

UNIDADE DE GESTÃO DA INTEGRIDADE

RELATÓRIO - 2020



SUMÁRIO

1. Considerações Iniciais	3
1.1. Principais Atos Normativos relacionados à Governança Pública e Integridade	3
1.1.1. Normativas do Âmbito Federal	3
1.1.2. Resoluções do Conselho Superior do IFRS.....	4
1.1.3. Portarias do IFRS.....	4
2. Governança Pública.....	4
3. Programa de Integridade do IFRS.....	6
3.1 Unidade de Gestão da Integridade do IFRS	6
3.1.1 Atividades Desenvolvidas pela UGI no ano de 2020	7
3.1.1.1 Realização de Reuniões	7
3.1.1.2 Participação em Lives e Campanhas da CGU.....	8
3.1.1.3 Participação em Capacitações	8
3.1.1.4 Outras Atividades Desenvolvidas	8
3.2. Plano de Integridade.....	9
3.2.1 Monitoramento e Gerenciamento das Medidas de Tratamento de Riscos à Integridade.....	10
3.3 Indicadores dos Temas Ligados à Integridade.....	16
3.3.1 Transparência Ativa e Acesso à Informação	17
3.3.2 Ética e Regra de Conduta dos Servidores.....	18
3.3.3 Conflito de Interesses e Nepotismo.....	19
3.3.4 Verificação do Funcionamento de Controles Internos e Cumprimento de Recomendações de Auditoria	20
3.3.5 Responsabilização de Ente Privado	21
3.3.6 Tratamento de Denúncias - Ouvidoria.....	22
3.3.7 Acesso à Informação (E-SIC).....	25
3.3.8 Responsabilização de Servidores	27
4. Análise Geral do Trabalho Desenvolvido pela UGI.....	28
4.1. Principais Dificuldades Encontradas	29
4.2. Principais Avanços e Resultados Alcançados.....	31
4.3. Principais Desafios Futuros	33
5. Considerações Finais.....	35

1. Considerações Iniciais

O presente Relatório tem como finalidade descrever as atividades desenvolvidas pela Unidade de Gestão da Integridade (UGI) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS) no ano de 2020. Foi elaborado por meio das informações fornecidas pelos membros da UGI, tendo como base a execução, monitoramento e acompanhamento do Plano de Integridade do IFRS, visto que a UGI tem como competência, dentre outras, coordenar a estruturação do Programa de Integridade, bem como a sua execução, monitoramento e revisão.

Além de descrever as atividades desenvolvidas, também apresenta os resultados dos indicadores dos temas ligados à integridade apurados por seus respectivos responsáveis. Apresenta ainda os principais atos normativos relacionados à governança pública e integridade, tanto no âmbito federal quanto no âmbito do IFRS.

Além disso, consta uma análise geral dos membros da UGI sobre as principais dificuldades encontradas na execução do Programa de Integridade, bem como os principais avanços e resultados alcançados e quais são os desafios futuros.

Destaca-se que apesar da pandemia do Covid-19, os membros da UGI realizaram reuniões e outras atividades de forma remota, sempre comprometidos com as demandas relacionadas ao Programa de Integridade.

Considerando que é competência da UGI levar à autoridade máxima do órgão as informações sobre o gerenciamento do Programa de Integridade, o presente relatório será encaminhado ao Reitor do IFRS, após aprovação pelos membros da UGI.

1.1. Principais Atos Normativos relacionados à Governança Pública e Integridade

1.1.1. Normativas do Âmbito Federal

- **Decreto Nº 9.203/2017** - Dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.
- **Decreto Nº 9.901/2019** - Altera o Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, que dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.
- **Decreto Nº 1.171/1994** - Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.

- **Instrução Normativa Conjunta CGU/MP Nº 1/2016** - Dispõe sobre controles internos, gestão de riscos e governança no âmbito do Poder Executivo federal.
- **Portaria CGU 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.
- **Portaria CGU 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.
- **Código de Conduta da Alta Administração Federal** – Aprovado em 21/08/2000.
- **Manual de Conduta do Agente público Civil** – Publicado em junho de 2020.

1.1.2. Resoluções do Conselho Superior do IFRS

- **Resolução Nº 42/2020** - Aprova a Política de Prevenção e Combate ao Assédio e à Violência no IFRS.

1.1.3. Portarias do IFRS

- **Portaria Nº 455/2019** – Aprova o Plano de Integridade do IFRS.
- **Portaria Nº 678/2020** – Designa os membros para compor da UGI do IFRS.

2. Governança Pública

O Decreto nº 9.203/2017, que dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, define Governança Pública como sendo o conjunto de mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade.

O referido Decreto especifica em seu Art. 3º os princípios da governança pública:

Art. 3º São princípios da governança pública:

- I - capacidade de resposta;
- II - integridade;
- III - confiabilidade;
- IV - melhoria regulatória;

V - prestação de contas e responsabilidade; e
VI - transparência.

Além disso, o Decreto nº 9.203/2017 define no Art. 5º quais são os mecanismos para o exercício da governança pública:

I - liderança, que compreende conjunto de práticas de natureza humana ou comportamental exercida nos principais cargos das organizações, para assegurar a existência das condições mínimas para o exercício da boa governança, quais sejam:

- a) integridade;
- b) competência;
- c) responsabilidade; e
- d) motivação;

II - estratégia, que compreende a definição de diretrizes, objetivos, planos e ações, além de critérios de priorização e alinhamento entre organizações e partes interessadas, para que os serviços e produtos de responsabilidade da organização alcancem o resultado pretendido; e

III - controle, que compreende processos estruturados para mitigar os possíveis riscos com vistas ao alcance dos objetivos institucionais e para garantir a execução ordenada, ética, econômica, eficiente e eficaz das atividades da organização, com preservação da legalidade e da economicidade no dispêndio de recursos públicos.

A necessidade de instituição do Programa de Integridade está prevista no Art. 19 do Decreto 9.203/2017:

Art. 19. Os órgãos e as entidades da administração direta, autárquica e fundacional instituirão programa de integridade, com o objetivo de promover a adoção de medidas e ações institucionais destinadas à prevenção, à detecção, à punição e à remediação de fraudes e atos de corrupção, estruturado nos seguintes eixos:

- I - comprometimento e apoio da alta administração;
- II - existência de unidade responsável pela implementação no órgão ou na entidade;
- III - análise, avaliação e gestão dos riscos associados ao tema da integridade; e
- IV - monitoramento contínuo dos atributos do programa de integridade.

O Decreto nº 9.901/2019, que altera o Decreto nº 9.203/2017, delegou competência à Controladoria - Geral da União (CGU) para estabelecer os procedimentos necessários à estruturação, à execução e ao monitoramento dos programas de integridade dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

A CGU então editou a Portaria CGU Nº 1.089/2018, 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. A referida Portaria foi tacitamente revogada pela Portaria CGU nº 57/2019.

3. Programa de Integridade do IFRS

A Portaria CGU nº 57/2019 estabelece que:

Art. 1º Os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional deverão instituir Programa de Integridade que demonstre o comprometimento da alta administração e que seja compatível com sua natureza, porte, complexidade, estrutura e área de atuação.

§ 1º O comprometimento da alta administração deverá estar refletido em elevados padrões de gestão, ética e conduta, bem como em estratégias e ações para disseminação da cultura de integridade no órgão ou entidade.

§ 2º A instituição do Programa de Integridade ocorrerá por fases e será formalizada por meio de Plano de Integridade.

De acordo com a Portaria CGU nº 57/2019, Programa de Integridade é o 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.

O referido Decreto estabelece a instituição do Programa de Integridade em três fases distintas, a saber:

- a) Primeira fase – constituição de uma unidade de gestão da integridade;
- b) Segunda fase – aprovação do Plano de Integridade;
- c) Terceira fase - execução e monitoramento do Programa de Integridade, com base nas medidas definidas por seu Plano de Integridade. Além disso, os órgãos e as entidades deverão buscar expandir o alcance de seu Programa de Integridade para as políticas públicas por eles implementadas e monitoradas, bem como para fornecedores e outras organizações públicas ou privadas com as quais mantenha relação.

