



# PLANO DE INTEGRIDADE

Universidade Federal Rural da Amazônia



**2020 - 2022**

Plano de medidas institucionais voltadas para a prevenção, detecção, punição e remediação de fraudes e atos de corrupção, em apoio à boa governança.

versão 2.0 – Aprovado pela Resolução nº 4 - CGRC/UFRA, de 26 de maio de 2021.

## UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DA AMAZÔNIA

### **Reitor**

Marcel do Nascimento Botelho

### **Vice-Reitora**

Janae Gonçalves

### **Chefe de Gabinete**

Ary de Almeida Antunes

### **Pró-Reitora de Ensino**

Ruth Helena Falesi Palha de Moraes Bittencourt

### **Pró-Reitor de Extensão**

Eduardo do Valle Lima

### **Pró-Reitora de Pesquisa e Desenvolvimento Tecnológico**

Maria de Nazaré Martins Maciel

### **Pró-Reitora de Assuntos Estudantis**

Iris Lettiere do Socorro Santos da Silva

### **Pró-Reitora de Planejamento e Desenvolvimento Institucional**

Silvana Rossy de Brito

### **Pró-Reitor de Administração e Finanças**

Marcelo Robson Silva Vilela

### **Pró-Reitor de Gestão de Pessoas**

Saulo Luis Pereira Wanzeler

### **Diretor do Campus de Capanema**

Ebson Pereira Cândido

### **Diretor do Campus de Capitão Poço**

Raimundo Tiago Lima da Silva

### **Diretor do Campus de Paragominas**

Cesar Augusto Tenório de Lima

### **Diretor do Campus de Parauapebas**

Luiz Renan Sampaio Oliveira

### **Diretora do Campus de Tomé-Açu**

Ticiane Lima dos Santos

### **Diretor do Instituto Ciberespacial**

Pedro Silvestre da Silva Campos

### **Diretor do Instituto de Ciências Agrárias**

Rodrigo Otávio de Melo Souza

### **Diretor do Instituto de Saúde e Produção Animal**

Raimundo Nelson Souza da Silva

### **Diretor do Instituto Socioambiental e dos Recursos Hídricos**

Israel Hidenburgo Aniceto Cintra

### **Prefeito**

Heriberto Ferreira de Figueiredo

### **INSTÂNCIAS DE INTEGRIDADE**

#### **Corregedor**

Adriano Marlisom Leão de Sousa

#### **Auditor Interno**

Osvaldo Trindade Carvalho

#### **Ouvidor**

Joelden Roberto Alves da Rocha

#### **Presidente da Comissão de Ética**

Marcio Cardoso Soares

### **COORDENAÇÃO TÉCNICA E ELABORAÇÃO**

#### **Divisão de Controles Institucionais/PROPLADI**

Elisa Rose Lobo Matos

Karen da Silva Ferreira

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
Bibliotecas da Universidade Federal Rural da Amazônia

---

U58 Universidade Federal Rural da Amazônia

Plano de Integridade da UFRA: 2020-2022. / Universidade Federal Rural da Amazônia. - Belém: UFRA/PROPLADI, 2021.

29 f. : il. color.

1. Instituição de Educação Superior - política de riscos. 2. Gestão de risco - tratamento. I. Título.

CDD 378

---

Ficha elaborada pela Bibliotecária Heloisa S. Brasil – CRB/2: 1158.

## SUMÁRIO

<b>1. APRESENTAÇÃO</b> .....	6
<b>2. IDENTIDADE ORGANIZACIONAL</b> .....	6
2.1. Informações básicas.....	6
2.2. Breve Histórico.....	7
<b>3. PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2014–2024</b> .....	8
3.1. Missão.....	9
3.2. Visão.....	9
3.3. Valores.....	9
3.4. Princípios.....	10
3.5. Principais competências e serviços.....	10
<b>4. POLÍTICA DE RISCOS E CONCEITOS RELACIONADOS À INTEGRIDADE</b> .....	11
<b>5. INSTÂNCIAS DE INTEGRIDADE E AÇÕES DE IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE</b>	12
5.1. Comitê Governança Riscos e Controles e de Integridade- CGRC.....	14
5.2. Comissão de Ética.....	16
5.3. Ouvidoria.....	19
5.4. Auditoria Interna.....	20
5.5. Corregedoria.....	20
5.6. Agentes de Integridade.....	22
5.7. Ações da metodologia de Implantação do Programa de Integridade.....	22
<b>6. RISCOS À INTEGRIDADE E MEDIDAS DE TRATAMENTO</b> .....	23
<b>7. ESTRATÉGIAS DE MONITORAMENTO E ATUALIZAÇÃO PERIÓDICA</b> .....	28
<b>8. CAPACITAÇÃO</b> .....	28
<b>9. COMUNICAÇÃO</b> .....	29
<b>10. DISPOSIÇÕES FINAIS</b> .....	29
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	30

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 1. Dados da Universidade Federal Rural da Amazônia (UFRA)	7
Quadro 2. Instâncias de Integridade e responsáveis	13
Quadro 3. Composição do CGRC	15
Quadro 4. Metodologia para implantação do programa	21
Quadro 5. Cronograma das Ações de Implantação do Programa de Integridade da UFRA.	22
Quadro 6. Definição dos riscos de integridade prioritários da UFRA	23
Quadro 7. Medidas de tratamento de riscos à integridade	24
Quadro 8. Ações de monitoramento	27

## **LISTA DE FIGURAS**

Figura 1 - Modelo de Governança de Instâncias da UFRA	13
---	----

## **1. APRESENTAÇÃO**

Este documento apresenta o Plano de Trabalho do Programa de Integridade da Universidade Federal Rural da Amazônia (UFRA), atualizado para os exercícios 2020 e 2022, e foi elaborado tomando por base as orientações para implementação do Programa de Integridade da Portaria nº 1089 de 25 de abril de 2018 do Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União. Sua construção só foi possível pelo apoio e compromisso da alta gestão com a integridade e foi pautada nos valores institucionais da transparência, ética, cidadania e responsabilidade, definidos no Planejamento Estratégico da UFRA.

O Plano de Integridade tem o objetivo de fortalecer as instâncias de integridade e os mecanismos de gerenciamento de riscos, com vistas ao desenvolvimento de uma gestão capaz de lidar com incertezas e responder, com eficiência, a eventos que representem risco ao atingimento dos objetivos organizacionais, evitando e combatendo violações éticas, vícios, fraudes e atos de corrupção. Portanto, este plano consolida e alinha a integridade como o princípio fundamental sobre as decisões, em diferentes instâncias, e que devem ser pautadas para alcançar a missão institucional.

Assim, este Plano de Integridade representa um importante avanço pois consolida o compromisso da alta gestão e de todos os servidores da UFRA com a integridade. Dessa forma, a UFRA passa a integrar o conjunto de entidades públicas responsáveis pela construção de um modelo de gestão pública baseado na integridade, participação, ética, transparência, eficiência e eficácia.

O Plano de Integridade apresenta os quatro eixos de atuação do Programa, quais sejam:

- Instâncias de Integridade e ações das Instâncias de Integridade;
- Riscos à Integridade e medidas de tratamento;
- Estratégias de monitoramento;
- Capacitação e Comunicação.

