



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

**RESOLUÇÃO Nº 38 DO CONSELHO SUPERIOR,
DE 22 DE SETEMBRO DE 2022.**

Aprova o Plano de Integridade 2022 – 2024 do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano – IF SERTÃO – PE.

A Presidente do Conselho Superior do Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano, no uso de suas atribuições legais, RESOLVE:

Art. 1º APROVAR o Plano de Integridade 2022 – 2024 do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano – IF SERTÃO – PE.

Art. 2º Esta resolução entra em vigor a partir da data da sua publicação.

MARIA LEOPOLDINA VERAS CAMELO
Presidente do Conselho Superior

PUBLICADO NO SITE INSTITUCIONAL EM: 22/09/2022.



Plano de
INTEGRIDADE



INSTITUTO FEDERAL
Sertão Pernambucano



Plano de Integridade

2022-2024

Versão 2.0



Maria Leopoldina Veras Camelo

Reitora

Maria do Socorro Tavares Cavalcante Vieira

Pró-Reitora de Ensino

Francisco Kelsen de Oliveira

Pró-Reitora de Pesquisa, Inovação e Pós-graduação

Jean Carlos Coelho de Alencar

Pró-reitoria de Orçamento e Administração

Vitor Prates Lorenzo

Pró-reitoria de Extensão e Cultura

Alexandre Roberto de Souza Correia

Pró-reitoria de Desenvolvimento Institucional

EQUIPE RESPONSÁVEL

Maria Dionísia Dos Santos

Departamento de Gabinete

Edson Luís dos Santos Barbosa

Departamento de Planejamento e Gestão de Risco de Aquisições

Jean Lúcio Santos Evangelista

Diretoria de Gestão de Pessoas



É com satisfação que apresentamos aos colaboradores e à sociedade a 2ª versão do Plano de Integridade do Instituto Federal do Sertão Pernambucano (IFSertãoPE), com o objetivo de firmarmos o compromisso de continuarmos fortalecendo o Programa de Integridade no âmbito organizacional e tornar o Instituto cada vez mais reconhecido pela sociedade como um órgão participativo, justo, transparente e eficaz.

Na primeira edição do Plano, foram priorizadas as ações estruturantes para o Programa, visando fomentar as principais áreas institucionais de instâncias de integridade. Podemos citar, como exemplo, a designação da área responsável pela condução de processos disciplinares, a definição do fluxo interno de verificação de conflito de interesse e nepotismo, a realização de levantamento de risco para a integridade, a instituição do Comitê de Governança, Riscos e Controles, além da aprovação dos regimentos internos da Ouvidoria e da Comissão de Ética do IFSertãoPE. Foram realizadas ainda campanhas institucionais de combate e prevenção ao assédio sexual e moral, bem como temas abrangendo a ética pública.

Neste segundo momento, continuaremos buscando fortalecer o Programa, mas com foco em ações de sensibilização, orientação e prevenção, direcionadas aos gestores, servidores, alunos, terceirizados, estagiários e cidadãos, por meio de campanhas e capacitação de promoção da integridade. Ademais, será dado foco no monitoramento contínuo do gerenciamento dos riscos e das ações propostas neste Plano.

Contamos com o apoio e participação de toda comunidade acadêmica e parceiros na execução desta importante missão!