3.1 Unidade de Gestão da Integridade do IFRS

De acordo com o Art. 4º do Decreto nº 57/2019:

Art. 4º Na primeira fase da instituição do Programa de Integridade, os órgãos e as entidades deverão constituir uma unidade de gestão da integridade, à qual será atribuída competência para:

I - coordenação da estruturação, execução e monitoramento do Programa de Integridade;

II - orientação e treinamento dos servidores com relação aos temas atinentes ao Programa de Integridade; e

III - promoção de outras ações relacionadas à implementação do Programa de Integridade, em conjunto com as demais unidades do órgão ou entidade.

(...)

A UGI do IFRS foi constituída por meio da Portaria nº 620, de 11 de maio de 2018, estando vigente atualmente a Portaria nº 678, de 21 de dezembro de 2020.

Destaca-se que a Portaria CGU 1.089/2018, permitia que a UGI fosse instituída como um comitê. Porém, a Portaria CGU nº 57/2019, não possibilita que seja comitê e preconiza que a UGI seja uma unidade, podendo ser uma unidade nova ou unidade já existente e o chefe deve ser o responsável pela UGI.

No IFRS a Unidade de Gestão da Integridade é estruturada como um comitê, inclusive foi realizada consulta à CGU, que em resposta, ratificou que deve ser uma unidade.

Esta é uma situação que precisa ser avançada no IFRS, para que não haja sobreposição entre as atividades desenvolvidas pelos servidores relacionadas às atribuições dos seus respectivos cargos, em relação a realização das atividades que competem à UGI.

Além disso, a UGI deve ser dotada de autonomia e de recursos materiais e humanos necessários ao desempenho de suas competências, além de ter acesso às demais unidades e ao mais alto nível hierárquico do órgão ou entidade.

3.1.1 Atividades Desenvolvidas pela UGI no ano de 2020

Apesar da necessidade de realizar o trabalho de forma remota, devido à pandemia do Covid-19, e das alterações na composição da UGI, durante o ano de 2020 seus componentes desenvolveram diversas atividades, tais como reuniões de monitoramento do Plano de Integridade, participação em *lives*, campanhas, dentre outras.

3.1.1.1 Realização de Reuniões

Conforme previsto no Plano de Integridade do IFRS, *“a estratégia de monitoramento contínuo do Programa de Integridade do IFRS será através de reuniões semestrais da Unidade de Gestão da Integridade, quando será avaliado o nível de amadurecimento das práticas voltadas a promoção da integridade e pautada as necessidades de melhorias”*.

Desta forma, em 2020 os membros da UGI realizaram duas reuniões de forma virtual, em 30/04/2020 e 13/10/2020.

As Atas e apresentações das reuniões estão publicadas no site do IFRS, no link: <https://ifrs.edu.br/desenvolvimento-institucional/planejamento-estrategico/programa-de-integridade/>

3.1.1.2 Participação em *Lives* e Campanhas da CGU

- 05/03/2020 – Envio de e-mail aos servidores do IFRS convidando-os para responder a Pesquisa de percepção acerca do Programa de Integridade do IFRS. A referida pesquisa foi aplicada pela Controladoria - Geral da União (CGU) em parceria com a *Alliance for Integrity*.
- 21/05/2020 - *Live*: Conhecendo as instâncias da Integridade do IFMT;
- 07/07/2020 – *Live*: Lançamento do Manual da OCDE sobre Integridade Pública;
- 26/08/2020 - 27ª Reunião GIRC Rede GIRC - Governança, Integridade, Riscos e Controles - SPTC/CGU;
- 02/09/2020 – *LIVE*: Lançamento do Acordo de Cooperação Técnica entre CGU e OCDE;
- 03 e 04/09/2020 - 2ª Reunião Técnica com as Unidades de Gestão da Integridade – CGU;
- 23/09/2020 - Webinar Integridade na tomada de decisão: aumentando a confiança nas instituições públicas – CGU;
- 06/10/2020 - Apresentação do Projeto Valores do Serviço Público Federal – CGU;
- 20/10/2020 - *Live* CGU - Como construir um Plano de Dados Abertos;
- 27/10/2020 - *Live*: Integridade é da sua conta – IFBrasília;
- 25/11/2020 - *Live* -Transparência Ativa: Diretrizes e Boas Práticas – CGU;
- 01/12/2020 - Roda de conversa virtual sobre o processo de elaboração de Plano de Dados Abertos (PDA) – SPTC/CGU.

3.1.1.3 Participação em Capacitações

- Curso Fundamentos da Integridade Pública – TCU;
- 25 e 26/11/2020 - XXI Seminário Ética na Gestão – Ética Pública e Governança – CGU.

3.1.1.4 Outras Atividades Desenvolvidas

- Solicitação ao Reitor de emissão de novas portarias de designação dos membros da UGI, devido aos seguintes motivos: mudança no quadro de servidores da Prodi; alteração na Comissão de Ética; e saída dos representantes da Unidade de Auditoria Interna da UGI;

- Divulgação aos servidores da pesquisa da CGU/OCDE - Valores do Serviço Público Federal – Destaca-se que o IFRS ficou na terceira colocação entre os Institutos Federais;
- Solicitação de orientação à CGU quanto à designação da Unidade de Gestão de Integridade do IFRS; através do OFÍCIO Nº 04/2020/PRODI/REI/IFRS, de 28 de setembro de 2020;
- Divulgação da Campanha #IntegridadeSomosTodosNos;
- Início da revisão do Plano de Integridade do IFRS e do quadro de medidas de tratamento e riscos para a integridade.

3.2. Plano de Integridade

Conforme definido na Portaria CGU nº 57/2019, Plano de Integridade é o documento, aprovado pela alta administração, que organiza as medidas de integridade a serem adotadas em determinado período de tempo, devendo ser revisado periodicamente.

A Portaria CGU nº 57/2019 estabelece ainda que o Plano de Integridade deve conter:

Art. 5º Na segunda fase, os órgãos e as entidades deverão aprovar seus Planos de Integridade, contendo:

I - caracterização do órgão ou entidade;

II - ações de estabelecimento das unidades de que tratam os art. 4º e 6º desta Portaria;

III - levantamento de riscos para a integridade e medidas para seu tratamento; e

IV - previsão sobre a forma de monitoramento e a realização de atualização periódica do Plano de Integridade.

O Plano de Integridade do IFRS foi aprovado primeiramente através da Instrução Normativa Nº 04, de 29 de novembro de 2018 e, posteriormente foi revisado e aprovado através da Portaria nº 455, de 26 de julho de 2019, tendo como fundamentos, além da legislação vigente, a missão, visão e princípios organizacionais definidos no Plano de Desenvolvimento Institucional 2019-2023.

3.2.1 Monitoramento e Gerenciamento das Medidas de Tratamento de Riscos à Integridade

A definição de Risco para a Integridade estabelecida na Portaria CGU nº 57/2019 é: vulnerabilidade que pode favorecer ou facilitar a ocorrência de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e/ou desvios éticos e de conduta, podendo comprometer os objetivos da instituição.

O quadro 01 apresenta o atual estágio de implantação das principais medidas de tratamento de riscos à integridade, previstas no Plano de Integridade do IFRS.

