

UNIDADE DE GESTÃO DA INTEGRIDADE

RELATÓRIO ANUAL - 2021



**INSTITUTO FEDERAL
DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA**
Rio Grande do Sul

SUMÁRIO

1. Considerações Iniciais	4
1.1. Principais Atos Normativos relacionados à Governança Pública e Integridade	4
1.1.1. Normativas do Âmbito Federal	4
1.1.2. Resoluções do Conselho Superior do IFRS	5
1.1.3. Portarias do IFRS	5
2. Governança Pública	6
3. Programa de Integridade do IFRS	8
3.1 Unidade de Gestão da Integridade do IFRS	8
3.1.1 Atividades Desenvolvidas pela UGI no ano de 2021	9
3.1.1.1 Realização de Reuniões	9
3.1.1.2 Participação em <i>Lives</i> e Campanhas da CGU	10
3.1.1.3 Participação em Capacitações	11
3.1.1.4 Divulgação da Campanha #IntegridadeSomosTodosNos	11
3.1.1.5 Adesão ao Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC)	12
3.1.1.6 Outras Atividades Desenvolvidas	14
3.2. Plano de Integridade	14
3.2.1 Monitoramento e Gerenciamento das Medidas de Tratamento de Riscos à Integridade	15
3.3 Indicadores dos Temas Ligados à Integridade	23
3.3.1 Transparência Ativa e Acesso à Informação	23
3.3.2 Ética e Regra de Conduta dos Servidores	24
3.3.3 Conflito de Interesses e Nepotismo	26
3.3.4 Verificação do Funcionamento de Controles Internos e Cumprimento de Recomendações de Auditoria	26
3.3.5 Responsabilização de Ente Privado	28
3.3.6 Tratamento de Manifestações – Ouvidoria	29
3.3.7 Acesso à Informação	32
3.3.8 Responsabilização de Servidores	33
4. Análise Geral do Trabalho Desenvolvido pela UGI	35
4.1. Principais Dificuldades Encontradas	35
4.2. Principais Avanços e Resultados Alcançados	38
4.3. Principais Desafios Futuros	41

5. Considerações Finais	44
ANEXOS	45
Anexo I – Portaria de Nomeação da UGI	46
Anexo II – Portaria aprovação do Programa de Integridade – 3ª Edição	48
Anexo III – Alterações estabelecidas pelo decreto nº 10.756/2021	49

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 2021. Foi elaborado pelos membros da UGI, tendo como base a execução, monitoramento e acompanhamento do Plano de Integridade do IFRS. A UGI tem como competência, dentre outras, coordenar a estruturação do Programa de Integridade, bem como a sua execução, monitoramento e revisão.

Este relatório descreve as atividades desenvolvidas pelos membros da UGI e 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.

Em 2021 o Governo Federal Instituiu o Sistema de Integridade Pública do Poder Executivo Federal (SIPEF), no âmbito das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, através do Decreto 10.756 publicado no Diário Oficial da União no dia 28/07/2021.

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.

1.1. Principais Atos Normativos relacionados à Governança Pública e Integridade

1.1.1. Normativas do Âmbito Federal

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

- **Decreto nº 10.756/2021**, que instituiu o Sistema de Integridade Pública do Poder Executivo e 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 514/2021** – Aprova o Plano de Integridade do IFRS – 3ª Edição.
- **Portaria Nº 410/2021** – Designa os membros para compor a UGI do IFRS.

2. Governança Pública

A Instrução Normativa Conjunta do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Controladoria-Geral da União nº 01, de 10 de maio de 2016, considera a governança no setor público como sendo os mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade. A referida instrução normativa estabelece em seu Art. 21 que todos os órgãos e entidades do Poder Executivo Federal devem seguir os princípios da boa governança: liderança, integridade, responsabilidade, compromisso, transparência e accountability. O princípio da integridade tem como base:

II – integridade: tem como base a honestidade e objetividade, elevando os padrões de decência e probidade na gestão dos recursos públicos e das atividades da organização, com reflexo tanto nos processos de tomada de decisão, quanto na qualidade de seus relatórios financeiros e de desempenho.

O Art. 23 da Instrução Normativa supracitada, determina que os órgãos e entidades do Poder Executivo federal constituam o Comitê de Governança, Riscos e Controles. Em cumprimento, o IFRS criou e nomeou o Comitê de Governança, Riscos e Controles através da Portaria IFRS nº 2.363, de 3 de novembro de 2016, estando vigente atualmente a Portaria IFRS nº 305, de 09 de abril de 2020.

Em 2017 foi publicado 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. Este decreto especifica os princípios da governança pública em seu Art. 3º:

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.

Em 27 de julho de 2021 foi editado o Decreto nº 10.756, que instituiu o Sistema de Integridade Pública do Poder Executivo e Federal. O Art. 2º do referido decreto traz as seguintes definições:

- I - programa de integridade - conjunto estruturado de medidas institucionais para prevenção, detecção, punição e remediação de práticas de corrupção e fraude, de irregularidades e de outros desvios éticos e de conduta;
- II - risco para a integridade - possibilidade de ocorrência de evento de corrupção, fraude, irregularidade ou desvio ético ou de conduta que venha a impactar o cumprimento dos objetivos institucionais;
- III - plano de integridade - plano que organiza as medidas de integridade a serem adotadas em determinado período de tempo, elaborado por unidade setorial do Sipef e aprovado pela autoridade máxima do órgão ou da entidade; e
- IV - funções de integridade - funções constantes dos sistemas de corregedoria, ouvidoria, controle interno, gestão da ética e transparência.

Mais detalhes sobre as alterações trazidas pelo Decreto nº 10.756/2021 podem ser conferidas no Anexo III.

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.

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 410, de 30 de setembro de 2021 (Anexo I).

Destaca-se que a Portaria CGU 1.089/2018, permitia que a UGI fosse instituída como comissão. 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.

Essa determinação é ratificada pelo Decreto 10.756/2021, que estabelece a composição do Sipef seu o Art. 4º:

I – órgão central: a Secretaria de Transparência e Prevenção da Corrupção da Controladoria-Geral da União; e

II – unidades setoriais: as unidades nos órgãos e nas entidades responsáveis pela gestão da integridade, nos termos do disposto no inciso II do caput do art. 19 do Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017.

§ 1º As atividades das unidades setoriais do Sipef ficarão sujeitas à orientação normativa e à supervisão técnica do órgão central, sem prejuízo da subordinação

administrativa regular ao órgão ou à entidade da administração pública federal a que pertençam.

§ 2º Os órgãos e as entidades da administração pública federal deverão indicar ao órgão central, dentro de sua estrutura regimental disponível, a unidade que atuará como responsável setorial pelas atividades do Sipef até 12 a data de entrada em vigor deste Decreto.

§ 3º Na hipótese de alteração de unidade setorial responsável, os órgãos e as entidades da administração pública federal deverão notificar o órgão central.

No âmbito do IFRS a unidade setorial do Sipef é a Unidade de Gestão da Integridade, designada em formato de comissão.

Em atendimento ao exposto no §2º do Art. 4º do Decreto nº 10.756/2021, em 24 de agosto de 2021 a Autoridade de Monitoramento enviou o Ofício nº 24/2021/PRODI/REI/IFRS ao órgão Central do Sipef informando sobre a unidade setorial do Sipef (UGI), no âmbito do IFRS. Em 25 de agosto de 2021, chegou a seguinte resposta do órgão central do Sipef (STPC/CGU) “...nos termos do Decreto nº 10.756/2021, a unidade de gestão da integridade (UGI) deverá ser uma unidade singular na estrutura de governança do órgão ou entidade, não podendo ser constituída em comitê ou comissão”. O órgão central do Sipef solicitou ainda “...que seja reorganizada a UGI do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul – IFRS”. Visto que a alteração da estrutura da Unidade de Gestão da Integridade do IFRS implica na alteração do Regimento da Reitoria, a presente situação foi reportada ao reitor do IFRS através do OFÍCIO Nº 002/2021/UGI/REI/IFRS.

A convite da autoridade monitoramento o reitor participou da reunião da UGI realizada em 22 de setembro de 2021, na ocasião “o reitor assumiu o compromisso de envidar esforços para a consolidação da UGI como um setor dentro da estrutura organizacional do IFRS, conforme estabelecido pelo Decreto nº 10.756/2021, o que implica em mudança no Regimento, designação de pessoas para compor a equipe e estrutura adequada”, conforme [Ata 02/2021 da UGI](#).

3.1.1 Atividades Desenvolvidas pela UGI no ano de 2021

Em 2021 os membros da UGI realizaram duas reuniões de forma remota, devido à pandemia do Covid-19. Houve necessidade de alterações na composição da UGI, devido a alteração na composição da Comissão de Ética, bem como alteração na Ouvidoria do IFRS.

Durante o ano de 2021 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 2021 os membros da UGI realizaram duas reuniões de forma virtual, em 26/05/2021 e 26/09/2021.

