

PLANO DE INTEGRIDADE

2022 a 2024



Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca Setorial Campus do Tauarizinho da Unifesspa

Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará
Plano de Integridade 2022 e 2024 [recurso eletrônico] /
Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará. — Dados
eletrônicos. — Marabá, PA : UNIFESSPA, 2022.
il. color.

Modo de acesso: <https://www.unifesspa.edu.br/>

1. Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará - Planejamento.
2. Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará - Administração. 3
Integridade. 4. Transparência na administração pública. 5. Ética
empresarial. 6. Cidadania. 7. Responsabilidade administrativa. I.
Título.

CDD: 22. ed.: 378.8115

Catálogo na fonte: Alessandra Helena da Mata Nunes
Bibliotecária-Documentalista - CRB2/586

Administração Superior

Reitor
Francisco Ribeiro
da Costa



Vice-reitora
Lucélia Cardoso
Cavalcante Rabelo



**Secretário de Planejamento e
Desenvolvimento Institucional**
Manoel Ênio Almeida Aguiar



**Secretário de
Infraestrutura**
Lucas França Rolim



**Pró-reitor de Ensino
de Graduação**
Denilson da Silva Costa



**Pró-reitora de Extensão
e Assuntos Estudantis**
Lúcia Cristina Cavalcante da Silva



**Pró-reitora de Pós-graduação,
Pesquisa e Inovação Tecnológica**
Gilmara Regina Lima Feio



Pró-reitora de Administração
Marcelle Juliane Menezes Castro



**Pró-reitor de
Desenvolvimento
e Gestão de Pessoas**
Marcel Ferreira Miranda

Comissão de Elaboração

Instâncias de Integridade

Auditoria Interna (Audin)

Júlia Silva de Paulo

Ouvidoria

Josilene da Silva Tavares

Divisão de Processos Disciplinares (Dipro)

Khândida Coelho Vichmeyer Paula

Comissão de Ética

Gildene Gonçalves dos Santos

Outras Instâncias

Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep)

Psicóloga: Poliana Gonçalves Ferreira

Pró-Reitoria de Extensão e Assuntos Estudantis (Proex)

Coordenadora: Barbara Soares Ranke; e
Diretor: Dyeggo Rocha Guedes

Colaboração Técnica

Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (Seplan)

Secretário: Manoel Ênio de Almeida Aquiar

Pró-Reitoria de Administração (Proad)

Pró-reitora: Marcele Juliane Menezes Castro

Centro de Tecnologia da Informação e Comunicação (Ctic)

Diretor: Diego de Azevedo Gomes

Secretaria de Infraestrutura (Sinfra)

Secretário: Lucas França Rolim

Pró-reitoria de Ensino de Graduação (Proeg)

Pró-Reitor: Denilson da Silva Costa

Assessoria de Comunicação (Ascom)

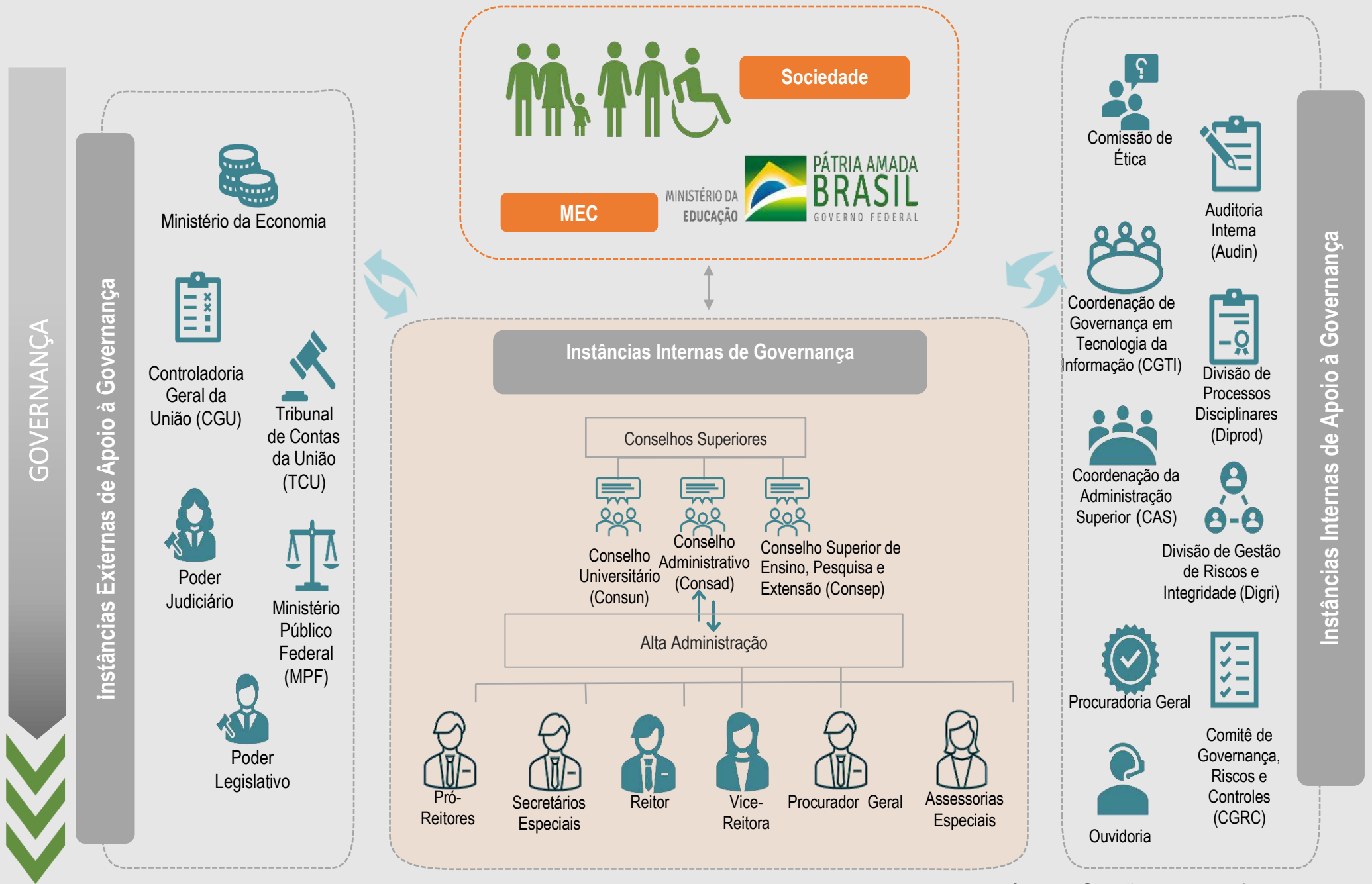
Assessora: Janine de Kássia Rocha Bargas

Coordenação

Divisão de Gestão de Riscos e Integridade

Chefe: Juliana de Sá Souto
Responsável pela Unidade de Gestão da Integridade

PROJETO GRÁFICO
E DIAGRAMAÇÃO
Eumar da Silva
Coelho
Igor Vinícius Miranda
Juliana de Sá Souto



Fonte: Relatório de Gestão 2020-Unifesspa

LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Composição do Comitê de Governança, Riscos e controles (CGRC)...	36
Quadro 2. Composição dos Assessores Especiais do CGRC.....	36
Quadro 3. Avaliação Qualitativa do Impacto.....	37
Quadro 4. Avaliação Qualitativa da Probabilidade de Ocorrência do Risco.....	38
Quadro 5. Avaliação do Nível de Confiança dos Controles.....	38
Quadro 6. Matriz Mapa de Calor.....	39
Quadro 7. Expansão do Programa de Integridade para fornecedores.....	42
Quadro 8. Cronograma para entrega das Informações pelas Unidades Responsáveis por Ações do Plano de Integridade da Unifesspa.....	43
Quadro 9. Ações de Monitoramento.....	44

LISTA DE FIGURAS

Governança.....	5
Dados da Instituição.....	12
Nossa Missão, Visão e Valores.....	14
Carta de Serviços ao Usuário.....	15
Normativos e Instruções Internas.....	15
Conceitos Relevantes para Estruturação do Plano de Integridade.....	16
Instâncias Internas de Apoio à Integridade Institucional.....	16
Dados da Comissão de Ética.....	20
Dados da Ouvidoria.....	22
Canais de Atendimento da Ouvidoria.....	23
Dados da Auditoria Interna (Audin).....	24
Dados da Divisão de Processos Disciplinares (Diprod).....	28
Dados da Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri).....	30
Responsabilizações	32
Série Histórica dos Planos de Integridade.....	34
Série Histórica dos Relatórios de Monitoramentos dos Planos de Integridade.....	34
Principais Riscos para a Integridade Institucional.....	41

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO.....	11
2. IDENTIDADE ORGANIZACIONAL	12
2.1 BREVE HISTÓRICO	12
3. PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2020–2024	13
3.1 PRINCIPAIS COMPETÊNCIAS E SERVIÇOS	15
4. POLÍTICA DE RISCOS E CONCEITOS RELACIONADOS À INTEGRIDADE	15
5. INSTÂNCIAS DE INTEGRIDADE	16
5.1 COMISSÃO DE ÉTICA	17
5.2 OUVIDORIA.....	20
5.3 AUDITORIA INTERNA	23
5.4 DIVISÃO DE PROCESSOS DISCIPLINARES	28
5.5 DIVISÃO DE GESTÃO DE RISCOS E INTEGRIDADE	30
5.6 AGENTES DE INTEGRIDADE	32
6. RESPONSABILIDADES (NE17)	32
7. AÇÕES DE IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE	34
7.1 COMITÊ DE GOVERNANÇA RISCOS E CONTROLES - CGRC	34
8 IDENTIFICAÇÃO, ANÁLISE, AVALIAÇÃO, RESPOSTA E TRATAMENTO DOS RISCOS PARA A INTEGRIDADE	37
8.1 RISCOS PARA A INTEGRIDADE INSTITUCIONAL	41
8.2 MEDIDAS DE TRATAMENTO DOS RISCOS PARA A INTEGRIDADE	41
8.3 AÇÕES DO PLANO NACIONAL DE PREVENÇÃO À CORRUPÇÃO (PNPC)	42
9 ESTRATÉGIAS DE MONITORAMENTO E ATUALIZAÇÃO PERIÓDICA DO PLANO DE INTEGRIDADE INSTITUCIONAL	43
10 CAPACITAÇÃO	45
11 COMUNICAÇÃO.....	46
12 DISPOSIÇÕES FINAIS	48
REFERÊNCIAS	49
APÊNDICE A-GESTÃO DE RISCOS PARA A INTEGRIDADE	50
RISCO: R1 - ABUSO DE PODER OU POSIÇÃO EM FAVOR DE INTERESSES PRIVADOS;	50
Centro de Tecnologia da Informação e Comunicação (Ctic);	50
Comissão de Ética;	51
Divisão de Processos Disciplinares (Diprod)	52
Ouvidoria	53
Pró-Reitoria de Administração (Proad)	54
Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep);	62
Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (Proeg);	64
Pró-Reitoria de Extensão e Assuntos Estudantis (Proex)	66
Secretaria de Infraestrutura (Sinfra);	72
Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (Seplan);	73
RISCO: R2 - NEPOTISMO	74
Pró-Reitoria de Administração (Proad)	74

Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep)	76
Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (Proeg)	77
Pró-Reitoria de Extensão e Assuntos Estudantis (Proex)	79
Secretaria de Infraestrutura (Sinfra);	80
RISCO: R3 - CONFLITO DE INTERESSES;	81
Assessoria de Comunicação (Ascom)	81
Centro de Tecnologia da Informação e Comunicação (Ctic)	82
Ouvidoria	84
Pró-Reitoria de Administração (Proad)	86
Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep);	90
Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (Proeg);	91
Pró-Reitoria de Extensão e Assuntos Estudantis (Proex)	92
Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (Seplan);	93
RISCO: R4 - PRESSÃO INTERNA OU EXTERNA, ILEGAL OU ANTIÉTICA PARA INFLUENCIAR AGENTE PÚBLICO;	94
Assessoria de Comunicação (Ascom)	94
Centro de Tecnologia da Informação e Comunicação (Ctic)	95
Comissão de Ética	95
Divisão de Processos Disciplinares (Diprod)	96
Pró-Reitoria de Administração (Proad)	97
Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep);	98
Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (Proeg);	99
Pró-Reitoria de Extensão e Assuntos Estudantis (Proex)	99
Secretaria de Infraestrutura (Sinfra);	104
RISCO: R5 - SOLICITAÇÃO OU RECEBIMENTO DE VANTAGEM INDEVIDA	104
Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (Proeg)	104
RISCO: R6 - AUSÊNCIA DE TRANSPARÊNCIA;	106
Auditoria Interna.....	106
Assessoria de Comunicação (Ascom)	107
Centro de Tecnologia da Informação e Comunicação (Ctic)	108
Ouvidoria	108
Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep)	110
Pró-Reitoria de Extensão e Assuntos Extudantis (Proex)	110
RISCO: R7 - AUSÊNCIA DE PUBLICIDADE;	115
Auditoria Interna;.....	115
Comissão de Ética	116
Divisão de Processos Disciplinares (Diprod)	117
Ouvidoria	117
Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (Proeg)	118
Pró-Reitoria de Extensão e Assuntos Estudantis (Proex)	119
RISCO: R8 - DESCONFORMIDADE DOS ATOS DE GESTÃO;.....	121
Auditoria Interna;.....	121
Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep)	122
RISCO: R9 - UTILIZAÇÃO DE RECURSOS PÚBLICOS EM FAVOR DE INTERESSES PRIVADOS	123
Assessoria de Comunicação (Ascom)	124
Centro de Tecnologia da Informação e Comunicação (Ctic)	125
Divisão de Processos Disciplinares (Diprod)	127
Ouvidoria	127
Pró-Reitoria de Administração (Proad)	128
Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep);	131
Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (Proeg);	132
Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (Seplan);	134
Secretaria de Infraestrutura (Sinfra);	135

RISCO: R10 - ASSÉDIO MORAL	137
Mapa de Risco.....	137
Plano de Ação	146
Plano de Contingência.....	151
RISCO: R11 - ASSÉDIO SEXUAL	162
Mapa de Risco.....	162
Plano de Ação	173
Plano de Contingência.....	186
APÊNDICE B- – MEDIDAS E RESPONSÁVEIS PELAS AÇÕES A IMPLEMENTAR DO PLANO NACIONAL DE PREVENÇÃO À CORRUPÇÃO (PNPC).....	200
APÊNDICE C-NOTAS EXPLICATIVAS	228

1. APRESENTAÇÃO

A Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará (Unifesspa) apresenta à sociedade o Plano de Trabalho do Programa de Integridade para os exercícios de 2022 a 2024. O documento foi elaborado tomando por base as orientações do Programa de Integridade da Portaria nº 57 de 04 de janeiro de 2019 da Controladoria Geral da União. A construção do documento ressalta o compromisso da alta gestão com a integridade pública e os valores institucionais da transparência, ética, cidadania e responsabilidade, definidos nas ações de gestão e planejamento da Unifesspa.

O Plano de Integridade da Unifesspa visa estabelecer as principais estruturas e medidas que integram os mecanismos de gerenciamento de riscos, com vistas ao desenvolvimento de ferramentas e medidas de gestão capazes de prevenir, detectar, punir e remediar fraudes e atos de corrupção, em apoio à boa governança, possibilitando por estes meios, lidar com a imprevisibilidade e responder, com eficiência, a eventos que representem riscos aos objetivos organizacionais almejados pela instituição.

Nesta direção, o presente plano de trabalho consolida a integridade como princípio fundamental das decisões da Unifesspa em suas mais diferentes instâncias para alcançar a missão institucional.

A atualização do Plano de Integridade da Unifesspa representa um significativo avanço no sentido da consolidação do compromisso da alta gestão e de todos os servidores com a integridade pública. Por meio deste plano a Unifesspa integra o conjunto de entidades públicas alinhadas de maneira consistente aos valores, princípios e normas éticas comuns para sustentar e priorizar o interesse público.

O Plano de Integridade da Unifesspa enfatiza quatro eixos de atuação para instituir o Programa, quais sejam:

- Instâncias de integridade e ações das instâncias de integridade;
- Identificação dos Riscos para a integridade;
- Medidas de tratamento dos riscos com enfoque na prevenção, detecção, punição, capacitação, comunicação e remediação de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos e de conduta;
- Estratégias de monitoramento;

As ações previstas terão sempre uma ou mais unidades responsáveis e todas

as instâncias de integridade participam como envolvidas ou em funções de apoio. Além disso, é importante frisar que a abordagem estabelecida para cada eixo serão objeto de contínuo aprimoramento.

2. IDENTIDADE ORGANIZACIONAL



2.1 BREVE HISTÓRICO

Face às necessidades sociais postas e à urgência de sua solução, há muito a sociedade local aspirava por uma universidade própria, diversificada, ampla e sólida, seja pela distância da capital, Belém, seja pelas dificuldades de comunicação, como também por suas tradições e população. Tem-se, então, no surgimento da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará, um momento histórico – a exemplo da Universidade Federal do Oeste do Pará (Ufopa), no Oeste do Estado. Um fato de profundo significado

político e social, que mudou o cenário presente e o destino de uma das regiões brasileiras mais ricas em recursos naturais, mas ainda excluída dos investimentos e oportunidades de crescimento. A Unifesspa foi a segunda universidade pública criada no interior da Amazônia, e significou uma demonstração da sensibilidade governamental com a redução das desigualdades regionais, por meio do investimento em educação. A Amazônia necessitava de um choque de educação, dado seu triste desempenho nos índices educacionais.

Na oportunidade de criação da Unifesspa, em 6 de junho de 2013, com a vigência da Lei Federal nº 12.824, houve uma sólida parceria com o setor público federal e estadual. O setor público foi representado, na esfera federal, pelo Ministério da Educação (MEC) e pela Universidade Federal do Pará (UFPA), instituição que deu origem à Unifesspa; na esfera estadual, pela então Secretaria de Estado de Desenvolvimento, Ciência e Tecnologia (Seduct) e pela Secretaria de Estado de Educação (Seduc).

3. PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2020–2024



O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2020-2024, documento organizado com a participação efetiva da comunidade universitária, apresenta uma análise da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará (Unifesspa) e estabelece os objetivos e metas para o período em referência.

O PDI expressa as políticas e estratégias acadêmicas e administrativas da Universidade, sedimentadas nas normas vigentes, na cultura, na identidade, vocação e realidade institucional da Unifesspa. As tarefas

de articulação e elaboração do PDI foram coordenadas pela Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (Seplan) por meio de sua Divisão de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (Diplan).

Este importante documento institucional foi construído com a participação determinante da comunidade acadêmica: Pró-reitorias, Institutos acadêmicos de todos os

Nossa Missão, Visão e Valores

Nossa Missão

“Produzir, sistematizar e difundir conhecimentos filosófico, científico, artístico, cultural e tecnológico, ampliando a formação e as competências do ser humano na perspectiva da construção de uma sociedade justa e democrática e do avanço da qualidade de vida”

Nossa Visão

Ser uma universidade inclusiva e de excelência na produção e difusão de conhecimentos de caráter filosófico, científico, artístico, cultural e tecnológico

Nossos Valores

Afirmar-se cada vez mais, como uma instituição de excelência acadêmica no cenário amazônico, nacional e internacional, contribuindo para a construção de uma sociedade justa, democrática e inclusiva, com base nos valores do respeito à diversidade, da busca da autonomia e da afirmação da sua identidade

Fonte: Relatório de Gestão 2020-Unifesspa

campi da Unifesspa, e demais Unidades, acadêmicas e administrativas, por meio de contribuições, críticas e sugestões, e por diversas outras formas de interação entre os diferentes seguimentos que compõem a Universidade.

o Plano é profícuo, pois reflete o compromisso da Unifesspa com a expansão e a qualidade da oferta do ensino, da pesquisa e da extensão em um contexto de inserção regional, estabelecendo a estratégia da Universidade para os próximos cinco anos, de acordo com os desígnios concertados com a sua comunidade acadêmica e com a sociedade e que se constitui na própria razão de sua existência.

Diante do contexto geral, entre avanços, conquistas, desafios e projetos para o futuro, a Unifesspa se projeta cada vez mais como um importante instrumento para mudança da realidade social e um vetor para o desenvolvimento sustentável. Sabemos que os desafios também se renovam, mas estaremos sempre firmes, atentos e conectados, para seguir proporcionando ensino superior público, inclusivo, de qualidade e gratuito, para todos.

3.1 PRINCIPAIS COMPETÊNCIAS E SERVIÇOS



A Unifesspa tem por propósito ministrar ensino superior, desenvolver pesquisa nas diversas áreas do conhecimento e promover a extensão universitária, caracterizando sua inserção regional mediante atuação *multicampi*.

Em outras palavras, a Unifesspa desenvolve programas e projetos de ensino, nos níveis de graduação e de pós-graduação, pesquisa e extensão, em grandes áreas do conhecimento, sob a forma de atividades presenciais e/ou excepcionalmente remotas, na impossibilidade da oferta integral presencial.

UNIFESSPA
**CARTA DE SERVIÇOS
AO USUÁRIO**
UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL E SUDESTE DO PARÁ

fica a dica

Saiba mais sobre os serviços da Unifesspa



4. POLÍTICA DE RISCOS E CONCEITOS RELACIONADOS À INTEGRIDADE

As principais políticas e normas internas que se comunicam com o Programa de Integridade da Unifesspa e que estão vigentes até a data da aprovação deste plano, são:



Conceitos Relevantes para 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).
	Gerenciamento de Riscos	Processo de identificação, avaliação, gestão e controle de potenciais eventos ou situações, para fornecer razoável certeza quanto ao alcance dos objetivos da organização (Política de Gestão de Riscos da Unifesspa – Art. 2º, V, da Instrução Normativa nº 004 de 03 de julho de 2018).
	Conformidade ou Compliance	Verificação de compatibilidade das condutas e práticas internas da organização com as regras, normativos e legislações. Neste contexto, integram os objetivos dos controles internos da gestão da Unifesspa: “assegurar a conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis, incluindo normas, políticas, programas, planos e procedimentos de governo e da própria organização” (Política de Gestão de Riscos da Unifesspa – Art. 10º - “IV da Instrução Normativa nº 004 de 03 de julho de 2018).
	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 nº57/CGU/2019 – Art. 2º, I).
	Plano de Integridade	Documento que contém um resumo das medidas que devem ser implementadas pelo órgão/entidade para prevenir, detectar e remediar riscos para a integridade. Ele objetiva traçar as principais estruturas e medidas de um programa de integridade e organizá-las em um conjunto sistêmico, no sentido de contribuir para que uma cultura ética e a prevenção à fraude e corrupção entrem no dia-a-dia das organizações. Deve ser aprovado pela alta direção e estar sob responsabilidade de uma determinada unidade organizacional, que fará o papel de Unidade de Gestão da Integridade. (Guia Prático de implementação de Programa de Integridade Pública – Orientações para a administração pública federal direta, autárquica e fundacional, Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União).
	Risco de Controle	possibilidade de que os controles adotados pela gestão não sejam eficazes para prevenir, detectar e permitir corrigir, em tempo hábil, a ocorrência de eventos que possam afetar adversamente a realização de objetivos. (Referencial Básico de Gestão de Riscos, TCU/2018)

5. INSTÂNCIAS DE INTEGRIDADE

Os gestores das instâncias de integridade serão os responsáveis pela atuação permanente nas questões relacionadas à integridade de suas respectivas unidades bem

como contribuição, de forma integrada e articulada com o Comitê de Governança, Risco e Controles-CGRC da Unifesspa, para a integridade geral desta IFES.

5.1 COMISSÃO DE ÉTICA

A Comissão de Ética da Unifesspa foi instaurada por meio da Portaria nº 0742/2015-Reitoria, em cumprimento ao disposto na legislação infraconstitucional.

Os diplomas legais que embasam a atuação desta Comissão são:

- 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, da Comissão de Ética da Presidência da República:** Estabelece as normas de funcionamento e de rito processual para as Comissões de Ética dos órgãos federais;
- d) **Regimento Interno da Comissão de Ética da Unifesspa:** Instituído pela Resolução nº. 020/2016-CONSUN.

As competências da Comissão de Ética por sua vez estão dispostas no artigo 2º da Resolução nº 020/2016 que assim dispõe:

- a) atuar como instância consultiva do Reitor e dos respectivos servidores, orientando e aconselhando sobre a conduta ética necessária no âmbito da Instituição;
- 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) 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;

g) promover seminários, simpósios e outros eventos

correlatos, que propiciem a difusão e a conscientização de condutas éticas;

h) 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;

i) conhecer, identificar e administrar os conflitos de interesses no âmbito desta IFES tendo como premissa básica a conscientização do servidor público;

j) 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;

k) fornecer à PROGEP - UNIFESSPA os registros sobre a conduta ética de seus servidores;

l) propor Acordo de Conduta Pessoal e Profissional (ACPP);

m) 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;

n) 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 atribuições exercidas pela Comissão de Ética destacam-se as seguintes:

- a) Educativa – Levar ao conhecimento dos agentes públicos desta IFES a existência das normas de conduta do servidor público do Código de Conduta da Alta Administração Federal;
- b) Consultiva - Atua como instância consultiva do Reitor e dos respectivos servidores acerca das normas éticas aplicáveis aos servidores;
- c) Preventiva - Trata-se de um conjunto de medidas que devem visar a disseminação de boas práticas no âmbito da Instituição, visando prevenir possíveis desvios

éticos;

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 das condutas éticas, impondo as sanções cabíveis.

A Comissão de Ética da Unifesspa integra o Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, tendo como finalidade precípua estabelecer e efetivar

procedimentos de incentivo e incremento ao desempenho institucional na gestão da ética pública no âmbito da Unifesspa.



Dados da Comissão de Ética

Fale com o Presidente da Comissão:
(94) 2101 5903;

Telefone

E-mail

comissaodeetica@unifesspa.edu.

Composição



Comissão de Ética

Site

www.integridade.unifesspa.edu.br

Endereço
(sede)

Bloco Central da Unidade III da Unifesspa, Av. dos Ipês,
Residencial Cidade Jardim.
CEP: 68.500-00
Bairro: Nova Marabá
Município: Marabá
UF: PA

Membros Com Mandato Até 14/04/2024:

José De Arimateia Costa De Almeida - IGE
(Presidente em exercício);

Membros Com Mandato Até 14/04/2023:

Eduardo De Melo Salgueiro - IETU (Titular);
José Elisandro De Andrade - IGE (Suplente)

Membros Com Mandato Até 14/04/2022:

Simone Cristina Mendonça - ILLA (Titular);
Gildene Gonçalves Dos Santos - Propit (Suplente).

Secretário Executivo:

Manoel De Freitas Brandão Filho

(Portaria 0441/2021 do processo:
23479.005597/2021-09)

5.2 OUVIDORIA

A área responsável pelas funções de promoção da transparência ativa, acesso à informação e tratamento de denúncias é a Ouvidoria-Geral da Unifesspa, criada pelo Estatuto *pro-tempore*, aprovado por meio da Resolução nº 03-CONSUN, de 04 de abril de 2014 e pela Estrutura Organizacional aprovada pela Resolução nº 11-CONSUN, de 24 de junho de 2015 e é Órgão Suplementar da Unifesspa, integrando a sua estrutura administrativa, estando vinculada diretamente ao Gabinete da Reitoria.

É o órgão de promoção e defesa dos direitos de estudantes, docentes, técnico-administrativos e comunidade extra universitária em suas relações com a Unifesspa, em suas diferentes instâncias administrativas e acadêmicas, recebendo, examinando e encaminhando às unidades competentes as reclamações, denúncias, sugestões, solicitações e elogios dos cidadãos, a respeito da atuação da Instituição.

É responsável também por receber, examinar e encaminhar às Unidades competentes, manifestações referentes ao cumprimento dos compromissos e dos padrões de qualidade de atendimento divulgados na Carta de Serviços ao Usuário, da Unifesspa.

Atua na Mediação/Conciliação de eventuais conflitos gerados na prestação de serviços pela Instituição, quando assim demandada.

Responsável pelo recebimento, análise e encaminhamento de pedidos de informações recebidos no SIC-Serviço de Informação ao Cidadão, garantindo o acesso como um direito humano fundamental.

A Lei 13.460/2017, conhecida como “Código de Defesa do Usuário do Serviço Público”, delinea as principais atribuições da Ouvidoria, que são:

- I - promover a participação do usuário na administração pública, em cooperação com outras entidades de defesa do usuário;
- II - acompanhar a prestação dos serviços, visando a garantir a sua efetividade;

III - propor aperfeiçoamentos na prestação dos serviços;

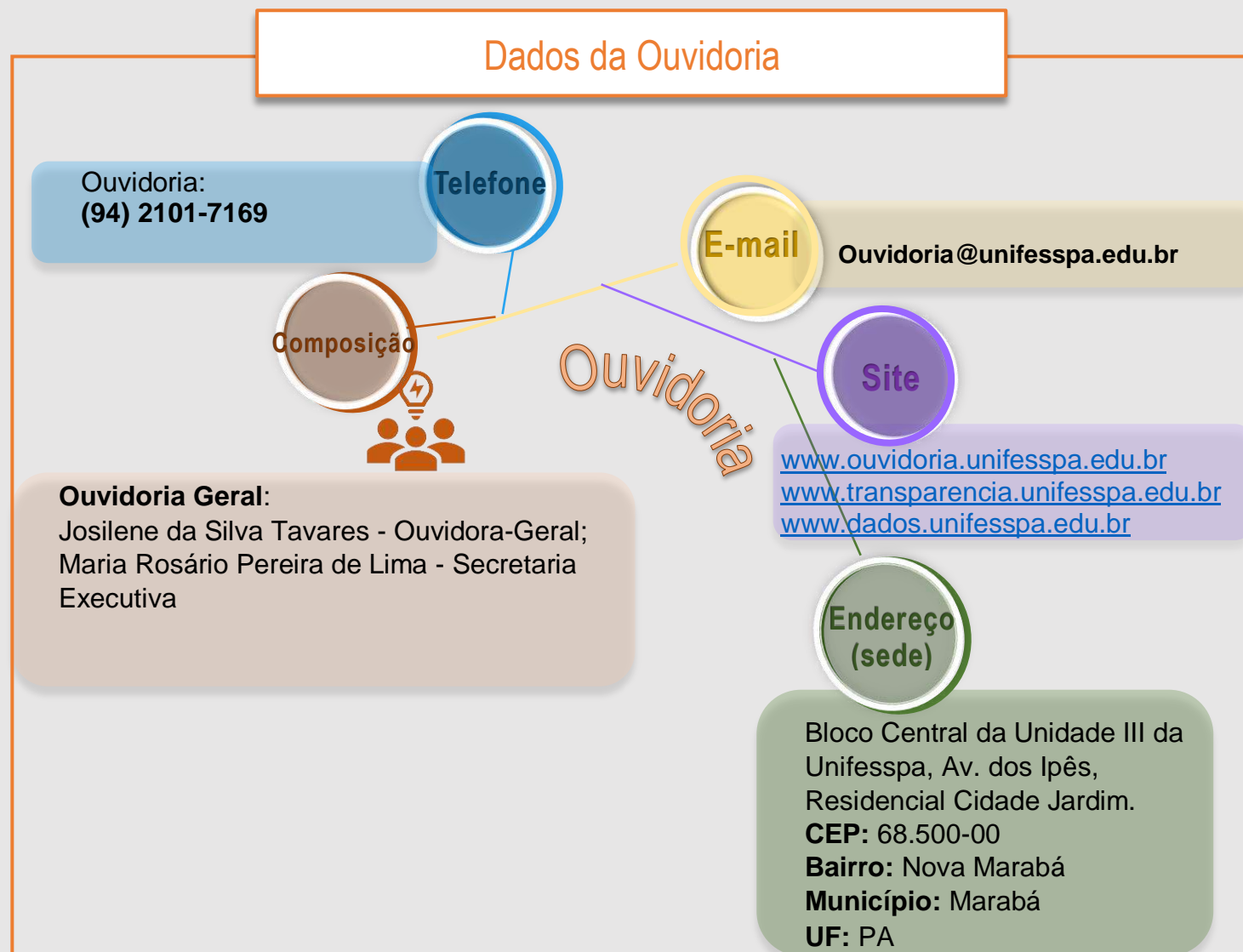
IV - auxiliar na prevenção e correção dos atos e procedimentos incompatíveis com os princípios estabelecidos nesta Lei;

V - propor a adoção de medidas para a defesa dos direitos do usuário, em observância às determinações desta Lei;







VI - receber, analisar e encaminhar às autoridades competentes as manifestações, acompanhando o tratamento e a efetiva conclusão das manifestações de usuário perante órgão ou entidade a que se vincula; e


VII - promover a adoção de mediação e conciliação entre o usuário e o órgão ou a entidade pública, sem prejuízo de outros órgãos competentes.

A Ouvidora-geral da Unifesspa zela pela transparência e agilidade no atendimento das demandas dos cidadãos e, para tanto, conta com a parceria e apoio constante de todas as Unidades desta Instituição



Canais de atendimento da Ouvidoria

Sistema Informatizado-SIGAA  Acesse aqui	Telefone  (094) 21017169	Fala.BR (Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação)  Acesse aqui	E-mail  ouvidoria@unifesspa.edu.br	Carta endereçada à Ouvidoria: Folha 31, quadra 07, lote especial, Bairro Nova Marabá, Setor de protocolo, Unidade I do Campus de Marabá. CEP: 68.507-590, 	Pessoalmente Térreo do Bloco Central, Unidade III do Campus de Marabá, localizada na Avenida dos Ipês, s/n, Loteamento Cidade Jardim, Marabá-PA; Marabá-Pará. 
--	--	---	--	---	---

Sistema e-Sic (Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão, permite que qualquer pessoa, física ou jurídica, encaminhe pedidos de acesso à informação, podendo entrar com recursos e apresentar reclamações sem burocracia, caso não se sinta satisfeito com a resposta)

Acesse [aqui](#)

5.3 AUDITORIA INTERNA

A área responsável pelas funções de avaliação da operacionalização dos controles internos da gestão e do monitoramento das recomendações de auditoria é a Unidade de Auditoria Interna da Unifesspa (Audin).

A Unidade de Auditoria Interna, criada para adicionar valor e melhorar as operações da Unifesspa, é o órgão técnico que realiza atividade independente e objetiva de avaliação e de consultoria, a partir da aplicação de uma abordagem sistemática e disciplinada para avaliar e aprimorar a eficácia dos processos de governança, de gerenciamento de riscos e dos controles internos da Instituição (Art. 2º do Regimento Interno da Audin, aprovado por meio da Resolução nº 106-CONSUN de 17 de agosto de 2021, o qual está alinhado com as disposições contidas na Instrução Normativa nº 3 da CGU, de 09 de junho de 2017 – Referencial Técnico da Atividade de Auditoria Interna Governamental do Poder Executivo Federal).

A Audin é vinculada ao Conselho Universitário (Consun) da Unifesspa, conforme estabelece o Art. 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.

A missão da Auditoria Interna consiste em contribuir para o fortalecimento dos controles internos na Unifesspa, assessorando a Alta Administração e o CONSUN, agregando valor às práticas administrativas, cooperando para a aplicação regular dos recursos públicos, por meio da adoção de uma abordagem independente, sistemática, objetiva e baseada em riscos (Art. 4º do Regimento Interno da Audin – Resolução nº 106/2021-CONSUN).



A Audin tem como propósitos:

I - Contribuir para o alcance dos objetivos da Instituição mediante avaliação dos controles internos e de consultoria, buscando agregar valor e melhorar a eficácia dos processos de governança, de gerenciamento de riscos e dos controles internos;

II - Atuar como terceira linha de defesa dentro da estrutura dos controles internos da Instituição;

III - Atuar na avaliação e consultoria baseada em pressupostos de autonomia técnica e de objetividade;

IV - Apoiar a Instituição no aperfeiçoamento dos controles internos da primeira e segunda linha de defesa, com o intuito de melhorar as operações da Universidade (Art. 7º do Regimento

Interno da Audin – Resolução nº 106/2021-CONSUN).

Compete à AUDIN, observando as normas, práticas e procedimentos de auditoria:

I - Acompanhar o cumprimento das metas do Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI, execução dos programas e dos orçamentos no âmbito da entidade, visando comprovar a conformidade de sua execução;

II - Verificar a execução do orçamento da entidade, visando comprovar a conformidade da execução com os limites e destinações estabelecidas na legislação pertinente;

III - Verificar o desempenho da gestão da entidade, visando comprovar a legalidade e legitimidade dos atos e examinar os resultados quanto à

economicidade, eficácia, eficiência da gestão orçamentária, financeira, patrimonial, de pessoal e demais sistemas administrativos operacionais;

IV - Orientar, subsidiariamente, os dirigentes da entidade quanto aos princípios e às normas de controle interno, inclusive sobre a forma de prestar contas;

V - Examinar e emitir parecer prévio de Auditoria Interna em conformidade com as Instruções Normativas que regem a matéria, emanadas pelos Órgãos de Controle;

VI - Acompanhar a implementação das recomendações/determinações dos órgãos/unidades do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal e do Tribunal de Contas da União - TCU;

VII - Comunicar, tempestivamente, quando da análise em ação de auditoria específica, sob pena de responsabilidade solidária, os fatos irregulares que causaram prejuízo ao erário, à Secretaria Federal de Controle Interno, após dar ciência ao presidente do CONSUN e esgotadas todas as medidas corretivas, do ponto de vista administrativo, para ressarcir à entidade;

VIII - Elaborar o Plano Anual de Auditoria Interna – PAINT do exercício seguinte, e o Relatório Anual de Atividades da Auditoria Interna - RAINT, a serem encaminhados à CGU/Regional-PA (inseridos no e-Aud), para efeito de integração das ações de controle, nos termos estabelecidos nas Instruções Normativas vigentes;

IX - Submeter ao CONSAD o Plano Anual de Auditoria Interna – PAINT, para apreciação e aprovação;

X - Apresentar ao CONSAD o Relatório Anual de Atividades da Auditoria Interna - RAINT, para apreciação, conforme prazo definido na norma vigente;

XI - Promover estudos acerca das normas, orientações internas e procedimentos operacionais, elaborando recomendações, com vistas a sua adequação, atualização, sistematização, padronização e simplificação;

XII - Elaborar o Manual de Auditoria Interna, bem como as atualizações e submetê-lo à análise e aprovação do CONSAD, devendo constar, no mencionado instrumento técnico, a normalização, sistematização e

padronização dos procedimentos de auditoria;

XIII - Prestar serviços de consultoria à Alta Administração, mediante encaminhamento da demanda para apreciação do Reitor ou do CONSUN, desde quando abordem assuntos estratégicos da gestão, como os processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controles internos e que sejam condizentes com os valores, as estratégias e os objetivos da Auditoria Interna;

XIV - Avaliar os processos de gestão de riscos e controles, em especial, os seguintes aspectos: adequação e suficiência dos mecanismos de gestão de riscos e de controles estabelecidos; eficácia da gestão dos principais riscos; e conformidade das atividades executadas

em relação à política de gestão de riscos da organização;

XV - Instituir e manter um Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade – PGMQ que contemple todas as atividades de auditoria interna, tendo por base os requisitos estabelecidos pelo órgão de controle interno, os preceitos legais aplicáveis e as boas práticas nacionais e internacionais relativas ao tema;

XVI - Instituir e manter uma Política de Elaboração, Armazenamento e Acesso aos Papéis de Trabalho, que discipline a organização, armazenamento, manutenção do sigilo e acesso dos registros das atividades de auditoria interna;

XVII - Adotar sistemática de quantificação e registro dos resultados e

benefícios da sua atuação, adotando princípios e metodologia compatíveis com regulamentação pelo órgão central do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal de modo a permitir consolidação;

XVIII - Assegurar a suficiência e a adequação das evidências de auditoria para apoiar achados, recomendações e conclusões da auditoria;

XIX - Auxiliar a Instituição para o atendimento de recomendações e determinações expedidas pelos órgãos de controle;

XX - Acompanhar o resultado da avaliação e de apuração, dos indícios identificados em atividades de auditoria junto à Unidade Correccional da Unifesspa (Divisão de Processos Disciplinares - DIPROD);

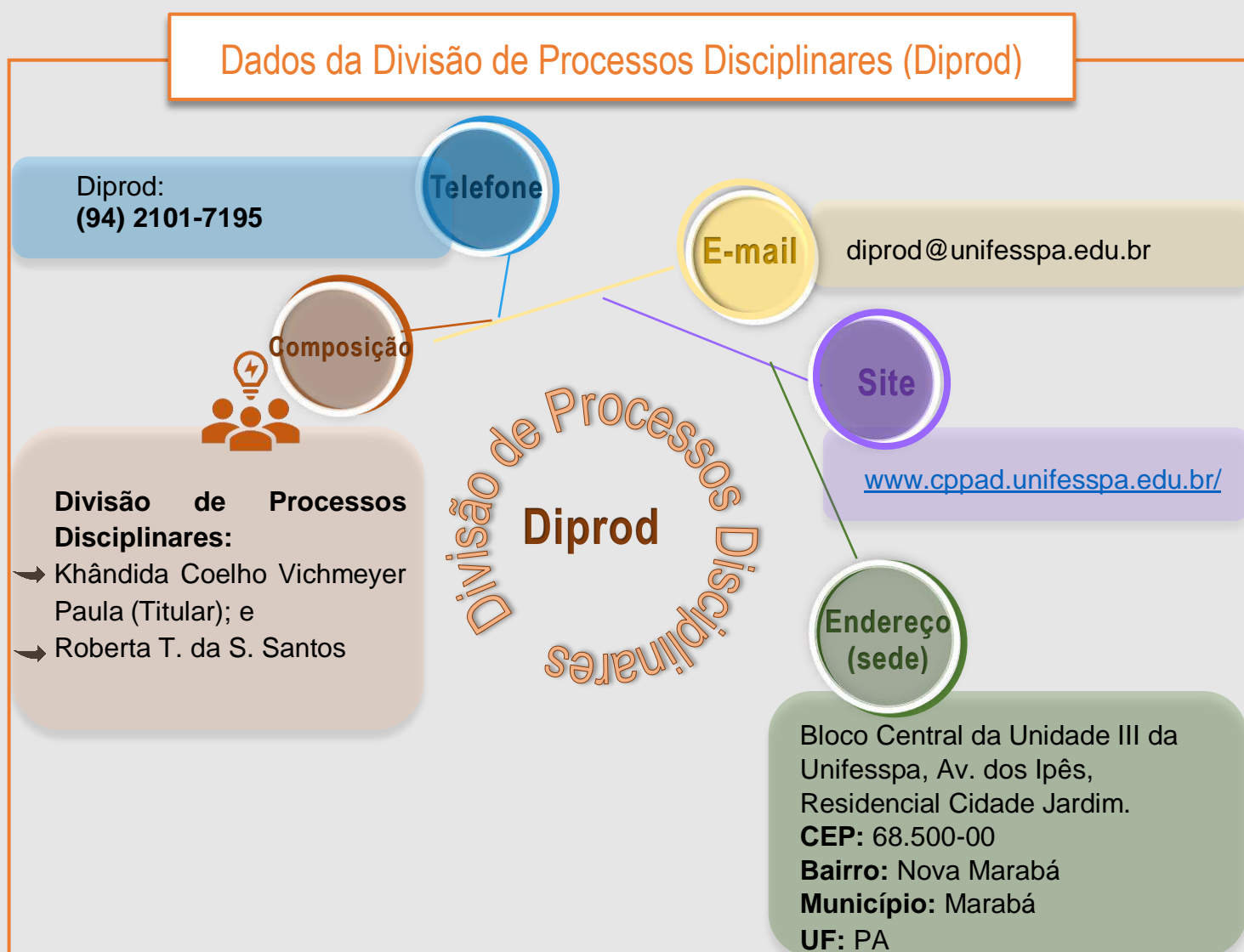
XXI - Comunicar periodicamente informações sobre os resultados das atividades da AUDIN ao CONSAD e ao Dirigente Máximo da Instituição;

XXII - Desenvolver outras atividades típicas de auditoria (Art. 16 do Regimento Interno da Audin – Resolução nº 106/2021-CONSUN).



5.4 DIVISÃO DE PROCESSOS DISCIPLINARES

A Divisão de Processos Disciplinares (Diprod) é a unidade correcional vinculada à Reitoria da Unifesspa, instituída pela Resolução nº 011/2015 do Consun, para o desenvolvimento dos trabalhos inerentes à condução e monitoramento dos processos de sindicâncias e/ou processos administrativos disciplinares instaurados no âmbito interno da instituição, com a finalidade de apurar situações envolvendo possíveis irregularidades cometidas por servidores, conforme previsto na Lei nº 8.112/90.



Compete à Diprod:

a) emitir parecer quanto à admissibilidade de instauração de processo apuratório, a pedido da autoridade instauradora;

b) realizar diligências prévias quando necessárias para a formação do parecer de admissibilidade;

c) orientar, acompanhar e supervisionar as comissões disciplinares em todas as fases do processo;

d) elaborar e publicar as portarias específicas de procedimentos disciplinares;

e) solicitar diárias e passagens necessárias à condução dos trabalhos quando requisitadas pelas comissões;

f) manter atualizado o sistema de controle de processos administrativos disciplinares, inclusive o sistema CGU-PAD, ressaltando que o sistema CGU-PJ é administrado pelo setor responsável na Unifesspa quanto à apuração de responsabilidade de empresas.

g) emitir relatórios acerca das atividades e dos processos instaurados, concluídos e penalidades aplicadas;

h) providenciar, após o julgamento e eventual expedição do correspondente ato, a ciência aos interessados, publicação, encaminhamentos e registros necessários com posterior arquivamento.

i) emitir declarações de nada consta para servidores referentes a processo administrativo disciplinar e/ou de sindicância;

A Diprod atua em estrita observância aos preceitos legais e normas institucionais, prezando sempre pelo respeito aos servidores da Instituição, compondo juntamente com a Corregedoria Geral da União (Órgão Central) e a Corregedoria Setorial do Ministério da Educação, o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal criado pelo Decreto nº 5.480/2005.



5.5 DIVISÃO DE GESTÃO DE RISCOS E INTEGRIDADE

A área responsável pelas funções da Unidade de Gestão da Integridade na Unifesspa é a Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri).

A Unidade de Gestão da Integridade-UGI foi criada por meio da Resolução nº 77, de 05 de dezembro de 2019-CONSUN/Unifesspa, com alteração de nomenclatura e integração à Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (Seplan) através da Resolução nº 104, de 17 de agosto de 2021.

Dados da Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri)



Suas competências e atribuições equivalem ao disposto no Art. 6º do Decreto nº 10.756, de 27 de julho de 2021, que são:

[...]

Art. 6º *Compete às unidades setoriais do Sipef:*

I - assessorar a autoridade máxima do órgão ou da entidade nos assuntos relacionados ao programa de integridade;

II - articular-se com as demais unidades do órgão ou da entidade que desempenhem funções de integridade para a obtenção de informações necessárias ao monitoramento do programa de integridade;

III - coordenar a estruturação, a execução e o monitoramento de seus programas de integridade;

IV - promover a orientação e o treinamento, no âmbito do órgão ou da entidade, em assuntos relativos ao programa de integridade;

V - elaborar e revisar, periodicamente, o plano de integridade;

VI - coordenar a gestão dos riscos para a integridade;

VII - monitorar e avaliar, no âmbito do órgão ou da entidade, a implementação das medidas estabelecidas no plano de integridade;

VIII - propor ações e medidas, no

âmbito do órgão ou da entidade, a partir das informações e dos dados relacionados à gestão do programa de integridade;

IX - avaliar as ações e as medidas relativas ao programa de integridade sugeridas pelas demais unidades do órgão ou entidade;

X - reportar à autoridade máxima do órgão ou da entidade o andamento do programa de integridade;

XI - participar de atividades que exijam a execução de ações conjuntas das unidades integrantes do Sipef, com vistas ao aprimoramento do exercício das atividades comuns;

XII - reportar ao órgão central as situações que comprometam o programa de integridade e adotar as medidas necessárias para sua remediação; e

XIII - executar outras atividades dos programas de integridade previstos no art. 19 do Decreto nº 9.203, de 2017..



5.6 AGENTES DE INTEGRIDADE

Os Agentes de Integridade serão servidores designados pelos gestores das Unidades acadêmicas e Administrativas, dentre os servidores ocupantes da função de Coordenador Administrativo, para representar suas unidades nas discussões e decisões e no apoio à implementação e à evolução do Programa de Integridade da Unifesspa.

Cada Pró-reitoria, Instituto e Unidade suplementar possuirá, pelo menos, um agente de integridade, que é a autoridade responsável pelas ações de integridade na unidade.

A formalização da designação dos agentes, se dará mediante portaria, após consulta às Unidades para indicação dos responsáveis, a ser realizada pela Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri).

A não indicação do agente de integridade pelo dirigente da Unidade, ensejará na indicação deste dirigente para a referida atribuição.

6. RESPONSABILIDADES (NE17)

As responsabilidades são deveres dos conselhos, da alta administração, gestores, demais agentes públicos e partes interessadas, conforme seguem:

RESPONSABILIDADES	DIVISÃO DE GESTÃO DA INTEGRIDADE	Mensurar e informar anualmente, os indicadores estratégicos afetados pelos problemas de integridade.
		Informar os riscos mais suscetíveis a problemas relacionados à integridade.
		Assessorar a Alta administração em assuntos de integridade para o enfrentamento de fraudes e atos de corrupção.
	AGENTES DE INTEGRIDADE	Assessorar os Gestores das Unidades Acadêmicas e Administrativas em assuntos de integridade para o enfrentamento de fraudes e corrupções.
		Participar de reuniões internas e capacitações relativo à integridade para fins de enfrentamento de atos fraudulentos e de corrupção.
		Dar suporte às ações da Divisão de Gestão de Riscos e Integridade

ALTA ADMINISTRAÇÃO	Conhecer, comprometer-se, cumprir e apoiar o cumprimento das vedações e as regras de prevenção à fraude e à corrupção, sendo exemplo para os demais servidores da Unifesspa.	
	Informar à Divisão de Gestão de Riscos e Integridade, quaisquer incidentes que envolvam solicitações impróprias ou tentativas de extorsão, assim como à Ouvidoria geral da Unifesspa.	
	Informar prontamente à Comissão de Ética e à Divisão de Processos Disciplinares quaisquer suspeitas quanto à violação de legislação e dos princípios contidos no Código de Ética e de Conduta e demais políticas e procedimentos de Integridade da Unifesspa, assim como à Ouvidoria geral da Unifesspa	
AGENTE PÚBLICO	Conhecer, comprometer-se e cumprir as vedações e as regras de prevenção à fraude e à corrupção, buscando os mais elevados padrões de conduta proba e ética.	
	Informar prontamente à autoridade superior quaisquer solicitações impróprias ou tentativas de extorsão por parte de agentes públicos ou privados.	
	Informar prontamente à Comissão de Ética e à Divisão de Processos Disciplinares, quaisquer suspeitas quanto à violação de legislação e dos princípios contidos no Código de Conduta e demais políticas e procedimentos de integridade da Unifesspa, assim como à Ouvidoria Geral da Unifesspa.	
EQUIPE DE PREGOEIROS E COMISSÃO DE LICITAÇÃO PARA RDC	Inserir cláusulas nos editais de licitações, informando:	<p>A existência da Política Antifraude e Anticorrupção da Unifesspa;</p> <p>O local onde é possível acessá-la;</p>
DIVISÃO DE CONTRATOS E CONVÊNIOS	Inserir cláusulas nos contratos celebrados, informando:	a concordância dos contratantes, durante a execução do contrato, de atuação em conformidade com a Lei no 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), de 19 de agosto de 2013; Decreto no 8.420, de 18 de março de 2015, que regulamenta a Lei no 12.846/2013; e o compromisso de cumpri-los na realização de suas atividades, bem como a obrigação de não executar ato algum lesivos ao disposto no artigo 5º da Lei;
		a obrigação das contratantes, sob as penas previstas na legislação, de observar e cumprir rigorosamente todas as leis cabíveis contra a fraude e a corrupção; e
		as penalidades para o caso de descumprimento das normas do DNIT e/ou ocorrência comprovada de fraude ou de corrupção na execução do contrato.
EMPRESAS CONTRATADAS	Antes de serem contratadas ou receberem a concessão devem ter a ciência da Política Antifraude e anticorrupção da Unifesspa	
	Informar tempestivamente à Ouvidoria da Unifesspa quaisquer solicitações impróprias ou tentativas de extorsão por parte de agentes públicos ou privados, bem como a violação de legislação e dos princípios contidos no Código de Ética do servidor público.	

7. AÇÕES DE IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE

Considerando o que dispõe a Portaria de n.º 57/CGU/2019, de 04 de janeiro de 2019, que estabelece orientações para que os órgãos e 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 Unifesspa instituiu o Comitê de Governança, Riscos e Controles (CGRC), atualmente, composto conforme Portaria nº 1620/2021 - Reitoria/Unifesspa, de 20 de Dezembro de 2021.

O referido Comitê está responsável pela supervisão da execução sistemática do presente Plano de Integridade, e, para tanto, contará com a atuação das instâncias desta IFES, de forma organizada e integrada.



7.1 COMITÊ DE GOVERNANÇA RISCOS E CONTROLES - CGRC

Na Unifesspa o CGRC é constituído pelos dirigentes máximos da alta administração (Quadro 2) e presidido pelo Magnífico Reitor desta Instituição, conforme Portaria nº 1620/2021 - Reitoria/Unifesspa, de 20 de Dezembro de 2021, e possui as seguintes atribuições:

- I – Promover práticas e princípios de conduta e padrões de comportamentos;
- II – Institucionalizar estruturas adequadas de governança, gestão de riscos e controles internos;

III – Promover o desenvolvimento contínuo dos agentes públicos e incentivar a adoção de boas práticas de governança, de gestão de riscos e de controles internos;

IV – Garantir a aderência às regulamentações, leis, códigos, normas e padrões, com vistas à condução das políticas e à prestação de serviços de interesse público;

V – Promover a integração dos agentes responsáveis pela governança, pela gestão de riscos e pelos controles internos;

VI – Promover a adoção de práticas que institucionalizem a responsabilidade dos agentes públicos na prestação de contas, na transparência e na efetividade das informações;

VII – Aprovar política, diretrizes, metodologias e mecanismos para comunicação e institucionalização da gestão de riscos e dos controles internos;

VIII – Supervisionar o mapeamento e avaliação dos riscos-chave que podem comprometer a prestação de serviços de interesse público;

IX – Liderar e supervisionar a institucionalização da gestão de riscos e dos controles internos, oferecendo suporte necessário para sua efetiva implementação no órgão ou entidade;

X – Estabelecer limites de exposição a riscos globais do órgão, bem com os limites de alçada ao nível de unidade, política pública, ou atividade;

XI – Aprovar e supervisionar método de priorização de temas e macroprocessos para gerenciamento de riscos e implementação dos controles internos da gestão;

XII – Emitir recomendação para o aprimoramento da governança, da gestão de riscos e dos controles internos;

XIII – Monitorar as recomendações e orientações deliberadas pelo Comitê.

O Quadro 1 demonstra o nível estratégico da composição do CGRC na Unifesspa, formado pelo Magnífico Reitor, por todos os ocupantes do cargo de Pró-reitor(a), secretários de infraestrutura (Sinfra) e de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (Seplan) e Diretor do Centro de Tecnologia e Informações Institucionais (Ctic):

Quadro 1 - Composição do Comitê de Governança, Riscos e Controles (CGRC)

Unidade	Responsável	Cargo	Contatos
Reitoria	Francisco Ribeiro da Costa	Reitor	reitor@unifesspa.edu.br
Vice-Reitoria	Lucélia Cardoso Cavalcante	Vice-reitoria	luceliaccr@unifesspa.edu.br
Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas	Marcel Ferreira Miranda	Pró-reitor	progep@unifesspa.edu.br
Pró-Reitoria de Administração	Marcele Juliane Menezes Castro	Pró-reitora	proad@unifesspa.edu.br
Pró-Reitoria de Pós-graduação, Pesquisa e Inovação Tecnológica	Gilmara Regina Lima Feio	Pró-reitora	propit@unifesspa.edu.br
Pró-Reitoria de Ensino e Graduação	Denilson da Silva Costa	Pró-reitor	proeg@unifesspa.edu.br
Pró-Reitoria de Extensão e Assuntos Estudantis	Lúcia Cristina Cavalcante da Silva	Pró-reitora	proex@unifesspa.edu.br
Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional	Manoel Ênio Almeida Aguiar	Secretário	seplan@unifesspa.edu.br
Secretaria de Infraestrutura	Lucas França Rolim	Secretário	sinfra@unifesspa.edu.br
Centro de Tecnologia da Informação e Comunicação	Diego de Azevedo Gomes	Diretor	ctic@unifesspa.edu.br

A Portaria nº 1620/2021 - Reitoria/Unifesspa, de 20 de Dezembro de 2021 , da Reitoria, que institui o CGRC, conforme já mencionado, designa ainda, em seu bojo, assessores especiais de controle interno que têm a função de contribuir e apoiar no processo de supervisão da execução sistemática do presente Plano de Integridade, conforme Quadro 2:

Quadro 2 - Composição dos Assessores Especiais do CGRC

Unidade de Origem do Assessor	Nome do assessor Especial	Cargo da Unifesspa
--------------------------------------	----------------------------------	---------------------------

Pró-Reitoria de Administração	Rodrigo Bueno Borges	Contador
Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional	Juliana de Sá Souto	Contadora

8 IDENTIFICAÇÃO, ANÁLISE, AVALIAÇÃO, RESPOSTA E TRATAMENTO DOS RISCOS PARA A INTEGRIDADE

A técnica em grupo conhecida como Brainstorming, ou tempestade de ideias, é a utilizada para identificação dos riscos a integridade.

Dado que o risco é uma função tanto da probabilidade como do impacto, o nível do risco é expresso pela combinação da probabilidade da ocorrência do evento e de suas consequências, caso se concretizem, em termos da magnitude do impacto nos objetivos.

Para avaliação dos riscos, foram identificados os riscos inerentes e os riscos residuais, estes, após análise do grau de efetividade da implementação dos controles existentes.

Riscos inerentes, conforme o guia prático de gestão de risco à integridade, é o risco a que uma organização está exposta sem considerar quaisquer ações gerenciais que possam reduzir a probabilidade de sua ocorrência ou seu impacto.

Já o risco residual, segundo o guia mencionado, é o risco a que uma organização está exposta após a implementação de ações gerenciais para o tratamento do risco. Segue as matrizes utilizadas para apuração dos níveis dos riscos para a integridade:

Quadro 3 – Avaliação Qualitativa do Impacto		
Grau	Descrição do Impacto	Nível do impacto
5	Impacto intolerável e inaceitável, há urgência urgentíssima na resolução dos fatos causadores. O tratamento deve ser priorizado	Crítico
4	Impacto acima do tolerável, necessita de controles eficazes para que volte ao grau de tolerância Institucional.	Alto

3	Impacto médio, capaz de causar prejuízos recuperáveis, em grande parte podem ser transformados em oportunidades.	Médio
2	Impacto leve e pode ser compensado rapidamente com aplicação dos controles existentes.	Leve
1	Impacto mínimo ou inexistente pode causar danos, porém nada que comprometa os processos internos, pois podem ser corrigidos rapidamente.	Baixo

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

Quadro 4 – Avaliação Qualitativa da Probabilidade de Ocorrência do Risco

Aspectos Avaliativos	Evento pode ocorrer apenas em circunstâncias excepcionais	Evento <u>pode</u> ocorrer em algum momento	Evento <u>deve</u> ocorrer em algum momento	Evento provavelmente ocorra na maioria das circunstâncias	Evento esperado que ocorra na maioria das circunstâncias
Frequência Observada/ Esperada	Muito baixa (< 10%)	Baixa (>=10% <= 30%)	Média (>=30% <= 50%)	Alta (>=50% <= 90%)	Muito alta (>90%)
Peso	1	2	3	4	5
	Não é provável que aconteça.	Pode ser que ocorra uma vez dentro de um ano.	Pode ocorrer mais de uma vez dentro de um ano.	Pode ser que ocorra mensalmente.	Pode ser que ocorra semanalmente.

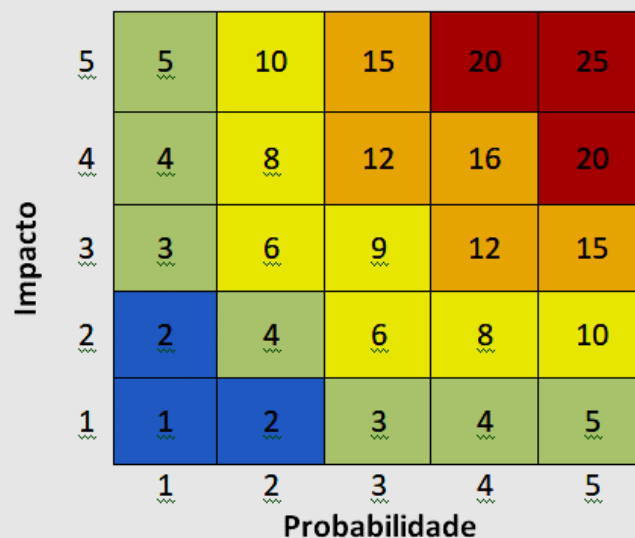
Quadro 5 – Avaliação do Nível de Confiança dos Controles

Nível de Confiança (NC)	Avaliação do Desenho e Implementação dos Controles (Atributos do Controle)	Risco de Controle (RC)
Forte NC=80% (0,8)	Controles implementados podem ser considerados a “melhor prática”, mitigando todos os aspectos relevantes do risco.	Muito Baixo 0,2

Satisfatório NC=60% (0,6)	Controles implementados e sustentados por ferramentas adequadas e, embora passíveis de aperfeiçoamento, mitigam o risco satisfatoriamente.	Baixo 0,4
Mediano NC=40% (0,4)	Controles implementados mitigam alguns aspectos do risco, mas não contemplam todos os aspectos relevantes do risco devido a deficiências no desenho ou nas ferramentas utilizadas.	Médio 0,6
Fraco NC=20% (0,2)	Controles têm abordagens específicas, tendem a ser aplicados caso a caso, a responsabilidade é individual, havendo elevado grau de confiança no conhecimento das pessoas.	Alto 0,8
Inexistente NC = 0% (0,0)	Controles inexistentes, mal desenhados ou mal implementados, isto é, não funcionais.	Muito Alto 1,0

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

Quadro 6 – Matriz Mapa de Calor



Nível do Risco	Mínimo	Máximo
Baixo	1	2
Leve	3	5
Médio	6	10
Alto	12	16
Crítico	20	25

Segundo a Portaria 57/2019-CGU, os Riscos para a integridade são vulnerabilidades que podem favorecer ou facilitar a ocorrência de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e/ou desvios éticos e de conduta, podendo comprometer os objetivos da instituição.