Quadro 01: Situação das Principais medidas de tratamento de riscos à integridade do IFRS

Principais medidas de tratamento de riscos à integridade do IFRS			
Medida de Tratamento	Responsável	Prazo	Situação em junho/2021
Criar a Secretaria Executiva da Comissão de Ética.	Comissão de Ética	Mar/2019	Implantada Portaria de designação do secretário que atua na sede da secretaria: Portaria 176/2019: https://ifrs.edu.br/wp-content/uploads/2021/05/176_Revoga_380-2018_Designa_Tassio_Carraro_Secretario_Comissao-Etica.pdf
Instituir a comunicação entre a Comissão de Ética e Comissão de Correição sobre processos vigentes.	Comissão de Ética	Mar/2019	Implantada Por estarem vinculadas ao gabinete e se encontrarem na mesma sala, a Coordenadoria de Correição e a Comissão de Ética é possível fazer uma análise conjunta para determinar qual deve ser o encaminhamento correto de uma possível denúncia relatada em qualquer canal possível do IFRS. Resolução 01/2020 – que aprova o Regimento Complementar da Reitoria. Criação da Coordenadoria de

			Correição e Gestão de Processos Disciplinares – página 6. Link: https://ifrs.edu.br/wp-content/uploads/2020/05/Resolucao_001_2020_Aprova_Regimento_Complementar_Reitoria.pdf
Elaborar a Política de Segurança de Informação do IFRS.	Alta Administração	Dez/2021	Em andamento
Elaborar a Política de Gestão de Riscos do IFRS.	Pró-reitoria de Desenvolvimento Institucional	Dez/2019	Implantada Política de Gestão de Riscos do IFRS https://ifrs.edu.br/wp-content/uploads/2021/06/Politica-de-Gestao-de-Riscos-do-IFRS.pdf Aprovada pelo Comitê de Governança, Riscos e Controles na reunião do dia 27/05/2021. Extrato da Ata: https://ifrs.edu.br/wp-content/uploads/2021/06/Extrato-da-Ata-01-2021-Comite-de-Governanca.pdf
Aumentar a segregação de função nos processos de cadastro e pagamento pessoal.	Departamento de Administração de Pessoas	Dez/2020	Implantada As atividades estão divididas e organizadas de forma a garantir a segregação de funções no Cadastro e Folha de pagamento. Ordem de Serviço nº 06/2019 – Estabelece procedimentos relativos ao cadastro, pagamento e lançamento de dados no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE), e dá outras providências.
Desenvolver fluxos e procedimentos que facilitem o controle para a atuação de fiscalização de pagamentos de pessoal.	Departamento de Administração de Pessoas	Dez/2020	Implantada Os processos considerados críticos, com maior fragilidade de controles foram sanados. Estabeleceram-se os seguintes procedimentos: Ordem de Serviço nº 01/2019 – Estabelece procedimentos relativos ao ressarcimento de valores a título de saúde suplementar. Ordem de Serviço nº 02/2019 – Estabelece procedimentos relativos ao fluxo de processos de progressão por mérito profissional dos servidores técnico-administrativos.

			<p>Ordem de Serviço nº 03/2019 – Estabelece procedimentos relativos ao registro no e-Pessoal dos atos de admissão, desligamento e concessão de aposentadoria.</p> <p>Ordem de Serviço nº 04/2019 – Estabelece procedimentos a serem observados pelas Unidades de Gestão de Pessoas para a concessão do Auxílio – transporte no âmbito do IFRS.</p> <p>Ordem de Serviço nº 06/2019 – Estabelece procedimentos relativos ao cadastro, pagamento e lançamento de dados no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE), e dá outras providências.</p>
<p>Reforçar ações junto aos <i>campi</i> sobre a necessidade de se receber pedidos dentro do prazo da folha de pagamento de pessoal. Evitar inclusão de pagamentos no dia de homologação de folha.</p>	<p>Departamento de Administração de Pessoas</p>	<p>Dez/2019</p>	<p>Implantada</p> <p>Foi elaborada a sistematização e automatização dos procedimentos para que se evite a perda de prazos. Durante o período de trabalho remoto foram aperfeiçoadas as formas, para minimizar a intempestividade das informações prestadas a folha de pagamento.</p> <p>Com a implementação dos fluxos digitais a situação está encerrada.</p> <p>https://ifrs.edu.br/gestao-de-pessoas/fluxos-e-formularios/processos-digitais/</p>
<p>Revisar as normas relativas as remoções e redistribuições de servidores.</p>	<p>Departamento de Administração de Pessoas</p>	<p>Dez/2019</p>	<p>Implantada</p> <p>IN 02/ 2021 - Regulamenta a solicitação de provimentos do quadro permanente ativo e a mobilidade de servidores do IFRS.</p> <p>https://ifrs.edu.br/wp-content/uploads/2021/03/IN_02-2021_Regulamenta-a-solicitacao-de-provimentos-do-quadro-permanente-ativo-e-a-mobilidade-de-servidores-do-IFRS.pdf</p>
<p>Quantificar os riscos (químicos, físicos, biológicos) nos ambientes de trabalho, dando maior confiabilidade aos laudos técnicos de insalubridade.</p>	<p>Coordenadoria de Atenção à Saúde do Servidor</p>	<p>Dez/2022</p>	<p>Não iniciada</p>

<p>Realizar a capacitação dos servidores requisitantes sobre pesquisa de mercado baseado na IN 03/2017.</p>	<p>Diretoria de Licitações e Contratos</p>	<p>Dez/2019</p>	<p>Implantada</p> <p>Os requisitantes são orientados a como realizar a pesquisa quando requerem as contratações, de maneira contínua. Foi criado o Manual de Pesquisa de Preços 2020. Em março 2020 e em abril de 2021, foram ministrados treinamento sobre pesquisa de mercado para as equipes de planejamento dos pregões do Calendário de Licitações Compartilhadas.</p> <p>Manual de Pesquisa de Preços:https://ifrs.edu.br/wp-content/uploads/2021/03/MANUAL-de-PESQUISA-de-PREÇOS.pdf</p>
<p>Designar equipes técnicas com conhecimento do objeto para realização do planejamento das contratações.</p>	<p>Pró-reitoria de Administração e áreas requisitantes</p>	<p>-</p>	<p>Implantada</p> <p>Conforme orientado na Instruções Normativas PROAD 01/2020 e 01/2021, em todos os processos de pregões compartilhados entre a reitoria e <i>campi</i> do IFRS, é criada uma equipe de planejamento multidisciplinar com nomeação de servidores de campi participantes e reitoria, para levantamento de dados, informações dos processos passados (com vistas a não repetir os equívocos, com base nos relatórios emitidos pelos pregoeiros no ano anterior), melhorar as descrições dos itens, contribuir para a padronização dos materiais e serviços no IFRS e providenciar a pesquisa de mercado, a qual não trata-se somente de pesquisa de preços, mas de encontrar a melhor solução para a necessidade institucional, em consonância com o PDI e o Plano de Ação.</p> <p>Em março/2020 e abril de 2021, foram realizadas webconferências de treinamento com as equipes de planejamento dos pregões do CLC 2020 e 2021 (em média, participação de quase 100 servidores da reitoria e <i>campi</i> em cada treinamento), comentando sobre a importância do planejamento, citando o histórico de legislação do tema, especificando os procedimentos de todas as etapas dos pregões compartilhados na fase interna (planejamento das</p>

			licitações), e pesquisa de mercado.
Realizar a capacitação dos servidores e apoio de área técnica sobre análise de planilha comparativa de preços no planejamento da contratação.	Pró-reitoria de Administração	Dez/2019	<p>Implantada</p> <p>Trata-se de ação contínua em função da constante necessidade de atualização dos gestores de contatos, fiscais de contratos e contadores mediante a atualização da legislação, bem como a frequente troca de equipe de fiscalização dos contratos em todo o IFRS.</p> <p>Em julho 2019, a DLC realizou uma web conferência tratando da atualização deste tema junto aos servidores de contratos e licitações e Diretores de Administração dos <i>campi</i>.</p> <p>É muito importante a participação dos contadores nestas capacitações, por tratar-se de área técnica essencial para a construção das planilhas de custo na fase de planejamento das contratações, na fase de aceitação da proposta dentro do certame licitatório (quando se analisa a planilha proposta pela empresa nos contratos de serviços terceirizados com dedicação exclusiva de mão de obra), nas fiscalizações de contratos, auxílio técnico no pagamento com glosa (em especial durante a COVID-19, em que são necessários vários descontos na NF baseados em medidas provisórias específicas deste período), análises de repactuações contratuais baseadas em CCT e legislação trabalhista, análise de revisão contratual solicitada pelas empresas e reajustes.</p>
Difundir o uso do Manual de Fiscalização de Contrato.	Pró-reitoria de Administração	-	<p>Implantada</p> <p>O manual é constantemente atualizado em virtude da emissão de novas legislações, ou ajustes de procedimentos.</p> <p>Foi providenciada a atualização do Fluxo de Procedimentos para Penalizações a entes privados no âmbito do IFRS, conforme legislação. Foi realizado no SISBACEN (Sistema de Informações do Banco Central,</p>

