



Plano de
INTEGRIDADE



INSTITUTO FEDERAL
Sertão Pernambucano



Plano de Integridade

2020-2021

Versão 1.0



Reitora

Maria Leopoldina Veras Camelo

Pró-Reitora de Ensino

Maria do Socorro Tavares Cavalcante Vieira

Pró-Reitora de Pesquisa, Inovação e Pós-graduação

Luciana Cavalcanti Azevedo

Pró-reitoria de Orçamento e Administração

Jean Carlos Coelho de Alencar

Pró-reitoria de Extensão e Cultura

Vitor Prates Lorenzo

Pró-reitoria de Desenvolvimento Institucional

Alexandre Roberto de Souza Correia

EQUIPE RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO DO PLANO

Assessoria da Reitora

Maria Dionísia Dos Santos

Diretoria Executiva

Solange Maria Dantas Gomes

Departamento de Planejamento e Gestão de Risco de Aquisições

Edson Luís dos Santos Barbosa

Diretoria de Gestão de Pessoas

Jean Lúcio Santos Evangelista



Índice

1. APRESENTAÇÃO.....	7
2 A INSTITUIÇÃO.....	7
2.1 Estrutura Regimental.....	8
2.2 Estrutura Administrativa.....	8
2.3 Estratégia de Atuação.....	9
2.4 Estrutura de Gestão de Integridade.....	11
2.4.1 Ouvidoria.....	11
2.4.2 Auditoria Interna.....	12
2.4.3 Comissão de Ética.....	13
2.4.4 Coordenação de Correição.....	13
2.4.5 Procuradoria Federal.....	13
2.4.6 Principais instrumentos legais internos relativos à área de integridade.....	14
3 UNIDADE DE GESTÃO DA INTEGRIDADE.....	15
4 GERENCIAMENTO DOS RISCOS À INTEGRIDADE.....	16
4.1 Processos.....	17
4.2 Identificação dos Riscos.....	17
4.3 Análises dos riscos.....	18
4.4 Avaliação.....	19
4.5 Tratamento.....	20
4.6 Comunicação.....	20
5 MONITORAMENTO.....	20
6 REFERENCIAL.....	22

1. APRESENTAÇÃO

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano (IF Sertão-PE), por meio do ensino, pesquisa, inovação e extensão, tem a missão de promover a educação profissional, científica e tecnológica para a formação cidadã e o desenvolvimento sustentável. Assim, busca interiorizar e socializar o conhecimento, popularizar a ciência e a tecnologia, com vistas a desenvolver os arranjos produtivos sociais, econômicos e culturais locais, com foco na redução das desigualdades sociais. Diante de sua relevância social, a Instituição vem buscando cada vez mais adotar mecanismos que aperfeiçoem a qualidade dos serviços ofertados à sociedade.

Para tanto, apresenta mais uma ferramenta que visa zelar pelo bem público: o seu Plano de Integridade, por meio do qual, a alta gestão se compromete a implantar o Programa de Integridade que é um “conjunto estruturado de medidas institucionais voltadas para a prevenção, detecção, punição e remediação de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos e de conduta” (CGU, 2019), consoante o Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, o qual traz a Integridade como um dos princípios da governança pública.

Este Plano traz informações referentes à Instituição, as suas principais estruturas de Gestão da Integridade, bem como sua Unidade de Integridade, que é responsável por Coordenar a execução do Programa de Integridade; além disso, apresenta as estratégias de gerenciamento dos riscos à integridade no âmbito do IF Sertão-PE e as formas de monitoramento contínuo do Plano.

2 A INSTITUIÇÃO

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano (IF Sertão-PE), criado nos termos da Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, constitui-se em autarquia federal, detentora de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar, vinculada ao Ministério da Educação (MEC), sob a supervisão da Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (SETEC), é regido por seu Estatuto, Regimento, Organização Didática e pelas legislações em vigor. O IF Sertão-PE oferta educação superior, básica e profissional, pluricurricular e multicampi. É composto por oito unidades: Reitoria e sete campi. São eles: Petrolina, Petrolina Zona Rural, Ouricuri, Salgueiro,

Floresta, Serra Talhada e Santa Maria da Boa Vista. Atualmente, beneficia quase 10 mil alunos.