As ações aqui previstas terão sempre uma ou mais unidades responsáveis e todas as instâncias de integridade participam como envolvidas ou em funções de apoio.

## **2. IDENTIDADE ORGANIZACIONAL**

### **2.1. Informações básicas**

O quadro 1 apresenta informações de caracterização da instituição.

Quadro 1. Dados da Universidade Federal Rural da Amazônia (UFRA)

<b>DADOS DA INSTITUIÇÃO</b>	
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DA AMAZÔNIA (UFRA)	
CNPJ:	05.200.001/0001-01
Natureza Jurídica:	Autarquia Federal
Endereço (sede):	Avenida Presidente Tancredo Neves Nº: 2501
CEP:	66077-530
Bairro:	Terra Firme
Município:	Belém UF: PA
Telefone:	(91) 99203-9281
Organização Acadêmica:	Universidade Federal
Site:	<a href="http://www.ufra.edu.br">www.ufra.edu.br</a>
E-mail:	<a href="mailto:reitoria@ufra.edu.br">reitoria@ufra.edu.br</a>
Categoria Administrativa:	Instituição de Ensino Superior Pública Federal

## 2.2. Breve Histórico

A UFRA foi sucessora da Escola de Agronomia da Amazônia – EAA e Faculdade de Ciências Agrárias do Pará – FCAP. Instalada em 17 de abril de 1951 e esta, em 08 de maio de 1972 data em que, por Decreto de transformação de nº 70.268 de 09 de março de 1972, teve a denominação alterada de EAA para FCAP (SANTOS, 2014).

A Universidade, no que lhe coube como missão no processo de desenvolvimento regional, teve cerca de seis décadas de tradição no campo do ensino em Ciências Agrárias, o que lhe permitiu consolidar como a principal instituição de ensino em Ciências Agrárias do Norte do país e uma das melhores existentes em todo o território nacional. Atualmente, com atuação em diferentes campos do saber, a avaliação da instituição, pelo Índice Geral de Cursos, reflete o resultado dos investimentos realizados: a UFRA apresenta o conceito Muito Bom – Nota 4, fazendo parte da elite das IFES que atuam com o melhor conceito na região Norte (em 2017 apenas duas instituições alcançaram este feito).

Em adição, destaca-se que a partir de 2017 os relatórios de avaliação dos cursos passaram a ser considerados como instrumentos de apoio na tomada de decisão para

alocação de investimentos em capital e custeio.

A atualização dos principais dados referente a vida administrativa e acadêmica da Instituição, compreendendo o período 1992 a 2000, está contida na proposta institucional da Faculdade de Ciências Agrárias do Pará em Universidade Federal Rural da Amazônia, a qual foi adotado como proposta oficial da instituição endereçado ao Ministério da Educação, no sentido de viabilizar administrativa e politicamente a criação da Universidade Federal Rural da Amazônia, aprovada pelo Congresso Nacional através da Lei nº 10.611, de 23 de dezembro de 2002. A legislação e normas internas de criação da UFRA é apresentada a seguir:

- Decreto-lei nº 8.290 de 05 de dezembro de 1945 de 07/12/1945 - Cria a Escola de Agronomia da Amazônia – EAA, instalada em Belém em 17 de abril de 1951;
- Decreto nº 70.268 de 09 de março de 1972 - a EAA passou a denominar – se Faculdade de Ciências Agrárias do Pará – FCAP;
- Lei nº 10.611 de 23 de dezembro de 2002- Criação da Universidade Federal Rural da Amazônia – UFRA;
- Estatuto da UFRA;
- Regimento Geral da UFRA.

### **3. PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2014–2024**

Na perspectiva de continuar avançando de forma segura em sua trajetória de crescimento sustentável, a UFRA optou por construir seu planejamento estratégico como forma de viabilizar a implementação dos objetivos e metas estabelecidos, com risco e custos minimizados para a sociedade brasileira e, em específico, para a sociedade amazônica, em que as oportunidades são imensamente mais restritas do ponto de vista socioeconômico, cultural e político, relativamente às demais regiões do Brasil.

Não obstante estes efeitos restritivos, a UFRA vai seguindo uma trajetória com êxito destacado na formação de recursos humanos e no desenvolvimento de pesquisas que se traduzem em melhorias da qualidade de vida das pessoas, dado que contribuem para viabilizar a implementação e operacionalização das políticas públicas direcionadas ao desenvolvimento regional e nacional.

Neste aspecto, registramos que um instrumento importante para consolidação da UFRA é o Plano Estratégico Institucional da UFRA (PLAIN). O PLAIN é uma peça de planejamento simples, atual, inovadora metodologicamente e fundamentada teoricamente, construído dentro da realidade e capacidade operacional da UFRA, plenamente alinhado às demandas sociais e às diretrizes e metas do Plano Nacional de Educação 2014-2024 do MEC.



### 3.1. Missão

*Formar profissionais qualificados, compartilhar conhecimentos com a sociedade e contribuir para o desenvolvimento sustentável da Amazônia.*

### 3.2. Visão

*Ser referência nacional e internacional como uma Universidade de excelência na formação de profissionais para atuar na Amazônia e no Brasil.*

### 3.3. Valores

- **Indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão** – assegurar a integração sistêmica entre as atividades de ensino, pesquisa e extensão como diferencial na formação dos profissionais, produção e difusão de conhecimentos;
- **Interdisciplinaridade** – exercitar a interdisciplinaridade no ensino, pesquisa e extensão, como processo de construção e desenvolvimento de novos conceitos, conhecimentos e aprendizados e na formação de cidadãos com visão holística dos problemas a enfrentar na vida profissional e convívio social;
- **Transparência** – tornar transparente as ações da atividade administrativa da instituição, mediante a divulgação e disponibilização das informações à sociedade;
- **Responsabilidade social e ambiental** – produzir conhecimento consciente da importância de compartilhar os resultados com a sociedade e com a valorização dos serviços ambientais produzidos pela natureza em benefício do bem-estar social;
- **Dignidade e inclusão** – garantir os princípios da dignidade e inclusão na educação superior aos portadores de necessidades especiais;
- **Ética** – respeito, integridade e dignidade aos seres humanos, com o fito de assegurar os princípios morais aos cidadãos em prol do bem comum;
- **Cidadania** – assegurar a liberdade, direitos e responsabilidades individuais e comunitárias;

- **Cooperação** – trabalhar para o bem comum da sociedade local, regional, nacional e internacional.

### **3.4. Princípios**

- Estimular a criação cultural e o desenvolvimento do espírito cultural, político, científico e socioambiental do pensamento reflexivo em ciências agrárias, saúde e produção animal, biológicas, ciências sociais aplicadas, da informação e conhecimento, ciências humanas e da saúde, engenharias e outras que venham a ser introduzidas;
- Formar profissionais cidadãos aptos a contribuir com o desenvolvimento e melhorias da qualidade de vida da sociedade brasileira, em específico do ambiente complexo da Amazônia, propiciando a formação continuada;
- Desenvolver pesquisa, tecnologia e inovação dentro do propósito da sustentabilidade por meio da integração dos sistemas econômicos e ambientais, sob a visão holística das relações entre o homem e o meio em que atua;
- Promover a extensão universitária, prestando serviços especializados à comunidade, sobretudo aos grupos sociais excluídos, e estabelecer um vínculo permanente e dinâmico de ações recíprocas para o desenvolvimento humano;
- Promover de forma permanente o aperfeiçoamento cultural e profissional, possibilitando a integração das informações e conhecimento adquiridos numa dinâmica própria de ação e reação com os egressos e os demais grupos de interesse a que está vinculada;
- Tornar efetivo e ampliado os meios de comunicação e divulgação dos conhecimentos culturais, políticos, socioeconômicos, ambientais, técnicos e científicos, que formam o patrimônio da UFRA tem a ofertar para a humanidade, por meio do ensino presencial à distância, publicações dos resultados de pesquisa e extensão e todas as formas de comunicação ao alcance da Universidade.

