GOVERNO FEDERAL

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

UNIFESP

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO

1933

PLANO DE INTEGRIDADE

SÃO PAULO, 2022

Versão 05

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 maio de 2020 e publicado em junho de 2020. Ela é composta pela Reitoria, suas 7 (sete) Pró-Reitorias e seus departamentos, conselhos e seus órgãos assessores, órgãos de apoio/complementares e seus 7 (sete) 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. O organograma completo pode ser visualizado no anexo I deste plano de integridade.

1.3. Abrangência e áreas de atuação

Conforme o texto do Plano de Desenvolvimento Institucional para o período de 2021 a 2025, a razão de existência primordial de uma universidade pública é contribuir para o reconhecimento e reformulação dos problemas que afligem a todos e ao planeta. Ou seja, que a ciência e o conhecimento não têm fronteiras de classe, renda, gênero, raça/etnia e lugar: seu compromisso é antes de tudo público e plural, com o bem-estar coletivo, com o direito à vida e com o que é comum para todos/as/es. O

saber é um bem público que envolve gerações, culturas, múltiplas formas de vida. A reiteração desse valor é importante, em tempos de neoliberalismo e neoconservadorismo, que pretendem fazer regredir as dimensões públicas, democráticas, coletivas e solidárias.

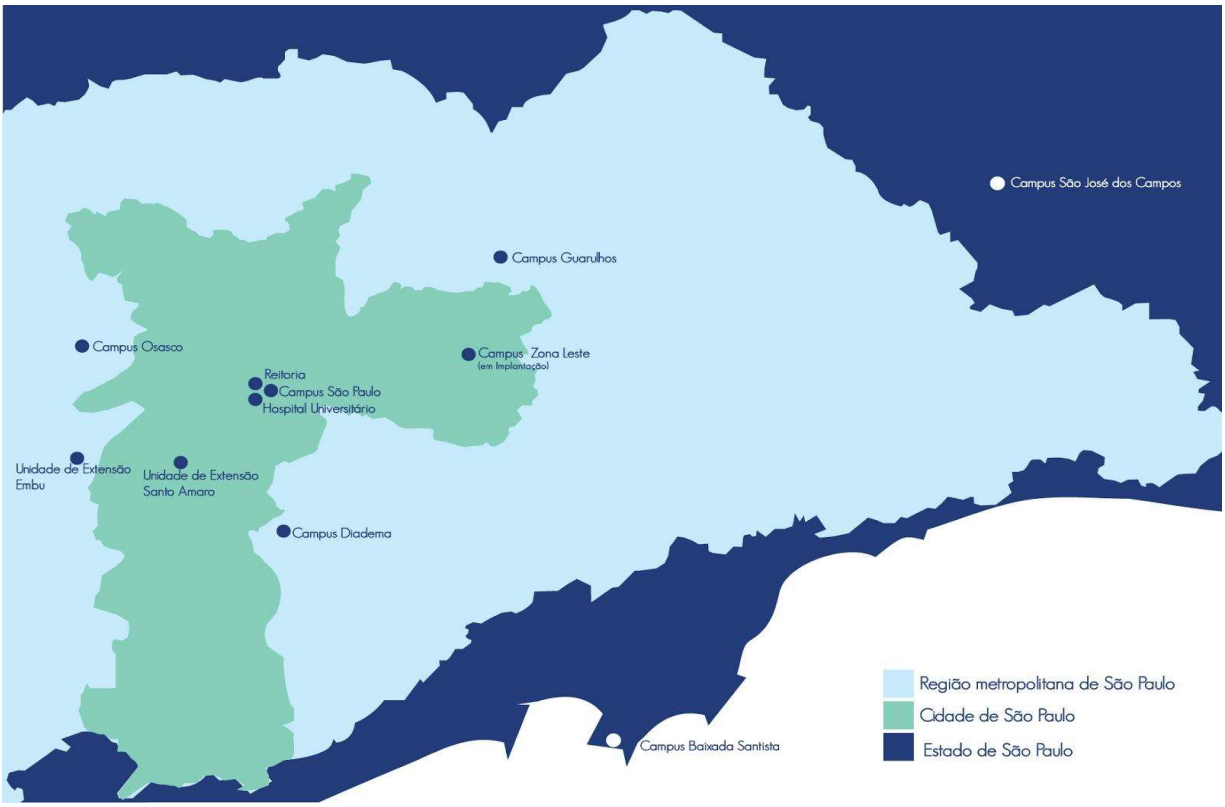
Do ponto de vista da escala local, a UNIFESP e seus campi têm construído importantes diálogos e agendas com os municípios onde encontram-se instalados. Em diversos deles, foram assinados termos de cooperação e convênios, com planos de trabalho que abarcam desde aspectos de infraestrutura e de imóveis até a colaboração em políticas públicas municipais. Desde 2013, a Unifesp articula uma Rede de Prefeitos em defesa da universidade pública, que tem feito encontros para troca de experiências e mobilizações por melhores condições orçamentárias, de pessoal e de infraestrutura.

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. Várias de nossas unidades universitárias têm vocação extensionista, com programas e projetos elaborados em diálogo com populações locais e serviços públicos, em especial de educação, cultura e saúde. Questão fundamental para projetos político-pedagógicos atentos aos problemas socioambientais que afetam a vida da população brasileira, esse tipo de diálogo e enraizamento local não é barreira para uma visão global e universalista, dimensão obrigatória do saber universitário.

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 (além das regiões de Sorocaba, do Litoral Norte, as aglomerações urbanas de Jundiaí e de Piracicaba e a unidade regional de Bragantina, que também fazem parte da delimitação macro metropolitana). A presença nessa região estratégica é desafiadora em vários níveis. Do ponto de vista acadêmico e cultural, estamos em um contexto de importantes universidades, museus, editoras e equipamentos culturais, com densa rede de interlocutores e espaços a ele associados. Do ponto de vista das políticas públicas e dinâmicas econômicas, a imensa aglomeração em que nos situamos coloca uma série de desafios de ensino, pesquisa, extensão e assistência – e nos permite igualmente a interlocução com uma rede de

equipamentos e serviços nas áreas de saúde, educação, finanças, advocacia, comunicação, construção civil, economia criativa e diversos setores industriais.

. A figura a seguir destaca os municípios onde a UNIFESP está presente:



Do ponto de vista nacional, a UNIFESP compõe a rede de 68 Universidades Federais, que totalizam mais de 1,4 milhões de estudantes, estando posicionada na maioria dos rankings em primeiro ou segundo lugar nessa rede. Historicamente, o Estado de São Paulo pouco se interessou ou contribuiu para essa rede federal, limitando-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.

A UNIFESP está atenta e avaliando oportunidades e complementaridades 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, valores, temas estratégicos e seus objetivos

Missão

Formar profissionais e cidadãos conscientes, críticos e tecnicamente habilitados, nas mais diversas áreas, preparados para transformar a realidade e desenvolver o país, na construção de uma sociedade mais justa, democrática, plural e sustentável, por meio de ensino, pesquisa, extensão, gestão, cultura, assistência, inovação tecnológica, social e em políticas públicas atuando como universidade pública, gratuita, laica e socialmente referenciada.

Visão

A Unifesp pretende ser cada vez mais reconhecida pela Sociedade como uma Universidade Pública:

•**democrática**: plural, inclusiva e solidária.

•**autônoma:** crítica, ousada, independente, com autonomia intelectual e científica.

•**transformadora:** questionadora, criativa, cooperativa e indutora do desenvolvimento com justiça social e ambiental.

•c**omunicativa:** produtora e difusora do conhecimento socialmente referenciado, na defesa da vida e da educação pública, combatendo as desigualdades e os racismos estrutural e institucional.

Valores

1. Ética, integridade e respeito à coisa pública
2. Defesa da vida, da educação pública e da dignidade humana
3. Autonomia universitária, políticas e gestão participativas
4. Compromisso público e social com a redução das desigualdades
5. Democracia, transparência e equidade
6. Liberdade de pensamento e de expressão
7. Cooperação, solidariedade e empatia
8. Qualidade e relevância no ensino, pesquisa, extensão e gestão
9. Unidade na diversidade, com pluralismo científico e formação crítica
10. Sustentabilidade e responsabilidade socioambiental.