Maria Leopoldina Veras Camelo

Reitora IFSertãoPE



Índice

1. APRESENTAÇÃO	5
2. A INSTITUIÇÃO	6
2.1 Estrutura Regimental	6
2.2 Estrutura Administrativa	7
2.3 Estratégia de Atuação	7
2.4 Estrutura de Gestão de Integridade.....	10
2.4.1 Ouvidoria.....	10
2.4.2 Auditoria Interna.....	11
2.4.3 Comissão de Ética	12
2.4.4 Coordenação de Correição	12
2.4.5 Procuradoria Federal	13
2.4.6 Principais instrumentos legais internos relativos à área de integridade	13
3. UNIDADE DE GESTÃO DA INTEGRIDADE	14
4. COMITÊ DE GOVERNANÇA RISCOS E CONTROLES.....	15
5. GERENCIAMENTO DOS RISCOS À INTEGRIDADE.....	15
5.1 Processos.....	17
5.2 Identificação dos Riscos	17
5.3 Análises dos riscos	17
5.4 Avaliação	18
5.5 Tratamento	19
5.6 Comunicação.....	20
6. MONITORAMENTO	20
7. AÇÕES DE CAPACITAÇÃO E PROMOÇÃO DA INTEGRIDADE.....	20
8. REFERENCIAL.....	22
ANEXO I – RISCO PARA INTEGRIDADE DA 1ª EDIÇÃO DO PLANO	23
ANEXO II - MONITORAMENTO DOS RISCOS	24
ANEXO III - DURANTE O PROCESSO.....	30

1. APRESENTAÇÃO

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano (IFSertãoPE), 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: a 2ª versão do Plano de Integridade, por meio do qual, a alta gestão se compromete a continuar implantando, no âmbito do IFSertãoPE, ações que fortaleçam 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.

Assim, este plano faz parte do Programa de Integridade e traz informações referentes à Instituição, a estrutura de gestão de integridade, bem como a 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 IFSertãoPE, as formas de monitoramento contínuo, ações de capacitação e promoção da integridade, além de apresentar os resultados do monitoramento da 1ª edição do Plano de Integridade.

2. A INSTITUIÇÃO

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano (IFSertãoPE), 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 IFSertãoPE 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 IFSertãoPE 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.

2.1 Estrutura Regimental

O IFSertãoPE 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 e dos Campi;
- VI - Atos Administrativos.

2.2 Estrutura Administrativa

O IFSertãoPE possui a seguinte organização administrativa:

I - Conselho Superior - CONSUP:

a) Auditoria Interna.

II - Colégio de Dirigentes - CODI;

III - Reitoria:

a) Gabinete;

b) Pró-Reitorias:

1. Pró-Reitoria de Ensino;

2. Pró-Reitoria de Extensão e Cultura;

3. Pró-Reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós-Graduação;

4. Pró-Reitoria de Orçamento e Administração; e

5. Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional.

c) Diretorias Sistêmicas;

d) Procuradoria Federal;

e) Ouvidoria; e

f) Correição.

IV - Campi.

2.3 Estratégia de Atuação

O IFSertãoPE 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 compõem o IFSertãoPE, 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:** Pautado em ações de desenvolvimento e apoio a programas de qualidade de vida e sustentabilidade, buscando sempre a troca de conhecimento entre a comunidade acadêmica e a população;
- **Ética:** Pautada na atuação com comprometimento, cooperação, profissionalismo, flexibilidade e respeito, valorizando os princípios morais e comportamentais na condução de ações institucionais;
- **Transparência:** Pautada na publicidade de informações acessíveis e atuais, que possibilitem a participação popular no controle e proposições de melhoria dos serviços ofertados;
- **Valorização do ser humano:** Pautada na dignidade, democracia e imparcialidade, por uma educação inclusiva, libertadora e mais sensível à convivência e a empatia.



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 aqui.

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 SertãoPE vem adotando uma série de mecanismos de diálogo, controle, monitoramento e responsabilização. 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 SertãoPE, 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 IFSertãoPE 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 por Instrução Normativa da Secretaria Federal de Controle (SFC), órgão do qual a AUDIN é subordinada tecnicamente. Na elaboração do PAINT, 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 abaixo: <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 IFSertãoPE, 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 IFSertãoPE, 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?	Responsável
Promoção da ética e regras de conduta para servidores	Comissão de Ética	SIM	Gabinete da Reitoria
	Regimento Interno da Comissão de Ética	Sim	Comissão de Ética
Transparência ativa e acesso à informação	Designação de autoridade de acesso à informação	SIM	Gabinete da Reitoria
	Adoção do Sistema e-SIC	SIM	Ouvidoria

