



UNIFAP

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAPÁ

PLANO DE INTEGRIDADE

VIGÊNCIA 2024/2026

Equipe Técnica

EQUIPE RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO
CLEIDIANE FACUNDES MONTEIRO NASCIMENTO

Unidade de Controle Interno

ADELIA GOMES TEIXEIRA BAHIA

Ouvidoria

TANCREDO CASTELO BRANCO NETO

Corregedoria

JORIELSON BRITO NASCIMENTO

Comissão de Ética

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAPÁ

Rod JK, S/N, Km 02, B. Zerão

68.902-280 – Macapá-AP – gabinete.reitoria@unifap.br

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	4
1.1 Informações Gerais	5
1.2. Principais Competências e Serviços Prestados	7
2. PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO	12
2.1 Definição de Integridade	13
2.1. Normativos que fundamentam o Programa de Integridade	14
3. ESTRUTURAS DA GESTÃO DE INTEGRIDADE	15
3.1. Comitê de Gestão de Governança, Riscos e Controle	15
3.2. Unidade Responsável pela Gestão do Plano de Integridade	17
3.2.1 Unidade de Controle Interno	20
3.2.2 Auditoria Interna	21
3.2.3 Ouvidoria	25
3.2.4 Unidade Disciplinar Discente	27
3.2.5 Superintendência de Ações Afirmativas e Direitos Humanos	27
3.2.6 Gestão de Pessoas	29
3.2.7 Corregedoria	31
3.7. Comissão de Ética	33
4. AÇÕES DE IMPLANTAÇÃO, MONITORAMENTO E ATUALIZAÇÃO PERIÓDICA DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE	38



Apresentação

O presente plano visa a atualização do 1º Programa de Integridade da Universidade Federal do Amapá – Unifap, estabelecendo novo período de vigência, sendo de 2024 a 2026, podendo ser revisado periodicamente. O documento foi revisado com base nas recomendações emanadas pela Controladoria Geral da União e fundamentado nas legislações em vigor, nos guias e manuais relativos à implementação do Programa de Integridade.

O Plano de Integridade busca fortalecer os instrumentos de gerenciamento dos fatores que impactam no processo de gestão da universidade e promover a integração e melhor execução das atividades das unidades de integridades, propiciando a maior capacidade de enfrentar as incertezas com eficiência para melhor atender os objetivos estratégicos definidos no Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI, com foco na prevenção e combate aos princípios éticos, os vícios, fraudes e atos de corrupção.

Assim sendo, este plano sedimenta o entendimento da integridade como uma ferramenta essencial no processo de gestão e tomada de decisão da alta administração e nos mais diversos setores da universidade.

1.1 INFORMAÇÕES GERAIS

O Plano de Integridade da Unifap aborda os mecanismos a serem adotados para prevenir, combater e disseminar a cultura da integridade no âmbito da instituição. Observa-se que o presente documento versa sobre orientações de competências das unidades de integridade, orientações para cumprimento da legislação em vigor e ações que auxiliam na conduta ética e íntegra da universidade e de seus agentes.

Ratifica-se os objetivos do Programa de Integridade da Unifap:

- Apoiar a cultura da integridade na universidade e nos seus parceiros institucionais, visando preservar sua reputação e vincular sua imagem ao senso de ética, responsabilidade e integridade;
- Zelar pela aplicação e observância de códigos de conduta ética, em especial do Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração;
- Incentivar ações de comunicação e de capacitação e uso das estratégias específicas para promoção da integridade, junto aos diversos atores com os quais a Unifap se relaciona;
- Sistematizar práticas relacionadas à gestão de riscos, aos controles internos e à boa governança;
- Desenvolver mecanismos contínuos de monitoramento das atividades desenvolvidas no âmbito da universidade, possibilitando a detecção tempestiva de riscos e eventuais atos ilícitos praticados contra a Administração Pública, com a implementação de medidas corretivas e repressivas;

- Contribuir para a melhoria da gestão pública e o aperfeiçoamento das políticas públicas;
- Incentivar a transparência pública, o controle social e a participação social, incentivando a devida prestação de contas, a responsabilização dos agentes públicos e a melhoria da aplicação dos recursos públicos;
- Apoiar a instituição de ambiente de integridade nas licitações e contratações públicas e nas parcerias com organizações da sociedade civil;
- Adotar medidas preventivas e, quando necessário, de responsabilização de envolvidos que fugirem à conduta ética, e;
- Regulamentar os programas e ações da Unifap relativos ao controle social, à integridade, à transparência e ao acesso à informação.