Desde sua criação o IF Sertão-PE vem contribuindo com a transformação do Sertão Pernambucano, por meio da oferta de cursos técnicos (presenciais e a distância), superiores e de pós-graduação, além de ações que visam responder a demanda da comunidade externa, a exemplo de cursos de curta duração, vinculados aos projetos de extensão e aos cursos de Formação Inicial e Continuada (FIC) e outros programas, na perspectiva de promover o desenvolvimento humano aliado à educação profissionalizante de qualidade.

Atualmente, o Instituto desenvolve as suas atividades acadêmicas nos Eixos Tecnológicos: Controle e Processos Industriais, Informação e Comunicação; Gestão e Negócios, Infraestrutura, Produção Alimentícia, Recursos Naturais, Produção Industrial, bem como nas Áreas do Conhecimento: Ciências Exatas e da Terra, Ciências Agrárias, Engenharias, Linguística, Letras e Arte perpassando os níveis de ensino e contemplando a verticalização.

2.1 Estrutura Regimental

O IF Sertão-PE rege-se pela Lei nº. 11.892, de 29 de dezembro de 2008, pela legislação federal e pelos seguintes instrumentos normativos internos:

- I. Estatuto;
- II. Regimento Geral;
- III. Resoluções do Conselho Superior;
- IV. Atos da Reitoria;
- V. Regimentos Internos da Reitoria, dos Campi e demais unidades que fazem parte de sua estrutura organizacional.

2.2 Estrutura Administrativa

O IF Sertão-PE, possui a seguinte organização administrativa:

- I. Conselho Superior – CONSUP:
 - a) Auditoria Interna.
- II. Colégio de Dirigentes – CODI;
- III. Reitoria:
 - a) Gabinete;

- b) Pró-Reitorias:
 - b.1) Pró-Reitoria de Ensino;
 - b.2) Pró-Reitoria de Extensão e Cultura;
 - b.3) Pró-Reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós-Graduação;
 - b.4) Pró-Reitoria de Orçamento e Administração; e
 - b.5) Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional.
 - c) Diretorias Sistêmicas;
 - d) Procuradoria Federal; e
 - e) Ouvidoria.
- IV. Campi

2.3 Estratégia de Atuação

O IF Sertão-PE pauta suas ações por meio do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI). O documento é um instrumento de planejamento estratégico, que permite enxergar os objetivos institucionais e onde pretende-se chegar. O atual PDI tem vigência de 2019 a 2023 e foi elaborado com a participação direta da comunidade. Em sua construção, passou por várias etapas de diálogo. Foram realizadas discussões em todas as unidades que compõe o IF Sertão-PE, ouvindo e integrando as contribuições dos alunos, professores e técnicos administrativos. Assim sendo, o PDI 2019-2023 é resultado de um trabalho coletivo, executado por diversos agentes, pautado no diálogo, na cooperação, nos anseios coletivos e na missão institucional. Como resultado desse trabalho, abaixo apresenta-se a missão, visão, valores Institucionais e o mapa estratégico que guiarão as ações institucionais nos próximos anos.

Missão: Promover a educação profissional, científica e tecnológica, por meio do ensino, pesquisa, inovação e extensão, para a formação cidadã e o desenvolvimento sustentável.

Visão: Consolidar-se como uma instituição pública de qualidade, buscando a excelência e o reconhecimento pela sociedade como agente de transformação.

Valores: Compromisso Social, Ética, Transparência e Valorização do ser humano.



PLANO DE
DESENVOLVIMENTO
INSTITUCIONAL
2019-2023



MAPA ESTRATÉGICO

MISSÃO Promover a educação profissional, científica e tecnológica, por meio do ensino, pesquisa, inovação e extensão, para a formação cidadã e o desenvolvimento sustentável.

VISÃO Consolidar-se como uma instituição pública de qualidade, buscando a excelência e o reconhecimento pela sociedade como agente de transformação.

RESULTADOS PARA A SOCIEDADE

Formar cidadãos capazes de transformar a realidade social da região
Ampliar práticas institucionais sustentáveis
Ampliar as políticas inclusivas e afirmativas
Promover soluções inovadoras para o avanço científico e tecnológico da região

PROCESSOS

Fortalecer a integração entre o ensino, a pesquisa, a inovação e a extensão
Fortalecer a imagem e a identidade institucional
Adequar a oferta de cursos de acordo com as necessidades locais
Ampliar as parcerias nacionais e internacionais
Ampliar as ações de Educação à Distância
Aprimorar e integrar as ações de planejamento, controle e gestão
Aperfeiçoar os canais de comunicação interna e com a sociedade
Aperfeiçoar, padronizar e atualizar os processos e documentos institucionais

PESSOAS E INFRAESTRUTURA

Adequar a infraestrutura acadêmica, administrativa e tecnológica
Promover a capacitação e qualificação dos servidores
Promover a melhoria na qualidade de vida dos servidores no trabalho

ORÇAMENTO

Buscar a captação de créditos orçamentários adicionais
Otimizar a utilização dos recursos orçamentários



INSTITUTO FEDERAL
DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
Sertão Pernambucano

O PDI completo pode ser acessado no link: <https://www.ifsertao-pe.edu.br/index.php/a-instituicao/pdi-2019-2023>.