No processo de implantação do programa de Integridade em uma Instituição de Ensino Superior, é preciso considerar os princípios e diretrizes da governança pública. Neste aspecto, o Decreto Federal de n.º 9.203/2017 estabelece, em seu Art. 4º o seguinte:

[...]

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

De forma objetiva, o gerenciamento de riscos à integridade em uma instituição pública é um dos principais fundamentos que torna o Programa de Integridade sustentável, a partir das seguintes ações:

- Prevenção, detecção, punição e remediação;
- Adoção do monitoramento de controles internos que auxiliem no alcance dos objetivos institucionais; e
- Ações que preservem a sua boa imagem e a confiança da sociedade junto à Instituição;

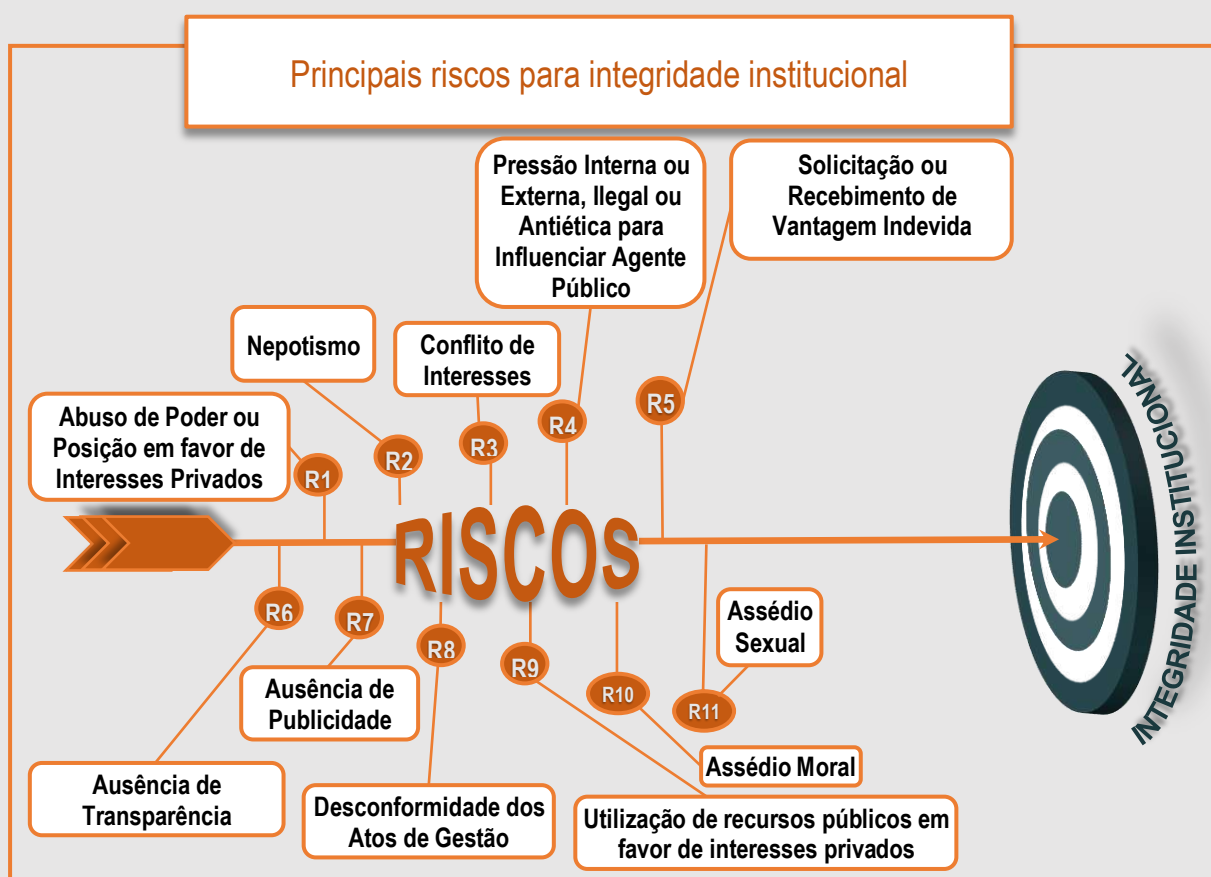
Ressalta-se que, na Unifesspa, o gerenciamento dos riscos obedece às diretrizes da Política de Gestão de Riscos desta IFES, em conformidade com a Instrução Normativa nº 04/2018 – Unifesspa e o Plano de Gestão de Riscos vigente.

Este documento é a terceira versão do Plano de Integridade da Unifesspa, elaborado com base na análise da legislação, das especificidades operacionais de

funcionamento desta IFES, da experiência individual dos membros do CGRC e dos responsáveis pelas instâncias de integridade e ainda o estudo do Guia Prático de Gestão de Risco à Integridade.

8.1 RISCOS PARA A INTEGRIDADE INSTITUCIONAL

Foram identificados e priorizados um conjunto 9 (nove) riscos para a integridade institucional, conforme seguem:



Para cada risco para a integridade foram identificadas as Unidades que tinham processos com possibilidade de ocorrência destes riscos, identificando suas causas, com análise do nível de probabilidade destas e o impacto estimado para as consequências dos riscos nas Unidades, donde o detalhamento deste trabalho pode ser verificado no Anexo I deste plano.

8.2 MEDIDAS DE TRATAMENTO DOS RISCOS PARA A INTEGRIDADE

Apresentamos no APÊNDICE A (descrito na coluna plano de ação), as principais medidas de tratamento dos riscos para a integridade, classificadas como: previstas (para aquelas que estão dentro do prazo para implementação ou atrasadas), em andamento (para aquelas em que a implementação foi iniciada, mas não foi totalmente concluída) e concluídas (para aquelas que foram totalmente implementadas, sendo contínuas ou temporárias, estas, para o caso de ações pontuais).

As ações serão desenvolvidas pela estrutura de governança, pela alta administração e pelas instâncias de integridade da Unifesspa. Estas medidas demonstram o comprometimento dos agentes desta Ifes com o desenvolvimento e a melhoria contínua do Programa de Integridade desta Universidade.

As ações descritas, com situação: previstas, em andamento e concluídas, podem envolver desde a revisão de funções ou de estruturas organizacionais ao fomento de boas práticas e princípios éticos, conforme demonstrado no APÊNDICE A, e terão monitoramento contínuo a partir da concepção das mesmas. As unidades responsáveis por sua implantação também serão os responsáveis pelo monitoramento.

8.3 AÇÕES DO PLANO NACIONAL DE PREVENÇÃO À CORRUPÇÃO (PNPC)

A partir das respostas às questões do sistema e-Prevenção, referentes ao Plano Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC) do Tribunal de Contas da União (TCU), foi gerado, pelo próprio sistema, um roteiro de atuação para as questões que não foram apresentadas evidências de atendimento pela Unifesspa. Compreendem ações a serem implementadas pela instituição, suas características e exemplos que podemos nos basear para implementá-las, assim como designação dos responsáveis e prazos para implementação.

No APÊNDICE B consta ações previstas e o direcionamento para as Unidades responsáveis pela implementação.

Em atendimento ao parágrafo único do art. 7º da Portaria 57/2019-CGU, como forma de expandir o alcance do Programa de Integridade para nossos fornecedores, destacamos as ações abaixo:

Quadro 7 – Expansão do Programa de Integridade para fornecedores

Ação	Responsável	Prazo
Elaborar Código de Conduta para Fornecedores;	Comissão de Ética;	01/02/2022 a 31/12/2022
Aplicar Código de Conduta em todos os Processos de Contratação;	Pró-Reitoria de Administração	01/01/2023 a 01/12/2024
Promover Evento sobre Ética e Integridade	Comissão de Ética e Divisão de Gestão da Integridade (Digri)	01/10/2023 a 31/10/2023

Obs.: As ações acima são referentes à questão 1 (um), alternativa “d”, do questionário e-Prevenção (APÊNDICE B)

9 ESTRATÉGIAS DE MONITORAMENTO E ATUALIZAÇÃO PERIÓDICA DO PLANO DE INTEGRIDADE INSTITUCIONAL

Fica estipulado que as Instâncias de Integridade da Unifesspa (Auditoria Interna, Ouvidoria, Comissão de Ética e Divisão de Processos Disciplinares) juntamente com o (a) responsável pela Unidade de Gestão da Integridade (Divisão de Gestão de Riscos e Integridade) deverão elaborar e apresentar ao CGRC, Relatório Anual de Integridade (RAI), consolidado em um único documento, 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.

Quadro 8 –Cronograma para entrega das informações pelas unidades responsáveis por ações do plano de integridade da Unifesspa.

Documento	Unidades Responsáveis pelo envio das Informações	Interstícios	Período para:	Formas para Encaminhamento:
			<p>a) atualização do status das Medidas previstas (Quadro 7);</p> <p>b) Revisão da avaliação do nível de confiança das</p>	

			medidas implementadas; c) Elaboração de Plano de Ação e/ou de Contingência para os riscos que estejam acima do apetite a risco da instituição; d) Informar os incidentes registrados no exercício.	
Relatório Anual de Integridade	Proad; Progep; Sinfra; Ctic; Proeg; Seplan; Ascom; Diprod; Audin; Ouvidoria; Comissão;de Ética; e Proex.	a) Exercício de 2022 (01 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2022); b) Exercício de 2023 (01 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2023) c) Exercício de 2024 (01 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2024)	Conforme prazo definido pela Divisão de Informações Institucionais (Dinfi/Seplan) para envio (pelas Unidades) das informações referentes ao Relatório Anual de Atividades, que farão parte do Relatório de Gestão da Unifesspa.	a) Conforme orientação a ser repassada pela Divisão de Informações Institucionais (Dinfi/Seplan).

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 9 apresenta as ações de monitoramento do Programa de Integridade da Unifesspa.

Quadro 9 – Ações de monitoramento

Ações de Monitoramento	Responsáveis	Periodicidade
------------------------	--------------	---------------

Avaliação sobre a execução das ações previstas no Plano de integridade.	Instâncias de Integridade e CGRC	Semestral
Divulgação do andamento das ações do Plano de Integridade.	Instâncias de Integridade, Ctic e Ascom	Contínuo
Elaboração de Relatório de Monitoramento do Programa de Integridade.	Unidades Responsáveis por Medidas de Integridade; Instâncias de Integridade e Divisão de Gestão de Riscos e Integridade	Anual
Avaliação do Programa de Integridade da Unifesspa.	Instâncias de Integridade e CGRC	Anual
Revisão e atualização do Plano de Integridade da Unifesspa	Divisão de Gestão de Riscos e Integridade, Instâncias de Integridade e CGRC	Trienal

10 CAPACITAÇÃO

Em atendimento ao Decreto nº 9.991/2019, a Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep) realiza o Levantamento das Necessidades de Desenvolvimento (LND), tal procedimento promove a escuta dos servidores da Unifesspa para indicar ações de desenvolvimento a serem executadas, com isso é construído o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) da Unifesspa, com o qual serão norteados ações de desenvolvimento, aí incluídas: os eventos de capacitação, ações de qualificação e aperfeiçoamento dos servidores da Unifesspa.

Encontram-se registradas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas de 2022 as seguintes necessidades de desenvolvimento relacionadas à gestão de risco e integridade pública:

- a. Entender e aplicar conhecimentos relacionados à integridade pública;
- b. Entender e aplicar a legislação relacionada ao planejamento e execução do orçamento público, para garantir a integridade dos atos de gestão orçamentária;

- c. Entender e aplicar legislação relacionada à ética e integridade pública;
- d. Entender e aplicar a legislação e ações pertinentes ao mapeamento, gestão de riscos e controle interno;
- e. Entender e aplicar técnicas de reconhecimento e conduta frente ao assédio;

Dentre as ações de desenvolvimento a serem executadas, sugere-se temas relacionados aos princípios da administração pública, liderança, noções de direito administrativo, gestão patrimonial, ética e regras de conduta, prevenção de conflitos de interesses, prevenção ao nepotismo, transparência, gestão da informação, recebimento e tratamento de denúncias, gestão de risco, controles internos e cumprimento das recomendações de auditoria, procedimentos disciplinares e de responsabilização, mapeamento de processos e integridade pública.

Deste modo, com base das necessidades listadas no PDP em vigência, indicamos pela realização de ações de desenvolvimento que promovam conhecimento à temas voltados a quebra de integridade, com o objetivo de tornar conhecido os atos que deturpam, desviam ou negam a finalidade pública ou serviço público a ser entregue ao cidadão, com o objetivo de evitá-los no exercício das atribuições do servidor ou nas relações com terceiros prestadores de serviços à instituição. Nesse sentido, sugere-se temas que visem a evitar:

- a. Recebimento/oferta de propina;
- b. Desvio de verbas;
- c. Fraudes;
- d. Abuso de poder/influência;
- e. Nepotismo;
- f. Conflito de interesses;
- g. Uso indevido e vazamento de informações sigilosas;
- h. Práticas antiéticas; e
- i. Assédio Moral e Sexual.

11 COMUNICAÇÃO

A Assessoria de Comunicação da Unifesspa - ASCOM, com apoio dos Assessores Especiais de Controle Interno, designados através da Portaria nº

1620/2021 - Reitoria/Unifesspa, de 20 de Dezembro de 2021, Instâncias de Integridade e Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri), deverão elaborar campanha de conscientização interna acerca dos valores éticos e morais da Unifesspa, a qual será prevista a possibilidade de registro, por parte dos servidores da Instituição, dos riscos à integridade aos quais julguem estar submetidos no exercício de suas funções e de sugestão das medidas necessárias à mitigação desses riscos.

As informações ligadas à integridade serão disponibilizadas ao público através de divulgação nos canais de comunicação da Unifesspa, conforme seguem:



Além dos portais específicos para divulgação dos temas relacionados à Integridade, a Unifesspa coloca à disposição da sociedade seus principais canais:

Principais canais de comunicação com a sociedade

01	Portal da Ouvidoria			04	Portal de Dados abertos		
02	Portal da Transparência			05	Redes Sociais		
03	Portal da Unifesspa			06	Fala.Br		

Fica a dica

Acesse nossos canais através do QRCode ao lado de cada canal

Fonte: Relatório de Gestão 2020-Unifesspa

A função primordial da comunicação no programa de integridade é tratar adequadamente qualquer situação que possa configurar condutas impróprias ou violação a princípios éticos ou normas, para isso, toda e qualquer pessoa que tiver conhecimento de atos que configurem desvios éticos e de conduta, que deturpam os objetivos desta lfes, deve realizar notificação através dos canais da Ouvidoria (pág.23), sendo garantido o sigilo aos denunciantes através da denúncia anônima por meio do Fala.BR.

12 DISPOSIÇÕES FINAIS

Neste plano de integridade analisamos a probabilidade e o impacto dos riscos, avaliamos o grau de efetividade dos controles existentes e o nível dos riscos inerentes e residuais, e previsão de planos de ação e/ou de Contingência.

A Unifesspa tem interesse em fortalecer e amadurecer este plano, com vistas ao regular funcionamento desta IFE, atendendo aos altos padrões de integridade e de forma transparente propiciar o atingimento dos seus objetivos estratégicos para o alcance da sua missão institucional.

Os casos omissos e as excepcionalidades serão deliberadas pelo Comitê de Governança, Riscos e Controles (CGRC).

Este Plano de Integridade entra em vigor a partir da data de sua aprovação.

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. Disponível em https://www.legiscompliance.com.br/images/pdf/guia_pratico_integridade_publica_2018.pdf.

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>.

BRASIL. **PORTARIA CGU Nº 57**, DE 04 DE JANEIRO DE 2019. Altera a Portaria CGU nº 1.089, de 25 de abril de 2018, que estabelece orientações para os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional adotem procedimentos para a estruturação, a execução e o monitoramento de sus programas de integridade e dá outras providências.

Relatório de Gestão 2020 [recurso eletrônico] / Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará ; organização, coordenação e elaboração: Eumar da Silva Coelho ... [et al.]-Marabá, PA: UNIFESSPA, 2021. — disponível em: <https://seplan.unifesspa.edu.br/relatorios-de-gestao.html>, acesso em 17-01-2022.

Plano Nacional de Prevenção à Corrupção - PNPC – Questionário E-Prevenção 2021 (TCU).

APÊNDICE A-GESTÃO DE RISCOS PARA A INTEGRIDADE

RISCO: R1 - ABUSO DE PODER OU POSIÇÃO EM FAVOR DE INTERESSES PRIVADOS;

Centro de Tecnologia da Informação e Comunicação (Ctic);

RISCO: ABUSO DE PODER OU POSIÇÃO EM FAVOR DE INTERESSES PRIVADOS

Caso NÃO fossem implementadas medidas que mitiguem os impactos das consequências geradas pela concretização do evento de risco, com base na experiência da Unidade, qual seria o nível dos impactos?	NÍVEL DO IMPACTO	GRAU
	Alto	4

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO							TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS						
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL		
									PREVISTA	EM ANDAMENTO		CONCLUÍDA	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I	
						PxI															
CTIC	P21- Funcionamento do CTIC	Regulamentar o funcionamento do CTIC	a) concessão de cargos ou vantagens em troca de apoio ou auxílio;	Médio	3	Médio	3	12	Formação do Conselho do CTIC para atendimento ao Regimento interno.	Contínuo	CONCLUÍDA	CTIC	Alto	0,4	Alto	0,4	1	1	2	2	Baixo
			b) esquivar-se do cumprimento de obrigações;	Médio	3				Regimento interno do CTIC.	Contínuo	CONCLUÍDA	CTIC	Alto	0,4	Alto	0,4	1				

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO							TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS					
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL	
									PREVISTA	EM ANDAMENTO		CONCLUÍDA	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I
						PxI														

CTIC	P22-Gestão de TIC	Estabelecer política de Gestão e Nortear e acompanhar a atuação da área de TIC, definindo estratégias e o plano de ação.	b) esquivar-se do cumprimento de obrigações;	Médio	3	Alto	4	16	Confeccionar políticas de gestão de pessoas de TIC.	Implementado	CONCLUÍDA	CTIC	Alto	0,4	Alto	0,4	1	2	2	4	Leve
			d) outras formas de favorecimento – a outros ou a si mesmo.	Alto	4				Criação do Plano Diretor de Tecnologia da Informação (PDTIC).	Contínuo	EM ANDAMENTO	CTIC	Alto	0,4	Alto	0,4	2				

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO				TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS									
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL		
									PREVISTA	EM ANDAMENTO		CONCLUÍDA	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.					RISCO DE CONT.	P (causa)*RC
CTIC	P11- Contratação de Bens e Serviços de TIC	Aquisição de bens e contratações de serviços de TIC.	c) falsificação de informação para interesses privados;	Alto	4	Alto	4	16	Comissão composta por no mínimo 3 servidores (há controle do departamento interno, visando garantir que o processo de contratação não saia sem a visão de pelo menos três pessoas da Unidade).	Contínuo	EM ANDAMENTO	CTIC	Alto	0,4	Alto	0,4	2	2	2	4	Leve

Comissão de Ética;

RISCO: ABUSO DE PODER OU POSIÇÃO EM FAVOR DE INTERESSES PRIVADOS

Caso NÃO fossem implementadas medidas que mitiguem os impactos das consequências geradas pela concretização do evento de risco, com base na experiência da Unidade, qual seria o nível dos impactos ?	NÍVEL DO IMPACTO	GRAU
	Crítico	5

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO				TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS							
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL
									PREVISTA	EM ANDAMENTO		NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.				

IXP										CONCLUÍDA			NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.					
Unifesspa	Diversos	-	a) concessão de cargos ou vantagens em troca de apoio ou auxílio;	Baixo	1	Baixo	1	5	Realização ações de sensibilização, voltadas à prevenção de condutas antiéticas, para os servidores da Unifesspa.	Contínuo	PREVISTA	Comissão de Ética	Muito baixo	1	Muito baixo	1	1	1	5	5	Leve
			b) esquivar-se do cumprimento de obrigações;	Baixo	1				Realização ações de sensibilização, voltadas à prevenção de condutas antiéticas, para os servidores da Unifesspa.	Contínuo	PREVISTA	Comissão de Ética	Muito baixo	1	Muito baixo	1	1				
			c) falsificação de informação para interesses privados;	Baixo	1				Realização ações de sensibilização, voltadas à prevenção de condutas antiéticas, para os servidores da Unifesspa.	Contínuo	PREVISTA	Comissão de Ética	Muito baixo	1	Muito baixo	1	1				
			d) outras formas de favorecimento – a outros ou a si mesmo.	Baixo	1				Realização ações de sensibilização, voltadas à prevenção de condutas antiéticas, para os servidores da Unifesspa.	Contínuo	PREVISTA	Comissão de Ética	Muito baixo	1	Muito baixo	1	1				

Divisão de Processos Disciplinares (Diprod)

RISCO: ABUSO DE PODER OU POSIÇÃO EM FAVOR DE INTERESSES PRIVADOS

Caso NÃO fossem implementadas medidas que mitiguem os impactos das consequências geradas pela concretização do evento de risco, com base na experiência da Unidade, qual seria o nível dos impactos?	NÍVEL DO IMPACTO	GRAU
	Crítico	5

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO					TRATAMENTO DO RISCO			AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS						
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO	RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL
									PREVISTA		NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I
						IXP			EM ANDAMENTO									
									CONCLUÍDA									

Unifesspa	Diversos	-	b) esquivar-se do cumprimento de obrigações;	Crítico	5	Crítico	5	25	Ações de sensibilização voltadas à prevenção de condutas ilícitas.	Contínuo	EM ANDAMENTO	DIPROD	Médio	0,6	Médio	0,6	3	3	3	9	Médio
			d) outras formas de favorecimento – a outros ou a si mesmo.	Crítico	5		Ações de sensibilização voltadas à prevenção de condutas ilícitas.		Contínuo	EM ANDAMENTO	DIPROD	Médio	0,6	Médio	0,6	3					

Ouvidoria

RISCO: ABUSO DE PODER OU POSIÇÃO EM FAVOR DE INTERESSES PRIVADOS

Caso NÃO fossem implementadas medidas que mitiguem os impactos das consequências geradas pela concretização do evento de risco, com base na experiência da Unidade, qual seria o nível dos impactos?	NÍVEL DO IMPACTO	Grau
	Alto	4

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO									TRATAMENTO DO RISCO			AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DO RISCO					
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA P/O RISCO	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		RESPONSÁVEL	Qual a eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco?		Qual a eficácia dos controles para MITIGAR os IMPACTOS do Risco?		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL		
									PREVISTA	EM ANDAMENTO		CONCLUÍDA	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I	
PROGE P/ Ouvidoria	P16- Designação e nomeação de chefias	Prevenir a concessão de cargos ou vantagens em troca de apoio ou auxílio	a) concessão de cargos ou vantagens em troca de apoio ou auxílio;	Baixo	1	Baixo	1	4	Disponibilização do Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflitos de Interesses (SECI/CGU) e o sistema de ouvidorias do governo federal (e-Ouv).	Contínuo	EM ANDAMENTO	Ouvidoria/ Progep	Alto	0,4	Alto	0,4	1	1	2	2	Baixo

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO									TRATAMENTO DO RISCO			AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DO RISCO			
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA P/O RISCO	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		RESPONSÁVEL	Qual a eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco?		Qual a eficácia dos controles para MITIGAR os IMPACTOS do Risco?		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL
									PREVISTA	EM ANDAMENTO		CONCLUÍDA	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC

Ouvidoria	P33-Respostas	Responder conforme os prazos estabelecidos nos normativos	b) esquivar-se do cumprimento de obrigações;	Baixo	1	Baixo	1	4	Estabelecimento de metas para o prazo de respostas estabelecido nos normativos para Ouvidoria, Lei de Acesso a Informação e Simplifique.	Implantado	CONCLUÍDA	Ouvidoria	Alto	0,4	Alto	0,4	1	1	2	2	Baixo
-----------	---------------	---	--	-------	---	-------	---	---	--	------------	-----------	-----------	------	-----	------	-----	---	---	---	---	-------

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO									TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DO RISCO			
----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	---------------------	--	--	--	-------------------------	--	--	--	--------------------	--	--	--

ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA P/O RISCO	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		RESPONSÁVEL	Qual a eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco?		Qual a eficácia dos controles para MITIGAR os IMPACTOS do Risco?		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL
									PREVISTA	EM ANDAMENTO		CONCLUÍDA	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC

Unifesspa	Diversos Processos	-	c) falsificação de informação para interesses privados;	Baixo	1	Baixo	1	4	Disponibilização do Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflitos de Interesses (SECI/CGU) e o sistema de ouvidorias do governo federal (e-Ouv).	Contínuo	EM ANDAMENTO	Ouvidoria	Alto	0,4	Alto	0,4	1	1	2	2	Baixo
Unifesspa	Diversos Processos	-	d) outras formas de favorecimento – a outros ou a si mesmo.	Baixo	1				Disponibilização do Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflitos de Interesses (SECI/CGU) e o sistema de ouvidorias do governo federal (e-Ouv).	Contínuo	EM ANDAMENTO	Ouvidoria	Alto	0,4	Alto	0,4	1				

Pró-Reitoria de Administração (Proad)

RISCO: ABUSO DE PODER OU POSIÇÃO EM FAVOR DE INTERESSES PRIVADOS

Caso NÃO fossem implementadas medidas que mitiguem os impactos das consequências geradas pela concretização do evento de risco, com base na experiência da Unidade, qual seria o nível dos impactos?	NÍVEL DO IMPACTO	GRAU
	Crítico	5

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO							TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS			
----------------------------------	--	--	--	--	--	--	---------------------	--	--	--	-------------------------	--	--	--	----------------------	--	--	--

ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO	RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco	Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL
------	----------	----------------------	-------	--------------------------------------	--	-------------------------	---------------	--------------------------	----------	-------------	---	--	---	---	--------------	-------------------------

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO										TRATAMENTO DO RISCO		AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS					
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO	RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco	Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL					
Pxl										PREVISTA EM ANDAMENTO	CONCLUÍDA	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I		
PROAD	P5- Celebração de Convênios Congêneres	Firmar parcerias para consecução de objetivos comuns	a) concessão de cargos ou vantagens em troca de apoio ou auxílio;	Médio	3	Médio	3	15	1 - Nos modelos de documentos utilizados para celebração de convênios existem campos que em que devem ser especificados os critérios de seleção da equipe técnica; As unidades acadêmicas devem aprovar a composição das equipes técnicas e a compatibilidade de horário de servidores para participação dos projetos; Deve haver manifestação da chefia imediata acerca da compatibilidade de horário. 2-Manutenção dos controles existentes e verificação contínua de melhorias. 3 - Em virtude da composição da equipe de atuação no projeto se dar pelo coordenador e unidade acadêmica / administrativa responsável pela execução do projeto, devem ser implantados mecanismos de verificação adicionais pela própria unidade, uma vez que a PROAD não tem condições de exercer controles além daqueles já realizados pelos modelos de documentos já existentes na PROAD.	Implantado	CONCLUÍDA	DCO/PROAD	Alto	0,4	Alto	0,4	1	1	2	2	Baixo

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO										TRATAMENTO DO RISCO		AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS					
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO	RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco	Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL					
Pxl										PREVISTA EM ANDAMENTO	CONCLUÍDA	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I		
PROAD	P8- Concessão de diárias e passagens	Verificar requisitos e operacionalizar a concessão de diárias e passagens no âmbito da IFES	a) concessão de cargos ou vantagens em troca de apoio ou auxílio;	Leve	2	Leve	2	10	1 - Análise dos modelos utilizados para concessão de diárias e passagens conforme prevê legislação; Deve haver autorização da chefia imediata, e em caso excepcional da autoridade superior do órgão; 2 - Manutenção dos controles existentes e verificação contínua de melhorias.	Implantado	CONCLUÍDA	CHDP/PROAD	Alto	0,4	Alto	0,4	1	1	2	2	Baixo

ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA		PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)		NÍVEL DO RISCO INERENTE Pxl	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL	
				PREVISTA	RESPONSÁVEL	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.				NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I					
																	EM ANDAMENTO	CONCLUÍDA			
PROAD	P12- Contratação Direta	Aquisição de bens, contratações de serviços e execução de obras	a) concessão de cargos ou vantagens em troca de apoio ou auxílio;	Alto	4	Alto	4	20	1 - Utilização de minutas de editais padrão da AGU; 2 - Manutenção dos controles existentes e verificação continua de melhorias; 3 - Manutenção da utilização de equipes multidisciplinar no planejamento da contratação de serviços.	Implantado	CONCLUÍDA	DCO/PROAD	Médio	0,6	Médio	0,6	2	2	3	6	Médio

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO									TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS				
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA		PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)		NÍVEL DO RISCO INERENTE Pxl	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL	
				PREVISTA	RESPONSÁVEL	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.				NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I					
																	EM ANDAMENTO	CONCLUÍDA			
PROAD	P20- Fiscalização administrativa de contratos	Fiscalizar administrativamente os contratos celebrados pela Unifesspa.	a) concessão de cargos ou vantagens em troca de apoio ou auxílio;	Leve	2	Leve	2	10	1- Para cada Contrato firmado há um fiscal administrativo e um gestor designado pela autoridade competente, conforme demandado pela legislação. Há utilização de checklists para aferição dos documentos e, dessa forma, dá suporte a ordenação da despesa. 2 - Realizar a manutenção e melhoria desses controles através de: treinamento e qualificação profissional dos agentes envolvidos. 3 - Realizar a manutenção e melhoria desses controles através de: aprimoramento e divulgação dos documentos que dão suporte as ações.	Contínuo	EM ANDAMENTO	DFC/PROAD	Médio	0,6	Médio	0,6	1	1	2	2	Baixo

			b) esquivar-se do cumprimento de obrigações;	Leve	2				1- Para cada Contrato firmado há um fiscal administrativo e um gestor designado pela autoridade competente, conforme demandado pela legislação. Há utilização de checklists para aferição dos documentos e, dessa forma, dá suporte a ordenação da despesa. 2 - Realizar a manutenção e melhoria desses controles através de: treinamento e qualificação profissional dos agentes envolvidos. 3 - Realizar a manutenção e melhoria desses controles através de: aprimoramento e divulgação dos documentos que dão suporte as ações.	Contínuo	EM ANDAMENTO	DFC/PROAD	Alto	0,4	Alto	0,4	1		
			d) outras formas de favorecimento – a outros ou a si mesmo.	Leve	2				1 - Há segregação de funções entre as figuras do fiscal administrativo, gestor do contrato e dos servidores que executam o pagamento desses processos de contratos. Sendo os fiscais e gestores designados especialmente para esse fim. 2 - Manutenção dos controles existentes e fortalecimento desses controles.	Implantado	CONCLUÍDA	DFC/PROAD	Alto	0,4	Alto	0,4	1		

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO				TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS							
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO PREVISTA	RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL	
											NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.					P (causa)*RC
						Pxl			CONCLUÍDA										

PROAD	P24- Licitações	Aquisição de bens, contratações de serviços e execução de obras	a) concessão de cargos ou vantagens em troca de apoio ou auxílio;	Médio	3	10	1 - Utilização de minutas de editais padrão da AGU. 2 - Manutenção dos controles existentes e verificação contínua de melhorias; 3 - Condução por equipe formada sempre pelo mínimo de 3 servidores (Pregoeiro e equipe de apoio) da fase externa do processo licitatório; Segregação de funções, o responsável pela elaboração do edital não conduz a fase externa da licitação. 4 - Manutenção da utilização de equipes multidisciplinar no planejamento da contratação de serviços. 5 - Estender a utilização de equipes multidisciplinar no planejamento da aquisição de bens e execução de obras; Controle da rotatividade dos membros da equipe de apoio.	Implantado	EM ANDAMENTO	DCO/PROAD	Elevado	0,2	Elevado	0,2	1	1	2	2	Baixo	
			b) esquivar-se do cumprimento de obrigações;	Leve	2			1 - Utilização de listas de verificação que dispõe sobre os itens obrigatórios a serem observados na condução dos processos. 2 - Manutenção dos controles existentes e verificação contínua de melhorias. 3 - Os controles atualmente existentes atendem satisfatoriamente a demanda, no entanto, por depender individualmente de cada ator do processo, não há como garantir totalmente a não ocorrência de falhas.	Implantado	CONCLUÍDA	DCO/PROAD	Alto	0,4	Alto	0,4					1
			d) outras formas de favorecimento - a outros ou a si mesmo.	Leve	2			1 - Condução por equipe formada sempre pelo mínimo de 3 servidores (Pregoeiro e equipe de apoio) da fase externa do processo licitatório; rotatividade dos membros da equipe de apoio. 2 - Manutenção dos controles existentes e verificação contínua de melhorias.	Implantado	CONCLUÍDA	DCO/PROAD	Alto	0,4	Alto	0,4					1

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO							TRATAMENTO DO RISCO			AVALIAÇÃO DOS CONTROLES			AVALIAÇÃO DOS RISCOS			
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO PREVISTA EM ANDAMENTO	RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco	Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL
													P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I

Pxl										CONCLUÍDA			NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.					
PROAD	P28- Pagamentos	Realizar pagamentos dos credores da instituição	a) concessão de cargos ou vantagens em troca de apoio ou auxílio;	Médio	3	Leve	2	10	1-Segregação das operações e autorizações nos procedimentos de liquidação e pagamento de credores. 2- Manutenção dos controles existentes e análise contínua de melhorias.	Implantado	CONCLUÍDA	DFC/PROAD	Alto	0,4	Alto	0,4	1	1	2	2	Baixo
			b) esquivar-se do cumprimento de obrigações;	Leve	2				1- Realização da conformidade dos registros de gestão nos processos de pagamento de credores. 2 - Manutenção dos controles existentes e análise contínua de melhorias.	Implantado	CONCLUÍDA	DFC/PROAD	Alto	0,4	Alto	0,4	1				
			c) falsificação de informação para interesses privados;	Baixo	1				1 - Realização da conformidade dos registros de gestão nos processos de pagamento de credores. 2 - Manutenção dos controles existentes e análise contínua de melhorias.	Implantado	CONCLUÍDA	DFC/PROAD	Alto	0,4	Alto	0,4	1				
			d) outras formas de favorecimento – a outros ou a si mesmo.	Leve	2				1 - Segregação das operações e autorizações nos procedimentos de liquidação e pagamento de credores; 2-Realização da conformidade dos registros de gestão nos processos de pagamento de credores. 3-Manutenção dos controles existentes e fortalecimento desses controles.	Implantado	CONCLUÍDA	DFC/PROAD	Alto	0,4	Alto	0,4	1				

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO				TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS						
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL
									PREVISTA	RESPONSÁVEL	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I
						Pxl			EM ANDAMENTO									

PROAD	P29- Prestação de contas	Efetuar a Prestação de Contas parcial e final de recursos recebidos, em seus aspectos orçamentários e financeiros.	a) concessão de cargos ou vantagens em troca de apoio ou auxílio;	Leve	2	Leve	2	10	1 - Nos processos de prestação de contas constam os Planos de Trabalho que são acompanhados pela Coordenação de Prestação de Contas que analisa cada elemento da despesa e cada objeto com a sua devida execução, nos aspectos orçamentários e financeiros. 2 - Realizar a manutenção e melhoria desses controles, através de análise prévia da indicação desses servidores para atuarem na análise desses processos de prestação de contas.	Implantado	CONCLUÍDA	DFC/PROAD	Médio	0,6	Médio	0,6	1	1	3	3	Leve
			d) outras formas de favorecimento - a outros ou a si mesmo.	Leve	2				1- Há segregação de funções entre os agentes envolvidos na Prestação de Contas, pois há Coordenador/Responsável pela execução em si, há o servidor que verifica os aspectos orçamentários e financeiros que encaminha para autoridade máxima do órgão aprovar/rejeitar a prestação de contas. 2 - Manutenção dos controles existentes e fortalecimento desses controles.	Implantado	CONCLUÍDA	DFC/PROAD	Alto	0,4	Alto	0,4	1				

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO								TRATAMENTO DO RISCO			AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS						
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL		
									PREVISTA	EM ANDAMENTO		CONCLUÍDA	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I	
PROAD	P30- Procedimento Administrativo de Penalidade em Contratações- PAPC	Apurar ocorrência e aplicar penalidades no âmbito de contratos	b) esquivar-se do cumprimento de obrigações;	Médio	3	Médio	3	15	1 - Segregação de Funções, Comissão composta por no mínimo 3 servidores, modelos de documentos de análise com critérios objetivos para condução do processo. 2 - Manutenção dos controles existentes e verificação contínua de melhorias. 3 - Os controles atualmente existentes atendem satisfatoriamente a demanda, no entanto, por depender individualmente de cada ator do processo, não há como garantir totalmente a não ocorrência de falhas.	Implantado	CONCLUÍDA	CPAO/DCO E PROAD	Médio	0,6	Médio	0,6	2	2	3	6	Médio

			d) outras formas de favorecimento – a outros ou a si mesmo.	Médio	3			1- Segregação de Funções, Comissão composta por no mínimo 3 servidores, modelos de documentos de análise com critérios objetivos para condução do processo. 2 - Manutenção dos controles existentes e verificação contínua de melhorias. 3 - A atuação setorizada e composição da comissão pelo mínimo de 3 pessoas proporciona o controle simultâneo entre as partes do processo, impossibilitando o favorecimento de terceiros pelo intento de apenas uma das partes, necessitando que toda a cadeia do processo haja em torno disto, o que é improvável.	Implantado	CONCLUÍDA	CPAO/DCO E PROAD	Alto	0,4	Alto	0,4	1			
--	--	--	---	-------	---	--	--	---	------------	-----------	------------------	------	-----	------	-----	---	--	--	--

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO							TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS						
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL		
									PREVISTA	EM ANDAMENTO		NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I		
									CONCLUÍDA												
PROAD	P32- Recebimento de bens móveis	Recebimento de material de acordo com o licitado	a) concessão de cargos ou vantagens em troca de apoio ou auxílio;	Leve	2	Médio	3	15	1 - Conferências realizadas por servidores de áreas técnicas, ateste pelo gestor de atas. Recebimento de bens móveis de valores acima de R\$ 176.000,00 por comissão de no mínimo três servidores. 2 - Manutenção e possíveis aprimoramento de melhorias.	Implantado	CONCLUÍDA	DIALP/PROAD	Alto	0,4	Alto	0,4	1	2	3	6	Médio
			b) esquivar-se do cumprimento de obrigações;	Médio	3				1- Portarias de Nomeação de gestores de atas; 2 - Melhorar o controle de cobranças de indicação e nomeação de gestores de atas de registro de preço.	Implantado	EM ANDAMENTO	PROAD	Médio	0,6	Médio	0,6	2				

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO							TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS				
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL
									PREVISTA										

Pxl										EM ANDAMENTO	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I			
Pxl										CONCLUÍDA											
PROAD	P34-Saída de bens móveis	Controle da saída autorizada	a) concessão de cargos ou vantagens em troca de apoio ou auxílio;	Alto	4	Alto	4	20	1 - Vigilância por vídeo monitoramento; 2 - Saída de material mediante emissão de termo de responsabilidade e/ou requisições. 3 - Especificar possíveis condutas suspeitas em torno do almoxarifado e encaminhar a equipe de vídeo monitoramento para acompanhamento.	Implantado	CONCLUÍDA	DIALP/PROAD	Alto	0,4	Alto	0,4	2	2	2	4	Leve
			d) outras formas de favorecimento – a outros ou a si mesmo.	Médio	3				1 - Registro de saídas com assinaturas em termo de responsabilidade e autenticação de recebimento de requisições via Sistema. 2 - Trabalho de divulgação da importância de finalização de requisição via sistema pelo requisitante e assinaturas nos termos físicos.	2 -Previsto no PI 2020-2021 P/junho/2020 (Previsão atualizada para junho/2021)	EM ANDAMENTO	DIALP/PROAD	Alto	0,4	Alto	0,4	1				

Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep);

RISCO: ABUSO DE PODER OU POSIÇÃO EM FAVOR DE INTERESSES PRIVADOS

Caso NÃO fossem implementadas medidas que mitiguem os impactos das consequências geradas pela concretização do evento de risco, com base na experiência da Unidade, qual seria o nível dos impactos?	NÍVEL DO IMPACTO	GRAU
	Médio	3

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO						TRATAMENTO DO RISCO			AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS						
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO	RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL	
									PREVISTA		NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I	
						Pxl			EM ANDAMENTO										
									CONCLUÍDA										

PROGEP	P4-Avaliação de Desempenho Anual	Mapear pontos de possíveis melhorias no desempenho.	b) esquivar-se do cumprimento de obrigações;	Médio	3	Médio	3	9	Acompanhar Avaliação Desempenho Servidores Unifesspa.	de dos da	Anual (contínua)	EM ANDAMENTO	PROGEP	Médio	0,6	Muito baixo	1	2	2	3	6	Médio
--------	----------------------------------	---	--	-------	---	-------	---	---	---	-----------	------------------	--------------	--------	-------	-----	-------------	---	---	---	---	---	-------

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO				TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS										
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO	RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco	Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL						
						Pxl			PREVISTA		NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I				
									EM ANDAMENTO													
PROGEP	P16-Designação e nomeação de chefias	Prevenir a concessão de cargos ou vantagens em troca de apoio ou auxílio	a) concessão de cargos ou vantagens em troca de apoio ou auxílio;	Médio	3	Médio	3	9	Disponibilização do Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflitos de Interesses (SECI/CGU) e o sistema de ouvidorias do governo federal (e-Ouv).	Contínuo	EM ANDAMENTO	Ouvidoria/Progep	Alto	0,4	Baixo	0,8	1	1	2	2	Baixo	

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO				TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS										
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO	RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco	Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL						
						Pxl			PREVISTA		NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I				
									EM ANDAMENTO													
PROGEP	P19-Execução do Plano de Desenvolvimento do Servidor	Desenvolver competências gerenciais nos líderes.	b) esquivar-se do cumprimento de obrigações;	Médio	3	Médio	3	9	Ofertar ações de desenvolvimento voltadas para Gestão e Liderança.	Dezembro de 2022 (NE23)	PREVISTA	PROGEP	Muito baixo	1	Muito baixo	1	3	3	3	9	Médio	

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO				TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS										
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO	RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco	Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL						
									PREVISTA													
									EM ANDAMENTO													

Pxl										CONCLUÍDA			NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.					
PROGE P	P25-Mapeamento de Competências	Dimensionar Força de Trabalho à fim de melhorar a distribuição de força de trabalho.	b) esquivar-se do cumprimento de obrigações;	Leve	2	Leve	2	6	Estudo sobre critérios para identificação das competências.	Dezembro de 2022 (ver NE26)	EM ANDAMENTO	PROGEP	Baixo	0,8	Baixo	0,8	2	2	2	4	Leve

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO										TRATAMENTO DO RISCO			AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS				
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO	RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco	Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL					
Pxl										PREVISTA	EM ANDAMENTO	CONCLUÍDA	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I	
PROGE P	P26-Mapeamento de Competências de Liderança	Garantir que os gestores tenham o perfil adequado ao cargo	b) esquivar-se do cumprimento de obrigações;	Leve	2	Leve	2	6	Identificação dos perfis dos gestores.	Dezembro de 2022 (NE22)	PREVISTA	PROGEP	Muito baixo	1	Baixo	0,8	2	2	2	4	Leve

Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (Proeg);

Unidade	Processo/ Procedimentos	Objetivo do Processo	Identificação de Evento de Riscos					Avaliação dos Riscos										Resposta a Risco	Período para Monitoramento
			Causas	Eventos de Riscos	Efeitos / Consequências	Tipologia do Risco	Objetivo Estratégico Institucional Vinculado ao Processo?	Risco Inerente			Identificação e Avaliação dos Controles Existentes				Risco Residual				
								P	I	NRI	Controles que atuam nas Causas	Nível de Confiança	Controles que atuam nas Consequências	Nível de Confiança	Nova P	Novo I	NRR		
PROEG	P18-Estágio não obrigatório - Contratação de Estagiário (NE14)	1-Contratar Estagiários; 2-Evitar situações de nepotismo.	Postura antiética por parte de servidor(es) que configuram abuso para com os(as) candidatos(as) a bolsa durante o processo seletivo e/ou para com o(a) estagiário (a) após a sua seleção, além do direcionamento de demandas para o(a) estagiário(a) que não constam no rol de atividades constante no edital por meio do qual foi selecionado(a) e/ou atendem a interesses privados do(s) servidor(es).	Abuso de poder ou posição em favor de interesses privados	Ambiente desagradável para exercício das atividades pelo(a) estagiário(a) em razão de abuso de poder e/ou assédio moral podendo causar adocimento.	Integridade	8 - Fortalecer as atividades de controle interno e a transparência ativa.	2	3	Risco Moderado	1. Indicação de um servidor para acompanhar o desenvolvimento das atividades do estagiário(a), ocupante da vaga para estágio não obrigatório;	Mediano	1. Indicação de um servidor para acompanhar o desenvolvimento das atividades do estagiário(a), ocupante da vaga para estágio não obrigatório;	Mediano	1	2	Risco Insignificante	Mitigar	Mensal

PLANO DE AÇÃO

PLANO DE AÇÃO															
Unidade	Processo/ Procedimentos	Eventos de Riscos	Causas	Nova Probabilidade para causa NP=P*(1-NC)	Nível do Risco Residual	Resposta ao Risco	CONTROLE PROPOSTO/ AÇÃO PROPOSTA								
							O QUE?		ONDE?	QUEM?	COMO?		QUANDO?		
							DESCRIÇÃO (ação a ser tomada para mitigação da probabilidade de ocorrência das causas geradoras do evento de risco)	OBJETIVO Adotar Controle Novo ou Melhorar Controle Existente?	(Em que unidade se dará a ação?)	(Responsável pela execução da ação)	DESCRIÇÃO (Como será implementado)	INTERVENIENTE (Informa o nome de outros servidores que contribuíram para a implementação)	DATA DE INÍCIO	DATA DE CONCLUSÃO	STATUS
PROEG	P18-Estágio não obrigatório - Contratação de Estagiário (NE14)	Abuso de poder ou posição em favor de interesses privados	Postura antiética por parte de servidor(es) que configuram abuso para com os(as) candidatos(as) a bolsa durante o processo seletivo e/ou para com o(a) estagiário(a) após a sua seleção, além do direcionamento de demandas para o(a) estagiário(a) que não constam no rol de atividades constante no edital por meio do qual foi selecionado(a) e/ou atendem a interesses privados do(s) servidor(es).	1,2	Risco Insignificante	Mitigar	1.Garantir uma análise criteriosa e imparcial durante a seleção dos(as) candidatos(as) ao estágio não obrigatório, para coibir qualquer espécie de abuso de poder ou favoritismo em razão de interesses privados, preservando a imparcialidade e igualdade entre os(as) candidatos(as) durante o processo seletivo; 2.Disponibilizar instrumento para fiscalização da postura adotada pelo(a) servidor(a) que tem contato com o(a) estagiário(a) (estágio não obrigatório) e em caso de identificação de abuso de poder por parte d(a) servidor(a), encaminhar a questão para os órgãos de fiscalização da Unifesspa para que sejam tomadas as medidas cabíveis.	Adotar Controle Novo	1. PROEG 2. Coordenadoria de Finanças	1. Leticia Barreto Cabral da Silva	1. Através da estruturação dos critérios de avaliação para seleção do(a) estagiário(a) na análise da documentação pessoal, do currículo e de entrevistas com os(as) candidatos(as), diminuindo assim o risco de favorecimento ou abuso de poder; 2.Através de uma avaliação semestral a ser feita com os(as) bolsistas para verificação das relações interpessoais com os servidores da Unidade, além de um acompanhamento da evolução do estágio.	1. Denilson da Silva Costa; 2. Ellen Mayara Pereira Leite; 3. Gilmar Ramos da Silva; 4. Juliana de Sales Silva; 5. Lygia Policarpo	jan/22	Fluxo Contínuo	Não Iniciado

PLANO DE CONTINGÊNCIA

PLANO DE CONTINGÊNCIA													
Unidade	Processo/ Procedimentos	Eventos de Riscos	Consequências	Novo Impacto por consequência NI=I*(1-NC)	Nível do Risco Residual	Resposta ao Risco	CONTROLE PROPOSTO/ AÇÃO PROPOSTA						
							O QUE?		ONDE?	QUEM?	COMO?		QUANDO?
							DESCRIÇÃO (ação a ser tomada para mitigação dos impactos das consequências dos eventos de risco)	OBJETIVO Adotar Controle Novo ou Melhorar Controle Existente?	(Em que unidade se dará a ação)	(Responsável pela execução da ação)	DESCRIÇÃO (Como será implementado)	INTERVENIENTE (Informa o nome de outros servidores que contribuíram para a implementação)	QUANDO (Momento após a materialização do evento)

PROEG	P18-Estágio não obrigatório - Contratação de Estagiário (NE14)	Abuso de poder ou posição em favor de interesses privados	Ambiente desagradável para exercício das atividades pelo(a) estagiário(a) em razão de abuso de poder e/ou assédio moral podendo causar adoecimento.	1,8	Risco Insignificante	Mitigar	1.Garantir uma análise criteriosa e imparcial durante a seleção dos(as) candidatos(as) ao estágio não obrigatório, para coibir qualquer espécie de abuso de poder ou favoritismo em razão de interesses privados, preservando a imparcialidade e igualdade entre os(as) candidatos(as) durante o processo seletivo; 2.Disponibilizar instrumento para fiscalização da postura adotada pelo(a) servidor(a) que tem contato com o(a) estagiário(a) (estágio não obrigatório) e em caso de identificação de abuso de poder por parte d(a) servidor(a), encaminhar a questão para os órgãos de fiscalização da Unifesspa para que sejam tomadas as medidas cabíveis.	Adotar Controle Novo	1. PROEG 2. Coordenadoria de Finanças	1. Letícia Barreto Cabral da Silva	1. Através da estruturação dos critérios de avaliação para seleção do(a) estagiário(a) na análise da documentação pessoal, do currículo e de entrevistas com os(as) candidatos(as), diminuindo assim o risco de favorecimento ou abuso de poder; 2. Através de uma avaliação semestral a ser feita com os(as) bolsistas para verificação das relações interpessoais com os servidores da Unidade, além de um acompanhamento da evolução do estágio.	1. Denilson da Silva Costa; 2. Ellen Mayara Pereira Leite; 3. Gilmar Ramos da Silva; 4. Juliana de Sales Silva; 5. Lygia Policarpio	1. No início de cada processo seletivo; 2. Fluxo contínuo
-------	--	---	---	-----	----------------------	---------	---	----------------------	--	------------------------------------	--	---	--

RISCO: ABUSO DE PODER OU POSIÇÃO EM FAVOR DE INTERESSES PRIVADOS

Caso NÃO fossem implementadas medidas que mitiguem os impactos das consequências geradas pela concretização do evento de risco, com base na experiência da Unidade, qual seria o nível dos impactos?	NÍVEL DO IMPACTO	GRAU
	Crítico	5

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO							TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS					
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO	RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL		
						PxI			PREVISTA EM ANDAMENTO CONCLUÍDA		NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I		
PROEG	P36- Exercício do Cargo, Emprego ou Função Pública (NE 05)	Exercer atribuições do Cargo (NE 05)	b) esquivar-se do cumprimento de obrigações; d) outras formas de favorecimento – a outros ou a si mesmo.	Médio	3	Médio	3	15	Capacitação dos docentes, incluindo coordenadores de curso, nos aspectos atinentes ao Programa de Integridade. Reestimado para Junho/2022 (NE 04)	PREVISTA	PROEG	Muito baixo	1	Muito baixo	1	3	3	5	15	Alto
				Médio	3				Capacitação dos docentes, incluindo coordenadores de curso, nos aspectos atinentes ao Programa de Integridade. Reestimado para Junho/2022 (NE 04)	PREVISTA	PROEG	Muito baixo	1	Muito baixo	1	3				

Pró-Reitoria de Extensão e Assuntos Estudantis (Proex)

Unidade	Processo/ Procedimentos	Objetivo do Processo	IDENTIFICAÇÃO DE EVENTO DE RISCOS					AVALIAÇÃO DOS RISCOS				
			Causas	Eventos de Riscos	Efeitos / Consequências	Tipologia do Risco	Objetivo Estratégico	Risco Inerente	Identificação e Avaliação dos Controles Existentes	Risco Residual	Resposta ao Risco	Período Para Monitoramento

							Institucional Vinculado ao Processo?	P	I	NRI	Controles que atuam nas Causas	Nível de Confiança	Controles que atuam nas Consequências	Nível de Confiança	Novo P	Novo I	NRR			
Proex	P37-Seleção de discentes da política de assistência estudantil	Selecionar discentes para auxílios estudantis	Concessão de vantagens em troca de apoio ao auxílio		Concessão irregular de auxílio						1.Critérios objetivos de seleção de beneficiários listados em edital; 2.Seleções por comissão (indicada por portaria), com mecanismos de revisão previstos; 3.Critérios baseados no decreto 7.234/2010 (Pnaes) e critérios baseados na Portaria 389/2013 (PBP - MEC); 4.Portaria 1722/2020 - Comissão de avaliação e acompanhamento do uso dos recursos do Pnaes; 5.Auditoria Interna e externa anual que avaliam a aplicação dos recursos orçamentários do Pnaes; 6.Auto-avaliação do alcance dos objetivos do programa, projeto, ou ação permanente (Portaria 1722/2020).		1. Retificação do resultado para retirar o beneficiário selecionado de forma irregular e convocação do próximo da lista de classificados; 2. Instauração de sindicância investigativa para apurar os fatos; 3. Instauração de processo administrativo disciplinar para apurar os fatos; 4. Ressarcimento por GRU dos valores recebidos indevidamente.							
			Esquivar-se do cumprimento de obrigações	Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados	Não cumprimento do planejamento anual	Integridade	6 - Fortalecer e diversificar as iniciativas de assistência e integração estudantil, acessibilidade, promoção e respeito à diversidade, com vistas à permanência dos discentes, mobilizando todas as áreas da Unifesspa.	2	5	Risco Moderado	1.Planejamento anual de cada área da Pró-reitoria; 2.Organização interna de competências, com listas de tarefas; 3.Prestação de contas à chefia imediata (servidores da PROEX) ou à Diretoria (coordenadores dos projetos contemplados); 4.Frequência para trabalho presencial (servidores da PROEX) ou Relatório semanal para trabalho em Home Office;	Satisfatório	1. Instauração de sindicância para apurar os fatos; 2. Instauração de processo administrativo disciplinar para apurar os fatos.	Satisfatório	1	2	Risco Insignificante	Aceitar	Anual	
			Outras formas de favorecimento - a outros ou a si mesmo									1.Critérios objetivos de seleção de beneficiários listados em edital; 2.Seleções por comissão (indicada por portaria), com mecanismos de revisão previstos; 3.Critérios baseados no decreto 7.234/2010 (Pnaes) e critérios baseados na Portaria 389/2013 (PBP - MEC); 4.Portaria 1722/2020 - Comissão de avaliação e acompanhamento do uso dos recursos do Pnaes; 5.Auditoria Interna e externa anual que avaliam a aplicação dos recursos orçamentários do Pnaes; 6.Auto-avaliação do alcance dos objetivos do programa, projeto, ou ação permanente (Portaria 1722/2020).		0						

Proex	P38-Produção e lançamento de editais	Implementar políticas de permanência estudantil	Esquivar-se do cumprimento de obrigações	Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados	Não cumprimento do planejamento anual	Integridade	6 - Fortalecer e diversificar as iniciativas de assistência e integração estudantil, acessibilidade, promoção e respeito à diversidade, com vistas à permanência dos discentes, mobilizando todas as áreas da Unifesspa.	2	5	Risco Moderado	1.Articulação institucional para previsão de orçamento para ações; 2.Planejamento anual de cada área da Pró-reitoria; 3.Organização interna de competências, com listas de tarefas; 4.Orientação do passo-a-passo das diferentes fases do processo de submissão para chefes de unidade; 5.Prestação de contas das fases do processo à chefia imediata; 6.Frequência para trabalho presencial ou Relatório semanal para trabalho em Home Office.	Satisfatório	1. Instauração de sindicância para apurar os fatos; 2. Instauração de processo administrativo disciplinar para apurar os fatos.	Satisfatório	1	2	Risco Insignificante	Aceitar	Anual
			Outras formas de favorecimento - a outros ou a si mesmo		Aprovação indevida de projeto/programa						1.Cumprimento dos critérios e objetivos dos programas de políticas de assistência estudantil; 2. Divulgação dos resultados de cada etapa em site específico e redes sociais; 3. Autoavaliação dos programas de assistência estudantil.	1. Instauração de sindicância para apurar os fatos; 2. Instauração de processo administrativo disciplinar para apurar os fatos.							

Unidade	Processo/ Procedimentos	Objetivo do Processo	IDENTIFICAÇÃO DE EVENTO DE RISCOS					AVALIAÇÃO DOS RISCOS										Resposta ao Risco	Período para Monitoram.
			Causas	Eventos de Riscos	Efeitos / Consequências	Tipologia do Risco	Objetivo Estratégico Institucional Vinculado ao Processo?	Risco Inerente			Identificação e Avaliação dos Controles Existentes				Risco Residual				
								P	I	NRI	Controles que atuam nas Causas	Nível de Confiança	Controles que atuam nas Consequências	Nível de Conf.	Nova P	Novo I	NRR		
Proex	P39-Seleção de bolsistas de extensão	Selecionar estudantes para programas de apoio para permanência estudantil	Concessão de vantagens em troca de apoio	Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados	Concessão irregular de bolsa	Integridade	1 - Ser excelente no ensino, pesquisa e extensão na perspectiva da cidadania, do desenvolvimento regional, da inclusão social, da diversidade e do respeito ao meio ambiente	2	5	Risco Moderado	1.Critérios objetivos de seleção de bolsistas listados em edital; 2.Seleções por comissão (indicada por portaria), com mecanismos de revisão previstos; 3.Critérios baseados no decreto 7.234/2010 (Pnaes); 4.Portaria 1722/2020 - Comissão de avaliação e acompanhamento do uso dos recursos do Pnaes; 5.Auditoria Interna e externa anual que avaliam a aplicação dos recursos orçamentários do Pnaes; 6.Auto-avaliação do alcance dos objetivos do programa, projeto, ou ação permanente (Portaria 1722/2020).	Satisfatório	1. Retificação do resultado para retirar o bolsista selecionado de forma irregular e convocação do próximo da lista de classificados; 2. Advertência dos servidores envolvidos; 3. Instauração de sindicância investigativa para apurar os fatos; 4. Instauração de processo administrativo disciplinar para apurar os fatos; 5. Ressarcimento por GRU dos valores recebidos indevidamente.	Satisfatório	1	2	Risco Insignificante	Aceitar	Anual

Proex	P41-Certificação de participação em ações	Validar a participação na referida ação	Falsificação de informação para interesses privados	Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados	Falsidade ideológica	Integridade	1 - Ser excelente no ensino, pesquisa e extensão na perspectiva da cidadania, do desenvolvimento regional, da inclusão social, da diversidade e do respeito ao meio ambiente	2	5	Risco Moderado	1. Formulário de Inscrição; 2. Registro de frequência de participação nas atividades; 3. Utilização dos sistemas SIGAA e SigEventos (ou outras formas de certificação de participação) como regra para emissão dos certificados para participantes externos à pró-reitoria, gerando certificação eletrônica; 4. Exigência de registro institucional da ação na PROEX para certificação.	Satisfatório	1. Invalidação de certificados lançados nos sistemas SIG; 2. Advertência dos servidores envolvidos. n.	Forte	1	1	Risco Insignificante	Aceitar	Anual
Proex	P42-Promoção de eventos artístico-culturais	Realizar eventos artístico-culturais para a comunidade acadêmica e de outros setores da sociedade	Concessão de vantagens em troca de apoio ou auxílio	Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados	Favorecer determinada parte em detrimento de outra.	Integridade	1 - Ser excelente no ensino, pesquisa e extensão na perspectiva da cidadania, do desenvolvimento regional, da inclusão social, da diversidade e do respeito ao meio ambiente	3	5	Risco Alto	1. Maioria das ações com critérios e objetivos listados em edital; 2. Seleções em comissão e sempre passível de revisão; 3. Critérios baseados no decreto 7.234/2010; 4. Portaria 1722/2020 - Processo de avaliação sobre recursos do Pnaes; 5. Auditoria Interna e externa anual que avaliam a aplicação dos recursos orçamentários; 6. Ações que demandam recursos financeiros diretos, são regidas por edital; 7. Ações que não são regidas por edital, são precedidas de plano de ação em que há a previsão de acompanhamento e avaliação; 8. Utilização de instrumentos padronizados para registro de solicitação de apoio institucional a ações de cultura realizadas pela comunidade interna. n. n. n.	Satisfatório	1. Retificação do resultado de seleção; 2. Instauração de processo administrativo disciplinar para apurar o fato; 3. Caso envolva pagamentos devidos, devolução do recurso por GRU; n.	Satisfatório	1	2	Risco Insignificante	Aceitar	Anual
			Esquivar-se do cumprimento de obrigações		Não cumprir o planejamento da atividade						1. Organização interna de competências, com listas de tarefas; 2. Prestação de contas a chefia imediata; 3. Planejamento anual de cada área da Pró-reitoria; 4. Frequência para trabalho presencial; 5. Relatório semanal para trabalho em Home Office; 6. Avaliação qualitativa dos eventos após a sua realização. n.		1. Advertência; 2. Sindicância; 3. PAD. n.						