Os 5 Grandes Temas Estratégicos e seus Objetivos-OUSE

Todas as ações da Universidade a partir de 2021 deverão ser alinhadas com os Grandes Temas Estratégicos e seus objetivos, de forma a garantir unidade na ação, melhora de desempenho e alcance das metas - sobretudo garantindo a relevância, articulação social e o impacto da Universidade neste momento de reconstrução nacional pós-pandemia, em que o papel das universidades públicas será decisivo.

1. Defesa da vida, da educação pública e da dignidade humana

Compromisso com a defesa da vida e de todos os direitos com vistas a garantir a dignidade humana, com a defesa da educação e da saúde públicas em todos os níveis, incluindo a saúde e bem-estar da comunidade acadêmica, com a formação de profissionais preparados para enfrentar os desafios contemporâneos, em especial na atuação na realidade pós-pandemia Covid-19.

Objetivos estratégicos associados ao Grande Tema 1:

1.1. PRODUZIR CONHECIMENTO EM DEFESA DA VIDA.
1.2. FORTALECER A ATUAÇÃO NA EDUCAÇÃO PÚBLICA.
1.3. FORTALECER A ATUAÇÃO NO SUS.
1.4. PROMOVER A CULTURA DE DIREITOS HUMANOS.
1.5. FORMAÇÕES EM SAÚDE PARA TODOS.
1.6. AMPLIAR A FORMAÇÃO DE PROFESSORES PARA A EDUCAÇÃO BÁSICA.
1.7. ATUAR EM ÁREAS VULNERÁVEIS COM AS ORGANIZAÇÕES LOCAIS.
1.8. FORMAÇÃO DIRIGIDA A REDUZIR DESIGUALDADES.
1.9. GESTÃO COM PESSOAS E FORMAÇÃO DE SERVIDORES NA (PÓS-)PANDEMIA.
1.10. FORTALECER AÇÕES DE PERMANÊNCIA ESTUDANTIL NA (PÓS-)PANDEMIA.
1.11. SISTEMAS UNIVERSITÁRIOS QUE FORTALEÇAM A EQUIDADE.
1.12. DEMOCRATIZAR A EDUCAÇÃO EM SAÚDE.

2. Universidade plural, democrática e articulada com a sociedade

Consolidação dos avanços democráticos, garantindo a inclusão, o combate às discriminações e preconceitos, a valorização e reconhecimento da diversidade, da liberdade de pensamento e de expressão, aprofundando a governança democrática e a articulação com a sociedade através da participação nas tomadas de decisão e construção do conhecimento pluriversitário, ampliando igualmente as instâncias de escuta, interlocução, cooperação e colaboração com a sociedade, em todas as unidades universitárias e áreas de conhecimento.

Objetivos estratégicos associados ao Grande Tema 2:

2.1. UNIFESP CADA VEZ MAIS PLURAL E INCLUSIVA.
2.2. AMPLIAR O DIÁLOGO E A ARTICULAÇÃO COM A SOCIEDADE.
2.3. AMPLIAR INTERAÇÃO COM NOSSOS ENTORNOS.
2.4. AMPLIAR TROCAS ENTRE COMUNIDADES CIENTÍFICAS E TRADICIONAIS, SABERES POPULARES E MOVIMENTOS SOCIAIS.
2.5. PLURALIZAR CURRÍCULOS.

2.6. PROPICIAR INCLUSÃO COTIDIANA DA SOCIEDADE NAS NOSSAS ATIVIDADES.
2.7. DESENVOLVER PARCERIAS PARA PROJETOS COM IMPACTO SOCIAL.
2.8. AMPLIAR ELOS COM MUNDO DO TRABALHO.
2.9. CONSTRUIR METAS SOCIAIS PÚBLICAS.
2.10. CONSOLIDAR OS OBSERVATÓRIOS COMO INSTRUMENTO DE CIDADANIA ATIVA.
2.11. POPULARIZAR CONHECIMENTO PARA FORTALECER LAÇOS SOCIAIS.
2.12. FORTALECER IMAGEM PÚBLICA DA UNIFESP.
2.13. AMPLIAR A GOVERNANÇA PARTICIPATIVA.
2.14. FORTALECER A DEMOCRACIA DIGITAL NA UNIFESP.
2.15. AMPLIAR COLETA SELETIVA SOLIDÁRIA.
2.16. PROMOVER A EQUIDADE E O COMBATE AO RACISMO.

3. Ciência, educação e inovação com impacto social e em cooperação

Desenvolvimento da pesquisa científica integrada com a extensão, com a inovação social, tecnológica-industrial e em políticas públicas, incluindo a inovação na própria gestão universitária, na educação básica e superior, na saúde coletiva e sustentabilidade ambiental; em cooperação regional, nacional e internacional com outras universidades e centros de pesquisa; e em cooperação com os diferentes grupos e organizações da sociedade, estimulando diálogos entre saberes e conhecimentos socialmente referenciados.

Objetivos estratégicos associados ao Grande Tema 3:

3.1. ESTABELECER REDES COOPERATIVAS DE INOVAÇÃO COM IMPACTO SOCIAL.
3.2. ESTIMULAR CULTURA DE INOVAÇÃO NA UNIFESP.
3.3. AMPLIAR RELAÇÃO COM O SETOR PRODUTIVO.
3.4. FOMENTAR A ECONOMIA SOLIDÁRIA NO ENTORNO DOS CAMPI.
3.5. SIMPLIFICAR PROCESSOS PARA COOPERAÇÕES INSTITUCIONAIS.
3.6. AMPLIAR A INTERNACIONALIZAÇÃO SUL-SUL.
3.7. AMPLIAR COLABORAÇÕES EM TEMAS ESTRATÉGICOS.
3.8. ESTIMULAR PÓS-GRADUAÇÃO PROFISSIONAL COM IMPACTO SOCIAL.

3.9. VALORAÇÃO ACADÊMICA RECONHECENDO DIFERENÇAS ENTRE ÁREAS.
3.10. FUNDAÇÃO DE APOIO FAP-SUSTENTÁVEL.
3.11. AMPLIAR PRODUÇÃO DE CONHECIMENTO COM ACESSO ABERTO.
3.12. APOIAR SOFTWARES LIVRES.
3.13. APOIAR A PRODUÇÃO DE CONHECIMENTO NA ESCOLA PAULISTINHA DE EDUCAÇÃO.
3.14. TECNOLOGIAS DE SAÚDE DIGITAL.

4. Articulação pedagógica e multiunidades

Integração e articulação entre os campi, unidades universitárias e áreas de conhecimento em temas convergentes; revisão dos projetos pedagógicos de cada campus e de cada curso em diálogo com os princípios do PPI, do PDI e demandas sociais, profissionais e do mundo do trabalho; avaliação das situações de evasão e retenção para sua reversão; problematização e revisão das bases epistemológicas que orientam as práticas pedagógicas para alinhá-las ao perfil do egresso esperado.

Objetivos estratégicos associados ao Grande Tema 4:

4.1. AUMENTAR A TAXA DE SUCESSO DA GRADUAÇÃO.
4.2. AUMENTAR A TAXA DE SUCESSO DA PÓS-GRADUAÇÃO.
4.3 MELHORAR O CONCEITO DE CURSO DA GRADUAÇÃO.
4.4 MELHORAR O CONCEITO DE CURSO DA PÓS-GRADUAÇÃO.
4.5 IMPLEMENTAÇÃO PPI, FORTALECER DIRETRIZES INSTITUÍDAS.
4.6 IMPLEMENTAÇÃO PPI, DIRETRIZES A INSTITUIR.
4.7 IMPLEMENTAÇÃO PPI, DIRETRIZES A CONSIDERAR.
4.8 AMPLIAR A PRODUÇÃO E IMPACTO DA PESQUISA.
4.9 PROMOVER FORMAÇÃO MULTIUNIDADES E INTERDISCIPLINAR DESDE A GRADUAÇÃO.
4.10 FOMENTAR INTEGRAÇÃO MULTIUNIDADES PELA PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA.
4.11 FOMENTAR PRÁTICAS COLABORATIVAS E DE INTERCÂMBIO MULTIUNIDADES.
4.12 REVISÃO DE PPC EM ACORDO COM NOVO PPI E TEMAS CONVERGENTES.