2.4 Estrutura de Gestão de Integridade

A sociedade tem exigido da Administração Pública um comportamento cada vez mais ético, profissional e focado no alcance de resultados (TCU, 2014). Esse contexto, forçou o Estado a criar uma série de instrumentos, visando tornar a Administração Pública mais eficiente na oferta das Políticas Públicas, a exemplo, do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal (Decreto nº 1.171, de 22 de Junho de 1994) e a Lei de conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo Federal (Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013), as quais abrangem aspectos éticos e morais no âmbito da Administração Pública; Além de instrumentos de transparência e diálogo com a sociedade, como a Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011) e a Lei de participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos (Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017), as quais asseguram que o cidadão possa se comunicar diretamente com o Estado e facilitam o monitoramento e o controle de atos administrativos e da conduta de agentes público.

Coadunando com este entendimento, a Controladoria Geral da União (CGU) publicou as Portarias nº 1.089, de 25 de abril de 2018 e nº 57, de 4 de janeiro de 2019, estabelecendo orientações para que os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional adotem procedimentos para a estruturação, a execução e o monitoramento de seus programas de integridade.

Atento a esse contexto e visando atender as expectativas da sociedade, o IF Sertão-PE vem adotando uma série de mecanismos de monitoramento, controle, diálogo e integridade. Assim sendo, apresenta a seguir as **Instâncias de Integridade do IF Sertão-PE**.

2.4.1 Ouvidoria

Instância de controle e participação social responsável pelo tratamento das reclamações, solicitações, denúncias, sugestões e elogios relativos às políticas e aos serviços ofertados pelo IF Sertão-PE, com vistas ao aprimoramento da gestão pública (Decreto nº 8.243/14). Foi instituída com a finalidade de viabilizar os direitos dos cidadãos de serem ouvidos e de terem suas demandas tratadas adequadamente no âmbito do órgão ou entidade.

Sua função é intermediar as relações entre os cidadãos que as demandam e os órgãos ou entidades aos quais pertencem, promovendo a qualidade da comunicação entre eles e a formação de laços de confiança e colaboração mútua.

Ademais, a Ouvidoria abrange o Serviço de Informação ao Cidadão (SIC), setor responsável por receber, registrar e responder aos pedidos de acesso à informação com base na Lei de Acesso à Informação; atender e orientar o público quanto ao acesso à informação; informar sobre a tramitação de documentos da instituição.

Para mais informações, acessar a página da ouvidoria do instituto através do link: <https://www.ifsertao-pe.edu.br/index.php/contato/ouvidoria> e a página do SIC do instituto através do link: <https://www.ifsertao-pe.edu.br/index.php/servicode-informacao-ao-cidadao-sic>.

2.4.2 Auditoria Interna

Órgão vinculado ao Conselho Superior, que desenvolve atividade independente de consultoria e avaliação dos atos de gestão, praticados no âmbito da Instituição, desenhada para avaliar e melhorar a eficácia dos processos de governança, de gerenciamento de riscos, de controles e de integridade. Auxilia os órgãos do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal e o Tribunal de Contas da União (TCU), no exercício de sua missão institucional. Compete à Auditoria Interna:

- oferecer avaliações e assessoramento, destinadas ao aprimoramento dos controles internos, de forma a torná-los mais eficientes e eficazes à mitigação dos principais riscos de que o IF Sertão-PE não alcance seus objetivos;
- realizar avaliação dos controles internos e elaborar Relatórios de Auditoria (RAINT) assinalando as eventuais falhas encontradas para fornecer aos dirigentes subsídios necessários à tomada de decisões;
- prestar apoio aos órgãos do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal (CGU) e ao controle externo (TCU).