			<p>que se destina ao tratamento, armazenamento e recuperação "on-line" de dados e informações, com atualização em tempo real) nomeação de responsável do IFRS pelo cadastramento no CADIN (Cadastro Informativo de Créditos não Quitados do Setor Público Federal). Trata-se de um banco de dados que registra pessoas físicas e jurídicas que possuem dívidas nos órgãos e entidades federais do Brasil. Este cadastro tem como finalidade que a Administração Pública Federal possa reunir todos os inadimplentes que devem aos órgãos públicos e tais informações são utilizadas para análises em situações como para conceder crédito, fornecer garantia e incentivo (fiscal e financeiro), na celebração de convênios, acordos, ajustes ou contratos que envolvam desembolso, a qualquer título, de recursos públicos, e respectivos aditamentos.</p> <p>Manual de Gestão e Fiscalização Contratual: https://ifrs.edu.br/wp-content/uploads/2020/10/Manual-gestao-e-fiscalizacao-2020.pdf</p>
<p>Realizar capacitação dos Fiscais de Contrato.</p>	<p>Pró-reitoria de Administração</p>	<p>Dez/2019</p>	<p>Implantada</p> <p>Ação contínua. A DLC solicitou que todos os fiscais de contratos da reitoria fizessem o curso EaD de fiscalização de contratos disponível no site do IFRS, plataforma Moodle. Ainda não alcançamos a totalidade de fiscais, mas estamos monitorando isso.</p> <p>No ano foi realizado um treinamento via web com os servidores de licitações e contratos e DAPs para atualização referente à Reforma Trabalhista.</p> <p>Foi criada a Comunidade de Prática dos Fiscais de contratos de serviços terceirizados, a CPFT, que conta com mais de 60 fiscais (entrada voluntária) para a troca de experiências sobre a fiscalização de contratos de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra, incluindo a análise e questões específicas da planilha de custos e formação de preços durante a pandemia, que requer muito cuidado em razão das</p>

			<p>diversas Medidas Provisórias emitidas pelo governo neste período. Neste grupo contamos com alguns contadores dos campi que muito vem auxiliando os fiscais para a definição de modo de cálculo de glosas na COVID-19.</p> <p>endereço do grupo de e-mail da comunidade de prática: e-mail cpft@ifrs.edu.br</p>
--	--	--	---

Fonte: Controle interno UGI

Conforme exposto no Quadro 01, já foram implantadas medidas de tratamento para a grande maioria dos riscos para a integridade definidos no Plano de Integridade do IFRS. Desta forma, desde o final de 2020 os membros da UGI iniciaram a revisão do Plano de Integridade. O trabalho deverá ser finalizado em 2021.

A medida de tratamento que mais preocupa os membros da UGI, devido à grande complexidade para realização, bem como o prazo necessário para implantar, é a seguinte: “Quantificar os riscos (químicos, físicos, biológicos) nos ambientes de trabalho, dando maior confiabilidade aos laudos técnicos de insalubridade”, considerando ainda que o prazo previsto para conclusão é dezembro de 2022, porém ainda não foi iniciada.

Essa situação já foi reportada ao Reitor através do OFÍCIO Nº 001/2020/UGI/REI/IFRS, de 06 de agosto de 2020. Desta forma, a UGI reforça a necessidade da Alta Administração em envidar esforços para que seja viabilizada a implantação da referida medida de tratamento para que possam ser mitigados os riscos envolvidos.

3.3 Indicadores dos Temas Ligados à Integridade

Abaixo serão apresentados os indicadores dos processos e funções relacionados à Integridade:

- Transparência Ativa e Acesso à Informação
- Ética e Regra de Conduta para Servidores
- Conflito de Interesses e Nepotismo
- Verificação do Funcionamento de Controles Internos e Cumprimento de Recomendações de Auditoria
- Responsabilização de Ente Privado

- Tratamento de Denúncias (Ouvidoria)
- Acesso à Informação
- Responsabilização de Servidores

3.3.1 Transparência Ativa e Acesso à Informação

Ao longo de 2020 foram realizados trabalhos para implantação das ações abaixo no primeiro semestre de 2021:

- ✓ Criação da página de Transparência e Prestação de contas com previsão de atualizações semestrais (<https://ifrs.edu.br/transparencia-e-prestacao-de-contas/>);
- ✓ Reformulação no Relatório de Ações e Resultados dos *Campi* de forma a apresentar os resultados alcançados ao longo do ano mais transparente;
- ✓ Aprovação do Plano de Dados Abertos;
- ✓ Atualização do site de dados abertos do IFRS.

Figura 01: Site da Transparência Ativa IFRS



Esta página integra a Prestação de Contas do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, conforme disposto na INSTRUÇÃO NORMATIVA nº 84, DE 22 DE abril DE 2020



Fonte: Site o IFRS

3.3.2 Ética e Regra de Conduta dos Servidores

Tabela 01: Total de Processos da Comissão de Ética 1º Semestre 2020

ASSUNTO	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Total
ASSEDIO MORAL			2			1	3
ASSÉDIO MORAL/SEXUAL					1		1
CALÚNIA/AMEAÇA/ AGRESSÃO VERBAL			1	2			3
Total	0	0	3	2	1	1	7

Fonte: Comissão de Ética

Tabela 02: Total de Processos da Comissão de Ética 2º Semestre 2020

ASSUNTO	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Total
ASSEDIO MORAL	2	2	1	3	1	2	11
ASSÉDIO MORAL/SEXUAL	1	1					2
CALÚNIA/AMEAÇA/ AGRESSÃO VERBAL	1						1
Total	4	3	1	3	1	2	14

Fonte: Comissão de Ética

Tabela03: Total de Processos da Comissão de Ética por Assunto – 2020

ASSUNTO	Total
ASSEDIO MORAL	14
ASSÉDIO MORAL/SEXUAL	3
CALÚNIA/AMEAÇA/ AGRESSÃO VERBAL	4
Total	21

Fonte: Comissão de Ética

Quadro 02: Total de Processos da Comissão de Ética por Juízo de Admissibilidade – 2020

Juízo de Admissibilidade	Assunto	Total
Admitido	ASSEDIO MORAL	6
Admitido	ASSÉDIO MORAL/SEXUAL	5
Matéria de Gestão Administrativa	CALÚNIA/AMEAÇA/AGRESSÃO VERBAL	4
Matéria de Gestão Administrativa	ASSEDIO MORAL	6
Total		21

Fonte: Comissão de Ética

3.3.3 Conflito de Interesses e Nepotismo

De acordo com o Diretor de Gestão de Pessoas do IFRS, em 2020 as situações de nepotismo e conflito de interesse estiveram poucas consultas formais e sem incidências, e considera ainda que se trata de situações pacificadas e com baixo risco institucional.

Desta forma, o entendimento da Diretoria de Gestão de Pessoas é que não há motivação para ampliação de controles ou construção de regulamentação específica, tampouco reestruturação de fluxos e procedimentos adotados.

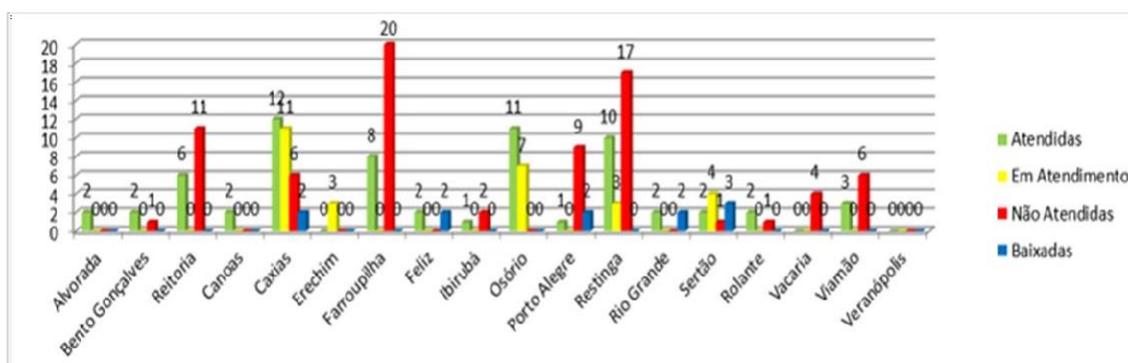
3.3.4 Verificação do Funcionamento de Controles Internos e Cumprimento de Recomendações de Auditoria