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 Líves e Campanhas da CGU

- 30/03/2021 - Live CGU - Combate ao Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho;
- 31/03/2021 - Live CGU - 30ª edição da Reunião da Rede GIRC - Tema: Cultura da Integridade - passos para uma construção sólida;
- 07/04/2021 - Reunião com a Comunicação (Carine) e Amilton - Campanha #Integridadesomostodosnos;
- 23/04/2021 - Live CGU e OCDE - Anúncio dos Valores do Serviço Público Federal. A Controladoria-Geral da União (CGU), em parceria com a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), coordenou projeto que escolheu os Valores do Serviço Público Federal. Foi realizada votação para que os próprios servidores federais de todo o Brasil escolhessem quais valores iriam orientar e balizar a cultura da Administração Pública Federal. 234 servidores do IFRS participaram da pesquisa. Os 7 valores escolhidos foram: engajamento, integridade, imparcialidade, gentileza, justiça, profissionalismo e vocação pública;
- 27/04/2021 - Live CGU - Lançamento da Pesquisa sobre ética e exposição à corrupção no serviço público;
- 29 e 30/04/2021 - Live CGU - 3ª Reunião Técnica com as UGI's;
- 06/05/2021 - Edição 01 - Lançamento da Newsletter Integridade - Campanha #IntegridadeSomosTodosNos;
- 24/05/2021 - Atualização do Painel Integridade Pública - (1 - Normativo de Designação e 8 - Plano de Integridade);
- 26/05/2021 - 1ª Reunião da UGI 2021;
- 27/05/2021- Edição 02 - Newsletter Integridade - Tema Conflito de Interesses;
- 31/05/2021 - Lançamento do Sistema de Avaliação dos Programas de Integridade - SIMAP;

- 29/06/2021 - Live 53ª FONAITEC: Gestão das IFEs, TCU, CGU e Auditoria Interna juntos fortalecendo a Governança Pública - TCU;
- 30/06/2021 - 33ª Reunião GIRC: Programa de integridade em contratações públicas: a nova lei 14.133/21 - CGU;
- 27/07/2021 - CGU - Cerimônia de Lançamento do Sistema de Integridade Pública do Poder Executivo Federal - Decreto Integridade;
- 28/07/2021 - CGU - 34ª Reunião da Rede GIRC - A importância dos Colegiados no Fortalecimento da Governança;
- 02/08/2021 – Live TCU – Evento de lançamento da marca de participante do Programa Nacional de Prevenção à Corrupção – e-Prevenção;
- 31/08/2021 – Live CGU - 35ª Reunião da Rede GIRC – Gestão da Integridade, Riscos e Controles;
- 15/09/2021 – Live CGU – Plantão semanal CRG –MM2 (Obs. esse evento tem como público as corregedorias. Foi comunicado ao Gabinete e à Suelen Patrícia, da Coordenadoria de Correição);
- 22/09/2021 – 2ª Reunião da UGI;
- 05/10/2021 - Live CGU - 36ª Rede GIRC - Inovação e o Paradoxo do Baixo Apetite a Risco no Setor Público;
- 20/10/2021 - Live IFB - A Integridade na Cultura Organizacional.
- 27/10/2021 - Live CGU - 37ª Rede GIRC - A importância dos Valores na Estruturação dos Programas de Integridade;
- 24/11/2021 - Live CGU - 38ª Rede GIRC - Gestão de Riscos Estratégicos - Desafios ao Engajamento da Alta Administração;
- 08/12/2021 - Live TCU - Divulgação do resultado da pesquisa e-Prevenção;
- 16/12/2021 - CGU - Webinar Time Brasil – Trilhas TIP, sobre a promoção de atividades educativas em transparência, ética, cidadania e controle social;

3.1.1.3 Participação em Capacitações

- 22/11 a 06/12/2021 - ENAP - Curso Governança, Compliance e Integridade na Administração Pública.

3.1.1.4 Divulgação da Campanha #IntegridadeSomosTodosNos

- Durante o ano de 2021 o IFRS participou ativamente da Campanha #IntegridadeSomosTodosNos da Controladoria Geral da União (CGU). Foi criada a Newsletter da Integridade, que contou com a colaboração dos membros da UGI e servidores do Departamento de Comunicação do IFRS. Cada edição foi enviada para

todos os servidores do IFRS através do e-mail institucional e publicada no site. Foram abordados temas ligados à integridade pública, através de peças de comunicação desenvolvidas pela CGU e também informações sobre esses temas no âmbito do IFRS, conforme abaixo:

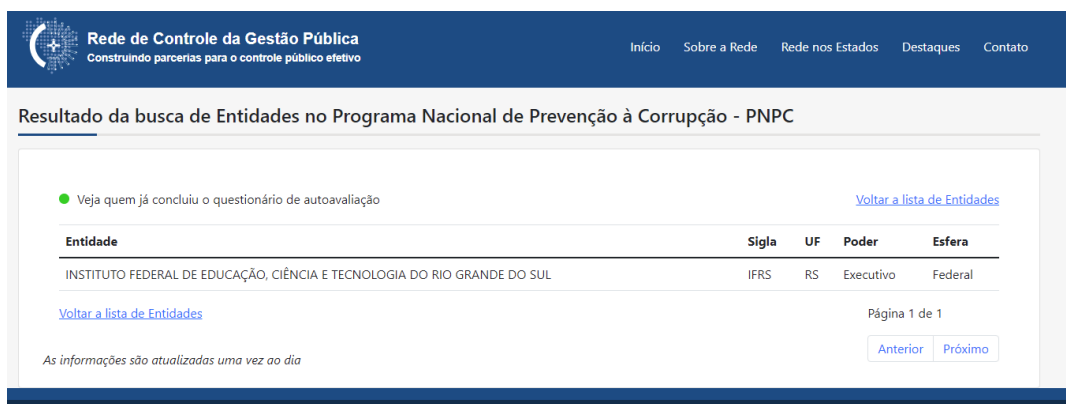
- Edição 01 – Integridade: o que é e como se aplica aos órgãos públicos.
- Edição 02 – Vamos falar sobre conflito de interesses?
- Edição 03 – Situações que configuram conflito de interesses.
- Edição 04 – Assédio: conceitos, aspectos, prevenção e combate.
- Edição 05 – Vamos falar sobre responsabilização?
- Edição 06 – O tema de hoje é: denúncia e proteção ao denunciante.

Esta campanha deve ser dada continuidade durante o ano de 2022.

3.1.1.5 Adesão ao Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC)

O PNPC foi desenvolvido pela Estratégica Nacional de Combate à Corrupção e à Lavagem de Dinheiro (Enccla), sob a coordenação do Tribunal de Contas da União (TCU) e da Controladoria-Geral da União (CGU), e tem como objetivo aprimorar as estruturas de governança, integridade, gestão de riscos e controle interno das instituições públicas dos três poderes dos níveis federal, estadual e municipal. O IFRS aderiu ao PNPC conforme mostra a Figura 1.

Figura 1 - Adesão ao Programa Nacional de Prevenção à Corrupção



The screenshot shows the website of the Rede de Controle da Gestão Pública. The header includes the logo and name of the network, along with navigation links: Início, Sobre a Rede, Rede nos Estados, Destaques, and Contato. The main content area is titled 'Resultado da busca de Entidades no Programa Nacional de Prevenção à Corrupção - PNPC'. It features a green status indicator and a link to 'Voltar a lista de Entidades'. Below this is a table with the following data:

Entidade	Sigla	UF	Poder	Esfera
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL	IFRS	RS	Executivo	Federal

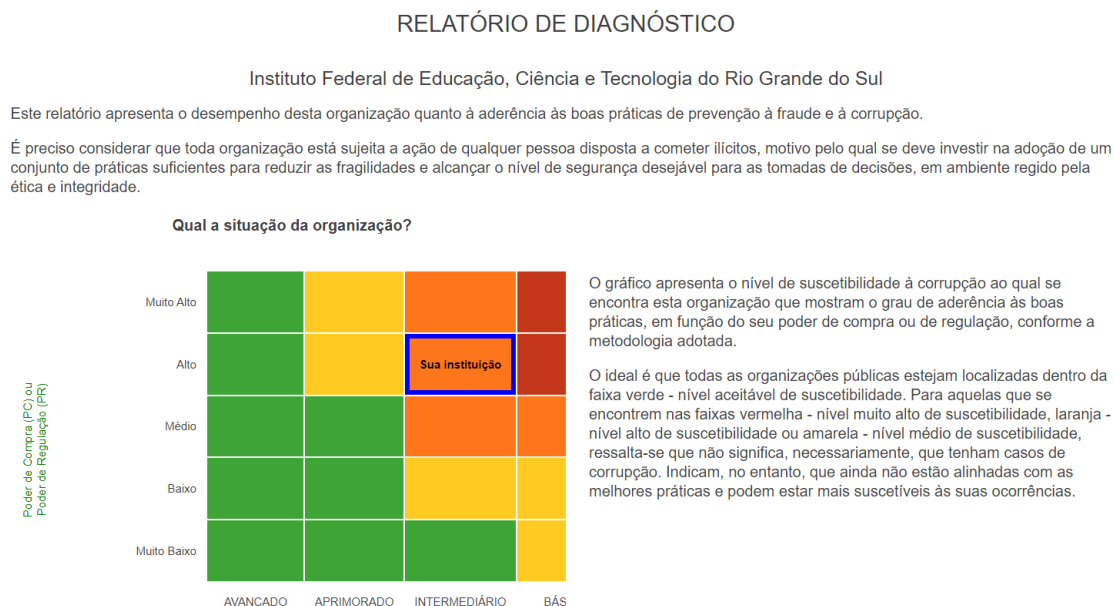
Below the table, there is another link to 'Voltar a lista de Entidades', the page number 'Página 1 de 1', and navigation buttons 'Anterior' and 'Próximo'. A footer note states 'As informações são atualizadas uma vez ao dia'.