Em cumprimento ao que prevê o art. 6º do Decreto 9.203/2017 do Governo Federal, cabe à alta administração dos órgãos e entidades implementar mecanismos, instâncias e práticas em observância aos princípios e diretrizes da governança pública. Nesse sentido, a Unifap nomeou a Unidade Responsável pelas demandas de Integridade e suas competências através da Portaria 2225/2018

No aspecto legal, vários normativos dão embasamento às ações relativas à implementação da Integridade no Brasil, a Constituição Federal, as Leis 8.112/90, 8.429/1992, 12.527/2011, 12.813/2013, 12.846/2013; os Decretos 1.171/1994, 7.203/2010; a Exposição de Motivos 37/2000 e a Portaria Interministerial 333/2013, Portaria nº 57/2019-CGU, Decreto nº 11.529/2023.

1.2. Principais Competências e Serviços Prestados

A Universidade Federal do Amapá autorizada pela Lei nº 7.530, de 29 de agosto de 1986, e instituída pelo Decreto nº 98.977, de 02 de março de 1990, como fundação pública, dotada de autonomia didático-científica, disciplinar, administrativa; e de gestão financeira e patrimonial, regida pela Constituição Federal e por legislação infraconstitucional, por seu Regimento Geral e Estatuto e por normativos de seus órgãos colegiados: Conselho Superior Universitário (CONSU) e Conselho Diretor (CONDIR).

Tem por objetivos estabelecidos legalmente ministrar o ensino e desenvolver as ciências, as letras e as artes, a prestação de serviços às entidades públicas e privadas e à comunidade em geral e a promoção do desenvolvimento. Neste sentido, a Unifap atua nos municípios de Macapá, Santana, Mazagão e Oiapoque por meio da oferta de cursos regulares, além da disponibilização de vagas específicas para comunidades Quilombolas do Torrão do Matapi, Carmo do Maruanum, Igarapé do Lago, Curiaú, Mazagão Velho e Abacate da Pedreira. Oferece ainda vagas para cursos na modalidade a distância por meio do Programa Universidade Aberta do Brasil - UAB.

Como missão institucional da Unifap de construir e compartilhar conhecimento, a instituição também executa atividades para além do ensino, tais como pesquisas inovadoras, programas e projetos de extensão com embasamento na melhoria da comunidade local, no desenvolvimento sustentável da Região Amazônica e na valorização do ensino.

Com a finalidade de proporcionar a inter-relação academia, setor privado e governo na construção e compartilhamento de saberes e práticas inovadoras, a Unifap possui projetos voltados à internacionalização universitária que favorecem o avanço e fortalecimento das relações internacionais, o que propicia aos acadêmicos a vivência de outras culturas e conhecimentos. Ainda nessa perspectiva, a Unifap dispõe de convênios e cooperações técnicas com entidades e órgãos públicos, para fins de melhoria da relação interinstitucional e apoio técnico.

A Alta Administração da universidade é representada por um Reitor, que juntamente com seu Vice-Reitor, é eleito pela comunidade acadêmica (alunos e servidores) para exercer o mandato por quatro anos.