SINFRA	P13-Gestão de Contratos.	Gestão de Contratos.	d) outras formas de favorecimento – a outros ou a si mesmo.	Baixo	1	Baixo	1	3	Publicação dos relatórios de avaliação de desempenho de serviços realizados pelas empresas terceirizadas.	Semestral	EM ANDAMENTO	SINFRA	Elevado	0,2	Elevado	0,2	1	1	1	1	Baixo
--------	--------------------------	----------------------	---	-------	---	-------	---	---	---	-----------	--------------	--------	---------	-----	---------	-----	---	---	---	---	-------

Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (Seplan);

RISCO: ABUSO DE PODER OU POSIÇÃO EM FAVOR DE INTERESSES PRIVADOS

Caso NÃO fossem implementadas medidas que mitiguem os impactos das consequências geradas pela concretização do evento de risco, com base na experiência da Unidade, qual seria o nível dos impactos?	NÍVEL DO IMPACTO	GRAU
	Alto	4

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO				TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS									
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO	RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco	Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco	NOVA PROBABILIDADE E DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE E DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL					
						Pxl			PREVISTA		NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍV.DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I			
SEPLAN	P16- Designação e nomeação de chefias	Nomear servidor na Unidade	a) concessão de cargos ou vantagens em troca de apoio ou auxílio;	Baixo	1	Baixo	1	4	Realizar ações de sensibilização, voltadas à prevenção de condutas antiéticas, para os servidores da Seplan.	Semestral	EM ANDAMENTO	SEPLAN	Alto	0,4	Alto	0,4	1	1	2	2	Baixo

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO				TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS						
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO	RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco	Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco	NOVA PROBABILIDADE E DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE E DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL		
						Pxl			PREVISTA		NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I

SEPLAN	P14- Delegação de competências	Delegar competências	b) esquivar-se do cumprimento de obrigações;	Baixo	1	Leve	2	8	Acompanhamento pelos Gestores, para controle das delegações de competências.	Contínuo	EM ANDAMENTO	SEPLAN	Médio	0,6	Médio	0,6	1	1	2	2	Baixo
--------	--------------------------------	----------------------	--	-------	---	------	---	---	--	----------	--------------	--------	-------	-----	-------	-----	---	---	---	---	-------

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO								TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS					
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO	RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL			
											NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I			
SEPLAN	P06- Competências da Unidade Os principais Processos da Unidade (Relatório de Gestão, PDI, PGO)	Concluir as obrigações no prazo	b) esquivar-se do cumprimento de obrigações;	Leve	2	Leve	2	8	Mapeamento dos processos.	Contínuo (ANUAL)	EM ANDAMENTO (NE16)	SEPLAN	Médio (NE16)	0,6	Médio (NE16)	0,6	1	1	2	2	Baixo

RISCO: R2 - NEPOTISMO

Pró-Reitoria de Administração (Proad)

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO								TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS			
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO	RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL	
											NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I	
Caso NÃO fossem implementadas medidas que mitiguem os impactos das consequências geradas pela concretização do evento de risco, com base na experiência da Unidade, qual seria o nível dos impactos?			NÍVEL DO IMPACTO	GRAU															
			Alto	4															

PROAD	P5-Celebração de Convênios Congêneres	Firmar parcerias para consecução de objetivos comuns.	Nepotismo Presumido: b) contratação de familiares para vagas de estágio e de atendimento a necessidade temporária de excepcional interesse público;	Médio	3	Médio	3	12	1 - Nos modelos de documentos utilizados para celebração de convênios existem campos que devem ser especificados os critérios de seleção da equipe técnica; As unidades acadêmicas devem aprovar a composição das equipes técnicas e a compatibilidade de horário de servidores para participação dos projetos; Deve haver manifestação da chefia imediata acerca compatibilidade de horário. 2- Manutenção dos controles existentes e verificação contínua de melhorias. 3 - Em virtude da composição da equipe de atuação no projeto se dar pelo coordenador e unidade acadêmica / administrativa responsável pela execução do projeto, devem ser implantados mecanismos de verificação adicionais pela própria unidade, uma vez que a PROAD não tem condições de exercer controles além daqueles já realizados pelos modelos de documentos já existentes na PROAD.	Implantado	CONCLUÍDA	DCO/PROAD	Médio	0,6	Médio	0,6	2	2	2	4	Leve
-------	---------------------------------------	---	--	-------	---	-------	---	----	---	------------	-----------	-----------	-------	-----	-------	-----	---	---	---	---	------

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO				TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS									
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO	RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL			
											NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I			
PROAD	P12- Contratação Direta	Aquisição de bens, contratações de serviços e execução de obras.	Nepotismo Presumido: o) contratação de pessoa jurídica de familiar por agente público responsável por licitação.	Baixo	1	Baixo	1	4	1 - Utilização de minutas padrão disponibilizada pela AGU; 2 - Manutenção dos controles existentes e verificação contínua de melhorias.	Implantado	CONCLUÍDA	DCO/PROAD	Alto	0,4	Alto	0,4	1	1	2	2	Baixo
				Baixo	1								Alto	0,4	Alto	0,4	1				

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO							TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS					
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO	RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL		
									PREVISTA		NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I		
						Pxl			EM ANDAMENTO											
									CONCLUÍDA											
PROAD	P24-Licitações	Aquisição de bens, contratações de serviços e execução de obras.	Nepotismo Presumido: c) contratação de pessoa jurídica de familiar por agente público responsável por licitação.	Baixo	1	Baixo	1	4	1 - Contratações realizadas mediante licitação na forma eletrônica, onde não é possível identificar a pessoa jurídica antes do encerramento da fase de lances; 2-Utilização de minutas padrão, disponibilizada pela AGU. 3 - Manutenção dos controles existentes e verificação contínua de melhorias. 4- Solicitação de declaração de parentesco para gestores (Servidores públicos) /IN 02/2019-Unifesspa.	Implantado/Contínuo	EM ANDAMENTO	DCO/PROAD	Elevado	0,2	Elevado	0,2	1	1	1	Baixo
			Apuração específica: a) nepotismo cruzado;	Baixo	1															

Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep)

RISCO: NEPOTISMO		
Caso NÃO fossem implementadas medidas que mitiguem os impactos das consequências geradas pela concretização do evento de risco, com base na experiência da Unidade, qual seria o nível dos impactos?	NÍVEL DO IMPACTO	GRAU
	Médio	3

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO							TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS			
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO	RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL
									PREVISTA		NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I

Pxl										EM ANDAMENTO CONCLUÍDA	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I			
PROGEP	P16- Designação e nomeação de chefias	Evitar ou mitigar situações de nepotismo.	Nepotismo Presumido: a) contratação de familiares para cargos em comissão e função de confiança;	Médio	3	Médio	3	9	Solicitação de declaração de parentesco para gestores (Servidores públicos) / IN 02/2019-Unifesspa.	Contínuo	EM ANDAMENTO	PROGEP	Alto	0,4	Médio	0,6	1	1	2	2	Baixo
			Apuração específica: a) nepotismo cruzado;	Alto	4		Solicitação de declaração de ciência de nepotismo e nepotismo presumido aos gestores (Servidores públicos) /IN 02/2019-Unifesspa.		Contínuo	EM ANDAMENTO	PROGEP	Alto	0,4	Médio	0,6	2					
			c) nomeações, contratações não previstas expressamente no decreto nº 7.203-2010.	Leve	2		Solicitação de declaração de ciência de nepotismo e nepotismo presumido aos gestores (Servidores públicos) /IN 02/2019-Unifesspa.		Contínuo	EM ANDAMENTO	PROGEP	Alto	0,4	Baixo	0,8	1					

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO						TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS							
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO	RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco	Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL					
Pxl						EM ANDAMENTO CONCLUÍDA	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I							
PROGEP	P18-Estágio não obrigatório - Contratação de Estagiário (NE 06)	Contratar Estagiários.	Nepotismo Presumido: b) contratação de familiares para vagas de estágio e de atendimento a necessidade temporária de excepcional interesse público;	Leve	2	Leve	2	6	1 - Adicionar uma cláusula de vedação a contratação de parente até o terceiro grau no edital de seleção para vaga de estágio; 2 - Solicitação de declaração de parentesco para Estágio não obrigatório PROGEP /IN 02/2019-Unifesspa.	Implementado	EM ANDAMENTO	PROGEP	Baixo	0,8	Muito baixo	1	2	2	3	6	Médio

Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (Proeg)

Unidade	Processo/ Procedimentos	Objetivo do Processo	Identificação de Evento de Riscos					Avaliação dos Riscos							Resposta a Risco	Período para Monitoramento		
			Causas	Eventos de Riscos	Efeitos / Consequências	Tipologia do Risco	Objetivo Estratégico Institucional Vinculado ao Processo ?	Risco Inerente		Identificação e Avaliação dos Controles Existentes				Risco Residual				
								P	I	NRI	Controles que atuam nas Causas	Nível de Confiança	Controles que atuam nas Consequências	Nível de Confiança			Nova P	Novo I

PROEG	P18-Estágio não obrigatório - Contratação de Estagiário (NE14)	1-Contratar Estagiários; 2-Evitar situações de nepotismo.	Contratação de estagiário(a) razão parentesco servidor(a) Instituição	de em de com da	Nepotismo	Favorecimento de candidato(a) vinculado(a) ao servidor em contraposição aos demais sem vínculo, ferindo o princípio da equidade, além de possível troca de favores desvirtuada da finalidade do estágio	Integridade	8 - Fortalecer as atividades de controle interno e a transparência ativa.	1	2	Risco Insignificante	1. Selecionar, imparcialmente, os(as) candidatos(as) para as vagas de estágio não obrigatório;	Mediano	1. Selecionar, imparcialmente, os(as) candidatos(as) para as vagas de estágio não obrigatório;	Mediano	1	1	Risco Insignificante	Mitigar	Anual
-------	--	---	---	-----------------	-----------	---	-------------	---	---	---	----------------------	--	---------	--	---------	---	---	----------------------	---------	-------

PLANO DE AÇÃO

PLANO DE AÇÃO															
							O QUE?	ONDE?	QUEM?	COMO ?			QUANDO		
CONTROLE PROPOSTO/ AÇÃO PROPOSTA															
Unidade	Processo/ Procedimentos	Eventos de Riscos	Causas	Nova Probabilidade para causa NP=P*(1-NC)	Nível do Risco Residual	Resposta ao Risco	DESCRIÇÃO (ação a ser tomada para mitigação da probabilidade de ocorrência das causas geradoras do evento de risco)	OBJETIVO Adotar Controle Novo ou Melhorar Controle Existente?	(Em que unidade se dará a ação?)	(Responsável pela execução da ação)	DESCRIÇÃO (Como será implementado)	INTERVENIENTE (Informa o nome de outros servidores que contribuíram para a implementação)	DATA DE INÍCIO	DATA DE CONCLUSÃO	STATUS
PROEG	P18-Estágio não obrigatório - Contratação de Estagiário (NE14)	Nepotismo	Contratação de estagiário(a) em razão de parentesco com servidor(a) da Instituição	0,6	Risco Insignificante	Mitigar	1. Indicação, pela Unidade, de banca de avaliação para seleção do estagiário(a) (estágio não obrigatório), composta por pelo menos 2 (dois) servidores(as); 2. Assinatura, pelos membros da banca de avaliação para seleção do estagiário(a), de declaração de não parentesco com os candidatos ao processo seletivo para estágio não obrigatório.	Adotar Controle Novo	1. PROEG 2. Coordenadoria de Finanças	1. Leticia Barreto Cabral da Silva	1. Emissão de portaria interna nomeando os membros da banca de avaliação para seleção do(a) estagiário(a) e publicação na página da PROEG; 2. Redação e disponibilização de declaração de não parentesco para os membros da banca assinar antes do início do processo seletivo.	1. Denilson da Silva Costa; 2. Ellen Mayara Pereira Leite; 3. Gilmar Ramos da Silva; 4. Juliana de Sales Silva; 5. Lygia Policarpio	jan/22	Ao término de cada processo seletivo	Não Iniciado

PLANO DE CONTINGÊNCIA

PLANO DE CONTINGÊNCIA													
							O QUE?	ONDE?	QUEM?	COMO?			QUANDO?
CONTROLE PROPOSTO/ AÇÃO PROPOSTA													
Unidade	Processo/ Procedimentos	Eventos de Riscos	Consequências	Novo Impacto por consequência NI=I*(1-NC)	Nível do Risco Residual	Resposta ao Risco	DESCRIÇÃO (ação a ser tomada para mitigação dos impactos das consequências dos eventos de risco)	OBJETIVO Adotar Controle Novo ou Melhorar Controle Existente?	(Em que unidade se dará a ação)	(Responsável pela execução da ação)	DESCRIÇÃO (Como será implementado)	INTERVENIENTE (Informa o nome de outros servidores que contribuíram para a implementação)	QUANDO (Momento após a materialização do evento)
PROEG	P18-Estágio não obrigatório - Contratação de Estagiário (NE14)	Nepotismo	Favorecimento de candidato(a) vinculado(a) ao servidor em contraposição aos demais sem vínculo, ferindo o princípio da equidade, além de possível troca de favores desvirtuada da finalidade do estágio	1,2	Risco Insignificante	Mitigar	1. Indicação, pela Unidade, de banca de avaliação para seleção do estagiário(a) (estágio não obrigatório), composta por pelo menos 2 (dois) servidores(as); 2. Assinatura, pelos membros da banca de avaliação para seleção do estagiário(a), de declaração de não parentesco com os candidatos ao processo seletivo para estágio não obrigatório.	Adotar Controle Novo	1. PROEG 2. Coordenadoria de Finanças	1. Leticia Barreto Cabral da Silva	1. Emissão de portaria interna nomeando os membros da banca de avaliação para seleção do(a) estagiário(a) e publicação na página da PROEG; 2. Redação e disponibilização de declaração de não parentesco para os membros da banca assinar antes do início do processo seletivo.	1. Denilson da Silva Costa; 2. Ellen Mayara Pereira Leite; 3. Gilmar Ramos da Silva; 4. Juliana de Sales Silva; 5. Lygia Policarpio	1. No início de cada processo seletivo.

Pró-Reitoria de Extensão e Assuntos Estudantis (Proex)

Unidade	Processo/ Procedimentos	Objetivo do Processo	Identificação de Evento de Riscos					Avaliação dos Riscos											
			Causas	Eventos de Riscos	Efeitos / Consequências	Tipologia do Risco	Objetivo Estratégico Institucional Vinculado ao Processo?	Risco Inerente			Identificação e Avaliação dos Controles Existentes				Risco Residual			Resposta ao Risco	Período para Monitoramento
								P	I	NRI	Controles que atuam nas Causas	Nível de Confiança	Controles que atuam nas Consequências	Nível de Confiança	Nova P	Novo I	NRR		
Proex	P39-Seleção de bolsistas de extensão	Selecionar discentes para bolsas em projetos, programas, e ações permanentes de extensão	Concessão de bolsas para parentes de até terceiro grau de servidores lotados na PROEX	Nepotismo	Concessão irregular de bolsa	Integridade	1 - Ser excelente no ensino, pesquisa e extensão na perspectiva da promoção da cidadania, do desenvolvimento regional, da inclusão social, da diversidade e do respeito ao meio ambiente	2	5	Risco Moderado	1.Critérios objetivos de seleção de bolsistas listados em edital; 2.Seleções por comissão (indicada por portaria), com mecanismos de revisão previstos; 3.Critérios baseados no decreto 7.234/2010 (Pnaes); 4.Portaria 1722/2020 - Comissão de avaliação e acompanhamento do uso dos recursos do Pnaes; 5.Auditoria Interna e externa anual que avaliam a aplicação dos recursos orçamentários do Pnaes; 6.Auto-avaliação do alcance dos objetivos do programa, projeto, ou ação permanente (Portaria 1722/2020).	Satisfatório	1. Retificação do resultado para retirar o bolsista selecionado de forma irregular e convocação do próximo da lista de classificados; 2. Advertência dos servidores envolvidos; 3. Instauração de sindicância investigativa para apurar os fatos; 4. Instauração de processo administrativo disciplinar para apurar os fatos; 5. Ressarcimento por GRU dos valores recebidos indevidamente.	Satisfatório	1	2	Risco Insignificante	Mitigar	Anual
Proex	P40-Seleção de projeto ou programa para a seleção de bolsas de extensão do PIBEX	Selecionar projetos e programas a serem contemplados com bolsas	Aprovação de propostas para parentes de até terceiro grau de servidores lotados na PROEX	Nepotismo	Aprovação indevida de projeto/programa	Integridade	1 - Ser excelente no ensino, pesquisa e extensão na perspectiva da promoção da cidadania, do desenvolvimento regional, da inclusão social, da diversidade e do respeito ao meio ambiente	2	5	Risco Moderado	1.Critérios objetivos de seleção de projeto/programa listados em edital; 2.Seleções por avaliadores ad hoc externos à instituição (com dados cadastrados no sistema SIG), com critérios de avaliação descritos em edital; 3.Publicidade da lista de avaliadores ad hoc; 4.Divulgação dos resultados de cada etapa em site específico e redes sociais; 5.Recebimento de relatório final aprovado por conselho/colegiado da unidade acadêmica e/ou administrativa.	Satisfatório	1. Retificação do resultado para retirar o proponente selecionado de forma irregular e convocação do próximo da lista de classificados; 2. Advertência dos servidores envolvidos; 3. Instauração de sindicância investigativa para apurar os fatos; 4. Instauração de processo administrativo disciplinar para apurar os fatos; 5. Ressarcimento por GRU dos valores recebidos indevidamente.	Satisfatório	1	2	Risco Insignificante	Mitigar	Anual
Proex	P42-Promoção de eventos artístico-culturais	Realizar eventos artístico-culturais para a comunidade acadêmica e de outros setores da sociedade	Contratação de serviços de terceiros que sejam parentes em terceiro grau de servidores lotados na PROEX	Nepotismo	Favorecer determinada parte em detrimento de outra.	Integridade	1 - Ser excelente no ensino, pesquisa e extensão na perspectiva da promoção da cidadania, do desenvolvimento regional, da inclusão social, da	2	5	Risco Moderado	1. Maioria das ações com critérios e objetivos listados em edital; 2. Seleções em comissão e sempre passível de revisão; 3. Auditoria Interna e externa anual que avaliam a aplicação dos recursos orçamentários;	Satisfatório	1. Advertência dos servidores envolvidos; 2. Instauração de sindicância investigativa para apurar os fatos; 3. Instauração de processo administrativo disciplinar para apurar	Satisfatório	1	2	Risco Insignificante	Mitigar	Anual

							diversidade e do respeito ao meio ambiente		4. Ações que demandam recursos financeiros diretos são regidas por edital; 5. Ações que não são regidas por edital, são precedidas de plano de ação em que há a previsão de acompanhamento e avaliação; 6. Utilização de instrumentos padronizados para registro de solicitação de apoio institucional a ações de cultura realizadas pela comunidade interna.		os fatos; 4. Ressarcimento por GRU dos valores recebidos indevidamente, quando aplicável.		
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--

PLANO DE AÇÃO

PLANO DE AÇÃO															
							O QUE ?	ONDE?	QUEM ?	COMO?		QUANDO			
							CONTROLE PROPOSTO/ AÇÃO PROPOSTA								
Unidade	Processo/ Procedimentos	Eventos de Riscos	Causas	Nova Probabilidade para causa NP=P*(1-NC)	Nível do Risco Residual	Resposta ao Risco	DESCRIÇÃO	OBJETIVO			DESCRIÇÃO	INTERVENIENTE	DATA DE INÍCIO	DATA DE CONCLUSÃO	STATUS
							(ação a ser tomada para mitigação da probabilidade de ocorrência das causas geradoras do evento de risco)	Adotar Controle Novo ou Melhorar Controle Existente?	(Em que unidade se dará a ação?)	(Responsável pela execução da ação)	(Como será implementado)	(Informa o nome de outros servidores que contribuíram para a implementação)			
Proex	P39-Seleção de bolsistas de extensão	Nepotismo	Concessão de bolsas para parentes de até terceiro grau de servidores lotados na PROEX	0,8	Risco Insignificante	Mitigar	1. Inclusão de cláusula, em edital, impedindo a seleção de parentes de até terceiro grau como bolsistas de extensão 2. 3. n.	Melhorar Controle Existente	1. PROEX	1. DEXT	1. Inclusão de cláusula, em edital, impedindo a seleção de parentes de até terceiro grau como bolsistas de extensão	1. Servidores que atuam na formulação e publicação de editais	1: Jan/22	1: Dez/22	Em andamento
Proex	P40-Seleção de projeto ou programa para a seleção de bolsas de extensão do PIBEX	Nepotismo	Aprovação de propostas para parentes de até terceiro grau de servidores lotados na PROEX	0,8	Risco Insignificante	Mitigar	1. Inclusão de cláusula, em edital, impedindo a seleção de parentes de até terceiro grau como bolsistas de extensão 2. 3. n.	Melhorar Controle Existente	1. PROEX	1. DEXT	1. Inclusão de cláusula, em edital, impedindo a seleção de parentes de até terceiro grau como bolsistas de extensão 2. 3. n.	1. Servidores que atuam na formulação e publicação de editais 2. 3. n.	1: Jan/22	1: Dez/22	Em andamento
Proex	P42-Promoção de eventos artístico-culturais	Nepotismo	Contratação de serviços de terceiros que sejam parentes em terceiro grau de servidores lotados na PROEX	0,8	Risco Insignificante	Mitigar	1. Inclusão de cláusula, em edital, impedindo a seleção de parentes de até terceiro grau como bolsistas de extensão	Melhorar Controle Existente	1. PROEX	1. DEXT	1. Inclusão de cláusula, em edital, impedindo a seleção de parentes de até terceiro grau como bolsistas de extensão	1. Servidores que atuam na formulação e publicação de editais	1: Jan/22	1: Dez/22	Em andamento

Secretaria de Infraestrutura (Sinfra);

RISCO: NEPOTISMO		
Caso NÃO fossem implementadas medidas que mitiguem os impactos das	NÍVEL DO IMPACTO	GRAU

consequências geradas pela concretização do evento de risco, com base na experiência da Unidade, qual seria o nível dos impactos?		
	Alto	4

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO									TRATAMENTO DO RISCO			AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS					
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA		PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)		NÍVEL DO RISCO INERENTE Pxl	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL
											PREVISTA	EM ANDAMENTO		NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I
SINFRA	P16- Designação e nomeação de chefias	Evitar situações de nepotismo.	Nepotismo Presumido: a) contratação de familiares para cargos em comissão e função de confiança;	Baixo	1	Baixo	1	4	Solicitação de declaração de parentesco para gestores (pessoal terceirizado) SINFRA / IN 02/2019-Unifesspa.	Contínuo	CONCLUÍDA	SINFRA	Alto	0,4	Alto	0,4	1	1	2	2	Baixo

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO									TRATAMENTO DO RISCO			AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS					
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA		PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)		NÍVEL DO RISCO INERENTE Pxl	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL
											PREVISTA	EM ANDAMENTO		NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I
SINFRA	P13-Gestão de Contratos.	Gestão de Contratos.	Apuração específica: b) contratação de familiares para prestação de serviços terceirizados	Baixo	1	Baixo	1	4	Publicação da relação nominal do pessoal terceirizado.	Semestral	CONCLUÍDA	SINFRA	Alto	0,4	Alto	0,4	1	1	2	2	Baixo

RISCO: R3 - CONFLITO DE INTERESSES;

Assessoria de Comunicação (Ascom)

RISCO:CONFLITO DE INTERESSES

Caso NÃO fossem implementadas medidas que mitiguem os impactos das consequências geradas pela concretização do evento de risco, com base na experiência da Unidade, qual seria o nível dos impactos?	NÍVEL DO IMPACTO	Grau
	Leve	2

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO							TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DO RISCO						
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA P/ O RISCO	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		RESPONSÁVEL	Qual a eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco?		Qual a eficácia dos controles para MITIGAR os IMPACTOS do Risco?		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL		
									PREVISTA	EM ANDAMENTO		CONCLUÍDA	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I	
						I x P															
ASCOM	P17- Divulgação	Divulgar informações e matérias jornalísticas.	a) uso de informação privilegiada;	Leve	2	Médio	3	6	Zelar pela imagem institucional e o planejamento estratégico da divulgação de informações.	Contínuo	EM ANDAMENTO	ASCOM	Elevado	0,2	Elevado	0,2	1	1	1	1	Baixo
			h) relacionar a instituição a causas que são particulares ou de grupos externos à Universidade.	Médio	3				Zelar pela impessoalidade, evitando o favorecimento pessoal.	Contínuo	EM ANDAMENTO	ASCOM	Elevado	0,2	Elevado	0,2	1				

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO							TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DO RISCO						
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA P/ O RISCO	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		RESPONSÁVEL	Qual a eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco?		Qual a eficácia dos controles para MITIGAR os IMPACTOS do Risco?		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL		
									PREVISTA	EM ANDAMENTO		CONCLUÍDA	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I	
						I x P															
Unifesspa	Diversos	-	e) praticar ato em benefício de pessoa jurídica (em que participe o servidor ou parente);	Baixo	1	Baixo	1	2	Publicação no site da Unifesspa da lista das Unidades desta IFES com seus respectivos cargos e contatos (Quem é Quem), até o quarto nível hierárquico a nível de ASCOM.	Contínuo	EM ANDAMENTO	ASCOM	Alto	0,4	Elevado	0,2	1	1	1	1	Baixo

Centro de Tecnologia da Informação e Comunicação (Ctic)

RISCO: CONFLITO DE INTERESSES

Caso NÃO fossem implementadas medidas que mitiguem os impactos das consequências geradas pela concretização do evento de risco, com base na experiência da Unidade, qual seria o nível dos impactos?	NÍVEL DO IMPACTO	GRAU
	Alto	4

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO				TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS									
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL				
									PREVISTA	EM ANDAMENTO		NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.					NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)
						Pxl															
CTIC	P1-Acesso aos Sistemas, Rede e Site da Unifresspa	Disponibilizar acessos aos usuários.	a) uso de informação privilegiada;	Alto	4	Alto	4	16	1-Ações permanentes de monitoramento de permissões de acesso aos sistemas e pastas de rede. 2-Confeccionar política de controle de acesso a informação e aos recursos e serviços de TI.	1-Contínuo 2- Implementado (NE18) (clique aqui para acessar.)	EM ANDAMENTO	CTIC	Médio	0,6	Médio	0,6	2	2	2	4	Leve

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO				TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS									
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL				
									PREVISTA	EM ANDAMENTO		NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.					NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)
						Pxl															
CTIC	P11- Contratação de Bens e Serviços de TIC	Aquisição de bens e contratações de serviços de TIC.	b) relação de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão;	Médio	3	Leve	2	8	Aplicação efetiva das portarias de fiscalização de contratos.	Contínuo	EM ANDAMENTO	CTIC	Alto	0,4	Alto	0,4	1	1	2	2	Baixo
			g) prestar serviços a pessoa jurídica sob regulação do órgão.	Baixo	1				Conscientização dos servidores com relação a atos que configurem conflito de interesse.	Contínuo	EM ANDAMENTO	CTIC	Médio	0,6	Médio	0,6	1				

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO				TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS			
----------------------------------	--	--	--	---------------------	--	--	--	-------------------------	--	--	--	----------------------	--	--	--

ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA		PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)		NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco				NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL	
				PREVISTA	RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco					Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I					
						NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.				NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.									
CTIC	P36-Exercício do Cargo, Emprego ou Função Pública	Acompanhar a rotina do servidor.	c) atividade privada incompatível com o cargo;	Médio	3	Médio	3	12	Efetiva fiscalização interna pelos gestores da Unidade.	Contínuo	EM ANDAMENTO	CTIC	Médio	0,6	Alto	0,4	2	2	2	4	Leve

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO								TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS			
----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	---------------------	--	--	--	-------------------------	--	--	--	----------------------	--	--	--

ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA		PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)		NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco				NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL	
				PREVISTA	RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco					Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I					
						NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.				NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.									
CTIC	TODOS OS PROCESSOS	-	c) atividade privada incompatível com o cargo;	Alto	4	Leve	2	8	Conscientização sobre a proibição do exercício do comércio.	Contínuo	EM ANDAMENTO	CTIC	Médio	0,6	Médio	0,6	2	1	2	2	Baixo
			d) atuar como intermediário junto à administração;	Leve	2				Conscientização sobre proibição de atuar como intermediário junto a administração.	Contínuo	EM ANDAMENTO	CTIC	Médio	0,6	Médio	0,6	1				
			e) praticar ato em benefício de pessoa jurídica (em que participe o servidor ou parente);	Leve	2				Conscientização dos servidores com relação a atos que configurem conflito de interesse.	Contínuo	EM ANDAMENTO	CTIC	Médio	0,6	Médio	0,6	1				
			f) receber presente de quem tenha interesse em decisão;	Baixo	1				Conscientização dos servidores com relação a atos que configurem conflito de interesse.	Contínuo	EM ANDAMENTO	CTIC	Médio	0,6	Médio	0,6	1				

Ouvidoria

RISCO: CONFLITO DE INTERESSES

Caso NÃO fossem implementadas medidas que mitiguem os impactos das consequências	NÍVEL DO IMPACTO	GRAU
--	------------------	------

geradas pela concretização do evento de risco, com base na experiência da Unidade, qual seria o nível dos impactos?		
	Alto	4

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO									TRATAMENTO DO RISCO			AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS					
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA		PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO		NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL	
				PREVISTA	EM ANDAMENTO	RESPONSÁVEL	NÍVEL DE CONF.				RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I				
IXP									CONCLUÍDA												
PROGEP	P9-Conflitos de Interesses	Mitigar situações de conflito de interesses.	a) uso de informação privilegiada;	Alto	4			8	Disponibilização do Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflitos de Interesses (SECI/CGU) e o sistema de ouvidorias do governo federal (e-Ouv).	Contínuo	EM ANDAMENTO	PROGEP/OUVIDORIA	Alto	0,4	Alto	0,4	2				
			b) relação de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão;	Baixo	1	Leve	2		Disponibilização do Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflitos de Interesses (SECI/CGU) e o sistema de ouvidorias do governo federal (e-Ouv).	Contínuo	EM ANDAMENTO	PROGEP/OUVIDORIA	Alto	0,4	Alto	0,4	1	1	2	2	Baixo
			f) receber presente de quem tenha interesse em decisão;	Baixo	1				Disponibilização do Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflitos de Interesses (SECI/CGU) e o sistema de ouvidorias do governo federal (e-Ouv).	Contínuo	EM ANDAMENTO	PROGEP/OUVIDORIA	Alto	0,4	Alto	0,4	1				

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO									TRATAMENTO DO RISCO			AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS					
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA		PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO		NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL	
				PREVISTA	EM ANDAMENTO	RESPONSÁVEL	NÍVEL DE CONF.				RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I				
IXP									CONCLUÍDA												
Unifesspa	Diversos Processos	-	a) uso de informação privilegiada;	Baixo	1	Baixo	1	4	Realizar ações de sensibilização voltadas à prevenção de condutas ilegais e antiéticas para os servidores da Unifesspa.	Contínuo	EM ANDAMENTO	Ouvidoria	Alto	0,4	Alto	0,4	1	1	2	2	Baixo

			d) atuar como intermediário junto à administração;	Baixo	1				Realizar ações de sensibilização voltadas à prevenção de condutas ilegais e antiéticas para os servidores da Unifesspa.	Contínuo	EM ANDAMENTO	Ouvidoria	Alto	0,4	Alto	0,4	1				
			f) receber presente de quem tenha interesse em decisão;	Baixo	1				Realizar ações de sensibilização voltadas à prevenção de condutas ilegais e antiéticas para os servidores da Unifesspa.	Contínuo	EM ANDAMENTO	Ouvidoria	Alto	0,4	Alto	0,4	1				

Pró-Reitoria de Administração (Proad)

RISCO: CONFLITO DE INTERESSES

Caso NÃO fossem implementadas medidas que mitiguem os impactos das consequências geradas pela concretização do evento de risco, com base na experiência da Unidade, qual seria o nível dos impactos?	NÍVEL DO IMPACTO	GRAU
	Alto	4

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO								TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS					
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO	RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco	Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL					
						Pxl			PREVISTA		NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I			
PROAD	P5- Celebração de Convênios Congêneres	Firmar parcerias para consecução de objetivos comuns.	a) uso de informação privilegiada;	Leve	2	Leve	2	8	Implementar controle que tente classificar o risco de eventual aproveitamento de informações em cada processo, e limitar o número de servidores com acesso ao referido processo.	Junho de 2021	PREVISTA	PROAD	Baixo	0,8	Muito baixo	1	2	2	4	8	Médio

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO								TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS			
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO	RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco	Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL			
						Pxl			PREVISTA		NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I	

PROAD	P12- Contratação Direta	Aquisição de bens, contratações de serviços e execução de obras.	a) uso de informação privilegiada;	Leve	2	Leve	2	8	Implementar controle que tente classificar o risco de eventual aproveitamento de informações em cada processo, e limitar o número de servidores com acesso ao referido processo.	Junho de 2021	PREVISTA	PROAD	Baixo	0,8	Muito baixo	1	2	2	4	8	Médio
			f) receber presente de quem tenha interesse em decisão;	Leve	2				1 - Segregação de funções. 2 - PROAD deve atuar na divulgação e conscientização dos riscos de consequências dessa ação. Embora haja segregação de funções não há na PROAD meios de controlar esse fator adequadamente.	1 - Implantado 2- Previsto no PI 2020-2021 P/ Dezembro/2020 (Previsão atualizada para Dezembro/2021)	PREVISTA	PROAD	Baixo	0,8	Muito baixo	1	2				

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO									TRATAMENTO DO RISCO			AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS					
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL			
									PREVISTA	RESPONSÁVEL	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I			
						Pxl			EM ANDAMENTO	CONCLUÍDA											
PROAD	P20- Fiscalização administrativa de contratos	Fiscalizar administrativamente os contratos celebrados pela Unifesspa.	a) uso de informação privilegiada;	Leve	2	Leve	2	8	Implementar controle que tente classificar o risco de eventual aproveitamento de informações em cada processo, e limitar o número de servidores com acesso ao referido processo.	Junho de 2021	PREVISTA	PROAD	Baixo	0,8	Muito baixo	1	2	2	4	8	Médio
			f) receber presente de quem tenha interesse em decisão;	Leve	2				1 - Segregação de funções. 2 - PROAD deve atuar na divulgação e conscientização dos riscos de consequências dessa ação. Embora haja segregação de funções não há na PROAD meios de controlar esse fator adequadamente.	1 - Implantado 2- Previsto no PI 2020-2021 P/ dezembro/2020 (Previsão atualizada para dezembro/2021)	PREVISTA	PROAD	Baixo	0,8	Muito baixo	1	2				

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO									TRATAMENTO DO RISCO			AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS				
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL		
									PREVISTA	RESPONSÁVEL	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I		
						Pxl			EM ANDAMENTO	CONCLUÍDA										

PROAD	P30- Procedimento de Apuração de Penalidade em Contratações -PAPC	Apurar ocorrência e aplicar penalidades no âmbito de contratos.	d) atuar como intermediário junto à administração ;	Leve	2	Leve	2	8	1 - Segregação de Funções; 2-Comissão composta por no mínimo 3 servidores, 3 - modelos de documentos de análise com critérios objetivos para condução do processo. 4 - Manutenção dos controles existentes e verificação contínua de melhorias. (obs.: A atuação setorizada e composição da comissão pelo mínimo de 3 pessoas proporciona o controle simultâneo entre as partes do processo, impossibilitando o favorecimento de terceiros pelo intento de apenas uma das partes, necessitando que toda a cadeia do processo haja em torno disto, o que é improvável).	Implantado	CONCLUÍDA	PROAD	Elevado	0,2	Elevado	0,2	1	2	2	4	Leve
			f) receber presente de quem tenha interesse em decisão;	Leve	2					1 - Segregação de funções. 2 - PROAD deve atuar na divulgação e conscientização dos riscos de consequências dessa ação. Embora haja segregação de funções não há na PROAD meios de controlar esse fator adequadamente.	1 - Implantado 2- Previsto no PI 2020-2021 P/ dezembro/2020 (Previsão atualizada para dezembro/2021)	PREVISTA	PROAD	Baixo	0,8	Muito baixo	1				

Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep);

RISCO: CONFLITO DE INTERESSES

Caso NÃO fossem implementadas medidas que mitiguem os impactos das consequências geradas pela concretização do evento de risco, com base na experiência da Unidade, qual seria o nível dos impactos?	NÍVEL DO IMPACTO	GRAU
	Leve	2

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO									TRATAMENTO DO RISCO			AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS					
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL		
									PREVISTA	EM ANDAMENTO		CONCLUÍDA	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I	
PROGEP	P3-Análise e Controle de Acumulação de Cargos, Empregos e Funções	Evitar acumulação indevida de cargos.	c) atividade privada incompatível com o cargo;	Leve	2	Leve	2	4	Solicitação da Declaração de Acumulação de Cargos via SIGRH/Unifesspa.	Semestral e sempre que houver atualização	EM ANDAMENTO	DAP/PROGEP	Alto	0,4	Alto	0,4	1	1	1	1	Baixo

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO							TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS						
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL		
									PREVISTA	EM ANDAMENTO		NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.					P (causa)*RC	Média (P causa)
						Pxl															
PROGEP	P9-Conflitos de Interesses	Mitigar situações de conflito de interesses.	a) uso de informação privilegiada;	Alto	4	Médio	3	6	Disponibilização do Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflitos de Interesses (SECI/CGU) e o sistema de ouvidorias do governo federal (e-Ouv).	Contínuo	EM ANDAMENTO	PROGEP/OUVIDORIA	Baixo	0,8	Alto	0,4	3	2	1	2	Baixo
			b) relação de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão;	Médio	3				Disponibilização do Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflitos de Interesses (SECI/CGU) e o sistema de ouvidorias do governo federal (e-Ouv).	Contínuo	EM ANDAMENTO	PROGEP/OUVIDORIA	Baixo	0,8	Alto	0,4	2				
			d) atuar como intermediário junto à administração;	Médio	3				Disponibilização do Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflitos de Interesses (SECI/CGU) e o sistema de ouvidorias do governo federal (e-Ouv).	Contínuo	EM ANDAMENTO	PROGEP	Baixo	0,8	Alto	0,4	2				
			e) praticar ato em benefício de pessoa jurídica (em que participe o servidor ou parente);	Médio	3				Disponibilização do Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflitos de Interesses (SECI/CGU) e o sistema de ouvidorias do governo federal (e-Ouv).	Contínuo	EM ANDAMENTO	PROGEP	Baixo	0,8	Alto	0,4	2				
			f) receber presente de quem tenha interesse em decisão;	Baixo	1				Disponibilização do Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflitos de Interesses (SECI/CGU) e o sistema de ouvidorias do governo federal (e-Ouv).	Contínuo	EM ANDAMENTO	PROGEP/OUVIDORIA	Muito baixo	1	Alto	0,4	1				
			g) prestar serviços a pessoa jurídica sob regulação do órgão.	Leve	2				Disponibilização do Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflitos de Interesses (SECI/CGU) e o sistema de ouvidorias do governo federal (e-Ouv).	Contínuo	EM ANDAMENTO	PROGEP	Baixo	0,8	Alto	0,4	2				

Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (Proeg);

RISCO: CONFLITO DE INTERESSES

Caso NÃO fossem implementadas medidas que mitiguem os impactos das consequências	NÍVEL DO IMPACTO	GRAU
--	------------------	------

geradas pela concretização do evento de risco, com base na experiência da Unidade, qual seria o nível dos impactos?		
	Critico	5

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO								TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS						
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA		PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)		NÍVEL DO RISCO INERENTE Pxl	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		RESPONSÁVEL		Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL
				Médio	3	Médio	3				15	PREVISTA	PROEG	Muito baixo	1	Muito baixo	1	3	3	5	15	Alto
									EM ANDAMENTO	CONCLUÍDA	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Novo P * Novo I				
PROEG	P36-Exercício do Cargo, Emprego ou Função Pública (NE 05)	Exercer atribuições do Cargo (NE 05)	c) atividade privada incompatível com o cargo; f) receber presente de quem tenha interesse em decisão;	Médio	3	Médio	3	15	Capacitação dos docentes, incluindo coordenadores de curso, nos aspectos atinentes ao Programa de Integridade.	Reestimado para Junho/2022 (NE 04)	PREVISTA	PROEG	Muito baixo	1	Muito baixo	1	3	3	5	15	Alto	
				Médio	3				Capacitação dos docentes, incluindo coordenadores de curso, nos aspectos atinentes ao Programa de Integridade.	Reestimado para Junho/2022 (NE 04)	PREVISTA	PROEG	Muito baixo	1	Muito baixo	1	3					

Pró-Reitoria de Extensão e Assuntos Estudantis (Proex)

Unidade	Processo/ Procedimentos	Objetivo do Processo	IDENTIFICAÇÃO DE EVENTO DE RISCOS					AVALIAÇÃO DOS RISCOS										Resposta ao Risco	Período para Monitoramento.
			Causas	Eventos de Riscos	Efeitos / Consequências	Tipologia do Risco	Objetivo Estratégico Institucional Vinculado ao Processo?	Risco Inerente			Identificação e Avaliação dos Controles Existentes				Risco Residual				
								P	I	NRI	Controles que atuam nas Causas	Nível de Confiança	Controles que atuam nas Consequências	Nível de Confiança	Nova P	Novo I	NRR		
Proex	P40-Seleção de projeto ou programa para a seleção de bolsas de extensão do PIBEX	Selecionar projetos e programas a serem contemplados com bolsas	Seleção de projeto ou programa vinculados servidores lotados PROEX	Conflitos de interesses	Aprovação indevida de projeto/programa	Integridade	1 - Ser excelente no ensino, pesquisa e extensão na perspectiva da promoção da cidadania, do desenvolvimento regional, da inclusão social, da diversidade e do respeito ao meio ambiente	2	5	Risco Moderado	1.Critérios objetivos de seleção de projeto/programa listados em edital; 2.Seleções por avaliadores ad hoc externos à instituição (com dados cadastrados no sistema SIG), com critérios de avaliação descritos em edital; 3.Publicidade da lista de avaliadores ad hoc; 4.Divulgação dos resultados de cada etapa em site específico e redes sociais; 5.Recebimento de relatório final aprovado por conselho/colegiado da unidade	Satisfatório	1. Retificação do resultado para retirar o proponente selecionado de forma irregular e convocação do próximo da lista de classificados; 2. Advertência dos servidores envolvidos; 3. Instauração de sindicância investigativa para apurar os fatos; 4. Instauração de processo administrativo disciplinar para apurar os fatos; 5. Ressarcimento por GRU dos valores recebidos indevidamente.	Satisfatório	1	2	Risco Insignificante	Aceitar	Anual

Proex	P42-Promoção de eventos artístico-culturais	Realizar eventos artístico-culturais para a comunidade acadêmica e de outros setores da sociedade	Seleção de ação de cultura vinculado a servidores lotados na PROEX	Conflitos de interesses	Favorecer determinada parte em detrimento de outra.	Integridade	1 - Ser excelente no ensino, pesquisa e extensão na perspectiva da promoção da cidadania, do desenvolvimento regional, da inclusão social, da diversidade e do respeito ao meio ambiente	2	5	Risco Moderado	acadêmica e/ou administrativa. 1.Critérios objetivos de seleção de projeto/programa listados em edital; 2.Seleções por avaliadores ad hoc externos à instituição (com dados cadastrados no sistema SIG e portaria), com critérios de avaliação descritos em edital; 3.Divulgação dos resultados de cada etapa em site específico e redes sociais; 4.Recebimento de relatório final aprovado por conselho/colegiado da unidade acadêmica e/ou administrativa.	Satisfatório	1. Refazer a avaliação das propostas e retificar o resultado; 2. Advertência dos servidores envolvidos; 3. Instauração de sindicância investigativa para apurar os fatos; 4. Instauração de processo administrativo disciplinar para apurar os fatos; 5. Ressarcimento por GRU dos valores recebidos indevidamente.	Satisfatório	1	2	Risco Insignificante	Aceitar	Anual
-------	---	---	--	-------------------------	---	-------------	--	---	---	----------------	--	--------------	---	--------------	---	---	----------------------	---------	-------

Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (Seplan);

RISCO: CONFLITO DE INTERESSES

Caso NÃO fossem implementadas medidas que mitiguem os impactos das consequências geradas pela concretização do evento de risco, com base na experiência da Unidade, qual seria o nível dos impactos?

NÍVEL DO IMPACTO

GRAU

Alto

4

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO								TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS					
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO PREVISTA	RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL			
											NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.					P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC
SEPLAN	P36- Exercício do Cargo, Emprego ou Função Pública	Exercer atribuições do Cargo e considerar o interesse público em detrimento do privado	c) atividade privada incompatível com o cargo;	Baixo	1	Baixo	1	4	Acompanhamento da rotina do servidor da Unidade.	Contínuo	EM ANDAMENTO	SEPLAN	Médio	0,6	Médio	0,6	1	1	2	2	Baixo
			d) atuar como intermediário junto à administração;	Baixo	1				Realizar ações de sensibilização voltadas à prevenção de condutas antiéticas para os servidores da Seplan.	Semestral	EM ANDAMENTO	SEPLAN	Médio	0,6	Médio	0,6	1				

Centro de Tecnologia da Informação e Comunicação (Ctic)

RISCO: PRESSÃO INTERNA OU EXTERNA, ILEGAL OU ANTÍÉTICA PARA INFLUENCIAR AGENTE PÚBLICO

Caso NÃO fossem implementadas medidas que mitiguem os impactos das consequências geradas pela concretização do evento de risco, com base na experiência da Unidade, qual seria o nível dos impactos ?	NÍVEL DO IMPACTO	GRAU
	Alto	4

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO							TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS				
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL
									PREVISTA	EM ANDAMENTO		NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I
Unifesspa	Diversos	-	(a) influência sobre funcionários subordinados para violar sua conduta devida;	Médio	3		Indicar os canais de denúncia no site da Unifesspa.	Contínuo	EM ANDAMENTO	CTIC	Baixo	0,8	Baixo	0,8	2				
CTIC	TODOS OS PROCESSOS	-	(a) influência sobre funcionários subordinados para violar sua conduta devida;	Médio	3	Médio 3	Conscientização dos servidores com relação a atos que configurem violação da conduta devida.	Contínuo	EM ANDAMENTO	CTIC	Médio	0,6	Médio	0,6	2	2	3	6	Médio

Comissão de Ética

RISCO: PRESSÃO INTERNA OU EXTERNA, ILEGAL OU ANTÍÉTICA PARA INFLUENCIAR AGENTE PÚBLICO

Caso NÃO fossem implementadas medidas que mitiguem os impactos das consequências geradas pela concretização do evento de risco, com base na experiência da Unidade, qual seria o nível dos impactos?	NÍVEL DO IMPACTO	GRAU
	Crítico	5

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO							TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS			
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO	RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para	Eficácia dos controles para	NOVA PROBABILIDADE DE	NOVA PROBABILIDADE DE	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL		

O RISCO Média (P. Causa)										prevenir a CAUSA do risco		mitigar os IMPACTOS do risco		OCORRÊNCIA DA CAUSA	OCORRÊNCIA DO RISCO						
										PREVISTA											
										EM ANDAMENTO			NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I	
										CONCLUÍDA											
										Pxl											
Unifesspa	Diversos	-	(a) influência sobre funcionários subordinados para violar sua conduta devida;	Baixo	1	Baixo	1	5	Realização ações de sensibilização, voltadas à prevenção de condutas antiéticas, para os servidores da Unifesspa.	Contínuo	EM ANDAMENTO	Comissão de Ética	Muito baixo	1	Muito baixo	1	1	1	5	5	Leve
			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;	Baixo	1				Realização ações de sensibilização, voltadas à prevenção de condutas antiéticas, para os servidores da Unifesspa.	Contínuo	EM ANDAMENTO	Comissão de Ética	Muito baixo	1	Muito baixo	1	1				
			(b) pressões relacionadas a tráfico de influência.	Baixo	1				Realização ações de sensibilização, voltadas à prevenção de condutas antiéticas, para os servidores da Unifesspa.	Contínuo	EM ANDAMENTO	Comissão de Ética	Muito baixo	1	Muito baixo	1	1				

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO									TRATAMENTO DO RISCO			AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS				
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO	RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL		
									PREVISTA		NÍVEL DE CONFIANÇA	RISCO DE CONTROLE	NÍVEL DE CONFIANÇA	RISCO DE CONTROLE	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I		
									CONCLUÍDA											
									Pxl											
Unifesspa	P15- Denúncias	Apurar denúncias de condutas ilícitas ou antiéticas.	(b) ações de retaliação contra possíveis denunciante	Baixo	1	Baixo	1	5	Realização ações de sensibilização, voltadas à prevenção de condutas antiéticas, para os servidores da Unifesspa.	Contínuo	EM ANDAMENTO	Comissão de Ética	Muito baixo	1	Muito baixo	1	1	5	5	Leve

Divisão de Processos Disciplinares (Diprod)

RISCO: PESSÃO INTERNA OU EXTERNA, ILEGAL OU ANTIÉTICA PARA INFLUENCIAR AGENTE PÚBLICO

Caso NÃO fossem implementadas medidas que mitiguem os impactos das	NÍVEL DO IMPACTO	GRAU
--	------------------	------

consequências geradas pela concretização do evento de risco, com base na experiência da Unidade, qual seria o nível dos impactos?		
	Crítico	5

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO							TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS							
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL			
									PREVISTA	EM ANDAMENTO		CONCLUÍDA	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I		
Unifesspa	Diversos	-	(a) influência sobre funcionários subordinados para violar sua conduta devida;	Crítico	5	Crítico	5	25	IXP	Ações de sensibilização voltadas à prevenção de condutas ilícitas.	Contínuo	EM ANDAMENTO	DIPROD	Médio	0,6	Médio	0,6	3	3	3	9	Médio
			(b) pressões relacionadas a tráfico de influência.	Crítico	5					Ações de sensibilização voltadas à prevenção de condutas ilícitas.	Contínuo	EM ANDAMENTO	DIPROD	Médio	0,6	Médio	0,6	3				

Pró-Reitoria de Administração (Proad)

RISCO: PRESSÃO INTERNA OU EXTERNA, ILEGAL OU ANTIÉTICA PARA INFLUENCIAR AGENTE PÚBLICO		
Caso NÃO fossem implementadas medidas que mitiguem os impactos das consequências geradas pela concretização do evento de risco, com base na experiência da Unidade, qual seria o nível dos impactos?	NÍVEL DO IMPACTO	GRAU
	Alto	4

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO							TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS						
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL		
									PREVISTA	EM ANDAMENTO		CONCLUÍDA	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I	
						Pxl															

PROAD	TODOS OS PROCESSOS	-	(a) influência sobre funcionários subordinados para violar sua conduta devida;	Leve	2	Leve	2	8	1 - Segregação de Funções; 2-Documentos padronizados com critérios objetivos para atendimento das demandas. (obs.:A segregação de funções e modelos de documentos com parâmetros objetivos diminuem a margem para atuação subjetiva do servidor, limitando uma eventual influência de superiores hierárquicos). 3 - Manutenção dos controles existentes e verificação contínua de melhorias.	Implantado	CONCLUÍDA	PROAD	Alto	0,4	Alto	0,4	1	1	2	2	Baixo
			(b) pressões relacionadas a tráfico de influência.	Leve	2				1 - Segregação de Funções; 2-Documentos padronizados com critérios objetivos para atendimento das demandas. (obs.:A segregação de funções e modelos de documentos com parâmetros objetivos diminuem a margem para atuação subjetiva do servidor, limitando uma eventual influência de superiores hierárquicos). 3 - Manutenção dos controles existentes e verificação contínua de melhorias.	Implantado	CONCLUÍDA	PROAD	Alto	0,4	Alto	0,4	1				

Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep);

RISCO: PRESSÃO INTERNA OU EXTERNA, ILEGAL OU ANTIÉTICA PARA INFLUENCIAR AGENTE PÚBLICO

Caso NÃO fossem implementadas medidas que mitiguem os impactos das consequências geradas pela concretização do evento de risco, com base na experiência da Unidade, qual seria o nível dos impactos?	NÍVEL DO IMPACTO	GRAU
	Médio	3

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO				TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS									
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO	RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco	Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL					
						Pxl			PREVISTA		NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I			
PROGEP	P4-Avaliação de Desempenho Anual	Garantir que os gestores sejam avaliados por seu gestor, seus pares e por sua equipe.	(a) influência sobre funcionários subordinados para violar sua conduta devida;	Baixo	1	Baixo	1	3	Estudo sobre viabilidade de aplicação de Avaliação 360°.	Julho de 2022(NE24)	PREVISTA	PROGEP	Muito baixo	1	Muito baixo	1	1	1	3	3	Leve

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO									TRATAMENTO DO RISCO			AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS					
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL		
									PREVISTA	EM ANDAMENTO		CONCLUÍDA	NÍVEL DE CONFIANÇA	RISCO DE CONTROLE	NÍVEL DE CONFIANÇA	RISCO DE CONTROLE	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I	
PROGEP	P19- Execução do Plano de Desenvolvimento do Servidor	Desenvolver competências relacionadas à devida execução do Plano de Integridade.	(a) influência sobre funcionários subordinados para violar sua conduta devida;	Leve	2	Leve	2	6	Realização de eventos de capacitação visando o desenvolvimento dos servidores nos aspectos atinentes ao Programa de Integridade.	Contínuo	EM ANDAMENTO	PROGEP	Médio	0,6	Médio	0,6	1	1	2	2	Baixo

Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (Proeg);

RISCO: PRESSÃO INTERNA OU EXTERNA, ILEGAL OU ANTIÉTICA PARA INFLUENCIAR AGENDA PÚBLICO

Caso NÃO fossem implementadas medidas que mitiguem os impactos das consequências geradas pela concretização do evento de risco, com base na experiência da Unidade, qual seria o nível dos impactos?	NÍVEL DO IMPACTO	GRAU
	Crítico	5

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO									TRATAMENTO DO RISCO			AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS					
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL		
									PREVISTA	EM ANDAMENTO		CONCLUÍDA	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I	
PROEG	P36-Exercício do Cargo, Emprego ou Função Pública (NE 05)	Exercer atribuições do Cargo (NE 05)	(b) ações de retaliação contra possíveis denunciante.	Médio	3	Médio	3	15	Capacitação dos docentes, incluindo coordenadores de curso, nos aspectos atinentes ao Programa de Integridade.	Reestimado para Junho/2022 (NE 04)	PREVISTA	PROEG	Muito baixo	1	Muito baixo	1	3	3	5	15	Alto

Pró-Reitoria de Extensão e Assuntos Estudantis (Proex)

Unidade	Processo/ Procedimento.	Objetivo do Processo	IDENTIFICAÇÃO DE EVENTO DE RISCOS	AVALIAÇÃO DOS RISCOS
---------	-------------------------	----------------------	-----------------------------------	----------------------

			Causas	Eventos de Riscos	Efeitos / Consequências	Tipologia do Risco	Objetivo Estratégico Institucional Vinculado ao Processo?	Risco Inerente			Identificação e Avaliação dos Controles Existentes				Risco Residual			Resposta ao Risco	Período para Monitoram.
								P	I	NRI	Controles que atuam nas Causas	Nível de Confiança	Controles que atuam nas Consequências	Nível de Confiança	Nova P	Novo I	NRR		
Proex	P39-Seleção de bolsistas de extensão	Selecionar discentes para bolsas em projetos, programas, e ações permanentes de extensão	Concessão de vantagens em troca de apoio	Pressão Interna ou Externa, Ilegal ou Antitética para Influenciar Agente Público.	Concessão irregular de bolsa	Integridade	1 - Ser excelente no ensino, pesquisa e extensão na perspectiva da promoção da cidadania, do desenvolvimento regional, da inclusão social, da diversidade e do respeito ao meio ambiente	2	5	Risco Moderado	1.Critérios objetivos de seleção de bolsistas listados em edital; 2.Seleções por comissão (indicada por portaria), com mecanismos de revisão previstos; 3.Critérios baseados no decreto 7.234/2010 (Pnaes); 4.Portaria 1722/2020 - Comissão de avaliação e acompanhamento do uso dos recursos do Pnaes; 5.Auditoria Interna e externa anual que avaliam a aplicação dos recursos orçamentários do Pnaes; 6.Auto-avaliação do alcance dos objetivos do programa, projeto, ou ação permanente (Portaria 1722/2020).	Satisfatório	1. Retificação do resultado para retirar o bolsista selecionado de forma irregular e convocação do próximo da lista de classificados; 2. Advertência dos servidores envolvidos; 3. Instauração de sindicância investigativa para apurar os fatos; 4. Instauração de processo administrativo disciplinar para apurar os fatos; 5. Ressarcimento por GRU dos valores recebidos indevidamente.	Satisfatório	1	2	Risco Insignificante	Aceitar	Anual
			Esquivar-se do cumprimento de obrigações		Não cumprimento do planejamento anual			1. Articulação institucional para previsão de orçamento para ações; 2. Planejamento anual de cada área da Pró-reitoria; 3. Organização interna de competências, com listas de tarefas; 4. Prestação de contas à chefia imediata (servidores da PROEX) ou à Diretoria (coordenadores dos projetos contemplados); 5. Frequência para trabalho presencial (servidores da PROEX) ou Relatório semanal para trabalho em Home Office; 6. Descrição das atribuições dos coordenadores em edital.	1. Advertência dos servidores envolvidos; 2. Instauração de sindicância investigativa para apurar os fatos; 3. Instauração de processo administrativo disciplinar para apurar o fato.										

Proex	P42-Promoção de eventos artístico-culturais	Realizar eventos artístico-culturais para a comunidade acadêmica e de outros setores da sociedade	Concessão de vantagens em troca de apoio ou auxílio	Favorecer determinada parte em detrimento de outra.	Integridade	1 - Ser excelente no ensino, pesquisa e extensão na perspectiva da promoção da cidadania, do desenvolvimento regional, da inclusão social, da diversidade e do respeito ao meio ambiente	3	5	Risco Alto	1. Maioria das ações com critérios e objetivos listados em edital; 2. Seleções em comissão e sempre passível de revisão; 3. Critérios baseados no decreto 7.234/2010; 4. Portaria 1722/2020 - Processo de avaliação sobre recursos do Pnaes; 5. Auditoria Interna e externa anual que avaliam a aplicação dos recursos orçamentários; 6. Ações que demandam recursos financeiros diretos, são regidas por edital; 7. Ações que não são regidas por edital, são precedidas de plano de ação em que há a previsão de acompanhamento e avaliação; 8. Utilização de instrumentos padronizados para registro de solicitação de apoio institucional a ações de cultura realizadas pela comunidade interna. n.	Satisfatório	1. Retificação do resultado de seleção; 2. Instauração de processo administrativo disciplinar para apurar o fato; 3. Caso envolva pagamentos indevidos, devolução do recurso por GRU; n. n.	Satisfatório	1	2	Risco Insignificante	Aceitar	Anual
			Esquivar-se do cumprimento de obrigações	Não cumprir o planejamento da atividade						1. Organização interna de competências, com listas de tarefas; 2. Prestação de contas a chefia imediata; 3. Planejamento anual de cada área da Pró-reitoria; 4. Frequência para trabalho presencial; 5. Relatório semanal para trabalho em Home Office; 6. Avaliação qualitativa dos eventos após a sua realização. n.	1. Advertência 2. Sindicância; 3. PAD. n.							
			Outras formas de favorecimento - a outros ou a si mesmo							1. Maioria das ações com critérios e objetivos listados em edital; 2. Seleções em comissão e sempre passível de revisão; 3. Critérios baseados no decreto 7.234/2010; 4. Portaria 1722/2020 - Processo de avaliação sobre recursos do Pnaes; 5. Auditoria Interna e externa anual que avaliam a aplicação dos recursos orçamentários; 6. Ações que demandam recursos financeiros diretos, são	1. 2. 3. n.							

regidas por edital.
7. Ações que não são regidas por edital, são precedidas de plano de ação em que há a previsão de acompanhamento e avaliação;
8. Utilização de instrumentos padronizados para registro de solicitação de apoio institucional a ações de cultura realizadas pela comunidade interna.
n.