4.13 PROMOVER FORMAÇÃO INTEGRAL EM CONTEXTOS COMPLEXOS.
4.14 POSSIBILITAR PERCURSOS FORMATIVOS.
4.15 AMPLIAR AÇÕES AMBIENTAIS.
4.16 PROMOVER CONDIÇÕES DE PERMANÊNCIA ESTUDANTIL COM QUALIDADE.
4.17 MODERNIZAR E INTEGRAR SISTEMAS DE TI.
4.18 AMPLIAR ESTRUTURAS CONVERGENTES.

5. Completar e consolidar a expansão

Completar e consolidar a expansão, suas infraestruturas e corpo de servidores, garantindo as condições de ensino, pesquisa, extensão, trabalho e permanência adequadas em todos os campi; integração e articulação entre os campi e áreas acadêmico-administrativas, por meio de processos de interlocução eficientes e transparentes, câmaras técnicas e acadêmicas, observatórios institucionais e conexão entre dados, sistemas e tecnologias.

Objetivos estratégicos associados a este Grande Tema:

5.1 COMPLETAR A EXPANSÃO CONFORME PLANEJADA E PACTUADA.
5.2 REALIZAR OBRAS PLANEJADAS NOS CAMPI.
5.3 ATUAR POR RECURSOS COMPLEMENTARES PARA OBRAS
5.4 MELHORAR CONTINUAMENTE AS INFRAESTRUTURAS
5.5 IMPLEMENTAR MORADIAS ESTUDANTIS.
5.6 FOMENTO À PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA NOS CAMPI DE EXPANSÃO.
5.7 POLÍTICA DE EQUIDADE NO DIMENSIONAMENTO DE SERVIDORES ENTRE OS CAMPI
5.8 GARANTIR OS NAE EM TODOS OS CAMPI
5.9 ELABORAR E IMPLANTAR PLANOS AMBIENTAIS EM TODOS OS CAMPI
5.10 GARANTIR RESTAURANTE UNIVERSITÁRIO EM TODOS OS CAMPI
5.11 MODERNIZAR INFRAESTRUTURA DE TI.
5.12 AMPLIAR OS ACERVOS FÍSICOS E DIGITAIS DA REDE DE BIBLIOTECAS.

1.5. Principais instrumentos normativos internos relativos à área de integridade

A Unifesp possui um conjunto de normativos que tratam da integridade e suas áreas, como regimentos, códigos, normas, portarias, entre outros.

1.6. Comprometimento da alta administração

A Unifesp expressa em seu Planejamento Estratégico seu compromisso com a integridade e a ética. O apoio e participação ativa da Alta Administração da Universidade nos temas de integridade é elemento essencial para mudança da cultura institucional.

A estrutura do sistema de integridade da Unifesp evidencia esse compromisso, já que a primeira preocupação foi exatamente o obrigatório acompanhamento através do Comitê de Governança Riscos e Controle, colegiado composto pela alta administração da instituição, ao qual é delegada a aprovação do Plano de Integridade, bem como a avaliação do mesmo, participando no processo de construção, na liderança, no compromisso e na cooperação para alcance dos objetivos traçados. Essa cultura e vocação para construções coletivas, com foco no interesse público, estão referenciadas no Planejamento Estratégico, elaborado com a participação de todas as instâncias universitárias, a partir do envolvimento da Alta Administração, e, sobretudo, com intensa participação da comunidade universitária e sociedade civil, tanto na construção de seus objetivos e metas, como nos processos avaliativos, os quais são basilares da gestão universitária da Unifesp.

A designação de membro da Alta Gestão como Gestor de Integridade da Unifesp também demonstra e preocupação e engajamento desejado, permitindo o envolvimento, acesso e interação direta e continua.

1.7. Estruturas de gerenciamento da integridade

As estruturas da universidade para o gerenciamento da integridade abordam os aspectos referentes ao comportamento íntegro na Instituição; seleção de dirigentes; interação público/privado; transparência; canais de denúncias; responsabilização, auditoria interna, entre outros.

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

Comitê de Governança, Riscos e Controles

O Comitê de Governança, Riscos e Controle criado pela Portaria nº 1.645 de 12/05/2017 é a instância responsável pela Gestão de Riscos da Unifesp, estabelecida na Política de Gestão de Riscos, instituída por meio da Portaria nº 966 de 26 de março de 2018. Presidido pelo Reitor e tendo em sua composição: a vice-reitora, os pró-reitores, os diretores de campus e os diretores de unidades universitárias.

O Comitê de Governança, Riscos e Controles 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 à 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.

A Transparência e acesso à informação é o Serviço de Informações ao Cidadão – SIC é regulamentado pela Portaria nº 1.482/2018, em atendimento à Lei de Acesso à Informação – LAI (Lei nº 12.527/2012), sendo um serviço vinculado administrativamente à Ouvidoria e subordinado tecnicamente à Autoridade de Monitoramento da LAI, no âmbito da Unifesp. Os pedidos de acesso à informação podem ser feitos por meio eletrônico através do sistema Fala.BR.

Auditoria Interna

A unidade de Auditoria Interna - AUDIN / UNIFESP é uma instância interna de apoio à governança, vinculada ao Conselho Universitário - CONSU, que consiste numa atividade independente e objetiva de avaliação e consultoria, tendo como missão adicionar valor e melhorar as operações da universidade, com o objetivo de auxiliá-la a realizar seus objetivos, a partir da aplicação de uma abordagem sistemática e disciplinada para avaliar e melhorar a eficácia dos processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controles internos.

Comissão de Ética Pública

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 de 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

Ligada à Pró-Reitoria de Administração, é o órgão responsável pelo assessoramento das unidades da Universidade, no que diz respeito à governança, gestão de riscos e controles internos, possuindo também, a atribuição de Unidade Gestora da Integridade - UGI, coordenando a execução do Programa de Integridade a partir do planejamento concretizado no Plano de Integridade. A UGI adota, ainda, outras medidas que integram o Programa de Integridade, como campanhas de comunicação e realização de capacitações.

Além disso, organiza e auxilia a realização das reuniões das câmaras técnicas, instrumentos de promoção e apoio à governança participativa da instituição.

Comitê de Ética em Pesquisa

O Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de São Paulo (CEP-UNIFESP) é um órgão colegiado, de natureza técnico-científica, vinculado à Reitoria da Universidade Federal de São Paulo. Compete a este analisar projetos de pesquisa e fiscalizar a condução de pesquisas envolvendo seres humanos, no âmbito do complexo compreendido pela Universidade Federal de São Paulo e seus campi, além de Institutos, Associações (por exemplo GRAAC, IPEPO, AFIP, Hospital do Rim, entre outros), clínicas e laboratórios públicos e privados, de acordo com a designação da CONEP e nos termos das resoluções vigentes para pesquisas envolvendo seres humanos. Depreende-se, portanto, que o volume de projetos que tramitam no CEP-UNIFESP é muito grande. Para tanto, o CEP-UNIFESP conta com uma equipe técnico-científica interna e membros relatores das mais diversas áreas do conhecimento entre docentes, servidores técnico-administrativos, celetistas e discentes dos vários campi, além de representantes de participantes de pesquisa.

Todos os membros relatores colaboram com os trabalhos do CEP-UNIFESP e elaboram pareceres de forma voluntária.