Anualmente, a AUDIN define as áreas que serão objeto de auditoria que são indicadas no Plano Anual de Auditoria Interna (PAINT), regulamentado pela IN nº 24/2015 da

Secretaria Federal de Controle (SFC). Sua elaboração se dá no ano anterior ao de execução. Na elaboração do PAINTE, a unidade de Auditoria Interna considera, dentre outras coisas, o planejamento estratégico, o gerenciamento de riscos corporativos e os controles existentes na Instituição. Entretanto, a existência de um plano a ser seguido durante o exercício não impede a realização de auditorias especiais, decorrentes de solicitações de gestores em situações excepcionais.

2.4.3 Comissão de Ética

É responsável pela disseminação da ética pública, por consultas quanto à conduta ética dos servidores e pela apuração de responsabilidades por infração ao Código de Ética do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. A Comissão de Ética do IF Sertão-PE foi constituída pela Portaria nº 636, de 30 de novembro de 2011, para atuar como instância consultiva de dirigentes e servidores da Instituição.

Para mais informações acesse o link baixo: <https://www.ifsertao-pe.edu.br/index.php/a-instituicao/inst-comissoes-permanentes/comissao-de-etica-do-ifsertao-pe>

2.4.4 Coordenação de Correição

Atua no acompanhamento da apuração de irregularidades nos termos do art. 143 da Lei nº 8.112/90 em âmbito institucional. Compete à CCOR:

- Realizar a análise de rito processual para procedimentos disciplinares de todas as unidades;
- Cadastrar processos instaurados e a instaurar nos Sistemas Correccionais, bem como realizar o devido acompanhamento dos prazos;
- Consultar nos Sistemas Correccionais, quando solicitado pela Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) e/ou Secretaria de Gestão de Pessoas, se consta no Sistema CGU-PAD registros para processos instaurados e processos a instaurar para o servidor;
- Encaminhar os processos às comissões e orientar quanto aos procedimentos correccionais a serem adotados.

2.4.5 Procuradoria Federal

A Procuradoria Federal é um órgão de execução da Procuradoria-Geral Federal, sendo esta responsável pela representação judicial e extrajudicial das autarquias e fundações

públicas federais, pelas respectivas atividades de consultoria e assessoramento jurídicos, pela apuração da liquidez e certeza dos créditos, de qualquer natureza, inerentes às suas atividades, inscrevendo-os em dívida ativa, para fins de cobrança amigável ou judicial, observada a legislação vigente. Compete à Procuradoria Federal:

- exercer as atividades de consultoria no âmbito do IF Sertão-PE, analisando e emitindo manifestação jurídica obrigatória e/ou por recomendação do órgão de execução da Procuradoria-Geral Federal, nos casos pertinentes e atrelados no Regimento Geral;
- exercer as atividades de assessoramento jurídico no âmbito do IF Sertão-PE, nos casos pertinentes;
- revisar, organizar, documentar e publicar os procedimentos relacionados à sua área.

2.4.6 Principais instrumentos legais internos relativos à área de integridade

Planilha de levantamento da situação das unidades e instrumentos de integridade, com as respectivas providências.

Função de integridade	Unidade/ instrumento de integridade	O órgão/entidade já possui tal unidade ou instrumento?	Quem será o responsável por sua criação, fortalecimento ou reestruturação? Em que prazo?	
			RESPONSÁVEL	PRAZO
Promoção da ética e regras de conduta para servidores	Comissão de Ética	SIM	Gabinete da Reitoria	Não se Aplica
	Código de Ética e Conduta	NÃO	Comissão de Ética e Gabinete da Reitoria	10/2021
Transparência ativa e acesso à informação	Designação de autoridade de acesso à informação	SIM	Gabinete da Reitoria	Não se Aplica
	Adoção do Sistema e-SIC	SIM	Gabinete da Reitoria	Não se Aplica
	Definição de Fluxo de atendimento de Informação	SIM	Ouvidoria	Não se Aplica
Tratamento de conflitos de interesse e nepotismo	Designação de área responsável pelo tratamento de conflitos de interesse e nepotismo	SIM	Diretoria de Gestão de Pessoas	Não se Aplica
	Adoção do Sistema SeCI	SIM	Diretoria de Gestão de Pessoas	Não se Aplica
	Definição do fluxo de tratamento de conflitos de interesse e nepotismo	NÃO	Diretoria de Gestão de Pessoas	12/2020