Secretaria de Infraestrutura (Sinfra);

RISCO: PRESSÃO INTERNA OU EXTERNA, ILEGAL OU ANTÍETICA PARA INFLUENCIAR AGENTE PÚBLICO

Caso NÃO fossem implementadas medidas que mitiguem os impactos das consequências geradas pela concretização do evento de risco, com base na experiência da Unidade, qual seria o nível dos impactos?	NÍVEL DO IMPACTO	GRAU
	Alto	4

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO								TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS					
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL		
									PREVISTA	EM ANDAMENTO		CONCLUÍDA	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I	
SINFRA	P13-Gestão de Contratos.	Gestão de Contratos.	(a) lobby realizado fora dos limites legais ou de forma antietica;	Baixo	1	Baixo	1	4	Publicação dos relatórios de avaliação de desempenho de serviços realizados pelas empresas terceirizadas.	Semestral	EM ANDAMENTO	SINFRA	Alto	0,4	Alto	0,4	1	1	2	2	Baixo

RISCO: R5 - SOLICITAÇÃO OU RECEBIMENTO DE VANTAGEM INDEVIDA

Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (Proeg)

RISCO: SOLICITAÇÃO OU RECEBIMENTO DE VANTAGEM INDEVIDA

Caso NÃO fossem implementadas medidas que mitiguem os impactos das	NÍVEL DO IMPACTO	GRAU
--	------------------	------

consequências geradas pela concretização do evento de risco, com base na experiência da Unidade, qual seria o nível dos impactos?		
	Crítico	5

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO								TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS					
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL		
									PREVISTA	EM ANDAMENTO		NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.					P (causa)*RC	Média (P causa)
PROEG	P7- Concessão de bolsas	Ofertar bolsas.	Acúmulo de bolsas recebidas nos programas de ensino.	Leve	2	Leve	2	10	1-Adicionar uma cláusula de reposição ao erário em caso de acumulação de bolsas recebidas nos programas promovidos pela Proeg; 2- Não permissão, no sistema utilizado (Sisprol), de cadastro de discente em mais de um Programa (NE10).	Continuo(NE11)	EM ANDAMENTO (NE11)	PROEG	Alto (NE11)	0,4	Alto (NE11)	0,4	1	1	2	2	Baixo (NE11)

Unidade	Processo/ Procedimentos	Objetivo do Processo	Identificação de Evento de Riscos					Avaliação dos Riscos							Resposta a Risco	Período para Monitoramento			
			Causas	Eventos de Riscos	Efeitos / Consequências	Tipologia do Risco	Objetivo Estratégico Institucional Vinculado ao Processo?	Risco Inerente			Identificação e Avaliação dos Controles Existentes						Risco Residual		
								P	I	NRI	Controles que atuam nas Causas	Nível de Confiança	Controles que atuam nas Consequências	Nível de Confiança			Nova P	Novo I	NRR
PROEG	P18-Estágio não obrigatório - Contratação de Estagiário (NE14)	1-Contratar Estagiários; 2-Evitar situações de nepotismo.	Durante o processo seletivo o(a) servidor(a) pode condicionar a aprovação do(a) estagiário(a) a algo que o(a) favorecerá de alguma forma. Também pode ocorrer o recebimento indevido do valor integral da bolsa por parte do(a) estagiário(a) mesmo que ele(a) não tenha cumprido a carga horária de trabalho correspondente, para a qual foi contratado(a)	Solicitação ou recebimento de vantagem indevida	Recebimento de vantagem indevida por parte de servidor(a) e estabelecimento de um ambiente de trabalho marcado pelo abuso de poder e/ou recebimento indevido do valor integral do qual o(a) estagiário não faça jus, em razão da ausência ou inexecução das suas atividades laborais para a Unidade.	Integridade	8 - Fortalecer as atividades de controle interno e a transparência ativa.	2	3	Risco Moderado	1. Banca de seleção, para as vagas de bolsa estágio não obrigatório, composta por mais de um servidor(a)	Satisfatório	1. Banca de seleção, para as vagas de bolsa estágio não obrigatório, composta por mais de um servidor(a)	Satisfatório	1	1	Risco Insignificante	Mitigar	Mensal

PLANO DE AÇÃO													
			O QUE?	ONDE?	QUEM?	COMO?	QUANDO?						
CONTROLE PROPOSTO/ AÇÃO PROPOSTA													
Unidade	Processo/ Procedimentos	Eventos de Riscos	Causas	Nova Probabilidade	Resposta ao Risco	DESCRIÇÃO	OBJETIVO	DESCRIÇÃO	INTERVENIENTE	DATA DE INÍCIO	DATA DE CONCLUSÃO	STATUS	

				para causa NP=P*(1-NC)	Nível do Risco Residual		(ação a ser tomada para mitigação da probabilidade de ocorrência das causas geradoras do evento de risco)	Adotar Controle Novo ou Melhorar Controle Existente?	(Em que unidade se dará a ação?)	(Responsável pela execução da ação)	(Como será implementado)	(Informa o nome de outros servidores que contribuíram para a implementação)			
PROEG	P18-Estágio não obrigatório - Contratação de Estagiário (NE14)	Solicitação ou recebimento de vantagem indevida	Durante o processo seletivo o(a) servidor(a) pode condicionar a aprovação do(a) estagiário(a) a algo que o(a) favorecerá de alguma forma. Também pode ocorrer o recebimento indevido do valor integral da bolsa por parte do(a) estagiário(a) mesmo que ele(a) não tenha cumprido a carga horária de trabalho correspondente, para a qual foi contratado(a)	0,8	Risco Insignificante	Mitigar	1. Acompanhamento das etapas do processo seletivo pelo(a) servidor(a) responsável pelo gerenciamento das bolsas de estágio não obrigatório na PROEG; 2. Acompanhamento pelo(a) servidor supervisor(a) dos dias de trabalho efetivamente cumpridos pelo(a) estagiário(a), inclusive caso haja a necessidade de trabalho remoto, durante o período adequado correspondente ao previsto no edital de seleção e registro da frequência em consonância aos dias efetivamente trabalhados no estágio não obrigatório.	Melhorar Controle Existente	1. PROEG 2. Coordenadoria de Finanças	1. Leticia Barreto Cabral da Silva	1. Acompanhamento pelo(a) servidor(a) responsável pelo gerenciamento das bolsas de estágio não obrigatório na PROEG, de todas as etapas do processo seletivo; 2. Assinatura diária de frequência pelos(as) estagiários(as) e monitoramento, pelo(a) servidor(a) responsável pelo gerenciamento das bolsas de estágio não obrigatório na PROEG, da frequência assinada pelo(s) bolsista(s) para posterior lançamento no SIPAC e consequente pagamento de acordo com os dias efetivamente trabalhados.	1. Denilson da Silva Costa; 2. Ellen Mayara Pereira Leite; 3. Gilmar Ramos da Silva; 4. Juliana de Sales Silva; 5. Lygia Policarpio	jan/22	Fluxo Contínuo	Em andamento

PLANO DE CONTINGÊNCIA

CONTROLE PROPOSTO/ AÇÃO PROPOSTA													
Unidade	Processo/ Procedimentos	Eventos de Riscos	Consequências	Novo Impacto por consequência NI=I*(1-NC)	Nível do Risco Residual	Resposta ao Risco	DESCRIÇÃO (ação a ser tomada para mitigação dos impactos das consequências dos eventos de risco)	OBJETIVO Adotar Controle Novo ou Melhorar Controle Existente?	ONDE? (Em que unidade se dará a ação?)	QUEM? (Responsável pela execução da ação)	COMO? (Como será implementado)	QUANDO? (Informa o nome de outros servidores que contribuíram para a implementação)	QUANDO? (Momento após a materialização do evento)
PROEG	P18-Estágio não obrigatório - Contratação de Estagiário (NE14)	Solicitação ou recebimento de vantagem indevida	Recebimento de vantagem indevida por parte de servidor(a) e estabelecimento de um ambiente de trabalho marcado pelo abuso de poder e/ou recebimento indevido do valor integral do qual o(a) estagiário não faça jus, em razão da ausência ou inexecução das suas atividades laborais para a Unidade.	1,2	Risco Insignificante	Mitigar	1. Acompanhamento das etapas do processo seletivo pelo(a) servidor(a) responsável pelo gerenciamento das bolsas de estágio não obrigatório na PROEG; 2. Acompanhamento pelo(a) servidor supervisor(a) dos dias de trabalho efetivamente cumpridos pelo(a) estagiário(a), inclusive caso haja a necessidade de trabalho remoto, durante o período adequado correspondente ao previsto no edital de seleção e registro da frequência em consonância aos dias efetivamente trabalhados no estágio não obrigatório.	Melhorar Controle Existente	1. PROEG 2. Coordenadoria de Finanças	1. Leticia Barreto Cabral da Silva	1. Acompanhamento pelo(a) servidor(a) responsável pelo gerenciamento das bolsas de estágio não obrigatório na PROEG, de todas as etapas do processo seletivo; 2. Assinatura diária de frequência pelos(as) estagiários(as) e monitoramento, pelo(a) servidor(a) responsável pelo gerenciamento das bolsas de estágio não obrigatório na PROEG, da frequência assinada pelo(s) bolsista(s) para posterior lançamento no SIPAC e consequente pagamento de acordo com os dias efetivamente trabalhados.	1. Denilson da Silva Costa; 2. Ellen Mayara Pereira Leite; 3. Gilmar Ramos da Silva; 4. Juliana de Sales Silva; 5. Lygia Policarpio	1. No início de cada processo seletivo; 2. Fluxo contínuo

RISCO: R6 - AUSÊNCIA DE TRANSPARÊNCIA;

Auditoria Interna

PLANO DE AÇÃO

O QUE?	ONDE?	QUEM?	COMO?	QUANDO?
CONTROLE PROPOSTO/ AÇÃO PROPOSTA				

Processo	Objetivo do Processo	Eventos de Riscos	Causas	Resposta ao Risco	DESCRIÇÃO	OBJETIVO			DESCRIÇÃO	INTERVENIENTE	DATA DE INÍCIO	DATA DE CONCLUSÃO	STATUS
P2- Acompanhamento	Acompanhar e avaliar os fluxos dos processos das instâncias de integridade.	Ausência de transparência	Ausência de publicidade da forma organizacional da Unidade	Mitigar	1. Acompanhamento e avaliação dos fluxos dos processos das instâncias de integridade. 2. Após a finalização da avaliação, em sendo o caso (identificação da ausência de transparência), expedir recomendações no sentido de sanar o ato desconforme. 3. n.	Melhorar Controle Existente	1. OUIVORIA 2. DIPROD 3. COMISSÃO DE ÉTICA n.	1. Servidores integrantes da AUDIN 2. 3. n.	1. Com base nos elementos traçados no Programa de Auditoria. 2. Por meio da execução da Ação de Auditoria. 3. n.	1. Servidores integrantes da Ouvidoria 2. Servidores integrantes da DIPROD 3. Servidores integrantes da COMISSÃO DE ÉTICA n.	1: 01/06/2022 2: 3: n:	1: 31/12/2022 2: 3: n:	Não Iniciado

Assessoria de Comunicação (Ascom)

RISCO:AUSÊNCIA DE TRANSPARÊNCIA

Caso NÃO fossem implementadas medidas que mitiguem os impactos das consequências geradas pela concretização do evento de risco, com base na experiência da Unidade, qual seria o nível dos impactos?	NÍVEL DO IMPACTO	Grau
	Leve	2

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO				TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DO RISCO									
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA P/O RISCO	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO	RESPONSÁVEL	Qual a eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco?	Qual a eficácia dos controles para MITIGAR os IMPACTOS do Risco?	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL					
							I x P		PREVISTA		NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NP= P * RC	Média NP	NI = I *RC	NRR = Média NP * NI			
ASCOM	P31- Publicação	Publicar os atos administrativos e de gestão.	a) Ausência de transparência dos Atos Administrativos	Médio	3	Médio	3	6	1 - Agenda do Reitor e Pró-Reitores. 2 - Expandir a agenda de autoridades até o terceiro nível hierárquico.	1 - Implantado 2 - Contínuo	EM ANDAMENTO	ASCOM	Elevado	0,2	Elevado	0,2					
									1 - Criação de links que direcionam para página de transparência Pública, na capa do site da Unifesspa; 2 - Criação de link para direcionamento para o espaço de dados abertos na capa do site da Unifesspa.	Implantado	CONCLUÍDA	ASCOM	Elevado	0,2	Elevado	0,2	1	1	1	1	Baixo

Centro de Tecnologia da Informação e Comunicação (Ctic)

RISCO: AUSÊNCIA DE TRANSPARÊNCIA

Caso NÃO fossem implementadas medidas que mitiguem os impactos das consequências geradas pela concretização do evento de risco, com base na experiência da Unidade, qual seria o nível dos impactos?	NÍVEL DO IMPACTO	GRAU
	Crítico	5

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO							TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS						
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL			
									PREVISTA	RESPONSÁVEL	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I			
CTIC	P31- Publicação	Publicar atos de gestão.	a) Ausência de transparência dos Atos Administrativos	Alto	4	Alto	4	20	1 - Publicação da Agenda do Reitor e Pró-Reitores. 2 - Expandir a agenda de autoridades até o terceiro nível hierárquico.	Contínuo	EM ANDAMENTO	CTIC	Elevado	0,2	Elevado	0,2	1	1	1	1	Baixo
		Publicar atos administrativos.	a) Ausência de transparência dos Atos Administrativos	Médio	3				1 - Disponibilização das portarias no formato eletrônico no SIGRH. 2 - Manter atualizado a plataforma de dados abertos.	Contínuo	EM ANDAMENTO	CTIC	Elevado	0,2	Elevado	0,2	1				

*Para o processo: P6-Competências da Unidade, tratado no Plano de Integridade 2020-2021, ver nota explicativa: NE19.

Ouvidoria

RISCO: AUSÊNCIA DE TRANSPARÊNCIA

Caso NÃO fossem implementadas medidas que mitiguem os impactos das consequências geradas pela concretização do evento de risco, com base na experiência da Unidade, qual seria o nível dos impactos?	NÍVEL DO IMPACTO	GRAU
	Crítico	5

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO							TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS			
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL
									PREVISTA	RESPONSÁVEL	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I
						Pxl												

Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep)

RISCO: AUSÊNCIA DE TRANSPARÊNCIA

Caso NÃO fossem implementadas medidas que mitiguem os impactos das consequências geradas pela concretização do evento de risco, com base na experiência da Unidade, qual seria o nível dos impactos?	NÍVEL DO IMPACTO	GRAU
	Leve	2

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO									TRATAMENTO DO RISCO			AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS					
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL			
									PREVISTA	EM ANDAMENTO	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I			
						Pxl			CONCLUÍDA												
PROGEP	P23- Informação Pública e Dados Abertos	Oferecer transparência pública.	a) Ausência de transparência dos Atos Administrativos	Crítico	5	Crítico	5	10	1-Publicação da relação nominal de estagiários (estágio não obrigatório) que atuam na Unifesspa via portal de dados abertos. 2-Publicação dos custos envolvidos em ações de desenvolvimento de pessoas, no site da Progep, conforme Decreto nº 9.991/2019.	Implementado (Mensal)	EM ANDAMENTO	PROGEP	Elevado	0,2	Elevado	0,2	1	1	1	1	Baixo

Pró-Reitoria de Extensão e Assuntos Extudantis (Proex)

Unidade	Processo/ Procedimentos	Objetivo do Processo	Identificação de Evento de Riscos					Avaliação dos Riscos											
			Causas	Eventos de Riscos	Efeitos / Consequências	Tipologia do Risco	Objetivo Estratégico Institucional Vinculado ao Processo?	Risco Inerente			Identificação e Avaliação dos Controles Existentes				Risco Residual			Resposta ao Risco	Período para Monit.
								P	I	NRI	Controles que atuam nas Causas	Nível de Confiança	Controles que atuam nas Consequências	Nível de Confiança	Nova P	Novo I	NRR		

Proex	P39-Seleção de bolsistas de extensão	Selecionar discentes para bolsas em projetos, programas, e ações permanentes de extensão	Seleção de bolsista sem critérios claramente definidos	Ausência de Transparência	Concessão irregular de bolsa	Integridade	1 - Ser excelente no ensino, pesquisa e extensão na perspectiva da promoção da cidadania, do desenvolvimento regional, da inclusão social, da diversidade e do respeito ao meio ambiente	1	5	Risco Pequeno	Satisfatório	Forte	1	1	Risco Insignificante	Aceitar	Anual		
			Esquivar-se do cumprimento de obrigações		Não cumprimento do planejamento anual													1. Critérios objetivos de seleção de bolsistas listados em edital; 2. Seleções por comissão (indicada por portaria), com mecanismos de revisão previstos; 3. Critérios baseados no decreto 7.234/2010 (Pnaes); 4. Portaria 1722/2020 - Comissão de avaliação e acompanhamento do uso dos recursos do Pnaes; 5. Auditoria Interna e externa anual que avaliam a aplicação dos recursos orçamentários do Pnaes; 6. Auto-avaliação do alcance dos objetivos do programa, projeto, ou ação permanente (Portaria 1722/2020).	1. Retificação do resultado para retirar o bolsista selecionado de forma irregular e convocação do próximo da lista de classificados; 2. Ressarcimento por GRU dos valores recebidos indevidamente.
			Ausência de divulgação de origem orçamentária e/ou destinação dos serviços/ações		Desconhecimento sobre processos e concessões													1. Organização interna de competências, com listas de tarefas; 2. Prestação de contas à chefia imediata (servidores da PROEX) ou à Diretoria (coordenadores dos projetos contemplados); 3. Frequência para trabalho presencial (servidores da PROEX) ou Relatório semanal para trabalho em Home Office; 4. Descrição das atribuições dos coordenadores em edital.	1. Advertência dos servidores envolvidos; 2. Instauração de sindicância investigativa para apurar os fatos; 3. Instauração de processo administrativo disciplinar para apurar o fato.

RISCO: R7 - AUSÊNCIA DE PUBLICIDADE;

Auditoria Interna;

RISCO: AUSÊNCIA DE PUBLICIDADE

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO

TRATAMENTO DO RISCO

AVALIAÇÃO DOS CONTROLES

AVALIAÇÃO DO RISCO

ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBAB. DE OCOR. DA CAUSA	PROBAB. PREVISTA P/O RISCO	CONSEQ.	IMPACTO ESTIMADO PARA CONSEQ.	IMPACTO PREVISTO P/O RISCO	NÍVEL DO RISCO INER.	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENT.	SITUAÇÃO	RESPONS.	Qual a eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco?		Qual a eficácia dos controles para MITIGAR os IMPACTOS do Risco?		NOVA PROBAB. DE OCOR. DA CAUSA	NOVA PROBAB. ESTIMADA P/ OCOR. DO RISCO	NOVO IMPACTO ESTIMADO P/ CONSEQ.	NOVO IMPACTO ESTIMADO	NÍVEL DO RISCO RESID.		
														NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.						NP= P * RC causa	Média NP
P X I										EM ANDAMENTO	PREVISTA													
										CONCLUÍDA														
AUDIN	P31- Publicação	Divulgar os fluxos dos processos e publicar relatórios, recomendações e providências.	a) Ausência de publicidade da forma organizacional da Unidade	Leve	2		Médio	3				Implementado	CONCLUÍDA	AUDIN	Baixo	0,8	Médio	0,6	2					
			b) Ausência de transparência ativa da Unidade.	Leve	2		Médio	3						EM ANDAMENTO	AUDIN	Baixo	0,8	Médio	0,6	2				
					Leve	2		Médio	3	6									2		2	2	4	Leve

ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA		PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)		NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL					
				Baixo	1	Baixo	1				3	Mapeamento e divulgação dos fluxos dos processos das instâncias de integridade.		Contínuo	EM ANDAMENTO	Comissão de Ética	Muito baixo	1	Muito baixo		1	1	1	3	3	Leve
PxI									PREVISTA	EM ANDAMENTO	CONCLUÍDA	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I							
Comissão de ética	P31- Publicação	Divulgar os fluxos dos Processos.	a) Ausência de publicidade da forma organizacional da Unidade	Baixo	1	Baixo	1	3	Mapeamento e divulgação dos fluxos dos processos das instâncias de integridade.	Contínuo	EM ANDAMENTO	Comissão de Ética	Muito baixo	1	Muito baixo	1	1	1	3	3	Leve					

Divisão de Processos Disciplinares (Diprod)

RISCO: AUSÊNCIA DE PUBLICIDADE

Caso NÃO fossem implementadas medidas que mitiguem os impactos das consequências geradas pela concretização do evento de risco, com base na experiência da Unidade, qual seria o nível dos impactos?	NÍVEL DO IMPACTO	GRAU
	Alto	4

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO									TRATAMENTO DO RISCO			AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS										
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA		PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO		NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL					
				Alto	4	Alto	4				16	Mapeamento e divulgação dos fluxos dos processos das instâncias de integridade.		Implantado	EM ANDAMENTO	DIPROD	Médio	0,6	Médio		0,6	2	2	2	4	Leve
IXP									PREVISTA	EM ANDAMENTO	CONCLUÍDA	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I							
DIPROD	P31- Publicação	Divulgar os fluxos dos Processos.	a) Ausência de publicidade da forma organizacional da Unidade	Alto	4	Alto	4	16	Mapeamento e divulgação dos fluxos dos processos das instâncias de integridade.	Implantado	EM ANDAMENTO	DIPROD	Médio	0,6	Médio	0,6	2	2	2	4	Leve					

Ouvidoria

RISCO: AUSÊNCIA DE PUBLICIDADE

Caso NÃO fossem implementadas medidas que mitiguem os impactos das consequências	NÍVEL DO IMPACTO	GRAU
--	------------------	------

geradas pela concretização do evento de risco, com base na experiência da Unidade, qual seria o nível dos impactos?		
	Alto	4

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO								TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS						
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA		PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO		NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		RESPONSÁVEL		Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL
								PREVISTA			EM ANDAMENTO			NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I	
				IXP				CONCLUÍDA														
Ouvidoria	P31- Publicação	Divulgar os fluxos dos Processos e canais de denúncia.	a) Ausência de publicidade da forma organizacional da Unidade	Médio	3	Médio	3	12	1 - Mapeamento e divulgação dos fluxos dos processos das instâncias de integridade. 2 - Mapeamento e divulgação dos canais de denúncia.	Contínuo	EM ANDAMENTO	Ouvidoria	Alto	0,4	Alto	0,4	1	1	2	2	Baixo	

Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (Proeg)

Unidade	Processo/ Procedimentos	Objetivo do Processo	Identificação de Evento de Riscos					Avaliação dos Riscos							Resposta ao Risco	Período para Monitoramento			
			Causas	Eventos de Riscos	Efeitos / Consequências	Tipologia do Risco	Objetivo Estratégico Institucional Vinculado ao Processo?	Risco Inerente			Identificação e Avaliação dos Controles Existentes						Risco Residual		
								P	I	NRI	Controles que atuam nas Causas	Nível de Confiança	Controles que atuam nas Consequências	Nível de Confiança			Nova P	Novo I	NRR
PROEG	P18-Estágio não obrigatório - Contratação de Estagiário (NE14)	1-Contratar Estagiários; 2-Evitar situações de nepotismo.	O resultado da seleção do(a) estagiário(a) deve ser de conhecimento de toda a comunidade acadêmica, em prol do princípio da publicidade dos atos administrativos	Ausência de publicidade	Ferimento aos princípios da publicidade e transparência, inerentes ao serviço público.	Integridade	8 - Fortalecer as atividades de controle interno e a transparência ativa.	2	1	Risco Insignificante	1. Divulgação do resultado da seleção para as vagas de bolsa estágio não obrigatório, na página pública da Propeg	Satisfatório	1. Divulgação do resultado da seleção para as vagas de bolsa estágio não obrigatório, na página pública da Propeg	Satisfatório	1	1	Risco Insignificante	Mitigar	Anual

PLANO DE AÇÃO

Unidade	Processo/ Procedimentos	Eventos de Riscos	Causas	Nova Probabilidade para causa NP=P*(1-NC)	Nível do Risco Residual	Resposta ao Risco	O QUE?	ONDE?	QUEM?	COMO?	QUANDO?					
							CONTROLE PROPOSTO/ AÇÃO PROPOSTA									
							DESCRIÇÃO	OBJETIVO			DESCRIÇÃO	INTERVENIENTE	DATA DE INÍCIO	DATA DE CONCLUSÃO	STATUS	
							(ação a ser tomada para mitigação da probabilidade de ocorrência das causas geradoras do evento de risco)	Adotar Controle Novo ou Melhorar Controle Existente?	(Em que unidade se dará a ação?)	(Responsável pela execução da ação)	(Como será implementado)	(Informa o nome de outros servidores que contribuam para a implementação)				

PROEG	P18-Estágio não obrigatório - Contratação de Estagiário (NE14)	Ausência de publicidade	O resultado da seleção do(a) estagiário(a) deve ser de conhecimento de toda a comunidade acadêmica, em prol do princípio da publicidade dos atos administrativos	0,8	Risco Insignificante	Mitigar	1. Divulgar à comunidade interna e externa o resultado da seleção para as vagas de bolsa estágio não obrigatório, no sítio indicado no corpo do edital de seleção e na página da PROEG.	Melhorar Controle Existente	1. PROEG 2. Coordenadoria de Finanças	1. Letícia Barreto Cabral da Silva	1. Será elaborado um checklist para contratação de estagiário não obrigatório no qual será incluído como uma das etapas a divulgação do resultado da seleção no sítio indicado no edital e na página da PROEG, diminuindo assim os riscos de não publicidade do resultado em questão.	1. Denilson da Silva Costa; 2. Ellen Mayara Pereira Leite; 3. Gilmar Ramos da Silva; 4. Juliana de Sales Silva; 5. Lygia Policarpo	jan/22	Fluxo Contínuo	Em andamento
-------	--	-------------------------	--	-----	----------------------	---------	---	-----------------------------	--	------------------------------------	---	--	--------	----------------	--------------

PLANO DE CONTINGÊNCIA

							O QUE?	ONDE?	QUEM?	COMO?		QUANDO?	
							CONTROLE PROPOSTO/ AÇÃO PROPOSTA						
Unidade	Processo/ Procedimentos	Eventos de Riscos	Consequências	Novo Impacto por consequência N=I*(1-NC)	Nível do Risco Residual	Resposta ao Risco	DESCRIÇÃO	OBJETIVO			DESCRIÇÃO	INTERVENIENTE	QUANDO
							(ação a ser tomada para mitigação dos impactos das consequências dos eventos de risco)	Adotar Controle Novo ou Melhorar Controle Existente?	(Em que unidade se dará a ação)	(Responsável pela execução da ação)	(Como será implementado)	(Informa o nome de outros servidores que contribuíam para a implementação)	(Momento após a materialização do evento)
PROEG	P18-Estágio não obrigatório - Contratação de Estagiário (NE14)	Ausência de publicidade	Ferimento aos princípios da publicidade e transparência, inerentes ao serviço público.	0,4	Risco Insignificante	Mitigar	1. Divulgar à comunidade interna e externa o resultado da seleção para as vagas de bolsa estágio não obrigatório, no sítio indicado no corpo do edital de seleção e na página da PROEG.	Melhorar Controle Existente	1. PROEG 2. Coordenadoria de Finanças	1. Letícia Barreto Cabral da Silva	1. Será elaborado um checklist para contratação de estagiário não obrigatório no qual será incluído como uma das etapas a divulgação do resultado da seleção no sítio indicado no edital e na página da PROEG, diminuindo assim os riscos de não publicidade do resultado em questão.	1. Denilson da Silva Costa; 2. Ellen Mayara Pereira Leite; 3. Gilmar Ramos da Silva; 4. Juliana de Sales Silva; 5. Lygia Policarpo	Janeiro de 2022

Pró-Reitoria de Extensão e Assuntos Estudantis (Proex)

Unidade	Processo/ Procedimento.	Objetivo do Processo	IDENTIFICAÇÃO DE EVENTO DE RISCOS					AVALIAÇÃO DOS RISCOS										Resposta ao Risco	Período para Monitoramento.
			Causas	Eventos de Riscos	Efeitos / Consequências	Tipologia do Risco	Objetivo Estratégico Institucional Vinculado ao Processo?	Risco Inerente			Identificação e Avaliação dos Controles Existentes				Risco Residual				
								P	I	NRI	Controles que atuam nas Causas	Nível de Confiança	Controles que atuam nas Consequências	Nível de Confiança	Nova P	Novo I	NRR		
Proex	P39-Seleção de bolsistas de extensão	Selecionar discentes para bolsas em projetos, programas, e ações permanentes de extensão	Publicidade insuficiente ou inadequada dos editais	Ausência de Publicidade	Baixa adesão ao edital, ou destinação inadequada de recursos	Integridade	1 - Ser excelente no ensino, pesquisa e extensão na perspectiva da promoção da cidadania, do desenvolvimento regional, da inclusão social, da diversidade e do respeito ao meio ambiente	2	5	Risco Moderado	1. Editais publicados na página de editais (https://editais.unifesspa.edu.br), página própria da PROEX, e redes sociais, e enviados para todos os e-mails de discentes, docentes, e técnicos 2. Disponibilização dos canais da PROEX para resolver dúvidas ou passar mais informações 3. Adequação de cronogramas para permitir divulgação ampla	Satisfatório	1. Ampliar a divulgação 2. Alterar o cronograma do edital 3. Lançamento de materiais de divulgação e retirada de dúvidas (tutoriais, vídeos, documentos, etc.)	Mediano	1	3	Risco Pequeno	Mitigar	Anual
			Falta de profissionais adequados à divulgação e publicidade de editais		Editais não publicados devidamente								1. Ampliar a divulgação						

Proex	P40-Seleção de projeto ou programa para a seleção de bolsas de extensão do PIBEX	Selecionar projetos e programas a serem contemplados com bolsas	Publicidade insuficiente ou inadequada dos editais	Ausência de Publicidade	Baixa adesão ao edital, ou destinação inadequada de recursos	Integridade	1 - Ser excelente no ensino, pesquisa e extensão na perspectiva da promoção da cidadania, do desenvolvimento regional, da inclusão social, da diversidade e do respeito ao meio ambiente	2	5	Risco Moderado	1. Editais e resultados publicados na página de editais (https://editais.unifesspa.edu.br), página própria da PROEX, e redes sociais, e enviados para todos os e-mails de discentes, docentes, e técnicos	Satisfatório	1. Ampliar a divulgação 2. Alterar o cronograma do edital 3. Lançamento de materiais de divulgação e retirada de dúvidas (tutoriais, vídeos, documentos, etc.)	Mediano	1	3	Risco Pequeno	Mitigar	Anual
			Falta de profissionais adequados à divulgação e publicidade de editais		Editais não publicados devidamente						1. Bolsistas de apoio à divulgação de editais e programas		1. Ampliar a divulgação						
Proex	P42- Promoção de eventos artístico-culturais	Realizar eventos artístico-culturais para a comunidade acadêmica e de outros setores da sociedade	Baixa divulgação dos eventos realizados	Ausência de Publicidade	Público insuficiente ou menor do que o esperado	Integridade	1 - Ser excelente no ensino, pesquisa e extensão na perspectiva da promoção da cidadania, do desenvolvimento regional, da inclusão social, da diversidade e do respeito ao meio ambiente	3	5	Risco Alto	1. Eventos divulgados na página própria da PROEX e redes sociais, via e-mail à comunidade acadêmica	Satisfatório	1. Avaliação, após o evento, das estratégias de comunicação e publicidade e planejamento dos eventos futuros	Satisfatório	1	2	Risco Insignificante	Aceitar	Anual
			Falta de profissionais adequados à divulgação e publicidade de editais		Editais e eventos não publicados devidamente						1. Bolsistas de apoio à divulgação de editais e programas		1. Ampliar a divulgação						
			Publicidade insuficiente ou inadequada dos editais		Baixa adesão ao edital, ou destinação inadequada de recursos						1. Editais publicados na página de editais (https://editais.unifesspa.edu.br), página própria da PROEX, e redes sociais, e enviados para todos os e-mails de discentes, docentes, e técnicos		1. Ampliar a divulgação 2. Alterar o cronograma do edital 3. Lançamento de materiais de divulgação e retirada de dúvidas (tutoriais, vídeos, documentos, etc.)						
			Plataformas de divulgação (além de internet) insuficientes		Baixa adesão ao edital e/ou público insuficiente ou menor do que o esperado, ou destinação inadequada de recursos						1. Divulgação na mídia local e/ou nacional e plataformas de outras instituições parceiras sempre que possível		1. Descentralizar a divulgação para outras plataformas e mídia local						

PLANO DE AÇÃO

Unid.	Processo/ Procedimentos	Eventos de Riscos	Causas	Nova Probabilidade para causa NP=P*(1-NC)	Nível do Risco Residual	Resposta ao Risco	CONTROLE PROPOSTO/ AÇÃO PROPOSTA								
							O QUE?		ONDE?	QUEM?	COMO?		QUANDO		
							DESCRIÇÃO (ação a ser tomada para mitigação da probabilidade de ocorrência das causas geradoras do evento de risco)	OBJETIVO Adotar Controle Novo ou Melhorar Controle Existente?	(Em que unidade se dará a ação?)	(Responsável pela execução da ação)	DESCRIÇÃO (Como será implementado)	INTERVENIENTE (Informa o nome de outros servidores que contribuam para a implementação)	DATA DE INÍCIO	DATA DE CONCLUSÃO	STATUS
Proex	P39-Seleção de bolsistas de extensão	Ausência de Publicidade	Publicidade insuficiente ou inadequada dos editais	0,4	Risco Pequeno	Mitigar	1. Contratação de profissionais dedicados à comunicação e divulgação por edital	Adotar Controle Novo	1. PROEX	1. Pró-reitora	1. Abertura de vaga em concurso público	1. Diretorias da PROEX	1: Março/22	1: Dezembro/22	Não Iniciado
Proex	P40-Seleção de projeto ou programa para a seleção de bolsas de extensão do PIBEX	Ausência de Publicidade	Publicidade insuficiente ou inadequada dos editais	0,4	Risco Pequeno	Mitigar	1. Contratação de profissionais dedicados à comunicação e divulgação por edital	Adotar Controle Novo	1. PROEX	1. Pró-reitora	1. Abertura de vaga em concurso público	1. Diretorias da PROEX	1: Março/22	1: Dezembro/22	Não Iniciado

RISCO: R8 - DESCONFORMIDADE DOS ATOS DE GESTÃO;

Auditoria Interna;

RISCO: DESCONFORMIDADE DOS ATOS DE GESTÃO

Caso NÃO fossem implementadas medidas que mitiguem os impactos das consequências geradas pela concretização do evento de risco, com base na experiência da Unidade, qual seria o nível dos impactos?	NÍVEL DO IMPACTO	GRAU
	Alto	4

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO							TRATAMENTO DO RISCO			AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS						
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE E PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO	RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE E DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL		
									PREVISTA		NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I		
AUDIN	Diversos	-	a) Fragilidade nos controles internos da instituição	Alto	4	Alto	16	Identificar, através da avaliação dos controles internos, as fragilidades/desconformidades que poderão representar riscos à integridade.	Contínuo	EM ANDAMENTO	AUDIN	Baixo	0,8	Médio	0,6	3	3	2	6	Médio

PLANO DE AÇÃO

Processo	Objetivo do Processo	Eventos de Riscos	Causas	Respost a ao Risco	O QUE?		ONDE?	QUEM?	COMO?		QUANDO				
					CONTROLE PROPOSTO/ AÇÃO PROPOSTA								DATA DE INÍCIO	DATA DE CONCLUSÃO	STATUS
					DESCRIÇÃO	OBJETIVO			DESCRIÇÃO	INTERVENIENTE					
P2- Acompanhamento	Acompanhar e avaliar os fluxos dos processos das instâncias de integridade.	Desconformidade e dos atos de gestão	Ausência de Acompanhamento e Avaliação dos fluxos dos processos das demais instâncias de integridade.	Mitigar	1. Acompanhamento e avaliação dos fluxos dos processos das instâncias de integridade. 2. Após a finalização da avaliação, em sendo o caso (identificação de atos desconformes), expedir recomendações no sentido de saná-los. 3. n.	Melhorar Controle Existente	1. OUIVORIA 2. DIPROD 3. COMISSÃO DE ÉTICA n.	1. Servidores integrantes da AUDIN 2. 3. n.	1. Com base nos elementos traçados no Programa de Auditoria. 2. Por meio da execução da Ação de Auditoria. 3. n.	1. Servidores integrantes da Ouvidoria 2. Servidores integrantes da DIPROD 3. Servidores integrantes da COMISSÃO DE ÉTICA n.	1: 01/06/2022 2: 3: n:	1: 31/12/2022 2: 3: n:	Não Iniciado		

Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep)

RISCO: DESCONFORMIDADE DOS ATOS DE GESTÃO (NE25)

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO										TRATAMENTO DO RISCO		AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DO RISCO				
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA P/O RISCO	CONSEQUÊNCIA	IMPACTO ESTIMADO PARA CONSEQUÊNCIA	IMPACTO PREVISTO P/O RISCO	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO P/ IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO	RESPONSÁVEL	Qual a eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco?	Qual a eficácia dos controles para MITIGAR os IMPACTOS do Risco?	NOVA PROBAB. DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA ESTIMADA DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO ESTIMADO P/AS CONSEQ.	NOVO IMPACTO ESTIMADO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL
										EM ANDAMENTO	CONCLUÍDA	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NP= P * RC causa	Média NP	NI= P * RC Conseq.	NI = I *RC impactos	NRR = Média NP * NI
									P X I											

PROG EP	P3-Análise e Controle de Acumulação Indevida de Cargos, Empregos e Funções	Evitar acumulação indevida de cargos.	Fragilidade nos controles internos primários da PROGEP os quais não se mostraram suficientes para identificar, tempestivamente, os casos caracteriza dos pela acumulação indevida de cargos por parte de servidores docentes em Regime de Dedicção Exclusiva.	Alto	4	Alto	4	Possível infringência ao Regime de Dedicção Exclusiva	Alto	4	Alto	4	16	1- Conjuntamente à solicitação de comprovação de Rendimentos Extra SIAPE nos meses de abril de outubro, conforme estabelecido na PORTARIA SGP/SEDGG/ME Nº 4.975, de 30 de abril de 2021, e em atendimento à PORTARIA SGP/SEDGG/ME Nº 4.764, de 27 de abril de 2021, a ser solicitado oportunamente por esta DAP/PROGEP, solicitamos a atualização das declarações de acumulação de cargos, empregos e funções no SIGRH, a partir da qual é gerado relatório e avaliado cada possível caso pela Diretoria de Administração de Pessoal e pela Coordenação de Legislação e Orientação Normativa. 2- As providências quanto aos processos de ressarcimento ao erário estão sendo tratados conforme demanda e de acordo com a disponibilidade da CLON e PROGEP. 3- O procedimento de consulta ao site da RAIS com uso do PIS/PASEP está sendo implementado pela CSA/DDDD e DAP no momento da análise da documentação de posse. 4- O mapeamento de processos está em fase interna de construção. Quanto à construção de normativo de acumulação ilegal de cargos está em fase de planejamento.	EM ANDAMENTO	PROGEP	Médio	0,6	Médio	0,6	2	2	2	2	4	Leve
------------	--	---------------------------------------	---	------	---	------	---	---	------	---	------	---	----	---	--------------	--------	-------	-----	-------	-----	---	---	---	---	---	------

RISCO: R9 - UTILIZAÇÃO DE RECURSOS PÚBLICOS EM FAVOR DE INTERESSES PRIVADOS

Assessoria de Comunicação (Ascom)

RISCO: UTILIZAÇÃO DE RECURSOS PÚBLICOS EM FAVOR DE INTERESSES PRIVADOS

Caso NÃO fossem implementadas medidas que mitiguem os impactos das consequências geradas pela concretização do evento de risco, com base na experiência da Unidade, qual seria o nível dos impactos?	NÍVEL DO IMPACTO	Grau
	Médio	3

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO									TRATAMENTO DO RISCO			AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DO RISCO					
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA P/ O RISCO	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		RESPONSÁVEL	Qual a eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco?		Qual a eficácia dos controles para MITIGAR os IMPACTOS do Risco?		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL		
									PREVISTA	EM ANDAMENTO		CONCLUÍDA	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NP= P * RC	Média NP	NI = I *RC	NRR = Média NP * NI	
ASCOM	P35- Utilização de Materiais ou Bens Públicos (NE 01)	Utilizar materiais e bens públicos.	a) apropriação indevida;	Médio	3	Médio	3	9	1 - Avaliação da possibilidade de empréstimo e em caso positivo, preenchimento de formulário com a finalidade de uso e data de devolução, com intuito de controlar a entrada e saída de material da Unidade. 2 - Para material permanente, o controle ocorrerá por meio do termo de acautelamento a ser cadastrado no SIPAC (CLIQUE AQUI para acessar o passo a passo). 3 - Elaboração do inventário patrimonial anual.	Contínuo	EM ANDAMENTO	ASCOM	Alto	0,4	Alto	0,4	1	1	1	1	Baixo

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO									TRATAMENTO DO RISCO			AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DO RISCO					
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA P/ O RISCO	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		RESPONSÁVEL	Qual a eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco?		Qual a eficácia dos controles para MITIGAR os IMPACTOS do Risco?		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL		
									PREVISTA	EM ANDAMENTO		CONCLUÍDA	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NP= P * RC	Média NP	NI = I *RC	NRR = Média NP * NI	

CTIC	P35-Utilização de Materiais ou Bens Públicos (NE 01)	Utilizar materiais e bens públicos e atender demandas de TIC na Universidade.	a) apropriação indevida;	Médio	3	Médio	3	15	1 - Avaliação da possibilidade de empréstimo de material e em caso positivo, preenchimento de formulário com a finalidade de uso e data de devolução, com intuito de controlar a entrada e saída de material da Unidade e prevenção à apropriação indevida. 2 - Para material permanente, o controle ocorrerá por meio do termo de acautelamento a ser cadastrado no SIPAC (CLIQUE AQUI para acessar o passo a passo). 3 - Elaboração do inventário patrimonial anual.	Contínuo	EM ANDAMENTO	CTIC	Alto	0,4	Alto	0,4	1	1	2	2	Baixo
			c) outras formas de utilização de recursos públicos para uso privado (ex: carros, tempo de trabalho, equipamentos do escritório, etc.);	Médio	3				1 - Avaliação da possibilidade de empréstimo e em caso positivo, preenchimento de formulário com a finalidade de uso e data de devolução, com intuito de controlar a entrada e saída de material da Unidade. 2 - Para material permanente, o controle ocorrerá por meio do termo de acautelamento a ser cadastrado no SIPAC (CLIQUE AQUI para acessar o passo a passo). 3- Controle do uso de veículo da Unifesspa. 4- Auditoria interna do uso do veículo.	Contínuo 4-Contínuo (mensal)	EM ANDAMENTO	CTIC	Alto	0,4	Alto	0,4	1				

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO						TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS				
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO	RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE E DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE E DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL
						Pxl			PREVISTA		NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I

CTIC	P36-Exercício do Cargo, Emprego ou Função Pública. (NE 01)	Utilizar devidamente o tempo de trabalho para o desenvolvimento das atividades do cargo.	c) outras formas de utilização de recursos públicos para uso privado (ex: carros, tempo de trabalho, equipamentos do escritório, etc.).	Alto	4	Alto	4	20	Frequência assinada pela chefia imediata.	Contínuo	EM ANDAMENTO	CTIC	Médio	0,6	Médio	0,6	2	2	3	6	Médio
------	--	--	---	------	---	------	---	----	---	----------	--------------	------	-------	-----	-------	-----	---	---	---	---	-------

Divisão de Processos Disciplinares (Diprod)

RISCO: UTILIZAÇÃO DE RECURSOS PÚBLICOS EM FAVOR DE INTERESSES PRIVADOS

Caso NÃO fossem implementadas medidas que mitiguem os impactos das consequências geradas pela concretização do evento de risco, com base na experiência da Unidade, qual seria o nível dos impactos?	NÍVEL DO IMPACTO	GRAU
	Crítico	5

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO									TRATAMENTO DO RISCO			AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS					
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO	RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco	Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL					
						IXP			PREVISTA		NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I			
Unifesspa	P10-Contratação (NE 01)	Aquisição de materiais, e contratações de serviços.	b) irregularidades em contratações públicas;	Crítico	5	Crítico	5	25	Ações de sensibilização à prevenção de condutas ilícitas.	Contínuo	EM ANDAMENTO	DIPROD	Médio	0,6	Médio	0,6	3	3	3	9	Médio

Ouvidoria

RISCO: UTILIZAÇÃO DE RECURSOS PÚBLICOS EM FAVOR DE INTERESSES PRIVADOS

Caso NÃO fossem implementadas medidas que mitiguem os impactos das consequências geradas pela concretização do evento de risco, com base na experiência da Unidade, qual seria o nível dos impactos?	NÍVEL DO IMPACTO	GRAU
	Crítico	5

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO							TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS			
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO	RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para	Eficácia dos controles para mitigar os	NOVA PROBABILIDADE DE	NOVA PROBABILIDADE DE	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL		

										prevenir a CAUSA do risco	IMPACTOS do risco		OCORRÊNCIA DA CAUSA	OCORRÊNCIA DO RISCO						
										PREVISTA										
										EM ANDAMENTO										
										CONCLUÍDA	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I		
Unifesspa	P35- Utilização de Materiais ou Bens Públicos (NE 01)	Utilizar materiais e bens públicos.	a) apropriação indevida;	Baixo	1	Baixo	1	5	Realizar ações de sensibilização, voltadas à prevenção de condutas ilegais e antiéticas, para os servidores da Unifesspa.	Contínuo	EM ANDAMENTO	Ouvidoria	Alto	0,4	Alto	0,4	1	1	2	Baixo
				Disponibilização do Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflitos de Interesses (SEC/CGU) e o sistema de ouvidorias do governo federal (e-Ouv).	Contínuo	EM ANDAMENTO	Ouvidoria		Alto	0,4	Alto	0,4	1							

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO										TRATAMENTO DO RISCO			AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS				
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO	RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco	Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL					
										PREVISTA											
										EM ANDAMENTO											
										CONCLUÍDA	NÍVEL DE CONFIANÇA	RISCO DE CONTROLE	NÍVEL DE CONFIANÇA	RISCO DE CONTROLE	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I			
Unifesspa	P36- Exercício do Cargo, Emprego ou Função Pública (NE 01)	Utilizar devidamente o tempo de trabalho e materiais disponíveis ao servidor.	c) outras formas de utilização de recursos públicos para uso privado (ex: carros, tempo de trabalho, equipamentos do escritório, etc.).	Baixo	1	Baixo	1	5	Realizar ações de sensibilização voltadas à prevenção de condutas ilegais e antiéticas para os servidores da Unifesspa.	Contínuo	EM ANDAMENTO	Ouvidoria	Alto	0,4	Alto	0,4	1	1	2	2	Baixo

Pró-Reitoria de Administração (Proad)

Unidade	Processo	Objetivo do Processo	IDENTIFICAÇÃO DE EVENTO DE RISCOS					AVALIAÇÃO DOS RISCOS										MONIT. Período para Monitoramento	
			Causas	Eventos de Riscos	Efeitos / Conseq.	Tipologia do Risco	Objetivo Estratégico Instituc. Vinculado ao Processo?	Risco Inerente			Identificação e Avaliação dos Controles Existentes				Risco Residual				Resp. ao Risco
								P	I	NRI	Controles que atuam nas Causas	Nível de Confiança	Controles que atuam nas Conseqüências	Nível de Conf.	Nova P	Novo I	NRR		

Proad	P8-Concessão de Diárias e/ou Passagens (NE 01)	Permitir que a requisição de diárias e/ou passagens, bem como afastamento sem ônus ou com ônus limitado seja concedido ao requisitante.	Má fé do servidor, em razão da não realização de viagens (a serviço), solicitadas no sistema SCDP, com posterior prestação de contas como se tivesse realizado.	Utilização de recursos públicos em favor de interesses privados	Pagamento indevido de diárias ao servidor, gerando prejuízo ao erário.	Integridade	8 - Fortalecer as atividades de controle interno e a transparência ativa.	3	5	Risco Alto	1. Análise do formulário de solicitação de diárias, documento obrigatório, que vem com motivação clara e objetiva da viagem;	Mediano	Satisfatório	2	2	Risco Pequeno	Mitigar	Semestral		
			concessão de cargos ou vantagens em troca de apoio ou auxílio;		Danos à imagem da instituição;						1 - Análise dos modelos utilizados para concessão de diárias e passagens conforme prevê legislação; deve haver autorização da chefia imediata, e em caso excepcionais da autoridade superior do órgão;								2. Pedido de relatório das atividades realizadas durante a viagem.	1 - Análise dos modelos utilizados para concessão de diárias e passagens conforme prevê legislação; deve haver autorização da chefia imediata, e em caso excepcionais da autoridade superior do órgão;
			Prejuízo ao desempenho institucional;		Prejuízo ao desempenho institucional;						2 - Manutenção dos controles existentes e verificação contínua de melhorias.								3. Instrução Normativa 03/2021-Unifesspa.	2 - Manutenção dos controles existentes e verificação contínua de melhorias.

Unidade	Processo/ Procedimentos	Eventos de Riscos	Consequências	Novo Impacto por consequência NI=I*(1-NC)	Nível do Risco Residual	Resp. ao Risco	DESCRIÇÃO	OBJETIVO			DESCRIÇÃO	INTERVENIENTE	QUANDO
							(ação a ser tomada para mitigação dos impactos das consequências dos eventos de risco)	Adotar Controle Novo ou Melhorar Controle Existente?	(Em que unidade se dará a ação)	(Responsável pela execução da ação)	(Como será implementado)	(Informa o nome de outros servidores que contribuam para a implementação)	(Momento após a materialização do evento)
Proad	P8-Concessão de Diárias e/ou Passagens (NE 01)	Utilização de recursos públicos em favor de interesses privados	Pagamento indevido de diárias ao servidor, gerando prejuízo ao erário.	2	Risco Pequeno	Mitigar	1. Cobrar, por meio de memorando eletrônico, os responsáveis (gestor e solicitante) e indeferir qualquer tipo de justificativa para novas PCDPs do servidor que gerou prejuízo ao erário	Melhorar Controle Existente	1. Pro-reitoria de Administração	1. Coordenadoria de Diárias e Passagens	1. via e-mail ou Memorando	1. Solicitante de cada Unidade	1: Imediato à identificação do dano

Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep);

RISCO: UTILIZAÇÃO DE RECURSOS PÚBLICOS EM FAVOR DE INTERESSES PRIVADOS

Caso NÃO fossem implementadas medidas que mitiguem os impactos das consequências geradas pela concretização do evento de risco, com base na experiência da Unidade, qual seria o nível dos impactos?	NÍVEL DO IMPACTO	GRAU
	Leve	2

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO						TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS							
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL			
									PREVISTA	RESPONSÁVEL	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I			
						Pxl			EM ANDAMENTO	CONCLUÍDA											
PROGEP	P35- Utilização de Materiais ou Bens Públicos (NE 01)	Utilizar materiais e bens públicos.	a) apropriação indevida;	Baixo	1	Baixo	1	2	1 - Avaliação da possibilidade de empréstimo do material e em caso positivo, preenchimento de formulário com a finalidade de uso e data de devolução, com intuito de controlar a entrada e saída de material da Unidade e prevenção à apropriação indevida. 2 - Para material permanente, o controle ocorrerá por meio do termo de acautelamento a ser cadastrado no SIPAC (CLIQUE AQUI para acessar o passo a passo). 3 - Elaboração de inventário patrimonial anual.	Contínuo	EM ANDAMENTO	PROGEP	Elevado	0,2	Alto	0,4	1	1	1	1	Baixo

			Utilizar indevidamente o tempo de trabalho para desenvolvimento de atividades que fogem do cargo.	Médio	3				Reunião com a equipe sobre as atividades desenvolvidas.(NE13)	Contínuo	EM ANDAMENTO	PROEG	Médio	0,6	Médio	0,6	2		
--	--	--	---	-------	---	--	--	--	---	----------	--------------	-------	-------	-----	-------	-----	---	--	--

Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (Seplan);

RISCO: UTILIZAÇÃO DE RECURSOS PÚBLICOS EM FAVOR DE INTERESSES PRIVADOS

Caso NÃO fossem implementadas medidas que mitiguem os impactos das consequências geradas pela concretização do evento de risco, com base na experiência da Unidade, qual seria o nível dos impactos?	NÍVEL DO IMPACTO	GRAU
	Alto	4

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO								TRATAMENTO DO RISCO				AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS					
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO Média (P. Causa)	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO		RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL		
									PREVISTA	EM ANDAMENTO		NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I		
SEPLAN	P35- Utilização de Materiais ou Bens Públicos (NE 01)	Utilizar materiais e bens públicos.	a) apropriação indevida;	Leve	2	Leve	2	8	1 - Avaliação da possibilidade de empréstimo e em caso positivo, preenchimento de formulário com a finalidade de uso e data de devolução, com intuito de controlar a entrada e saída de material da Unidade e prevenção à apropriação indevida. 2 - Para material permanente, o controle ocorrerá por meio do termo de acautelamento a ser cadastrado no SIPAC (CLIQUE AQUI para acessar o passo a passo). 3 - Elaboração do inventário patrimonial anual.	Contínuo	EM ANDAMENTO	SEPLAN	Alto	0,4	Alto	0,4	1	1	2	2	Baixo

			c) outras formas de utilização de recursos públicos para uso privado (ex: carros, tempo de trabalho, equipamentos do escritório, etc.).	Leve	2				1 - Avaliação da possibilidade de empréstimo e em caso positivo, preenchimento de formulário com a finalidade de uso e data de devolução, com intuito de controlar a entrada e saída de material da Unidade. 2 - Para material permanente, o controle ocorrerá por meio do termo de acautelamento a ser cadastrado no SIPAC (CLIQUE AQUI para acessar o passo a passo).	Contínuo	EM ANDAMENTO	SEPLAN	Alto	0,4	Alto	0,4	1			
--	--	--	---	------	---	--	--	--	--	----------	--------------	--------	------	-----	------	-----	---	--	--	--

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO									TRATAMENTO DO RISCO			AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS					
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	PROBABILIDADE PREVISTA PARA O RISCO	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO	RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para prevenir a CAUSA do risco		Eficácia dos controles para mitigar os IMPACTOS do risco		NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DA CAUSA	NOVA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL			
											NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	NÍVEL DE CONF.	RISCO DE CONT.	P (causa)*RC	Média (P causa)	NI *RC	Nova P * Novo I			
SEPLAN	P36- Exercício do Cargo, Emprego ou Função Pública (NE 01)	Utilizar devidamente o tempo de trabalho para o desenvolvimento das atividades do cargo e os materiais disponíveis ao servidor.	c) outras formas de utilização de recursos públicos para uso privado (ex: carros, tempo de trabalho, equipamentos do escritório, etc.).	Leve	2	Leve	2	8	1 - Supervisão das atividades do servidor pelos superiores imediatos. 2 - Acompanhamento da rotina do servidor da Unidade. 3 - Frequência assinada pela chefia imediata.	Contínuo	EM ANDAMENTO	SEPLAN	Alto	0,4	Alto	0,4	1	1	2	2	Baixo

Secretaria de Infraestrutura (Sinfra);

RISCO: UTILIZAÇÃO DE RECURSOS PÚBLICOS EM FAVOR DE INTERESSES PRIVADOS

Caso NÃO fossem implementadas medidas que mitiguem os impactos das consequências geradas pela concretização do evento de risco, com base na experiência da Unidade, qual seria o nível dos impactos?	NÍVEL DO IMPACTO	GRAU
	Crítico	5

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO RISCO									TRATAMENTO DO RISCO			AVALIAÇÃO DOS CONTROLES				AVALIAÇÃO DOS RISCOS			
ÁREA	PROCESSO	OBJETIVO DO PROCESSO	CAUSA	PROBABILIDADE DE	PROBABILIDADE PREVISTA PARA	NÍVEL DO RISCO INERENTE	PLANO DE AÇÃO	PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO	SITUAÇÃO	RESPONSÁVEL	Eficácia dos controles para		Eficácia dos controles para mitigar os		NOVA PROBABILIDADE DE	NOVA PROBABILIDADE DE	NOVO IMPACTO	NÍVEL DO RISCO RESIDUAL	

		Causas	Eventos de Riscos	Efeitos / Consequências	Tipologia do Risco	Risco Vinculado a qual Objetivo Estratégico Institucional?	Risco Inerente			Identificação e Avaliação dos Controles Existentes				Risco Residual			Resposta ao Risco	Período
							P	I	NRI	Controles que atuam nas Causas	Nível de Confiança	Controles que atuam nas Consequências	Nível de Confiança	Nova P	Novo I	NRR		
Unifesspa	Superior hierárquico omite atribuições ao Subordinado	CA1) Abuso do poder diretivo;	Assédio Moral Vertical;	CO1) Consequências Psicopatológicas para o indivíduo: - Ansiedade; - Apatia; - Insegurança; - Depressão; - Melancolia (crises de choro); - Alteração de Humor; - Estresse; - Insônia; - Mudança de humor; - Síndrome do pânico e fobias; - Pesadelos; - Esgotamento emocional; - Perda do significado do trabalho; e - Suicídio.	Integridade	8 - Fortalecer as atividades de controle interno e a transparência ativa.	2	5	Risco Moderado	1. Divulgação da campanha #IntegridadeSomosTodosNós, promovida pela CGU 2. Gestor ser chamado pela comissão de ética para responder por conduta eventualmente abusiva 3. n.	Mediano	1. Atendimento psicológico ofertado pela DSV/Progep aos servidores da Unifesspa; 2. Assistência médica paga pelo SUS ou plano de saúde; 3. Ações anuais de promoção a saúde do servidor (Encontro de saúde mental); n.	Fraco	1	4	Risco Pequeno	Mitigar	Semestral
				1. 2. 3. n.						1. Atendimento psicológico ofertado pela DSV/Progep aos servidores da Unifesspa; 2. Assistência médica paga pelo SUS ou plano de saúde; 3. Ações anuais de promoção a saúde do servidor (Encontro de saúde mental); n.								
				1. 2. 3. n.						1. Atendimento psicológico ofertado pela DSV/Progep aos servidores da Unifesspa; 2. Assistência médica paga pelo SUS ou plano de saúde; 3. Ações anuais de promoção a saúde do servidor (Encontro de saúde mental); n.								
				1. 2. 3. n.						1. 2. 3. n.								

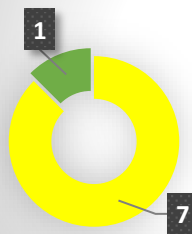
			<p>CO5) Conseqüências para o Estado:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Custos com tratamentos médicos e reabilitação; - Despesas com benefícios sociais; e - Custos com processos administrativos e judiciais 																			
			<p>CO1) Conseqüências Psicopatológicas para o indivíduo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ansiedade; - Apatia; - Insegurança; - Depressão; - Melancolia (crises de choro); - Alteração de Humor; - Estresse; - Insônia; - Mudança de humor; - Síndrome do pânico e fobias; - Pesadelos; - Esgotamento emocional; - Perda do significado do trabalho; e - Suicídio. 																			
			<p>CO2) Conseqüências Psicossomáticas para o indivíduo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hipertensão arterial (pressão alta); - Ataques de asma; - Taquicardia; - Doenças coronarianas; - Dermatites; - Cefaleia; - Dores de cabeça e musculares; - Distúrbios digestivos; 																			
			<p>CO3) Conseqüências Comportamentais para o indivíduo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agressividade contra si e contra outros; - Aumento do consumo de álcool e drogas; - Aumento do consumo de cigarros; - Disfunções sexuais; - Isolamento social; - Desordens de apetite; - Abandono de relações pessoais; - Problemas familiares; 																			
			<p>CO4) Conseqüências para a Universidade:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Redução da produtividade; - Rotatividade de pessoal; - Aumento de erros e acidentes; - Absenteísmo (faltas); - Aumento de afastamentos, como Licenças médicas; - Aposentadoria Precoce; - Ambiente de trabalho hostil; - Exposição negativa da imagem da Universidade; - Indenizações trabalhistas; e - Multas administrativas. 																			
Superior Hierárquico delega atribuições que constroem o Subordinado	CA1) Abuso do poder diretivo;	Assédio Moral Vertical;		Integridade	8 - Fortalecer as atividades de controle interno e a transparência ativa.	2	5	Risco Moderado	<p>1. Divulgação da campanha #IntegridadeIntegridadeSomosTodosNós, promovida pela CGU</p> <p>2. Gestor ser chamado pela comissão de ética para responder por conduta eventualmente abusiva</p> <p>3. n.</p>	Mediano	<p>1. Atendimento psicológico ofertado pela DSV/Progep aos servidores da Unifesspa;</p> <p>2. Assistência médica paga pelo SUS ou plano de saúde;</p> <p>3. Ações anuais de promoção a saúde do servidor (Encontro de saúde mental); n.</p>	Fraco	1	4	Risco Pequeno	Mitigar	Semestral					
									<p>1. 1.</p> <p>2. 2.</p> <p>3. 3.</p> <p>n. n.</p>													
									<p>1. 1.</p> <p>2. 2.</p> <p>3. 3.</p> <p>n. n.</p>													
									<p>1. 1.</p> <p>2. 2.</p> <p>3. 3.</p> <p>n. n.</p>													

			<p>CO5) Consequências para o Estado:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Custos com tratamentos médicos e reabilitação; - Despesas com benefícios sociais; e - Custos com processos administrativos e judiciais 															
Organização que estimula ou se silencia, estimulando as ocorrências	CA1) Cultura autoritária da Instituição;	Assédio Moral	CO1) Queda da produtividade	Integridade	8 - Fortalecer as atividades de controle interno e a transparência ativa.	2	5	Risco Moderado	1. Divulgação da campanha #IntegridadeIntegridadeSomosTodosNós, promovida pela CGU	Mediano	1. 2. 3. n.	Inexistente	1	5	Risco Pequeno	Mitigar	Semestral	
			CO2) aumento de incidentes no trabalho					1. 2. 3. n.										
			CO3) Falta ao trabalho					1. 2. 3. n.										
			CO4) Aposentadorias precoces					1. 2. 3. n.										
			CO5) Ambiente de trabalho hostil					1. 2. 3. n.										
			CO6) Aumento dos afastamentos por motivo de saúde					1. 2. 3. n.										
			CO7) Dano a imagem institucional					1. 2. 3. n.										
			CO8) Gastos com processos trabalhistas					1. 2. 3. n.										
Características psicológicas da vítima e do agressor	CA1) Conflito no ambiente de trabalho;	Assédio Moral Horizontal ;	CO1) Consequências Psicopatológicas para o indivíduo:	Integridade	8 - Fortalecer as atividades de controle interno e a transparência ativa.	2	5	Risco Moderado	Fraco	1. Divulgação da campanha #IntegridadeIntegridadeSomosTodosNós, promovida pela CGU 2. Ações de divulgações dos canais de denúncia. 3. n.	1. Atendimento psicológico ofertado pela DSV/Progep aos servidores da Unifesspa; 2. Assistência médica paga pelo SUS ou plano de saúde; 3. Ações anuais de promoção a saúde do servidor (Encontro de saúde mental); n. n.	Fraco	2	4	Risco Moderado	Mitigar	Semestral	

CA2) Inveja.	<p>CO2) Consequências Psicossomáticas para o indivíduo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hipertensão arterial (pressão alta); - Ataques de asma; - Taquicardia; - Doenças coronarianas; - Dermatites; - Cefaleia; - Dores de cabeça e musculares; - Distúrbios digestivos; 	1. Divulgação da campanha #IntegridadeIntegridadeSom osTodosNós, promovida pela CGU 2. Ações de divulgações dos canais de denúncia. 3. n.	1. Atendimento psicológico ofertado pela DSV/Progep aos servidores da Unifesspa; 2. Assistência médica paga pelo SUS ou plano de saúde; 3. Ações anuais de promoção a saúde do servidor (Encontro de saúde mental); n.
CA3) Ofensa Física	<p>CO3) Consequências Comportamentais para o indivíduo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agressividade contra si e contra outros; - Aumento do consumo de álcool e drogas; - Aumento do consumo de cigarros; - Disfunções sexuais; - Isolamento social; - Desordens de apetite; - Abandono de relações pessoais; - Problemas familiares; 	1. Divulgação da campanha #IntegridadeIntegridadeSom osTodosNós, promovida pela CGU 2. Ações de divulgações dos canais de denúncia. 3. n.	1. Atendimento psicológico ofertado pela DSV/Progep aos servidores da Unifesspa; 2. Assistência médica paga pelo SUS ou plano de saúde; 3. Ações anuais de promoção a saúde do servidor (Encontro de saúde mental); n.
CA4) Ofensa Verbal	<p>CO4) Consequências para a Universidade:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Redução da produtividade; - Rotatividade de pessoal; - Aumento de erros e acidentes; - Absenteísmo (faltas); - Aumento de afastamentos, como Licenças médicas; - Aposentadoria Precoce; - Ambiente de trabalho hostil; - Exposição negativa da imagem da Universidade; - Indenizações trabalhistas; e - Multas administrativas. 	1. Divulgação da campanha #IntegridadeIntegridadeSom osTodosNós, promovida pela CGU 2. Ações de divulgações dos canais de denúncia. 3. n.	1. 2. 3. n.
CA5) Fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades	<p>CO5) Consequências para o Estado:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Custos com tratamentos médicos e reabilitação; - Despesas com benefícios sociais; e - Custos com processos administrativos e judiciais 	1. Divulgação da campanha #IntegridadeIntegridadeSom osTodosNós, promovida pela CGU 2. Ações de divulgações dos canais de denúncia. 3. n.	1. 2. 3. n.
CA6) Produzir boatos, calúnia, injúria ou difamação sobre a vida da pessoa		1. Divulgação da campanha #IntegridadeIntegridadeSom osTodosNós, promovida pela CGU 2. Ações de divulgações dos canais de denúncia. 3. n.	1. 2. 3. n.