Fonte: https://www.rededecontrole.gov.br/verifique-adesao-pnpc/busca.html?instituicao=ifrs&uf=&tipo_busca=2

O IFRS respondeu a autoavaliação através do e-Prevenção, um sistema de autosserviço em auditoria que permite ao gestor avaliar as boas práticas de prevenção à corrupção e ter acesso a

sugestões para a implementação de melhores condutas. A Figura 2 apresenta o resultado do diagnóstico gerado pelo sistema e-Prevenção:

Figura 2 - Relatório diagnóstico do IFRS



Fonte: <https://rededecontrole.tcu.gov.br/ords/f?p=100:1:2241139254903:::>

Para o próximo ano o IFRS continuará envidando esforços para implementar boas práticas de prevenção, detecção, investigação, correção, monitoramento e transparência em relação à integridade pública.

Por ter aderido ao PNPC e ter realizado a autoavaliação diagnóstica, foi liberada para o IFRS a marca de participante do PNPD, conforme apresentada na Figura 3:

Figura 3: Marca de participante do PNPD



Fonte: <https://www.rededecontrole.gov.br/verifique-adesao-pnpc/>

A marca de participante poderá ser utilizada pelo IFRS no portal da internet, eventos e demais peças publicitárias.

3.1.1.6 Outras Atividades Desenvolvidas

- Solicitação ao Reitor de emissão de novas portarias de designação dos membros da UGI, devido aos seguintes motivos: alteração dos membros da Comissão de Ética; alteração na composição da Ouvidoria.
- Divulgação da Pesquisa de Percepção sobre Integridade Pública desenvolvida pela CGU (250 servidores do IFRS participaram da pesquisa;
- Envio de ofício ao Órgão Central do Sipef, informando sobre a estrutura Unidade Setorial no âmbito do IFRS; através do OFÍCIO Nº 24/2021/PRODI/REI/IFRS, de 24 de agosto de 2021;
- Envio de ofício ao reitor sobre alterações trazidas pelo Decreto 10.756/2021;
- Finalização da revisão do Plano de Integridade do IFRS e do quadro de medidas de tratamento e riscos para a integridade;
- Publicação do Plano de Integridade do IFRS – 3ª edição (após aprovação do reitor através da Portaria 514/2021).

3.2. Plano de Integridade

O Decreto 10.756/2021 traz as seguintes definições em seu Art. 2º:

Art. 2º Para fins do disposto neste Decreto, considera-se:

I - programa de integridade - conjunto estruturado de medidas institucionais para prevenção, detecção, punição e remediação de práticas de corrupção e fraude, de irregularidades e de outros desvios éticos e de conduta;

II - risco para a integridade - possibilidade de ocorrência de evento de corrupção, fraude, irregularidade ou desvio ético ou de conduta que venha a impactar o cumprimento dos objetivos institucionais;

III - plano de integridade - plano que organiza as medidas de integridade a serem adotadas em determinado período de tempo, elaborado por unidade setorial do Sipef e aprovado pela autoridade máxima do órgão ou da entidade; e

IV - funções de integridade - funções constantes dos sistemas de corregedoria, ouvidoria, controle interno, gestão da ética e transparência.

No âmbito do IFRS o primeiro Plano de Integridade foi aprovado 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. Em 2021 o Plano de Integridade do IFRS foi revisado pois a

maioria das medidas de tratamento ao risco para integridade previstas nos planos anteriores já haviam sido implantadas, e considerando ainda a necessidade de adequação ao Decreto nº 10.756, 27/2021, tendo como fundamentos, além da legislação vigente, a missão, visão e princípios organizacionais definidos no Plano de Desenvolvimento Institucional 2019-2023. A [3ª edição do Plano de Integridade do IFRS](#) foi aprovada conforme a [Portaria 514, de 09 de dezembro de 2021](#) (Anexo II).

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 1 apresenta as medidas de tratamento para os principais riscos para a integridade, definidas nas edições anteriores do Plano de Integridade e que já foram implantadas no IFRS.

Quadro 1 - Medidas de tratamento de riscos à integridade implantadas no IFRS

Medidas de tratamento de riscos à integridade implantadas no IFRS			
Medida de Tratamento	Responsável	Prazo	Situação
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. Link: https://ifrs.edu.br/wp-

			content/uploads/2020/05/Resolucao_001_2020_Aprova_Regimento_Complementar_Reitoria.pdf Criação da Coordenadoria de Correição e Gestão de Processos Disciplinares – página 6.
Elaborar a Política de Gestão de Riscos do IFRS.	Pró-reitoria de Desenvolvimento Institucional	Dez/2019	Implantada Aprovada pelo Comitê de Governança, Riscos e Controles do IFRS. Link: https://ifrs.edu.br/wp-content/uploads/2021/06/Politica-de-Gestao-de-Riscos-do-IFRS.pdf
Aumentar a segregação de função nos processos de cadastro e pagamento de 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. Ordem de Serviço nº 03/2019 – Estabelece procedimentos relativos ao registro no e-Pessoal do atos de admissão, desligamento e concessão de aposentadoria. 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. 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.
Reforçar ações junto aos <i>campi</i> sobre a necessidade de se receber os pedidos dentro do prazo da folha de pagamento de pessoal. Evitar inclusão de pagamentos no dia de homologação de folha.	Departamento de Administração de Pessoas	Dez/2019	Implantada 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. Com a implementação dos fluxos digitais a situação está encerrada. https://ifrs.edu.br/gestao-de-pessoas/fluxos-e-formularios/processos-digitais/
Revisar as normas relativas às remoções e redistribuições de servidores.	Departamento de Administração de Pessoas	Dez/2019	Implantada IN 02/ 2021 - Regulamenta a solicitação de provimentos do quadro permanente ativo e a mobilidade de servidores do IFRS. 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
Realizar a capacitação dos servidores requisitantes sobre pesquisa de mercado baseado na IN 03/2017.	Diretoria de Licitações e Contratos	Dez/2019	Implantada 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, foi ministrado treinamento sobre pesquisa de mercado para as equipes de planejamento dos pregões do Calendário de Licitações Compartilhadas. Manual de Pesquisa de Preços: https://ifrs.edu.br/wp-content/uploads/2021/03/MANUAL-de-PESQUISA-de-PRECOS.pdf

Designar equipes técnicas com conhecimento do objeto para realização do planejamento das contratações.	Pró-reitoria de Administração e áreas requisitantes	-	Implantada Conforme orientado na Instrução Normativa PROAD 01/2020, 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 <i>campi</i> 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. Em março/2020, foi realizada uma webconferência de treinamento com as equipes de planejamento dos pregões do CLC 2020 (quase 100 servidores da reitoria e <i>campi</i>), 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 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	Implantada Trata-se de ação contínua em função da constante necessidade de atualização dos gestores de contratos, 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. Em julho 2019, a DLC realizou uma webconferência tratando da atualização deste tema junto aos servidores de contratos e licitações e Diretores de Administração dos <i>campi</i>. 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.
Difundir o uso do Manual de Fiscalização de Contrato.	Pró-reitoria de Administração	-	Implantada O manual é constantemente atualizado em virtude da emissão de novas legislações, ou ajustes de procedimentos. 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, 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. Manual de Gestão e Fiscalização Contratual: https://ifrs.edu.br/wp-content/uploads/2020/10/Manual-gestao-e-fiscalizacao-2020.pdf Em 2021 foram realizadas 05 webconferências com os fiscais e gestores de contratos da reitoria e <i>campi</i> para treinamento acerca dos novos procedimentos de pagamento e fiscalização de contratos no processo eletrônico. Em 2021 foi atualizada a Coletânea de Fluxos do Setor de Contratos, contando com a colaboração técnica, além do setor de contratos, dos setores de contabilidade e financeiro da reitoria, com a finalidade de

			conquistar um alinhamento transdisciplinar dos procedimentos administrativos de gestão contratual.
Realizar capacitação dos Fiscais de Contrato.	Pró-reitoria de Administração	Dez/2019	Implantada 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. No ano foi realizado um treinamento via web com os servidores de licitações e contratos e DAPs para atualização referente à Reforma Trabalhista. 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 diversas Medidas Provisórias emitidas pelo governo neste período. Neste grupo contamos com alguns contadores dos <i>campi</i> que muito vem auxiliando os fiscais para a definição de modo de cálculo de glosas na COVID-19. Endereço do grupo de e-mail da comunidade de prática: e-mail cpft@ifrs.edu.br

Fonte: Elaborado pelos membros da UGI (2021)

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 foi finalizado em 2021.

Uma das medidas de tratamento indicadas pela Diretoria de Gestão de Pessoas, e considerada estratégica para uniformizar os tratamentos dos adicionais ocupacionais no IFRS (insalubridade em especial) é “Quantificar os riscos (químicos, físicos, biológicos) nos ambientes de trabalho, dando maior confiabilidade aos laudos técnicos de insalubridade”. A medida é importante para reconhecer os ambientes de trabalho com mais elementos de modo a mitigar eventuais situações de exposição a agentes nocivos que podem comprometer a vida dos servidores. Importante destacar que no

momento, o IFRS já monitora seus ambientes, estando regularizadas todas as situações tendo sido realizados todos os laudos relativos aos adicionais ocupacionais. No momento não há passivo sobre o tema, sendo a medida considerada importante para qualificar as avaliações ora já realizadas.

Esta medida de tratamento foi reprogramada para ser concluída até dezembro de 2023 tendo em vista o atual cenário.

No Quadro 2 estão listados os riscos para a integridade, as respectivas medidas de tratamento, bem como o departamento/setor responsável; além do prazo para implantação e a situação de cada medida de tratamento previstos na 3ª Edição do Plano de Integridade do IFRS, aprovado conforme Portaria 514 de 09 de dezembro de 2021.