Comissão do Processo Administrativo de Responsabilização

Comissão Responsável pela condução dos processos administrativos para apuração de responsabilidade de pessoas jurídicas conforme descrito na Lei 12.846 de 1º de agosto de 2013 que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

LGPD – Encarregado da Proteção de Dados Pessoais

Responsável juntamente com o Comitê Gestor de Dados Pessoais pela normatização e implantação das diretrizes em relação a dados pessoais e o plano de ações que irá direcionar os atos e atividades a serem implantadas para a adequação à Lei Geral de Proteção de Dados.

Escritório de Integridade Acadêmica - EIA

Comitê assessor da Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa (ProPGPQ) que zela pelo conjunto de princípios necessários para a realização da missão principal de uma instituição de ensino superior, isto é, a produção do conhecimento. Seu papel é estimular as boas práticas científicas em ensino, pesquisa e extensão, bem como procurar banir iniciativas que, mesmo parecendo inofensivas ou não tão graves, possam colocar em risco a própria razão de ser da Universidade.

Pró Reitoria de Gestão de Pessoas

A Pró-reitoria de Gestão com Pessoas – ProPessoas é órgão da Reitoria da Unifesp responsável pelo planejamento, desenvolvimento e acompanhamento da vida funcional e das estratégias e políticas de gestão de pessoas, composta por departamentos e poderão se subdividir em estruturas menores denominadas coordenadorias, divisões ou núcleos, dependendo da especificidade de atuação.

Responsável pelo acompanhamento de importantes funções no que diz respeito a integridade, como prevenção , detecção e correição de situações de nepotismo, conflito de interesses, bem como outras questões funcionais.

2. UNIDADE DE GESTÃO DA INTEGRIDADE

A Assessoria de Gestão e Governança, ligada à Pró-Reitoria de Administração, é responsável pela posição de Unidade de Gestão da Integridade e também 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.

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 as 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. AÇÕES DE CAPACITAÇÃO E DIVULGAÇÃO

O processo de mudança de cultura é intrinsicamente relacionado com a capacidade de disseminação de conceitos e informações. Neste sentido o processo de comunicação e letramento é base fundamental para que os princípios e valores de ética e integridade tenham o alcance desejado

A UGI em conjunto com as diversas áreas de integridade, reunidas no Comitê de Integridade, organizará ciclos de capacitações relacionadas aos diversos aspectos e temas relacionados à integridade, bem como campanhas e o programa de comunicação continua.

5. 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 Unidade de Gestão de Integridade -UGI. O setor será responsável pela criação de mecanismos de acompanhamento, bem como a gestão, atualização e revisão do Plano em todos os setores da instituição.

A UGI também será responsável pela consolidação de relatórios semestrais de acompanhamento de medidas priorizadas e o encaminhamento destes para a Alta Administração, para apreciação do Comitê de Governança, Riscos e Controles da UNIFESP, que é responsável pelo acompanhamento do programa.

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 -Unidade de Gestão de Integridade - UGI	Semestral
Revisão do plano de integridade	-Responsáveis pelos processos -Unidade de Gestão de Integridade - UGI	Anual
Revisão extraordinária	-Responsáveis pelos processos -Unidade de Gestão de Integridade - UGI	Conforme necessidade

Avaliação geral do plano de integridade	-Responsáveis pelos processos -Unidade de Gestão de Integridade - UGI	Anual

CANAIS DE COMUNICAÇÃO

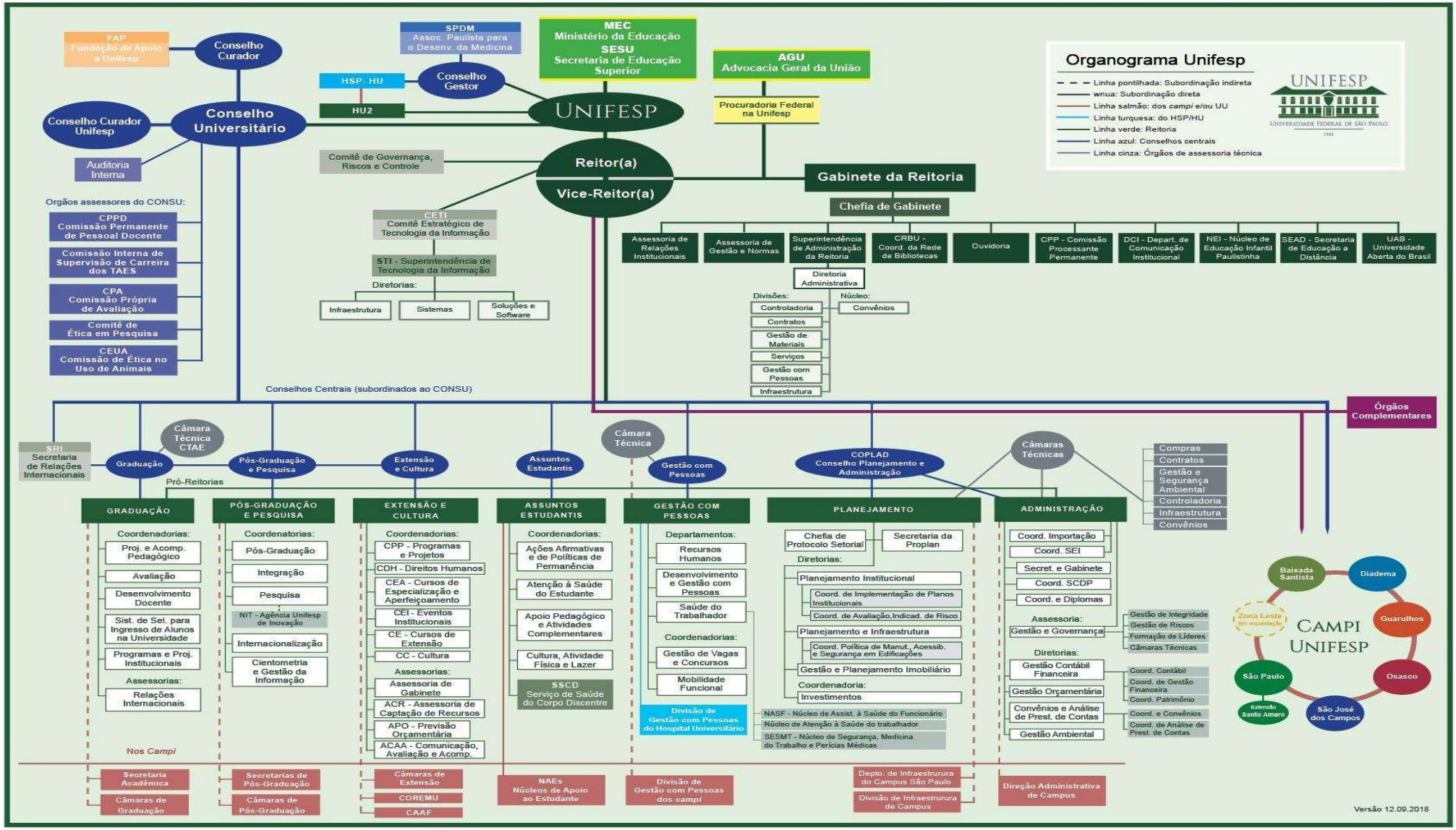
Dúvidas ou solicitações podem ser feitas por meio dos seguintes canais:

SOLICITAÇÃO	ÓRGÃO	CANAL DE COMUNICAÇÃO
Dúvida relativa à conduta ética na instituição	-Comissão de Ética -Ouvidoria	**Fala.br** https://falabr.cgu.gov.br/publico/Manifestacao/SelecionarTipoManifestacao.aspx?ReturnUrl=%2f **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	**Fala.br** https://falabr.cgu.gov.br/publico/Manifestacao/SelecionarTipoManifestacao.aspx?ReturnUrl=%2f **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	**Fala.br** https://falabr.cgu.gov.br/publico/Manifestacao/SelecionarTipoManifestacao.aspx?ReturnUrl=%2f **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 Mediação de Conflitos	**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 Mediação de Conflitos	**SeCI-CGU** https://seci.cgu.gov.br/SeCI/Login/Externo.aspx?ReturnUrl= %2fSeCI
Denúncia, sugestão, elogios ou críticas em relação ao serviço prestado	-Ouvidoria	**Fala.br** https://falabr.cgu.gov.br/publico/Manifestacao/SelecionarTipoManifestacao.aspx?ReturnUrl=%2f **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.