Figura02: Situação das recomendações 2020



Fonte: UNAI - Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna (RAINT 2020)

Figura 03: Recomendações por Unidade do IFRS – 2020



Fonte: UNAI - Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna (RAINT 2020)

Quadro 03: Quantificação de Benefícios da UNAI - 2020

BENEFÍCIOS FINANCEIROS	
Valor de gastos indevidos evitados	R\$ 0
Valores recuperados	R\$ 1140,34
Valor total dos benefícios financeiros	R\$ 1140,34
BENEFÍCIOS NÃO FINANCEIROS	
Quantidade de benefícios relacionados à dimensão Missão, Visão e/ou Resultado e com repercussão Transversal:	0
Quantidade de benefícios relacionados à dimensão Missão, Visão e/ou Resultado e com repercussão Estratégica:	0
Quantidade de benefícios relacionados à dimensão Missão, Visão e/ou Resultado e com repercussão Tático/Operacional:	0
Quantidade de benefícios relacionados à dimensão Pessoas, Infraestrutura e/ou Processos Internos e com repercussão Transversal:	0
Quantidade de benefícios relacionados à dimensão Pessoas, Infraestrutura e/ou Processos Internos e com repercussão Estratégica	2
Quantidade de benefícios relacionados à dimensão Pessoas, Infraestrutura e/ou Processos Internos e com repercussão Tático/Operacional	28
Quantidade Total de Benefícios Não Financeiros	30

Fonte: UNAI - Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna (RAINT 2020)

O Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna (RAINT 2020) pode ser consultado no seguinte endereço eletrônico: <https://ifrs.edu.br/wp-content/uploads/2021/04/RAINT-2020.pdf>

3.3.5 Responsabilização de Ente Privado

Quadro 04: Processos de penalizações a entes privados abertos em 2019 e 2020

UNIDADE	2019	2020
Reitoria	7	1
Feliz	5	0
Ibirubá	4	2
Erechim	4	1
Bento Gonçalves	3	0
Rio Grande	3	1
Canoas	1	3
Farroupilha	1	2
Sertão	1	1
Caxias do Sul	0	9
Alvorada	0	1
Rolante	0	1
Vacaria	0	0
Viamão	0	0
Restinga	0	0
Porto Alegre	0	0
Osório	0	2
Veranópolis	0	0
TOTAL	29	24

Fonte DLC

Principais ocorrências (motivos): Em atendimento ao Art. 6º da Lei 13.979/2020, o transcurso dos prazos prescricionais para aplicação de sanções administrativas previstas na Lei no 8.666/93, na Lei no 10.520/2002, e na Lei no 12.462/2011 (Medida Provisória no 951/2020) estiveram suspensos durante alguns meses da pandemia. Isso diminuiu a ocorrência de abertura de processos de penalização no primeiro semestre de 2020, tendo voltado a ocorrer normalmente no segundo semestre.

A maior parte dos processos de penalizações a entes privados se deu devido à falha na entrega dos produtos por parte dos fornecedores, depois de recebido o empenho.

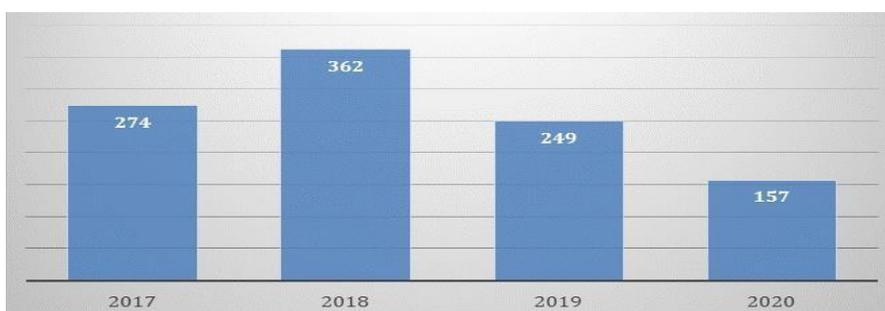
A suspensão das atividades em alguns contratos de serviços continuados, em decorrência da suspensão das atividades acadêmicas e consequente diminuição da necessidade dos serviços, foi

o motivo da menor incidência de descumprimentos contratuais, já que o serviço não estava sendo prestado integralmente.

Considerações Relevantes: É provável que a pandemia da COVID-19 tenha afetado substancialmente a possibilidade de manutenção da proposta dos fornecedores, dificultando as entregas de mercadorias neste ano, com reflexos para 2021 também.

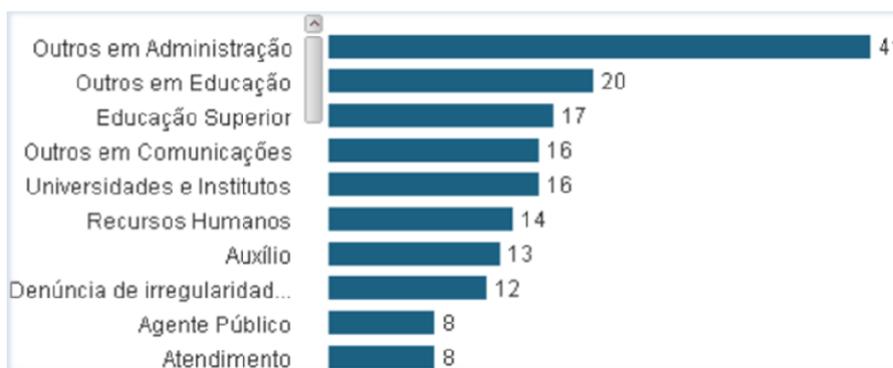
3.3.6 Tratamento de Denúncias - Ouvidoria

Figura04: Total de manifestações no e-OUV por ano no IFRS



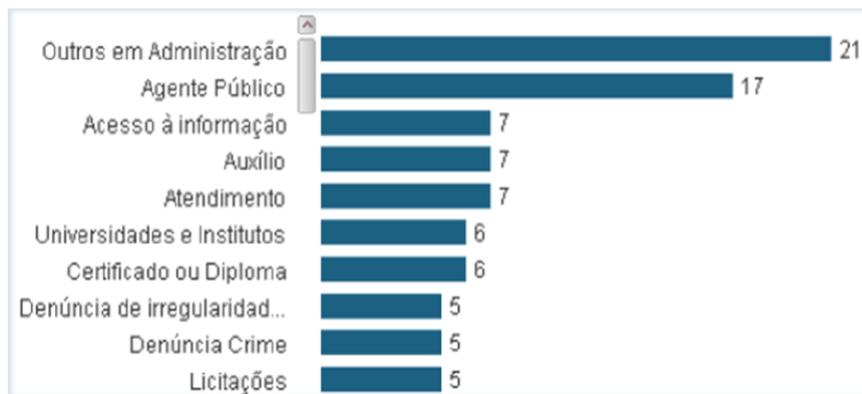
Fonte: <http://paineis.cqu.gov.br/resolveu/index.htm>

Figura05: Assuntos mais demandados – 2019



Fonte: <http://paineis.cqu.gov.br/resolveu/index.htm>

Figura06: Assuntos mais demandados - 2020



Fonte: <http://paineis.cqu.gov.br/resolveu/index.htm>

Figura 07: Situação das manifestações registradas no e-OUV do IFRS - 2020



Fonte: <http://paineis.cqu.gov.br/resolveu/index.htm>

Figura 08: Série histórica das manifestações registradas no e-OUV do IFRS - 2020



Fonte: <http://paineis.cgu.gov.br/resolveu/index.htm>

Figura 09: Tipos de manifestações registradas no e-OUV do IFRS – 2020



Fonte: <http://paineis.cgu.gov.br/resolveu/index.htm>

Figura 10: Satisfação em relação às demandas registradas no e-OUV do IFRS – 2020



Fonte: <http://paineis.cgu.gov.br/resolveu/index.htm>

Figura 11: Resolubilidade das demandas registradas no e-OUV do IFRS – 2020



Fonte: <http://painéis.cqu.gov.br/resolveu/index.htm>

3.3.7 Acesso à Informação (E-SIC)

O advento da pandemia em 2020 ocasionou uma queda nas demandas no sistema E-SIC. Informações em transparência ativa e processos digitalizados facilitaram o acesso da comunidade aos dados da instituição, e assim, ocorreu uma queda significativa nas demandas solicitadas via sistema. Com a pandemia, as informações ficaram mais publicizadas pela necessidade de retorno da instituição para com a comunidade acadêmica interna e externa, e houve esforços para aprimorar a transparência ativa nas nossas plataformas. Destaca-se que, desde 31/08/2020, o sistema E-SIC chama-se Fala.BR - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação.