### **3.5. Principais competências e serviços**

A UFRA atua em diversos níveis e modalidades de formação, com cursos regulares presenciais, abrangendo: Graduação (Cursos Superiores Bacharelados e Licenciatura), Pós-Graduação Stricto Sensu e Lato Sensu (Mestrado e Doutorado) e diversos cursos de extensão

em diferentes áreas de conhecimento.

Mais informações sobre os serviços oferecidos pela UFRA podem ser conhecidos acessando a Carta de Serviços ao Usuário, disponível no site principal da UFRA (<http://www.ufra.edu.br>).

#### 4. POLÍTICA DE RISCOS E CONCEITOS RELACIONADOS À INTEGRIDADE

As principais políticas e normas internas que influenciam a versão atual do Plano de Integridade da UFRA e que estão vigentes, são:

- Resolução nº 241, do CONSUN, de 27 de agosto de 2019, versão atualizada e aprovada em ato do Conselho Universitário, que dispõe sobre a Política de Gestão de Riscos da UFRA;
- Resolução N° 001, do CGRC/UFRA, de 10 de dezembro de 2019, que aprova o Plano de Gestão de Riscos da UFRA;
- Portaria nº 1.323, de 22 de maio de 2018, da UFRA, que instituiu o Comitê de Governança, Riscos e Controles - CGRC/UFRA, com a atribuição de coordenar a estruturação, execução e monitoramento do Programa de Integridade, e adotar medidas para a sistematização de práticas relacionadas à Governança, Riscos e Controles da UFRA.

Além da política de riscos, os seguintes conceitos são relevantes para a estruturação do plano de integridade:

**Integridade** – “(...) refere-se à característica de algo inteiro, intocado, não contaminado ou danificado” (Manual para implementação de Programas de Integridade – orientações para o setor público, Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União).

**Integridade Pública** – “(...) refere-se ao alinhamento consistente e aderência aos valores, princípios e normas éticos compartilhados para a defesa e priorização do interesse público sobre os interesses privados no setor público” (OCDE - tradução livre).

**Ética Pública** – “(...) não se limita à distinção entre o bem e o mal, devendo ser acrescida da ideia de que o fim é sempre o bem comum” (Decreto nº 1.171/94, III).

**Valores Éticos** – valores compartilhados pela sociedade, cujas violações deturpam a

finalidade pública, tais como respeito ao cidadão, integridade, profissionalismo, transparência e lealdade (Decreto nº 1.171/94).

**Gerenciamento de Riscos** – processo para identificar, avaliar, administrar e controlar potenciais eventos ou situações, para aumentar o grau de certeza quanto ao alcance dos objetivos da instituição (Política de Gestão de Riscos da UFRA, Resolução 174 de 9 de maio de 2017).

**Conformidade ou Compliance** – verificação de compatibilidade das condutas e práticas internas da organização com as regras, normativos e legislações.

**Programa de Integridade** – conjunto estruturado de medidas institucionais voltadas para a prevenção, detecção, punição e remediação de fraudes e atos de corrupção, em apoio à boa governança (Portaria nº 1089/CGU/2018).

**Plano de Integridade** – Documento único que contém, de maneira sistêmica, um conjunto organizado de todas as medidas que devem ser implementadas, em um período determinado de tempo, com a finalidade de prevenir, detectar e remediar as ocorrências de quebra de integridade nos órgãos e entidades públicas, aprovado pela alta direção e sob responsabilidade de uma determinada área (Manual para implementação de Programas de Integridade – orientações para o setor público, Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União).

**Riscos para Integridade** – riscos que configurem ações ou omissões que possam favorecer a ocorrência de fraudes ou atos de corrupção (Portaria nº 1.323, de 22 de maio de 2018 da UFRA).

A criação de um Plano de Integridade permite à UFRA definir alta prioridade, no nível estratégico, para a prevenção e o combate à corrupção e fraudes, atribuindo uma identidade própria aos instrumentos, controles e atividades ligadas à gestão de integridade.

## **5. INSTÂNCIAS DE INTEGRIDADE E AÇÕES DE IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE**

Em atendimento ao que determina a Portaria nº 1089/CGU/2018 com respeito às orientações para que os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional adotem procedimentos para a estruturação, a execução e o monitoramento de seus programas de integridade e, também, ao Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, que traz a integridade como um dos princípios da governança pública, a UFRA instituiu o CGRC com a atribuição de coordenar a estruturação, execução e monitoramento do Programa de Integridade, e adotar medidas para a sistematização de práticas relacionadas à Governança, Riscos e Controles da UFRA.

Na UFRA, a gestão de integridade é instituída de forma organizada e integrada baseado no modelo de governança de instâncias (Figura 1), onde para a execução e monitoramento do Plano de Integridade, as instâncias de integridade atuam coordenadamente entre si, de tal forma que as competências relacionadas à integridade estão distribuídas, sob a supervisão do CGRC/UFRA.

Figura 1 - Modelo de Governança de Instâncias da UFRA



No Quadro 2, estão dispostas as unidades que fazem parte desse modelo de governança de instâncias de integridade, pelas quais respondem seus gestores, com atuação permanente nas questões de integridade.

Quadro 2. Instâncias de Integridade e responsáveis

<b>Instâncias/Responsáveis</b>	<b>Email/Contato</b>	<b>Site</b>
<b>Corregedoria</b> Adriano Marlisom Leão de Sousa	corregedoria@ufra.edu.br	www.corregedoria.ufra.edu.br
<b>Comissão de Ética da UFRA</b> Márcio Cardoso Soares	comissaoetica@ufra.edu.br	www.ceu.ufra.edu.br
<b>Ouvidoria</b> Joelden Roberto Alves da Rocha	ouvidoria@ufra.edu.br	www.ouvidoria.ufra.edu.br
<b>Auditoria Interna</b> Osvaldo Trindade Carvalho	audin@ufra.edu.br	www.audin.ufra.edu.br

### **5.1. Comitê Governança Riscos e Controles e de Integridade- CGRC**

Formado pelos dirigentes máximos da alta administração (Quadro 3) e presidido pelo Reitor, conforme Portaria nº 1323/2018, de 22 de maio de 2018, o CGRC possui as seguintes atribuições:

- promover práticas e princípios de conduta e padrões de comportamentos;
- institucionalizar estruturas adequadas de governança, gestão de riscos e controles internos;
- promover o desenvolvimento contínuo dos agentes públicos e incentivar a adoção de boas práticas de governança, de gestão de riscos e de controles internos;
- garantir a aderência às regulamentações, leis, códigos, normas e padrões, com vistas à condução das políticas e à prestação de serviços de interesse público;
- promover a integração dos agentes responsáveis pela governança, pela gestão de riscos e pelos controles internos;
- promover a adoção de práticas que institucionalizem a responsabilidade dos agentes públicos na prestação de contas, na transparência e na efetividade das informações;
- aprovar política, diretrizes, metodologias e mecanismos para comunicação e institucionalização da gestão de riscos e dos controles internos;
- supervisionar o mapeamento e avaliação dos riscos chave que podem

comprometer a prestação de serviços de interesse público;