4. ANEXOS

Anexo I – Organograma



Anexo II – Riscos à Integridade

ÁREA	ASSUNTO	SUBCATEGORIA DO RISCO	DESCRIÇÃO DO RISCO	AÇÕES DE MITIGAÇÃO/CONTROLES	PROBABILIDADE	IMPACTO	PRODUTO	FAIXA
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;	5	5	25	Alto
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.	5	5	25	Alto
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.	2	5	10	Médio

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.	4	4	16	Alto
ÁREA	**ASSUNTO**	**SUBCATEGORIA DO RISCO**	**DESCRIÇÃO DO RISCO**	**AÇÕES DE MITIGAÇÃO/CONTROLES**	**PROBABILIDADE**	**IMPACTO**	**PRODUTO**	**FAIXA**
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 para aprovação da Pró-Reitoria de Administração.	2	5	10	Médio
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 para aprovação da Pró-Reitoria de Administração.	1	5	5	Médio

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.	1	5	5	Médio
AUDITORIA	APONTAMENTO/REPRESENTAÇÃO	Ameaças à imparcialidade e e à autonomia técnica	Não apontar irregularidades para a Alta Administração ou deixar de representá-las ao Órgão Central de Controle Interno do Poder Executivo Federal.	Capacitação contínua, Conscientização dos servidores integrantes da unidade de Auditoria Interna sobre as normas de ética e de auditoria governamental, realização dos trabalhos de auditoria interna com, no mínimo, 2 servidores.	2	5	10	Médio
ÁREA	**ASSUNTO**	**SUBCATEGORIA DO RISCO**	**DESCRIÇÃO DO RISCO**	**AÇÕES DE MITIGAÇÃO/CONTROLES**	**PROBABILIDADE**	**IMPACTO**	**PRODUTO**	**FAIXA**
AUDITORIA	APONTAMENTO/REPRESENTAÇÃO	Ameaças à imparcialidade e e à autonomia técnica	Apontamento de irregularidades fictícias por motivos pessoais ou de ideologia política.	Capacitação contínua, Conscientização dos servidores integrantes da unidade de Auditoria Interna sobre as normas de ética e de auditoria governamental, realização dos trabalhos de auditoria interna com, no mínimo, 2 servidores.	2	5	10	Médio
AUDITORIA	ESTRUTURA	Ausência de uma estrutura mínima necessária para o bom desempenho das atividades da unidade de Auditoria Interna	Quantitativo insuficiente de servidores para o desenvolvimento das atividades da unidade de Auditoria Interna	Conscientização da Alta Administração da universidade da necessidade de um quantitativo suficiente e adequado de servidores para atuação eficaz e eficiente na unidade de Auditoria Interna.	5	5	25	Alto

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.	-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.	2	5	10	Médio
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.	2	5	10	Médio
ÁREA	**ASSUNTO**	**SUBCATEGORIA DO RISCO**	**DESCRIÇÃO DO RISCO**	**AÇÕES DE MITIGAÇÃO/CONTROLES**	**PROBABILIDADE**	**IMPACTO**	**PRODUTO**	**FAIXA**
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.	2	5	10	Médio
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.	3	4	12	Médio
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.	-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);	4	5	20	Alto

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.	3	4	12	Médio
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.	2	5	10	Médio
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.	4	5	20	Alto
ÁREA	**ASSUNTO**	**SUBCATEGORIA DO RISCO**	**DESCRIÇÃO DO RISCO**	**AÇÕES DE MITIGAÇÃO/CONTROLES**	**PROBABILIDADE**	**IMPACTO**	**PRODUTO**	**FAIXA**
ACESSO À 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 8112/90;	3	5	15	Médio
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;	3	5	15	Médio

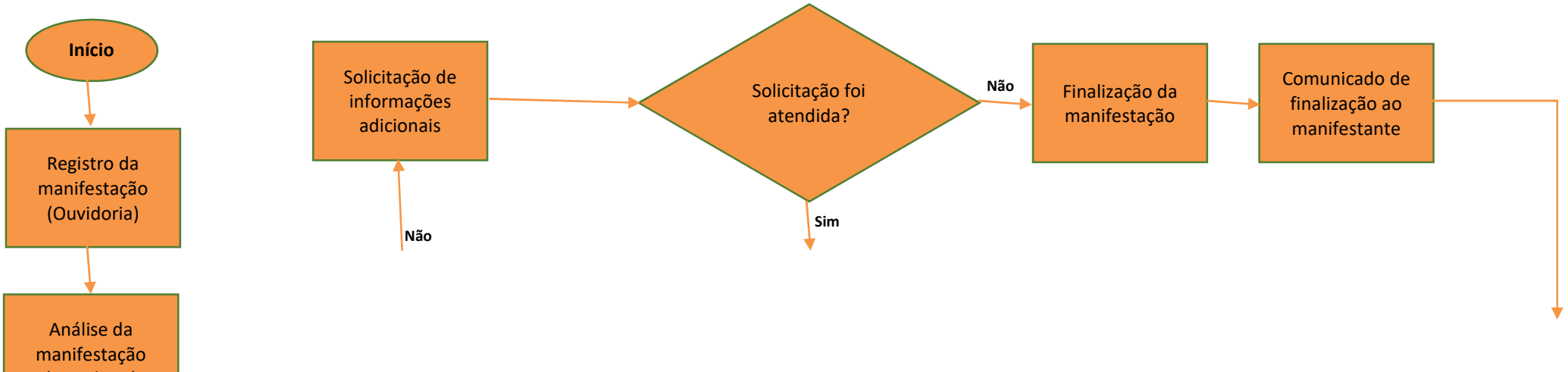
PESQUISA	INOVAÇÃO TECNOLÓGICA	Conflito de Interesses	Registro, em nome próprio, de patente cujo objeto de inovação foi desenvolvido com recursos da Universidade	-Conscientização dos servidores sobre as normas de ética; -Estabelecimento de normas e procedimentos para o processo de obtenção e/ou registro de patentes de inovação; -Elaboração de termo de responsabilidade no momento da submissão da pré-projeto de pesquisa para aprovação.	1	5	5	Médio
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 de pré-projeto de pesquisa para aprovação. -Capacitação e conscientização dos servidores a respeito das normas de ética internas e externas.	1	5	5	Médio
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 para aprovação da Pró-Reitoria de Administração.	1	5	5	Médio
ÁREA	**ASSUNTO**	**SUBCATEGORIA DO RISCO**	**DESCRIÇÃO DO RISCO**	**AÇÕES DE MITIGAÇÃO/CONTROLES**	**PROBABILIDADE**	**IMPACTO**	**PRODUTO**	**FAIXA**
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 para aprovação da Pró-Reitoria de Administração. -Capacitações acerca das normas referentes ao assunto; -Conscientização dos servidores sobre as normas de ética.	2	5	10	Médio
GESTÃO DE PESSOAS	ACÚMULO ILÍCITO DE CARGOS	Conduta Profissional Inadequada	Descumprimento ao regime de dedicação exclusiva.	-Capacitações acerca das normas referentes ao assunto; -Conscientização dos servidores sobre as normas de ética.	5	5	25	Alto