	Definição de Fluxo de atendimento de Informação	SIM	Ouvidoria
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
	Adoção do Sistema SeCI	SIM	Diretoria de Gestão de Pessoas
	Definição do fluxo de tratamento de conflitos de interesse e nepotismo	SIM	Diretoria de Gestão de Pessoas
Funcionamento de canais de denúncias	Existência de área responsável pelo recebimento de denúncias e realização dos encaminhamentos necessários	SIM	Ouvidoria
	Adoção do Sistema Fala.BR	SIM	Ouvidoria
	Definição do fluxo de tratamento de denúncia	SIM	Ouvidoria
	Existência de Regimento Interno	Sim	Ouvidoria
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
	Adoção do sistema E-aud	SIM	Gabinete da Reitoria
	Fluxos de tratamento de Auditorias	SIM	Audin
Procedimentos de responsabilização	Existência de área responsável pelos procedimentos de responsabilização	SIM	Correição
	Adoção do Sistema CGU-PAD	SIM	Correição
	Adoção do Sistema CGU-PJ	SIM	Correição
Levantamento de Risco para Integridade	Comitê de Governança Riscos e Controles	SIM	Gabinete da Reitoria

3. UNIDADE DE GESTÃO DA INTEGRIDADE

A Unidade de Gestão da Integridade do IFSertãoPE 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. COMITÊ DE GOVERNANÇA RISCOS E CONTROLES

O Comitê de Governança Riscos e Controles do IFSertãoPE, com o auxílio da Diretoria de Organização Administrativa e Planejamento Estratégico (DOAPE) e do Departamento de Planejamento e Gestão de Riscos de Aquisições, é o responsável por coordenar as atividades de implementação da Política de Gestão de Riscos (Resolução 52/2021/Consup), de modo a orientar as áreas a identificarem os processos organizacionais os quais possibilitem possíveis ocorrências de fraudes e atos de corrupção. Ademais, caberá também ao Comitê supervisionar e monitorar os controles internos adotados, bem como propor novas ações.

5. 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)

5.1 Processos

Como ponto de partida, o IFSertãoPE 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.

5.2 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.

5.3 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 de 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 significativo	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				

5.4 Avaliação

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

PROBABILIDADE	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: Adotar medidas mais rígidas de controle de forma a reduzir a probabilidade de ocorrência e/ou o impacto provável para alcance do objetivo. Controles Internos.
MUITO ALTO	MITIGAR: MUITO ALTO TRANSFERIR OU EVITAR: decisão de descontinuidade ou adiamento do objetivo. Eliminar a ameaça na origem do processo;

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.

5.5 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.

5.6 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.

6. 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 *check lits*, disponível no III.

O anexo II contém os resultados do monitoramento da 1ª edição do Plano de Integridade.

7. AÇÕES DE CAPACITAÇÃO E PROMOÇÃO DA INTEGRIDADE.

As ações de capacitação e promoção de Integridade, que terão como objetivo fomentar a cultura de integridade institucional, serão realizadas por Comissão própria

composta pelas principais Instâncias de Integridade do IFSertãoPE: Unidade de Gestão de Integridade, Ouvidoria, Coordenação de Correição, Comissão de Ética, além da Diretoria de Gestão de Pessoas e Comunicação. As ações abrangerão, entre outras, as seguintes temáticas: ética, transparência, conflito de interesse, gestão de risco, nepotismo, regime disciplinar, assédio moral e sexual.