Quadro 2 - Principais medidas de tratamento de riscos à integridade do IFRS

Principais medidas de tratamento de riscos à integridade do IFRS				
Risco	Medida de Tratamento ao Risco	Responsável	Prazo	Situação
Utilização indevida das informações e dados institucionais	Elaborar a Política de Segurança de Informação do IFRS.	Alta Administração	Dez/2022	Em andamento
Falta de recebimento ou recebimento indevido de insalubridade e/ou periculosidade.	Quantificar os riscos (químicos, físicos, biológicos) nos ambientes de trabalho, dando maior confiabilidade aos laudos técnicos de insalubridade.	Coordenadoria de Atenção à Saúde do Servidor	Dez/2023	Não iniciado
Não declarar os riscos reais durante o mapeamento dos processos	Implantar a Metodologia da Gestão de Riscos do IFRS	Pró-reitoria de Desenvolvimento Institucional	Dez/2022	Em andamento
Utilização indevida das informações e dados institucionais	Implementar programa de governança em privacidade, de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).	Pró-reitoria de Desenvolvimento Institucional	Dez/2022	Em andamento
Comportamento e atitudes dos servidores que configurem como desvio ético ou de conduta	Implantar o Código de Ética e Conduta dos Servidores do IFRS	Pró-reitoria de Desenvolvimento Institucional	Dez/2022	Temporariamente suspenso Aguardar a finalização da Portaria

				Interministerial SGPR/ME/AGU /CGU Nº 103, de 17.12.2020
Ocorrência de descumprimento das normas editalícias e fraudes nas contratações, sem providências adequadas por parte da administração	Fomentar e divulgar junto às equipes de planejamento e de fiscalização das contratações as condutas e procedimentos de penalização aos entes privados nas fases licitatória e contratual.	PROAD/DLC	Dez/2023	Em andamento
Fraude no processo de consulta	Consultar a CGU e AGU referente aos fluxos do setor, minimizando falhas nos processos.	CCOR	Dez/2021	Em andamento. Consultas são constantemente realizadas, devido às atualizações das legislações. Percebeu-se que as falhas nos processos já foram minimizadas e que os fluxos do setor estavam corretos, conforme avaliação da CGU.
Perda de prazos	Criação de ferramenta compartilhada com os servidores responsáveis pelas demandas de Acesso à Informação para controle de prazos de solicitações e recursos para acesso de histórico por todos	Acesso à Informação	Jul/2022	Em andamento
Falha na comunicação entre o demandante e o Acesso à Informação	Redirecionamento do e-mail de sic@ifrs.edu.br para acessoainformacao@ifrs.edu.br para alinhar com a nova plataforma Fala.BR	Acesso à Informação	Dez/2021	Não iniciado
Perda de Prazos	Criação de ferramenta compartilhada com	Ouvidoria	Jun/2022	Em andamento

	os servidores responsáveis pelas demandas de Ouvidoria para controle de prazos e solicitações para acesso de todos os históricos			
Falta de representante da Comissão de Ética no <i>campus</i>	Representação em todos os <i>Campi</i>	Comissão de ética	dez 2021	não iniciado
Desvio ético por parte dos servidores	Fluxo de aceite/andamento e análise e instrução e possível desvio ético para encaminhamentos cabíveis.	comissão de ética	dez 2021	não iniciado

Fonte: Elaborado pelos membros da UGI (2021)

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

Em 2021 foram desenvolvidas diversas ações, tais como:

- ✓ Criação da página de Transparência e Prestação de Contas do IFRS, conforme disposto na INSTRUÇÃO NORMATIVA nº 84, DE 22 DE abril DE 2020 (<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, pelo Comitê de Governança Digital, conforme Ata nº 01/2021; <https://ifrs.edu.br/wp-content/uploads/2021/02/Plano-de-Dados-Abertos-2021-2023.pdf>;
- ✓ Atualização do site de dados abertos do IFRS.

Figura 4: Site da Transparência Ativa IFRS



Fonte: Site do IFRS

3.3.2 Ética e Regra de Conduta dos Servidores

Em 2021, a Comissão de Ética buscou organizar o atendimento ao fluxo de processos, dando prioridade a medidas de ajuste ou de conciliação, em detrimento a medidas punitivas ou de sanção.

Esse esforço demandou pesquisa e investigação detalhada, envolvendo diversos aspectos e áreas de atuação. Considerando tal perfil, tomou-nos algum tempo até conseguirmos dar ritmo e forma adequados aos trabalhos, em que pese também o tempo de constituição e estudos dos integrantes da Comissão. Também em função do período de pandemia, houve dificuldades para apurar documentos, evidências e acionar as partes envolvidas.

Também decorrentes do período de pandemia, houve dificuldades para reunir a Comissão de Ética devido a calendários divergentes entre os *campi* (férias desencontradas) e demandas extras dos docentes membros.

Parte da demanda revelou não ser de competência da Comissão de Ética e foi encaminhada diretamente aos setores competentes. Ainda que tome algum tempo da Comissão, entendemos como normal no fluxo de trabalho, por haver situações que necessitam de análise ou investigação preliminar antes de descartar envolvimento de questões éticas, ainda que parciais.

Entendemos que as ações de comunicação e esclarecimento adotadas ao longo dos anos têm contribuído para redução de denúncias indevidas à Comissão de Ética.

Como desafio futuro, sugere-se continuar trabalhando no sentido de aperfeiçoar os fluxos e encaminhamentos. Para isso, pode contribuir adotar renovação parcial dos membros da Comissão de Ética, evitando que comece do zero a cada mandato.

Os resultados do trabalho desenvolvido estão resumidos nas tabelas a seguir.

Tabela 1: Total de Processos da Comissão de Ética 1º Semestre 2021

ASSUNTO	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Total
DESVIO ÉTICO ADMINISTRATIVO	1	1	1	1	1		5
ASSÉDIO MORAL/SEXUAL	2					1	3
CALÚNIA/AMEAÇA/ AGRESSÃO VERBAL				1			1
Total	3	1	1	2	1	1	9

Fonte: Comissão de Ética

Tabela 2: Total de Processos da Comissão de Ética 2º Semestre 2021

ASSUNTO	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Total
DESVIO ÉTICO ADMINISTRATIVO		1				1	2
ASSÉDIO MORAL/SEXUAL		2	1	1	1	0	5
CALÚNIA/AMEAÇA/ AGRESSÃO VERBAL							1
Total	0	3	1	1	1	1	8

Fonte: Comissão de Ética

Tabela 3: Total de Processos da Comissão de Ética por Assunto – 2021

Assunto	Total
DESVIO ÉTICO ADMINISTRATIVO	7
ASSÉDIO MORAL/SEXUAL	8
CALÚNIA/AMEAÇA/AGRESSÃO VERBAL	2
	17

Fonte: Comissão de Ética

Tabela 4: Total de Processos da Comissão de Ética por Juízo de Admissibilidade – 2021

Juízo de Admissibilidade	Assunto	Total
Admitido	DESVIO ÉTICO ADMINISTRATIVO	6
Admitido	ASSÉDIO MORAL/SEXUAL	2
Matéria de Gestão Administrativa	CALÚNIA/AMEAÇA/AGRESSÃO VERBAL	2
Matéria de Gestão Administrativa	ASSÉDIO MORAL/SEXUAL	5
Matéria de Gestão Administrativa	DESVIO ÉTICO ADMINISTRATIVO	2
Total		17

Fonte: Comissão de Ética

3.3.3 Conflito de Interesses e Nepotismo

De acordo com a Diretoria de Gestão de Pessoas do IFRS, em 2021 não houve consultas envolvendo situações de nepotismo, e poucas consultas formais relacionadas ao tema conflito de interesses; desta forma, o entendimento da Diretoria é que não há motivação para ampliação dos atuais controles ou a construção de regulamentação específica, tampouco para reestruturação de fluxos e procedimentos que já vem sendo adotados.

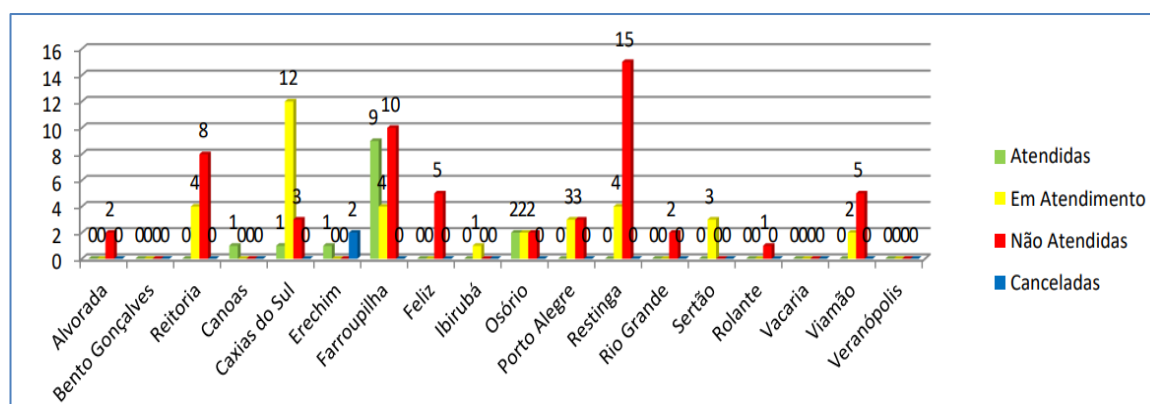
3.3.4 Verificação do Funcionamento de Controles Internos e Cumprimento de Recomendações de Auditoria