Funcionamento de canais de denúncias	Existência de área responsável pelo recebimento de denúncias e realização dos encaminhamentos necessários	SIM	Ouvidoria	Não se Aplica
	Adoção do Sistema Fala.BR	SIM	Ouvidoria	Não se Aplica
	Definição do fluxo de tratamento de denúncia	SIM	Ouvidoria	Não se Aplica
	Existência de Regimento Interno	NÃO	Ouvidoria	12/2020
Funcionamento de controles internos e cumprimento de recomendações de auditoria	Existência de área responsável pelos controles internos e cumprimento de recomendações de auditoria	SIM	Audin	Não se Aplica
	Adoção do sistema E-aud	SIM	Gabinete da Reitoria	Não se Aplica
	Fluxos de tratamento de Auditorias	SIM	Audin	Não se Aplica
Procedimentos de responsabilização	Existência de área responsável pelos procedimentos de responsabilização	SIM	Gabinete da Reitoria	Não se Aplica
	Adoção do Sistema CGU-PAD	SIM	Gabinete da Reitoria	Não se Aplica
	Adoção do Sistema CGU-PJ	SIM	Gabinete da Reitoria	Não se Aplica

3. UNIDADE DE GESTÃO DA INTEGRIDADE

A Unidade de Gestão da Integridade do IF Sertão-PE foi criado por meio da Portaria nº 493, de 03 de julho de 2020 com o objetivo de fomentar a cultura de integridade e ética no âmbito Institucional, em consonância com a Portaria nº 57, de 4 de Janeiro de 2019 da Controladoria Geral da União (CGU). É vinculada diretamente à autoridade máxima da Instituição. Entre suas atribuições estão: a coordenação da estruturação, execução e monitoramento do Programa de Integridade; orientação e treinamento dos servidores com relação aos temas atinentes ao Programa de Integridade; e promoção de outras ações relacionadas à implementação do Programa de Integridade, em conjunto com as demais unidades de integridade do órgão ou entidade.

4. GERENCIAMENTO DOS RISCOS À INTEGRIDADE

Conforme o art. 2º da Portaria nº 57, de 4 de janeiro de 2019 da CGU, o gerenciamento dos riscos a integridade visa identificar fatores de vulnerabilidade 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. Nesse sentido, a Gestão de Riscos para Integridade (GRI) não envolvem somente os riscos relacionados à infração de leis e normas, por exemplo, mas também, os atos que atingem a quebra de integridade, os quais têm as seguintes características:

- Ato quase sempre doloso, à exceção de certas situações envolvendo conflito de interesses, nepotismo, etc.
- Ato humano, praticado por uma pessoa ou por um grupo de pessoas.
- Envolve uma afronta aos princípios da administração pública: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, destacando-se a impessoalidade e/ou a moralidade.
- Envolve alguma forma de deturpação, desvio ou negação da finalidade pública ou do serviço público a ser entregue ao cidadão.

Caracterizados esses riscos, podemos ainda categorizá-los:

- Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados – Conduta contrária ao interesse público, valendo-se da sua condição para atender interesse privado, em benefício próprio ou de terceiro.
- Nepotismo – Uso da posição de poder para nomear, contratar ou favorecer parentes por consanguinidade ou afinidade, em violação ao princípio da impessoalidade administrativa.
- Conflito de interesses – Confronto entre o interesse público e privado que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública.

- Pressão interna ou externa ilegal ou antiética para influenciar agente público – Pressão interna ou externa (explícita ou implícita) ilegal ou antiética para influenciar agente público.
- Solicitação ou recebimento de vantagem indevida – Recebimento ou solicitação de vantagem indevida (ou aceite de promessa de tal vantagem) para sim ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função mas em razão dela.
- Utilização de recursos públicos em favor de interesses privados – Enriquecimento ilícito, seja dinheiro ou qualquer outra utilidade em favor de interesse privado.

Assim sendo, a Gestão de Riscos para Integridade institucional será implantada buscando assegurar que os responsáveis pela tomada de decisão tenham acesso às informações relacionadas aos riscos de integridade a que a organização está exposta, aumentar as chances de alcance dos objetivos institucionais e, conseqüentemente, melhorar os processos de tomadas de decisões dando tratamento adequado aos riscos que impactam negativamente à Instituição.

A gestão de riscos para a integridade consiste em ferramenta que permite aos agentes públicos mapear os processos organizacionais das instituições que integram, de forma a identificar fragilidades que possibilitem a ocorrência de fraudes e atos de corrupção.(CGU, p.13)

4.1 Processos

Como ponto de partida, o IF Sertão-PE adotará alguns processos das áreas de Gestão de Pessoas e de Licitações e Contratos para implantação da gestão de riscos - projeto piloto - de forma que, passando um período, possamos reavaliar a estrutura e toda a dinâmica inicialmente adotada e, havendo necessidade, fazendo os devidos ajustes para expandir e alcançar as demais áreas da instituição. Os processos iniciais podem ser conferidos no Anexo I.