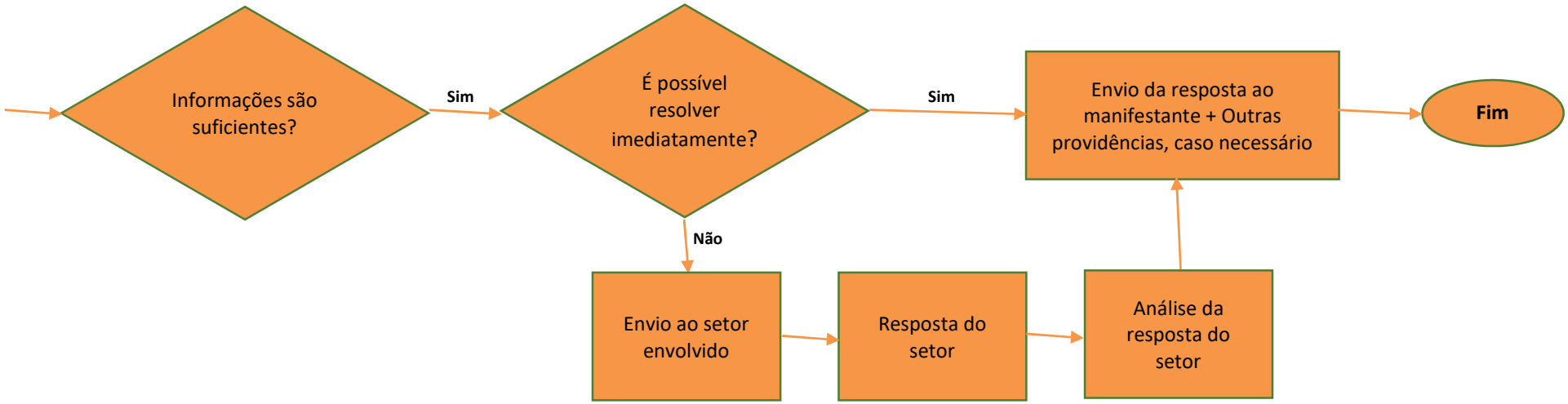
GESTÃO DE PESSOAS	ACÚMULO ILÍCITO DE CARGOS	Conflito de Interesses	Gerência privada empresarial ou ocupação de posição de sócio administrador.	-Capacitações acerca das normas referentes ao assunto; -Conscientização dos servidores sobre as normas de ética.	5	5	25	Alto

Anexo III – Fluxos

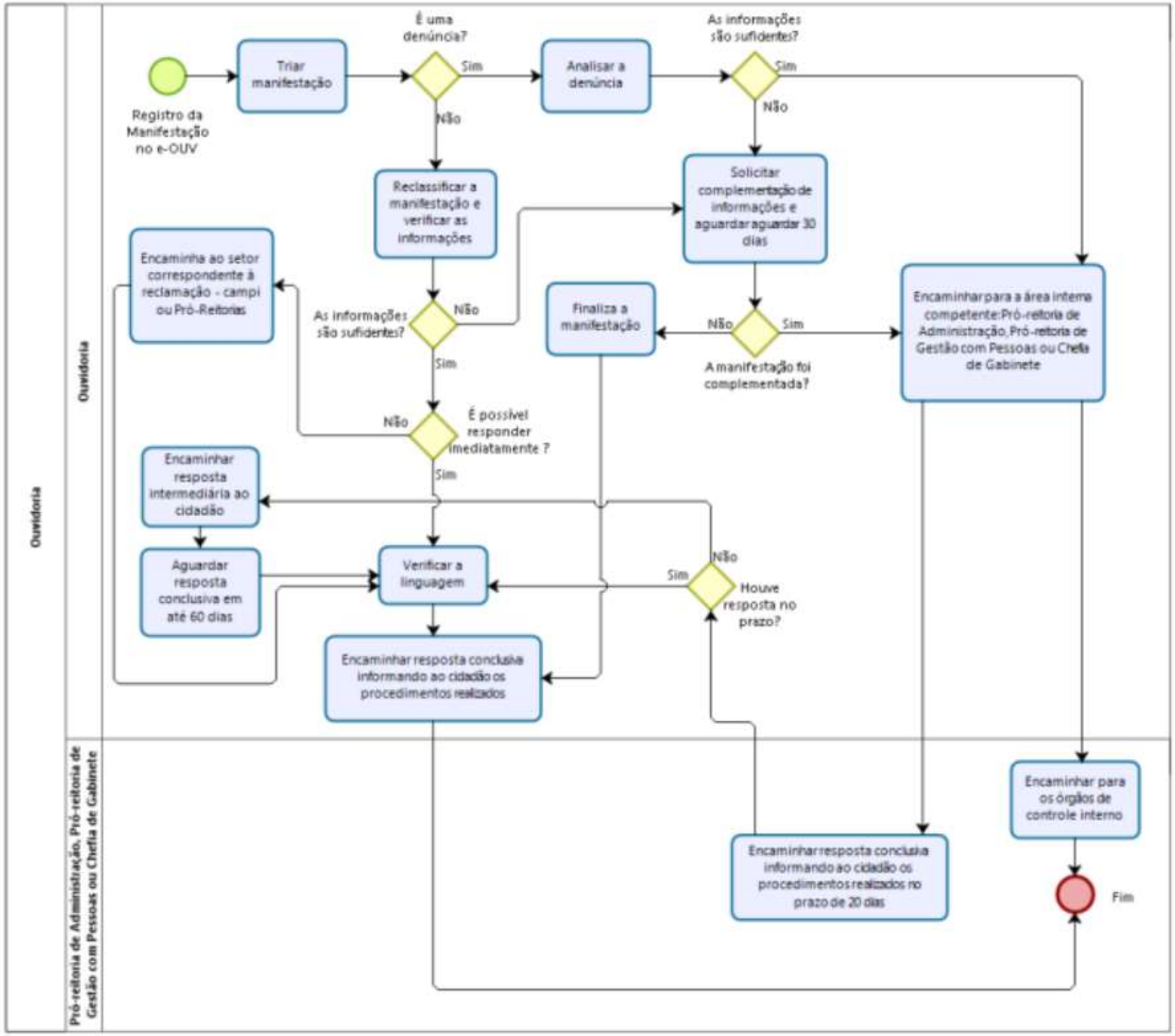
Ouvidoria – Geral:

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

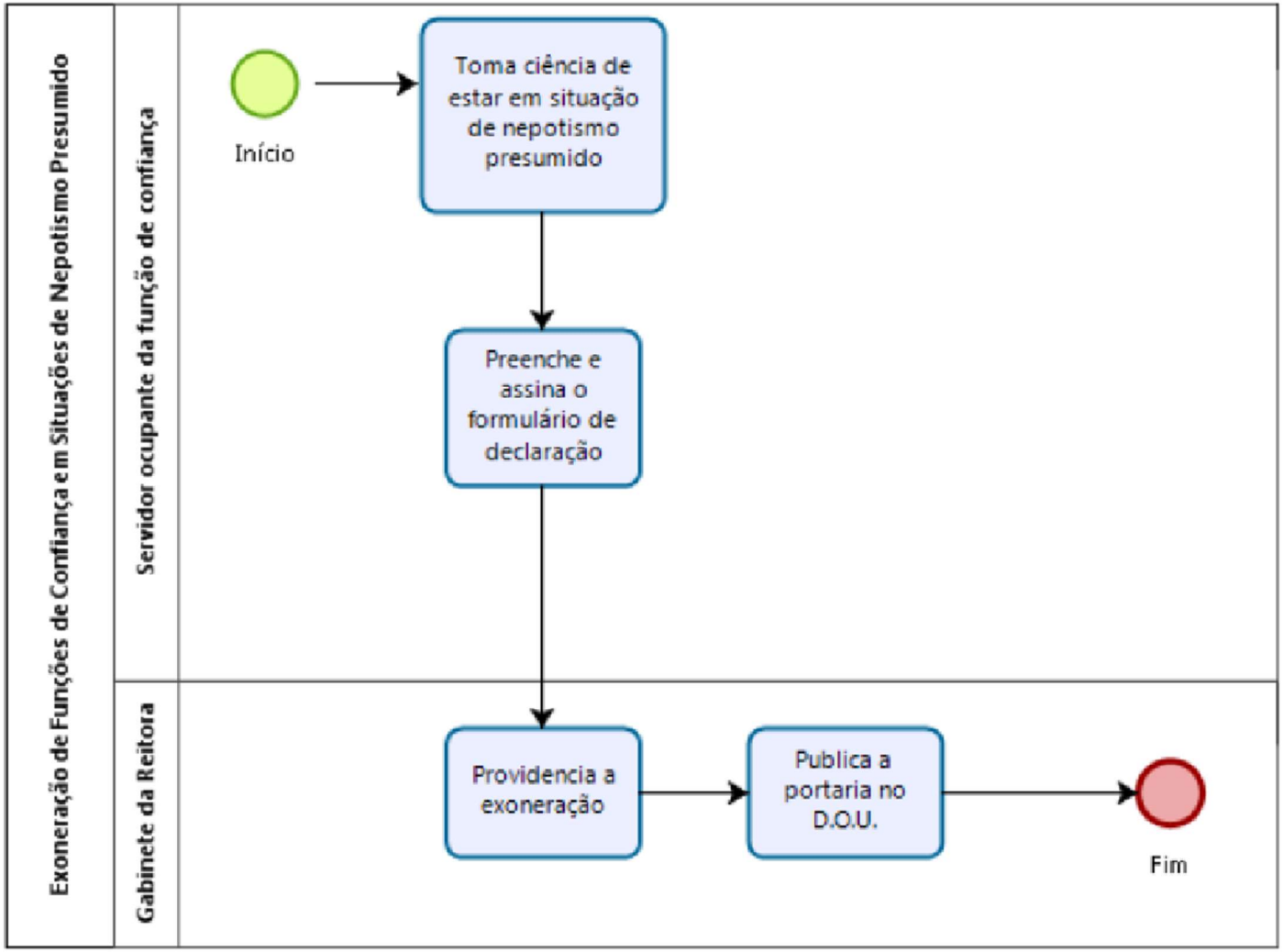


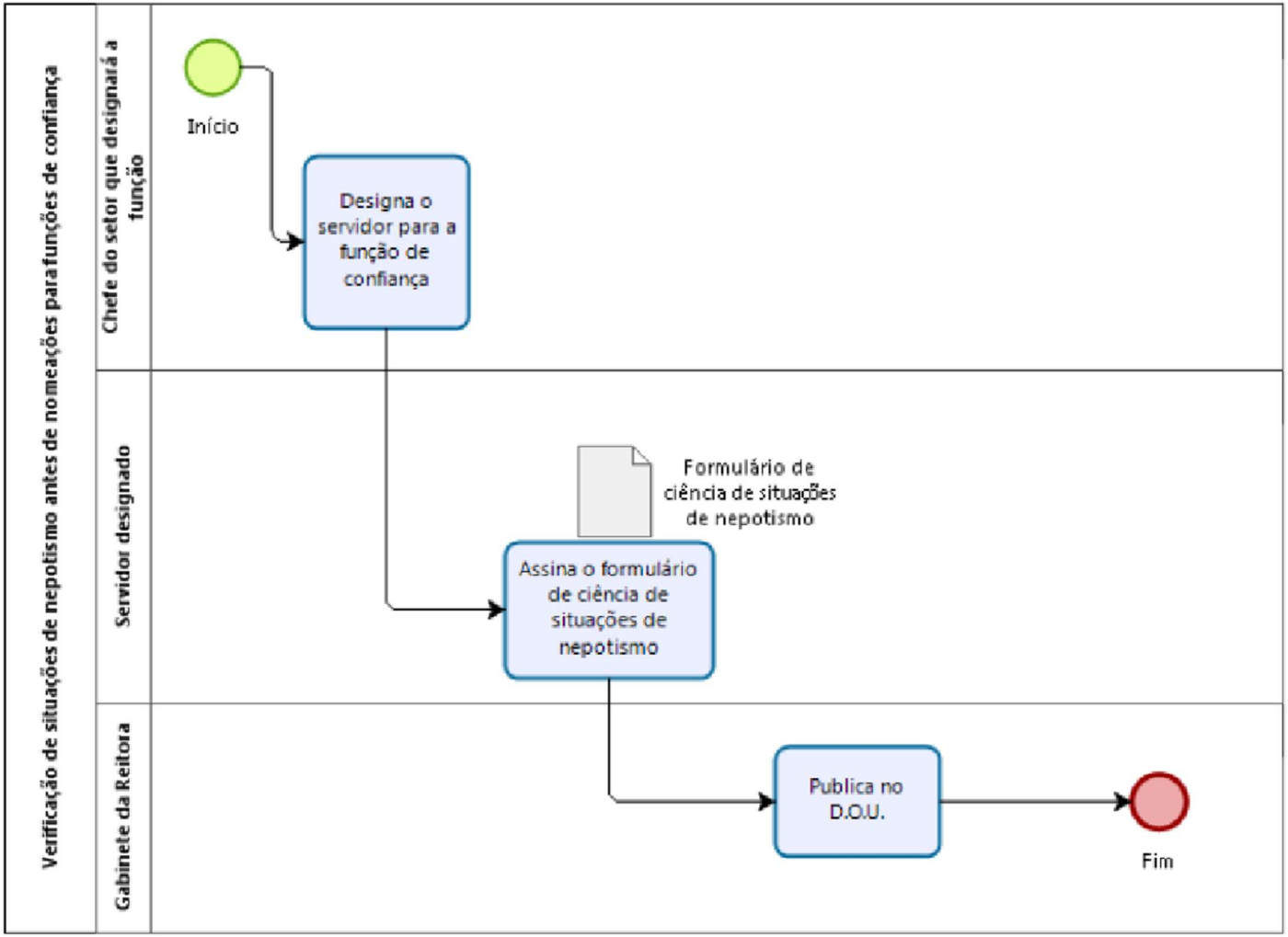

Informações são suficientes?
Sim
É possível resolver imediatamente?
Sim
Envio da resposta ao manifestante + Outras providências, caso necessário
Fim
Não
Envio ao setor envolvido
Resposta do setor
Análise da resposta do setor