- liderar e supervisionar a institucionalização da gestão de riscos e dos controles internos, oferecendo suporte necessário para sua efetiva implementação na UFRA;
- estabelecer limites de exposição a riscos globais da UFRA, bem como os limites de alçada ao nível de unidade, política pública ou atividade;
- aprovar e supervisionar método de priorização de temas e macroprocessos para gerenciamento de riscos e implementação dos controles internos da gestão;
- emitir recomendação para o aprimoramento da governança, da gestão de riscos e dos controles internos;
- monitorar as recomendações e orientações deliberadas pelo CGRC/UFRA;
- coordenar a estruturação, execução e monitoramento do Programa de Integridade, com vistas à prevenção e à mitigação de vulnerabilidades eventualmente identificadas e revisá-lo, sempre que necessário;
- atuar na orientação e treinamento de servidores com relação aos temas atinentes ao Programa de Integridade;
- atuar na promoção de outras ações relacionadas à implementação dos planos de integridade, em conjunto com as demais unidades administrativas, colegiadas e acadêmicas.

Quadro 3. Composição do CGRC

<b>Unidade</b>	<b>Responsável</b>	<b>Suplente</b>	<b>Contatos</b>
Reitoria	Marcel do Nascimento Botelho	Janae Gonçalves	reitoria@ufra.edu.br
Pró-Reitora de Ensino	Ruth Helena Falesi Palha de Moraes Bittencourt	Ana Sílvia Sardinha Ribeiro	proen@ufra.edu.br
Pró-Reitor de Extensão	Eduardo do Valle Lima	Jonas Elias Castro da Rocha	proex@ufra.edu.br
Pró-Reitora de Pesquisa e Desenvolvimento Tecnológico	Maria de Nazaré Martins Maciel	Cândido Ferreira de Oliveira Neto	proped@ufra.edu.br
Pró-Reitora de Assuntos Estudantis	Iris Lettiere do Socorro Santos da Silva	Antônio José Figueiredo Moreira	proaes@ufra.edu.br

Pró-Reitor de Gestão de Pessoas	Saulo Luis Pereira Wanzeler	Victor Daniel de Oliveira e Silva	progep@ufra.edu.br
Pró-Reitora de Planejamento e Desenvolvimento Institucional	Silvana Rossy de Brito	José Raimundo Viana	propladi@ufra.edu.br
Pró-Reitor de Administração e Finanças	Marcelo Robson Silva Vilela	Kleyton Arthur Sousa Lisboa	proaf@ufra.edu.br
Diretor do Campus Capanema	Ebson Pereira Cândido	Joaquim Alves de Lima Junior	campus.capanema@ufra.edu.br
Diretor do Campus Capitão Poço	Raimundo Thiago Lima da Silva	Thaiza Pegoraro Comassetto	raimundo.lima@ufra.edu.br
Diretor do Campus Paragominas	César Augusto Tenório de Lima	Carlos Douglas de Sousa Oliveira	cesar.tenorio@ufra.edu.br
Diretor do Campus Parauapebas	Luis Rennan Sampaio Oliveira	Rosana Maria do Nascimento Luz	ufracampusparauapebas@gmail.com
Diretora do Campus de Tomé-Açu	Ticiane Lima dos Santos	Marcia Alessandra Brito de Aviz	ticiane.santos@ufra.edu.br
Diretor do Instituto de Ciências Agrárias	Rodrigo Otávio Rodrigues de Melo Souza	Marcela Gomes da Silva	ica@ufra.edu.br
Diretor do Instituto de Saúde e Produção Animal	Raimundo Nelson Souza da Silva	Maria Cristina Manno	ispa@ufra.edu.br
Diretor do Instituto Socioambiental e dos Recursos Hídricos	Israel Hidenburgo Aniceto Cintra	Ruth Helena Cristo Almeida	secretaria.isarh@ufra.edu.br
Prefeito do Campus	Heriberto Ferreira de Figueiredo	Helio Raimundo Smith da Silva Jr.	prefeitura@ufra.edu.br

## 5.2. Comissão de Ética

A Comissão de Ética da UFRA (CEU) tem como pilar de sustentação os seguintes dispositivos legais:

- a) Decreto Nº. 1.171, 22 de junho de 1994: Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal;
- b) Decreto Nº. 6.029, 10 de fevereiro de 2007: Institui Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal;
- c) Resolução Nº 10, de 10 de outubro de 2008: Estabelece as normas de funcionamento e de rito processual para as Comissões de Ética dos órgãos federais;
- d) Código de Conduta Ética e Profissional dos Servidores da UFRA – Resolução –



CONSUN Nº. 171/2017;

- e) Regimento Interno da Comissão de Ética da UFRA - Resolução – CONSUN Nº. 170/2017.

Uma das finalidades CEU é a prestação dos serviços aos usuários, que envolve:

- a) orientar e aconselhar os servidores e demais agentes públicos, sobre a conduta ética necessária, inclusive no relacionamento com o cidadão e no resguardo do patrimônio público; inspirando-o ao respeito pelos seus pares e pelo Serviço Público;
- b) responder consultas sobre ética que lhes forem dirigidas;
- c) receber denúncias e representações contra servidores por suposto descumprimento às normas éticas, procedendo à apuração;
- d) instaurar processo para apuração de fato ou conduta que possa configurar descumprimento ao padrão ético recomendado aos agentes públicos;
- e) recomendar, acompanhar e avaliar o desenvolvimento de ações objetivando a disseminação, capacitação e treinamento sobre as normas de ética e disciplina;
- f) atuar como instância consultiva de dirigentes e servidores no âmbito desta IFES;
- g) aconselhar sobre a ética profissional do servidor público no trato com pessoas e com o patrimônio público, com vistas ao fortalecimento da ética pública e à manutenção da confiança nas instituições públicas;
- h) promover seminários, simpósios e outros eventos correlatos, que propiciem a difusão e a conscientização de condutas éticas;
- i) explicitar os desvios éticos e superá-los por meio de uma atuação positiva e pedagógica, buscando a prevalência da ética no contexto prático da Instituição;
- j) conhecer, identificar e administrar os conflitos de interesses no âmbito desta IFES tendo como premissa básica a conscientização do servidor público;
- k) aplicar ao servidor público a pena de censura, exclusivamente, mediante parecer devidamente fundamentado, assegurando sempre o contraditório e a ampla defesa, e o caráter reservado em seus procedimentos;
- l) fornecer à PROGEP - UFRA os registros sobre a conduta ética de seus servidores;
- m) propor Acordo de Conduta Pessoal e Profissional (ACPP);
- n) comunicar às autoridades competentes, sempre que constatada a possível ocorrência de ilícitos penais, civis, de improbidade administrativa ou de infração disciplinar, encaminhando cópia dos autos, para apuração de tais fatos, sem

prejuízo das medidas de sua competência;

- o) recomendar a abertura de Processo Administrativo Disciplinar (PAD), quando forem constatados indícios de violação dos deveres funcionais, nos termos da Lei n.º 8.112/90.