4.2 Identificação dos Riscos

Nesse momento, buscou-se mapear, junto aos servidores envolvidos nos processos mencionados acima, os riscos de integridade que poderão comprometer o alcance dos objetivos a que se propõem os processos. Para tanto, foi feita uma contextualização relacionada a quebra de integridade aos gestores das pastas, para eles, com suas equipes, relacionasse os riscos, suas causas e consequência dentro desses processos.

Posteriormente, durante a ampliação da gestão de riscos para integridade para outros processos e áreas, dentro da instituição, utilizaremos técnicas mais amplas para a identificação dos demais riscos. A relação dos riscos identificados inerentes, suas causas e consequências estão descritos no Anexo I deste documento.

4.3 Análises dos riscos

Esta etapa busca determinar o quanto o risco afeta o objetivo, compreender sua natureza e definir o nível do risco resume, de forma objetiva, a análise dos riscos. Entende-se que o nível do risco é o resultado do produto entre a probabilidade de ocorrência e o impacto do risco no processo ou objetivo a ser alcançado.

Para chegarmos aos fatores de determinação do nível do risco, utilizaremos a tabela abaixo:

PROBABILIDADE		
CLASSIFICAÇÃO	DESCRIÇÃO	PESO
MUITO BAIXA	Evento extraordinário, nenhuma ou pouquíssima possibilidade de ocorrência	1
BAIXA	Evento casual, pouca possibilidade de ocorrência	2
MÉDIA	Evento esperado, possível ocorrência	3
ALTA	Evento usual, ampla possibilidade de ocorrência	4
MUITO ALTA	Evento repetitivo, histórico constante de ocorrência	5

IMPACTO		
CLASSIFICAÇÃO	DESCRIÇÃO	PESO
MUITO BAIXO	Impacto mínimo, insignificante	1
BAIXO	Impacto pequeno, pouco significante	2

MÉDIO	Impacto moderado, recuperação moderada.	3
ALTO	Impacto grande, recuperação remota	4
MUITO ALTO	Impacto máximo, sem recuperação	5

Sendo assim, a matriz de probabilidade x impacto fica assim definida:

P R O B A B I L I D A D E	MUITO ALTA	5	10	15	20	25
	ALTA	4	8	12	16	20
	MÉDIA	3	6	9	12	15
	BAIXA	2	4	6	8	10
	MUITO BAIXA	1	2	3	4	5
		MUITO BAIXO	BAIXO	MÉDIO	ALTO	MUITO ALTO
		IMPACTO				

4.4 Avaliação

A partir da matriz exposta acima, definiremos a estratégia de resposta aos riscos a partir da faixa em que do risco se encontre.

P R O B A B I L I D A D E	MUITO ALTA					
	ALTA					
	MÉDIA					
	BAIXA					
	MUITO BAIXA					
		MUITO BAIXO	BAIXO	MÉDIO	ALTO	MUITO ALTO

MUITO BAIXO	ACEITAR O RISCO: Dentro do limite de tolerância. Considera-se que a probabilidade de ocorrência e/ou o impacto causado pelo risco são muito baixo. Dessa forma, não se deve aceitar sempre mas, avaliar a relação custo-benefício para implantar ou não medidas preventivas ou de contingência.
--------------------	--

BAIXO	ACEITAR OU MITIGAR O RISCO: Dentro do limite de tolerância com possibilidade de crescimento. Nessa faixa o risco se encontra numa situação que pode representar uma regressão ou uma progressão. Daí a necessidade de avaliar também a necessidade de tratamento.
MODERADO	MITIGAR: Adotar medidas de forma a reduzir a probabilidade de ocorrência e/ou o impacto provável para alcance do objetivo. Controles Internos.
ALTO	MITIGAR E/OU TRANSFERIR: Adotar medidas mais rígidas de controle e avaliar a possibilidade de dividir com terceiros os impactos causados, situação em que a instituição não tem domínio suficiente.
MUITO ALTO	MITIGAR E/OU EVITAR: decisão de descontinuidade ou adiamento para alcance do objetivo. Eliminar a ameaça na origem do processo. Não dar continuidade antes de tomadas novas medidas de controle.