Figura 5: Situação das recomendações 2021



Fonte: UNAI - Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna (RAINT 2021)

Figura 6: Recomendações por Unidade do IFRS – 2021



Fonte: UNAI - Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna (RAINT 2021)

Quadro 3: Quantificação de Benefícios da UNAI - 2021

BENEFÍCIOS FINANCEIROS	
Valor de gastos indevidos evitados	R\$ 0
Valores recuperados	R\$ 2.028,99
Valor total dos benefícios financeiros	R\$ 2.028,99
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:	5
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:	0
Quantidade de benefícios relacionados à dimensão Pessoas, Infraestrutura e/ou Processos Internos e com repercussão Tático/Operacional:	3
Quantidade Total de Benefícios Não Financeiros	8

Fonte: UNAI - Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna (RAINT 2021)

O Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna (RAINT 2021) pode ser consultado no seguinte endereço eletrônico: https://ifrs.edu.br/wp-content/uploads/2022/03/RAINT-2021_versao-final.pdf

3.3.5 Responsabilização de Ente Privado

Tabela 5: Processos de penalizações a entes privados abertos de 2019 a 2021

UNIDADE	2019	2020	2021
REITORIA	7	1	6
FELIZ	5	0	1
IBIRUBÁ	4	2	8
ERECHIM	4	1	1
BENTO GONÇALVES	3	0	0
RIO GRANDE	3	1	1
CANOAS	1	3	0
FARROUPILHA	1	2	2
SERTÃO	1	1	4
CAXIAS	0	9	0
ALVORADA	0	1	0
ROLANTE	0	1	0
VACARIA	0	0	0
VIAMÃO	0	0	0
RESTINGA	0	0	0
POA	0	0	6
OSÓRIO	0	2	1
VERANÓPOLIS	0	0	0
TOTAL	29	24	30

Fonte DLC

Tabela 6: Quantidade de ocorrências por tipos de descumprimento

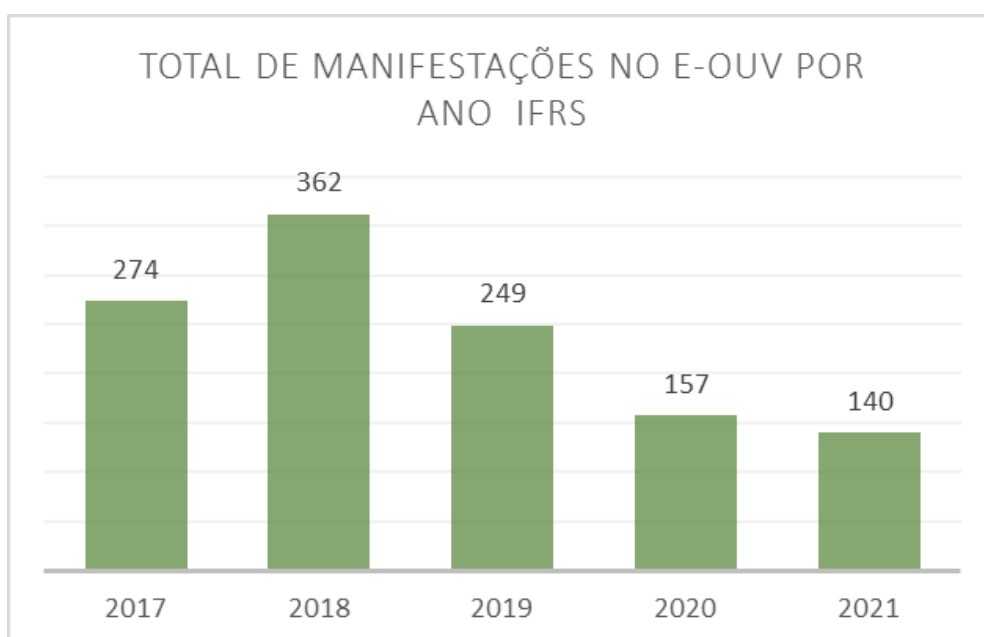
TIPOS DE DESCUMPRIMENTO - 2021	QTDDE DE OCORRÊNCIAS	PERCENTUAL DE OCORRÊNCIAS
Falha na entrega de material/equipamentos	16	53%
Suspeita ou Ocorrência de falsificação	2	7%
Inexecução parcial ou total de contrato	12	40%
Total	30	100%

Fonte DLC

Percebe-se um aumento na quantidade de abertura de processos de penalização em 2021, em relação a 2020. Esta majoração deve-se ao retorno gradual das atividades acadêmicas em que houve a necessidade de prestação de serviços e entregas de materiais que foram suspensos em 2020 em razão da COVID-19, em especial, às dificuldades enfrentadas pelos fornecedores advindas da pandemia, referentes principalmente à impossibilidade de manutenção dos preços ofertados nas sessões públicas dos pregões pelo período de vigência das atas de registro de preços, e a indisponibilidade de materiais para a entrega, em função da alta do dólar e o desabastecimento de alguns produtos no mercado brasileiro, especialmente os insumos agrícolas. Alguns casos tratam-se de descumprimentos dos fornecedores em função da impossibilidade de fornecer ao preço ofertado na sessão pública na qual a empresa diminuiu demais os preços na ânsia de vencer o certame, contando com o reajuste dos itens durante a vigência da ata. Porém, o IFRS não realiza reajuste de preços registrados em ata SRP em função do constante no Parecer n. 00132/2018/PFIPHANRJ/PGF/AGU, vinculante ao IFRS, que menciona que “não cabe reajuste, repactuação ou reequilíbrio econômico (revisão econômica) em relação à Ata de registro de preços, uma vez que esses institutos estão relacionados à contratação (contrato administrativo em sentido amplo)”.

3.3.6 Tratamento de Manifestações – Ouvidoria

Figura 7: Série histórica das manifestações registradas no IFRS



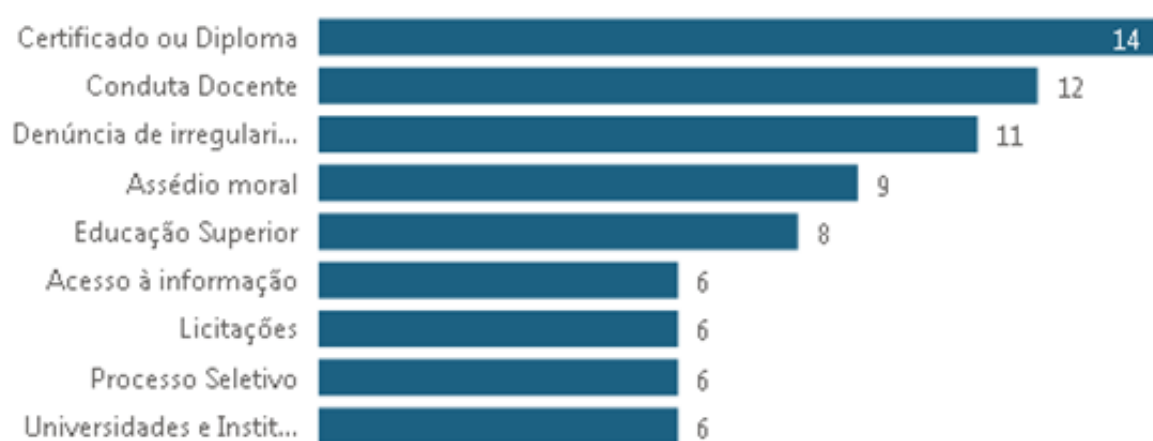
Fonte: <http://paineis.cqu.gov.br/resolveu/index.htm>

Figura 8: Tipos de manifestações registradas no IFRS – 2021



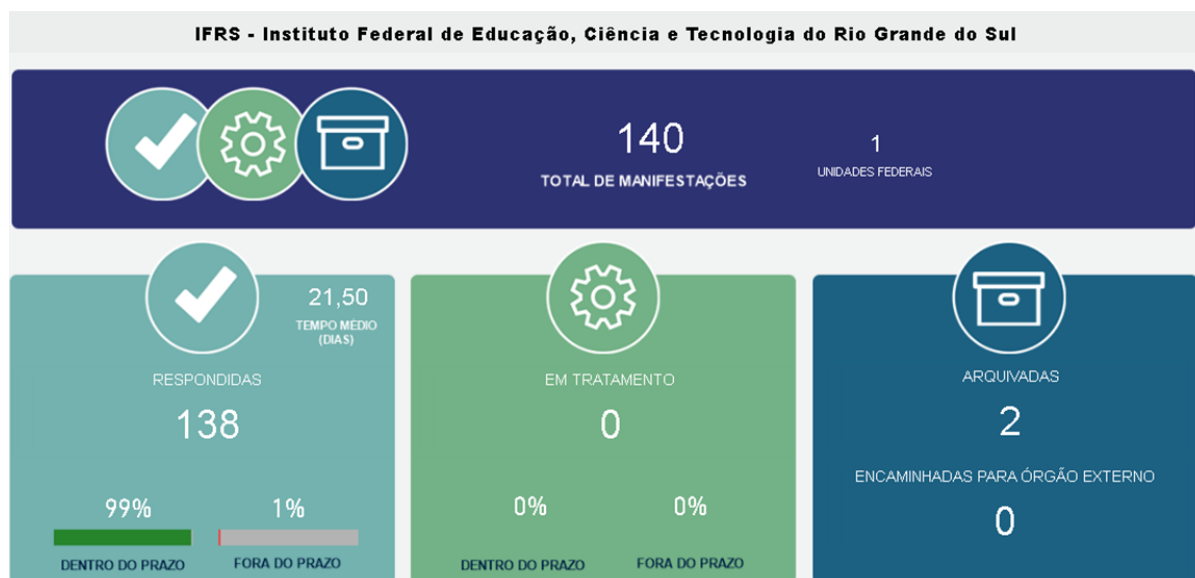
Fonte: <http://paineis.cgu.gov.br/resolveu/index.htm>