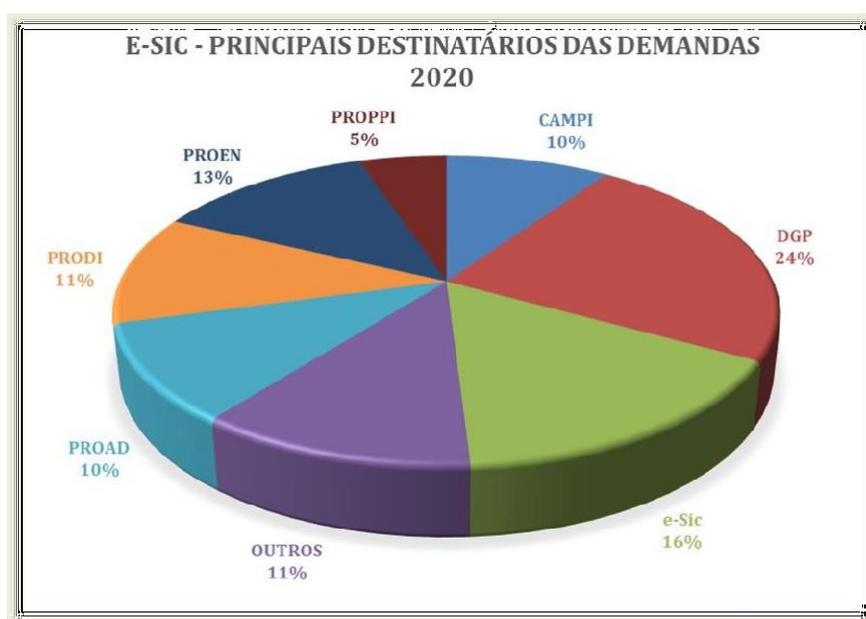
Figura 12: Total de Manifestações no E-Sic por Ano



Fonte: E-SIC

A maior parte das demandas de acesso à informação estão relacionadas com a Diretoria de Gestão de Pessoas. Os pedidos mais frequentes dizem respeito a acesso a processos ou dados e são solicitados na maior parte por servidores e a comunidade em geral. Muitos pesquisadores, mestrandos e doutorandos estão se utilizando do sistema para acesso a dados necessários para suas pesquisas. Não sendo pedidos desarrazoados, ou que demandem condições que a Administração não pode dispor, os pedidos estão sendo atendidos.

Figura 13: E-SIC Principais Destinatários das Demandas - 2020



Fonte: E-SIC

Os recursos das demandas de acesso à informação foram respondidos em quase sua totalidade, com exceção de um caso de acesso a processo não digitalizado e com informações sensíveis. A pandemia dificultou em 2020 acesso a processos não digitais e que envolviam várias unidades da instituição para resposta. Devido à necessidade pandêmica, a instituição vem melhorando a transparência ativa das suas informações e as demandas diminuindo por aperfeiçoamento nos nossos sites e plataformas.

Quadro 05: Recursos de 1ª Instância – 2020

Situação	Tipo do Recurso	Tipo	Situação do Recurso
Respondido	Informação incompleta	Deferido	Sem Recurso
Respondido	Informação recebida não corresponde à solicitada	Não conhecimento	Recurso respondido
Respondido	Justificativa para o sigilo insatisfatória/não informada	Indeferido	Recurso respondido
Respondido	Informação classificada por autoridade sem competência	Indeferido	Recurso respondido
Respondido	Informação recebida não corresponde à solicitada	Parcialmente deferido	Recurso respondido
Respondido	Informação incompleta	Deferido	Sem Recurso
Respondido	Informação incompleta	Deferido	Recurso respondido
Respondido	Informação incompleta	Indeferido	Recurso sem resposta
Respondido	Informação incompleta	Indeferido	Recurso respondido
Respondido	Informação recebida não corresponde à solicitada	Indeferido	Recurso sem resposta
Respondido	Informação recebida não corresponde à solicitada	Deferido	Sem Recurso
Respondido	Informação incompleta	Deferido	Sem Recurso
Respondido	Informação incompleta	Parcialmente deferido	Recurso respondido
Respondido	Outros	Indeferido	Sem Recurso
Respondido	Informação incompleta	Deferido	Sem Recurso
Respondido	Informação recebida não corresponde à solicitada	Deferido	Sem Recurso
Respondido	Informação incompleta	Deferido	Sem Recurso
Respondido	Informação incompleta	Deferido	Sem Recurso
Respondido	Outros	Deferido	Sem Recurso
Respondido	Informação recebida por meio diferente do solicitado	Parcialmente deferido	Sem Recurso
Respondido	Informação recebida não corresponde à solicitada	Parcialmente deferido	Recurso respondido
Não respondido	Informação incompleta		Recurso respondido
Não respondido	Informação incompleta		Recurso respondido

Fonte: E-SIC

Quadro 06: Recursos de 2ª Instância – 2020

Situação	Tipo do Recurso	Tipo	Destinatário do Recurso	Situação do Recurso
Respondido	Informação recebida não corresponde à solicitada	Não conhecimento	CGU	Sem Recurso
Respondido	Informação recebida não corresponde à solicitada	Indeferido	CGU	Sem Recurso
Respondido	Justificativa para o sigilo insatisfatória/não informada	Indeferido	CGU	Sem Recurso
Respondido	Informação classificada por autoridade sem competência	Indeferido	CGU	Sem Recurso
Respondido	Informação incompleta	Indeferido	CGU	Sem Recurso
Respondido	Informação recebida não corresponde à solicitada	Indeferido	CGU	Sem Recurso
Respondido	Informação incompleta	Indeferido	CGU	Sem Recurso
Respondido	Informação incompleta	Deferido	CGU	Sem Recurso
Respondido	Outros	Não conhecimento	CGU	Sem Recurso
Respondido	Informação incompleta	Parcialmente deferido	CGU	Sem Recurso
Não respondido	Informação incompleta			Sem Recurso
Não respondido	Informação incompleta			Sem Recurso

Fonte: E-SIC

3.3.8 Responsabilização de Servidores

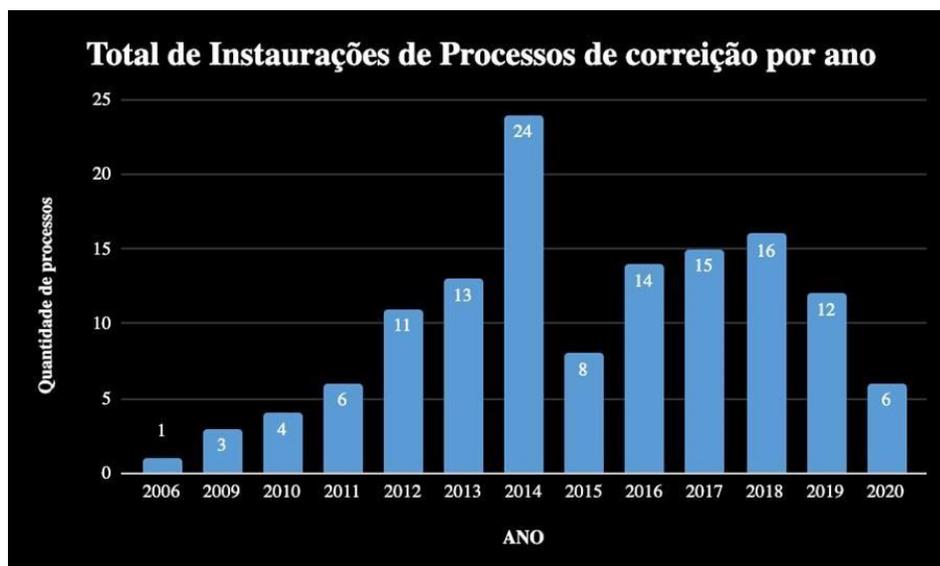
De acordo com as informações apuradas pela Coordenadoria de Correição e Gestão de Processos Disciplinares do IFRS, em função da pandemia, não houve registro de instauração e ou penalidades aplicadas a servidores no ano de 2020. Isso porque, os processos disciplinares foram sobrestados em abril de 2020, conforme Portaria n. 310 de 16/04/2020 (<https://ifrs.edu.br/wp->

<content/uploads/2020/04/Boletim-de-Pessoal-Diario-No-42-20.04.2020.pdf>) e seguintes (Portaria 393 de 04/06/2020; Portaria 439 de 02/07/2020 e, por fim a Portaria 456/2020, publicada no novo Boletim de Gestão de Pessoas do Governo Federal: <https://boletim.sigepe.planejamento.gov.br/publicacao/detalhar/39060>)

Como os processos foram retomados somente no mês de agosto, devido ao sobrestamento dos trabalhos de apuração, os processos que constam nos registros da Coordenadoria de Correição e Gestão de Processos Disciplinares foram instaurados ainda em 2019 e estão em tramitação. Sendo assim, não há que se falar em penalidades de correição aplicadas, pois isso também não ocorreu até o presente mês do ano de 2020.