Salienta-se que, mesmo o risco estando dentro do limite de tolerância, sempre será avaliado a necessidade de adoção de medidas no sentido de mitigar o evento identificado.

4.5 Tratamento

Definida a estratégia, devemos descrever as ações a serem adotadas para reduzir a probabilidade de ocorrência e para diminuir os impactos desses riscos em nossos objetivos. Ou seja, devemos apresentar respostas de prevenção, para que a probabilidade de ocorrência seja reduzida, e respostas de contingência, para os casos em que o risco se concretize os impactos sejam minimizados. É o momento de descrever as respostas (medidas de controle) e estabelecer os responsáveis por cada uma das ações.

4.6 Comunicação

Serão adotadas ações estratégicas no sentido de informar, aos responsáveis pelas medidas de controles, os riscos a que estão expostos durante a execução do processo e, paralelo a isso, buscará dar ciência a comunidade em geral do plano de integridade, dos processos iniciais, dos canais de diálogo, a fim de que participem mais ativamente do controle social dessas ações.

5. MONITORAMENTO

Esse é o momento da gestão de riscos em que serão avaliadas as ações de controle adotadas (respostas aos riscos), a própria forma de monitoramento e a qualidade de gestão de risco implantada. Dessa forma, precisamos garantir que os controles sejam eficazes, obter informações adicionais para melhoria dos processos, verificar possíveis mudanças e tendências dos riscos identificados (inclusive identificar novos), avaliar as mudanças de cenários (internos ou externos) que possam, ou não, exigir mudanças na forma de tratamento adotada, entre outros aspectos.

Com isso, o monitoramento dos riscos voltados para a integridade institucional será feito semestralmente, tendo como base o *checklists*, disponível no anexo II.

6. REFERENCIAL

BRASIL. Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União. Guia Prático de Gestão de Riscos para a Integridade. Disponível em <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/manual-gestao-de-riscos.pdf>. Acesso em 20 de julho de 2020.

_____. Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União. Guia Prático das Unidades de Gestão de Integridade. Disponível em <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/colecao-programa-de-integridade>. Acesso em 20 de setembro de 2020.

_____. Ministério de Estado de Transparência e Controladoria-Geral da União. Portaria nº 1.089/2018. Estabelece orientações para que os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional adotem procedimentos para a estruturação, a execução e o monitoramento de seus programas de integridade e dá outras providências. Disponível em <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/colecao-programa-de-integridade>. Acesso em 14 de junho de 2020.

_____. Ministério de Estado de Transparência e Controladoria-Geral da União. Portaria nº 57/2019. Altera a Portaria CGU nº 1.089, de 25 de abril de 2018, que estabelece orientações para que os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional adotem procedimentos para a estruturação, a execução e o monitoramento de seus programas de integridade e dá outras providências. Disponível em https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/58029864/do1-2019-01-07-portaria-n-57-de-4-de-janeiro-de-2019-58029797. Acesso em 14 de junho de 2020.

_____.Tribunal de Contas da União. Referencial Básico de Governança. Disponível em – <https://portal.tcu.gov.br/data/files/E8/14/13/3D/43B0F410E827A0F42A2818A8/2663788.PDF>. Acessado em 18 de setembro de 2020

Selinšek L. (2015), Corruption risk assessment in public institutions in South East Europe: Comparative research and methodology, Regional Cooperation Council SEE2020 SERIES, Regional Anti-Corruption Initiative, European Union, available at. Disponível em http://rai-see.org/wpcontent/uploads/2015/10/CRA_in_public_ins_in_SEE-WEB_final.pdf. Acesso em 25/09/2020.