Figura 9: Assuntos mais demandados no IFRS– 2021



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

Figura 10: Situação das manifestações registradas no IFRS – 2021



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

Figura 11: Satisfação em relação às demandas registradas no IFRS – 2021



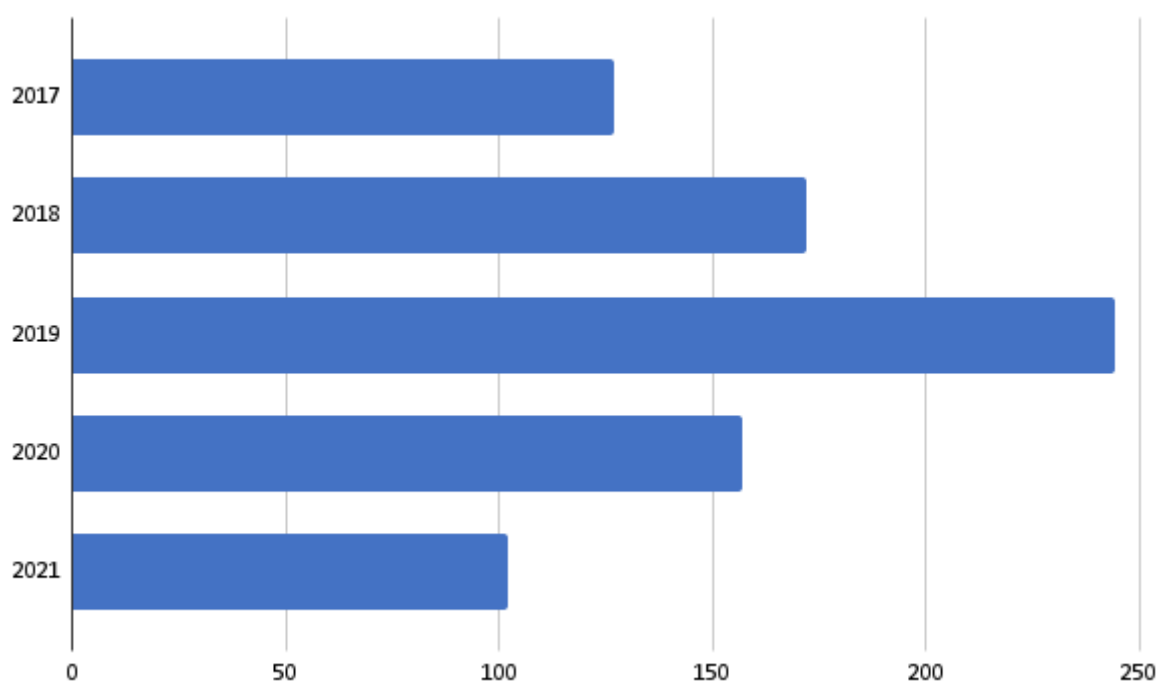
Fonte: <http://paineis.cgu.gov.br/resolveu/index.htm>

Esta pesquisa de satisfação é opcional e não obrigatória, é feita quando o usuário registra uma manifestação no sistema Fala.BR (Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação).

3.3.7 Acesso à Informação

O advento da pandemia em 2020 ocasionou uma queda nas demandas no sistema E-SIC, situação que se repetiu em 2021. Informações em transparência ativa e processos digitalizados facilitaram o acesso da comunidade aos dados da instituição, diminuindo significativamente as demandas solicitadas via sistema. Com a pandemia, as informações foram 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.

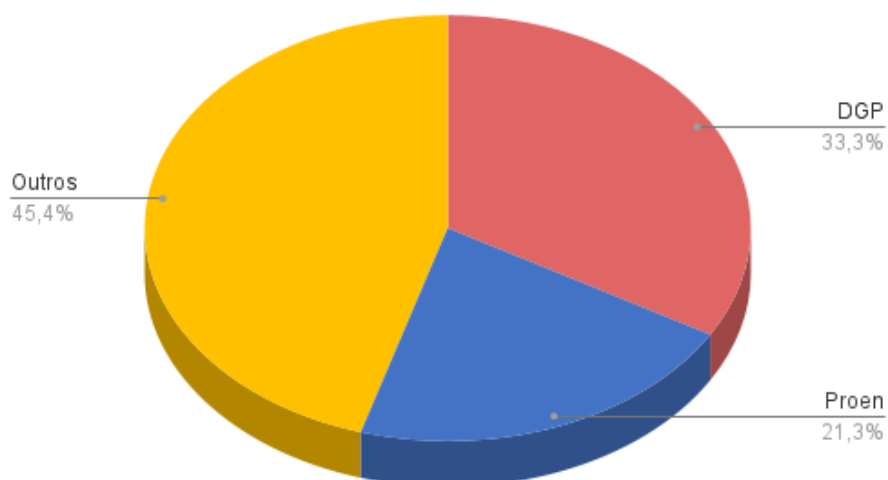
Figura 12: Total de Manifestações nos últimos 5 anos



Fonte: Acesso à Informação

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 externa. 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: Principais Destinatários das Demandas - 2021



Fonte: Acesso à Informação

Os recursos solicitados em resposta às demandas de acesso à informação foram respondidos em sua totalidade.

Não tivemos nenhum recurso demandado à Comissão Mista de Reavaliação de Informações (CMRI).

Figura 14: Total de recursos respondidos em primeira, segunda e terceira instâncias - 2021



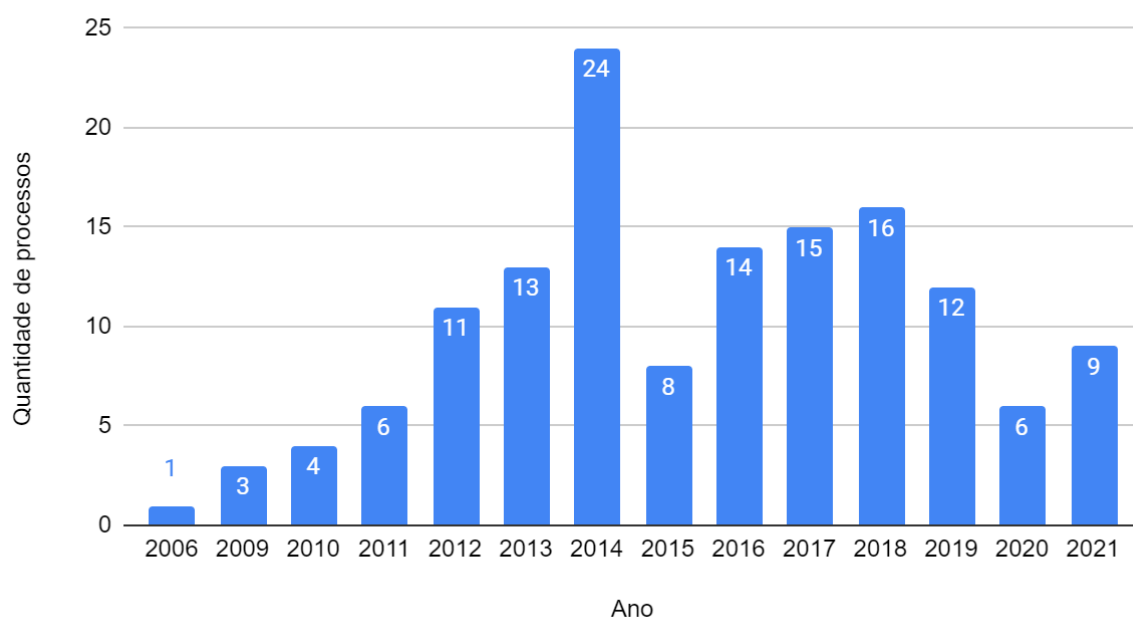
Fonte: <http://paineis.cgu.gov.br/lai/index.htm>

3.3.8 Responsabilização de Servidores

No período de janeiro de 2021 a dezembro de 2021, foram instaurados 5 processos de sindicância e 4 processos administrativos disciplinares, resultando na demissão dois servidores após a conclusão dos referidos processos. Serão sugeridas novas práticas aos Diretores Gerais dos *campi* e no âmbito da Reitoria, a fim de que utilize-se as semanas pedagógicas e formações de docentes como instrumento de conscientização e meio de informação sobre os temas que geram mais denúncias.

Figura 15 – Total de Instaurações de Processos de Correição por Ano

Total de instaurações de processos de correição por ano



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

<https://epad.cgu.gov.br/Recomendacoes/ConsultarRecomendacoes.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.

Transparência Ativa:

- Falta de um sistema que reúna todos os dados necessários para o cálculo de indicadores e formulação de metas.

Comissão de Ética:

- Dificuldade em obter as informações e elementos necessários para o andamento dos processos bem como a elaboração dos relatórios referentes às denúncias enviadas para a Comissão de Ética. Muitas vezes os prazos tiveram que ser dilatados devido a esses fatos.
- Aspectos negativos observados pela Comissão de Ética:
 - O período pandêmico prejudicou a celeridade nos encaminhamentos (enviar/receber retorno, apurar documentos e evidências);
 - A renovação dos membros da Comissão de Ética em tempos curtos (reinício; retomada de trabalho; apropriação dos fluxos e normas);
 - Os calendários divergentes entre os *campi* gerou férias desencontradas além de demandas extras aos docentes membros.