Entre as diversas atribuições previstas no Regimento Interno que regulamenta as disposições da CEU, destacam-se as seguintes funções:

- a) Educativa – Levar ao conhecimento dos agentes públicos desta IFES a existência das normas de conduta do servidor público inferidas no *Código de Conduta Ética e Profissional dos Servidores da UFRA* – Resolução – CONSUN N.º. 171/2017, e no Decreto Federal N.º 1.171 de 22 de junho de 1994. Esses serviços de natureza educativa são oferecidos aos usuários, por meio de: Palestras, Seminários, Reuniões, Cursos de Capacitação, Treinamento, Cartilhas, Informativos e demais publicações, disponibilizados na Home Page da Comissão;
- b) Consultiva - Atua como instância CONSULTIVA do Reitor e dos respectivos servidores; assessora e orienta os servidores após o recebimento das consultas e, em caso de dúvidas a própria Comissão CEU-UFRA, consulta a CEP-<http://etica.planalto.gov.br>. Como também cabe a comissão dirimir dúvidas a respeito da interpretação das normas de conduta ética e deliberar sobre os casos omissos;
- c) Preventiva - Trata-se de um conjunto de medidas que visam antecipar e ou inibir prováveis condutas de natureza não ética, ou seja; desvios éticos cometidos pelos servidores. Isto é feito por meio das ações educativas, que consegue na maioria das vezes, impedir que tais desvios sejam praticados;
- d) Conciliadora - Atua como mediadora entre as partes (servidores públicos desta IFES), denunciante e denunciado. Propõe uma conciliação e, em alguns casos faz acordo com o denunciado, isto é o Acordo de Conduta Pessoal e Profissional (ACPP);
- e) Repressiva – Em último caso, instaura processo para apuração de fatos ou condutas que possam configurar descumprimento ao padrão ético e ou a condutas éticas, exaradas no *Código de Conduta Ética e profissional dos Servidores da UFRA*, assim como no *Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal*. Realiza diligências, em busca de elementos probatórios e, por fim, aplica a penalidade de Censura Ética ao servidor público, depois de esgotados todos os direitos ao contraditório e a ampla defesa.

A CEU tem como umas das finalidades a prestação de serviços aos agentes públicos, e qualquer cidadão seja pessoa jurídica de direito privado, de direito público, associação ou qualquer outra entidade de classe. Neste sentido todos os agentes de direito público e privado,

poderão provocar a atuação da CEU, visando a apuração de transgressão ética imputada ao agente público ou ocorrida em setores competentes da UFRA.

### 5.3. Ouvidoria

A Ouvidoria da UFRA foi criada pela Resolução do CONSUN o nº 40, de 24 de novembro de 2010 e atua com independência funcional e imparcialidade, com o intuito de proporcionar a interação social e sendo um condutor de diálogo facilitador da aproximação entre o Cidadão e a Universidade. A ouvidoria é a instância de controle e participação social, responsável pelo tratamento das reclamações, solicitações, denúncias, sugestões e elogios relativos às políticas e aos serviços públicos, prestados sobre qualquer forma e regime com vistas ao aprimoramento da gestão pública.

Na ouvidoria, as análises das manifestações recebidas servem de apoio para informar aos gestores sobre a existência de problemas e, como consequência, provocar melhorias conjunturais e estruturais.

Conforme a Lei 13.460/2017 destacamos as seguintes funções da Ouvidoria:

- Reconhecer os cidadãos sem qualquer distinção como sujeitos de direito (Art. 5º, da Lei 13460/2017);
- Promover a participação do usuário na administração pública (Art. 13º, da Lei 13.460/2017);
- Receber analisar e encaminhar as autoridades competentes as manifestações (Art. 13º, VI, da Lei 13.460/2017);
- Dar tratamento adequado às manifestações (Art. 14º, da Lei 13.460/2017);
- Demonstrar os resultados produzidos em razão da participação social produzindo relatórios gerenciais capazes de subsidiar a gestão pública (Art 14 e 15 da lei 13.460/2017).

Os canais de atendimento da Ouvidoria UFRA são:

- **e-SIC**, Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão, permite que qualquer pessoa, física ou jurídica, encaminhe pedidos de acesso à informação, acompanhe o prazo e receba a resposta da solicitação realizada para órgãos e entidades do Executivo Federal. O cidadão ainda pode entrar com recursos e apresentar reclamações sem burocracia;
- **Falabr**, Sistema de Ouvidorias do Poder Executivo Federal (Fala Br) é um canal de atendimento que recebe e responde manifestações, que são sugestões, elogios, solicitações, reclamações e denúncias sobre as políticas e os

serviços públicos.

- **e-mail** - pelo correio eletrônico [ouvidoria@ufra.edu.br](mailto:ouvidoria@ufra.edu.br)
- **Telefone:** 91 99189 9539

À Ouvidoria compete receber, dar tratamento e responder, em linguagem cidadã, as manifestações, que podem ser: denúncia, sugestão, elogio, reclamação e solicitação de providência.

#### **5.4. Auditoria Interna**

A Unidade de Auditoria Interna – AUDIN, instituída pelo Regimento Geral da UFRA é o órgão técnico de controle interno, vinculado ao Conselho Universitário da UFRA – CONSUN, em conformidade com o artigo 15, § 3º, do Decreto nº 3.591, de 06 de setembro de 2000, com redação dada pelo Decreto nº 4.304, de 25 de outubro de 2002.

É a unidade operacional responsável por fortalecer a gestão e racionalizar as ações de controle no âmbito da Universidade, bem como prestar apoio aos órgãos do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal e ao Tribunal de Contas da União, em consonância com as normas vigentes.

A AUDIN é uma unidade independente e objetiva de avaliação e de consultoria relacionada à defesa do patrimônio público e ao incremento da transparência da gestão, desenhada para adicionar valor e melhorar as operações da UFRA, auxiliando-a na realização de seus objetivos a partir da aplicação de uma abordagem sistemática e disciplinada para avaliar e melhorar a eficácia dos processos de gerenciamento de riscos, controle e governança, constituindo-se em um conjunto de procedimentos, tecnicamente normatizados, que funciona por meio de acompanhamento indireto de processos, avaliação de resultados e proposição de ações corretivas para os desvios gerenciais.

#### **5.5. Corregedoria**

A Corregedoria - CORREG da UFRA foi instituída pela Resolução nº 240, de 27 de agosto de 2019, através da aprovação da criação da referida unidade organizacional, bem como o Regimento Interno e Normativa de Procedimentos da Corregedoria da UFRA.

A CORREG revogou a Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar – CPPAD, e apresenta-se como uma unidade seccional, sujeita à orientação normativa do Órgão Central do Sistema (CRG/CGU), assim como maior autonomia em relação a sua

antecessora, e tem como principais objetivos a prevenção de ilícitos, responsabilização de entes privados e auxílio à gestão da UFRA. A Corregedoria é ligada a Reitoria, porém, seu titular passa por investigação e aprovação da Controladoria Geral da União- CGU e também por apreciação do Conselho Universitário - CONSUN desta UFRA.