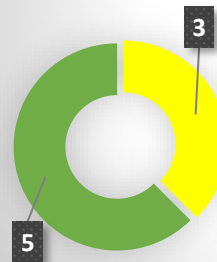
Retirar autonomia do subordinado, criticar seu trabalho e receber créditos pelo trabalho sem dar mérito ao subordinado.	CA1) Despreparo do chefe para o gerenciamento de pessoas;	Assédio Moral Vertical;	<p>CO1) Consequências Psicopatológicas para o indivíduo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ansiedade; - Apatia; - Insegurança; - Depressão; - Melancolia (crises de choro); - Alteração de Humor; - Estresse; - Insônia; - Mudança de humor; - Síndrome do pânico e fobias; - Pesadelos; - Esgotamento emocional; - Perda do significado do trabalho; e - Suicídio. 	Integridade	8 - Fortalecer as atividades de controle interno e a transparência ativa.	2	5	Risco Moderado	Fraco	Fraco	2	4	Risco Moderado	Mitigar	Semestral
			<p>CO2) Consequências Psicossomáticas para o indivíduo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hipertensão arterial (pressão alta); - Ataques de asma; - Taquicardia; - Doenças coronarianas; - Dermatites; - Cefaleia; - Dores de cabeça e musculares; - Distúrbios digestivos; 					1.					1. Atendimento psicológico ofertado pela DSV/Progep aos servidores da Unifesspa;		
			<p>CO3) Consequências Comportamentais para o indivíduo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agressividade contra si e contra outros; - Aumento do consumo de álcool e drogas; - Aumento do consumo de cigarros; - Disfunções sexuais; - Isolamento social; - Desordens de apetite; - Abandono de relações pessoais; - Problemas familiares; 					2.					2. Assistência médica paga pelo SUS ou plano de saúde;		
			<p>CO4) Consequências para a Universidade:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Redução da produtividade; - Rotatividade de pessoal; - Aumento de erros e acidentes; - Absenteísmo (faltas); - Aumento de afastamentos, como Licenças médicas; - Aposentadoria Precoce; - Ambiente de trabalho hostil; - Exposição negativa da imagem da Universidade; - Indenizações trabalhistas; e - Multas administrativas. 					3.					3. Ações anuais de promoção a saúde do servidor (Encontro de saúde mental);		
			<p>CO5) Consequências para o Estado:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Custos com tratamentos médicos e reabilitação; - Despesas com benefícios sociais; e - Custos com processos administrativos e judiciais 					n.					n.		

Nível do Risco Inerente



- TOTAL DE SITUAÇÕES QUE APRESENTAM RISCOS CRÍTICOS
- TOTAL DE SITUAÇÕES QUE APRESENTAM RISCOS ALTO
- TOTAL DE SITUAÇÕES QUE APRESENTAM RISCOS MEDIANO
- TOTAL DE SITUAÇÕES QUE APRESENTAM RISCOS PEQUENO
- TOTAL DE SITUAÇÕES QUE APRESENTAM RISCOS INSIGNIFICANTES

Nível do Risco Residual



- TOTAL DE SITUAÇÕES QUE APRESENTAM RISCOS CRÍTICOS
- TOTAL DE SITUAÇÕES QUE APRESENTAM RISCOS ALTO
- TOTAL DE SITUAÇÕES QUE APRESENTAM RISCOS MEDIANO
- TOTAL DE SITUAÇÕES QUE APRESENTAM RISCOS PEQUENO
- TOTAL DE SITUAÇÕES QUE APRESENTAM RISCOS INSIGNIFICANTES

Plano de Ação

Código	Situação	Eventos de Riscos	Causas	Nova Probab. p/ ocorrência da causa NP=P*(1-NC)	Nível do Risco Residual	Resposta ao Risco	CONTROLE PROPOSTO/ AÇÃO PROPOSTA					STATUS			
							O QUE?		ONDE?	QUEM?	COMO?		QUANDO		
							DESCRIÇÃO (ação a ser tomada para mitigação da probabilidade de ocorrência das causas geradoras do evento de risco)	OBJETIVO Adotar Controle Novo ou Melhorar Controle Existente?	(Em que unidade se dará a ação?)	(Responsável pela execução da ação)	DESCRIÇÃO (Como será implementado)		INTERVENIENTE (Informa o nome de outros servidores que contribuam para a implementação)	DATA DE INÍCIO	DATA DE CONCLUSÃO
Unifesspa	Superior hierárquico omite atribuições ao Subordinado	Assédio Moral Vertical;	CA1) Abuso do poder diretivo;	1,2	Risco Pequeno	Mitigar	1. Elaboração de cartilha pelas Instâncias de Integridade e Unidade de Gestão da Integridade 2. 3. n.	Melhorar Controle Existente	1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Divisão de Gestão de Riscos e Integridade. 2. 3. n.	1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Divisão de Gestão de Riscos e Integridade. 2. 3. n.	1. Cada instância apresentaria as ferramentas disponíveis para coibir situações de assédio moral na Unifesspa; 1.1 Consolidação das ferramentas apresentadas; 1.2 Ampla divulgação das ferramentas junto à comunidade acadêmica via e-mail e entrega da cartilha no momento da posse do servidor nomeado; 1.3 Promoção de evento para reflexão das medidas presentes na cartilha; 2. 3. n.	1.2. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas - Progep 2. 3. n.	1:Evento:02/05/2022 1.1Elaboração da Cartilha e Divulgação:07/04/2022 2: 3: n:	1: Evento:02/05/2022 1.1. Elaboração da Cartilha e Divulgação:31/08/2022 2: 3: n:	1:Não iniciado 2: 3: n:

<p>Superior hierárquico delega atribuições que constroem o Subordinado</p>	<p>Assédio Moral Vertical;</p>	<p>CA1) Abuso do poder diretivo;</p>	<p>1,2</p>	<p>Risco Pequeno</p>	<p>Mitigar</p>	<p>1. Elaboração de cartilha pelas Instâncias de Integridade e Unidade de Gestão da Integridade 2. 3. n.</p>	<p>Melhorar Controle Existente</p>	<p>1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Unidade de Gestão da Integridade 2. 3. n.</p>	<p>1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Unidade de Gestão da Integridade 2. n.</p>	<p>1. Cada instância apresentaria as ferramentas disponíveis para coibir situações de assédio moral na Unifesspa; 1.1 Consolidação das ferramentas apresentadas; 1.2 Ampla divulgação das ferramentas junto a comunidade acadêmica via e-mail e entrega da cartilha no momento da posse do servidor nomeado; 1.3 Promoção de evento para reflexão das medidas presentes na cartilha; 2. 3. n.</p>	<p>1. Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas - Progep 2. 3. n.</p>	<p>1. Evento: 02/05/2022 1.1. Elaboração da Cartilha e Divulgação: 07/04/2022 2: 3: n:</p>	<p>1. Evento: 02/05/2022 1.1. Elaboração da Cartilha e Divulgação: 31/08/2022 2: n:</p>	<p>1: Não iniciado 2: 3: n:</p>
<p>Superior hierárquico delega atribuições ao Subordinado fora do horário de trabalho</p>	<p>Assédio Moral Vertical;</p>	<p>CA1) Abuso do poder diretivo;</p>	<p>1,2</p>	<p>Risco Moderado</p>	<p>Mitigar</p>	<p>1. Elaboração de cartilha pelas Instâncias de Integridade e Unidade de Gestão da Integridade 2. 3. n.</p>	<p>Melhorar Controle Existente</p>	<p>1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Unidade de Gestão da Integridade 2. 3. n.</p>	<p>1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Unidade de Gestão da Integridade 2. n.</p>	<p>1. Cada instância apresentaria as ferramentas disponíveis para coibir situações de assédio moral na Unifesspa; 1.1 Consolidação das ferramentas apresentadas; 1.2 Ampla divulgação das ferramentas junto a comunidade acadêmica via e-mail e entrega da cartilha no momento da posse do servidor nomeado; 1.3 Promoção de evento para reflexão das medidas presentes na cartilha; 2. 3. n.</p>	<p>1. Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas - Progep 2. 3. n.</p>	<p>1. Evento: 02/05/2022 1.1. Elaboração da Cartilha e Divulgação: 07/04/2022 2: 3: n:</p>	<p>1. Evento: 02/05/2022 1.1. Elaboração da Cartilha e Divulgação: 31/08/2022 2: n:</p>	<p>1: Não iniciado 2: 3: n:</p>
		<p>CA2) Busca desproporcional do cumprimento de metas;</p>	<p>2</p>			<p>1. Elaboração e implementação de programas de gestão com desenho dos trabalhos a serem produzidos/resultados entregues, considerando força de trabalho, análise de desempenho, com redimensionamento dos servidores.</p>	<p>Adotar Controle Novo</p>	<p>1. Pro-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas-Progep 2. 3. n.</p>	<p>1. Toda as Unidades administrativas e acadêmica. 2. 3. n.</p>	<p>1. A ferramenta para implementação será elaborada pela Pro-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas-Progep e divulgada as Unidades responsáveis pela execução; 1.1. Elaboração de seminários para orientação de como utilizar a ferramenta. 3. n.</p>	<p>1. Verificar junto a Progep 2. 3. n.</p>	<p>1: 07/04/2022 2: 3: n:</p>	<p>1: 31/12/2023 2: 3: n:</p>	<p>1: Não iniciado 2: 3: n:</p>

Expor o servidor a condições vexatórias	Assédio Moral	CA1) Abuso do poder diretivo;	1,2	Risco Pequeno	Mitigar	1. Elaboração de cartilhas pelas instâncias de Integridade e Unidade de Gestão da Integridade 2. n.	Melhorar Controle Existente	1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Unidade de Gestão da Integridade 2. 3. n.	1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Unidade de Gestão da Integridade 2. n.	1. Cada instância apresentaria as ferramentas disponíveis para coibir situações de assédio moral na Unifesspa; 1.1 Consolidação das ferramentas apresentadas; 1.2 Ampla divulgação das ferramentas junto a comunidade acadêmica via e-mail e entrega da cartilha no momento da posse do servidor nomeado; 1.3 Promoção de evento para reflexão das medidas presentes na cartilha; 2. 3. n.	1. Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas - Progep 2. 3. n.	1:Evento:02/05/2022 1.1 Elaboração da Cartilha e Divulgação:07/04/2022 2: 3: n:	1: Evento:02/05/2022 1.1. Elaboração da Cartilha e Divulgação:31/08/2022 2: n:	1:Não iniciado 2: 3: n:
		CA2) Agressão verbal na relação de trabalho provocada pelo subordinado	0,6			1. Adoção de providências, buscando canais de apuração das atitudes a serem coibidas por parte do servidor agredido. 2. 3. n.	Melhorar Controle Existente	1. Comissão de Ética 2. 3. n.	1.Comissão de Ética 2. 3. n.	1. Adoção de ações de sensibilização e apuração, com adoção de procedimento de responsabilização por parte da comissão de ética. 2. 3. n.	1.Sendo uma conduta reiterada, poderá ser acionada a Divisão de Processos Disciplinares (Diprod) 2. 3. n.	1: 07/04/2022 2: 3: n:	1: 31/12/2022 2: 3: n:	1.Não implementado
		CA3) Agressão verbal na relação de trabalho provocada entre pessoas da mesma hierarquia	0,6			1. Adoção de providências, buscando canais de apuração das atitudes a serem coibidas por parte do servidor agredido. 2. 3. n.	Melhorar Controle Existente	1. Comissão de Ética 2. 3. n.	1.Comissão de Ética 2. 3. n.	1. Adoção de ações de sensibilização e apuração, com adoção de procedimento de responsabilização por parte da comissão de ética. 2. 3. n.	1.Sendo uma conduta reiterada, poderá ser acionada a Divisão de Processos Disciplinares (Diprod) 2. 3. n.	1: 07/04/2022 2: 3: n:	1: 31/12/2022 2: 3: n:	1.Não implementado
		CA4) Agressão verbal na relação de trabalho provocada pela chefia				1. Adoção de providências, buscando canais de apuração das atitudes a serem coibidas por parte do servidor agredido. 2. 3. n.	Melhorar Controle Existente	1. Comissão de Ética 2. 3. n.	1.Comissão de Ética 2. 3. n.	1. Adoção de ações de sensibilização e apuração, com adoção de procedimento de responsabilização por parte da comissão de ética. 2. 3. n.	1.Sendo uma conduta reiterada, poderá ser acionada a Divisão de Processos Disciplinares (Diprod) 2. 3. n.	1: 07/04/2022 2: 3: n:	1: 31/12/2022 2: 3: n:	1.Não implementado

Exercer atribuições incompatíveis com o cargo que ocupa	Assédio Moral Vertical;	CA1) Abuso do poder diretivo;	1,2	Risco Pequeno	Mitigar	1. Elaboração de cartilhas pelas Instâncias de Integridade e Unidade de Gestão da Integridade 2. 3. n.	Melhorar Controle Existente	1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Unidade de Gestão da Integridade 2. 3. n.	1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Unidade de Gestão da Integridade 2. n.	1. Cada instância apresentaria as ferramentas disponíveis para coibir situações de assédio moral na Unifesspa; 1.1 Consolidação das ferramentas apresentadas; 1.2 Ampla divulgação das ferramentas junto a comunidade acadêmica via e-mail e entrega da cartilha no momento da posse do servidor nomeado; 1.3 Promoção de evento para reflexão das medidas presentes na cartilha; 2. 3. n.	1. Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas - Progep 2. 3. n.	1. Evento: 02/05/2022 1.1. Elaboração da Cartilha e Divulgação: 07/04/2022 2: 3: n:	1. Evento: 02/05/2022 1.1. Elaboração da Cartilha e Divulgação: 31/08/2022 2: n:	1: Não iniciado 2: 3: n:
Organização que estimula ou se silencia, estimulando as ocorrências	Assédio Moral	CA1) Cultura autoritária da Instituição;	1,2	Risco Pequeno	Mitigar	1. Realização de reunião para tratar das situações desconformes entre os possíveis gestores assediadores e os seus superiores hierárquicos 2. Recomendação de capacitação dos gestores no campo da ética pública, como no campo da governança pública. n.	Melhorar Controle Existente	1. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 2. Superior hierárquico 3. n.	1. Superior Hierárquico 2. Superior hierárquico 3. n.	1.0. Após a ocorrência do ato desconforme as informações fáticas necessitarão ser encaminhadas para conhecimento do superior hierárquico do possível gestor assediador; 1.1. Superior hierárquico convoca uma reunião com o possível gestor assediador; 2.0. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública 2. 3. n.	1. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep); 1.1. Comissão de Ética; 2. Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep; 2.1. Comissão de Ética; n.	1: 02/05/2021 2: 3: n:	1: 31/12/2022 2: 3: n:	1: Não iniciado 2: 3: n:
Características psicológicas da vítima e do agressor	Assédio Moral Horizontal;	CA1) Conflito no ambiente de trabalho;	1,6	Risco Moderado	Mitigar	1. Realização de reunião para tratar das situações desconformes entre os possíveis servidores em conflito juntamente com seus superiores hierárquicos 2. Recomendação de capacitação dos servidores no campo da ética pública, como no campo da governança pública. n.	Melhorar Controle Existente	1. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 2. Superior hierárquico 3. n.	1. Superior Hierárquico 2. Superior hierárquico 3. n.	1.0. Após a ocorrência do ato desconforme as informações fáticas necessitarão ser encaminhadas para conhecimento do superior hierárquico dos possíveis servidores em conflito; 1.1. Superior hierárquico convoca uma reunião com os possíveis servidores em conflito 2.0. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública 2. 3. n.	1. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep); 1.1. Comissão de Ética; 2. Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep; 2.1. Comissão de Ética; n.	1: 02/05/2021 2: 3: n:	1: 31/12/2022 2: 3: n:	1: Não iniciado 2: 3: n:

			CA2) Inveja.	1,6		<p>1. Realização de reunião para tratar das situações desconformes entre os possíveis servidores em conflito juntamente com seus superiores hierárquicos</p> <p>2. Recomendação de capacitação dos servidores no campo da ética pública, como no campo da governança pública.</p> <p>n.</p>	Melhorar Controle Existente	<p>1. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa</p> <p>2. Superior hierárquico</p> <p>3. n.</p>	<p>1.Superior Hierárquico</p> <p>2. Superior hierárquico</p> <p>3. n.</p>	<p>1.0. Após a ocorrência do ato desconforme as informações fáticas necessitarão ser encaminhadas para conhecimento do superior hierárquico dos possíveis servidores em conflito;</p> <p>1.1. Superior hierárquico convoca uma reunião com os possíveis servidores em conflito</p> <p>2.0. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública</p> <p>2. n.</p> <p>3. n.</p>	<p>1. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep);</p> <p>1.1. Comissão de Ética;</p> <p>2. Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep;</p> <p>2.1. Comissão de Ética;</p> <p>n.</p>	<p>1: 02/05/2021</p> <p>2: n:</p> <p>3: n:</p>	<p>1: 31/12/2022</p> <p>2: n:</p> <p>3: n:</p>	<p>1: Não iniciado</p> <p>2: n:</p> <p>3: n:</p>
			CA3) Ofensa Física	0,8		<p>1. Elaboração de cartilhas pelas Instâncias de Integridade e Unidade de Gestão da Integridade</p> <p>2. n.</p>	Melhorar Controle Existente	<p>1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Unidade de Gestão da Integridade</p> <p>2. n.</p> <p>3. n.</p>	<p>1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Unidade de Gestão da Integridade</p> <p>2. n.</p> <p>3. n.</p>	<p>1. Cada instância apresentaria as ferramentas disponíveis para cobrir situações de assédio moral na Unifesspa; 1.1 Consolidação das ferramentas apresentadas; 1.2 Ampla divulgação das ferramentas junto a comunidade acadêmica via e-mail e entrega da cartilha no momento da posse do servidor nomeado; 1.3 Promoção de evento para reflexão das medidas presentes na cartilha;</p> <p>2. n.</p> <p>3. n.</p>	<p>1.Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas - Progep</p> <p>2. n.</p> <p>3. n.</p>	<p>1:Evento:02/05/2022</p> <p>1.1Elaboração da Cartilha e Divulgação:07/04/2022</p> <p>2: n:</p> <p>3: n:</p>	<p>1: Evento:02/05/2022</p> <p>1.1. Elaboração da Cartilha e Divulgação:31/08/2022</p> <p>2: n:</p> <p>3: n:</p>	<p>1: Não iniciado</p> <p>2: n:</p> <p>3: n:</p>
			CA4) Ofensa Verbal	1,6		<p>1. Realização de reunião para tratar das situações desconformes entre os possíveis servidores em conflito juntamente com seus superiores hierárquicos</p> <p>2. Recomendação de capacitação dos servidores no campo da ética pública, como no campo da governança pública.</p> <p>n.</p>	Melhorar Controle Existente	<p>1. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa</p> <p>2. Superior hierárquico</p> <p>3. n.</p>	<p>1.Superior Hierárquico</p> <p>2. Superior hierárquico</p> <p>3. n.</p>	<p>1.0. Após a ocorrência do ato desconforme as informações fáticas necessitarão ser encaminhadas para conhecimento do superior hierárquico dos possíveis servidores em conflito;</p> <p>1.1. Superior hierárquico convoca uma reunião com os possíveis servidores em conflito</p> <p>2.0. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública</p> <p>2. n.</p> <p>3. n.</p>	<p>1. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep);</p> <p>1.1. Comissão de Ética;</p> <p>2. Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep;</p> <p>2.1. Comissão de Ética;</p> <p>n.</p>	<p>1: 02/05/2021</p> <p>2: n:</p> <p>3: n:</p>	<p>1: 31/12/2022</p> <p>2: n:</p> <p>3: n:</p>	<p>1: Não iniciado</p> <p>2: n:</p> <p>3: n:</p>

			CA5) Fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades	1,6			1. Realização de reunião para tratar das situações desconformes entre os possíveis servidores em conflito juntamente com seus superiores hierárquicos 2. Recomendação de capacitação dos servidores no campo da ética pública, como no campo da governança pública. n.	Melhorar Controle Existente	1. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 2. Superior hierárquico 3. n.	1. Superior Hierárquico 2. Superior hierárquico 3. n.	1.0. Após a ocorrência do ato desconforme as informações fáticas necessitarão ser encaminhadas para conhecimento do superior hierárquico dos possíveis servidores em conflito; 1.1. Superior hierárquico convoca uma reunião com os possíveis servidores em conflito 2.0. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública 2. 3. n.	1. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep); 1.1. Comissão de Ética; 2. Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep; 2.1. Comissão de Ética; n.	1: 02/05/2021 2: 3: n:	1: 31/12/2022 2: 3: n:	1: Não iniciado 2: 3: n:
			CA6) Produzir boatos, calúnia, injúria ou difamação sobre a vida da pessoa	1,6			1. Realização de reunião para tratar das situações desconformes entre os possíveis servidores em conflito juntamente com seus superiores hierárquicos 2. Recomendação de capacitação dos servidores no campo da ética pública, como no campo da governança pública. n.	Melhorar Controle Existente	1. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 2. Superior hierárquico 3. n.	1. Superior Hierárquico 2. Superior hierárquico 3. n.	1.0. Após a ocorrência do ato desconforme as informações fáticas necessitarão ser encaminhadas para conhecimento do superior hierárquico dos possíveis servidores em conflito; 1.1. Superior hierárquico convoca uma reunião com os possíveis servidores em conflito 2.0. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública 2. 3. n.	1. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep); 1.1. Comissão de Ética; 2. Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep; 2.1. Comissão de Ética; n.	1: 02/05/2021 2: 3: n:	1: 31/12/2022 2: 3: n:	1: Não iniciado 2: 3: n:
	Retirar autonomia do subordinado, criticar seu trabalho e receber créditos pelo trabalho sem dar mérito ao subordinado.	Assédio Moral Vertical;	CA1) Despreparo do chefe para o gerenciamento de pessoas;	1,6	Risco Moderado	Mitigar	1. Recomendação de capacitação dos servidores no campo da ética pública, governança pública e ferramentas de gestão. n.	Melhorar Controle Existente	1. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa	1. Superior Hierárquico	1.0. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública, ferramentas de gestão (relações interpessoais e Feedback) 2. 3. n.	1. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep); 1.1. Comissão de Ética; n.	1: 02/05/2021 2: 3: n:	1: 31/12/2022 2: 3: n:	1: Não iniciado 2: 3: n:

Plano de Contingência

Código	Situação	Eventos de Riscos	Conseqüências	Novo Impacto	Resposta ao Risco	O QUE?	ONDE?	QUEM?	COMO?	QUANDO?	
						CONTROLE PROPOSTO/ AÇÃO PROPOSTA					
						DESCRIÇÃO	OBJETIVO		DESCRIÇÃO	INTERVENIENTE	QUANDO

				p/ conseq. NI=I*(1- NC)	Nível do Risco Residual		(ação a ser tomada para mitigação dos impactos das consequências dos eventos de risco)	Adotar Controle Novo ou Melhorar Controle Existente?	(Em que unidade se dará a ação)	(Responsável pela execução da ação)	(Como será implementado)	(Informa o nome de outros servidores que contribuam para a implementação)	(Momento após a materialização do evento)
Unifesspa	Superior hierárquico omite atribuições ao Subordinado	Assédio Moral Vertical;	CO1) Consequências Psicopatológicas para o indivíduo: - Ansiedade; - Apatia; - Insegurança; - Depressão; - Melancolia (crises de choro); - Alteração de Humor; - Estresse; - Insônia; - Mudança de humor; - Síndrome do pânico e fobias; - Pesadelos; - Esgotamento emocional; - Perda do significado do trabalho; e - Suicídio.	3	Risco Pequeno	Mitigar	1. Recomendação de capacitação dos gestores assediadores no campo da ética pública, como no campo da governança pública. 2. Atendimento psicológico ao servidor assediado 3. Afastamento do servidor assediado n.	Melhorar Controle Existente	1. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 2. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa	1. Superior Hierárquico 2. Divisão de Saúde e Qualidade de vida-DSQV/Progep 3. Servidor assediado n.	1.0. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública 2. O servidor assediado buscará atendimento psicológico junto a DSQV/Progep 3. Mediante abertura de processo administrativo em formato restrito. n.	1. Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep; 1.1. Comissão de Ética; 2. Colegas ou pessoas próximas que verifique a situação do servidor assediado; 3. Divisão de Saúde e Qualidade de Vida- Dsqv/Progep. n.	1: imediatamente a ocorrência apuração do ato 2: imediatamente a ocorrência apuração do ato 3: imediatamente a ocorrência apuração do ato n:
			CO2) Consequências Psicossomáticas para o indivíduo: - Hipertensão arterial (pressão alta); - Ataques de asma; - Taquicardia; - Doenças coronarianas; - Dermatites; - Cefaleia; - Dores de cabeça e musculares; - Distúrbios digestivos;	3			1. Recomendação de capacitação dos gestores assediadores no campo da ética pública, como no campo da governança pública. 2. Atendimento psicológico ao servidor assediado 3. n.	Melhorar Controle Existente	1. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 2. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 3. n.	1. Superior Hierárquico 2. Divisão de Saúde e Qualidade de vida-DSQV/Progep 3. n.	1.0. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública 2. O servidor assediado buscará atendimento psicológico junto a DSQV/Progep 3. n.	1. Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep; 1.1. Comissão de Ética; 2. Colegas ou pessoas próximas que verifique a situação do servidor assediado; 3. n.	1: imediatamente a ocorrência apuração do ato 2: imediatamente a ocorrência apuração do ato 3: n:
			CO3) Consequências Comportamentais para o indivíduo: - Agressividade contra si e contra outros; - Aumento do consumo de álcool e drogas; - Aumento do consumo de cigarros; - Disfunções sexuais; - Isolamento social; - Desordens de apetite; - Abandono de relações pessoais; - Problemas familiares;	3			1. Recomendação de capacitação dos gestores assediadores no campo da ética pública, como no campo da governança pública. 2. Atendimento psicológico ao servidor assediado 3. Afastamento do servidor assediado n.	Melhorar Controle Existente	1. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 2. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa	1. Superior Hierárquico 2. Divisão de Saúde e Qualidade de vida-DSQV/Progep 3. Servidor assediado n.	1.0. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública 2. O servidor assediado buscará atendimento psicológico junto a DSQV/Progep 3. Mediante abertura de processo administrativo em formato restrito. n.	1. Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep; 1.1. Comissão de Ética; 2. Colegas ou pessoas próximas que verifique a situação do servidor assediado; 3. Divisão de Saúde e Qualidade de Vida- Dsqv/Progep. n.	1: imediatamente a ocorrência apuração do ato 2: imediatamente a ocorrência apuração do ato 3: imediatamente a ocorrência apuração do ato n:
			CO4) Consequências para a Universidade: - Redução da produtividade; - Rotatividade de pessoal; - Aumento de erros e acidentes; - Absenteísmo (faltas); - Aumento de afastamentos, como Licenças médicas; - Aposentadoria Precoce; - Ambiente de trabalho hostil; - Exposição negativa da imagem da Universidade; - Indenizações trabalhistas; e - Multas administrativas.	5			1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências. 1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas. 3. n.	Adotar Controle Novo	1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC) 2. 3. n.	1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas 2. 3. n.	1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas. 1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas; 1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou). n.	1. Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri) 2. 3. n.	1: semestral (a partir de 2023) 2: 3: n:

Superior hierárquico delega atribuições que constroem o Subordinado	Assédio Moral Vertical;	<p>CO5) Consequências para o Estado:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Custos com tratamentos médicos e reabilitação; - Despesas com benefícios sociais; e - Custos com processos administrativos e judiciais 	5		<p>1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das assediadoras consequências.</p> <p>1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas.</p> <p>3. n.</p>	Adotar Controle Novo	<p>1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC)</p> <p>2. 3. n.</p>	<p>1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas</p> <p>2. 3. n.</p>	<p>1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas.</p> <p>1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas;</p> <p>1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou).</p> <p>n.</p>	<p>1.Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri)</p> <p>2. 3. n.</p>	<p>1: semestral (a partir de 2023)</p> <p>2: 3: n:</p>
		<p>CO1) Consequências Psicopatológicas para o indivíduo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ansiedade; - Apatia; - Insegurança; - Depressão; - Melancolia (crises de choro); - Alteração de Humor; - Estresse; - Insônia; - Mudança de humor; - Síndrome do pânico e fobias; - Pesadelos; - Esgotamento emocional; - Perda do significado do trabalho; e - Suicídio. 	3		<p>1. Recomendação de capacitação dos gestores assediadores no campo da ética pública, como no campo da governança pública.</p> <p>2. Atendimento psicológico ao servidor assediado</p> <p>3. Afastamento do servidor assediado</p> <p>n.</p>	Melhorar Controle Existente	<p>1. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa</p> <p>2.Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa</p> <p>3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa</p>	<p>1.Superior Hierárquico</p> <p>2. Divisão de Saúde e Qualidade de vida-DSQV/Progep</p> <p>3. Servidor assediado n.</p>	<p>1.0. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública</p> <p>2. O servidor assediado buscará atendimento psicológico junto a DSQV/Progep</p> <p>3. Mediante abertura de processo administrativo em formato restrito.</p> <p>n.</p>	<p>1.Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep;</p> <p>2. Comissão de Ética;</p> <p>2. Colegas ou pessoas próximas que verifique a situação do servidor assediado;</p> <p>3. Divisão de Saúde e Qualidade de Vida- Dsqv/Progep. n.</p>	<p>1: imediatamente a ocorrência apuração do ato</p> <p>2:imediatamente a ocorrência apuração do ato</p> <p>3:imediatamente a ocorrência apuração do ato</p> <p>n:</p>
		<p>CO2) Consequências Psicossomáticas para o indivíduo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hipertensão arterial (pressão alta); - Ataques de asma; - Taquicardia; - Doenças coronarianas; - Dermatites; - Cefaleia; - Dores de cabeça e musculares; - Distúrbios digestivos; 	3		<p>1. Recomendação de capacitação dos gestores assediadores no campo da ética pública, como no campo da governança pública.</p> <p>2. Atendimento psicológico ao servidor assediado</p> <p>3. n.</p>	Melhorar Controle Existente	<p>1. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa</p> <p>2.Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa</p> <p>3.</p>	<p>1.Superior Hierárquico</p> <p>2. Divisão de Saúde e Qualidade de vida-DSQV/Progep</p> <p>3. n.</p>	<p>1.0. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública</p> <p>2. O servidor assediado buscará atendimento psicológico junto a DSQV/Progep</p> <p>3. n.</p>	<p>1.Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep;</p> <p>1.1. Comissão de Ética;</p> <p>2. Colegas ou pessoas próximas que verifique a situação do servidor assediado;</p> <p>3. n.</p>	<p>1: imediatamente a ocorrência apuração do ato</p> <p>2:imediatamente a ocorrência apuração do ato</p> <p>3: n:</p>
		<p>CO3) Consequências Comportamentais para o indivíduo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agressividade contra si e contra outros; - Aumento do consumo de álcool e drogas; - Aumento do consumo de cigarros; - Distúrbios sexuais; - Isolamento social; - Desordens de apetite; - Abandono de relações pessoais; - Problemas familiares; 	3		<p>1. Recomendação de capacitação dos gestores assediadores no campo da ética pública, como no campo da governança pública.</p> <p>2. Atendimento psicológico ao servidor assediado</p> <p>3. Afastamento do servidor assediado</p> <p>n.</p>	Melhorar Controle Existente	<p>1. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa</p> <p>2.Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa</p> <p>3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa</p>	<p>1.Superior Hierárquico</p> <p>2. Divisão de Saúde e Qualidade de vida-DSQV/Progep</p> <p>3. Servidor assediado n.</p>	<p>1.0. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública</p> <p>2. O servidor assediado buscará atendimento psicológico junto a DSQV/Progep</p> <p>3. Mediante abertura de processo administrativo em formato restrito.</p> <p>n.</p>	<p>1.Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep;</p> <p>1.1. Comissão de Ética;</p> <p>2. Colegas ou pessoas próximas que verifique a situação do servidor assediado;</p> <p>3. Divisão de Saúde e Qualidade de Vida- Dsqv/Progep. n.</p>	<p>1: imediatamente a ocorrência apuração do ato</p> <p>2:imediatamente a ocorrência apuração do ato</p> <p>3:imediatamente a ocorrência apuração do ato</p> <p>n:</p>

Mitigar

Superior Hierárquico delega atribuições ao Subordinado fora do horário de trabalho	Assédio Moral Vertical;	<p>CO4) Consequências para a Universidade: - Redução da produtividade; - Rotatividade de pessoal; - Aumento de erros e acidentes; - Absenteísmo (faltas); - Aumento de afastamentos, como Licenças médicas; - Aposentadoria Precoce; - Ambiente de trabalho hostil; - Exposição negativa da imagem da Universidade; - Indenizações trabalhistas; e - Multas administrativas.</p>	5	Risco Moderado	Mitigar	<p>1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências. 1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas. 3. n.</p>	Adotar Controle Novo	<p>1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC) 2. 3. n.</p>	<p>1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas 2. 3. n.</p>	<p>1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas. 1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas; 1.2 Envio de formulário eletrônico, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou). n.</p>	<p>1.Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri) 2. 3. n.</p>	<p>1: semestral (a partir de 2023) 2: 3: n:</p>
		<p>CO5) Consequências para o Estado: - Custos com tratamentos médicos e reabilitação; - Despesas com benefícios sociais; e - Custos com processos administrativos e judiciais</p>	5			<p>1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências. 1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas. 3. n.</p>	Adotar Controle Novo	<p>1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC) 2. 3. n.</p>	<p>1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas 2. 3. n.</p>	<p>1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas. 1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas; 1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou). n.</p>	<p>1.Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri) 2. 3. n.</p>	<p>1: semestral (a partir de 2023) 2: 3: n:</p>
		<p>CO1) Consequências Psicopatológicas para o indivíduo: - Ansiedade; - Apatia; - Insegurança; - Depressão; - Melancolia (crises de choro); - Alteração de Humor; - Estresse; - Insônia; - Mudança de humor; - Síndrome do pânico e fobias; - Pesadelos; - Esgotamento emocional; - Perda do significado do trabalho; e - Suicídio.</p>	3			<p>1. Recomendação de capacitação dos gestores assediadores no campo da ética pública, como no campo da governança pública. 2. Atendimento psicológico ao servidor assediado 3. Afastamento do servidor assediado n.</p>	Melhorar Controle Existente	<p>1. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 2.Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa</p>	<p>1.Superior Hierárquico 2. Divisão de Saúde e Qualidade de vida-DSQV/Progep 3. Servidor assediado n.</p>	<p>1.0. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública 2. O servidor assediado buscará atendimento psicológico junto a DSQV/Progep 3. Mediante abertura de processo administrativo em formato restrito. n.</p>	<p>1.Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep; 1.1. Comissão de Ética; 2. Colegas ou pessoas próximas que verifique a situação do servidor assediado; 3. Divisão de Saúde e Qualidade de Vida- Dsqv/Progep. n.</p>	<p>1: imediatamente a ocorrência apuração do ato 2:imediatamente a ocorrência apuração do ato 3:imediatamente a ocorrência apuração do ato n:</p>
		<p>CO2) Consequências Psicossomáticas para o indivíduo: - Hipertensão arterial (pressão alta); - Ataques de asma; - Taquicardia; - Doenças coronarianas; - Dermatites; - Cefaleia; - Dores de cabeça e musculares; - Distúrbios digestivos;</p>	3			<p>1. Recomendação de capacitação dos gestores assediadores no campo da ética pública, como no campo da governança pública. 2. Atendimento psicológico ao servidor assediado 3. n.</p>	Melhorar Controle Existente	<p>1. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 2.Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 3.</p>	<p>1.Superior Hierárquico 2. Divisão de Saúde e Qualidade de vida-DSQV/Progep 3. n.</p>	<p>1.0. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública 2. O servidor assediado buscará atendimento psicológico junto a DSQV/Progep 3. n.</p>	<p>1.Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep; 1.1. Comissão de Ética; 2. Colegas ou pessoas próximas que verifique a situação do servidor assediado; 3. n.</p>	<p>1: imediatamente a ocorrência apuração do ato 2:imediatamente a ocorrência apuração do ato 3: n:</p>
		<p>CO3) Consequências Comportamentais para o indivíduo: - Agressividade contra si e contra outros; - Aumento do consumo de álcool e drogas; - Aumento do consumo de cigarros; - Disfunções sexuais; - Isolamento social; - Desordens de apetite;</p>	3			<p>1. Recomendação de capacitação dos gestores assediadores no campo da ética pública, como no campo da governança pública. 2. Atendimento psicológico ao servidor assediado 3. Afastamento do servidor assediado n.</p>	Melhorar Controle Existente	<p>1. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 2.Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa</p>	<p>1.Superior Hierárquico 2. Divisão de Saúde e Qualidade de vida-DSQV/Progep 3. Servidor assediado n.</p>	<p>1.0. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública 2. O servidor assediado buscará atendimento psicológico junto a DSQV/Progep 3.Mediante abertura de processo administrativo em formato restrito. n.</p>	<p>1.Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep; 1.1. Comissão de Ética; 2. Colegas ou pessoas próximas que verifique a situação do servidor assediado; 3. Divisão de Saúde e Qualidade de Vida- Dsqv/Progep. n.</p>	<p>1: imediatamente a ocorrência apuração do ato 2:imediatamente a ocorrência apuração do ato 3:imediatamente a ocorrência apuração do ato n:</p>

Exercer atribuições incompatíveis com o cargo que ocupa	Assédio Moral Vertical;	<p>CO3) Consequências Comportamentais para o indivíduo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agressividade contra si e contra outros; - Aumento do consumo de álcool e drogas; - Aumento do consumo de cigarros; - Disfunções sexuais; - Isolamento social; - Desordens de apetite; - Abandono de relações pessoais; - Problemas familiares; 	3	Risco Pequeno
		<p>CO4) Consequências para a Universidade:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Redução da produtividade; - Rotatividade de pessoal; - Aumento de erros e acidentes; - Absenteísmo (faltas); - Aumento de afastamentos, como Licenças médicas; - Aposentadoria Precoce; - Ambiente de trabalho hostil; - Exposição negativa da imagem da Universidade; - Indenizações trabalhistas; e - Multas administrativas. 	5	
		<p>CO5) Consequências para o Estado:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Custos com tratamentos médicos e reabilitação; - Despesas com benefícios sociais; e - Custos com processos administrativos e judiciais 	5	
		<p>CO1) Consequências Psicopatológicas para o indivíduo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ansiedade; - Apatia; - Insegurança; - Depressão; - Melancolia (crises de choro); - Alteração de Humor; - Estresse; - Insônia; - Mudança de humor; - Síndrome do pânico e fobias; - Pesadelos; - Esgotamento emocional; - Perda do significado do trabalho; e - Suicídio. 	3	

<p>1. Recomendação de capacitação dos gestores assediadores no campo da ética pública, como no campo da governança pública.</p> <p>2. Atendimento psicológico ao servidor assediado</p> <p>3. Afastamento do servidor assediado</p> <p>n.</p>	Melhorar Controle Existente	<p>1. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa</p> <p>2. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa</p> <p>3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa</p>	<p>1. Superior Hierárquico</p> <p>2. Divisão de Saúde e Qualidade de vida-DSQV/Progep</p> <p>3. Servidor assediado</p> <p>n.</p>	<p>1.0. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública</p> <p>2. O servidor assediado buscará atendimento psicológico junto a DSQV/Progep</p> <p>3. Mediante abertura de processo administrativo em formato restrito.</p> <p>n.</p>	<p>1. Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep;</p> <p>1.1. Comissão de Ética;</p> <p>2. Colegas ou pessoas próximas que verifique a situação do servidor assediado;</p> <p>3. Divisão de Saúde e Qualidade de Vida- Dsqv/Progep.</p> <p>n.</p>	<p>1: imediatamente a ocorrência apuração do ato</p> <p>2: imediatamente a ocorrência apuração do ato</p> <p>3: imediatamente a ocorrência apuração do ato</p> <p>n:</p>
<p>1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências.</p> <p>1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas.</p> <p>3.</p> <p>n.</p>	Adotar Controle Novo	<p>1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC)</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>n.</p>	<p>1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>n.</p>	<p>1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas.</p> <p>1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas;</p> <p>1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou).</p> <p>n.</p>	<p>1. Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri)</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>n.</p>	<p>1: semestral (a partir de 2023)</p> <p>2:</p> <p>3:</p> <p>n:</p>
<p>1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências.</p> <p>1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas.</p> <p>3.</p> <p>n.</p>	Adotar Controle Novo	<p>1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC)</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>n.</p>	<p>1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>n.</p>	<p>1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas.</p> <p>1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas;</p> <p>1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou).</p> <p>n.</p>	<p>1. Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri)</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>n.</p>	<p>1: semestral (a partir de 2023)</p> <p>2:</p> <p>3:</p> <p>n:</p>
<p>1. Recomendação de capacitação dos gestores assediadores no campo da ética pública, como no campo da governança pública.</p> <p>2. Atendimento psicológico ao servidor assediado</p> <p>3. Afastamento do servidor assediado</p> <p>n.</p>	Melhorar Controle Existente	<p>1. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa</p> <p>2. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa</p> <p>3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa</p>	<p>1. Superior Hierárquico</p> <p>2. Divisão de Saúde e Qualidade de vida-DSQV/Progep</p> <p>3. Servidor assediado</p> <p>n.</p>	<p>1.0. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública</p> <p>2. O servidor assediado buscará atendimento psicológico junto a DSQV/Progep</p> <p>3. Mediante abertura de processo administrativo em formato restrito.</p> <p>n.</p>	<p>1. Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep;</p> <p>1.1. Comissão de Ética;</p> <p>2. Colegas ou pessoas próximas que verifique a situação do servidor assediado;</p> <p>3. Divisão de Saúde e Qualidade de Vida- Dsqv/Progep.</p> <p>n.</p>	<p>1: imediatamente a ocorrência apuração do ato</p> <p>2: imediatamente a ocorrência apuração do ato</p> <p>3: imediatamente a ocorrência apuração do ato</p> <p>n:</p>

Mitigar

<p>CO2) Conseqüências Psicossomáticas para o indivíduo: - Hipertensão arterial (pressão alta); - Ataques de asma; - Taquicardia; - Doenças coronarianas; - Dermatites; - Cefaleia; - Dores de cabeça e musculares; - Distúrbios digestivos;</p>	3
<p>CO3) Conseqüências Comportamentais para o indivíduo: - Agressividade contra si e contra outros; - Aumento do consumo de álcool e drogas; - Aumento do consumo de cigarros; - Disfunções sexuais; - Isolamento social; - Desordens de apetite; - Abandono de relações pessoais; - Problemas familiares;</p>	3
<p>CO4) Conseqüências para a Universidade: - Redução da produtividade; - Rotatividade de pessoal; - Aumento de erros e acidentes; - Absenteísmo (faltas); - Aumento de afastamentos, como Licenças médicas; - Aposentadoria Precoce; - Ambiente de trabalho hostil; - Exposição negativa da imagem da Universidade; - Indenizações trabalhistas; e - Multas administrativas.</p>	5
<p>CO5) Conseqüências para o Estado: - Custos com tratamentos médicos e reabilitação; - Despesas com benefícios sociais; e - Custos com processos administrativos e judiciais</p>	5

<p>1. Recomendação de capacitação dos gestores assediadores no campo da ética pública, como no campo da governança pública. 2. Atendimento psicológico ao servidor assediado 3. n.</p>	Melhorar Controle Existente	<p>1. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 2. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 3.</p>	<p>1. Superior Hierárquico 2. Divisão de Saúde e Qualidade de vida-DSQV/Progep 3. n.</p>	<p>1.0. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública 2. O servidor assediado buscará atendimento psicológico junto a DSQV/Progep 3. n.</p>	<p>1. Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep; 1.1. Comissão de Ética; 2. Colegas ou pessoas próximas que verifique a situação do servidor assediado; 3. n.</p>	<p>1: imediatamente a ocorrência apuração do ato 2: imediatamente a ocorrência apuração do ato 3: n:</p>
<p>1. Recomendação de capacitação dos gestores assediadores no campo da ética pública, como no campo da governança pública. 2. Atendimento psicológico ao servidor assediado 3. Afastamento do servidor assediado n.</p>	Melhorar Controle Existente	<p>1. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 2. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa n.</p>	<p>1. Superior Hierárquico 2. Divisão de Saúde e Qualidade de vida-DSQV/Progep 3. Servidor assediado n.</p>	<p>1.0. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública 2. O servidor assediado buscará atendimento psicológico junto a DSQV/Progep 3. Mediante abertura de processo administrativo em formato restrito. n.</p>	<p>1. Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep; 1.1. Comissão de Ética; 2. Colegas ou pessoas próximas que verifique a situação do servidor assediado; 3. Divisão de Saúde e Qualidade de Vida- Dsqv/Progep. n.</p>	<p>1: imediatamente a ocorrência apuração do ato 2: imediatamente a ocorrência apuração do ato 3: imediatamente a ocorrência apuração do ato n:</p>
<p>1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas conseqüências. 1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas. 3. n.</p>	Adotar Controle Novo	<p>1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC) 2. 3. n.</p>	<p>1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas 2. 3. n.</p>	<p>1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas. 1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas; 1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou). n.</p>	<p>1. Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri) 2. 3. n.</p>	<p>1: semestral (a partir de 2023) 2: 3: n:</p>
<p>1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas conseqüências. 1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas. 3. n.</p>	Adotar Controle Novo	<p>1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC) 2. 3. n.</p>	<p>1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas 2. 3. n.</p>	<p>1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas. 1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas; 1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou). n.</p>	<p>1. Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri) 2. 3. n.</p>	<p>1: semestral (a partir de 2023) 2: 3: n:</p>

Organização que estimula ou se silencia, estimulando as ocorrências	Assédio Moral	CO1) Queda da produtividade	5	Risco Pequeno	Mitigar	1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências. 1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas. 3. n.	Adotar Controle Novo	1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC) 2. 3. n.	1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas 2. 3. n.	1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas. 1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas; 1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou). n.	1.Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri) 2. 3. n.	1: semestral (a partir de 2023) 2: 3: n:
		CO2) aumento de incidentes no trabalho	5			1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências. 1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas. 3. n.	Adotar Controle Novo	1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC) 2. 3. n.	1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas 2. 3. n.	1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas. 1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas; 1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou). n.	1.Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri) 2. 3. n.	1: semestral (a partir de 2023) 2: 3: n:
		CO3) Falta ao trabalho	5			1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências. 1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas. 3. n.	Adotar Controle Novo	1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC) 2. 3. n.	1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas 2. 3. n.	1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas. 1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas; 1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou). n.	1.Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri) 2. 3. n.	1: semestral (a partir de 2023) 2: 3: n:
		CO4) Aposentadorias precoces	5			1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências. 1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas. 3. n.	Adotar Controle Novo	1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC) 2. 3. n.	1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas 2. 3. n.	1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas. 1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas; 1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou). n.	1.Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri) 2. 3. n.	1: semestral (a partir de 2023) 2: 3: n:

CO5) Ambiente de trabalho hostil	5
CO6) Aumento dos afastamentos por motivo de saúde	5
CO7) Dano a imagem institucional	5
CO8) Gastos com processos trabalhistas	5

<p>1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências.</p> <p>1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas.</p> <p>3. n.</p>	Adotar Controle Novo	<p>1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC)</p> <p>2. 3. n.</p>	<p>1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas</p> <p>2. 3. n.</p>	<p>1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas.</p> <p>1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas;</p> <p>1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou).</p> <p>n.</p>	<p>1.Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri)</p> <p>2. 3. n.</p>	<p>1: semestral (a partir de 2023)</p> <p>2: 3: n:</p>
<p>1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências.</p> <p>1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas.</p> <p>3. n.</p>	Adotar Controle Novo	<p>1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC)</p> <p>2. 3. n.</p>	<p>1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas</p> <p>2. 3. n.</p>	<p>1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas.</p> <p>1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas;</p> <p>1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou).</p> <p>n.</p>	<p>1.Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri)</p> <p>2. 3. n.</p>	<p>1: semestral (a partir de 2023)</p> <p>2: 3: n:</p>
<p>1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências.</p> <p>1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas.</p> <p>3. n.</p>	Adotar Controle Novo	<p>1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC)</p> <p>2. 3. n.</p>	<p>1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas</p> <p>2. 3. n.</p>	<p>1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas.</p> <p>1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas;</p> <p>1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou).</p> <p>n.</p>	<p>1.Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri)</p> <p>2. 3. n.</p>	<p>1: semestral (a partir de 2023)</p> <p>2: 3: n:</p>
<p>1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências.</p> <p>1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas.</p> <p>3. n.</p>	Adotar Controle Novo	<p>1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC)</p> <p>2. 3. n.</p>	<p>1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas</p> <p>2. 3. n.</p>	<p>1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas.</p> <p>1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas;</p> <p>1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou).</p> <p>n.</p>	<p>1.Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri)</p> <p>2. 3. n.</p>	<p>1: semestral (a partir de 2023)</p> <p>2: 3: n:</p>

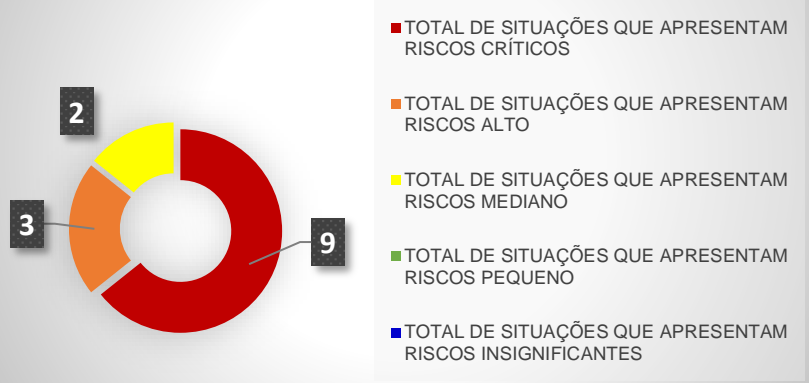
Características psicológicas da vítima e do agressor	Assédio Moral Horizontal;	<p>CO1) Consequências Psicopatológicas para o indivíduo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ansiedade; - Apatia; - Insegurança; - Depressão; - Melancolia (crises de choro); - Alteração de Humor; - Estresse; - Insônia; - Mudança de humor; - Síndrome do pânico e fobias; - Pesadelos; - Esgotamento emocional; - Perda do significado do trabalho; e - Suicídio. 	3	Risco Moderado	Mitigar	<p>1. Recomendação de capacitação dos gestores assediadores no campo da ética pública, como no campo da governança pública.</p> <p>2. Atendimento psicológico ao servidor assediado</p> <p>3. Afastamento do servidor assediado</p> <p>n.</p>	<p>Melhorar Controle Existente</p>	<p>1. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa</p> <p>2. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa</p> <p>3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa</p>	<p>1. Superior Hierárquico</p> <p>2. Divisão de Saúde e Qualidade de vida-DSQV/Progep</p> <p>3. Servidor assediado n.</p>	<p>1.0. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública</p> <p>2. O servidor assediado buscará atendimento psicológico junto a DSQV/Progep</p> <p>3. Mediante abertura de processo administrativo em formato restrito. n.</p>	<p>1. Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep;</p> <p>1.1. Comissão de Ética;</p> <p>2. Colegas ou pessoas próximas que verifique a situação do servidor assediado;</p> <p>3. Divisão de Saúde e Qualidade de Vida- Dsqv/Progep. n.</p>	<p>1: imediatamente a ocorrência apuração do ato</p> <p>2: imediatamente a ocorrência apuração do ato</p> <p>3: imediatamente a ocorrência apuração do ato</p> <p>n:</p>
		<p>CO2) Consequências Psicossomáticas para o indivíduo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hipertensão arterial (pressão alta); - Ataques de asma; - Taquicardia; - Doenças coronarianas; - Dermátites; - Cefaleia; - Dores de cabeça e musculares; - Distúrbios digestivos; 	3			<p>1. Recomendação de capacitação dos gestores assediadores no campo da ética pública, como no campo da governança pública.</p> <p>2. Atendimento psicológico ao servidor assediado</p> <p>3. n.</p>	<p>Melhorar Controle Existente</p>	<p>1. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa</p> <p>2. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa</p> <p>3. n.</p>	<p>1. Superior Hierárquico</p> <p>2. Divisão de Saúde e Qualidade de vida-DSQV/Progep</p> <p>3. n.</p>	<p>1.0. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública</p> <p>2. O servidor assediado buscará atendimento psicológico junto a DSQV/Progep</p> <p>3. n.</p>	<p>1. Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep;</p> <p>1.1. Comissão de Ética;</p> <p>2. Colegas ou pessoas próximas que verifique a situação do servidor assediado;</p> <p>3. n.</p>	<p>1: imediatamente a ocorrência apuração do ato</p> <p>2: imediatamente a ocorrência apuração do ato</p> <p>3: n:</p>
		<p>CO3) Consequências Comportamentais para o indivíduo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agressividade contra si e contra outros; - Aumento do consumo de álcool e drogas; - Aumento do consumo de cigarros; - Disfunções sexuais; - Isolamento social; - Desordens de apetite; - Abandono de relações pessoais; - Problemas familiares; 	3			<p>1. Recomendação de capacitação dos gestores assediadores no campo da ética pública, como no campo da governança pública.</p> <p>2. Atendimento psicológico ao servidor assediado</p> <p>3. Afastamento do servidor assediado</p> <p>n.</p>	<p>Melhorar Controle Existente</p>	<p>1. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa</p> <p>2. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa</p> <p>3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa</p>	<p>1. Superior Hierárquico</p> <p>2. Divisão de Saúde e Qualidade de vida-DSQV/Progep</p> <p>3. Servidor assediado n.</p>	<p>1.0. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública</p> <p>2. O servidor assediado buscará atendimento psicológico junto a DSQV/Progep</p> <p>3. Mediante abertura de processo administrativo em formato restrito. n.</p>	<p>1. Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep;</p> <p>1.1. Comissão de Ética;</p> <p>2. Colegas ou pessoas próximas que verifique a situação do servidor assediado;</p> <p>3. Divisão de Saúde e Qualidade de Vida- Dsqv/Progep. n.</p>	<p>1: imediatamente a ocorrência apuração do ato</p> <p>2: imediatamente a ocorrência apuração do ato</p> <p>3: imediatamente a ocorrência apuração do ato</p> <p>n:</p>
		<p>CO4) Consequências para a Universidade:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Redução da produtividade; - Rotatividade de pessoal; - Aumento de erros e acidentes; - Absenteísmo (faltas); - Aumento de afastamentos, como Licenças médicas; - Aposentadoria Precoce; - Ambiente de trabalho hostil; - Exposição negativa da imagem da Universidade; - Indenizações trabalhistas; e - Multas administrativas. 	5			<p>1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências.</p> <p>1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas.</p> <p>3. n.</p>	<p>Adotar Controle Novo</p>	<p>1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC)</p> <p>2. n.</p> <p>3. n.</p>	<p>1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas</p> <p>2. n.</p> <p>3. n.</p>	<p>1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas.</p> <p>1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas;</p> <p>1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou). n.</p>	<p>1. Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri)</p> <p>2. n.</p> <p>3. n.</p>	<p>1: semestral (a partir de 2023)</p> <p>2:</p> <p>3:</p> <p>n:</p>

Retirar autonomia do subordinado, criticar seu trabalho e receber créditos pelo trabalho sem dar mérito ao subordinado.	Assédio Moral Vertical;	<p>CO5) Conseqüências para o Estado: - Custos com tratamentos médicos e reabilitação; - Despesas com benefícios sociais; e - Custos com processos administrativos e judiciais</p>	5		Mitigar	<p>1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas conseqüências. 1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas. 3. n.</p>	Adotar Controle Novo	<p>1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC) 2. 3. n.</p>	<p>1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas 2. 3. n.</p>	<p>1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas. 1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas; 1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou). n.</p>	<p>1.Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri) 2. 3. n.</p>	<p>1: semestral (a partir de 2023) 2: 3: n:</p>
		<p>CO1) Conseqüências Psicopatológicas para o indivíduo: - Ansiedade; - Apatia; - Insegurança; - Depressão; - Melancolia (crises de choro); - Alteração de Humor; - Estresse; - Insônia; - Mudança de humor; - Síndrome do pânico e fobias; - Pesadelos; - Esgotamento emocional; - Perda do significado do trabalho; e - Suicídio.</p>	3	Risco Moderado	Mitigar	<p>1. Recomendação de capacitação dos gestores assediadores no campo da ética pública, como no campo da governança pública. 2. Atendimento psicológico ao servidor assediado 3. Afastamento do servidor assediado n.</p>	Melhorar Controle Existente	<p>1. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 2.Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa</p>	<p>1.Superior Hierárquico 2. Divisão de Saúde e Qualidade de vida-DSQV/Progep 3. Servidor assediado n.</p>	<p>1.0. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública 2. O servidor assediado buscará atendimento psicológico junto a DSQV/Progep 3. Mediante abertura de processo administrativo em formato restrito. n.</p>	<p>1.Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep; 1.1. Comissão de Ética; 2. Colegas ou pessoas próximas que verifique a situação do servidor assediado; 3. Divisão de Saúde e Qualidade de Vida- Dsqv/Progep. n.</p>	<p>1: imediatamente a ocorrência apuração do ato 2:imediatamente a ocorrência apuração do ato 3:imediatamente a ocorrência apuração do ato n:</p>
		<p>CO2) Conseqüências Psicossomáticas para o indivíduo: - Hipertensão arterial (pressão alta); - Ataques de asma; - Taquicardia; - Doenças coronarianas; - Dermatites; - Cefaleia; - Dores de cabeça e musculares; - Distúrbios digestivos;</p>	3	Risco Moderado	Mitigar	<p>1. Recomendação de capacitação dos gestores assediadores no campo da ética pública, como no campo da governança pública. 2. Atendimento psicológico ao servidor assediado 3. n.</p>	Melhorar Controle Existente	<p>1. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 2.Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 3.</p>	<p>1.Superior Hierárquico 2. Divisão de Saúde e Qualidade de vida-DSQV/Progep 3. n.</p>	<p>1.0. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública 2. O servidor assediado buscará atendimento psicológico junto a DSQV/Progep 3. n.</p>	<p>1.Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep; 1.1. Comissão de Ética; 2. Colegas ou pessoas próximas que verifique a situação do servidor assediado; 3. n.</p>	<p>1: imediatamente a ocorrência apuração do ato 2:imediatamente a ocorrência apuração do ato 3: n:</p>
		<p>CO3) Conseqüências Comportamentais para o indivíduo: - Agressividade contra si e contra outros; - Aumento do consumo de álcool e drogas; - Aumento do consumo de cigarros; - Disfunções sexuais; - Isolamento social; - Desordens de apetite; - Abandono de relações pessoais; - Problemas familiares;</p>	3	Risco Moderado	Mitigar	<p>1. Recomendação de capacitação dos gestores assediadores no campo da ética pública, como no campo da governança pública. 2. Atendimento psicológico ao servidor assediado 3. Afastamento do servidor assediado n.</p>	Melhorar Controle Existente	<p>1. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 2.Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa</p>	<p>1.Superior Hierárquico 2. Divisão de Saúde e Qualidade de vida-DSQV/Progep 3. Servidor assediado n.</p>	<p>1.0. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública 2. O servidor assediado buscará atendimento psicológico junto a DSQV/Progep 3. Mediante abertura de processo administrativo em formato restrito. n.</p>	<p>1.Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep; 1.1. Comissão de Ética; 2. Colegas ou pessoas próximas que verifique a situação do servidor assediado; 3. Divisão de Saúde e Qualidade de Vida- Dsqv/Progep. n.</p>	<p>1: imediatamente a ocorrência apuração do ato 2:imediatamente a ocorrência apuração do ato 3:imediatamente a ocorrência apuração do ato n:</p>