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 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. Em 2021 a DLC revisou o manual, passando a chamar de Guia, tornando o material mais objetivo, contendo procedimentos mais detalhados de fiscalização e pagamento, links para consultas de legislação e modelos de documentos já adaptados para processo eletrônico. Atualmente a PROAD está tentando novo cadastro no SISBACEN, porque a cada 03 meses sem efetiva utilização do sistema, o órgão é inativado.

- 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. Se por um lado as capacitações *on line* facilitam a participação de mais servidores, a não presencialidade dificulta o networking e a troca de experiências com servidores de outras instituições, impossibilitando o compartilhamento de boas práticas de fiscalização e gestão de contratos.
- 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.
- 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 de Custos e Formação de Preços no planejamento da contratação - Em 2021 foi acertado com a área contábil que as planilhas de custo e formação de preços

serão analisadas pelos contadores no momento das repactuações contratuais e incluída esta etapa na nova Coletânea de Fluxos do Setor de Contratos. Ainda falta normatização para o apoio da área contábil na construção das planilhas na fase de planejamento das contratações e a aprovação das mesmas na fase de aceitação das propostas nas sessões públicas dos pregões eletrônicos.

4.2. Principais Avanços e Resultados Alcançados

Em 2021 houve um avanço considerável na implantação das medidas de tratamento aos riscos para a integridade, como pode ser observado no Quadro 01.

Transparência Ativa - Prodi

- Maior detalhamento das ações e das despesas liquidadas dos *campi* e da reitoria.
- Maior transparência na demonstração do atendimento das Resoluções do Consup.
- Início da estruturação do Painel de Governança, com previsão de conclusão em 2022 e monitoramento contínuo.

Comissão de Ética

- Houve uma diminuição no número de denúncias éticas devido à publicização do assunto.
- Com o trabalho remoto mais bem estruturado percebeu-se que, algumas práticas já se tornaram cotidianas. Com as reuniões em formato *online*, é possível ter uma maior maleabilidade na questão de horários, tornando possível a participação de mais membros da CE, visto que temos membros de diversos locais e cargos não tendo o horário de trabalho. Com isso a instituição economiza e torna 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, pacificou-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. Também estamos organizando os processos com a Coordenadoria de Gestão documental, a fim de ajustar ao sistema SIG e passar a utilizar somente processos eletrônicos.

- Aspectos positivos observados pela Comissão de Ética:
- As reuniões virtuais foram produtivas;
- O trabalho colaborativo na elaboração dos pareceres;
- O encaminhamento, sempre que possível, de medidas de ajuste ou de conciliação, em detrimento a medidas punitivas ou de sanção;
- Os membros da Comissão conseguiram imprimir um perfil de trabalho harmonioso;
- A redução de denúncias indevidas à Comissão de Ética sugere que as ações de comunicação e esclarecimento adotadas ao longo dos anos têm surtido efeito.

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 e a aba tramitar auxiliou no melhor desempenho da atividade.

Coordenadoria de Correição:

- Aperfeiçoamento do trabalho remoto. Percebeu-se que, algumas práticas já se tornaram automáticas. Como exemplo, cita-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, pacificou-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. Também estamos organizando os processos com a Coordenadoria de Gestão documental, a fim de ajustar ao sistema SIG e passar a utilizar somente processos eletrônicos.

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. Em 2021 a DLC lançou o novo Guia de Fiscalização de Contratos do IFRS, mais objetivo, funcional e adequado ao sistema de processo eletrônico. Outras áreas técnicas foram consultadas com a finalidade de melhorar os procedimentos e ajustar aos fluxos de contabilidade e financeiro. Segue link do novo Guia: <https://ifrs.edu.br/wp-content/uploads/2021/09/Guia-de-Fiscalizacao-do-IFRS-2021-FINAL-AGOSTO-2021-com-sumario.pdf>
- 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. Criação da comunidade de prática para os fiscais de contratos de serviços terceirizados com dedicação exclusiva de mão de obra.
- 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 e o Decreto nº 10.756/2021;
- 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.

Transparência Ativa

- Finalizar o Painel de Governança.
- Criar a cultura de atualização sistemática do Relatório de Ações e Resultados, tanto no nível da reitoria como nos *campi*.
- Definição das metas do PDI e apresentação dos resultados referentes aos indicadores do PDI e da gestão de riscos.

Comissão de Ética

- Manter e aperfeiçoar o que, com o trabalho remoto, foi possível aprendido e tornar práticas definitivas. Com a verificação de que essa modalidade se mostrou eficiente, assim, possam se perpetuar, de forma a garantir ainda mais eficiência para a administração pública.
- Tornar todos os arquivos digitais e gradativamente abastecer sistemas de informação fazendo com que os novos processos já sejam em modalidade eletrônica.

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.
- Já existe a pesquisa de satisfação para os usuários através do sistema Fala.BR, a instituição poderia criar uma newsletter ou outra forma de divulgação com o tema pesquisa de satisfação da ouvidoria, que terá o intuito de reforçar a importância de responder esta pesquisa como ferramenta de melhoria do serviço de registro de manifestações na Ouvidoria

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 de Custos e formação 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

Este relatório apresenta o resultado do monitoramento e execução do Programa de Integridade do IFRS referente ao exercício de 2021. Além disso, descreve as atividades e ações desenvolvidas pelos membros da Unidade de Gestão da Integridade, dentre elas a revisão do Programa de Integridade.

O Programa de Integridade do IFRS avançou nos últimos anos tendo como pilares diretrizes legais e normativos institucionais. Muitos desafios ainda carecem de um enfrentamento maior para melhorar as ações relativas à integridade que englobam a prevenção, detecção e remediação de atos lesivos à administração pública.

Um grande desafio está relacionado à necessidade de estruturação da UGI como uma unidade dentro da estrutura organizacional do IFRS, o que implica alteração no Regimento Interno da Reitoria, bem como a disponibilidade de estrutura física e de pessoal para atuar plenamente na gestão da integridade. Desta forma, reforça-se a necessidade de apoio e comprometimento da Alta Administração para que a UGI seja estrutura em conformidade com os regramentos legais.

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 envolvem corrupção, fraude, desvio ético e de conduta.

No âmbito do IFRS há um esforço cada vez maior para promover a disseminação de uma cultura de integridade considerando que é de suma importância para atingir os objetivos institucionais e consequentemente, contribuir para a melhoria dos serviços prestados aos cidadãos e à sociedade.

Bento Gonçalves, abril de 2022.

Amilton de Moura Figueiredo
Autoridade de Monitoramento
Portaria 410/2021

ANEXOS

Anexo I – Portaria de Nomeação da UGI



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul
Gabinete do Reitor

PORTARIA Nº 410, DE 30 DE SETEMBRO DE 2021

O REITOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL, no uso das atribuições legais que lhe são conferidas pelo Decreto de 11 de fevereiro de 2020, publicado no D.O.U. de 12 de fevereiro de 2020, RESOLVE:

Art. 1º REVOGAR a portaria nº 678, de 21 de dezembro de 2020.

Art. 2º DESIGNAR os servidores abaixo relacionados para, sob a coordenação do primeiro, integrarem a **Unidade de Gestão de Integridade (UGI)** do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul – IFRS:

Membros Titulares

- a) Presidente da Comissão e Responsável pelo tema Transparência Ativa e Acesso à Informação:
- Amilton de Moura Figueiredo – Matrícula Siape nº 1495949 – Autoridade de Monitoramento.
- b) Secretário da Comissão:
- Conceição Aparecida Gonçalves Destro – Matrícula Siape nº 2985836 – Pró-reitoria de Desenvolvimento Institucional.
- c) Responsável pelo tema Ética e Regra de Conduta para Servidores:
- Alexandre Rodrigues Soares – Matrícula Siape nº 2037609 – Comissão de Ética.
- d) Responsável pelo tema Conflito de Interesses e Nepotismo:
- Marc Emerim – Matrícula Siape nº 1987217 – Diretoria de Gestão de Pessoas.
- e) Responsável pelo tema Responsabilização de Ente Privado:
- Márcio Cristiano dos Santos – Matrícula Siape nº 1676194 – Pró-reitoria adjunta de Administração.
- f) Responsável pelo tema Tratamento de Denúncias:
- Sidia Tecchio – Matrícula Siape nº 2415376 – Ouvidoria.
- g) Responsável pelo tema Acesso à Informação:
- Margô Beatriz Nilsson Ballottin – Matrícula Siape nº 2011425 – Acesso à informação;
- h) Responsável pelo tema Responsabilização de Servidores:
- Suelen Patrícia dos Santos – Matrícula Siape nº 1994456 – Coordenadoria de Correição e Gestão de Processos Disciplinares.