A finalidade da CORREG é apurar fatos e supervisionar os respectivos processos quando representarem, em tese, infração administrativa cometidas por servidores efetivos estáveis e instáveis, assim como por colaboradores da Universidade, e tem como competências apurar os fatos e supervisionar os respectivos processos que representem infração administrativa, cometidas por servidores e pessoas jurídicas, observando os ritos e os prazos previstos na legislação pertinente.

Compete à CORREG:

- a) Coordenar as ações da atividade relacionada a correição na instituição;
- b) Planejar, orientar, supervisionar, treinar, aprimorar, avaliar, conduzir e controlar as atividades de correição no âmbito institucional da UFRA, trazendo à tona a verdade material, verificada pelas ferramentas de apuração de condutas ilícitas administrativas praticadas por servidores públicos, bem como pelas ações de responsabilização administrativa de pessoa jurídica na forma da Lei nº 12.846, de 01 de agosto de 2013, e Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015;
- c) Coordenar as atividades de sua equipe no que se refere a treinamento disponível no portal das corregedorias da CGU;
- d) Orientar atividades correlatas ao tema correcional nas unidades administrativas e acadêmicas da instituição;
- e) Promover ações permanentes relacionadas à prevenção e apuração de irregularidades, no âmbito da Universidade Federal Rural da Amazônia;
- f) Instaurar ou determinar a instauração de procedimentos e processos disciplinares, sem prejuízo de sua iniciativa pela autoridade a que se refere o Art. 143 da Lei nº 8.112/90. Entende-se:
  - I. Processo Administrativo Disciplinar - PAD, como o instrumento destinado a apurar responsabilidade de servidor por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que encontre investida, e tem previsão estabelecida pela lei nº 8.112 de 1990, que instituiu o regime jurídico dos servidores públicos da Administração Federal;
  - II. O Processo Administrativo de Responsabilização de Pessoa Jurídica — PAR, como o instrumento destinado a apurar a responsabilidade administrativa de pessoa jurídica que possa resultar na aplicação das sanções previstas no art. 6º da Lei nº 12.846, de 01 de agosto de 2013, e;
  - III. Processo de quebra de contrato, trata-se do processo sancionatório aos entes particulares que não cumpriram o contrato conforme celebrado entre a iniciativa privada e a administração pública, com fulcro às exigências

estabelecidas pela Lei nº 8.666 de 1993. Os procedimentos administrativos disciplinares têm aplicabilidade em casos que envolvam os servidores regidos pela Lei nº. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, excluindo-se, portanto, aqueles regidos por legislação própria, bem como os discentes.

## 5.6. Agentes de Integridade

Os Agentes de Integridade são servidores designados pelos gestores de instituto, campus e pró-reitorias para representar suas unidades nas discussões e decisões e no apoio à implementação e à evolução do Programa de Integridade da UFRA. Cada Pró-Reitoria, Instituto e Campus possui, pelo menos, um Agente de Integridade, que é a autoridade da unidade.

## 5.7. Ações da metodologia de Implantação do Programa de Integridade

A metodologia de implantação do programa segue um conjunto de atividades (Quadro 4) que envolvem desde a realização de pesquisas internas junto às instâncias de integridade sobre a percepção dos riscos de integridade, com contribuições do CGRC, a realização de reuniões para discussão dos conceitos, definição de critérios para seleção de riscos, a revisão da metodologia, o estabelecimento de medidas de tratamento até a atualização do plano de integridade.

Quadro 4. Metodologia para implantação do programa

Ações	Responsável	Período
Realização de reuniões envolvendo as instâncias de integridade sobre a percepção dos conceitos de integridade e riscos à integridade.	Instâncias de Integridade	Contínuo
Realização de reuniões para seleção de riscos à integridade para inclusão do plano.	Instâncias de Integridade e CGRC	Anual
Definição dos Riscos de integridade e estabelecimento de medidas de tratamento.	Instâncias de Integridade e CGRC	Anual
Revisão da Metodologia de Gestão de Riscos incluindo os riscos à integridade.	Instâncias de Integridade	Anual
Atualização do plano de integridade.	Instâncias de Integridade, CGRC e Divisão	Anual ou Trienal

	de Controles Institucionais	
--	-----------------------------	--

O cronograma de implantação do programa de integridade da UFRA (Quadro 5) envolve um conjunto de medidas que foram desenvolvidas pelo CGRC e por todas as instâncias de integridade, com o apoio da estrutura de governança e da alta administração da UFRA. O cronograma foi elaborado para evidenciar e garantir o comprometimento de todos os envolvidos para o desenvolvimento e para a melhoria contínua do Programa de Integridade na instituição. Essas ações, algumas das quais já foram realizadas, envolvem revisão de funções, de estruturas organizacionais, fomento de boas práticas e princípios éticos, e mapeamento de procedimentos operacionais com vistas a promoção e garantia da integridade.

Quadro 5. Cronograma das Ações de Implantação do Programa de Integridade da UFRA.

Ações	Responsável	Período
Portaria nº 1.323, de 22 de maio de 2018 instituindo o Comitê de Governança, Riscos e Controles - CGRC/UFRA	Reitor da UFRA	Mai/2018
Portaria nº 2245 de 4/9/2018, instituindo Grupo de Trabalho (GT) para elaboração do Programa de Integridade	Reitor da UFRA	Set/2018
Elaboração do Plano de Integridade	GT	Set-nov/2018
Revisão e aprovação do Plano de Integridade	CGRC	Nov/2018
Criação da Divisão de Controles Institucionais	PROPLADI	Mai/2019
Reuniões das Instâncias de Integridade e CGRC	Instâncias de Integridade	Contínuo
Disposição de canais de comunicação de fomento a Integridade.	Instâncias de integridade e DCI	Atualização contínua
Revisão do Plano de Integridade e definição de novas ações	CGRC, Instâncias de integridade e DCI	Trienal

## 6. RISCOS À INTEGRIDADE E MEDIDAS DE TRATAMENTO

Inicialmente, cabe-nos esclarecer que uma diretriz da governança pública é:

[...]

*VI - implementar controles internos fundamentados na gestão de risco, que privilegiará ações estratégicas de prevenção antes de processos sancionadores;*

*(Art. 4º do Decreto nº 9.203/2017)*

O gerenciamento de riscos à integridade é um dos fundamentos que torna o Programa

de Integridade sustentável, a partir: da prevenção, detecção, punição e remediação de eventos que confrontem ou ameacem os princípios éticos, bem como a adoção do monitoramento de controles internos que auxiliem no alcance dos objetivos da UFRA e preservem a sua boa imagem e a confiança da sociedade no Órgão. Esse gerenciamento obedece às diretrizes da Política de Gestão de Riscos da UFRA.

Risco à Integridade é:

*Efeito da incerteza relacionado a corrupção, fraudes, irregularidades e/ou desvios éticos e de conduta, que possa comprometer os valores e padrões preconizados pela Instituição e a realização de seus objetivos.*

Com base nas experiências e nos trabalhos vivenciados pelas instâncias de integridade e através de discussões que envolveram diferentes unidades, um conjunto de riscos prioritários para a integridade foram identificados, conforme apresentado no Quadro 6.