No período de agosto de 2020 a dezembro de 2020, foram instaurados 6 processos de sindicância. Destes, 2 resultaram em arquivamento e, em 3 delas, houve a indicação de abertura de processo administrativo disciplinar. Cabe ressaltar que, ambas as situações estão previstas no art. 145, I (arquivamento) e III (abertura de PAD), da Lei 8112/90.

Figura 14 – Total de Instaurações de Processos de Correição por Ano



Fonte: <https://siscor.cgu.gov.br/web/index.aspx>

4. Análise Geral do Trabalho Desenvolvido pela UGI

Considerando o trabalho realizado pelos membros da UGI no que concerne à execução e monitoramento do Programa de Integridade do IFRS, listamos abaixo quais foram as principais

dificuldades encontradas; os principais avanços/resultados alcançados e quais são os desafios futuros.

4.1. Principais Dificuldades Encontradas

A pandemia do Covid-19 afetou sobremaneira a forma do desenvolvimento do trabalho, pois as ações previstas para ocorrerem presencialmente tiveram que ser realizadas de forma virtual. A necessidade de alteração na composição dos membros da UGI também causou certa dificuldade no desenvolvimento dos trabalhos.

Diretoria de Gestão de Pessoas:

- A dificuldade residiu na implementação da quantificação dos agentes químicos, físicos e biológicos nos ambientes de trabalho em decorrência da limitação orçamentária e da situação pandêmica. As demais ações foram sistematicamente alcançadas e aperfeiçoadas sem dificuldades que mereçam destaque.

Acesso à Informação:

- Dificuldade no início da pandemia, no que se refere à solicitação de dados, foi verificado que parte das informações não estão disponíveis no formato digital. Isso dificultou o atendimento de pedidos de acessos a processos não digitalizados em 2020, além de informações que não constavam em transparência ativa. Paulatinamente a instituição avança no processo de digitalização, sobretudo, após o segundo semestre de 2020. Registra-se que apenas um caso de acesso a processo não atendido, tendo em vista as dificuldades impostas pelo trabalho remoto. Além disso, houve recurso para CGU, mas com decisão foi favorável ao IFRS, uma vez que se referia a processo com informações sensíveis.

Ouvidoria:

- Depois de encaminhada a manifestação, encontrou-se dificuldade para os setores e ou Campus enviarem as respostas. Muitas vezes os prazos precisaram ser prorrogados, para inserir resposta no Fala-Br, em função da demora no retorno.

Coordenadoria de Correição:

- Encontraram-se dificuldades no acesso aos processos e tramitação dos mesmos nos demais setores. Foi necessário adaptar o preenchimento dos formulários

(assinaturas, em especial) além de fluxos e procedimentos. Pelo fato de não ter acesso à pasta compartilhada (somente com acesso remoto da TI) para consulta de processos, bem como por não ter todos os processos digitalizados, houve a necessidade de se deslocar até a Reitoria em diversos momentos, mais acentuadamente no início e na primeira fase da pandemia, pois era preciso responder aos questionamentos, tanto dos servidores, quanto do MPF e CGU. Além disso, a comunicação entre os servidores - que normalmente era feita também por telefone institucional - não ocorreu de forma eficaz, pois muitos não utilizavam o WhatsApp como alternativa mais ágil para resolver questões pontuais.

Diretoria de Licitações e Contratos:

- **Ação: Difundir o uso do Manual de Fiscalização de contratos** - Embora haja o esforço para a divulgação e orientação de uso do manual, percebeu-se que alguns fiscais não o utilizam para o suporte de suas atividades, tendo em vista que a equipe da DLC precisa estar constantemente apoiando, mesmo para casos em que há a informação no manual.
- **Ação: Realizar a capacitação dos fiscais de contrato** - Percebeu-se resistência de alguns fiscais em buscar ou mesmo aproveitar as capacitações quando ofertadas. A falta de recursos para capacitação também é uma dificuldade. Os cursos mais avançados são caros.
- **Ação: Realizar a capacitação dos servidores requisitantes sobre pesquisa de mercado baseado na IN 03/2017** - A maior dificuldade encontrada é o fato da tarefa de pesquisa de mercado realizada pelos requisitantes não fazer parte da rotina constante do trabalho destes servidores e requerer a análise de vários detalhes desde descritivo, parte dos sistemas do setor de licitações e compreensão do processo como um todo para atingir o objetivo de uma pesquisa de mercado correta. Isto resulta na dificuldade do aprendizado e na dedicação da tarefa bem sucedida.
- **Ação: Designar equipes técnicas com conhecimento do objeto para realização do planejamento das contratações** - A equipe geralmente é pequena, os servidores estão distantes um do outro, devido trabalharem em campus diferentes ou mesmo devido ao trabalho remoto, o que dificulta a análise de itens, planilha, preços de forma conjunta, dinâmica com vasta troca de ideias. Esta é uma

limitante que estamos tentando superar a cada dia. Ocorre que cada servidor realiza as atividades da equipe em momentos distintos, a comunicação por vezes não tem retorno, e percebe-se que nem todos participam efetivamente com a atenção que o processo merece. A equipe pode não criar uma afinidade para atingir o objetivo comum.

- **Ação: Realizar a capacitação dos servidores e apoio de área técnica sobre análise de planilha comparativa de preços no planejamento da contratação** - Falta de interesse, tempo e percepção da importância da análise destes servidores técnicos da área.

4.2. Principais Avanços e Resultados Alcançados

Em 2020 houve um avanço considerável na implantação das medidas de tratamento aos riscos para a integridade, como pode ser observado no Quadro 01.

Além disso, destaca-se a aprovação Política de Prevenção e Combate ao Assédio e à Violência no IFRS, através da Resolução nº 42/2020. A Política reúne princípios e objetivos que orientam a implantação de ações de prevenção e combate ao assédio na instituição.

Diretoria de Gestão de Pessoas:

- Foram implementadas rotinas que tornaram insubsistentes as situações de nepotismo;
- Com a tramitação de processos e rotinas em ambiente digital, ocorreu a diminuição significativa de erros administrativos nos procedimentos de folha de pagamento;
- Com a revisão e publicação da IN nº 02/2021-IFRS, se revisaram lacunas nos procedimentos de mobilidade dos servidores, diminuindo situações de risco para a instituição.

Acesso à Informação:

- A digitalização de todos os processos e mais informações em transparência ativa. A pandemia contribuiu para esse processo.

Ouvidoria:

- O sistema Fala-BR facilita o envio da manifestação, a aba tramitar facilitou nosso trabalho.

Coordenadoria de Correição:

- Aperfeiçoamento do trabalho remoto. Percebeu-se que, algumas práticas já se tornaram automáticas. Como exemplo, citam-se as reuniões *online*, que fazem com que a instituição economize e tornam mais dinâmicas e eficientes as resoluções das mais variadas situações. Além disso, alinhamos várias ações com a Controladoria Geral da União, por meio do aperfeiçoamento da comunicação à distância. Além disso, conseguiu-se orientar melhor os servidores e consolidar alguns fluxos, especificando o que é responsabilidade dos *campi* e da Reitoria. Por meio das capacitações ofertadas pela CGU, pacificaram-se entendimentos e definir ações futuras. Além de orientar de forma clara os setores as definições das consultas à CGU e AGU referente aos fluxos do setor, minimizando falhas nos processos.