Membros Suplentes:

- a) Responsável pelo tema Transparência Ativa e Acesso à Informação:
- Letícia Martins de Martins – Matrícula Siape nº 1327247 – Pró-reitoria adjunta de Desenvolvimento Institucional.
- b) Secretária da Comissão:
- Sidia Tecchio – Matrícula Siape nº 2415376 – Pró-reitoria de Desenvolvimento Institucional.
- c) Responsável pelo tema Ética e Regra de Conduta para Servidores:
- Tássio Ambrosi Carraro – Matrícula Siape nº 2043118 – Comissão de Ética.
- d) Responsável pelo tema Conflito de Interesses e Nepotismo:
- Michel Victor Gasperin Krindges – Matrícula Siape nº 1669338 – Diretoria de Gestão de Pessoas.
- e) Responsável pelo tema Responsabilização de Ente Privado:



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul
Gabinete do Reitor

- Grazielle Marin Leite – Matrícula Siape nº 1827121 – Pró-reitoria de Administração.
- Jonas Baronio – Matrícula Siape nº 2004803 – Pró-reitoria de Administração.
- f) Responsável pelo tema Tratamento de Denúncias:
 - Margô Beatriz Nilsson Ballottin – Matrícula Siape nº 2011425 – Ouvidoria.
- g) Responsável pelo tema Acesso à Informação:
 - Maria Águeda Santos da Silva - Matrícula Siape nº 2009394 – Acesso à informação;
- h) Responsável pelo tema Responsabilização de Servidores:
 - Suelen da Rolt – Matrícula Siape nº 1678978 – Diretoria de Gestão de Pessoas.

Art. 3º Esta portaria entra em vigor nesta data.


JULIO XANDRO HECK
Reitor do IFRS

Anexo II – Portaria aprovação do Programa de Integridade – 3ª Edição

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul
Gabinete do Reitor

PORTARIA Nº 514, DE 09 DE DEZEMBRO DE 2021

O REITOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo Decreto Presidencial, de 11/02/2020, publicado no DOU de 12/02/2020, e,

CONSIDERANDO a Instrução Normativa Conjunta CGU/MP nº 01, de 10 de maio de 2016, que dispõe sobre controles internos, gestão de riscos e governança no âmbito do Poder Executivo Federal;

CONSIDERANDO 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;

CONSIDERANDO a Portaria CGU 57/2019, de 04 de janeiro de 2019, que 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;

CONSIDERANDO o Decreto nº 10.756, de 27 de julho de 2021, que institui o Sistema de Integridade Pública do Poder Executivo Federal;

RESOLVE:

Art. 1º REVOGAR a Portaria nº 455, de 26 de julho de 2019;

Art. 2º Aprovar o Plano de Integridade do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul.

Art. 3º Esta portaria entra em vigor nesta data.

JÚLIO XANDRO HECK

Reitor do IFRS

(O documento original encontra-se assinado e arquivado no Gabinete do Reitor)

Anexo III – Alterações estabelecidas pelo decreto nº 10.756/2021

ALTERAÇÕES ESTABELECIDAS PELO DECRETO Nº 10.756, DE 27 DE JULHO DE 2021	
PORTARIA Nº 57, DE 4 DE JANEIRO DE 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.	DECRETO Nº 10.756, DE 27 DE JULHO DE 2021 Institui o Sistema de Integridade Pública do Poder Executivo Federal.
	Art. 1º Fica instituído o Sistema de Integridade Pública do Poder Executivo Federal - Sipef, no âmbito dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.
	Art. 3º São objetivos do Sipef: I – coordenar e articular as atividades relativas à integridade; e II – estabelecer padrões para as práticas e medidas de integridade. Art. 4º Compõem o Sipef: I – órgão central: a Secretaria de Transparência e Prevenção da Corrupção da Controladoria-Geral da União; e II – unidades setoriais: as unidades nos órgãos e nas entidades responsáveis pela gestão da integridade, nos termos do disposto no inciso II do caput do art. 19 do Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017. § 1º As atividades das unidades setoriais do Sipef ficarão sujeitas à orientação normativa e à supervisão técnica do órgão central, sem prejuízo da subordinação administrativa regular ao órgão ou à entidade da administração pública federal a que pertençam. § 2º Os órgãos e as entidades da administração pública federal deverão indicar ao órgão central, dentro de sua estrutura regimental disponível, a unidade que atuará como responsável setorial pelas atividades do Sipef até a data de entrada em vigor deste Decreto. § 3º Na hipótese de alteração de unidade setorial responsável, os órgãos e as entidades da

	administração pública federal deverão notificar o órgão central. (...) Art. 7º O Sipef atuará de forma complementar e integrada aos demais sistemas estruturadores existentes, principalmente aqueles que coordenam as atividades de instâncias que prestam apoio ao sistema de integridade a que se refere o inciso IV do caput do art. 2º, de forma a evitar a sobreposição de esforços, racionalizar os custos e melhorar o desempenho e a qualidade dos resultados. Art. 8º Os responsáveis pelas atividades das unidades setoriais deverão ter vínculo permanente com a administração pública federal e possuir reputação ilibada. Parágrafo único. Os responsáveis a que se refere o caput deverão participar das ações de capacitação indicadas pelo órgão central. Art. 9º Fica revogado o art. 20-A do Decreto nº 9.203, de 2017. Art. 10. Este Decreto entra em vigor em 9 de agosto de 2021.
Definições	Definições
Art. 2º Para os efeitos do disposto nesta Portaria, considera-se: I - Programa de Integridade: 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; II - Risco para a Integridade: 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; III - Plano de Integridade: documento, aprovado pela alta administração, que organiza as medidas de integridade a serem adotadas em determinado período de tempo, devendo ser revisado periodicamente.	Art. 2º Para fins do disposto neste Decreto, considera-se: I – programa de integridade - conjunto estruturado de medidas institucionais para prevenção, detecção, punição e remediação de práticas de corrupção e fraude, de irregularidades e de outros desvios éticos e de conduta; II – risco para a integridade - possibilidade de ocorrência de evento de corrupção, fraude, irregularidade ou desvio ético ou de conduta que venha a impactar o cumprimento dos objetivos institucionais; III – plano de integridade - plano que organiza as medidas de integridade a serem adotadas em determinado período de tempo, elaborado por unidade setorial do Sipef e aprovado pela autoridade máxima do órgão ou da entidade; e IV – funções de integridade - funções constantes dos sistemas de corregedoria, ouvidoria, controle interno, gestão da ética e transparência.
Competências da CGU	Compete ao órgão central do Sipef
Art. 8º A Controladoria-Geral da União - CGU monitorará o atendimento do disposto nesta	Art. 5º Compete ao órgão central do Sipef:

Portaria pelos órgãos e entidades e publicará periodicamente esses resultados.	I – estabelecer as normas e os procedimentos para o exercício das competências das unidades integrantes do Sipef e as atribuições dos dirigentes para a gestão dos programas de integridade; II – orientar as atividades relativas à gestão dos riscos para a integridade; III – exercer a supervisão técnica das atividades relacionadas aos programas de integridade geridos pelas unidades setoriais, sem prejuízo da subordinação administrativa dessas unidades ao órgão ou à entidade da administração pública federal a que estiverem vinculadas; IV – coordenar as atividades que exijam ações conjuntas das unidades integrantes do Sipef; V – monitorar e avaliar a atuação das unidades setoriais; VI – realizar ações de comunicação e capacitação relacionadas à integridade; e VII – dar ciência aos órgãos ou às entidades de fatos ou situações que possam comprometer o seu programa de integridade, além de recomendar a adoção das medidas de remediação necessárias.
Competências da UGI	Compete às unidades setoriais do Sipef
Primeira fase 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. § 1oA unidade de gestão da integridade deverá ser dotada de autonomia e de recursos materiais e humanos necessários ao desempenho de suas competências, além de ter acesso às demais	Art. 6º Compete às unidades setoriais do Sipef: I – assessorar a autoridade máxima do órgão ou da entidade nos assuntos relacionados ao programa de integridade; II – articular-se com as demais unidades do órgão ou da entidade que desempenhem funções de integridade para a obtenção de informações necessárias ao monitoramento do programa de integridade; III – coordenar a estruturação, a execução e o monitoramento de seus programas de integridade; IV – promover a orientação e o treinamento, no âmbito do órgão ou da entidade, em assuntos relativos ao programa de integridade; V – elaborar e revisar, periodicamente, o plano de integridade; VI – coordenar a gestão dos riscos para a integridade;

unidades e ao mais alto nível hierárquico do órgão ou entidade. § 2º Os órgãos e as entidades deverão constituir a unidade de gestão de integridade no prazo de 15 (quinze) dias, contados da publicação desta Portaria. Segunda fase 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. Parágrafo único. Os órgãos e as entidades deverão aprovar seus Planos de Integridade até o dia 29 de março de 2019. Terceira fase Art. 7º Na terceira fase, os órgãos e as entidades deverão executar e monitorar seu Programa de Integridade, com base nas medidas definidas por seu Plano de Integridade. Parágrafo único. 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.	VII – monitorar e avaliar, no âmbito do órgão ou da entidade, a implementação das medidas estabelecidas no plano de integridade; VIII – propor ações e medidas, no âmbito do órgão ou da entidade, a partir das informações e dos dados relacionados à gestão do programa de integridade; IX – avaliar as ações e as medidas relativas ao programa de integridade sugeridas pelas demais unidades do órgão ou entidade; X – reportar à autoridade máxima do órgão ou da entidade o andamento do programa de integridade; XI – participar de atividades que exijam a execução de ações conjuntas das unidades integrantes do Sipec, com vistas ao aprimoramento do exercício das atividades comuns; XII – reportar ao órgão central as situações que comprometam o programa de integridade e adotar as medidas necessárias para sua remediação; e XIII – executar outras atividades dos programas de integridade previstos no art. 19 do Decreto nº 9.203, de 2017. Decreto nº 9.203, de 2017. <i>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> <i>I - comprometimento e apoio da alta administração;</i> <i>II - existência de unidade responsável pela implementação no órgão ou na entidade;</i> <i>III - análise, avaliação e gestão dos riscos associados ao tema da integridade; e</i> <i>IV - monitoramento contínuo dos atributos do programa de integridade.</i>
---	---