Quadro 6. Definição dos riscos de integridade prioritários da UFRA

Riscos para a Integridade	Definição
ABUSO DE POSIÇÃO OU PODER EM FAVOR DE INTERESSES PRIVADOS	<p>Algumas das formas de abuso de posição ou poder em favor de interesses privados são:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) concessão de cargos ou vantagens em troca de apoio ou auxílio;</li> <li>b) concussão;</li> <li>c) outras formas de favorecimento – a outros ou a si mesmo;</li> <li>d) esquivar-se do cumprimento de obrigações; e</li> <li>e) falsificação de informação para interesses privados.</li> </ul>
NEPOTISMO	<p>O nepotismo pode ser entendido como uma das formas de abuso de posição ou poder em favor de interesses privados, em que se favorecem familiares.</p> <p>O Decreto nº 7.203/2010 dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da administração pública federal. Para efeitos do decreto, familiar se trata de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau. O nepotismo pode ser presumido ou requerer apuração específica.</p> <p>Nepotismo presumido:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● contratação de familiares para cargos em comissão e função de confiança;</li> <li>● contratação de familiares para vagas de estágio e de atendimento a necessidade temporária de excepcional interesse público;</li> <li>● contratação de pessoa jurídica de familiar por agente público responsável por licitação.</li> </ul> <p>Apuração específica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● nepotismo cruzado;</li> <li>● contratação de familiares para prestação de serviços terceirizados;</li> <li>● nomeações, contratações não previstas expressamente no decreto.</li> </ul>
	<p>A Lei nº 12.813/2013 dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo Federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego.</p>



CONFLITO DE INTERESSES	De acordo com a Lei, conflito de interesses trata da situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública. Estas são as situações que configuram conflito de interesses conforme a Lei: a) uso de informação privilegiada; b) relação de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão; c) atividade privada incompatível com o cargo; d) atuar como intermediário junto à administração; e) praticar ato em benefício de pessoa jurídica (em que participe o servidor ou parente); f) receber presente de quem tenha interesse em decisão; g) prestar serviços a pessoa jurídica sob regulação do órgão.
PRESSÃO INTERNA OU EXTERNA ILEGAL OU ANTIÉTICA PARA INFLUENCIAR AGENTE PÚBLICO	Algumas das formas de pressão interna ilegal ou antiética para influenciar agente público são: (a) influência sobre funcionários subordinados para violar sua conduta devida; (b) ações de retaliação contra possíveis denunciantes. Algumas das formas de pressão externa ilegal ou antiética para influenciar agente público são: (a) lobby realizado fora dos limites legais ou de forma antiética; (b) pressões relacionadas a tráfico de influência.
SOLICITAÇÃO OU RECEBIMENTO DE VANTAGEM INDEVIDA	O artigo 317 do Código Penal dispõe sobre o crime de corrupção passiva, caracterizado como o recebimento ou solicitação, para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função ou antes de assumi-la, mas em razão dela, vantagem indevida, ou aceitar promessa de tal vantagem.

Fonte: Elaboração própria a partir do Guia Prático de Gestão de Riscos para a Integridade (Brasil, 2018).

O Quadro 7 apresenta as principais medidas de tratamento de riscos à integridade desenvolvidas pela estrutura de governança e pela alta administração da UFRA que evidenciam o seu comprometimento com o desenvolvimento e a melhoria contínua do Programa de Integridade. Essas ações, realizadas ou futuras, podem envolver desde a revisão de funções ou de estruturas organizacionais ao fomento de boas práticas e princípios éticos.

Quadro 7. Medidas de tratamento de riscos à integridade

Nº	MEDIDAS	INSTÂNCIAS	SITUAÇÃO	AÇÃO/Resultado
1	Atualização do “Quem é Quem” (site da UFRA) das unidades da UFRA até o quinto nível hierárquico	Ouvidoria	Execução contínua	Publicado no website UFRA>Acesso a informação> <a href="#">Institucional</a> > <a href="#">Lei de Acesso À Informação</a> > Quem é Quem
2	Atualização da relação nominal do pessoal terceirizado da UFRA	Prefeitura	Execução contínua	Publicado no website UFRA>Ouvidoria>Transparência Pública>Empregados Terceirizados
3	Atualização da relação nominal do pessoal estagiários da UFRA	PROEX	Execução contínua	Publicado no website UFRA>PROEX> SEÇÃO DE ESTÁGIO NÃO-OBRIGATÓRIO >TRANSPARÊNCIA ou ainda pelo website da UFRA>Acesso a

				Informação>Servidores
4	Atualização contínua (site da UFRA) dos Relatórios de Auditoria emitidos pela CGU e pela AUDIN com as respectivas recomendações formuladas pela CGU e as providências adotadas pelas unidades da UFRA.	AUDIN	Execução contínua	Publicado no website UFRA>AUDIN> Relatórios de Acompanhamento da Gestão - CGU
5	Atualização da Agenda de autoridades até o quarto nível hierárquico	Unidades da UFRA	Execução contínua	Publicado no website UFRA>website da Unidade ou Acesso a informação> <a href="#">Institucional</a> > <a href="#">Lei de Acesso À Informação</a> > Agenda de Autoridades
6	Acompanhamento da publicação da agenda de autoridades em conformidade com a Lei de Acesso à Informação	Ouvidoria	Execução contínua	Publicado no website UFRA>Acesso a informação> <a href="#">Institucional</a> > <a href="#">Lei de Acesso À Informação</a> > Agenda de Autoridades
7	Avaliar os controles internos referentes aos riscos de integridade	AUDIN	Execução contínua	Será abordado na programação do Plano Anual das Atividades de Auditoria Interna - PAINT, previsto para o exercício de 2020
8	Estabelecimento de metas para o prazo de respostas estabelecido nos normativos para Ouvidoria, Lei de Acesso à informação e Simplifique.	Ouvidoria	Execução contínua	Estabelecido que o prazo para resposta é de 5 dias úteis, prorrogável por igual período mediante solicitação da Unidade demandada
9	Realizar ações de sensibilização voltadas à prevenção de condutas antiéticas para os servidores	Comissão de Ética	Execução contínua	Cartilha e Código de Ética da UFRA disponibilizado no website da CEU. Outras Ações foram planejadas, mas não contempladas, face ao contingenciamento de verbas (MEC)
10	Realizar ações de sensibilização à prevenção de condutas ilícitas	CPPAD/Correg	Execução contínua	Realizado curso de Processo Administrativo Disciplinar- PAD em parceria com DCAD e Diretores dos Campus fora de sede em 2019
11	Mapeamento e divulgação dos fluxos dos processos das instâncias de integridade.	CEU/Ouvidoria/Correg/AUDIN	Em andamento	Estudos e discussões estão em andamento para atendimento da referida medida.
12	Acompanhamento e avaliação dos fluxos dos processos das instâncias de integridade	AUDIN	Em andamento	Será abordado na programação do Plano Anual das Atividades de Auditoria Interna - PAINT, previsto para o exercício de 2020
13	Ações permanentes de monitoramento de permissões de acesso aos sistemas e pastas de rede	STIC	Em andamento	Utilizado procedimentos e tecnologias para implementações das ações quanto a medida estabelecida. Obs.: Paralelamente há estudos para implementação de outras estratégias de monitoramento para melhor atender a medida existente.
14	Mapeamento e divulgação dos Canais de Denúncia e de fluxos	Ouvidoria	Em andamento	Realizado o Mapeamento e os fluxos via Ouvidoria. Pendente