8. 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 – RISCO PARA INTEGRIDADE DA 1ª EDIÇÃO DO PLANO

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 seleções 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 / OUIDORIA / 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 - MONITORAMENTO DOS RISCOS

RISCO: Nomeação de servidores para cargos de direção ou função gratificada em situação de Nepotismo	
O risco se concretizou?	Não
Quais as causas?	Não se aplica
Quais as consequências?	Não se aplica
Ambas estão contempladas no plano?	Não se aplica
As ações preventivas foram adotadas?	Sim
Se sim, avaliar a eficiência dessas ações e a necessidade de melhorá-las;	Foram totalmente eficientes, considerando que apenas são nomeados servidores para cargos de direção e função gratificada após análise da situação de Nepotismo.
Se não, apurar os motivos e eventual responsabilidade;	Não se aplica
As ações de contingência estão sendo adotadas?	O risco não se concretizou.
Se adotados, qual a eficiência das respostas?	Não se aplica
Se não adotados, surgiu uma nova ação para tratamento?	Em havendo descumprimento, o servidor é notificado para enviar as declarações necessárias para verificação de situação de Nepotismo
Como se deu a atuação dos Responsáveis?	Os responsáveis recebem as declarações de nepotismo e fazem análise das declarações enviadas.
Atuaram no processo conforme descrito no plano?	Sim
Houve o envolvimento de outro(s)?	Não

RISCO: Indicação de membros de bancas de concurso público em situação de abuso de posição	
O risco se concretizou?	Sim
Quais as causas?	Os envolvidos em um dos processos seletivos organizados pela instituição prestaram informações incorretas que levaram à ocorrência do fato.
Quais as consequências?	Devido a constatação da irregularidade, procedemos a anulação do processo seletivo.
Ambas estão contempladas no plano?	Sim
As ações preventivas foram adotadas?	Sim
Se sim, avaliar a eficiência dessas ações e a necessidade de melhorá-las;	Foram solicitadas as declarações de não conflito de interesses, contudo, os envolvidos prestaram informações incorretas.
Se não, apurar os motivos e eventual responsabilidade;	Não se aplica
As ações de contingência estão sendo adotadas?	Sim
Se adotados, qual a eficiência das respostas?	Foram adotadas as medidas necessárias para correção do risco envolvido
Se não adotados, surgiu uma nova ação para tratamento?	Não se aplica
Como se deu a atuação dos Responsáveis?	Os responsáveis assinaram declarações de não conflito de interesse
Atuaram no processo conforme descrito no plano?	Sim
Houve o envolvimento de outro(s)?	Não

RISCO: Formalização de processos de compra direta direcionados para determinada empresa ou produto	
O risco se concretizou?	Não
Quais as causas?	Não se aplica
Quais as consequências?	Não se aplica
Ambas estão contempladas no plano?	Não se aplica
As ações preventivas foram adotadas?	Sim
Se sim, avaliar a eficiência dessas ações e a necessidade de melhorá-las;	Tanto em situações de inexigibilidade, quanto dispensa, ocorrem após levantamento inicial da demanda e posterior busca ao mercado, o que torna mais eficiente o processo de controle em relação ao risco.
Se não, apurar os motivos e eventual responsabilidade;	Não se aplica
As ações de contingência estão sendo adotadas?	O risco não se concretizou.
Se adotados, qual a eficiência das respostas?	Não se aplica.
Se não adotados, surgiu uma nova ação para tratamento?	No fluxo da contratação existe a previsão da efetiva pesquisa de preço com base no objeto efetivamente especificado, sempre procurando a efetiva garantia da não restrição do escopo de fornecedores. Até em situações de inexigibilidade (por exemplo capacitações), se avalia se há cursos similares ou equivalentes, e até em metodologias diferenciadas sempre tentando se atentar ao menor custo para Instituição
Como se deu a atuação dos Responsáveis?	Eles atuam em conjunto avaliando dentre as necessidades apresentadas pelos solicitantes as que melhor atendem as necessidades institucionais
Atuaram no processo conforme descrito no plano?	Sim
Houve o envolvimento de outro(s)?	Não