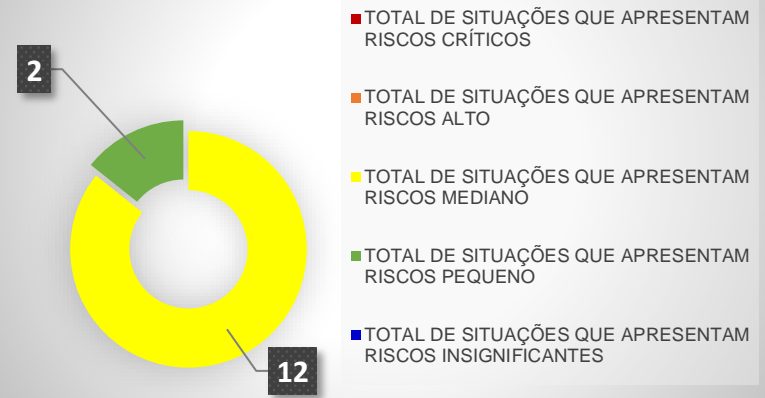
Unifesspa	Insinuações, explícitas ou veladas de caráter sexual	<p>CA1) Condutas não verbais explícitas: manter materiais pornográficos, como cartazes, desenhos animados, desenhos de calendários, fotos, programas de computador de natureza sexual, enviar materiais audiovisuais de caráter sexual ofensivo, brinquedos e objetos de natureza sexual etc.</p> <p>CA2) Condutas não verbais implícitas: olhares fixos, maliciosos e de avaliação da pessoa, gestos depreciativos de natureza sexual, expressões faciais de natureza sexual etc.</p> <p>CA3) Condutas verbais: fazer referências à sexualidade, orientação sexual, identidade de gênero ou corpo da pessoa, observações sexistas, brincadeiras ou provocações sexuais, convites insistentes para sair, propostas indesejadas de caráter sexual, oralmente ou por e-mail, SMS, WhatsApp, perguntar sobre a vida privada relacionada ao exercício da sexualidade, contar mentiras ou espalhar rumores sobre a vida sexual da pessoa, compartilhar sem consentimento imagens íntimas da pessoa assediada, fazer descrições gráficas de pornografia, chantagear para permanência ou promoção no emprego etc.</p>	Assédio Sexual	<p>CO1) Consequências para os Servidores e prestadores de serviços (terceirizados): -perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar; - desestabilização emocional; - agravamento de moléstias já existentes; -surgimento de novas doenças;</p> <p>CO2) Consequências para a Instituição: Perda da produtividade e comprometimento da qualidade de trabalho realizado; acidentes de trabalho; rotatividade de trabalhadores;</p> <p>CO3) Responsabilização Objetiva do Estado (Art. 37 § 6º As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.)</p> <p>CO4) Consequências para os Discentes: perda de interesse pelo desenvolvimento das atividades acadêmicas; desestabilização emocional; agravamento de moléstias já existentes; surgimento de novas doenças;</p>	Integridade	8 - Fortalecer as atividades de controle interno e a transparência ativa.	4	5	Risco Crítico	<p>1. Canais internos de denúncia: https://ouvidoria.unifesspa.edu.br/fal-e-com-a-ouvidoria.html;</p> <p>2. Divulgação da campanha #IntegridadeIntegridadeSomosTodos Nós, promovida pela CGU</p> <p>3.Servidor ser chamado pela comissão de ética para responder por conduta eventualmente abusiva;</p> <p>1. Canais internos de denúncia: https://ouvidoria.unifesspa.edu.br/fal-e-com-a-ouvidoria.html;</p> <p>2. Divulgação da campanha #IntegridadeIntegridadeSomosTodos Nós, promovida pela CGU</p> <p>3.Servidor ser chamado pela comissão de ética para responder por conduta eventualmente abusiva;</p> <p>1. Canais internos de denúncia: https://ouvidoria.unifesspa.edu.br/fal-e-com-a-ouvidoria.html;</p> <p>2. Divulgação da campanha #IntegridadeIntegridadeSomosTodos Nós, promovida pela CGU</p> <p>3.Servidor ser chamado pela comissão de ética para responder por conduta eventualmente abusiva;</p>	Mediano	0	0	0	1. Atendimento psicológico ofertado pela DSV/Progep aos servidores da Unifesspa; <p>2. Assistência médica paga pelo SUS ou plano de saúde;</p> <p>3. Ações anuais de promoção à saúde do servidor (Encontro de saúde mental);</p> <p>n.</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>1. Atendimento psicológico ofertado pela Fapsi aos discentes da Unifesspa;</p> <p>2. Reclamação ou denúncia à Ouvidoria, solicitando apoio para resolução da situação causadora do assédio sexual, sendo encaminhado para acompanhamento psicológico.</p>	Fraco	2	4	Risco Moderado	Mitigar	Semestral
	Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual	<p>CA1) Condutas físicas: tocar sensualmente, roçar no corpo da outra pessoa, acariciar, agarrar, beliscar, bloquear caminhos com o objetivo de fazer um avanço sexual etc.</p>	Assédio Sexual	<p>CO1) Consequências para os Servidores e prestadores de serviços (terceirizados): -perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar; - desestabilização emocional; - agravamento de moléstias já existentes; -surgimento de novas doenças;</p>	Integridade	8 - Fortalecer as atividades de controle interno e a transparência ativa.	4	5	Risco Crítico	<p>1. Canais internos de denúncia: https://ouvidoria.unifesspa.edu.br/fal-e-com-a-ouvidoria.html;</p> <p>2. Divulgação da campanha #IntegridadeIntegridadeSomosTodos Nós, promovida pela CGU</p> <p>3.Servidor ser chamado pela comissão de ética para responder por conduta eventualmente abusiva;</p>	Mediano	0	0	0	1. Atendimento psicológico ofertado pela DSV/Progep aos servidores da Unifesspa; <p>2. Assistência médica paga pelo SUS ou plano de saúde;</p> <p>3. Ações anuais de promoção à saúde do servidor (Encontro de saúde mental);</p> <p>n.</p> <p>n.</p>	Fraco	2	4	Risco Moderado	Mitigar	Semestral

	<p>Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual</p>	<p>CA1) Condutas verbais: fazer referências à sexualidade, orientação sexual, identidade de gênero ou corpo da pessoa, observações sexistas, brincadeiras ou provocações sexuais, convites insistentes para sair, propostas indesejadas de caráter sexual, oralmente ou por e-mail, SMS, WhatsApp, perguntar sobre a vida privada relacionada ao exercício da sexualidade, contar mentiras ou espalhar rumores sobre a vida sexual da pessoa, compartilhar sem consentimento imagens íntimas da pessoa assediada, fazer descrições gráficas de pornografia, chantagear para permanência ou promoção no emprego etc.</p>	<p>Assédio Sexual</p>	<p>CO1) Consequências para os Servidores e prestadores de serviços (terceirizados): -perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar; - desestabilização emocional; - agravamento de moléstias já existentes; -surgimento de novas doenças;</p> <p>CO2) Consequências para a Instituição: Perda da produtividade e comprometimento da qualidade do trabalho realizado; acidentes de trabalho; rotatividade de trabalhadores;</p> <p>CO3) Responsabilização Objetiva do Estado (Art. 37 § 6º As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.)</p> <p>CO4) Consequências para os Discentes: perda de interesse pelo desenvolvimento das atividades acadêmicas; desestabilização emocional; agravamento de moléstias já existentes; surgimento de novas doenças;</p>	<p>Integridade</p>	<p>8 - Fortalecer as atividades de controle interno e a transparência ativa.</p>	<p>4 5</p>	<p>Risco Crítico</p>	<p>1. Canais internos de denúncia: https://ouvidoria.unifesspa.edu.br/fal-e-com-a-ouvidoria.html; 2 Divulgação da campanha #IntegridadeIntegridadeSomosTodos Nós, promovida pela CGU 3.Servidor ser chamado pela comissão de ética para responder por conduta eventualmente abusiva;</p>	<p>Mediano</p>	<p>1. Atendimento psicológico ofertado pela DSV/Progep aos servidores da Unifesspa; 2. Assistência médica paga pelo SUS ou plano de saúde; 3. Ações anuais de promoção a saúde do servidor (Encontro de saúde mental); n. n.</p>	<p>Fraco</p>	<p>2 4</p>	<p>Risco Moderado</p>	<p>Mitigar</p>	<p>Semestral</p>
	<p>Contato físico não desejado</p>	<p>CA1) Condutas físicas: tocar sensualmente, roçar no corpo da outra pessoa, acariciar, agarrar, beliscar, bloquear caminhos com o objetivo de fazer um avanço sexual etc.</p>	<p>Assédio Sexual</p>	<p>CO1) Consequências para os Servidores e prestadores de serviços (terceirizados): -perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar; - desestabilização emocional; - agravamento de moléstias já existentes; -surgimento de novas doenças;</p> <p>CO2) Consequências para a Instituição: Perda da produtividade e comprometimento da qualidade do trabalho realizado;</p>	<p>8 - Fortalecer as atividades de controle interno e a transparência ativa.</p>	<p>3 5</p>	<p>Risco Alto</p>	<p>1. Canais internos de denúncia: https://ouvidoria.unifesspa.edu.br/fal-e-com-a-ouvidoria.html; 2 Divulgação da campanha #IntegridadeIntegridadeSomosTodos Nós, promovida pela CGU 3.Servidor ser chamado pela comissão de ética para responder por conduta eventualmente abusiva;</p>	<p>Mediano</p>	<p>1. Atendimento psicológico ofertado pela DSV/Progep aos servidores da Unifesspa; 2. Assistência médica paga pelo SUS ou plano de saúde; 3. Ações anuais de promoção a saúde do servidor (Encontro de saúde mental); n. n.</p>	<p>Fraco</p>	<p>2 4</p>	<p>Risco Moderado</p>	<p>Mitigar</p>	<p>Semestral</p>	

Nível do Risco Inerente



Nível do Risco Residual



Plano de Ação

Área	Situação	Eventos de Riscos	Causas	Nova Probab./ causa NP=P*(1-NC)	Nível do Risco Residual	Resposta ao Risco	O QUE?	ONDE?	QUEM?	COMO?	QUANDO			
							CONTROLE PROPOSTO/ AÇÃO PROPOSTA					DATA DE INÍCIO	DATA DE CONCLUSÃO	STATUS
							DESCRIÇÃO (ação a ser tomada para mitigação da probabilidade de ocorrência das causas geradoras do evento de risco)	OBJETIVO Adotar Controle Novo ou Melhorar Controle Existente?	(Em que unidade se dará a ação?)	(Responsável pela execução da ação)	DESCRIÇÃO (Como será implementado)			

Unifesspa	Insinuações, explícitas ou veladas de caráter sexual	Assédio Sexual	CA1) Condutas não verbais explícitas: manter materiais pornográficos, como cartazes, desenhos animados, desenhos de calendários, fotos, programas de computador de natureza sexual, enviar materiais audiovisuais de caráter sexual ofensivo, brinquedos e objetos de natureza sexual etc.	2,4	Risco Moderado	Mitigar	1.Elaboração de cartilhas pelas Instâncias de Integridade e Unidade de Gestão da Integridade 2. Adoção de providências, buscando canais de apuração das atitudes a serem coibidas por parte dos servidores chantageados. 3. Realização de reunião para tratar das situações desconformes entre os possíveis servidores assediadores e os seus superiores hierárquicos e adoção imediata de providências por parte do superior hierárquico do eventual assediador, no sentido de proceder a abertura imediata de procedimento administrativo de apuração, se for o caso. 4. Recomendação de capacitação dos servidores no campo da ética pública, como no campo da governança pública.	Melhorar Controle Existente	1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Divisão de Gestão de Riscos e Integridade. 2. Comissão de Ética 3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 4. Superior hierárquico n. n.	1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Divisão de Gestão de Riscos e Integridade. 2. Comissão de Ética 3. Superior hierárquico 4. Superior hierárquico	1. Cada instância apresentaria as ferramentas disponíveis para coibir situações de assédio sexual na Unifesspa; 1.1 Consolidação das ferramentas apresentadas; 1.2 Ampla divulgação das ferramentas junto a comunidade acadêmica via e-mail e entrega da cartilha no momento da posse do servidor nomeado; 1.3 Promoção de evento para reflexão das medidas presentes na cartilha; 2. Adoção de ações de sensibilização e apuração, com adoção de procedimento de responsabilização por parte da comissão de ética. 3. Após a ocorrência do ato desconforme as informações fáticas necessitarão ser encaminhadas para conhecimento do superior hierárquico do possível gestor assediador; 3.1. Superior hierárquico convoca uma reunião com o possível gestor assediador; 4. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública	1.2. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas - Progep 2. Sendo uma conduta reiterada, poderá ser acionada a Divisão de Processos Disciplinares (Diprod) 3. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep); 3.1. Comissão de Ética; 4. Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep; 4.1. Comissão de Ética; n: n:	1: Evento:02/05/2022 1.1 e 1.2: Elaboração da Cartilha e Divulgação:07/04/2022 2:07/04/2022 3: 02/05/2021 4: 02/05/2021 n:	1: Evento:02/05/2022 1.1. Elaboração da Cartilha e Divulgação:31/08/2022 2: 31/12/2022 3: 31/12/2022 4: 31/12/2022 n:	1:Não iniciado 2: Não iniciado 3: Não iniciado 4: Não iniciado n:
			CA2) Condutas não verbais implícitas: olhares fixos, maliciosos e de avaliação da pessoa, gestos depreciativos de natureza sexual, expressões faciais de natureza sexual etc.	2,4			1.Elaboração de cartilhas pelas Instâncias de Integridade e Unidade de Gestão da Integridade 2. Adoção de providências, buscando canais de apuração das atitudes a serem coibidas por parte dos servidores chantageados. 3. Realização de reunião para tratar das situações desconformes entre os possíveis servidores assediadores e os seus superiores hierárquicos e adoção imediata de providências por parte do superior hierárquico do eventual assediador, no sentido de proceder a abertura imediata de procedimento administrativo de apuração, se for o caso. 4. Recomendação de capacitação dos servidores no campo da ética pública, como no campo da governança pública.	Melhorar Controle Existente	1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Divisão de Gestão de Riscos e Integridade. 2. Comissão de Ética 3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 4. Superior hierárquico n. n.	1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Divisão de Gestão de Riscos e Integridade. 2. Comissão de Ética 3. Superior hierárquico 4. Superior hierárquico	1. Cada instância apresentaria as ferramentas disponíveis para coibir situações de assédio sexual na Unifesspa; 1.1 Consolidação das ferramentas apresentadas; 1.2 Ampla divulgação das ferramentas junto a comunidade acadêmica via e-mail e entrega da cartilha no momento da posse do servidor nomeado; 1.3 Promoção de evento para reflexão das medidas presentes na cartilha; 2. Adoção de ações de sensibilização e apuração, com adoção de procedimento de responsabilização por parte da comissão de ética. 3. Após a ocorrência do ato desconforme as informações fáticas necessitarão ser encaminhadas para conhecimento do superior hierárquico do possível gestor assediador; 3.1. Superior hierárquico convoca uma reunião com o possível gestor assediador; 4. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública	1.2. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas - Progep 2. Sendo uma conduta reiterada, poderá ser acionada a Divisão de Processos Disciplinares (Diprod) 3. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep); 3.1. Comissão de Ética; 4. Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep; 4.1. Comissão de Ética; n: n:	1: Evento:02/05/2022 1.1 e 1.2: Elaboração da Cartilha e Divulgação:07/04/2022 2:07/04/2022 3: 02/05/2021 4: 02/05/2021 n:	1: Evento:02/05/2022 1.1. Elaboração da Cartilha e Divulgação:31/08/2022 2: 31/12/2022 3: 31/12/2022 4: 31/12/2022 n:	1:Não iniciado 2: Não iniciado 3: Não iniciado 4: Não iniciado n:

	<p>CA3) Condutas verbais: fazer referências à sexualidade, orientação sexual, identidade de gênero ou corpo da pessoa, observações sexistas, brincadeiras ou provocações sexuais, convites insistentes para sair, propostas indesejadas de caráter sexual, oralmente ou por e-mail, SMS, WhatsApp, perguntar sobre a vida privada relacionada ao exercício da sexualidade, contar mentiras ou espalhar rumores sobre a vida sexual da pessoa, compartilhar sem consentimento imagens íntimas da pessoa assediada, fazer descrições gráficas de pornografia, chantagear para permanência ou promoção no emprego etc.</p>	2,4		<p>1.Elaboração de cartilhas pelas Instâncias de Integridade e Unidade de Gestão da Integridade 2. Adoção de providências, buscando canais de apuração das atitudes a serem coibidas por parte dos servidores chantageados. 3. Realização de reunião para tratar das situações desconformes entre os possíveis servidores assediadores e os seus superiores hierárquicos e adoção imediata de providências por parte do superior hierárquico do eventual assediador, no sentido de proceder a abertura imediata de apuração, se for o caso. 4. Recomendação de capacitação dos servidores no campo da ética pública, como no campo da governança pública.</p>	Melhorar Controle Existente	<p>1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Divisão de Gestão de Riscos e Integridade. 2. Comissão de Ética 3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 4. Superior hierárquico n. n.</p>	<p>1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Divisão de Gestão de Riscos e Integridade. 2. Comissão de Ética 3. Superior hierárquico 4. Superior hierárquico</p>	<p>1. Cada instância apresentaria as ferramentas disponíveis para coibir situações de assédio sexual na Unifesspa; 1.1 Consolidação das ferramentas apresentadas; 1.2 Ampla divulgação das ferramentas junto a comunidade acadêmica via e-mail e entrega da cartilha no momento da posse do servidor nomeado; 1.3 Promoção de evento para reflexão das medidas presentes na cartilha; 2. Adoção de ações de sensibilização e apuração, com adoção de procedimento de responsabilização por parte da comissão de ética. 3. Após a ocorrência do ato desconforme as informações fáticas necessitarão ser encaminhadas para conhecimento do superior hierárquico do possível gestor assediador; 3.1. Superior hierárquico convoca uma reunião com o possível gestor assediador; 4. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública</p>	<p>1.2. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas - Progep 2. Sendo uma conduta reiterada, poderá ser acionada a Divisão de Processos Disciplinares (Diprod) 3. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep); 3.1. Comissão de Ética; 4. Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep; 4.1. Comissão de Ética; n: n:</p>	<p>1: Evento:02/05/2022 1.1 e 1.2: Elaboração da Cartilha e Divulgação:07/04/2022 2:07/04/2022 3: 02/05/2021 4: 02/05/2021 n:</p>	<p>1: Evento:02/05/2022 1.1. Elaboração da Cartilha e Divulgação:31/08/2022 2: 31/12/2022 3: 31/12/2022 4: 31/12/2022 n:</p>	<p>1:Não iniciado 2: Não iniciado 3: Não iniciado 4: Não iniciado n:</p>
<p>Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual</p>	<p>Assédio Sexual</p> <p>CA1) Condutas físicas: tocar sensualmente, roçar no corpo da outra pessoa, acariciar, agarrar, beliscar, bloquear caminhos com o objetivo de fazer um avanço sexual etc.</p>		<p>Risco Moderado</p>	<p>Mitigar</p> <p>1.Elaboração de cartilhas pelas Instâncias de Integridade e Unidade de Gestão da Integridade 2. Adoção de providências, buscando canais de apuração das atitudes a serem coibidas por parte dos servidores chantageados. 3. Realização de reunião para tratar das situações desconformes entre os possíveis servidores assediadores e os seus superiores hierárquicos e adoção imediata de providências por parte do superior hierárquico do eventual assediador, no sentido de proceder a abertura imediata de apuração, se for o caso. 4. Recomendação de capacitação dos servidores no campo da ética pública, como no campo da governança pública.</p>	Melhorar Controle Existente	<p>1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Divisão de Gestão de Riscos e Integridade. 2. Comissão de Ética 3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 4. Superior hierárquico n. n.</p>	<p>1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Divisão de Gestão de Riscos e Integridade. 2. Comissão de Ética 3. Superior hierárquico 4. Superior hierárquico</p>	<p>1. Cada instância apresentaria as ferramentas disponíveis para coibir situações de assédio sexual na Unifesspa; 1.1 Consolidação das ferramentas apresentadas; 1.2 Ampla divulgação das ferramentas junto à comunidade acadêmica via e-mail e entrega da cartilha no momento da posse do servidor nomeado; 1.3 Promoção de evento para reflexão das medidas presentes na cartilha; 2. Adoção de ações de sensibilização e apuração, com adoção de procedimento de responsabilização por parte da comissão de ética. 3. Após a ocorrência do ato desconforme as informações fáticas necessitarão ser encaminhadas para conhecimento do superior hierárquico do possível gestor assediador; 3.1. Superior hierárquico convoca uma reunião com o possível gestor assediador; 4. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública</p>	<p>1.2. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas - Progep 2. Sendo uma conduta reiterada, poderá ser acionada a Divisão de Processos Disciplinares (Diprod) 3. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep); 3.1. Comissão de Ética; 4. Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep; 4.1. Comissão de Ética; n: n:</p>	<p>1: Evento:02/05/2022 1.1 e 1.2: Elaboração da Cartilha e Divulgação:07/04/2022 2:07/04/2022 3: 02/05/2021 4: 02/05/2021 n:</p>	<p>1: Evento:02/05/2022 1.1. Elaboração da Cartilha e Divulgação:31/08/2022 2: 31/12/2022 3: 31/12/2022 4: 31/12/2022 n:</p>	<p>1:Não iniciado 2: Não iniciado 3: Não iniciado 4: Não iniciado n:</p>

	<p>CA2) Condutas verbais: fazer referências à sexualidade, orientação sexual, identidade de gênero ou corpo da pessoa, observações sexistas, brincadeiras ou provocações sexuais, convites insistentes para sair, propostas indesejadas de caráter sexual, oralmente ou por e-mail, SMS, WhatsApp, perguntar sobre a vida privada relacionada ao exercício da sexualidade, contar mentiras ou espalhar rumores sobre a vida sexual da pessoa, compartilhar sem consentimento imagens íntimas da pessoa assediada, fazer descrições gráficas de pornografia, chantagear para permanência ou promoção no emprego etc.</p>		<p>1.Elaboração de cartilhas pelas Instâncias de Integridade e Unidade de Gestão da Integridade 2. Adoção de providências, buscando canais de apuração das atitudes a serem coibidas por parte dos servidores chantageados. 3. Realização de reunião para tratar das situações desconformes entre os possíveis servidores assediadores e os seus superiores hierárquicos e adoção imediata de providências por parte do superior hierárquico do eventual assediador, no sentido de proceder a abertura imediata de procedimento administrativo de apuração, se for o caso. 4. Recomendação de capacitação dos servidores no campo da ética pública, como no campo da governança pública.</p>	<p>Melhorar Controle Existente</p>	<p>1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Divisão de Gestão de Riscos e Integridade. 2. Comissão de Ética 3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 4. Superior hierárquico n. n.</p>	<p>1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Divisão de Gestão de Riscos e Integridade. 2. Comissão de Ética 3. Superior hierárquico 4. Superior hierárquico</p> <p>1. Cada instância apresentaria as ferramentas disponíveis para coibir situações de assédio sexual na Unifesspa; 1.1 Consolidação das ferramentas apresentadas; 1.2 Ampla divulgação das ferramentas junto a comunidade acadêmica via e-mail e entrega da cartilha no momento da posse do servidor nomeado; 1.3 Promoção de evento para reflexão das medidas presentes na cartilha; 2. Adoção de ações de sensibilização e apuração, com adoção de procedimento de responsabilização por parte da comissão de ética. 3. Após a ocorrência do ato desconforme as informações fáticas necessitarão ser encaminhadas para conhecimento do superior hierárquico do possível gestor assediador; 3.1. Superior hierárquico convoca uma reunião com o possível gestor assediador; 4. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública</p>	<p>1.2. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas - Progep 2. Sendo uma conduta reiterada, poderá ser acionada a Divisão de Processos Disciplinares (Diprod) 3. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep); 3.1. Comissão de Ética; 4. Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep; 4.1. Comissão de Ética; n: n:</p>	<p>1: Evento:02/05/2022 1.1 e 1.2: Elaboração da Cartilha e Divulgação:07/04/2022 2:07/04/2022 3: 02/05/2021 4: 02/05/2021 n:</p>	<p>1: Evento:02/05/2022 1.1. Elaboração da Cartilha e Divulgação:31/08/2022 2: 31/12/2022 3: 31/12/2022 4: 31/12/2022 n:</p>	<p>1:Não iniciado 2: Não iniciado 3: Não iniciado 4: Não iniciado n:</p>
	<p>CA3) Condutas não verbais implícitas: olhares fixos, maliciosos e de avaliação da pessoa, gestos depreciativos de natureza sexual, expressões faciais de natureza sexual etc.</p>	<p>2,4</p>	<p>1.Elaboração de cartilhas pelas Instâncias de Integridade e Unidade de Gestão da Integridade 2. Adoção de providências, buscando canais de apuração das atitudes a serem coibidas por parte dos servidores chantageados. 3. Realização de reunião para tratar das situações desconformes entre os possíveis servidores assediadores e os seus superiores hierárquicos e adoção imediata de providências por parte do superior hierárquico do eventual assediador, no sentido de proceder a abertura imediata de procedimento administrativo de apuração, se for o caso. 4. Recomendação de capacitação dos servidores no campo da ética pública, como no campo da governança pública.</p>	<p>Melhorar Controle Existente</p>	<p>1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Divisão de Gestão de Riscos e Integridade. 2. Comissão de Ética 3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 4. Superior hierárquico n. n.</p>	<p>1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Divisão de Gestão de Riscos e Integridade. 2. Comissão de Ética 3. Superior hierárquico 4. Superior hierárquico</p> <p>1. Cada instância apresentaria as ferramentas disponíveis para coibir situações de assédio sexual na Unifesspa; 1.1 Consolidação das ferramentas apresentadas; 1.2 Ampla divulgação das ferramentas junto a comunidade acadêmica via e-mail e entrega da cartilha no momento da posse do servidor nomeado; 1.3 Promoção de evento para reflexão das medidas presentes na cartilha; 2. Adoção de ações de sensibilização e apuração, com adoção de procedimento de responsabilização por parte da comissão de ética. 3. Após a ocorrência do ato desconforme as informações fáticas necessitarão ser encaminhadas para conhecimento do superior hierárquico do possível gestor assediador; 3.1. Superior hierárquico convoca uma reunião com o possível gestor assediador; 4. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública</p>	<p>1.2. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas - Progep 2. Sendo uma conduta reiterada, poderá ser acionada a Divisão de Processos Disciplinares (Diprod) 3. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep); 3.1. Comissão de Ética; 4. Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep; 4.1. Comissão de Ética; n: n:</p>	<p>1: Evento:02/05/2022 1.1 e 1.2: Elaboração da Cartilha e Divulgação:07/04/2022 2:07/04/2022 3: 02/05/2021 4: 02/05/2021 n:</p>	<p>1: Evento:02/05/2022 1.1. Elaboração da Cartilha e Divulgação:31/08/2022 2: 31/12/2022 3: 31/12/2022 4: 31/12/2022 n:</p>	<p>1:Não iniciado 2: Não iniciado 3: Não iniciado 4: Não iniciado n:</p>

		CA2) Chantagem quando da nomeação para cargos comissionados ou designações para funções de confiança	1,2			1.Elaboração de cartilhas pelas Instâncias de Integridade e Unidade de Gestão da Integridade 2. Adoção de providências, buscando canais de apuração das atitudes a serem coibidas por parte dos servidores chantageados. 3. Realização de reunião para tratar das situações desconformes entre os possíveis servidores assediadores e os seus superiores hierárquicos e adoção imediata de providências por parte do superior hierárquico do eventual assediador, no sentido de proceder a abertura imediata de procedimento administrativo de apuração, se for o caso. 4. Recomendação de capacitação dos servidores no campo da ética pública, como no campo da governança pública.	Melhorar Controle Existente	1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Divisão de Gestão de Riscos e Integridade. 2. Comissão de Ética 3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 4. Superior hierárquico n.	1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Divisão de Gestão de Riscos e Integridade. 2. Comissão de Ética 3. Superior hierárquico 4. Superior hierárquico	1. Cada instância apresentaria as ferramentas disponíveis para coibir situações de assédio sexual na Unifesspa; 1.1 Consolidação das ferramentas apresentadas; 1.2 Ampla divulgação das ferramentas junto à comunidade acadêmica via e-mail e entrega da cartilha no momento da posse do servidor nomeado; 1.3 Promoção de evento para reflexão das medidas presentes na cartilha; 2. Adoção de ações de sensibilização e apuração, com adoção de procedimento de responsabilização por parte da comissão de ética. 3. Após a ocorrência do ato desconforme as informações fáticas necessitarão ser encaminhadas para conhecimento do superior hierárquico do possível gestor assediador; 3.1. Superior hierárquico convoca uma reunião com o possível gestor assediador; 4. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública	1.2. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas - Progep 2. Sendo uma conduta reiterada, poderá ser acionada a Divisão de Processos Disciplinares (Diprod) 3. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep); 3.1. Comissão de Ética; 4. Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep; 4.1. Comissão de Ética; n: n:	1: Evento:02/05/2022 1.1 e 1.2: Elaboração da Cartilha e Divulgação:07/04/2022 2:07/04/2022 3: 02/05/2021 4: 02/05/2021 n:	1: Evento:02/05/2022 1.1. Elaboração da Cartilha e Divulgação:31/08/2022 2: 31/12/2022 3: 31/12/2022 4: 31/12/2022 n:	1:Não iniciado 2: Não iniciado 3: Não iniciado 4: Não iniciado n:
Perturbação, ofensa	Assédio Sexual	CA1) Ofensas e propostas inadequadas que constringem, humilham ou amedrontam.	1,2	Risco Moderado	Mitigar	1.Elaboração de cartilhas pelas Instâncias de Integridade e Unidade de Gestão da Integridade 2. Adoção de providências, buscando canais de apuração das atitudes a serem coibidas por parte dos servidores chantageados. 3. Realização de reunião para tratar das situações desconformes entre os possíveis servidores assediadores e os seus superiores hierárquicos e adoção imediata de providências por parte do superior hierárquico do eventual assediador, no sentido de proceder a abertura imediata de procedimento administrativo de apuração, se for o caso. 4. Recomendação de capacitação dos servidores no campo da ética pública, como no campo da governança pública.	Melhorar Controle Existente	1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Divisão de Gestão de Riscos e Integridade. 2. Comissão de Ética 3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 4. Superior hierárquico n.	1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Divisão de Gestão de Riscos e Integridade. 2. Comissão de Ética 3. Superior hierárquico 4. Superior hierárquico	1. Cada instância apresentaria as ferramentas disponíveis para coibir situações de assédio sexual na Unifesspa; 1.1 Consolidação das ferramentas apresentadas; 1.2 Ampla divulgação das ferramentas junto à comunidade acadêmica via e-mail e entrega da cartilha no momento da posse do servidor nomeado; 1.3 Promoção de evento para reflexão das medidas presentes na cartilha; 2. Adoção de ações de sensibilização e apuração, com adoção de procedimento de responsabilização por parte da comissão de ética. 3. Após a ocorrência do ato desconforme as informações fáticas necessitarão ser encaminhadas para conhecimento do superior hierárquico do possível gestor assediador; 3.1. Superior hierárquico convoca uma reunião com o possível gestor assediador; 4. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública	1.2. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas - Progep 2. Sendo uma conduta reiterada, poderá ser acionada a Divisão de Processos Disciplinares (Diprod) 3. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep); 3.1. Comissão de Ética; 4. Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep; 4.1. Comissão de Ética; n: n:	1: Evento:02/05/2022 1.1 e 1.2: Elaboração da Cartilha e Divulgação:07/04/2022 2:07/04/2022 3: 02/05/2021 4: 02/05/2021 n:	1: Evento:02/05/2022 1.1. Elaboração da Cartilha e Divulgação:31/08/2022 2: 31/12/2022 3: 31/12/2022 4: 31/12/2022 n:	1:Não iniciado 2: Não iniciado 3: Não iniciado 4: Não iniciado n:

<p>CA2) Condutas físicas: tocar sensualmente, roçar no corpo da outra pessoa, acariciar, agarrar, beliscar, bloquear caminhos com o objetivo de fazer um avanço sexual etc.</p>	<p>1,8</p>		<p>1.Elaboração de cartilhas pelas Instâncias de Integridade e Unidade de Gestão da Integridade 2. Adoção de providências, buscando canais de apuração das atitudes a serem coibidas por parte dos servidores chantageados. 3. Realização de reunião para tratar das situações desconformes entre os possíveis servidores assediadores e os seus superiores hierárquicos e adoção imediata de providências por parte do superior hierárquico do eventual assediador, no sentido de proceder a abertura imediata de procedimento administrativo de apuração, se for o caso. 4. Recomendação de capacitação dos servidores no campo da ética pública, como no campo da governança pública.</p>	<p>Melhorar Controle Existente</p>	<p>1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Divisão de Gestão de Riscos e Integridade. 2. Comissão de Ética 3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 4. Superior hierárquico n.</p>	<p>1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Divisão de Gestão de Riscos e Integridade. 2. Comissão de Ética 3. Superior hierárquico 4. Superior hierárquico</p>	<p>1. Cada instância apresentaria as ferramentas disponíveis para coibir situações de assédio sexual na Unifesspa; 1.1 Consolidação das ferramentas apresentadas; 1.2 Ampla divulgação das ferramentas junto a comunidade acadêmica via e-mail e entrega da cartilha no momento da posse do servidor nomeado; 1.3 Promoção de evento para reflexão das medidas presentes na cartilha; 2. Adoção de ações de sensibilização e apuração, com adoção de procedimento de responsabilização por parte da comissão de ética. 3. Após a ocorrência do ato desconforme as informações fáticas necessitarão ser encaminhadas para conhecimento do superior hierárquico do possível gestor assediador; 3.1. Superior hierárquico convoca uma reunião com o possível gestor assediador; 4. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública</p>	<p>1.2. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas - Progep 2. Sendo uma conduta reiterada, poderá ser acionada a Divisão de Processos Disciplinares (Diprod) 3. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep); 3.1. Comissão de Ética; 4. Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento-DDD/Progep; 4.1. Comissão de Ética; n: n:</p>	<p>1: Evento:02/05/2022 1.1 e 1.2: Elaboração da Cartilha e Divulgação:07/04/2022 2:07/04/2022 3: 02/05/2021 4: 02/05/2021 n: n:</p>	<p>1: Evento:02/05/2022 1.1. Elaboração da Cartilha e Divulgação:31/08/2022 2: 31/12/2022 3: 31/12/2022 4: 31/12/2022 n: n:</p>	<p>1:Não iniciado 2: Não iniciado 3: Não iniciado 4: Não iniciado n: n:</p>
<p>CA3) Condutas verbais: fazer referências à sexualidade, orientação sexual, identidade de gênero ou corpo da pessoa, observações sexistas, brincadeiras ou provocações sexuais, convites insistentes para sair, propostas indesejadas de caráter sexual, oralmente ou por e-mail, SMS, WhatsApp, perguntar sobre a vida privada relacionada ao exercício da sexualidade, contar mentiras ou espalhar rumores sobre a vida sexual da pessoa, compartilhar sem consentimento imagens íntimas da pessoa assediada, fazer descrições gráficas de pornografia, chantagear para permanência ou promoção no emprego etc.</p>	<p>2,4</p>		<p>1.Elaboração de cartilhas pelas Instâncias de Integridade e Unidade de Gestão da Integridade 2. Adoção de providências, buscando canais de apuração das atitudes a serem coibidas por parte dos servidores chantageados. 3. Realização de reunião para tratar das situações desconformes entre os possíveis servidores assediadores e os seus superiores hierárquicos e adoção imediata de providências por parte do superior hierárquico do eventual assediador, no sentido de proceder a abertura imediata de procedimento administrativo de apuração, se for o caso. 4. Recomendação de capacitação dos servidores no campo da ética pública, como no campo da governança pública.</p>	<p>Melhorar Controle Existente</p>	<p>1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Divisão de Gestão de Riscos e Integridade. 2. Comissão de Ética 3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 4. Superior hierárquico n.</p>	<p>1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Divisão de Gestão de Riscos e Integridade. 2. Comissão de Ética 3. Superior hierárquico 4. Superior hierárquico</p>	<p>1. Cada instância apresentaria as ferramentas disponíveis para coibir situações de assédio sexual na Unifesspa; 1.1 Consolidação das ferramentas apresentadas; 1.2 Ampla divulgação das ferramentas junto à comunidade acadêmica via e-mail e entrega da cartilha no momento da posse do servidor nomeado; 1.3 Promoção de evento para reflexão das medidas presentes na cartilha; 2. Adoção de ações de sensibilização e apuração, com adoção de procedimento de responsabilização por parte da comissão de ética. 3. Após a ocorrência do ato desconforme as informações fáticas necessitarão ser encaminhadas para conhecimento do superior hierárquico do possível gestor assediador; 3.1. Superior hierárquico convoca uma reunião com o possível gestor assediador; 4. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública</p>	<p>1.2. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas - Progep 2. Sendo uma conduta reiterada, poderá ser acionada a Divisão de Processos Disciplinares (Diprod) 3. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep); 3.1. Comissão de Ética; 4. Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento-DDD/Progep; 4.1. Comissão de Ética; n: n:</p>	<p>1: Evento:02/05/2022 1.1 e 1.2: Elaboração da Cartilha e Divulgação:07/04/2022 2:07/04/2022 3: 02/05/2021 4: 02/05/2021 n: n:</p>	<p>1: Evento:02/05/2022 1.1. Elaboração da Cartilha e Divulgação:31/08/2022 2: 31/12/2022 3: 31/12/2022 4: 31/12/2022 n: n:</p>	<p>1:Não iniciado 2: Não iniciado 3: Não iniciado 4: Não iniciado n: n:</p>

		CA4) Condutas não verbais explícitas: manter materiais pornográficos, como cartazes, desenhos animados, desenhos de calendários, fotos, programas de computador de natureza sexual, enviar materiais audiovisuais de caráter sexual ofensivo, brinquedos e objetos de natureza sexual etc.	2,4		1.Elaboração de cartilhas pelas Instâncias de Integridade e Unidade de Gestão da Integridade 2. Adoção de providências, buscando canais de apuração das atitudes a serem coibidas por parte dos servidores chantageados. 3. Realização de reunião para tratar das situações desconformes entre os possíveis servidores assediadores e os seus superiores hierárquicos e adoção imediata de providências por parte do superior hierárquico do eventual assediador, no sentido de proceder a abertura imediata de procedimento administrativo de apuração, se for o caso. 4. Recomendação de capacitação dos servidores no campo da ética pública, como no campo da governança pública.	Melhorar Controle Existente	1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Divisão de Gestão de Riscos e Integridade. 2. Comissão de Ética 3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 4. Superior hierárquico n. n.	1. Cada instância apresentaria as ferramentas disponíveis para coibir situações de assédio sexual na Unifesspa; 1.1 Consolidação das ferramentas apresentadas; 1.2 Ampla divulgação das ferramentas junto a comunidade acadêmica via e-mail e entrega da cartilha no momento da posse do servidor nomeado; 1.3 Promoção de evento para reflexão das medidas presentes na cartilha; 2. Adoção de ações de sensibilização e apuração, com adoção de procedimento de responsabilização por parte da comissão de ética. 3. Após a ocorrência do ato desconforme as informações fáticas necessitarão ser encaminhadas para conhecimento do superior hierárquico do possível gestor assediador; 3.1. Superior hierárquico convoca uma reunião com o possível gestor assediador; 4. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública	1.2. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas - Progep 2. Sendo uma conduta reiterada, poderá ser acionada a Divisão de Processos Disciplinares (Diprod) 3. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep); 3.1. Comissão de Ética; 4. Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep; 4.1. Comissão de Ética; n: n:	1: Evento:02/05/2022 1.1 e 1.2: Elaboração da Cartilha e Divulgação:07/04/2022 2:07/04/2022 3: 02/05/2021 4: 02/05/2021 n:	1: Evento:02/05/2022 1.1. Elaboração da Cartilha e Divulgação:31/08/2022 2: 31/12/2022 3: 31/12/2022 4: 31/12/2022 n:	1:Não iniciado 2: Não iniciado 3: Não iniciado 4: Não iniciado n:
Conversas indesejáveis sobre sexo ou com teor sexual	Assédio Sexual	CA1) Condutas verbais: fazer referências à sexualidade, orientação sexual, identidade de gênero ou corpo da pessoa, observações sexistas, brincadeiras ou provocações sexuais, convites insistentes para sair, propostas indesejadas de caráter sexual, oralmente ou por e-mail, SMS, WhatsApp, perguntar sobre a vida privada relacionada ao exercício da sexualidade, contar mentiras ou espalhar rumores sobre a vida sexual da pessoa, compartilhar sem consentimento imagens íntimas da pessoa assediada, fazer descrições gráficas de pornografia, chantagear para permanência ou promoção no emprego etc.	2,4	Risco Moderado	Mitigar	Melhorar Controle Existente	1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Divisão de Gestão de Riscos e Integridade. 2. Comissão de Ética 3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 4. Superior hierárquico n. n.	1. Cada instância apresentaria as ferramentas disponíveis para coibir situações de assédio sexual na Unifesspa; 1.1 Consolidação das ferramentas apresentadas; 1.2 Ampla divulgação das ferramentas junto a comunidade acadêmica via e-mail e entrega da cartilha no momento da posse do servidor nomeado; 1.3 Promoção de evento para reflexão das medidas presentes na cartilha; 2. Adoção de ações de sensibilização e apuração, com adoção de procedimento de responsabilização por parte da comissão de ética. 3. Após a ocorrência do ato desconforme as informações fáticas necessitarão ser encaminhadas para conhecimento do superior hierárquico do possível gestor assediador; 3.1. Superior hierárquico convoca uma reunião com o possível gestor assediador; 4. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública	1.2. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas - Progep 2. Sendo uma conduta reiterada, poderá ser acionada a Divisão de Processos Disciplinares (Diprod) 3. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep); 3.1. Comissão de Ética; 4. Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep; 4.1. Comissão de Ética; n: n:	1: Evento:02/05/2022 1.1 e 1.2: Elaboração da Cartilha e Divulgação:07/04/2022 2:07/04/2022 3: 02/05/2021 4: 02/05/2021 n:	1: Evento:02/05/2022 1.1. Elaboração da Cartilha e Divulgação:31/08/2022 2: 31/12/2022 3: 31/12/2022 4: 31/12/2022 n:	1:Não iniciado 2: Não iniciado 3: Não iniciado 4: Não iniciado n:

	<p>Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual</p>	<p>Assédio Sexual</p>	<p>CA1) Condutas verbais: fazer referências à sexualidade, orientação sexual, identidade de gênero ou corpo da pessoa, observações sexistas, brincadeiras ou provocações sexuais, convites insistentes para sair, propostas indesejadas de caráter sexual, oralmente ou por e-mail, SMS, WhatsApp, perguntar sobre a vida privada relacionada ao exercício da sexualidade, contar mentiras ou espalhar rumores sobre a vida sexual da pessoa, compartilhar sem consentimento imagens íntimas da pessoa assediada, fazer descrições gráficas de pornografia, chantagear para permanência ou promoção no emprego etc.</p>	<p>2,4</p>	<p>Risco Moderado</p>	<p>Mitigar</p>	<p>1.Elaboração de cartilhas pelas Instâncias de Integridade e Unidade de Gestão da Integridade 2. Adoção de providências, buscando canais de apuração das atitudes a serem coibidas por parte dos servidores chantageados. 3. Realização de reunião para tratar das situações desconformes entre os possíveis servidores assediadores e os seus superiores hierárquicos e adoção imediata de providências por parte do superior hierárquico do eventual assediador, no sentido de proceder a abertura imediata de procedimento administrativo de apuração, se for o caso. 4. Recomendação de capacitação dos servidores no campo da ética pública, como no campo da governança pública.</p>	<p>Melhorar Controle Existente</p>	<p>1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Divisão de Gestão de Riscos e Integridade. 2. Comissão de Ética 3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 4. Superior hierárquico n. n.</p>	<p>1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Divisão de Gestão de Riscos e Integridade. 2. Comissão de Ética 3. Superior hierárquico 4. Superior hierárquico</p>	<p>1. Cada instância apresentaria as ferramentas disponíveis para coibir situações de assédio sexual na Unifesspa; 1.1 Consolidação das ferramentas apresentadas; 1.2 Ampla divulgação das ferramentas junto a comunidade acadêmica via e-mail e entrega da cartilha no momento da posse do servidor nomeado; 1.3 Promoção de evento para reflexão das medidas presentes na cartilha; 2. Adoção de ações de sensibilização e apuração, com adoção de procedimento de responsabilização por parte da comissão de ética. 3. Após a ocorrência do ato desconforme as informações fáticas necessitarão ser encaminhadas para conhecimento do superior hierárquico do possível gestor assediador; 3.1. Superior hierárquico convoca uma reunião com o possível gestor assediador; 4. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública</p>	<p>1.2. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas - Progep 2. Sendo uma conduta reiterada, poderá ser acionada a Divisão de Processos Disciplinares (Diprod) 3. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep); 3.1. Comissão de Ética; 4. Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep; 4.1. Comissão de Ética; n: n:</p>	<p>1: Evento:02/05/2022 1.1 e 1.2: Elaboração da Cartilha e Divulgação:07/04/2022 2:07/04/2022 3: 02/05/2021 4: 02/05/2021 n:</p>	<p>1: Evento:02/05/2022 1.1. Elaboração da Cartilha e Divulgação:31/08/2022 2: 31/12/2022 3: 31/12/2022 4: 31/12/2022 n:</p>	<p>1:Não iniciado 2: Não iniciado 3: Não iniciado 4: Não iniciado n:</p>
<p>Unifesspa</p>	<p>Contato físico não desejado</p>	<p>Assédio Sexual</p>	<p>CA1) Condutas físicas: tocar sensualmente, roçar no corpo da outra pessoa, acariciar, agarrar, beliscar, bloquear caminhos com o objetivo de fazer um avanço sexual etc.</p>	<p>1,8</p>	<p>Risco Moderado</p>	<p>Mitigar</p>	<p>1.Elaboração de cartilhas pelas Instâncias de Integridade e Unidade de Gestão da Integridade 2. Adoção de providências, buscando canais de apuração das atitudes a serem coibidas por parte dos servidores chantageados. 3. Realização de reunião para tratar das situações desconformes entre os possíveis servidores assediadores e os seus superiores hierárquicos e adoção imediata de providências por parte do superior hierárquico do eventual assediador, no sentido de proceder a abertura imediata de procedimento administrativo de apuração, se for o caso. 4. Recomendação de capacitação dos servidores no campo da ética pública, como no campo da governança pública.</p>	<p>Melhorar Controle Existente</p>	<p>1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Divisão de Gestão de Riscos e Integridade. 2. Comissão de Ética 3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 4. Superior hierárquico n. n.</p>	<p>1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Divisão de Gestão de Riscos e Integridade. 2. Comissão de Ética 3. Superior hierárquico 4. Superior hierárquico</p>	<p>1. Cada instância apresentaria as ferramentas disponíveis para coibir situações de assédio sexual na Unifesspa; 1.1 Consolidação das ferramentas apresentadas; 1.2 Ampla divulgação das ferramentas junto a comunidade acadêmica via e-mail e entrega da cartilha no momento da posse do servidor nomeado; 1.3 Promoção de evento para reflexão das medidas presentes na cartilha; 2. Adoção de ações de sensibilização e apuração, com adoção de procedimento de responsabilização por parte da comissão de ética. 3. Após a ocorrência do ato desconforme as informações fáticas necessitarão ser encaminhadas para conhecimento do superior hierárquico do possível gestor assediador; 3.1. Superior hierárquico convoca uma reunião com o possível gestor assediador; 4. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública</p>	<p>1.2. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas - Progep 2. Sendo uma conduta reiterada, poderá ser acionada a Divisão de Processos Disciplinares (Diprod) 3. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep); 3.1. Comissão de Ética; 4. Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep; 4.1. Comissão de Ética; n: n:</p>	<p>1: Evento:02/05/2022 1.1 e 1.2: Elaboração da Cartilha e Divulgação:07/04/2022 2:07/04/2022 3: 02/05/2021 4: 02/05/2021 n:</p>	<p>1: Evento:02/05/2022 1.1. Elaboração da Cartilha e Divulgação:31/08/2022 2: 31/12/2022 3: 31/12/2022 4: 31/12/2022 n:</p>	<p>1:Não iniciado 2: Não iniciado 3: Não iniciado 4: Não iniciado n:</p>

Solicitação de favores sexuais	Assédio Sexual	CA1) Condutas verbais: fazer referências à sexualidade, orientação sexual, identidade de gênero ou corpo da pessoa, observações sexistas, brincadeiras ou provocações sexuais, convites insistentes para sair, propostas indesejadas de caráter sexual, oralmente ou por e-mail, SMS, WhatsApp, perguntar sobre a vida privada relacionada ao exercício da sexualidade, contar mentiras ou espalhar rumores sobre a vida sexual da pessoa, compartilhar sem consentimento imagens íntimas da pessoa assediada, fazer descrições gráficas de pornografia, chantagear para permanência ou promoção no emprego etc.	2,4	Risco Moderado	Mitigar	1.Elaboração de cartilhas pelas Instâncias de Integridade e Unidade de Gestão da Integridade 2. Adoção de providências, buscando canais de apuração das atitudes a serem coibidas por parte dos servidores chantageados. 3. Realização de reunião para tratar das situações desconformes entre os possíveis servidores assediadores e os seus superiores hierárquicos e adoção imediata de providências por parte do superior hierárquico do eventual assediador, no sentido de proceder a abertura imediata de procedimento administrativo de apuração, se for o caso. 4. Recomendação de capacitação dos servidores no campo da ética pública, como no campo da governança pública.	Melhorar Controle Existente	1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Divisão de Gestão de Riscos e Integridade. 2. Comissão de Ética 3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 4. Superior hierárquico n. n.	1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Divisão de Gestão de Riscos e Integridade. 2. Comissão de Ética 3. Superior hierárquico 4. Superior hierárquico	1. Cada instância apresentaria as ferramentas disponíveis para coibir situações de assédio sexual na Unifesspa; 1.1 Consolidação das ferramentas apresentadas; 1.2 Ampla divulgação das ferramentas junto a comunidade acadêmica via e-mail e entrega da cartilha no momento da posse do servidor nomeado; 1.3 Promoção de evento para reflexão das medidas presentes na cartilha; 2. Adoção de ações de sensibilização e apuração, com adoção de procedimento de responsabilização por parte da comissão de ética. 3. Após a ocorrência do ato desconforme as informações fáticas necessitarão ser encaminhadas para conhecimento do superior hierárquico do possível gestor assediador; 3.1. Superior hierárquico convoca uma reunião com o possível gestor assediador; 4. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública	1.2. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas - Progep 2. Sendo uma conduta reiterada, poderá ser acionada a Divisão de Processos Disciplinares (Diprod) 3. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep); 3.1. Comissão de Ética; 4. Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep; 4.1. Comissão de Ética; n: n:	1: Evento:02/05/2022 1.1 e 1.2: Elaboração da Cartilha e Divulgação:07/04/2022 2:07/04/2022 3: 02/05/2021 4: 02/05/2021 n:	1: Evento:02/05/2022 1.1. Elaboração da Cartilha e Divulgação:31/08/2022 2: 31/12/2022 3: 31/12/2022 4: 31/12/2022 n:	1:Não iniciado 2: Não iniciado 3: Não iniciado 4: Não iniciado n:
Convites impertinentes	Assédio Sexual	CA1) Condutas verbais: fazer referências à sexualidade, orientação sexual, identidade de gênero ou corpo da pessoa, observações sexistas, brincadeiras ou provocações sexuais, convites insistentes para sair, propostas indesejadas de caráter sexual, oralmente ou por e-mail, SMS, WhatsApp, perguntar sobre a vida privada relacionada ao exercício da sexualidade, contar mentiras ou espalhar rumores sobre a vida sexual da pessoa, compartilhar sem consentimento imagens íntimas da pessoa assediada, fazer descrições gráficas de pornografia, chantagear para permanência ou promoção no emprego etc.	2,4	Risco Moderado	Mitigar	1.Elaboração de cartilhas pelas Instâncias de Integridade e Unidade de Gestão da Integridade 2. Adoção de providências, buscando canais de apuração das atitudes a serem coibidas por parte dos servidores chantageados. 3. Realização de reunião para tratar das situações desconformes entre os possíveis servidores assediadores e os seus superiores hierárquicos e adoção imediata de providências por parte do superior hierárquico do eventual assediador, no sentido de proceder a abertura imediata de procedimento administrativo de apuração, se for o caso. 4. Recomendação de capacitação dos servidores no campo da ética pública, como no campo da governança pública.	Melhorar Controle Existente	1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Divisão de Gestão de Riscos e Integridade. 2. Comissão de Ética 3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 4. Superior hierárquico n. n.	1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Divisão de Gestão de Riscos e Integridade. 2. Comissão de Ética 3. Superior hierárquico 4. Superior hierárquico	1. Cada instância apresentaria as ferramentas disponíveis para coibir situações de assédio sexual na Unifesspa; 1.1 Consolidação das ferramentas apresentadas; 1.2 Ampla divulgação das ferramentas junto à comunidade acadêmica via e-mail e entrega da cartilha no momento da posse do servidor nomeado; 1.3 Promoção de evento para reflexão das medidas presentes na cartilha; 2. Adoção de ações de sensibilização e apuração, com adoção de procedimento de responsabilização por parte da comissão de ética. 3. Após a ocorrência do ato desconforme as informações fáticas necessitarão ser encaminhadas para conhecimento do superior hierárquico do possível gestor assediador; 3.1. Superior hierárquico convoca uma reunião com o possível gestor assediador; 4. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública	1.2. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas - Progep 2. Sendo uma conduta reiterada, poderá ser acionada a Divisão de Processos Disciplinares (Diprod) 3. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep); 3.1. Comissão de Ética; 4. Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep; 4.1. Comissão de Ética; n: n:	1: Evento:02/05/2022 1.1 e 1.2: Elaboração da Cartilha e Divulgação:07/04/2022 2:07/04/2022 3: 02/05/2021 4: 02/05/2021 n:	1: Evento:02/05/2022 1.1. Elaboração da Cartilha e Divulgação:31/08/2022 2: 31/12/2022 3: 31/12/2022 4: 31/12/2022 n:	1:Não iniciado 2: Não iniciado 3: Não iniciado 4: Não iniciado n:

<p>Pressão para participar de encontros e saídas</p>	<p>Assédio Sexual</p>	<p>CA1) Condutas verbais: fazer referências à sexualidade, orientação sexual, identidade de gênero ou corpo da pessoa, observações sexistas, brincadeiras ou provocações sexuais, convites insistentes para sair, propostas indesejadas de caráter sexual, oralmente ou por e-mail, SMS, WhatsApp, perguntar sobre a vida privada relacionada ao exercício da sexualidade, contar mentiras ou espalhar rumores sobre a vida sexual da pessoa, compartilhar sem consentimento imagens íntimas da pessoa assediada, fazer descrições gráficas de pornografia, chantagear para permanência ou promoção na função pública etc.</p>	<p>2,4</p>	<p>Risco Moderado</p>	<p>Mitigar</p>	<p>1.Elaboração de cartilhas pelas Instâncias de Integridade e Unidade de Gestão da Integridade 2. Adoção de providências, buscando canais de apuração das atitudes a serem coibidas por parte dos servidores chantageados. 3. Realização de reunião para tratar das situações desconformes entre os possíveis servidores assediadores e os seus superiores hierárquicos e adoção imediata de providências por parte do superior hierárquico do eventual assediador, no sentido de proceder a abertura imediata de procedimento administrativo de apuração, se for o caso. 4. Recomendação de capacitação dos servidores no campo da ética pública, como no campo da governança pública.</p>	<p>Melhorar Controle Existente</p>	<p>1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Divisão de Gestão de Riscos e Integridade. 2. Comissão de Ética 3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 4. Superior hierárquico n. n.</p>	<p>1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Divisão de Gestão de Riscos e Integridade. 2. Comissão de Ética 3. Superior hierárquico 4. Superior hierárquico</p>	<p>1. Cada instância apresentaria as ferramentas disponíveis para coibir situações de assédio sexual na Unifesspa; 1.1 Consolidação das ferramentas apresentadas; 1.2 Ampla divulgação das ferramentas junto a comunidade acadêmica via e-mail e entrega da cartilha no momento da posse do servidor nomeado; 1.3 Promoção de evento para reflexão das medidas presentes na cartilha; 2. Adoção de ações de sensibilização e apuração, com adoção de procedimento de responsabilização por parte da comissão de ética. 3. Após a ocorrência do ato desconforme as informações fáticas necessitarão ser encaminhadas para conhecimento do superior hierárquico do possível gestor assediador; 3.1. Superior hierárquico convoca uma reunião com o possível gestor assediador; 4. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública</p>	<p>1: Evento:02/05/2022 1.1 e 1.2: Elaboração da Cartilha e Divulgação:07/04/2022 2:07/04/2022 3: 02/05/2021 4: 02/05/2021 n:</p>	<p>1: Evento:02/05/2022 1.1. Elaboração da Cartilha e Divulgação:31/08/2022 2: 31/12/2022 3: 31/12/2022 4: 31/12/2022 n:</p>	<p>1:Não iniciado 2: Não iniciado 3: Não iniciado 4: Não iniciado n:</p>
<p>Exibicionismo</p>	<p>Assédio Sexual</p>	<p>CA1) fazer insinuações demonstrando obtenção de vantagem sexual e que remeta a terceiro</p>	<p>2,4</p>	<p>Risco Moderado</p>	<p>Mitigar</p>	<p>1.Elaboração de cartilhas pelas Instâncias de Integridade e Unidade de Gestão da Integridade 2. Adoção de providências, buscando canais de apuração das atitudes a serem coibidas por parte dos servidores chantageados. 3. Realização de reunião para tratar das situações desconformes entre os possíveis servidores assediadores e os seus superiores hierárquicos e adoção imediata de providências por parte do superior hierárquico do eventual assediador, no sentido de proceder a abertura imediata de procedimento administrativo de apuração, se for o caso. 4. Recomendação de capacitação dos servidores no campo da ética pública, como no campo da governança pública.</p>	<p>Melhorar Controle Existente</p>	<p>1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Divisão de Gestão de Riscos e Integridade. 2. Comissão de Ética 3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 4. Superior hierárquico n. n.</p>	<p>1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Divisão de Gestão de Riscos e Integridade. 2. Comissão de Ética 3. Superior hierárquico 4. Superior hierárquico</p>	<p>1. Cada instância apresentaria as ferramentas disponíveis para coibir situações de assédio sexual na Unifesspa; 1.1 Consolidação das ferramentas apresentadas; 1.2 Ampla divulgação das ferramentas junto a comunidade acadêmica via e-mail e entrega da cartilha no momento da posse do servidor nomeado; 1.3 Promoção de evento para reflexão das medidas presentes na cartilha; 2. Adoção de ações de sensibilização e apuração, com adoção de procedimento de responsabilização por parte da comissão de ética. 3. Após a ocorrência do ato desconforme as informações fáticas necessitarão ser encaminhadas para conhecimento do superior hierárquico do possível gestor assediador; 3.1. Superior hierárquico convoca uma reunião com o possível gestor assediador; 4. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública</p>	<p>1: Evento:02/05/2022 1.1 e 1.2: Elaboração da Cartilha e Divulgação:07/04/2022 2:07/04/2022 3: 02/05/2021 4: 02/05/2021 n:</p>	<p>1: Evento:02/05/2022 1.1. Elaboração da Cartilha e Divulgação:31/08/2022 2: 31/12/2022 3: 31/12/2022 4: 31/12/2022 n:</p>	<p>1:Não iniciado 2: Não iniciado 3: Não iniciado 4: Não iniciado n:</p>

Criação de um ambiente pornográfico	Assédio Sexual	CA1) Condutas não verbais explícitas: manter materiais pornográficos, como cartazes, desenhos animados, desenhos de calendários, fotos, programas de computador de natureza sexual, enviar materiais audiovisuais de caráter sexual ofensivo, brinquedos e objetos de natureza sexual etc.	2,4	Risco Moderado	Mitigar	1.Elaboração de cartilhas pelas Instâncias de Integridade e Unidade de Gestão da Integridade 2. Adoção de providências, buscando canais de apuração das atitudes a serem coibidas por parte dos servidores chantageados. 3. Realização de reunião para tratar das situações desconformes entre os possíveis servidores assediadores e os seus superiores hierárquicos e adoção imediata de providências por parte do superior hierárquico do eventual assediador, no sentido de proceder a abertura imediata de procedimento administrativo de apuração, se for o caso. 4. Recomendação de capacitação dos servidores no campo da ética pública, como no campo da governança pública.	Melhorar Controle Existente	1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Divisão de Gestão de Riscos e Integridade. 2. Comissão de Ética 3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 4. Superior hierárquico n.	1. Auditoria Interna; Ouvidoria; Divisão de Processos Disciplinares; Comissão de Ética e Divisão de Gestão de Riscos e Integridade. 2. Comissão de Ética 3. Superior hierárquico 4. Superior hierárquico	1. Cada instância apresentaria as ferramentas disponíveis para coibir situações de assédio sexual na Unifesspa; 1.1 Consolidação das ferramentas apresentadas; 1.2 Ampla divulgação das ferramentas junto a comunidade acadêmica via e-mail e entrega da cartilha no momento da posse do servidor nomeado; 1.3 Promoção de evento para reflexão das medidas presentes na cartilha; 2. Adoção de ações de sensibilização e apuração, com adoção de procedimento de responsabilização por parte da comissão de ética. 3. Após a ocorrência do ato desconforme as informações fáticas necessitarão ser encaminhadas para conhecimento do superior hierárquico do possível gestor assediador; 3.1. Superior hierárquico convoca uma reunião com o possível gestor assediador; 4. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública	1.2. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas - Progep 2. Sendo uma conduta reiterada, poderá ser acionada a Divisão de Processos Disciplinares (Diprod) 3. Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep); 3.1. Comissão de Ética; 4. Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep; 4.1. Comissão de Ética; n: n:	1: Evento:02/05/2022 1.1 e 1.2: Elaboração da Cartilha e Divulgação:07/04/2022 2:07/04/2022 3: 02/05/2021 4: 02/05/2021 n:	1: Evento:02/05/2022 1.1. Elaboração da Cartilha e Divulgação:31/08/2022 2: 31/12/2022 3: 31/12/2022 4: 31/12/2022 n:	1:Não iniciado 2: Não iniciado 3: Não iniciado 4: Não iniciado n:
-------------------------------------	----------------	--	-----	----------------	---------	--	-----------------------------	--	---	--	---	--	---	--

Plano de Contingência

Área	Situação	Eventos de Riscos	Consequências	Novo Impacto p/ conseq. NI= *(1-NC)	Nível do Risco Residual	Resposta ao Risco	O QUE?		ONDE?	QUEM?	COMO?		QUANDO?
							DESCRIÇÃO	OBJETIVO	(Em que unidade se dará a ação)	(Responsável pela execução da ação)	DESCRIÇÃO	INTERVENIENTE	QUANDO
							CONTROLE PROPOSTO/ AÇÃO PROPOSTA						
							(ação a ser tomada para mitigação dos impactos das consequências dos eventos de risco)	Adotar Controle Novo ou Melhorar Controle Existente?			(Como será implementado)	(Informa o nome de outros servidores que contribuíam para a implementação)	(Momento após a materialização do evento)
Unifesspa	Insinuações, explícitas ou veladas de caráter sexual	Assédio Sexual	CO1) Consequências para os Servidores e prestadores de serviços (terceirizados): - perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar; - desestabilização emocional; - agravamento de moléstias já existentes; - surgimento de novas doenças;	3	Risco Moderado	Mitigar	1. Recomendação de capacitação dos gestores assediadores no campo da ética pública, como no campo da governança pública. 2. Atendimento psicológico ao servidor assediado 3. Afastamento do servidor assediado n.	Melhorar Controle Existente	1. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 2. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa	1. Superior hierárquico; 2. Divisão de Saúde e Qualidade de vida- DSQV/Progep 3. Servidor assediado n.	1. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública 2. O servidor assediado buscará atendimento psicológico junto à DSQV/Progep 3. Mediante abertura de processo administrativo em formato restrito. n.	1. Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progep; 1.1. Comissão de Ética; 2. Colegas ou pessoas próximas que verifique a situação do servidor assediado; 3. Divisão de Saúde e Qualidade de Vida- Dsqv/Progep. n.	1: imediatamente à ocorrência da apuração do ato 2: imediatamente a ocorrência da apuração do ato 3: imediatamente a ocorrência da apuração do ato n:

Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual	Assédio Sexual	CO2) Consequências para a Instituição: Perda da produtividade e comprometimento da qualidade do trabalho realizado; acidentes de trabalho; rotatividade de trabalhadores;	5	Risco Moderado	Mitigar	<p>1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências.</p> <p>1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas.</p> <p>2. n.</p>	Adotar Controle Novo	<p>1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC)</p> <p>2. n.</p> <p>3. n.</p>	<p>1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas</p> <p>2. n.</p> <p>3. n.</p>	<p>1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas.</p> <p>1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas;</p> <p>1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou).</p> <p>n.</p>	<p>1.Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri)</p> <p>2. n.</p> <p>3. n.</p>	<p>1: semestral (a partir de 2023)</p> <p>2: n.</p> <p>3: n.</p>
		CO3) Responsabilização Objetiva do Estado (Art. 37 § 6º As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.)	3	Risco Moderado	Mitigar	<p>1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências.</p> <p>1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas.</p> <p>n. n.</p>	Adotar Controle Novo	<p>1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC)</p> <p>2. n.</p> <p>3. n.</p>	<p>1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas</p> <p>2. n.</p> <p>3. n.</p>	<p>1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas.</p> <p>1.1. Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas;</p> <p>1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou).</p> <p>n.</p>	<p>1. Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri)</p> <p>2. n.</p> <p>3. n.</p>	<p>1: semestral (a partir de 2023)</p> <p>2: n.</p> <p>3: n.</p>
		CO4) Consequências para os Discentes: perda de interesse pelo desenvolvimento das atividades acadêmicas; desestabilização emocional; agravamento de moléstias já existentes; surgimento de novas doenças;	2	Risco Moderado	Mitigar	<p>1. Acompanhamento psicológico ao discente</p> <p>2. Encaminhamento para atendimento pela Secretaria de saúde (SUS)</p> <p>3. n.</p>	Melhorar Controle Existente	<p>1. Faculdade de Psicologia (FAPSI)</p> <p>2. DAPSI/Proeg</p> <p>3. n.</p>	<p>1. Núcleo de Estudos e Psicanálise</p> <p>2. DAPSI/Proeg</p> <p>3. n.</p>	<p>1. Monitoramento dos encaminhamentos psicológicos ofertados às vítimas</p> <p>2. Através da articulação com as secretarias de saúde o discente é encaminhado para o SUS.</p> <p>3. n.</p>	<p>1. Departamento de apoio Psicossociopedagógico/DAPSI/ Pró-reitoria de Ensino de Graduação (Proeg)</p> <p>2. Todas as Unidades Acadêmicas;</p> <p>2.1 Servidores que tenha contato com os discentes).</p> <p>n.</p>	<p>1. No momento da ocorrência</p> <p>2. No momento da ciência da situação de assédio sexual;</p> <p>3. n.</p>
		CO1) Consequências para os Servidores e prestadores de serviços (terceirizados): -perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar; - desestabilização emocional; - agravamento de moléstias já existentes; -surgimento de novas doenças;	3	Risco Moderado	Mitigar	<p>1. Recomendação de capacitação dos gestores assediadores no campo da ética pública, como no campo da governança pública.</p> <p>2. Atendimento psicológico ao servidor assediado</p> <p>3. Afastamento do servidor assediado</p> <p>n.</p>	Melhorar Controle Existente	<p>1. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa</p> <p>2.Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa</p> <p>3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa</p>	<p>1.Superior hierárquicos</p> <p>2. Divisão de Saúde e Qualidade de vida-DSQV/Progep</p> <p>3. Servidor assediado</p> <p>n.</p>	<p>1. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública</p> <p>2. O servidor assediado buscará atendimento psicológico junto a DSQV/Progep</p> <p>3. Mediante abertura de processo administrativo em formato restrito.</p> <p>n.</p>	<p>1.Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento-DDD/Progep;</p> <p>1.1. Comissão de Ética;</p> <p>2. Colegas ou pessoas próximas que verifique a situação do servidor assediado;</p> <p>3. Divisão de Saúde e Qualidade de Vida-Dsqv/Progep.</p> <p>n.</p>	<p>1: imediatamente a ocorrência apuração do ato</p> <p>2:imediatamente a ocorrência apuração do ato</p> <p>3:imediatamente a ocorrência apuração do ato</p> <p>n:</p>

Promessas de tratamento diferenciado

Assédio Sexual	CO2) Consequências para a Instituição: Perda da produtividade e comprometimento da qualidade do trabalho realizado; acidentes de trabalho; rotatividade de trabalhadores;	5	Risco Moderado	Mitigar	1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências. 1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas. 3. n.	Adotar Controle Novo	1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC) 2. 3. n.	1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas 2. 3. n.	1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas. 1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas; 1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou). n.	1.Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digr) 2. 3. n.	1: semestral (a partir de 2023) 2: 3: n:
	CO3) Responsabilização Objetiva do Estado (Art. 37 § 6º As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.)	3			1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências. 1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas. 2. n.	Adotar Controle Novo	1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC) 2. 3. n.	1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas 2. 3. n.	1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas. 1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas; 1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou). n.	1.Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digr) 2. 3. n.	1: semestral (a partir de 2023) 2: 3: n:
	CO4) Consequências para os Discentes: perda de interesse pelo desenvolvimento das atividades acadêmicas; desestabilização emocional; agravamento de moléstias já existentes; surgimento de novas doenças;	2			1. Acompanhamento psicológico ao discente 2. Encaminhamento para atendimento pela Secretaria de saúde (SUS) 3. n.	Melhorar Controle Existente	1. Faculdade de Psicologia (FAPSI) 2. DAPSI/Proeg 3. n.	1. Núcleo de Estudos e Psicanálise 2. DAPSI/Proeg 3. n.	1. Monitoramento dos encaminhamentos psicológicos ofertados às vítimas 2. Através da articulação com as secretarias de saúde o discente é encaminhado para o SUS. 3. n.	1. Departamento de apoio Psicossociopedagógico/DAPSI/ Pró-reitoria de Ensino de Graduação (Proeg) 2. Todas as Unidades Acadêmicas; 2.1 Servidores que tenha contato com os discentes). n.	1. No momento da ocorrência 2. No momento da ciência da situação de assédio sexual; 3. n.
	CO1) Consequências para os Servidores e prestadores de serviços: perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar; desestabilização emocional; agravamento de moléstias já existentes; surgimento de novas doenças;				1. Recomendação de capacitação dos gestores assediadores no campo da ética pública, como no campo da governança pública. 2. Atendimento psicológico ao servidor assediado 3. Afastamento do servidor assediado n.	Melhorar Controle Existente	1. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 2.Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa	1.Superior hierárquico; 2. Divisão de Saúde e Qualidade de vida-DSQV/Progep 3. Servidor assediado n.	1. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública 2. O servidor assediado buscará atendimento psicológico junto à DSQV/Progep 3. Mediante abertura de processo administrativo em formato restrito. n.	1.Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento-DDD/Progep; 1.1. Comissão de Ética; 2. Colegas ou pessoas próximas que verifique a situação do servidor assediado; 3. Divisão de Saúde e Qualidade de Vida-Dsqv/Progep. n.	1: imediatamente à ocorrência da apuração do ato 2:imediatamente a ocorrência da apuração do ato 3:imediatamente a ocorrência da apuração do ato n:

Chantagem no processo de desenvolvimento na carreira e manutenção ou designação em Cargo ou função de confiança

Assédio Sexual	CO2) Consequências para a Instituição: Perda da produtividade e comprometimento da qualidade do trabalho realizado; acidentes de trabalho; rotatividade de trabalhadores;	5	Risco Pequeno	Mitigar	1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências. 1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas. 2. n.	Adotar Controle Novo	1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC) 2. 3. n.	1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas 2. 3. n.	1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas. 1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas; 1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou). n.	1.Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri) 2. 3. n.	1: semestral (a partir de 2023) 2: 3: n:
	CO3) Responsabilização Objetiva do Estado (Art. 37 § 6º As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.)	3			1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências. 1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas. 3. n.	Adotar Controle Novo	1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC) 2. 3. n.	1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas 2. 3. n.	1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas. 1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas; 1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou). n.	1.Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri) 2. 3. n.	1: semestral (a partir de 2023) 2: 3: n:
	CO4) Consequências para os Discentes: perda de interesse pelo desenvolvimento das atividades acadêmicas; desestabilização emocional; agravamento de moléstias já existentes; surgimento de novas doenças;	2			1. Acompanhamento psicológico ao discente 2. Encaminhamento para atendimento pela Secretaria de saúde (SUS) 3. n.	Melhorar Controle Existente	1. Faculdade de Psicologia (FAPSI) 2. DAPSI/Proeg 3. n.	1. Núcleo de Estudos e Psicanálise 2. DAPSI/Proeg 3. n.	1. Monitoramento dos encaminhamentos psicológicos ofertados às vítimas 2. Através da articulação com as secretarias de saúde o discente é encaminhado para o SUS. 3. n.	1. Departamento de apoio Psicossociopedagógico/DAPSI/ Pró-reitoria de Ensino de Graduação (Proeg) 2. Todas as Unidades Acadêmicas; 2.1 Servidores que tenha contato com os discentes). n.	1. No momento da ocorrência 2. No momento da ciência da situação de assédio sexual; 3. n.
	CO1) Consequências para os Servidores e prestadores de serviços (terceirizados): -perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar; - desestabilização emocional; - agravamento de moléstias já existentes; -surgimento de novas doenças;	3			1. Recomendação de capacitação dos gestores assediadores no campo da ética pública, como no campo da governança pública. 2. Atendimento psicológico ao servidor assediado 3. Afastamento do servidor assediado n.	Melhorar Controle Existente	1. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 2.Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa	1.Superior hierárquicos; 2. Divisão de Saúde e Qualidade de vida-DSQV/Proeg 3. Servidor assediado n.	1. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública 2. O servidor assediado buscará atendimento psicológico junto à DSQV/Proeg 3. Mediante abertura de processo administrativo em formato restrito. n.	1.Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento-DDD/Proeg; 1.1. Comissão de Ética; 2. Colegas ou pessoas próximas que verifique a situação do servidor assediado; 3. Divisão de Saúde e Qualidade de Vida-Dsqv/Proeg. n.	1: imediatamente à ocorrência da apuração do ato 2:imediatamente a ocorrência da apuração do ato 3:imediatamente a ocorrência da apuração do ato n:
	CO2) Consequências para a Instituição: Perda da produtividade e comprometimento da qualidade do trabalho realizado; acidentes de trabalho; rotatividade de trabalhadores;	5			1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências. 1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas. 3. n.	Adotar Controle Novo	1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC) 2. 3. n.	1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas 2. 3. n.	1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas. 1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas; 1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo	1.Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri) 2. 3. n.	1: semestral (a partir de 2023) 2: 3: n:

Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, capazes de causar prejuízo ao cargo público e ao desenvolvimento da carreira

Assédio Sexual	CO3) Responsabilização Objetiva do Estado (Art. 37 § 6º As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.)	3	Risco Pequeno	Mitigar	1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências. 1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas. 3. n.	Adotar Controle Novo	1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC) 2. 3. n.	1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas 2. 3. n.	passou). n). 1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas. 1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas; 1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou). n.	1.Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri) 2. 3. n.	1: semestral (a partir de 2023) 2: 3: n:
	CO1) Consequências para os Servidores e prestadores de serviços (terceirizados): -perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar; - desestabilização emocional; - agravamento de moléstias já existentes; - surgimento de novas doenças;	3	Risco Pequeno	Mitigar	1. Recomendação de capacitação dos gestores assediadores no campo da ética pública, como no campo da governança pública. 2. Atendimento psicológico ao servidor assediado 3. Afastamento do servidor assediado n.	Melhorar Controle Existente	1. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 2.Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa	1.Superior hierárquico 2. Divisão de Saúde e Qualidade de vida-DSQV/Progep 3. Servidor assediado n.	1. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública 2. O servidor assediado buscará atendimento psicológico junto à DSQV/Progep 3. Mediante abertura de processo administrativo em formato restrito. n.	1.Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento-DDD/Progep; 1.1. Comissão de Ética; 2. Colegas ou pessoas próximas que verifique a situação do servidor assediado; 3. Divisão de Saúde e Qualidade de Vida-Dsqv/Progep. n.	1: imediatamente à ocorrência da apuração do ato 2:imediatamente a ocorrência da apuração do ato 3:imediatamente a ocorrência da apuração do ato n:
	CO2) Consequências para a Instituição: Perda da produtividade e comprometimento da qualidade do trabalho realizado; acidentes de trabalho; rotatividade de trabalhadores;	5	Risco Pequeno	Mitigar	1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências. 1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas. 3. n.	Adotar Controle Novo	1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC) 2. 3. n.	1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas 2. 3. n.	1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas. 1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas; 1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou). n.	1.Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri) 2. 3. n.	1: semestral (a partir de 2023) 2: 3: n:
	CO3) Responsabilização Objetiva do Estado (Art. 37 § 6º As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.)	3	Risco Pequeno	Mitigar	1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências. 1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas. 3. n.	Adotar Controle Novo	1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC) 2. 3. n.	1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas 2. 3. n.	1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas. 1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas; 1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou). n.	1.Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri) 2. 3. n.	1: semestral (a partir de 2023) 2: 3: n:

Perturbação, ofensa	Assédio Sexual	CO1) Consequências para os Servidores e prestadores de serviços (terceirizados): -perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar; - desestabilização emocional; - agravamento de moléstias já existentes; - surgimento de novas doenças;	3	Risco Moderado	Mitigar	1. Recomendação de capacitação dos gestores assediadores no campo da ética pública, como no campo da governança pública. 2. Atendimento psicológico ao servidor assediado 3. Afastamento do servidor assediado n.	Melhorar Controle Existente	1. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 2. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa	1. Superior hierárquico; 2. Divisão de Saúde e Qualidade de vida-DSQV/Progeg 3. Servidor assediado n.	1. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública 2. O servidor assediado buscará atendimento psicológico junto à DSQV/Progeg 3. Mediante abertura de processo administrativo em formato restrito. n.	1. Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento-DDD/Progeg; 1.1. Comissão de Ética; 2. Colegas ou pessoas próximas que verifique a situação do servidor assediado; 3. Divisão de Saúde e Qualidade de Vida-Dsqv/Progeg. n.	1: imediatamente à ocorrência da apuração do ato 2: imediatamente a ocorrência da apuração do ato 3: imediatamente a ocorrência da apuração do ato n:
		CO2) Consequências para a Instituição: Perda da produtividade e comprometimento da qualidade do trabalho realizado; acidentes de trabalho; rotatividade de trabalhadores;	5			1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências. 1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas. 3. n.	Adotar Controle Novo	1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC) 2. 3. n.	1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas 2. 3. n.	1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas. 1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas; 1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou). n.	1. Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digr) 2. 3. n.	1: semestral (a partir de 2023) 2: 3: n:
		CO1) Responsabilização Objetiva do Estado (Art. 37 § 6º As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.)	3			1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências. 1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas. 3. n.	Adotar Controle Novo	1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC) 2. 3. n.	1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas 2. 3. n.	1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas. 1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas; 1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou). n.	1. Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digr) 2. 3. n.	1: semestral (a partir de 2023) 2: 3: n:
		CO1) Consequências para os Discentes: perda de interesse pelo desenvolvimento das atividades acadêmicas; desestabilização emocional; agravamento de moléstias já existentes; surgimento de novas doenças;	2			1. Acompanhamento psicológico ao discente 2. Encaminhamento para atendimento pela Secretaria de saúde (SUS) 3. n.	Melhorar Controle Existente	1. Faculdade de Psicologia (FAPSI) 2. DAPSI/Proeg 3. n.	1. Núcleo de Estudos e Psicanálise 2. DAPSI/Proeg 3. n.	1. Monitoramento dos encaminhamentos psicológicos ofertados às vítimas 2. Através da articulação com as secretarias de saúde o discente é encaminhado para o SUS. 3. n.	1. Departamento de apoio Psicossociopedagógico/DAPSI/ Pró-reitoria de Ensino de Graduação (Proeg) 2. Todas as Unidades Acadêmicas; 2.1 Servidores que tenha contato com os discentes). n.	1. No momento da ocorrência 2. No momento da ciência da situação de assédio sexual; 3. n.

Conversas indesejáveis sobre sexo ou com teor sexual

Assédio Sexual	<p>CO1) Consequências para os Servidores e prestadores de serviços (terceirizados): -perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar; - desestabilização emocional; - agravamento de moléstias já existentes; - surgimento de novas doenças;</p>	3	Risco Moderado	Mitigar	<p>1. Recomendação de capacitação dos gestores assediadores no campo da ética pública, como no campo da governança pública. 2. Atendimento psicológico ao servidor assediado 3. Afastamento do servidor assediado n.</p>	<p>Melhorar Controle Existente</p>	<p>1. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 2. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa</p>	<p>1. Superior hierárquico; 2. Divisão de Saúde e Qualidade de vida-DSQV/Progeg 3. Servidor assediado n.</p>	<p>1. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública 2. O servidor assediado buscará atendimento psicológico junto à DSQV/Progeg 3. Mediante abertura de processo administrativo em formato restrito. n.</p>	<p>1. Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento- DDD/Progeg; 1.1. Comissão de Ética; 2. Colegas ou pessoas próximas que verifique a situação do servidor assediado; 3. Divisão de Saúde e Qualidade de Vida- Dsqv/Progeg. n.</p>	<p>1: imediatamente à ocorrência da apuração do ato 2: imediatamente a ocorrência da apuração do ato 3: imediatamente a ocorrência da apuração do ato n:</p>
	<p>CO2) Consequências para a Instituição: Perda da produtividade e comprometimento da qualidade do trabalho realizado; acidentes de trabalho; rotatividade de trabalhadores;</p>	5			<p>1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências. 1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas. 3. n.</p>	<p>Adotar Controle Novo</p>	<p>1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC) 2. 3. n.</p>	<p>1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas 2. 3. n.</p>	<p>1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas. 1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas; 1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou). n.</p>	<p>1. Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri) 2. 3. n.</p>	<p>1: semestral (a partir de 2023) 2: 3: n:</p>
	<p>CO3) Responsabilização Objetiva do Estado (Art. 37 § 6º As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.)</p>	3			<p>1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências. 1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas. 3. n.</p>	<p>Adotar Controle Novo</p>	<p>1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC) 2. 3. n.</p>	<p>1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas 2. 3. n.</p>	<p>1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas. 1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas; 1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou). n.</p>	<p>1. Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri) 2. 3. n.</p>	<p>1: semestral (a partir de 2023) 2: 3: n:</p>
	<p>CO4) Consequências para os Discentes: perda de interesse pelo desenvolvimento das atividades acadêmicas; desestabilização emocional; agravamento de moléstias já existentes; surgimento de novas doenças;</p>	2			<p>1. Acompanhamento psicológico ao discente 2. Encaminhamento para atendimento pela Secretaria de saúde (SUS) 3. n.</p>	<p>Melhorar Controle Existente</p>	<p>1. Faculdade de Psicologia (FAPSI) 2. DAPSI/Proeg 3. n.</p>	<p>1. Núcleo de Estudos e Psicanálise 2. DAPSI/Proeg 3. n.</p>	<p>1. Monitoramento dos encaminhamentos psicológicos ofertados às vítimas 2. Através da articulação com as secretarias de saúde o discente é encaminhado para o SUS. 3. n.</p>	<p>1. Departamento de apoio Psicossociopedagógico/DAPSI/ Pró-reitoria de Ensino de Graduação (Proeg) 2. Todas as Unidades Acadêmicas; 2.1 Servidores que tenha contato com os discentes). n.</p>	<p>1. No momento da ocorrência 2. No momento da ciência da situação de assédio sexual; 3. n.</p>

<p>Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual</p>	<p>Assédio Sexual</p>	<p>CO1) Consequências para os Servidores e prestadores de serviços (terceirizados):</p> <ul style="list-style-type: none"> - perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar; - desestabilização emocional; - agravamento de moléstias já existentes; - surgimento de novas doenças; 	3	<p>Risco Moderado</p>	<p>Mitigar</p>	<p>1. Recomendação de capacitação dos gestores assediadores no campo da ética pública, como no campo da governança pública.</p> <p>2. Atendimento psicológico ao servidor assediado</p> <p>3. Afastamento do servidor assediado</p> <p>n.</p>	<p>Melhorar Controle Existente</p>	<p>1. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa</p> <p>2. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa</p> <p>3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa</p>	<p>1. Superior hierárquico</p> <p>2. Divisão de Saúde e Qualidade de vida-DSQV/Progep</p> <p>3. Servidor assediado</p> <p>n.</p>	<p>1. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública</p> <p>2. O servidor assediado buscará atendimento psicológico junto à DSQV/Progep</p> <p>3. Mediante abertura de processo administrativo em formato restrito.</p> <p>n.</p>	<p>1. Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento-DDD/Progep;</p> <p>1.1. Comissão de Ética;</p> <p>2. Colegas ou pessoas próximas que verifique a situação do servidor assediado;</p> <p>3. Divisão de Saúde e Qualidade de Vida-Dsqv/Progep.</p> <p>n.</p>	<p>1: imediatamente à ocorrência da apuração do ato</p> <p>2: imediatamente a ocorrência da apuração do ato</p> <p>3: imediatamente a ocorrência da apuração do ato</p> <p>n:</p>
		<p>CO2) Consequências para a Instituição: Perda da produtividade e comprometimento da qualidade do trabalho realizado; acidentes de trabalho; rotatividade de trabalhadores;</p>	5			<p>1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências.</p> <p>1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas.</p> <p>3. n.</p>	<p>Adotar Controle Novo</p>	<p>1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC)</p> <p>2. n.</p> <p>3. n.</p>	<p>1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas</p> <p>2. n.</p> <p>3. n.</p>	<p>1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas.</p> <p>1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas;</p> <p>1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou).</p> <p>n.</p>	<p>1. Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri)</p> <p>2. n.</p> <p>3. n.</p>	<p>1: semestral (a partir de 2023)</p> <p>2: n:</p> <p>3: n:</p>
		<p>CO3) Responsabilização Objetiva do Estado (Art. 37 § 6º As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.)</p>	3			<p>1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências.</p> <p>1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas.</p> <p>3. n.</p>	<p>Adotar Controle Novo</p>	<p>1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC)</p> <p>2. n.</p> <p>3. n.</p>	<p>1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas</p> <p>2. n.</p> <p>3. n.</p>	<p>1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas.</p> <p>1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas;</p> <p>1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou).</p> <p>n.</p>	<p>1. Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri)</p> <p>2. n.</p> <p>3. n.</p>	<p>1: semestral (a partir de 2023)</p> <p>2: n:</p> <p>3: n:</p>
		<p>CO4) Consequências para os Discentes: perda de interesse pelo desenvolvimento das atividades acadêmicas; desestabilização emocional; agravamento de moléstias já existentes; surgimento de novas doenças;</p>	2			<p>1. Acompanhamento psicológico ao discente</p> <p>2. Encaminhamento para atendimento pela Secretaria de saúde (SUS)</p> <p>3. n.</p>	<p>Melhorar Controle Existente</p>	<p>1. Faculdade de Psicologia (FAPSI)</p> <p>2. DAPSI/Proeg</p> <p>3. n.</p>	<p>1. Núcleo de Estudos e Psicanálise</p> <p>2. DAPSI/Proeg</p> <p>3. n.</p>	<p>1. Monitoramento dos encaminhamentos psicológicos ofertados às vítimas</p> <p>2. Através da articulação com as secretarias de saúde o discente é encaminhado para o SUS.</p> <p>3. n.</p>	<p>1. Departamento de apoio Psicossociopedagógico/DAPSI/ Pró-reitoria de Ensino de Graduação (Proeg)</p> <p>2. Todas as Unidades Acadêmicas;</p> <p>2.1 Servidores que tenha contato com os discentes).</p> <p>n.</p>	<p>1. No momento da ocorrência</p> <p>2. No momento da ciência da situação de assédio sexual;</p> <p>3. n.</p>

Contato físico não desejado	Assédio Sexual	CO1) Consequências para os Servidores e prestadores de serviços (terceirizados): -perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar; - desestabilização emocional; - agravamento de moléstias já existentes; -surgimento de novas doenças;	3	Risco Moderado	Mitigar	1. Recomendação de capacitação dos gestores assediadores no campo da ética pública, como no campo da governança pública. 2. Atendimento psicológico ao servidor assediado 3. Afastamento do servidor assediado n.	Melhorar Controle Existente	1. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 2.Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa	1.Superior hierárquico; 2.Divisão de Saúde e Qualidade de vida-DSQV/Progep 3. Servidor assediado n.	1. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública 2. O servidor assediado buscará atendimento psicológico junto à DSQV/Progep 3. Mediante abertura de processo administrativo em formato restrito. n.	1.Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento-DDD/Progep; 1.1. Comissão de Ética; 2. Colegas ou pessoas próximas que verifique a situação do servidor assediado; 3. Divisão de Saúde e Qualidade de Vida-Dsqv/Progep. n.	1: imediatamente à ocorrência da apuração do ato 2:imediatamente a ocorrência da apuração do ato 3:imediatamente a ocorrência da apuração do ato n:
		CO2) Consequências para a Instituição: Perda da produtividade e comprometimento da qualidade do trabalho realizado; acidentes de trabalho; rotatividade de trabalhadores;	5			1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências. 1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas. 3. n.	Adotar Controle Novo	1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC) 2. 3. n.	1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas 2. 3. n.	1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas. 1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas; 1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou). n.	1.Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri) 3. n.	1: semestral (a partir de 2023) 2: 3: n:
		CO3) Responsabilização Objetiva do Estado (Art. 37 § 6º As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.)	3			1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências. 1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas. 3. n.	Adotar Controle Novo	1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC) 2. 3. n.	1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas 2. 3. n.	1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas. 1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas; 1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou). n.	1.Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri) 2. 3. n.	1: semestral (a partir de 2023) 2: 3: n:
		CO4) Consequências para os Discentes: perda de interesse pelo desenvolvimento das atividades acadêmicas; desestabilização emocional; agravamento de moléstias já existentes; surgimento de novas doenças;	2			1. Acompanhamento psicológico ao discente 2. Encaminhamento para atendimento pela Secretaria de saúde (SUS) 3. n.	Melhorar Controle Existente	1. Faculdade de Psicologia (FAPSI) 2. DAPSI/Proeg 3. n.	1. Núcleo de Estudos e Psicanálise 2. DAPSI/Proeg 3. n.	1. Monitoramento dos encaminhamentos psicológicos ofertados às vítimas 2. Através da articulação com as secretarias de saúde o discente é encaminhado para o SUS. 3. n.	1. Departamento de apoio Psicossociopedagógico/DAPSI/ Pró-reitoria de Ensino de Graduação (Proeg) 2. Todas as Unidades Acadêmicas; 2.1 Servidores que tenha contato com os discentes). n.	1. No momento da ocorrência 2. No momento da ciência da situação de assédio sexual; 3. n.
Solicitação de favores sexuais	Assédio Sexual	CO1) Consequências para os Servidores e prestadores de serviços (terceirizados): -perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar; - desestabilização emocional; - agravamento de moléstias já existentes; -surgimento de novas doenças;	3	Risco Moderado	Mitigar	1. Recomendação de capacitação dos gestores assediadores no campo da ética pública, como no campo da governança pública. 2. Atendimento psicológico ao servidor assediado 3. Afastamento do servidor assediado n.	Melhorar Controle Existente	1. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 2.Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa	1.Superior hierárquico 2.Divisão de Saúde e Qualidade de vida-DSQV/Progep 3. Servidor assediado n.	1. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública 2. O servidor assediado buscará atendimento psicológico junto à DSQV/Progep 3. Mediante abertura de processo administrativo em formato restrito. n.	1.Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento-DDD/Progep; 1.1. Comissão de Ética; 2. Colegas ou pessoas próximas que verifique a situação do servidor assediado; 3. Divisão de Saúde e Qualidade de Vida-Dsqv/Progep. n.	1: imediatamente à ocorrência da apuração do ato 2:imediatamente a ocorrência da apuração do ato 3:imediatamente a ocorrência da apuração do ato n:

<p>Convites impertinentes</p>	<p>Assédio Sexual</p>	<p>CO2) Consequências para a Instituição: Perda da produtividade e comprometimento da qualidade do trabalho realizado; acidentes de trabalho; rotatividade de trabalhadores;</p>	5	<p>Risco Moderado</p>	<p>Mitigar</p>	<p>1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências. 1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas. 3. n.</p>	<p>Adotar Controle Novo</p>	<p>1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC) 2. 3. n.</p>	<p>1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas 2. 3. n.</p>	<p>1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas. 1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas; 1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou). n.</p>	<p>1.Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri) 2. 3. n.</p>	<p>1: semestral (a partir de 2023) 2: 3: n:</p>
		<p>CO3) Responsabilização Objetiva do Estado (Art. 37 § 6º As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.)</p>	3			<p>1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências. 1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas. 3. n.</p>	<p>Adotar Controle Novo</p>	<p>1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC) 2. 3. n.</p>	<p>1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas 2. 3. n.</p>	<p>1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas. 1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas; 1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou). n.</p>	<p>1.Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri) 2. 3. n.</p>	<p>1: semestral (a partir de 2023) 2: 3: n:</p>
		<p>CO4) Consequências para os Discentes: perda de interesse pelo desenvolvimento das atividades acadêmicas; desestabilização emocional; agravamento de moléstias já existentes; surgimento de novas doenças;</p>	2			<p>1. Acompanhamento psicológico ao discente 2. Encaminhamento para atendimento pela Secretaria de saúde (SUS) 3. n.</p>	<p>Melhorar Controle Existente</p>	<p>1. Faculdade de Psicologia (FAPSI) 2. DAPSI/Proeg 3. n.</p>	<p>1. Núcleo de Estudos e Psicanálise 2. DAPSI/Proeg 3. n.</p>	<p>1. Monitoramento dos encaminhamentos psicológicos ofertados às vítimas 2. Através da articulação com as secretarias de saúde o discente é encaminhado para o SUS. 3. n.</p>	<p>1. Departamento de apoio Psicopedagógico/DAPSI/ Pró-reitoria de Ensino de Graduação (Proeg) 2. Todas as Unidades Acadêmicas; 2.1 Servidores que tenha contato com os discentes). n.</p>	<p>1. No momento da ocorrência 2. No momento da ciência da situação de assédio sexual; 3. n.</p>
		<p>CO1) Consequências para os Servidores e prestadores de serviços (terceirizados): -perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar; - desestabilização emocional; - agravamento de moléstias já existentes; -surgimento de novas doenças;</p>	3			<p>1. Recomendação de capacitação dos gestores assediadores no campo da ética pública, como no campo da governança pública. 2. Atendimento psicológico ao servidor assediado 3. Afastamento do servidor assediado n.</p>	<p>Melhorar Controle Existente</p>	<p>1. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 2.Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa</p>	<p>1.Superior hierárquico; 2. Divisão de Saúde e Qualidade de vida-DSQV/Progep 3. Servidor assediado n.</p>	<p>1. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública 2. O servidor assediado buscará atendimento psicológico junto à DSQV/Progep 3. Mediante abertura de processo administrativo em formato restrito. n.</p>	<p>1.Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento-DDD/Progep; 1.1. Comissão de Ética; 2. Colegas ou pessoas próximas que verifique a situação do servidor assediado; 3. Divisão de Saúde e Qualidade de Vida-Dsqv/Progep. n.</p>	<p>1: imediatamente à ocorrência da apuração do ato 2:imediatamente a ocorrência da apuração do ato 3:imediatamente a ocorrência da apuração do ato n:</p>

Pressão para participar de encontros e saídas

Assédio Sexual	CO2) Consequências para a Instituição: Perda da produtividade e comprometimento da qualidade do trabalho realizado; acidentes de trabalho; rotatividade de trabalhadores;	5	Risco Moderado	Mitigar	1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências. 1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas. 3. n.	Adotar Controle Novo	1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC) 2. 3. n.	1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas 2. 3. n.	1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas. 1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas; 1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou). n.	1.Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri) 2. 3. n.	1: semestral (a partir de 2023) 2: 3: n:
	CO3) Responsabilização Objetiva do Estado (Art. 37 § 6º As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.)	3			1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências. 1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas. 3. n.	Adotar Controle Novo	1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC) 2. 3. n.	1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas 2. 3. n.	1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas. 1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas; 1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou). n.	1.Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri) 2. 3. n.	1: semestral (a partir de 2023) 2: 3: n:
	CO4) Consequências para os Discentes: perda de interesse pelo desenvolvimento das atividades acadêmicas; desestabilização emocional; agravamento de moléstias já existentes; surgimento de novas doenças;	2			1. Acompanhamento psicológico ao discente 2. Encaminhamento para atendimento pela Secretaria de saúde (SUS) 3. n.	Melhorar Controle Existente	1. Faculdade de Psicologia (FAPSI) 2. DAPSI/Proeg 3. n.	1. Núcleo de Estudos e Psicanálise 2. DAPSI/Proeg 3. n.	1. Monitoramento dos encaminhamentos psicológicos ofertados às vítimas 2. Através da articulação com as secretarias de saúde o discente é encaminhado para o SUS. 3. n.	1. Departamento de apoio Psicossociopedagógico/DAPSI/ Pró-reitoria de Ensino de Graduação (Proeg) 2. Todas as Unidades Acadêmicas; 2.1 Servidores que tenha contato com os discentes). n.	1. No momento da ocorrência 2. No momento da ciência da situação de assédio sexual; 3. n.
	CO1) Consequências para os Servidores e prestadores de serviços (terceirizados): -perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar; - desestabilização emocional; - agravamento de moléstias já existentes; -surgimento de novas doenças;	3			1. Recomendação de capacitação dos gestores assediadores no campo da ética pública, como no campo da governança pública. 2. Atendimento psicológico ao servidor assediado 3. Afastamento do servidor assediado n.	Melhorar Controle Existente	1. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 2.Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa	1.Superior hierárquico; 2. Divisão de Saúde e Qualidade de vida-DSQV/Proeg 3. Servidor assediado n.	1. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública 2. O servidor assediado buscará atendimento psicológico junto à DSQV/Proeg 3. Mediante abertura de processo administrativo em formato restrito. n.	1.Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento-DDD/Proeg; 1.1. Comissão de Ética; 2. Colegas ou pessoas próximas que verifique a situação do servidor assediado; 3. Divisão de Saúde e Qualidade de Vida-Dsqv/Proeg. n.	1: imediatamente à ocorrência da apuração do ato 2:imediatamente a ocorrência da apuração do ato 3:imediatamente a ocorrência da apuração do ato n:
	CO2) Consequências para a Instituição: Perda da produtividade e comprometimento da qualidade do trabalho realizado; acidentes de trabalho; rotatividade de trabalhadores;	5			1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências. 1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas. 3. n.	Adotar Controle Novo	1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC) 2. 3. n.	1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas 2. 3. n.	1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas. 1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas; 1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou). n.	1.Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri) 2. 3. n.	1: semestral (a partir de 2023) 2: 3: n:

Exibicionismo

Assédio Sexual

CO3) Responsabilização Objetiva do Estado (Art. 37 § 6º As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.)	3	Risco Moderado	Mitigar	1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências. 1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas. 3. n.	Adotar Controle Novo	1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC) 2. 3. n.	1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas 2. 3. n.	1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas. 1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas; 1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou). n.	1.Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri) 2. 3. n.	1: semestral (a partir de 2023) 2: 3: n:
CO4) Consequências para os Discentes: perda de interesse pelo desenvolvimento das atividades acadêmicas; desestabilização emocional; agravamento de moléstias já existentes; surgimento de novas doenças;	2		Mitigar	1. Acompanhamento psicológico ao discente 2. Encaminhamento para atendimento pela Secretaria de saúde (SUS) 3. n.	Melhorar Controle Existente	1. Faculdade de Psicologia (FAPSI) 2. DAPSI/Proeg 3. n.	1. Núcleo de Estudos e Psicanálise 2. DAPSI/Proeg 3. n.	1. Monitoramento dos encaminhamentos psicológicos ofertados às vítimas 2. Através da articulação com as secretarias de saúde o discente é encaminhado para o SUS. 3. n.	1. Departamento de apoio Psicossociopedagógico/DAPSI/ Pró-reitoria de Ensino de Graduação (Proeg) 2. Todas as Unidades Acadêmicas; 2.1 Servidores que tenha contato com os discentes). n.	1. No momento da ocorrência 2. No momento da ciência da situação de assédio sexual; 3. n.
CO1) Consequências para os Servidores e prestadores de serviços (terceirizados): -perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar; - desestabilização emocional; - agravamento de moléstias já existentes; -surgimento de novas doenças;	3		Mitigar	1. Recomendação de capacitação dos gestores assediadores no campo da ética pública, como no campo da governança pública. 2. Atendimento psicológico ao servidor assediado 3. Afastamento do servidor assediado n.	Melhorar Controle Existente	1. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 2.Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa	1.Superior hierárquico; 2. Divisão de Saúde e Qualidade de vida-DSQV/Proeg 3. Servidor assediado n.	1. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública 2. O servidor assediado buscará atendimento psicológico junto à DSQV/Proeg 3. Mediante abertura de processo administrativo em formato restrito. n.	1.Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento-DDD/Proeg; 1.1. Comissão de Ética; 2. Colegas ou pessoas próximas que verifique a situação do servidor assediado; 3. Divisão de Saúde e Qualidade de Vida-Dsqv/Proeg. n.	1: imediatamente à ocorrência da apuração do ato 2:imediatamente a ocorrência da apuração do ato 3:imediatamente a ocorrência da apuração do ato n:
CO2) Consequências para a Instituição: Perda da produtividade e comprometimento da qualidade do trabalho realizado; acidentes de trabalho; rotatividade de trabalhadores;	5		Mitigar	1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências. 1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas. 3. n.	Adotar Controle Novo	1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC) 2. 3. n.	1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas 2. 3. n.	1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas. 1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas; 1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou). n.	1.Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri) 2. 3. n.	1: semestral (a partir de 2023) 2: 3: n:

		CO3) Responsabilização Objetiva do Estado (Art. 37 § 6º As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.)	3			1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências. 1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas. 3. n.	Adotar Controle Novo	1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC) 2. 3. n.	1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas 2. 3. n.	1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas. 1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas; 1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou). n.	1.Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri) 2. 3. n.	1: semestral (a partir de 2023) 2: 3: n:
		CO4) Consequências para os Discentes: perda de interesse pelo desenvolvimento das atividades acadêmicas; desestabilização emocional; agravamento de moléstias já existentes; surgimento de novas doenças;	2			1. Acompanhamento psicológico ao discente 2. Encaminhamento para atendimento pela Secretaria de saúde (SUS) 3. n.	Melhorar Controle Existente	1. Faculdade de Psicologia (FAPSI) 2. DAPSI/Proeg 3. n.	1. Núcleo de Estudos e Psicanálise 2. DAPSI/Proeg 3. n.	1. Monitoramento dos encaminhamentos psicológicos ofertados às vítimas 2. Através da articulação com as secretarias de saúde o discente é encaminhado para o SUS. 3. n.	1. Departamento de apoio Psicossociopedagógico/DAPSI/ Pró-reitoria de Ensino de Graduação (Proeg) 2. Todas as Unidades Acadêmicas; 2.1 Servidores que tenha contato com os discentes). n.	1. No momento da ocorrência 2. No momento da ciência da situação de assédio sexual; 3. n.
Criação de um ambiente pornográfico	Assédio Sexual	CO1) Consequências para os Servidores e prestadores de serviços (terceirizados): -perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar; - desestabilização emocional; - agravamento de moléstias já existentes; -surgimento de novas doenças;	3			1. Recomendação de capacitação dos gestores assediadores no campo da ética pública, como no campo da governança pública. 2. Atendimento psicológico ao servidor assediado 3. Afastamento do servidor assediado n.	Melhorar Controle Existente	1. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 2.Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa 3. Toda e qualquer Unidade acadêmica e administrativa	1.Superior hierárquico; 2. Divisão de Saúde e Qualidade de vida-DSQV/Progep 3. Servidor assediado n.	1. Superior hierárquico recomenda capacitações relacionadas à ética pública e/ou governança pública 2. O servidor assediado buscará atendimento psicológico junto à DSQV/Progep 3. Mediante abertura de processo administrativo em formato restrito. n.	1.Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento-DDD/Progep; 1.1. Comissão de Ética; 2. Colegas ou pessoas próximas que verifique a situação do servidor assediado; 3. Divisão de Saúde e Qualidade de Vida-Dsqv/Progep. n.	1: imediatamente à ocorrência da apuração do ato 2:imediatamente a ocorrência da apuração do ato 3:imediatamente a ocorrência da apuração do ato n:
		CO2) Consequências para a Instituição: Perda da produtividade e comprometimento da qualidade do trabalho realizado; acidentantes de trabalho; rotatividade de trabalhadores;	5			1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências. 1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas. 3. n.	Adotar Controle Novo	1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC) 2. 3. n.	1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas 2. 3. n.	1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas. 1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas; 1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou). n.	1.Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri) 2. 3. n.	1: semestral (a partir de 2023) 2: 3: n:

		CO3) Responsabilização Objetiva do Estado (Art. 37 § 6º As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.)	3		1. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências. 1.1. Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas. 3. n.	Adotar Controle Novo	1. Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC) 2. 3. n.	1. Todas as Unidades acadêmicas e administrativas 2. 3. n.	1. Via acompanhamento dos Relatórios das Unidades envolvidas. 1.1 Relatório analítico envolvendo assédio moral e sexual nas Instâncias de Integridade e demais Unidades Acadêmicas e Administrativas; 1.2 Envio de formulário eletrônico, via google, para solicitar informações sobre assédio moral e sexual na Unifesspa (na Unidade, informar abertura, concluído e em apuração, instâncias que o processo passou). n.	1.Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri) 2. 3. n.	1: semestral (a partir de 2023) 2: 3: n:
		CO4) Consequências para os Discentes: perda de interesse pelo desenvolvimento das atividades acadêmicas; desestabilização emocional; agravamento de moléstias já existentes; surgimento de novas doenças;	2		1. Acompanhamento psicológico ao discente 2. Encaminhamento para atendimento pela Secretaria de saúde (SUS) 3. n.	Melhorar Controle Existente	1. Faculdade de Psicologia (FAPSI) 2. DAPSI/Proeg 3. n.	1. Núcleo de Estudos e Psicanálise 2. DAPSI/Proeg 3. n.	1. Monitoramento dos encaminhamentos psicológicos ofertados às vítimas 2. Através da articulação com as secretarias de saúde o discente é encaminhado para o SUS. 3. n.	1. Departamento de apoio Psicossociopedagógico/DAPSI/ Pró-reitoria de Ensino de Graduação (Proeg) 2. Todas as Unidades Acadêmicas; 2.1 Servidores que tenha contato com os discentes). n.	1. No momento da ocorrência 2. No momento da ciência da situação de assédio sexual; 3. n.

APÊNDICE B- – MEDIDAS E RESPONSÁVEIS PELAS AÇÕES A IMPLEMENTAR DO PLANO NACIONAL DE PREVENÇÃO À CORRUPÇÃO (PNPC)

Mecanismo Prevenção									
Componente Gestão da Ética e Integridade									
Questão	Orientação para resposta	Resposta: SIM=p/ implementado; NÃO=p/não implementado	O quê? (Descrição da Ação)	Quais características a prática deve conter?	Em quais exemplos eu posso me basear para implementar a prática?	Atividade a ser/sendo executada	Data de Início	Data Limite	Responsável
Questão 1 - Sua organização promove ações de conscientização (programas, eventos e/ou treinamentos) sobre ética e integridade:									

<p>c) Minha organização promove ações de conscientização (programas, eventos e/ou treinamentos) sobre ética e integridade para os terceirizados, estagiários e colaboradores não pertencentes aos quadros próprios.</p>	<p>Boletins institucionais, seminários, treinamentos, e-mails, memorandos, quadros de avisos, fotografias, manuais e cartilhas, cartazes ou avisos, campanhas internas e notícias na rede institucional, nos últimos dois anos.</p>	<p>Não</p>	<p>Incluir treinamentos, capacitações, materiais e comunicação que tenham como público alvo terceirizados, estagiários e colaboradores não pertencentes aos quadros próprios.</p>	<p>Sugere-se que o Plano de Comunicação e Treinamento contra fraude e corrupção contenha peças/atividades de treinamento específicas para terceirizados, estagiários e colaboradores não pertencentes aos quadros próprios, bem como programas, eventos de divulgação e conscientização sobre padrões de ética e de integridade.</p>	<p>https://drive.google.com/drive/folders/1DNKWSW4DMYA YX8sUdssUNujqjIH n1BCu?usp=sharing</p>	<p>1.0 Instituir Outubro como o mês da integridade pública Unifesspa; 1.1 Painéis de conscientização da campanha ficarão expostos nas Unidades Acadêmicas e Administrativas da Unifesspa</p>	<p>01/10/2022</p>	<p>31/10/2022</p>	<p>Comissão de Ética;</p>
<p>d) Minha organização promove ações de conscientização (programas, eventos e/ou treinamentos) sobre ética e integridade para os fornecedores.</p>	<p>Boletins institucionais, e-mails, quadros de avisos, fotografias, manuais e cartilhas, cartazes ou avisos e campanhas, nos últimos dois anos.</p>	<p>Não</p>	<p>Incluir treinamentos, capacitações, materiais e comunicação que tenham como público alvo os fornecedores.</p>	<p>Sugere-se que o Plano de Comunicação e Treinamento contra fraude e corrupção contenha peças/atividades de treinamento específicas para os fornecedores da organização, bem como programas, eventos de divulgação e conscientização sobre padrões de ética e de integridade.</p>	<p>https://drive.google.com/drive/folders/1YmUoG-ri8Nbdwy32RTihQxK_AdHlGYrs?usp=sharing</p>	<p>1.0 Elaborar Código de Conduta para Fornecedores; 1.1 Aplicar Código de Conduta em todos os Processos de Contratação; 2.0: Promover Evento sobre Ética e Integridade para fornecedores</p>	<p>1.0: 01/02/2022; 1.1: 01/01/2023 2.0: 01/10/2023</p>	<p>1.0: 31/12/2022 1.1: 01/12/2024 2.0: 31/10/2023</p>	<p>1.0: Comissão de Ética; 1.1: Pró-Reitoria de Administração 2.0: Comissão de Ética e Divisão de Gestão da Integridade (Digri)</p>

Questão 3 - Sua organização instituiu código de ética e de conduta?

a) Minha organização tem código de ética e de conduta	Código de ética e de conduta publicado, com o link/local para consulta externa.	Não	Discutir, deliberar e publicar o código de ética e de conduta da organização.	Sugere-se que o Código de Conduta Ética aborde aspectos como abrangência, direitos, deveres, conflito de interesses, entre outros.	https://drive.google.com/drive/folders/1nINRgw8yr-jiM9waBYcT3QOm-pHnU3uV1?usp=sharing	<p>1.0 Elaborar código de ética e de conduta da Unifesspa;</p> <p>1.1 Publicar em site institucional para consulta externa</p>	01/03/2022	01/03/2023	<p>1.0 Comissão de Ética;</p> <p>1.1 Assessoria de comunicação; Divisão de Gestão de Riscos e Integridade.</p>
b) O código de ética e de conduta da minha organização estabelece comportamentos esperados, condutas vedadas e punições possíveis.	Código de ética e conduta com o link/local para consulta externa.	Não	Incluir no código de conduta ética da organização as condutas vedadas e as punições possíveis dentro da instituição levando em conta a complexidade de suas operações e seus riscos associados.	Sugere-se que o Código de Conduta Ética contenha disposições que estabeleçam comportamentos esperados do servidor, as condutas vedadas e as punições possíveis, de acordo com a complexidade das atividades.	https://drive.google.com/drive/folders/1TFqAdFqd2Ge-kOJyAORY1053jhCqvpk?usp=sharing	<p>1.0 Inserir no código de ética e de conduta da Unifesspa os comportamentos esperados, condutas vedadas e punições possíveis</p>	01/03/2022	01/03/2023	<p>1.0 Comissão de Ética;</p>

Questão 4 - Sua organização possui uma comissão de ética atuante:

c) Na minha organização a atividade de membro da comissão de ética tem preferência sobre outras que o funcionário designado porventura acumule.	Código de ética e conduta publicado, com o link/local para consulta externa, ou documento diverso no qual haja indicação expressa de preferência das atividades da comissão sobre as demais.	Não	Estabelecer, no normativo da instituição da unidade da comissão de ética, a preferência das atividades de seus membros em sua operacionalização sobre as atividades exercidas no cargo de origem.	Sugere-se que o Normativo de Instituição da Comissão de Ética contenha disposições que estabeleçam a prioridade no exercício das atividades de membro de comissão de ética sobre as atividades desempenhadas no cargo ocupado.	https://drive.google.com/drive/folders/1cPNFz7pCvJNbaY36eVWITUTMsQ4npYNq?usp=sharing	1.0: Alterar o regimento interno da comissão de ética (RESOLUÇÃO Nº 020, DE 25 DE FEVEREIRO DE 2016), incluindo indicação expressa de preferência das atividades da comissão sobre as demais;	01/03/2022	31/12/2022	1.0 Comissão de Ética
---	--	------------	---	--	---	--	------------	------------	------------------------------

Questão 6 - Sua organização estabeleceu condições para lidar com variação de patrimônio de seus funcionários.

a) A minha organização possui critérios para avaliar a variação de patrimônio dos funcionários.	Normativos e procedimentos adotados para identificação de variações significativas de patrimônio.	Não	Incluir a prática para identificação de variações significativas de patrimônio dos funcionários com base nas declarações de bens e rendas.	Sugere-se que o Código de Conduta Ética estabeleça critérios objetivos para dar tratamento às informações constantes da declaração de bens e renda dos colaboradores, e estabelecer a existência de variações significativas de patrimônio.	https://drive.google.com/drive/folders/19pAqQhSU07EXyMwBvSoyhmo2GiiG98K5?usp=sharing	1.0 Inserir no Código de ética da Unifesspa critérios e procedimentos para avaliar a variação patrimonial dos servidores;	01/03/2022	01/03/2023	1.0 Comissão de Ética
---	---	------------	--	---	---	--	------------	------------	------------------------------

b) Minha organização examina as declarações de bens e renda para identificar variações significativas de patrimônio de seus funcionários.	Normativos, manuais e procedimentos adotados para identificação de variações significativas de patrimônio.	Não	Definir critérios para caracterização de variação significativa de patrimônio dos colaboradores.	Sugere-se que o Plano de Integridade contenha disposições normativas que estabeleçam os critérios para caracterização de variação significativa de patrimônio dos colaboradores, a exemplo de atos de gestão patrimonial que envolvam transferência de bens a cônjuge, ascendente, descendente ou parente na linha colateral; aquisição, direta ou indireta, do controle de empresa; outras alterações significativas ou	https://drive.google.com/drive/folders/1m1ehFKICtN8btr51Duz6DywOPqb6Fon?usp=sharing	1.0 Incluir no Plano de Integridade disposições normativas que estabeleçam os critérios para caracterização de variação significativa de patrimônio dos colaboradores, a exemplo de atos de gestão	10/1/2022	28/02/2022	1.0 Divisão de Gestão de Riscos e Integridade
---	--	------------	--	--	---	---	-----------	------------	--

				relevantes no valor ou na natureza do patrimônio; atos de gestão de bens, cujo valor possa ser substancialmente alterado por decisão ou política governamental, dentre outros.		patrimonial que envolvam transferência de bens a cônjuge, ascendente, descendente ou parente na linha colateral; aquisição, direta ou indireta, do controle de empresa; outras alterações significativas ou relevantes no valor ou na natureza do patrimônio; atos de gestão de bens, cujo valor possa ser substancialmente alterado por decisão ou política governamental, dentre outros.			
c)Minha organização estabelece formalmente obrigação de que funcionários informem variação significativa de patrimônio.	Normativos com a previsão legal acerca comunicação à entidade em caso de variação significativa de patrimônio por colaborador. Código de ética e conduta.	Não	Exigir a apresentação de informações sobre variações significativas de patrimônios de colaboradores e membros da alta direção com respectivas justificativas.	Sugere-se que o Código de Conduta Ética contenha disposições estabelecendo a obrigatoriedade de membros da alta direção que tiverem variação significativa de patrimônio, conforme definido pela organização, a apresentarem informações necessárias com as respectivas justificativas para o acréscimo ocorrido, bem como as providências a serem adotadas caso não atendido.	https://drive.google.com/drive/folders/1q5fzTBCHLFVYk4crg7im3f-K-V278Yzt?usp=sharing	1.0 Prever no Código de Conduta Ética disposições estabelecendo a obrigatoriedade dos membros da alta direção que tiverem variação significativa de patrimônio, conforme definido pela organização, a apresentarem informações necessárias com as respectivas justificativas para o acréscimo ocorrido, bem como as providências a serem adotadas caso não atendido.	1.0: 01/03/2022; 1.1 02/03/2022	1.0: 01/03/2023 1.1: 02/07/2022	1.0 Comissão de Ética 1.1 Comissão de Ética e Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep)

						1.1 Definir um fluxo processual para apresentação das informações pela alta direção.			
d) Minha organização notifica funcionários para que justifiquem variação significativa de patrimônio identificada.	Procedimentos internos, manuais etc. adotados para identificação de variações significativas de patrimônio.	Não	Definir rotina de trabalho para notificação compulsória de colaborador que seja identificado com variação significativa de patrimônio.	Sugere-se que o Código de Conduta Ética estabeleça a necessidade da adoção de procedimentos para notificar o colaborador identificado com variação significativa de patrimônio, como a definição de quem será responsável pela elaboração do documento, os requisitos necessários para juntar ao documento, os termos que deverão estar consignados no documento, o prazo para apresentação de justificativas e o fluxo a ser seguido para finalizar o procedimento.	https://drive.google.com/drive/folders/10KWpK53liLP-Nh7n70IE7f0Aot1vIv-x?usp=sharing	1.0 Prever no Código de Conduta Ética da Unifesspa: - Adoção de procedimentos para notificar o colaborador identificado com variação significativa de patrimônio; -Definição de quem será responsável pela elaboração do documento; -Requisitos necessários para juntar ao documento; -Termos que deverão estar consignados no documento; -O prazo para apresentação de justificativas; -O fluxo a ser seguido para finalizar o procedimento.	1.0: 01/03/2022	1.0: 01/03/2023	1.0 Comissão de Ética; Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep); Divisão de Processos Disciplinares (Diprod)
Questão 7 - Sua organização regula o recebimento de presentes e participação em eventos por parte de seus funcionários.									

<p>a) Na minha organização existe proibição formal e expressa de recebimento de presentes por funcionários de qualquer pessoa ou empresa interessados nas decisões da organização,</p>	<p>Código de ética e conduta ou normativos (leis, decretos, resoluções ou portarias).</p>	<p>Não</p>	<p>Estabelecer a vedação para recebimento de presentes oferecidos a colaboradores por pessoa, empresa ou entidade que tenha interesse em decisão que possa ser tomada pela organização.</p>	<p>Sugere-se que o Código de Conduta Ética contenha disposição estabelecendo os casos em que é vedado o recebimento de presente por colaborador ou membro da alta direção, tais como quando estiver sujeito à jurisdição regulatória do órgão a que pertença a autoridade; tenha interesse pessoal, profissional ou empresarial em decisão que possa ser tomada pela autoridade em razão do cargo; mantenha relação comercial com o órgão a que pertença a autoridade; represente interesse de terceiros, como procurador ou preposto, de pessoa, empresas ou entidade; dentre outras hipóteses, a critério da organização.</p>	<p>https://drive.google.com/drive/folders/1-v2PEuPiyUBsKUXe0z8fg4Gxwg2xBEK?usp=sharing</p>	<p>1.0 Prever no Código de Ética e de Conduta da Instituição vedação para recebimento de presentes oferecidos a colaboradores por pessoa, empresa ou entidade que tenha interesse em decisão que possa ser tomada pela organização.</p>	<p>1.0: 01/03/2022</p>	<p>1.0: 01/03/2023</p>	<p>1.0 Comissão de Ética;</p>
<p>b) Na minha organização foi estabelecido formalmente um valor limite e frequência de recebimento de brindes promocionais pelos funcionários.</p>	<p>Código de ética e conduta ou normativos (leis, decretos, resoluções ou portarias).</p>	<p>Não</p>	<p>Definir um valor limite e a frequência de recebimento admitida de brindes promocionais distribuídos em caráter geral, que não se caracterizem como presente.</p>	<p>Sugere-se que o Código de Conduta Ética contenha disposição estabelecendo o que caracteriza presente, a ser vedado, com exceções a critério da organização, e o que configura brinde, permitido, desde que com frequência e valor limite definido pela organização.</p>	<p>https://drive.google.com/drive/folders/1Eys4IQLzNozP63GZy3T2_N_GdgJaxD5Q?usp=sharing</p>	<p>1.0 Prever, no Código de Conduta Ética, disposições estabelecendo o que caracteriza presente, a ser vedado, com exceções a critério da organização, e o que configura brinde, permitido, desde que com frequência e valor limite definido pela organização.</p>	<p>1.0 01/03/2022</p>	<p>1.0 01/03/2023</p>	<p>1.0 Comissão de Ética;</p>

<p>c) Na minha organização existe vedação formal ao custeio de despesas relacionadas a participação de funcionário em eventos por parte de qualquer interessado nas decisões da organização.</p>	<p>Código de ética e conduta ou normativos (leis, decretos, resoluções ou portarias).</p>	<p>Não</p>	<p>Estabelecer a vedação para custeio de participação de colaborador em eventos promovidos por parte de pessoa, empresa, fornecedores ou entidade que tenha interesse em decisão que possa ser tomada pela organização.</p>	<p>Sugere-se que o Código de Conduta Ética contenha disposição disciplinando as regras para participação de colaborador ou membro da alta direção em eventos, destacando as vedações considerando a possibilidade de ocorrência de conflito de interesse com o exercício da função pública e não se trate de empresa ou entidade submetida à jurisdição da organização.</p>	<p>https://drive.google.com/drive/folders/1xvN0HnsEoKcsVdaih_gREwubsNEKK2uj?usp=sharing</p>	<p>1.0 Prever no Código de Conduta Ética da Unifesspa, vedação para custeio de participação de colaborador em eventos promovidos por parte de pessoa, empresa, fornecedores ou entidade que tenha interesse em decisão que possa ser tomada pela organização.</p>	<p>1.0 01/03/2022</p>	<p>1.0 01/03/2023</p>	<p>1.0 Comissão de Ética;</p>
<p>d) Na minha organização foi estabelecida formalmente a obrigação de os funcionários tornarem pública qualquer participação em eventos que obtenham vantagem pessoal, divulgando eventual remuneração.</p>	<p>Código de ética e conduta ou normativos (leis, decretos, resoluções ou portarias).</p>	<p>Não</p>	<p>Estabelecer a obrigação dos colaboradores tornarem públicas suas participações em eventos, quando houver interesse pessoal, divulgando as condições de sua participação, sua eventual remuneração e que o promotor do evento não possa se beneficiar de decisão do colaborador.</p>	<p>Sugere-se que o Código de Conduta Ética ou outro normativo estabeleça a forma de divulgação de participação de colaborador e membro da alta direção em eventos, por interesse pessoal, de forma a ficar disponível para consulta, na página da internet da organização todos os dados necessários, tais como as condições de sua participação, a remuneração por qualquer interessado obrigação dos colaboradores tornarem públicas suas participações em eventos, quando houver interesse pessoal, divulgando as condições de sua participação (se palestrante ou apenas participante), sua eventual remuneração e outros dados de custo de sua participação.</p>	<p>https://drive.google.com/drive/folders/1NeNGVmXGzo9zLurSWQbZy2jWDp mfwe3J?usp=sharing</p>	<p>1.0 Prever no código de Ética da Instituição a obrigação dos colaboradores tornarem públicas suas participações em eventos, quando houver interesse pessoal, divulgando as condições de sua participação, sua eventual remuneração e que o promotor do evento não possa se beneficiar de decisão do colaborador.</p>	<p>1.0 01/03/2022</p>	<p>1.0 01/03/2023</p>	<p>1.0 Comissão de Ética;</p>

Componente Controles Preventivos

Questão	Orientação para resposta	Resposta: SIM=p/implementado; NÃO=p/não implementado	O quê? (Descrição da Ação)	Quais características a prática deve conter?	Em quais exemplos eu posso me basear para implementar a prática?	Atividade a ser/sendo executada	Data de Início	Data Limite	Responsável
---------	--------------------------	--	-------------------------------	--	--	---------------------------------	----------------	-------------	-------------

Questão 9 - Sua organização estabeleceu um sistema de decisões com poderes balanceados e segregação de funções.

a) Minha organização identificou os cargos com poder de decisão capazes de realizar, facilitar ou dificultar atos de fraude e corrupção e/ou sua ocultação.	Processo de levantamento de informações, estudos institucionais ou instrumento congênere que indique as funções da instituição com as respectivas atribuições e responsabilidades, destacando aquelas com maior poder decisório.	Não	Identificar as funções que tomam decisões críticas na organização.	Sugere-se que o Levantamento de Riscos para Integridade identifique os fluxos de trabalho existentes para cada um dos processos de trabalho da organização, de modo a se identificar as funções responsáveis por decisões consideradas críticas, ou seja, aquelas que podem beneficiar ou prejudicar alguma pessoa física ou jurídica, quer seja pelo poder regulatório da organização quer seja pelo seu poder de compra.	https://drive.google.com/drive/folders/1XBKL6hfTtelKlvPhePn4w7IJhSToPyvz?usp=sharing	1.0 Elaborar regimento interno da instituição, indicando as funções da instituição com as respectivas atribuições e responsabilidades, destacando aquelas com maior poder decisório.	01/03/2022	31/12/2023	1.0 Comissão Estatuinte
---	--	------------	--	--	---	---	------------	------------	--------------------------------

<p>c) Na minha organização existe política formal de rotação de pessoal nos cargos que possuem funções com poder de decisão capazes de realizar, facilitar ou dificultar atos de fraude e corrupção e/ou sua ocultação.</p>	<p>Dispositivos normativos, procedimentos de controle adotados nos processos organizacionais, mapas de processos/fluxo de atividades ou instrumento similar que indique a prazos máximos de permanência nas funções gerenciais.</p>	<p>Não</p>	<p>Estabelecer a prática de rotação de pessoal, de acordo com a criticidade da função exercida, com a formalização de prazo máximo para a ocupação de cada posição crítica.</p>	<p>Sugere-se que o Levantamento de Riscos para Integridade estabeleça limite de tempo para ocupação de funções consideradas críticas (aquelas decisões que podem beneficiar ou prejudicar alguma pessoa física ou jurídica, quer pelo poder regulatório da organização ou pelo seu poder de compra).</p>	<p>https://drive.google.com/drive/folders/1qbhbL2SXqMw7m69fbmy36N3mHrSLUAJb?usp=sharing</p>	<p>1.0 Elaborar uma política de rotação de pessoal, de acordo com a criticidade da função exercida, com a formalização de prazo máximo para a ocupação de cada posição crítica.</p>	<p>01/03/2022</p>	<p>01/12/2023</p>	<p>1.0 Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep)</p>
---	---	-------------------	---	--	--	--	-------------------	-------------------	--

Questão 11 - Sua organização estabeleceu política e práticas de gestão de recursos humanos capazes de prevenir a ocorrência de fraude e corrupção.