Diretoria de Licitações e Contratos:

- **Ação: Difundir o uso do Manual de Fiscalização de contratos** - A publicidade do manual no site do IFRS e a indicação na portaria de fiscalização para segui-lo.
- **Ação: Realizar a capacitação dos fiscais de contrato** - Criação de comunidade de prática, divulgação do curso EAD em contratos no Moodle do IFRS, oferta de capacitações *in company* quando possível.
- **Ação: Realizar a capacitação dos servidores requisitantes sobre pesquisa de mercado baseado na IN 03/2017** - O IFRS como um todo e em especial os requisitantes aos poucos, ano a ano, estão reconhecendo a área de Licitações e Compras, percebendo a complexidade de todo o processo necessário para que o serviço e/ou produto chegue até suas mãos e de fato atenda a necessidade. O resultado que vai se atingindo é a percepção da importância do planejamento da contratação para o resultado final do processo. A pesquisa de preços faz parte do planejamento. Importante também que os requisitantes percebam que o resultado também depende do empenho deles.
- **Ação: Designar equipes técnicas com conhecimento do objeto para realização do planejamento das contratações** - A criação da equipe técnica é um grande salto e muito já se tem avançado nos ajustes das listas padrões dos pregões do CLC, visto que está sob o olhar técnico e não apenas somente pelos servidores de licitações, evitando-se erros e desnecessidades. Há anos a DLC oferece um treinamento inicial anual para todos os membros das equipes de planejamento do CLC, com o objetivo

de formação específica focada nos gargalos dos processos de contratação compartilhada, tirar dúvidas dos requisitantes e demais atores do processo de planejamento e aproximar as equipes em trabalho remoto. A IN do CLC, atualizada a cada ciclo de compras, também é um grande avanço no caminho da integridade, pois padroniza as ações e propicia a todos a visão ampla do processo.

- **Ação: Realizar a capacitação dos servidores e apoio de área técnica sobre análise de planilha comparativa de preços no planejamento da contratação** - O avanço foi a área de licitações e contratos perceber a necessidade da área técnica para esta análise complexa, estabelecendo a comunicação da necessidade, o vínculo e a capacitação.

4.3. Principais Desafios Futuros

Dentre os desafios necessários para melhorar a implementação do Programa de Integridade no Integridade destacamos:

- Estreitar a relação da UGI com o Departamento de Comunicação, com o objetivo de melhorar a comunicação com a comunidade acadêmica do IFRS;
- Buscar meios para disseminar a cultura de integridade no IFRS;
- Elaborar o Código de Ética e Conduta dos Servidores da Instituição;
- Proporcionar a capacitação dos servidores nos temas relacionados à integridade pública, de forma contínua;
- Prover a estruturação da UGI em conformidade com a Portaria CGU nº 57/2019;
- Promover a difusão do Programa de Integridade às políticas desenvolvidas pelo IFRS, bem como promover o conhecimento dos princípios aos seus parceiros, sejam eles, organizações públicas ou privadas.

Outros:

Diretoria de Gestão de Pessoas:

- O desafio é a implementação de rotinas administrativas em ambientes digitais. Com o advento da pandemia os serviços remotos tornam-se uma necessidade, bem como exigiram o aperfeiçoamento das atividades nesse novo modelo de trabalho. Para tanto, o desafio futuro é estabelecer processos, fluxos e procedimentos digitais.

Acesso à Informação:

- O desafio será a publicização cada vez maior dos processos, possibilitando um acesso democrático para todos e uma fiscalização dos serviços públicos prestados. Adaptação à tecnologia disponível também é um dos desafios futuros. A pandemia contribuiu para a aceleração desse processo.

Ouvidoria:

- Divulgar o trabalho da Ouvidoria, implantar a Ouvidoria Itinerante, explicar o que é a Ouvidoria e como acessar o Fala-BR.

Coordenadoria de Correição:

- Incorporar o que foi aprendido com o trabalho remoto como práticas definitivas, quando houver o retorno presencial. Que neste retorno, algumas coisas que funcionaram, possam se perpetuar, de forma a garantir ainda mais eficiência para a administração pública.

Diretoria de Licitações e Contratos:

- **AÇÃO: Difundir o uso do Manual de Fiscalização de contratos** - Manter o manual atualizado com a legislação em constante alteração e maior utilização pelos servidores das equipes de fiscalização e contratos.
- **AÇÃO: Realizar a capacitação dos fiscais de contrato** - Especializar a fiscalização de contratos no IFRS, principalmente a fiscalização administrativa em contratos de prestação de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra.
- **AÇÃO: Realizar a capacitação dos servidores requisitantes sobre pesquisa de mercado baseado na IN 03/2017** - Estabelecer a consciência de que o requisitante é parte fundamental do processo de planejamento da contratação, que esta atividade faz parte de suas atribuições como servidor público e área demandante de serviço ou material e que para melhor desenvolvimento da atividade, deve estar capacitado e ter atenção em todo o ciclo do processo.
- **AÇÃO: Designar equipes técnicas com conhecimento do objeto para realização do planejamento das contratações** - Contar com equipes técnicas mais comprometidas e em constante aperfeiçoamento.
- **AÇÃO: Realizar a capacitação dos servidores e apoio de área técnica sobre análise de planilha comparativa de preços no planejamento da contratação** - Trabalhar

em cooperação com as áreas técnicas. Contar com a participação de pelo menos 01 servidor da contabilidade nas equipes de planejamento das contratações de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra, para construção da planilha na fase interna da licitação e análise da proposta da empresa (planilha de custos) na fase de aceitação do pregão.

5. Considerações Finais

Desde 2018, o IFRS vem avançando na instituição do Programa de Integridade, especialmente quando à constituição da UGI; a aprovação, execução, monitoramento e revisão do Plano de Integridade. Porém, algumas premissas ainda não estão plenamente atendidas, como por exemplo a capacitação dos servidores com relação aos temas atinentes ao Programa de Integridade; a expansão do o alcance do Programa de Integridade e a forma como a UGI está estruturada. Diante do exposto, é importante o apoio e comprometimento da Alta Administração para que a UGI seja uma unidade, com destinação de pessoal e demais recursos necessários para realizar plenamente a gestão do Programa de Integridade.

Pode-se inferir que apesar das dificuldades decorrentes da pandemia COVID-19, tendo em vista a necessidade do trabalho remoto, em 2020 houve um avanço no IFRS no que concerne à integridade pública.

De acordo com o monitoramento periódico realizado pelos membros da UGI, o IFRS já implantou a grande maioria das medidas de tratamento de riscos à integridade estabelecidos no Plano de Integridade. Mas tem medida que depende de apoio da Alta Administração para que seja concretizada.

Cada vez mais, percebe-se a importância de promover a integridade pública, especialmente com implantação de medidas para prevenir e mitigar os riscos para a integridade que envolve corrupção, fraude, desvio ético e de conduta.

A disseminação de uma cultura de integridade no IFRS é de suma importância para atingir os objetivos institucionais e conseqüentemente, contribuir para a melhoria dos serviços prestados aos cidadãos e à sociedade.

Bento Gonçalves, junho de 2021.

AMILTON DE MOURA
FIGUEIREDO:9766927
0063

Assinado de forma digital por
AMILTON DE MOURA
FIGUEIREDO:97669270063
Dados: 2021.07.19 08:22:29 -03'00'

Amilton de Moura Figueiredo
Autoridade de Monitoramento
Portaria 678/2020

Componentes da UGI:

Cíntia Tavares Pires da Silva
Conceição Aparecida Gonçalves Destro
Grazielle Marin Leite
Jonas Baronio
Letícia Martins de Martins
Luzia Kasper
Marc Emerim
Márcio Cristiano dos Santos
Margô Beatriz Nilsson Ballottin
Maria Águeda Santos da Silva
Michel Victor Gasperin Krindges
Sidia Tecchio
Suelen da Rolt
Suelen Patrícia dos Santos
Tânia Salete Bianchi Carvalho
Tássio Ambrosi Carraro