RISCO: Admissão de colabores da empresa terceirizadas por influência e relação de parentesco com servidores do quadro	
O risco se concretizou?	Não
Quais as causas?	Não se aplica
Quais as consequências?	Não se aplica
Ambas estão contempladas no plano?	Não se aplica.
As ações preventivas foram adotadas?	Sim
Se sim, avaliar a eficiência dessas ações e a necessidade de melhorá-las;	Orientação aos responsáveis pelas contratações sobre a impossibilidade de indicação de colaboradores. Consulta sobre a existência de parentesco entre os Colaboradores e Servidores das Unidades.
Se não, apurar os motivos e eventual responsabilidade;	Não se aplica
As ações de contingência estão sendo adotadas?	O risco não se concretizou.
Se adotados, qual a eficiência das respostas?	Não se aplica.
Se não adotados, surgiu uma nova ação para tratamento?	Em havendo descumprimento, o responsável pela contratação é notificado a sanar a contratação indevida
Como se deu a atuação dos Responsáveis?	Eles efetuam consultas as contratadas sobre possíveis interferência de Servidores na indicação de Colaboradores
Atuaram no processo conforme descrito no plano?	Sim
Houve o envolvimento de outro(s)?	Não

RISCO: Admissão de colaboradores por indicação	
O risco se concretizou?	Não
Quais as causas?	Não se aplica
Quais as consequências?	Não se aplica
Ambas estão contempladas no plano?	Não se aplica
As ações preventivas foram adotadas?	Sim
Se sim, avaliar a eficiência dessas ações e a necessidade de melhorá-las;	Orientação aos responsáveis pelas contratações sobre a impossibilidade de indicação de colaboradores. Consulta sobre a existência de parentesco entre os Colaboradores e Servidores das Unidades.
Se não, apurar os motivos e eventual responsabilidade;	Não se aplica
As ações de contingência estão sendo adotadas?	O risco não se concretizou.
Se adotados, qual a eficiência das respostas?	Não se aplica
Se não adotados, surgiu uma nova ação para tratamento?	Em havendo descumprimento, o responsável pela contratação é notificado a sanar a contratação indevida
Como se deu a atuação dos Responsáveis?	Eles efetuam consultas as contratadas sobre possíveis interferência de Servidores na indicação de Colaboradores
Atuaram no processo conforme descrito no plano?	Sim
Houve o envolvimento de outro(s)?	Não

RISCO: Adoção de projetos de fornecedores, direcionamento do processo licitatório	
O risco se concretizou?	Não
Quais as causas?	Não se aplica
Quais as consequências?	Não se aplica
Ambas estão contempladas no plano?	Não se aplica
As ações preventivas foram adotadas?	Sim
Se sim, avaliar a eficiência dessas ações e a necessidade de melhorá-las;	Os projetos institucionais são desenvolvidos pelos próprios servidores, tendo consulta ao mercado, mas sempre sobre a orientação de avaliação sobre a ótica de vários modelos/fornecedores existente no mercado, trazendo um cenário atual dos modelos, produtos e serviços existentes.
Se não, apurar os motivos e eventual responsabilidade;	Não se aplica
As ações de contingência estão sendo adotadas?	O risco não se concretizou
Se adotados, qual a eficiência das respostas?	Não se aplica
Se não adotados, surgiu uma nova ação para tratamento?	Existe um fluxo de acompanhamento do processo de definição dos Serviços / matérias a serem adquiridos / contratados que perpassa por diversas mãos e momentos de validação trazendo maior segurança nas avaliações de possíveis direcionamentos
Como se deu a atuação dos Responsáveis?	Eles atuam em conjunto avaliando dentre as necessidades apresentadas pelos solicitantes as que melhor atendem as necessidades institucionais
Atuaram no processo conforme descrito no plano?	Sim
Houve o envolvimento de outro(s)?	Não

ANEXO III - 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)?