	dos processos das instâncias de integridade			formalização e alinhamento dos trâmites junto as Unidades envolvidas para elaboração de normativo.
15	Estudo sobre critérios para identificação das competências e avaliação de gestores, para atualização do Programa de Gestão de Pessoas	PROGEP	Execução contínua	Programa de Desenvolvimento de Competências Gerenciais aprovado através da Resolução nº 282, de 20 de fevereiro de 2019/CONSAD
16	Aperfeiçoamento do Programa de Formação Gerencial	PROGEP	Em Andamento	Programa de Desenvolvimento de Competências Gerenciais aprovado através da Resolução nº 282, de 20 de fevereiro de 2019/CONSAD
17	Aprovação do Programação de Avaliação de Desempenho dos Servidores da UFRA contendo critérios de avaliação de acordo com o Plano de Trabalho dos servidores e gestores	PROGEP	Em andamento	Estudos e discussões estão em andamento para a elaboração do normativo, com perspectiva de implementação em 2020
18	Solicitação de declaração de parentesco para gestores (pessoal terceirizado e agentes públicos)	PROGEP	Execução contínua	Atendida através do preenchimento do formulário <a href="https://sigadmin.ufra.edu.br/admin/public/questionario/login.jsf">Declaração de Nepotismo</a> solicitada para os servidores que ocupam funções e percebem gratificação (CD/FG/FUC) disponibilizado pelo link <a href="https://sigadmin.ufra.edu.br/admin/public/questionario/login.jsf">https://sigadmin.ufra.edu.br/admin/public/questionario/login.jsf</a>
19	Mapeamento de competências de servidores e gestores.	PROGEP	Em Andamento	Atividades para elaboração de Metodologia de dimensionamento baseado em competências com início previsto para 2020
20	Aperfeiçoamento do Programa de Formação Gerencial contendo critérios de avaliação de desempenho dos gestores.	PROGEP	Em Andamento	Aperfeiçoamento do Programa sendo realizado pela PROEN e DCAD. Quanto aos critérios de avaliação, estudos estão em andamento para a elaboração dos mesmos, com perspectiva de implementação em 2020
21	Realização ações de capacitação que fomentem a integridade nas ações cotidianas dos gestores/servidores desta Instituição	PROGEP	Em Andamento	Realizado conforme cronograma de capacitação do DCAD
22	Publicação dos relatórios de avaliação de desempenho de serviços realizados pelas empresas terceirizadas	Prefeitura	Em Andamento	Em desenvolvendo a sistemática de emissão dos relatórios mensais de avaliação de desempenho de serviços realizados pelas empresas terceirizadas para posterior publicação no website da Prefeitura
23	Aperfeiçoamento do Programa de Formação para Coordenadores de Curso	PROEN	Execução contínua	Atividade realizada pela PROEN em parceria com DCAD

## 7. ESTRATÉGIAS DE MONITORAMENTO E ATUALIZAÇÃO PERIÓDICA

Fica estipulado que a Divisão de Controles Institucionais - DCI, vinculada a PROPLADI deverá apresentar ao CGRC, Relatório Anual, com as informações compiladas de relatórios individuais das instâncias de integridade, contendo informações relativas às atividades desenvolvidas no período, principais achados (histórico de casos de integridade identificados, relação dos principais riscos à integridade aos quais a instituição está sujeita), conclusões e recomendações, que deverá subsidiar a tomada de decisão do CGRC quanto à integridade.

As estratégias de monitoramento contínuo objetivam acompanhar as ações previstas neste Plano de Integridade, com vistas a avaliar os resultados alcançados pelo Programa. No escopo do monitoramento contínuo, incluem-se todas as ações neste Plano descritas, as medidas de fortalecimento das instâncias relacionadas ao tema e os meios de comunicação e reporte utilizados pelo Programa.

O quadro 8 apresenta as ações de monitoramento do Programa de Integridade da UFRA.

Quadro 8. Ações de monitoramento

Ações de Monitoramento	Responsáveis	Prazo
Avaliação sobre a execução das ações previstas no Plano de integridade.	Instâncias de Integridade e CGRC	Anual
Divulgação do andamento das ações do Plano de Integridade.	Instâncias de Integridade e DCI	Contínuo
Avaliação do Programa de Integridade da UFRA.	Instâncias de Integridade, DCI e CGRC	Anual
Revisão e/ou atualização do Plano de Integridade da UFRA	Instâncias de Integridade, DCI e CGRC	Anual e/ou Trienal

## 8. CAPACITAÇÃO

Quanto às campanhas de capacitação relacionadas à Integridade, apresenta-se o Plano de Capacitação com cursos e seminários focado em temas relacionados à ética, à integridade, à liderança, aos controles internos e à gestão de riscos, cujo público-alvo compreende seus líderes e servidores.

O objetivo das ações de capacitação no âmbito do programa é oferecer orientações e treinamentos para capacitar e sensibilizar os gestores/servidores da UFRA sobre as diretrizes, políticas e procedimentos relacionados aos valores éticos e às medidas de Integridade da Instituição. O público alvo são servidores da UFRA. Essas capacitações serão desenvolvidas ao longo do exercício do Plano de Integridade, pela Divisão Capacitação e Desenvolvimento

(DCAD/UFRA), vinculada a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (DCAD/PROGEP/UFRA).

## **9. COMUNICAÇÃO**

Em prol de fomentar a integridade, os canais de comunicação das instâncias de integridade da UFRA (Corregedoria, CEU, Ouvidoria e AUDIN) disponibilizam ao seu público em seus próprios websites, informações e ações envolvendo governança, integridade, riscos e controles, cuja função primordial é tratar adequadamente qualquer situação que possa configurar condutas impróprias ou violação a princípios éticos, políticas ou normas. Essa comunicação é realizada também pelo canal de Acesso à Informação no website da UFRA, pelo menu Governança, Integridade, Riscos e Controles.

As Instâncias de Integridade juntamente com a Divisão de Controles Institucionais, com apoio da Assessoria de Comunicação - ASCOM, deverá elaborar campanha de conscientização interna acerca dos valores éticos e morais da UFRA, a qual deverá prever a possibilidade de registro, por parte dos servidores da Instituição, dos riscos de integridade aos quais julguem estar submetidos no exercício de suas funções e de sugestão das medidas necessárias à mitigação desses riscos.

As informações registradas serão objeto de análise das Instâncias de Integridade, observando o princípio da segregação de função, e posteriormente servirão de subsídio as ações em conjunto dessas Instâncias no processo de identificação de vulnerabilidades.

## **10. DISPOSIÇÕES FINAIS**

Os casos omissos e as excepcionalidades serão deliberadas pelo CGRC.

## REFERÊNCIAS

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.

BRASIL. **Guia Prático de Implementação de Programa de Integridade Pública**. Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União, Brasília, 2018.

BRASIL. **Guia Prático de Gestão de riscos para a Integridade**. 2018. Ministério da Transparência e Controladoria Geral da União. Disponível em <http://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/colecao-programa-de-integridade>.

SANTANA, A. C. **Planejamento estratégico institucional da UFRA: 2014-2024**. Belém: UFRA, 2014.

SANTOS, W. H. **Registros históricos**: contribuições à memória da Universidade Federal Rural da Amazônia. Belém: UFRA, 2014.