Tratamento de denúncias

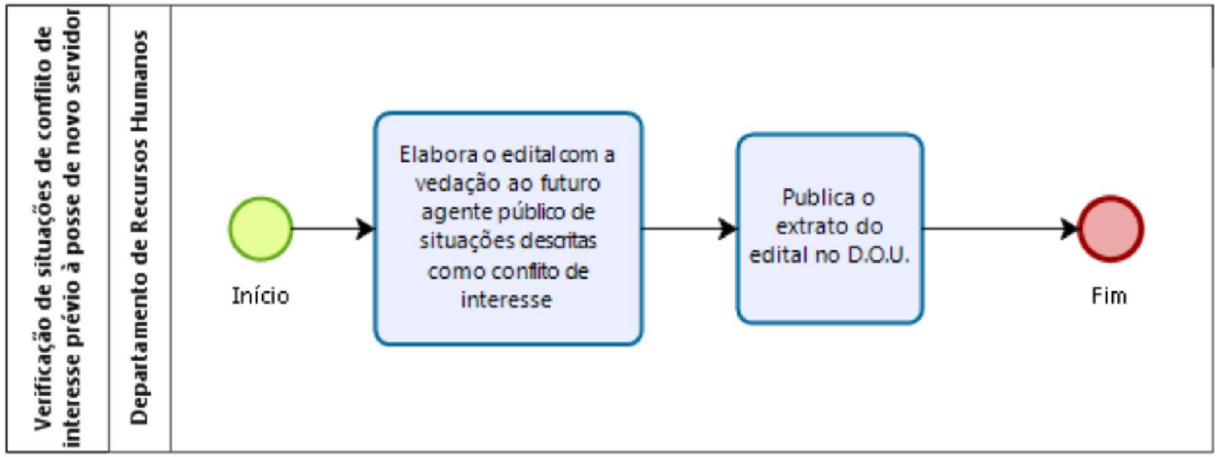


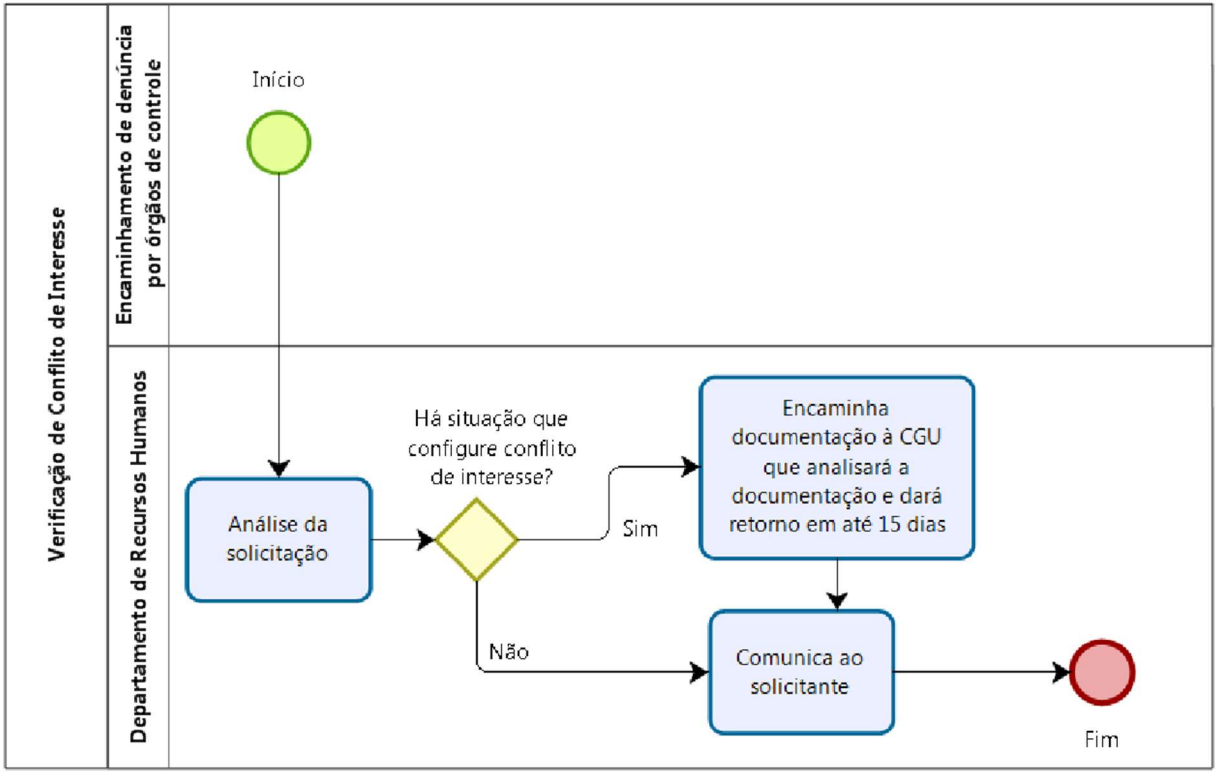
Nepotismo


Exoneração de Funções de Confiança em Situações de Nepotismo Presumido
Servidor ocupante da função de confiança
Gabinete da Reitora
Início
Toma ciência de estar em situação de nepotismo presumido
Preenche e assina o formulário de declaração
Providencia a exoneração
Publica a portaria no D.O.U.
Fim

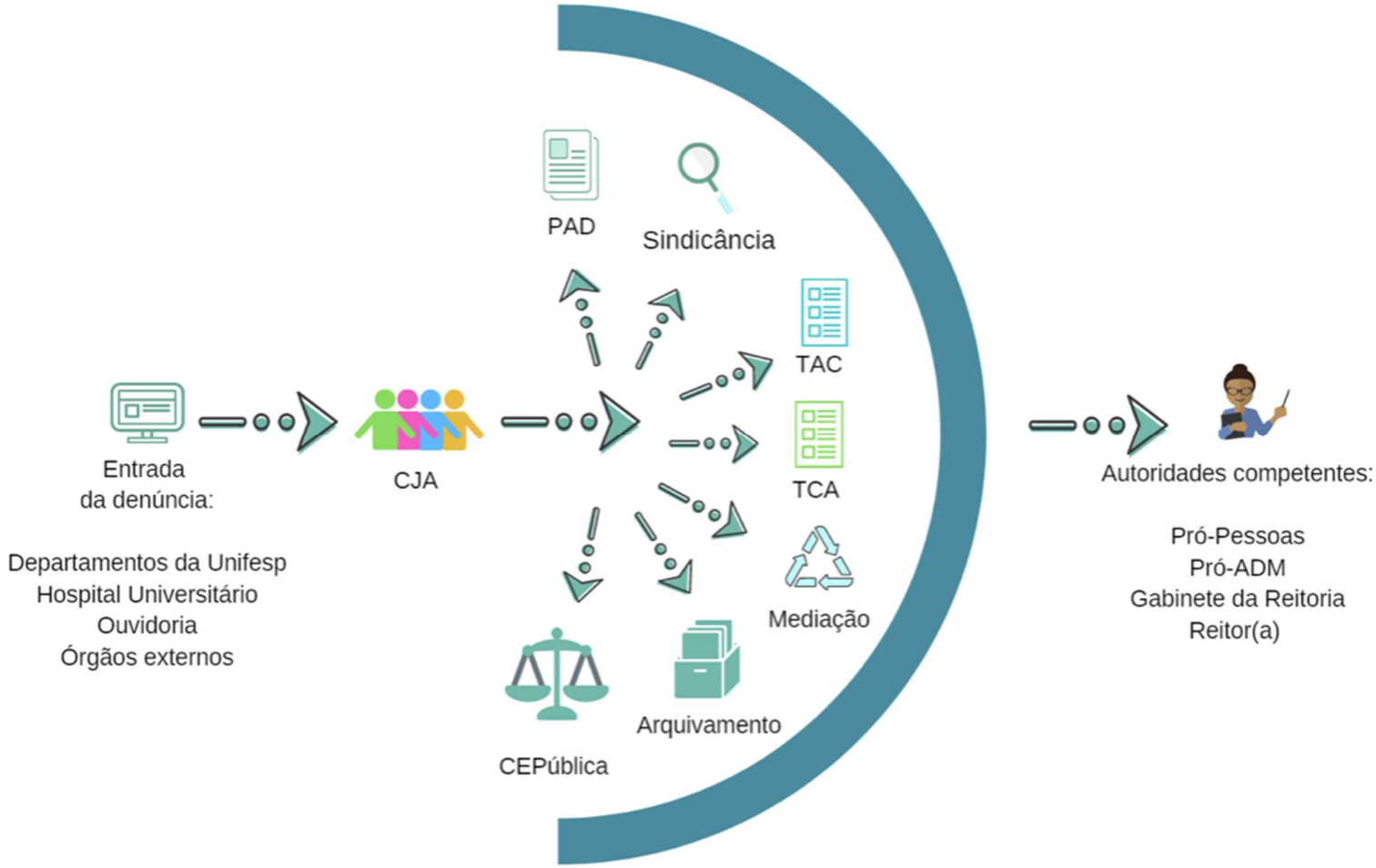


Conflito de Interesses


Verificação de situações de conflito de interesse prévio à posse de novo servidor
Departamento de Recursos Humanos
Início
Elabora o edital com a vedação ao futuro agente público de situações descritas como conflito de interesse
Publica o extrato do edital no D.O.U.
Fim


Verificação de Conflito de Interesse
Encaminhamento de denúncia por órgãos de controle
Departamento de Recursos Humanos
Início
Análise da solicitação
Há situação que configure conflito de interesse?
Sim
Não
Encaminha documentação à CGU que analisará a documentação e dará retorno em até 15 dias
Comunica ao solicitante
Fim

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)


Entrada
da denúncia:
Departamentos da Unifesp
Hospital Universitário
Ouvidoria
Órgãos externos
CJA
PAD
Sindicância
TAC
TCA
Mediação
Arquivamento
CEPública
Autoridades competentes:
Pró-Pessoas
Pró-ADM
Gabinete da Reitoria
Reitor(a)