ANEXO I

Área	PROCESSO	OBJETIVOS	CATEGORIA - TIPO DO RISCO	Eventos / Riscos	Consequências / Impactos	Ri	Tratamento	Medidas de Tratamento	Ação	RESP	Prazo	Situação	Monitoramento
GP	Ocupação de cargo de direção ou função de confiança em situação de nepotismo	Definir ocupantes competentes de funções de liderança na instituição, em respeito aos princípios da impessoalidade e moralidade pública	NEPOTISMO	Nomeação de servidores para cargos de direção ou função gratificada em situação de Nepotismo	1. Prejuízo à profissionalização na administração pública; 2. Violação aos princípios da moralidade e da impessoalidade;	MODERADO	MITIGAR	1) Solicitar de todos os pleiteantes a funções e cargos o preenchimento da autodeclaração; 2) Realizar análise de todas as autodeclarações realizadas; 3) Dar amplo conhecimento a todos os servidores da normativa e modelo de autodeclaração;	1) Criar normativa com modelo de autodeclaração; 2) Capacitar equipes para análise das autodeclarações	DGP	6 meses	EM ANDAMENTO	SEMESTRAL
GP	Realização de bancas de seleção de concursos públicos	Realização de concurso público e contratação de novos servidores	ABUSO DE POSIÇÃO OU PODER EM FAVOR DE INTERESSES PRIVADOS	Indicações de membros de bancas de concursos públicos em situações de abuso de posição	1. Descumprimento de normas/legislações 2. Violação aos princípios da moralidade e da impessoalidade; 3. Possível cancelamento do concurso público ocasionando não contratações previstas	MODERADO	MITIGAR	1) Solicitar autodeclaração de todos os componentes de bancas de concursos públicos; 2) Realizar análise das autodeclarações feitas; 3) Realizar tratamento de denúncias quanto a possíveis situações de Abuso e Posição em Bancas de Concurso Público	1) Acompanhar a correta aplicação das normas em concursos e exames de seleção	Comissão do Concurso Público	6 meses	EM ANDAMENTO	SEMESTRAL
L&C	Contratação Direta, sem licitação.	Buscar a proposta mais vantajosa para aquisição de bens e serviços atendendo aos princípios da impessoalidade, legalidade e moralidade.	ABUSO DE POSIÇÃO OU PODER EM FAVOR DE INTERESSES PRIVADOS	Formalização de processos de compra direta direcionados para determinada empresa ou produto	Violação ao princípio da impessoalidade; má prestação de serviços e possíveis danos ao erário;	ELEVADO	MITIGAR	1) Utilização do processo eletrônico proporcionando maior publicidade aos atos da instrução processual	1) Implantar o PEN	PROAD / DGTI	PRIMEIRO SEMESTRE 2021	Aguardando a liberação do SEI pelo TRF4	MENSAL ATÉ IMPLANTAÇÃO
L&C	Gestão de Contratos	Zelar pelos princípios da impessoalidade, moralidade e finalidade pública.	NEPOTISMO	Admissão de colaboradores da empresa terceirizadas por influência e relação de parentesco com servidores do quadro	Possível desvio de finalidade na prestação do serviço e privilégios ao colaborador da empresa terceirizada que guarda essa relação	ELEVADO	MITIGAR	1) Prever nos editais de licitação, a vedação, conforme art. 7º do Decreto 7.203/2010; 2) Realizar a rotatividade de servidores na fiscalização dos serviços terceirizados, capacitando-os. 3) Solicitar auditorias periódicas nos processos de contratação para avaliar a integridade dos processos;	1) Fazer previsão nos editais de contratação de serviços de mão de obra com dedicação exclusiva; 2) Divulgar os mecanismos de denúncias; 3) Oferta de capacitação para os novos fiscais a cada início e durante a contratação	DLIC / OUVIDORIA / UGI	ATÉ O FINAL DE 2020	EM ANDAMENTO	A CADA CONTRATAÇÃO DE MUDANÇA DE COLABORADORES TERCEIRIZADOS
L&C	Gestão de Contratos	Aumentar a credibilidade institucional	ABUSO DE POSIÇÃO OU PODER EM FAVOR DE INTERESSES PRIVADOS	Admissão de colaboradores por indicação	Possível desvio de finalidade na prestação do serviço e privilégios ao colaborador da empresa terceirizada que guarda essa relação	MODERADO	MITIGAR	1) Utilização do processo eletrônico proporcionando maior publicidade aos atos da instrução processual	Implantar o PEN	PROAD / DGTI	PRIMEIRO SEMESTRE 2021	Aguardando a liberação do SEI pelo TRF4	MENSAL ATÉ IMPLANTAÇÃO



ANEXO II

Checklist Monitoramento

DURANTE O PROCESSO

- O risco se concretizou?
 - Quais as causas?
 - Quais as consequências?
 - Ambas estão contempladas no plano?
- As ações preventivas foram adotadas?
 - Se sim, avaliar a eficiência dessas ações e a necessidade de melhorá-las;
 - Se não, apurar os motivos e eventual responsabilidade;
- As ações de contingência estão sendo adotadas?
 - Se adotados, qual a eficiência das respostas?
 - Se não adotados, surgiu uma nova ação para tratamento?
- Como se deu a atuação dos Responsáveis?
 - Atuaram no processo conforme descrito no plano?
 - Houve o envolvimento de outro(s)?