<p>b) Minha organização faz a análise de antecedentes pessoais e profissionais nas contratações de funcionários, antes do término de período probatório e na ocasião em que assumem cargos de direção.</p>	<p>Normativos/procedimentos/rotinas que contenham definição de requisitos e/ou os procedimentos internos de análise e acompanhamento de antecedentes pessoais e profissionais nas contratações de funcionários e assunções de cargos de direção.</p>	<p>Não</p>	<p>Estabelecer rotina de análise de antecedentes pessoais e profissionais antes da contratação (inclusive certidões de antecedentes), com verificação de fidedignidade da documentação apresentada, antes do término de período probatório e nos casos de promoção de profissional para cargos de direção e/ou cargos considerados</p>	<p>Sugere-se que a Política de Gestão de Recursos Humanos regulamente a obrigatoriedade da realização de análises de antecedentes pessoais e profissionais, tanto para contratados antes do término de período probatório como para os casos de promoções profissionais para cargos públicos, detalhando as comprovações necessárias para apresentação às instâncias competentes.</p>	<p>https://drive.google.com/drive/folders/1BYZTZZVCa0kjQkmSUh3LVVaEBHQ9gaX?usp=sharing</p>	<p>1.0 Elaborar Política de Gestão de Recursos Humanos que regulamente a obrigatoriedade da realização de análises de antecedentes pessoais e profissionais, tanto para servidores antes do término do estágio probatório como para os casos de promoções profissionais para funções de confiança, detalhando as comprovações necessárias para apresentação às</p>	<p>01/03/2022</p>	<p>31/12/2023</p>	<p>1.0 Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep)</p>
--	--	-------------------	--	---	--	---	-------------------	-------------------	--

			vulneráveis a fraude e corrupção.			instâncias competentes.			
d) Na minha organização o desligamento de funcionários é precedido de medidas de segurança organizacional (ex. revogação de senhas e e-mail corporativos, recolhimento de crachá, documentos, certificados digitais, uniformes, aparelhos eletrônicos e exclusão de grupos de trabalho em aplicativos de celular ou similar.)	Normativos com procedimentos para assegurar a adoção das medidas adequadas quando do desligamento de funcionários.	Não	Estabelecer rotina para o desligamento de colaboradores, com medidas para garantir a segurança organizacional, como: revogação de senhas e e-mail corporativos, recolhimento de crachá, documentos, certificados digitais, uniformes, aparelhos eletrônicos e exclusão de grupos de trabalho em aplicativos de celular ou similar.	Sugere-se que a Política de Gestão de Recursos Humanos estabeleça procedimentos para o desligamento de colaboradores, com medidas para garantir a segurança organizacional, como: revogação de senhas e e-mail corporativos, recolhimento de crachá, documentos, certificados digitais, uniformes, aparelhos eletrônicos e exclusão de grupos de trabalho em aplicativos de celular ou similar.	https://drive.google.com/drive/folders/1XgKr1NXWxBrisndvntNqLNiKCquBRDqK?usp=sharing	1.0 Elaborar Política de Gestão de Recursos Humanos com descrição de rotina para o desligamento de colaboradores, com medidas para garantir a segurança organizacional, como: revogação de senhas e e-mail corporativos, recolhimento de crachá, documentos, certificados digitais, uniformes, aparelhos eletrônicos e exclusão de grupos de trabalho em aplicativos de celular ou similar.	01/03/2022	31/12/2023	1.0 Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep)
Questão 12 - Sua organização estabeleceu política e práticas de gestão de relacionamento com entidades e pessoas que recebam dela recursos financeiros ou que dependam de seu poder de compra e/ou regulação.									

<p>a) Minha organização adota e divulga padrões de conduta e imparcialidade e para o acesso de terceiros às suas dependências e aos seus funcionários (ex. critérios para o recebimento de beneficiários, despachantes e demais interessados em seus serviços)</p>	<p>Regras e procedimentos para o acesso de terceiros às dependências da organização e aos seus funcionários</p>	<p>Não</p>	<p>Estabelecer rotina para utilização local de práticas de acesso e relacionamento entre os seus colaboradores e terceiros (ex. fornecedores, fiscalizados, contribuintes etc.) seguindo padrões claros de conduta e imparcialidade.</p>	<p>Sugere-se que o Fluxo Interno para análise de conflito de interesse disponha sobre práticas de acesso e relacionamento entre os colaboradores da organização em seu código de ética e com terceiros (ex. fornecedores, fiscalizados, contribuintes etc.) por documento de responsabilidade, seguindo padrões claros de conduta e imparcialidade.</p>	<p>https://drive.google.com/drive/folders/1RAWjN4LowT3nWc_YEY71nEeg4xczHqPd?usp=sharing</p>	<p>1.0 Formalização de regras e procedimentos para acesso às dependências da organização, com estabelecimento de rotina para utilização local de práticas de acesso e relacionamento entre os seus servidores e terceiros (ex. fornecedores, fiscalizados, contribuintes etc.) seguindo padrões claros de conduta e imparcialidade.</p>	<p>01/03/2022</p>	<p>31/12/2023</p>	<p>1.0: Secretaria de Infraestrutura (Sinfra)</p>
<p>c) A minha organização possui rodízio de funcionários que se relacionam com terceiros (ex. fornecedores, fiscalizados, regulados, contribuintes, beneficiários etc.)</p>	<p>Normativos e rotinas de trabalho com procedimentos adotados para permitir adequada rotação de pessoal, conforme fragilidade da atividade executada.</p>	<p>Não</p>	<p>Estabelecer regras formais de rotação de pessoal no relacionamento com terceiros, principalmente em relacionamento com fornecedores, fiscalizados, regulados, contribuintes, etc.</p>	<p>Sugere-se que o Fluxo Interno para análise de conflito de interesse estabeleça regras formais de rotação de pessoal no relacionamento com terceiros, principalmente fornecedores, fiscalizados, regulados, contribuintes, etc.</p>	<p>https://drive.google.com/drive/folders/1YkPzz_16TB8P!9FtageOPch-cutG8lCM?usp=sharing</p>	<p>1.0 Elaboração de normativo interno que estabeleça regras formais de rotação de pessoal no relacionamento com terceiros, principalmente em relacionamento com fornecedores, fiscalizados, beneficiários etc.</p>	<p>01/03/2022</p>	<p>31/12/2023</p>	<p>1.0: Pró-Reitoria de Administração (Proad)</p>

Questão 13 - Sua organização estabeleceu processo de gerenciamento de riscos e instituiu mecanismos de controle interno para a prevenção e o combate à fraude e à corrupção.

c) Na minha organização a descoberta de um caso de fraude ou corrupção inicia uma rotina de avaliação nos controles existentes.	Normativos e rotinas de trabalho para avaliação dos controles existentes para as descobertas de casos de fraude e corrupção.	Não	Estabelecer rotina de trabalho para uma vez descoberta uma fraude ou um ato de corrupção, avaliar formalmente se os controles estabelecidos localmente falharam ou se isso decorreu de um cenário não previsto.	Sugere-se que o Normativo sobre identificação, tratamento e divulgação de riscos contenha procedimentos a serem realizados para avaliação dos controles que falharam contra a fraude e corrupção, indicando os motivos e as soluções para evitar novas ocorrências.	https://drive.google.com/drive/folders/1BTDtyWXT8RHGWLM0UKtRyLoanEZdX4zz?usp=sharing	1.0 Estabelecer rotina de trabalho para, uma vez descoberta uma fraude ou um ato de corrupção: 1.1 Avaliar formalmente se os controles estabelecidos localmente falharam; ou 1.2 Se isso decorreu de um cenário não previsto;	01/03/2022	31/12/2023	1.1 Auditoria Interna 1.2 Divisão de Gestão de Riscos e Integridade
---	--	-----	---	---	---	---	------------	------------	--

Componente Transparência

Questão	Orientação para resposta	Resposta: SIM=p/implimentado; NÃO=p/não implementado	O quê? (Descrição da Ação)	Quais características a prática deve conter?	Em quais exemplos eu posso me basear para implementar a prática?	Atividade a ser/sendo executada	Data de Início	Data Limite	Responsável
---------	--------------------------	--	-------------------------------	--	--	---------------------------------	----------------	-------------	-------------

Questão 15 - Sua organização regulamentou internamente a Lei de Acesso à Informação - LAI

b) Minha organização normatizou internamente os critérios para classificação de informações sigilosas por autoridade específica ou Comissão de Reavaliação de Informações Sigilosas e definiu as penalidades em caso de descumprimento	Normativo contendo classificação dos níveis de confidencialidade das informações ou instituindo a Comissão de Reavaliação de Informações Sigilosas, bem como a previsão de penas em caso de descumprimento dos normativos aplicáveis.	Não	Regulamentar a classificação de sigilo por autoridade ou Comissão de Reavaliação de Informações Sigilosas.	Sugere-se que o Normativo para implementação da Lei de Acesso à Informação estabeleça classificação de sigilo das informações, como o requerente pode ser informado sobre recurso, prazos, condições e indicação de autoridade competente para sua apreciação.	https://drive.google.com/drive/folders/10zJliuGrk0hb3mysOARgg529oaN2iGMg?usp=sharing	1.0 Elaboração de normativo interno que regulamente a classificação de sigilo por autoridade específica ou Comissão de Reavaliação de Informações Sigilosas, .	01/03/2022	01/03/2023	1.0 - Ouvidoria; Protocolo Central
--	---	-----	--	--	---	--	------------	------------	------------------------------------

nto, bem como as instâncias recursais.									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Questão 16 - Sua organização possibilita o acompanhamento da implementação da LAI na Internet.

a) Minha organização publica os pedidos de acesso à informação e suas respostas em seu site na internet, preservando a identidade do solicitante.	Link do local/site em que conste a relação de pedidos de acesso à informação e as respectivas respostas, comprovando a preservação da identidade do solicitante.	Não	Incluir área específica no site de transparência da organização sobre pedidos de acesso à informação e respectivas respostas.	Sugere-se que a Área Específica na página de Transparência possibilite visualizar todos os pedidos de acesso à informação realizados com as respectivas respostas, com a preservação da identidade do solicitante.	https://drive.google.com/drive/folders/1swSJ5wD46eAv5eM_aizkiuan01csZAb?usp=sharing	Incluir área específica no site de transparência da Unifesspa sobre pedidos de acesso à informação e respectivas respostas.	01/03/2022	31/12/2023	Ouvidoria
c) Minha organização publica mensalmente relatório estatístico de pedidos de informação em seu site na internet.	Link do local/site em que conste publicados os relatórios mensais de pedidos de acesso à informação.	Não	Incluir área específica no site de transparência com relatório estatístico dos pedidos de acesso.	Sugere-se que a Área Específica na página de Transparência apresente relatório estatístico dos pedidos de acesso à informação, com periodicidade mínima mensal, que ofereça dados sobre número de pedidos realizados, atendidos, em andamento, recursos e demais dados julgados importantes pela organização.	https://drive.google.com/drive/folders/1U7P8AQEEGY9K8e12WaKdDtQRRJClbqt1?usp=sharing	Incluir área específica no site de transparência da Unifesspa com relatório estatístico mensais dos pedidos de acesso à informação.	01/03/2022	31/12/2023	Ouvidoria

Questão 18 - Sua organização promove a cultura da prestação de contas e responsabilidade pela governança e gestão .

b) Minha organização divulga em seu site na internet a gestão patrimonial de seus bens móveis e imóveis (discriminando pelo menos a natureza, quantidades, destinação e estado de uso).	Normativos e procedimentos adotados para divulgação dos dados. Registros no sítio da organização da internet, identificando link e páginas.	Não	Incluir na Área específica na página de Transparência da organização informações sobre a gestão patrimonial de seus principais bens móveis e imóveis.	Sugere-se que a Área específica na página de Transparência contenha informações do patrimônio da organização, tais como imóveis, veículos, bens móveis, atualizado mensalmente. Deve contemplar a possibilidade de consulta das informações disponíveis por terceiros, sem a necessidade de cadastro prévio.	https://drive.google.com/drive/folders/1svJPD6oKy5O3HAbBYmRO6sbKZ49dCVXC?usp=sharing	1.0 Incluir em área específica na página de Transparência da organização informações sobre: 1.1 Gestão patrimonial de seus principais bens móveis; 1.1 Gestão patrimonial de seus principais bens imóveis.	01/03/2022	31/12/2023	Responsáveis: 1.1 Pró-reitoria de administração (Proad); 1.2 Secretaria de Infraestrutura (Sinfra); Intervenientes: 1.0 Ouvidoria e Centro de Tecnologia da Informação e Comunicação (Ctic);
---	---	------------	---	--	---	--	------------	------------	--

Mecanismo Detecção

Componente Controles Detectivos

Questão	Indicação de documentos comprobatórios para upload	Resposta: SIM=p/implimentado; NÃO=p/não implementado	O quê? (Descrição da Ação)	Quais características a prática deve conter?	Em quais exemplos eu posso me basear para implementar a prática?	Atividade a ser/sendo executada	Data de Início	Data Limite	Responsável
---------	--	--	-------------------------------	--	--	---------------------------------	----------------	-------------	-------------

Questão 19 - Sua organização implementou controles para detectar indícios de casos de fraude e corrupção nos registros de suas atividades.

<p>a) Minha organização identifica sinais de alerta de possíveis casos de fraude e corrupção em suas atividades (ex. consumo de combustível muito acima da média, exclusão de registros de penalidades aplicadas sem justificativa, licitação vencida com preço muito próximo ou igual ao orçamento etc.)</p>	<p>Normativos e procedimentos adotados para implantação de indicadores nas áreas/atividades para monitoramento e emissão de alerta em caso de identificação de números atípicos em gastos de governo.</p>	<p>Não</p>	<p>Mapear as principais atividades da organização e as situações anormais (sinais de alerta) para a criação de indicadores de detecção para as atividades da organização.</p>	<p>Sugere-se que o mapeamento identifique a relação de quais as situações anormais são passíveis de emissão de sinais de alerta, tais como: aprovação de processos ou fases de forma muito rápida; pagamentos realizados por pessoa, em valores e dias e horários não usuais; contratação com dispensa com valor logo abaixo do limite; licitação com preço só um pouco abaixo do orçamento etc.</p>	<p>https://drive.google.com/drive/folders/1r72S94IGI19OOjH7nH1Azxmh_112eTCY?usp=sharing</p>	<p>1.0 Elaboração de checklists destinados a mapear as principais atividades da organização e as situações anormais (sinais de alerta) para a criação de indicadores de detecção para as atividades da organização.</p>	<p>01/01/2023</p>	<p>31/12/2023</p>	<p>1.0 Auditoria Interna.</p>
<p>b) Minha organização implementou sistemática de notificação por intermédio de sinais de alerta de possíveis casos de corrupção nos sistemas informatizados que controlam suas atividades.</p>	<p>Procedimentos adotados para implantação de notificação dos setores competentes, em caso de identificação de situação passível de acionar alerta de possível caso de fraude/corrupção.</p>	<p>Não</p>	<p>Identificar os indicadores de detecção para possíveis eventos de fraude e corrupção nas principais atividades da organização e implementá-los nos sistemas informatizados.</p>	<p>Sugere-se que nos sistemas informatizados sejam inseridos os indicadores com base nos sinais de alertas de eventos anormais, previamente estabelecidos pela organização, como por exemplo: processos com aprovação em menos de 24 horas da solicitação.</p>	<p>https://drive.google.com/drive/folders/1mLD3pDrrS2zkMgcEG3TsM3fnF8Sfko1C?usp=sharing</p>	<p>1.0 Inserir nos sistemas informatizados institucionais sinais de alertas de eventos anormais, previamente estabelecidos pela organização, como por exemplo: processos com aprovação em menos de 24 horas da solicitação.</p>	<p>01/01/2023</p>	<p>31/12/2023</p>	<p>1.0 Centro de tecnologia da Informação e Comunicação (Ctic)</p>

c) Minha organização possui rotina de trabalho para comunicação dos sinais de alerta de possíveis casos de fraude e corrupção aos responsáveis para apuração ou para suspensão das operações que indiquem alto risco de ocorrência.	Normativos e procedimentos adotados para implantação de indicadores nas áreas/atividades e emissão de sinais de alerta/notificação dos setores competentes, com instâncias de supervisão.	Não	Implementar procedimentos de supervisão, com responsáveis, processos e ferramentas, para avaliar os sinais de alertas emitidos pelos sistemas informatizados.	Sugere-se que os sistemas informatizados estabeleçam rotina de encaminhamento do sinal de alerta do evento anormal ao supervisor da atividade para avaliação e acompanhamento em tempo real das transações.	https://drive.google.com/drive/folders/1W9INugAURyjZUQnuvhN9H1p4-d1VuEK?usp=sharing	1.0 Implementar procedimentos de supervisão, com responsáveis, processos e ferramentas, para avaliar os sinais de alertas emitidos pelos sistemas informatizados.	01/01/2023	31/12/2023	1.0 Auditoria Interna
---	---	------------	---	---	---	---	------------	------------	-----------------------

Componente Canal de Denúncias

Questão	Indicação de documentos comprobatórios para upload	Resposta: SIM=p/implimentado; NÃO=p/não implementado	O quê? (Descrição da Ação)	Quais características a prática deve conter?	Em quais exemplos eu posso me basear para implementar a prática?	Atividade a ser/sendo executada	Data de Início	Data Limite	Responsável
---------	--	--	----------------------------	--	--	---------------------------------	----------------	-------------	-------------

Questão 20 - Sua organização implementou canal de denúncias.

c) Minha organização realiza capacitação periódica do pessoal responsável pela recepção de denúncias nos canais	Normativos que prevejam a necessidade de capacitação periódica dos responsáveis na gestão dos canais de denúncia, ou registros de eventos (ata de presença, ementa de curso ministrado etc) de capacitação voltados a estes administradores.	Não	Elaborar um plano de treinamento para capacitar periodicamente a equipe responsável por dar tratamento às denúncias que chegam à organização.	Sugere-se que a capacitação do pessoal encarregado da recepção de denúncias seja precedida de normatização do fluxo da denúncia e que seja periódica.	https://drive.google.com/drive/folders/13KMQF5g5zDyQ0legivFFnWSNpRI7Z2f?usp=sharing	1.0 Elaborar um plano de treinamento para capacitar periodicamente a equipe responsável por dar tratamento às denúncias que chegam à organização.	01/03/2022	31/12/2023	1.0 Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento (DDD/Progep)
---	--	------------	---	---	---	---	------------	------------	--

Questão 21 - Sua organização realiza o gerenciamento das denúncias recebidas.

c) Os canais de denúncia da minha organização possuem protocolo para o acolhimento de denúncias contra a alta direção.	Normativos adotados para proibir retaliação de colaboradores que denunciam de boa-fé e apuração de denúncias contra a alta administração.	Não	Normatizar o fluxo processual para análise de denúncias contra a alta direção.	Sugere-se que o Normativo para Tratamento de Denúncias estabeleça os procedimentos para recebimento, fluxos e as instâncias decisórias para o tratamento de denúncias contra a alta direção, abrangendo formalização de prazos, previsão de encaminhamentos, fiscalização etc.	https://drive.google.com/drive/folders/1XfsQJNKWPnerQY2VoSb7jTjv0vDrTO?usp=sharing	1.0 Elaboração de um guia do canal de denúncias e proteção ao denunciante.	01/03/2022	31/12/2022	1.0 Ouvidoria
--	---	------------	--	--	---	--	------------	------------	---------------

Componente Auditoria Interna

Questão	Indicação de documentos comprobatórios para upload	Resposta: SIM=p/implimentado; NÃO=p/não implementado	O quê? (Descrição da Ação)	Quais características a prática deve conter?	Em quais exemplos eu posso me basear para implementar a prática?	Atividade a ser/sendo executada	Data de Início	Data Limite	Responsável
---------	--	--	----------------------------	--	--	---------------------------------	----------------	-------------	-------------

Questão 23 - A sua organização possui a prática de avaliação dos controles preventivos contra a fraude e corrupção?

a) A minha organização possui rotina de avaliação da política de combate à fraude e corrupção.	Normativos, rotinas ou procedimentos que indiquem a necessidade e/ou periodicidade de avaliação da política de combate à fraude e corrupção.	Não	Estabelecer avaliação periódica da política de combate à fraude e corrupção.	Sugere-se que o Plano de Auditoria contemple a avaliação periódica e a revisão da política de combate à fraude e à corrupção da entidade, estabelecendo o setor responsável pela sua realização.	https://drive.google.com/drive/folders/1WZa9iV4uTQzqnWlSI8Q8a3D0P_23XGpo?usp=sharing	1.0 Prever, no Plano de Auditoria, avaliação periódica da política de combate à fraude e corrupção.	01/01/2023	31/01/2023	1.0 Auditoria Interna
--	--	------------	--	--	---	---	------------	------------	-----------------------

Questão 24 - A sua organização avalia a cultura e gestão da ética e da integridade.

a) A minha organização avalia periodicamente e se o código de ética se mantém atualizado.	Documentos de planejamento e rotinas periódicas de avaliação dos códigos de ética e conduta.	Não	Elaborar plano de auditoria que contemple a avaliação da necessidade de atualização do código de ética.	Sugere-se que o Plano de Auditoria contemple a avaliação do código de ética de acordo com a cultura organizacional e o contexto vigente.	https://drive.google.com/drive/folders/10AS_sT1pgG8wXPIGPiGyEF2yxLVajltc?usp=sharing	1.0 Incluir no plano de auditoria avaliação da necessidade de atualização do código de ética da Instituição.	01/01/2023	31/12/2023	1.0 Auditoria Interna
b) A minha organização avalia a regularidade e a eficiência da comunicação dos valores e princípios da organização.	Documentos de planejamento e rotinas periódicas realizadas pela auditoria interna na avaliação da divulgação dos valores, princípios e códigos de ética e conduta pela organização.	Não	Elaborar Plano de Auditoria que contemple avaliar a regularidade e a eficiência da comunicação dos valores e princípios da organização.	Sugere-se que o Plano de Auditoria contemple a avaliação da comunicação dos valores e princípios da organização. Como exemplo, as rotinas de trabalho devem abordar as seguintes questões: o meio para comunicação é adequado? Devo ampliar os meios de divulgação? Disponibilizar as informações no endereço eletrônico é eficiente no combate à fraude e corrupção?	https://drive.google.com/drive/folders/1lvGp8Du_wrnc2JAQgyVd3dyDcOU082zP?usp=sharing	1.0 Incluir no plano de auditoria avaliação da regularidade e a eficiência da comunicação dos valores e princípios da organização.	01/01/2023	31/12/2023	1.0 Auditoria Interna
d) A minha organização avalia a efetividade da apuração e aplicação de sanção relativas aos desvios éticos e de integridade.	Documentos de planejamento e rotinas periódicas de avaliação da atuação da comissão de ética.	Não	Elaborar plano de auditoria que contemple avaliar se a organização monitora a efetividade das sanções nos casos de identificação de desvios éticos.	Sugere-se que o Plano de Auditoria contemple avaliação periódica da efetividade do exercício do poder sancionatório, buscando identificar casos de reincidência e adequação das sanções às condutas.	https://drive.google.com/drive/folders/1XvEBKSSstvyfN32mG36ldsDv6xEOoBJ?usp=sharing	1.0 Incluir no plano de auditoria avaliação do monitoramento da efetividade das sanções nos casos de identificação de desvios éticos.	01/01/2023	31/12/2023	1.0 Auditoria Interna

Questão 25 - A sua organização realiza ações de controle contra fraude e corrupção.

<p>a) O plano anual de atividades da minha organização inclui a avaliação dos controles contra fraude e corrupção.</p>	<p>Plano anual de auditoria interna contendo previsão de avaliação dos controles contra fraude e corrupção.</p>	<p>Não</p>	<p>Formalizar um plano anual de atividades de fiscalização, discriminando as ações previstas em relação à avaliação dos controles contra a fraude e corrupção.</p>	<p>Sugere-se que o Plano de Auditoria contenha todas as atividades de fiscalização planejadas para o ano, discriminando os objetos de auditoria, objetivos, justificativas, critérios de materialidades, riscos e relevância, e classificações dos pontos para o estabelecimento de prioridades da lista, responsáveis pelas execuções, com as estimativas de períodos de realizações e de recursos humanos necessários.</p>	<p>https://drive.google.com/drive/folders/1Bw2zmy9642zYDYQ6sanGK0Ed7SVVm2AI?usp=sharing</p>	<p>1.0 Incluir no plano de auditoria atividades de fiscalização, discriminando as ações previstas em relação à avaliação dos controles contra a fraude e corrupção.</p>	<p>01/01/2023</p>	<p>31/12/2023</p>	<p>1.0 Auditoria Interna</p>
<p>b) A minha organização audita periodicament e áreas de alto risco de fraude e corrupção na organização (ex. aquisições, receitas, patrimônio, etc.).</p>	<p>Planejamento operacional do Plano anual de auditoria interna, contendo indicação de avaliação periódica das áreas de alto risco à fraude e corrupção</p>	<p>Não</p>	<p>Elaborar plano anual de fiscalização que aborde a atuação da organização em áreas de alto risco de fraude e corrupção.</p>	<p>Sugere-se que o Plano de Auditoria, a partir da identificação das áreas de maior risco (aquisições, receitas, patrimônio, regulação, fiscalização, etc.), contemple a avaliação dessas áreas quanto a ações de fraude e corrupção, sendo necessário a definição de periodicidade, escopo, duração, tipo de avaliação, necessidade de sigilo, dentre outros que a organização entender necessários.</p>	<p>https://drive.google.com/drive/folders/1BrKBco-KnTDxEdcxi0UAKboB7JX-0mis?usp=sharing</p>	<p>1.0 Incluir no plano de auditoria atividades de fiscalização que aborde a atuação da organização em áreas de alto risco de fraude e corrupção.</p>	<p>01/01/2023</p>	<p>31/12/2023</p>	<p>1.0 Auditoria Interna</p>

Questão 26 – Sua organização estabeleceu uma sistemática de divulgação de relatórios que tratam de fraude e corrupção.

<p>a) Minha organização formalizou em norma interna a divulgação de informações sensíveis (ex. que possam expor a organização, pessoas físicas, jurídicas, gravadas de sigilo etc.) em relatórios que tratam de fraude e corrupção.</p>	<p>Documentos ou normas de auditoria que tratem acerca da abordagem de informações sensíveis em relatórios da auditoria interna.</p>	<p>Não</p>	<p>Elaborar normativo estabelecendo uma sistemática formal para a divulgação de relatórios de fraude e corrupção detectados, especialmente aqueles que contenham informações sensíveis.</p>	<p>Sugere-se que o Normativo sobre Divulgação de Relatórios de Fraude e Corrupção que contenha informações sensíveis estabeleça as formas de divulgação e os conteúdos necessários que demonstrem como foram detectadas as informações, de que forma foram realizadas as investigações, os resultados (sanções, recomendações, determinações), encaminhamentos realizados, acompanhamentos e monitoramentos em execução, destacando os benefícios obtidos.</p>	<p>https://drive.google.com/drive/folders/1b-xgO8fH5dUdFgSr4dQyNQCVlg6woJF6?usp=sharing</p>	<p>1.0 Elaboração de normativo estabelecendo uma sistemática formal para a divulgação de relatórios de fraude e corrupção detectados, especialmente aqueles que contenham informações sensíveis.</p>	<p>01/01/2023</p>	<p>31/01/2023</p>	<p>1.0 Auditoria Interna</p>
<p>b) A minha organização possui procedimentos que orientam o ajuste das informações dos relatórios que tratam de fraude e corrupção para os destinatários apropriados (Ex. Polícias, Ministério Público, Tribunais de Contas, Controladorias Gerais).</p>	<p>Normativos, rotinas e/ou ofícios de encaminhamento de relatórios de acordo com a temática e a respectiva instância competente para análise e processamento dos fatos apurados.</p>	<p>Não</p>	<p>Elaborar normativo que estabeleça procedimentos para ajustar as informações apuradas nos relatórios de fraude e corrupção para os destinatários apropriados como a polícia judiciária, o Ministério Público, os Tribunais de Contas e as Controladorias Gerais.</p>	<p>Sugere-se que o Normativo sobre Divulgação de Relatórios de Fraude e Corrupção contenha procedimentos específicos para separação dos documentos necessários para os devidos encaminhamentos aos órgãos responsáveis (polícia judiciária, Ministério Público, Tribunais de Contas ou Controladorias Gerais), conforme suas demandas, para o exercício de suas competências.</p>	<p>https://drive.google.com/drive/folders/1H5S1-xhZJx8szUCq-bP22Cdo7LHdIxWY?usp=sharing</p>	<p>1.0 Elaboração de normativo estabelecendo procedimentos para ajustar as informações apuradas nos relatórios de fraude e corrupção para os destinatários apropriados como a polícia judiciária, o Ministério Público, os Tribunais de Contas e as Controladorias Gerais.</p>	<p>01/01/2023</p>	<p>31/01/2023</p>	<p>1.0 Auditoria Interna</p>

<p>c) A minha organização possui procedimentos para preservar a integridade das evidências obtidas na elaboração e na divulgação de relatórios que tratam de fraude e corrupção.</p>	<p>Normativos ou procedimentos internos voltados à preservação da integridade das evidências e confidencialidade dos dados.</p>	<p>Não</p>	<p>Elaborar normativo que estabeleça procedimentos a serem adotados na elaboração e encaminhamento dos relatórios que tratam de fraude e corrupção, a fim de preservar a integridade das evidências obtidas e garantir a confidencialidade dos dados.</p>	<p>Sugere-se que o Normativo sobre Divulgação de Relatórios de Fraude e Corrupção estabeleça rotinas de elaboração e encaminhamentos dos relatórios de fraude e corrupção que protejam a integridade das evidências obtidas e garantam a confidencialidade dos dados, tais como a utilização de mecanismos tecnológicos de acessos às pastas que contenham as evidências que possam ser rastreadas e controladas quando utilizadas pelos autorizados a acessar, os níveis de acesso (público, restrito ou sigiloso).</p>	<p>https://drive.google.com/drive/folders/1MTsoJovgtJpVQU-R-jYagtOkOzeFS-hd9?usp=sharing</p>	<p>1.0 Elaboração de normativo estabelecendo procedimentos a serem adotados na elaboração e encaminhamento dos relatórios que tratam de fraude e corrupção, a fim de preservar a integridade das evidências obtidas e garantir a confidencialidade dos dados.</p>	<p>01/01/2023</p>	<p>31/01/2023</p>	<p>1.0 Auditoria Interna</p>
<p>d) A minha organização possui procedimentos para garantir a confidencialidade de informações em seus relatórios que tratam de fraude e corrupção que possam expor funcionários em situação de fragilidade.</p>	<p>Normativos ou procedimentos internos voltados a evitar a exposição de auditores e investigados.</p>	<p>Não</p>	<p>Elaborar normativo que estabeleça procedimentos que impeçam que auditores, investigadores e investigados em casos de fraude e corrupção tenham exposição, pessoal ou profissionalmente, maior do que a necessária.</p>	<p>Sugere-se que o Normativo sobre Divulgação de Relatórios de Fraude e Corrupção estabeleça rotinas de trabalho que preservem a integridade dos auditores, investigadores e investigados, de forma que todos os documentos existentes nos processos tenham as preservações preservem suas de identidades, quando necessário, a fim de evitar usos indevidos por aqueles que obtenham acessos irrestritos.</p>	<p>https://drive.google.com/drive/folders/1MdA-a1WNcEfOcd7qGXQQRq1gmiB1VhiN?usp=sharing</p>	<p>1.0 Elaboração de normativo estabelecendo procedimentos que impeçam que auditores, investigadores e investigados em casos de fraude e corrupção tenham exposição, pessoal ou profissionalmente, maior do que a necessária.</p>	<p>01/01/2023</p>	<p>31/01/2023</p>	<p>1.0 Auditoria Interna</p>

Mecanismo Investigação
Componente Pré-Investigação

Questão	Indicação de documentos comprobatórios para upload	Resposta: SIM=p/implimentado; NÃO=p/não implementado	O quê ? (Descrição da Ação)	Quais características a prática deve conter?	Em quais exemplos eu posso me basear para implementar a prática?	Atividade a ser/sendo executada	Data de Início	Data Limite	Responsável
---------	--	--	-----------------------------	--	--	---------------------------------	----------------	-------------	-------------

Questão 27 – Sua organização mantém um plano de resposta a fraude e corrupção.

d) Minha organização conta com um plano de resposta a fraude e corrupção que prevê a emissão de ordem aos funcionários para sustar qualquer destruição de documentos físicos e eletrônicos, para garantir sua preservação.	Plano de resposta a fraude e corrupção (ou documento congênere) que contenha medidas de proteção de possíveis evidências de ilícitos relacionados à fraude e corrupção.	Não	Elaborar um plano de resposta para quando uma possível fraude e corrupção for detectada, contemplando especificamente a necessidade de emissão de ordem aos funcionários para sustar qualquer destruição de documentos físicos e eletrônicos, visando sua preservação.	Sugere-se que o Plano de Resposta a Fraude e Corrupção estabeleça disposições sobre a identificação, entre os funcionários, de quem deve ser informado e/ou setor sobre a investigação, propor medidas para evitar a destruição de documentos físicos e/ou eletrônicos, autorização para a emissão de ordens de serviços, visando a sua preservação e o sucesso da investigação.	https://drive.google.com/drive/folders/1NMP3brxx06DcdzlldzpTzR4VnNCI5rK0?usp=sharing	1.0 Digitalizar os processos disciplinares físicos com o fito de possuir um acervo de fácil acesso para comissões, partes, interessados e órgãos correccionais; 1.1 Digitalização de processos físicos que estão na Diprod e transmissão desses documentos para mídias externas, tais como, CD-R, Pen drive, HD externo e Nuvem	03/01/2022	03/03/2022	1.0 e 1.1: Divisão de Processos Disciplinares (Diprod) com apoio do Protocolo Central
--	---	------------	--	--	---	--	------------	------------	--

Questão 28 - Sua organização possui critérios para estabelecer equipe de investigação interna.

<p>a) Minha organização prevê em seus normativos a formação de uma equipe para investigação de incidentes de fraude e corrupção, com requisitos de competências para os membros que a compõem.</p>	<p>Normativos estabelecendo a necessidade de formação de equipes de investigação, bem como os critérios de competências mínimas necessários para composição de equipe.</p>	<p>Não</p>	<p>Elaborar um normativo que, dentre outras coisas, estabeleça critérios para formação de uma equipe de investigação interna de incidentes de fraude e corrupção.</p>	<p>Sugere-se que o Normativo sobre Investigação Interna contenha critérios para a formação da equipe de investigação, estabelecendo no mínimo: sua composição, estrutura, grau de escolaridade, inexistência de conflitos de interesse, competência necessária para a compreensão dos indícios, nível de experiência e previsão para a participação de especialista externos, caso seja necessário.</p>	<p>https://drive.google.com/drive/folders/1qFb2HeHiGjhVeg7Q71zlkvpjvykOe7SV?usp=sharing</p>	<p>1.0 Elaboração de normativo que, dentre outras coisas, estabeleça critérios para formação de uma equipe de investigação interna de incidentes de fraude e corrupção.</p>	<p>01/03/2022</p>	<p>01/03/2023</p>	<p>1.0 Gabinete da Reitoria</p>
<p>b) Minha organização prevê a obrigatoriedade de para membros da equipe de investigação firmarem termos de confidencialidade.</p>	<p>Normativo estabelecendo necessidade de assinatura de termo de confidencialidade como requisito para composição de equipe de investigação interna.</p>	<p>Não</p>	<p>Elaborar normativo que trate do termo de confidencialidade, instrumento para assegurar o sigilo da investigação interna e respaldar contra pressões por pedido de informações de superiores que não possuem relação com a investigação.</p>	<p>Sugere-se que o Normativo sobre investigação interna proponha modelo de termo de confidencialidade com obrigatoriedade de assinatura dos membros da equipe. O termo de confidencialidade deve garantir o sigilo e respaldar contra pressões por pedidos de informações de superiores em relação as investigações.</p>	<p>https://drive.google.com/drive/folders/12iQiHMRwV76JOjiHtb57TFmZkMeyWr0E?usp=sharing</p>	<p>1.0 Elaboração de normativo que trate do termo de confidencialidade, instrumento para assegurar o sigilo da investigação interna e respaldar contra pressões por pedido de informações de superiores que não possuem relação com a investigação.</p>	<p>01/03/2022</p>	<p>31/12/2023</p>	<p>1.0 Divisão de Processos Disciplinares (Dipro); Ouvidoria; Auditoria Interna (Audin) e Gabinete da Reitoria</p>

<p>c) Minha organização prevê procedimentos para que não haja conflito de interesses de membros da equipe de investigação em relação ao incidente investigado (ex. exigência de assinatura de termo de não existência de conflito de interesses, análise da proximidade com investigados etc.)</p>	<p>Normativos que estabeleçam requisitos e procedimentos voltados a garantir a inexistência de conflito de interesse entre os membros da equipe de investigação e os fatos investigados.</p>	<p>Não</p>	<p>Elaborar um normativo que trate do conflito de interesses de membros da equipe de investigação.</p>	<p>Sugere-se que o Normativo sobre investigação interna contenha disposições voltadas à identificação de situação de conflitos de interesse, estabelecendo requisitos que as evitem, bem como termo de não existência de conflito de interesse, a ser assinado pelos membros da equipe de investigação, e procedimentos voltados a sanar situações nas quais eles sejam identificados.</p>	<p>https://drive.google.com/drive/folders/1pqaUU96NRK793U6A0wYSOI9B8ntCBkaJ?usp=sharing</p>	<p>1.0 Elaboração de normativo que trate do conflito de interesses de membros da equipe de investigação. Obs.: Será analisado a possibilidade de alteração da Instrução Normativa 02/2019- Unifesspa, que trata de Conflito de Interesses e Nepotismo</p>	<p>01/03/2022</p>	<p>01/01/2024</p>	<p>1.0 Divisão de Processos Disciplinares (Diprod); Ouvidoria; Auditoria Interna (Audin); Gabinete da Reitoria; Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri)</p>
<p>d) Minha organização mantém grupo de funcionários previamente capacitados e disponíveis para a condução de investigações internas de fraude e corrupção.</p>	<p>Normativos ou comprovantes de realização de cursos de capacitação de membros de equipe de investigação.</p>	<p>Não</p>	<p>Capacitar periodicamente os componentes da equipe responsável por dar tratamento às denúncias sobre fraude e corrupção que chegam à organização.</p>	<p>Sugere-se que o Plano de Comunicação e Treinamento contra fraude e corrupção possibilite manter grupo de funcionários capacitados sobre condução de investigação interna de fraude e corrupção, com previsão de treinamento periódico.</p>	<p>https://drive.google.com/drive/folders/1Bw1VtgFLdGcslOk7TpiOPqagFwhJEoHP?usp=sharing</p>	<p>1.0 Incluir no plano de desenvolvimento do servidor, capacitações periódicas dos componentes da equipe responsável por dar tratamento às denúncias sobre fraude e corrupção que chegam à organização.</p>	<p>01/03/2022</p>	<p>31/12/2022</p>	<p>1.0 Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento (DDD) da Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep)</p>

Componente Execução da Investigação

Questão	Indicação de documentos comprobatórios para upload	Resposta: SIM=p/implimentado; NÃO=p/não implimentado	O quê ? (Descrição da Ação)	Quais características a prática deve conter?	Em quais exemplos eu posso me basear para implementar a prática?	Atividade a ser/sendo executada	Data de Início	Data Limite	Responsável
---------	--	--	-----------------------------	--	--	---------------------------------	----------------	-------------	-------------

Questão 29 - Sua organização estabeleceu procedimentos padronizados para a execução de investigações internas de fraude e corrupção.

b) Minha organização estabeleceu procedimentos para assegurar a confidencialidade das investigações em execução.	Normativos utilizados para assegurar níveis de confidencialidade das investigações.	Não	Elaborar normativo que preveja procedimentos destinados a assegurar o sigilo de qualquer investigação interna.	Sugere-se que o Normativo sobre investigação interna preveja a adoção de procedimentos destinados a evitar o vazamento de informações sobre a investigação interna, além de armazenar de forma segura os documentos eletrônicos e físicos coletados pela investigação.	https://drive.google.com/drive/folders/1s9W-bLqpZk_RNqIvQGfpmZbN5B27ivrQ?usp=sharing	1.0 Elaboração de normativo que preveja procedimentos destinados a assegurar o sigilo de qualquer investigação interna.	01/03/2022	31/12/2023	1.0 Divisão de Processos Disciplinares (Dipro); Ouvidoria; Auditoria Interna (Audin); Gabinete da Reitoria
--	---	------------	--	--	---	---	------------	------------	--

Mecanismo Correção

Componente Ilícitos Éticos e Administrativos

Questão	Indicação de documentos comprobatórios para upload	Resposta: SIM=p/implimentado; NÃO=p/não implimentado	O quê ? (Decrição da Ação)	Quais características a prática deve conter?	Em quais exemplos eu posso me basear para implementar a prática?	Atividade a ser/sendo executada	Data de Início	Data Limite	Responsável
---------	--	--	----------------------------	--	--	---------------------------------	----------------	-------------	-------------

Questão 30 - Sua organização implementou processo de trabalho para a correção de ilícitos éticos e administrativos.

c) Minha organização definiu um rito processual para a instrução de casos de ilícitos que tenham causado dano financeiro (TCE - Tomada de Contas Especial ou similar)	Normativos e/ou manuais de procedimentos voltados à definição de rito e instrução para casos em que foi identificada a ocorrência de dano aos cofres da organização.	Não	Elaborar normativo sobre a apuração de fatos que geraram dano à administração pública.	Sugere-se que o Normativo sobre Ilícitos Administrativos defina as situações que ensejam a instauração de Tomada de Contas Especial, os pressupostos para sua instauração, o prazo para sua apuração, dentre outros temas, desde que seu valor seja superior ao estabelecido pelo respectivo Tribunal de Contas e não tenha transcorrido o prazo para sua instauração, sempre com observância da legislação e jurisprudência vigentes.	https://drive.google.com/drive/folders/1zIbZqb9w-RLDDEK0R3shRqAml-uE9dkP?usp=sharing	1.0 Elaboração de manual de tomada de contas especial sobre a apuração de fatos que geram dano à administração pública.	01/06/2022	31/12/2023	1.0 Comissão de Tomada de Contas Especial da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará.
---	--	-----	--	--	---	---	------------	------------	---

Componente Ilícitos Cíveis e Penais

Questão	Indicação de documentos comprobatórios para upload	Resposta: SIM=p/implementado; NÃO=p/não implementado	O quê ? (Descrição da Ação)	Quais características a prática deve conter?	Em quais exemplos eu posso me basear para implementar a prática?	Atividade a ser/sendo executada	Data de Início	Data Limite	Responsável
---------	--	--	-----------------------------	--	--	---------------------------------	----------------	-------------	-------------

Questão 31 - Sua organização implementou processo de trabalho para a correção de ilícitos cíveis e penais.

b) Minha organização estabeleceu parâmetros para preparação e organização dos documentos voltados ao ajuizamento de ações de ressarcimento de danos (ex. ações de ressarcimento, ações de	Normativos e/ou manual que estabeleça rito processual e procedimentos voltados à preparação da documentação a ser enviada aos órgãos competentes pelo ajuizamento de ações de ressarcimento de dano.	Não	Elaborar normativo para organização dos documentos necessários para ajuizamento de ações de ressarcimento.	Sugere-se que o Normativo para Correção de Ilícitos Cíveis e Penais contenha a relação da documentação necessária para que as autoridades competentes possam ingressar no Poder Judiciário com as ações de ressarcimento pelos danos causados ao Erário, sua forma de organização, guarda e compartilhamento.	https://drive.google.com/drive/folders/1UvLmre1SIIPaqd3eyv7YBohgDJFKmVyP?usp=sharing	1.0 Elaborar Instrução Normativa com fluxograma e detalhamento deste, contendo detalhamento das documentações mínimas para organização do rito processual na Unifesspa, para ajuizamento de ações penais.	01/03/2023	31/12/2023	1.0 Gabinete da Reitoria com apoio da: Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep); Pró-reitoria de Administração (Proad), envolvendo Pessoa Jurídica, e Procuradoria Federal junto
---	--	-----	--	---	---	--	------------	------------	---

improbidade etc)									à Unifesspa (PF)
c) Minha organização estabeleceu parâmetros para preparação e organização dos documentos voltados ao ajuizamento de ações penais.	Normativos e/ou manual que estabeleça rito processual e procedimentos voltados à preparação da documentação a ser enviada aos órgãos competentes pelo ajuizamento de ações de responsabilização na seara penal (Polícia Federal, Polícia Civil, Ministério Público Estadual e/ou Ministério Público Federal).	Não	Elaborar normativo para organização dos documentos necessários para ajuizamento de ações penais.	Sugere-se que o normativo estabeleça a documentação necessária para que as autoridades competentes possam ingressar no Poder Judiciário com as ações penais pelos crimes contra a Administração Pública Erário, sua forma de organização, guarda e compartilhamento.	https://drive.google.com/drive/folders/1_AEJSOIAGMPTqRUOVPjv9Wia0ZYy-QuZ?usp=sharing	1.0 Elaborar Instrução Normativa com fluxograma e detalhamento deste, contendo detalhamento das documentações mínimas para organização do rito processual na Unifesspa para ajuizamento de ações penais.	02/03/2023	01/01/2024	1.0 .0 Gabinete da Reitoria com apoio da: Pró-reitoria de Administração (Proad) , e Procuradoria Federal junto à Unifesspa (PF)
d) Minha organização definiu os prazos máximos para a preparação e organização de documentos voltados ao ajuizamento de ações de ressarcimento de danos e penais.	Normativos e/ou manual de procedimentos utilizados para definição de prazos e prorrogações.	Não	Elaborar normativo que estabeleça os prazos para envio da documentação necessária ao ajuizamento das ações de ressarcimento e de danos.	Sugere-se que o Normativo para Correção de Ilícitos Cíveis e Penais defina os prazos para a organização pública preparar a documentação necessária a ser encaminhada ao Ministério Público para o ajuizamento das ações de ressarcimento de danos causados ao Erário e das ações penais em face de crimes cometidos contra a Administração Pública.	https://drive.google.com/drive/folders/1lgZAKYOn0QN1qabpj6msrT22NUv4bLsC?usp=sharing	1.0 Elaborar Instrução Normativa com fluxograma e detalhamento deste, para organização do rito processual, detalhando os prazos para envio das documentações para ajuizamento das ações de ressarcimento e de danos.	02/03/2023	01/01/2024	1.0 Gabinete da Reitoria com apoio da: Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep) ; Pró-reitoria de Administração (Proad) , envolvendo Pessoa Jurídica e Procuradoria Federal junto à Unifesspa (PF)

APÊNDICE C-NOTAS EXPLICATIVAS

Nota Explicativa	Descrição	Unidades Relacionadas	Riscos Relacionados
NE 01	<p>Os processos que tinham riscos classificados como <u>solicitação ou recebimento de vantagem indevida</u> no plano de integridade 2020-2021, foram reclassificados para o risco: <u>utilização de recursos públicos em favor de interesses privados</u>, em razão dos fatores de risco, ou seja, as causas, estarem relacionadas ao segundo risco e não ao primeiro.</p> <p><i>Observação: Essa mudança não se aplica, apenas, ao processo de Concessão de bolsas (P7) da Pró-reitoria de Ensino de Graduação (Proeg).</i></p>	<p>Sinfra; Ascom; Seplan; Proad; Ctic; Proeg; Progep; Ouvidoria; Dipro;</p>	<p>Solicitação ou recebimento de vantagem indevida; Utilização de recursos públicos em favor de interesses privados;</p>
NE 02	<p>Inclusão, para Ouvidoria: I.do Processo P37-Transparência para análise do risco Ausência de Transparência;</p>	<p>Ouvidoria;</p>	<p>Ausência de Transparência;</p>
NE 03	<p>Inclusão, para Ouvidoria (processo P37): do Plano de Ação/Contingência: Atualização do portal da Transparência dentro dos padrões exigidos pela CGU, conforme informado no registro de incidentes do Relatório Anual de Integridade 2020.</p>	<p>Ouvidoria;</p>	<p>Ausência de Transparência;</p>

NE 04	A ação: Capacitação dos docentes, incluindo coordenadores de curso, nos aspectos atinentes ao Programa de Integridade , teve seu prazo para implementação reestimado para Junho/2022 , alterando o prazo previsto no Plano de Integridade 2020-2021 (março de 2021).	Proeg	Abuso de Poder o Posição em Favor de Interesses Privados; Conflito de Interesses
NE 05	O processo de Capacitação , analisado no Plano de Integridade 2020-2021, foi substituído pelo processo: Exercício do Cargo, Emprego ou Função Pública (P36) , alterando, também, o objetivo do processo para: Exercer atribuições do cargo .	Proeg	Abuso de Posição ou Poder em Favor de Interesses Privados; Conflito de Interesses; Pressão Interna ou Externa Ilegal ou Antiética para Influenciar Agente Público; Solicitação ou recebimento de vantagem indevida (obs.: ver nota explicativa 01)
NE 06	Em razão do art. 19 da Instrução Normativa nº 213, de 17 de dezembro de 2019, as ações previstas no plano de integridade 2020-2021, relacionadas ao processo: P18-Estágio não obrigatório - Contratação de Estagiário , com objetivo de contratar estagiários, foram consideradas, apenas, para a Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep), sendo desconsideradas para as demais Unidades prevista no plano anterior, conforme segue:	Ascom; Proad; Ctic; Seplan; Proeg; Sinfra;	Nepotismo

	<p>Ação 01: Adicionar uma cláusula de vedação a contratação de parente até o terceiro grau no edital de seleção para vaga de estágio;</p> <p>Ação 02: Seguir normas internas para evitar o nepotismo.</p>		
NE 07	Mitigação dos riscos para a integridade nos processos da Pró-reitoria de Extensão e Assuntos Estudantis (Proex)	Proex	<p>Abuso de poder ou posição em favor de interesses privados;</p> <p>Nepotismo;</p> <p>Conflito de interesses;</p> <p>Pressão interna ou externa, ilegal ou antiética, para influenciar agente público;</p> <p>Ausência de transparência;</p> <p>Ausência de publicidade.</p>
NE 08	Levantamento das situações passíveis de assédio Moral e Sexual.	Todas as Unidades da Unifesspa	<p>Assédio moral;</p> <p>Assédio sexual.</p>
NE 09	Inclusão das ações do Plano Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC), ainda não atendidas pela Unifesspa, e seus responsáveis, conforme anexo II deste plano.	<p>Ascom;</p> <p>Audin;</p> <p>Comissão de Ética;</p> <p>Comissão Estatuinte;</p> <p>Comissão de Tomada de Contas Especial;</p>	Não se aplica

		<p>Ctic; Digri; Diprod; Gabinete da Reitoria; Ouvidoria; Proad; Procuradoria Geral; Progep; Protocolo Central; Sinfra;</p>	
NE10	<p>Inclusão da ação: <u><i>Não permissão, no sistema utilizado (Sisprol), de cadastro de discente em mais de um Programa, para o processo: P7-Concessão de bolsas.</i></u></p>	Proeg	Solicitação ou recebimento de vantagem indevida (obs.: ver nota explicativa 01)
NE11	<p>Atualização dos dados e análises do processo: P7-Concessão de bolsas, que são: *Status das ações: de Prevista para Em Andamento (implementado); *Nível de confiança dos controles: de médio para alto (tanto preventivos, quanto contingentes); Nível do risco residual: foi reduzido de leve para baixo</p>	Proeg	Solicitação ou recebimento de vantagem indevida (obs.: ver nota explicativa 01)

NE12	<p>Atualização dos dados e análises do processo: <i>P35-Utilização de Materiais ou Bens Públicos, que são:</i></p> <p>*Nível de confiança dos controles: de médio para alto (tanto preventivos, quanto contingentes);</p> <p>*Nível do risco residual: foi reduzido de médio para baixo</p>	Proeg	<p>Utilização de recursos públicos em favor de interesses privados;</p> <p>(obs.: ver nota explicativa 01)</p>						
NE13	<p>No processo: <i>P36-Exercício do Cargo, Emprego ou Função Pública</i> foi alterada a ação: <u><i>Frequência assinada pela chefia imediata</i></u>, pela ação: <i>Reunião com a equipe sobre as atividades desenvolvidas</i>, para mitigar a causa: <u><i>Utilizar indevidamente o tempo de trabalho para desenvolvimento de atividades que fogem do cargo.</i></u></p>	Proeg	<p>Utilização de recursos públicos em favor de interesses privados;</p> <p>(obs.: ver nota explicativa 01)</p>						
NE14	<p>Inclusão do mapeamento dos riscos referentes ao processo P18- Estágio não obrigatório – Contratação de Estagiário, com identificação e análise dos controles existentes e previsão de novas medidas para mitigação dos riscos, conforme segue:</p> <table border="1" data-bbox="338 1098 1193 1289"> <thead> <tr> <th colspan="2" data-bbox="338 1098 1193 1145">Controles existentes</th> </tr> <tr> <th data-bbox="338 1145 763 1193">Descrição do Controle:</th> <th data-bbox="763 1145 1193 1193">Mitiga o risco:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="338 1193 763 1289">1. <i>Selecionar imparcialmente os(as) candidatos(as) para as</i></td> <td data-bbox="763 1193 1193 1289">Nepotismo</td> </tr> </tbody> </table>	Controles existentes		Descrição do Controle:	Mitiga o risco:	1. <i>Selecionar imparcialmente os(as) candidatos(as) para as</i>	Nepotismo	Proeg	<p>Nepotismo;</p> <p>Abuso de poder ou posição em favor de interesses privados;</p> <p>Solicitação ou recebimento de vantagem indevida;</p> <p>Ausência de Publicidade</p>
Controles existentes									
Descrição do Controle:	Mitiga o risco:								
1. <i>Selecionar imparcialmente os(as) candidatos(as) para as</i>	Nepotismo								

<i>vagas de estágio não obrigatório;</i>	
<i>2. Indicação de um servidor para acompanhar o desenvolvimento das atividades do estagiário(a), ocupante da vaga para estágio não obrigatório;</i>	Abuso de poder ou posição em favor de interesses privados;
<i>3. Banca de seleção, para as vagas de bolsa estágio não obrigatório, composta por mais de um servidor(a)</i>	Solicitação ou recebimento de vantagem indevida;
<i>4. Divulgação do resultado da seleção para as vagas de bolsa estágio não obrigatório, na página pública da Progep</i>	Ausência de Publicidade

Planos de Ação e Plano de Contingência

Descrição do Controle:	Mitiga o risco:
<i>1. Indicação, pela Unidade, de banca de avaliação para seleção do estagiário(a) (estágio não obrigatório), composta por pelo menos 2</i>	Nepotismo

	<p><i>(dois) servidores(as);</i></p> <p><i>2. Assinatura, pelos membros da banca de avaliação para seleção do estagiário(a), de declaração de não parentesco com os candidatos ao processo seletivo para estágio não obrigatório.</i></p>			
	<p><i>3. Garantir uma análise criteriosa e imparcial durante a seleção dos(as) candidatos(as) ao estágio não obrigatório, para coibir qualquer espécie de abuso de poder ou favoritismo em razão de interesses privados, preservando a imparcialidade e igualdade entre os(as) candidatos(as) durante o processo seletivo;</i></p> <p><i>4. Disponibilizar instrumento para fiscalização da postura adotada pelo(a) servidor(a) que tem contato com o(a) estagiário(a) (estágio não</i></p>	<p>Abuso de poder ou posição em favor de interesses privados;</p>		

obrigatório) e em caso de identificação de abuso de poder por parte d(a) servidor(a), encaminhar a questão para os órgãos de fiscalização da Unifesspa para que sejam tomadas as medidas cabíveis.

5. Acompanhamento das etapas do processo seletivo pelo(a) servidor(a) responsável pelo gerenciamento das bolsas de estágio não obrigatório na PROEG;

6. Acompanhamento pelo(a) servidor supervisor(a) dos dias de trabalho efetivamente cumpridos pelo(a) estagiário(a), inclusive caso haja a necessidade de trabalho remoto, durante o período adequado correspondente ao previsto no edital de seleção e registro da frequência em

Solicitação ou recebimento de vantagem indevida;

	<p>consonância aos dias efetivamente trabalhados no estágio não obrigatório.</p> <p>7. Divulgar à comunidade interna e externa o resultado da seleção para as vagas de bolsa estágio não obrigatório, no sítio indicado no corpo do edital de seleção e na página da PROEG.</p>	<p>Ausência de Publicidade</p>		
<p>NE15</p>	<p>Devido à pandemia, com a suspensão de atividades presenciais na Instituição, não foi possível cumprir a ação: Divulgação em vídeo da Ouvidoria, quanto órgão competente para tratar de possíveis denúncias, prevista dentro do prazo estimado (julho/2020). <u>O novo prazo para implementação é até julho de 2022</u></p> <p>Processo impactado: P15-Denúncias</p>	<p>Ascom</p>	<p>Pressão Interna ou Externa, Ilegal ou Antiética para Influenciar Agente Público</p>	
<p>NE16</p>	<p>A ação: Mapeamento dos processos, prevista no PI 2020-2021 para dezembro/2020 teve seu status alterado para em andamento (anual), e tendo seu nível de eficácia reavaliado para médio, modificando, assim, a nova probabilidade e novo</p>	<p>Seplan</p>	<p>Abuso de poder ou posição em favor de interesses privados.</p>	

	impacto e o nível do risco residual, do processo: P06-Competências da Unidade - Os principais Processos da Unidade (Relatório de Gestão, PDI, PGO)		
NE17	Conforme orienta o Tribunal de Contas da União (TCU), através do questionário e-Prevenção (questão 10 A2), foi incluído um título para RESPONSABILIDADES, que trata dos deveres da alta administração, gestores, demais agentes públicos e partes interessadas.	Todas as Unidades da Unifesspa.	Não se aplica
NE18	Implementação da ação: <u>Confecionar política de controle de acesso à informação e aos recursos e serviços de TI</u> , referente ao processo: P1-Acesso aos Sistemas, Rede e Site da Unifesspa	Ctic	Conflito de Interesses
NE19	Retirada da ação: <u>Confecionar política de COMPLIANCE conforme a Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD Nº 13.709, DE 14 DE AGOSTO DE 2018</u> , referente ao processo: P6-Competências da Unidade, em razão da ouvidora da Unifesspa ter sido nomeada como DPO da organização, assim esse documento não faz parte do escopo do CTIC.	Ctic	Ausência de Transparência
NE20	Inclusão da ação: <u>Política de Privacidade de Dados e Termos de Uso na Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará – Unifesspa</u> , referente ao processo: P6-Competências da Unidade,	Ouvidoria	Ausência de Transparência

	este, que passou a ter abrangência para todas as áreas da Unifesspa.		
NE21	A ação: Acompanhamento e avaliação dos fluxos dos processos das instâncias de integridade. , teve seu prazo para implementação reestimado para dezembro/2022 , alterando o prazo previsto no Plano de Integridade 2020-2021 (dezembro de 2021).	Audin	Ausência de Publicidade
NE22	A ação: Identificação dos perfis dos gestores , teve seu prazo para implementação reestimado para dezembro/2022 , alterando o prazo previsto no Plano de Integridade 2020-2021 (dezembro de 2021).	Progep	Abuso de Poder ou Posição em Favor de Interesses Privados
NE23	A ação: Ofertar ações de desenvolvimento voltadas para Gestão e Liderança , teve seu prazo para implementação reestimado para dezembro/2022 , alterando o prazo previsto no Plano de Integridade 2020-2021 (dezembro de 2020).	Progep	Abuso de Poder ou Posição em Favor de Interesses Privados
NE24	A ação: Estudo sobre viabilidade de aplicação de Avaliação 360° , teve seu prazo para implementação reestimado para Julho/2022 , alterando o prazo previsto no Plano de Integridade 2020-2021 (Julho de 2021).	Progep	Pressão Interna ou Externa, Ilegal ou Antiética para Influenciar Agente Público
NE25	Inclusão da análise do risco: Desconformidade dos Atos de Gestão para Progep, com previsão e avaliação das ações:	Progep	Desconformidade dos Atos de Gestão

	<p>1- Adotar providências no sentido de apurar as ocorrências de eventuais pagamentos indevidos aos servidores, em razão de possíveis exercícios de atividades incompatíveis com o regime de trabalho (Dedicação Exclusiva);</p> <p>2-Adotar providências no sentido de, caso venha a ser constatada a ilegalidade, promova medidas administrativas imediatas para ressarcimento ao erário dos valores pertinentes, relativos ao período de incidência da irregularidade, nos termos dos arts. 46 e 47 da Lei no 8.112/90;</p> <p>3 - Estabelecer rotina de consulta às bases de dados da RAIS, como forma de mitigar os riscos de impedimentos legais da função pública, independente das informações inseridas pelo servidor(a) no ato de declaração da inexistência de impedimento.</p> <p>4- Elaborar mapeamento de processos, com a posterior elaboração de normativo interno, o qual contemple a previsão de rotinas periódicas de verificação, acompanhamento e procedimentos definidos para verificar e tratar casos de acumulação ilegal de cargos públicos e outros impedimentos;</p>		
<p>NE26</p>	<p>A ação: M2-Estudo sobre critérios para identificação das competências., teve seu prazo para implementação reestimado</p>	<p>Progep</p>	<p>Abuso de Poder ou Posição em Favor de Interesses Privados</p>

	para dezembro/2022 , alterando o prazo previsto no Plano de Integridade 2020-2021 (dezembro de 2021).		
--	--	--	--