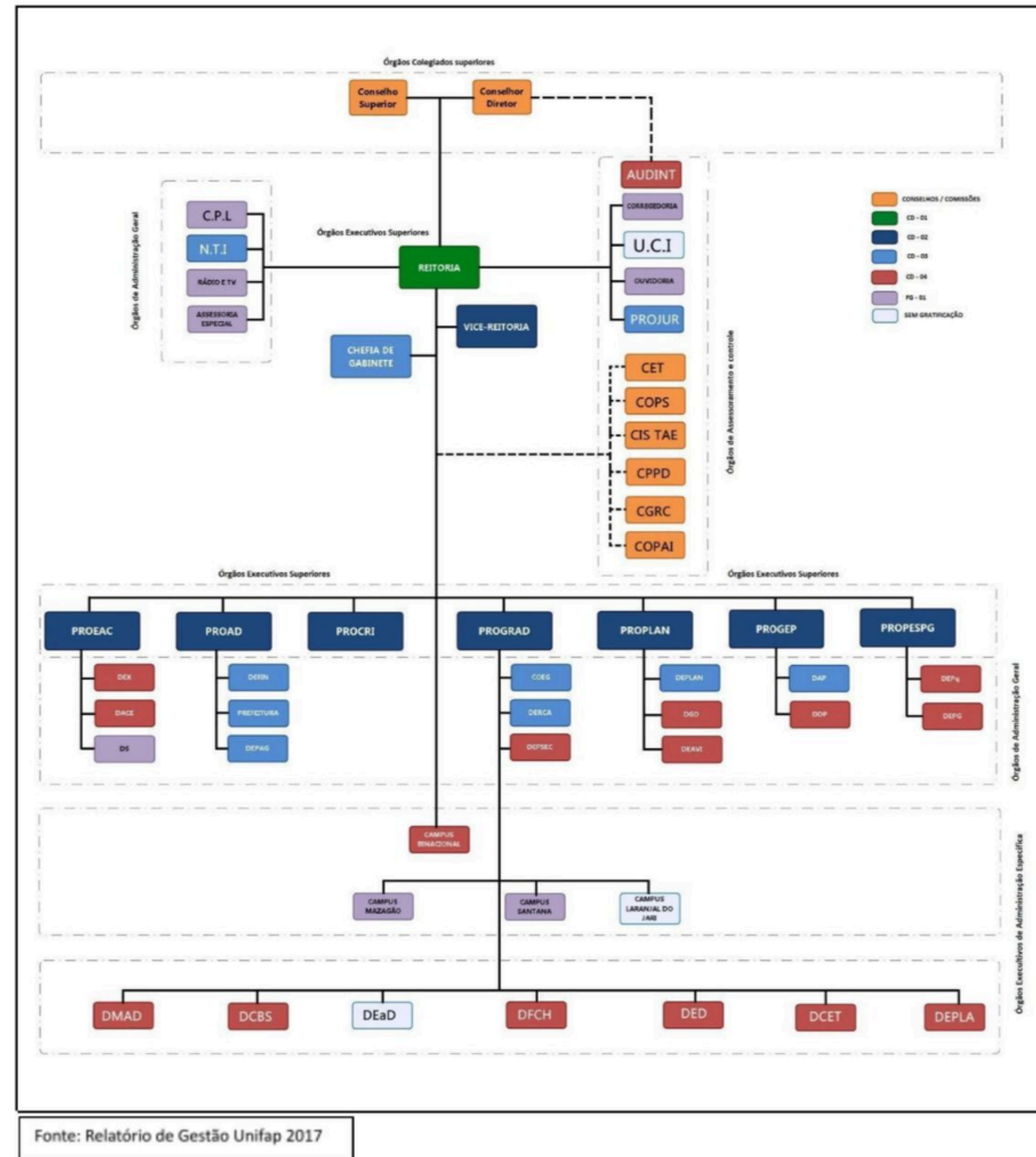
Atualmente, a Unifap é composta por sete Pró-Reitorias, instituídas por meio de Resolução com definição de estrutura e competências específicas, que assessoram a alta gestão, são elas: Pró-Reitoria de Administração (PROAD), Pró-Reitoria de Planejamento (PROPLAN), Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PROPESPG), Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (PROGRAD), Pró-Reitoria de Relações Interinstitucionais (PROCRI) e Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP).

Além de ser composta pelos seguintes órgãos colegiados: Conselho Diretor (Condir) e Conselho Universitário (Consu);

O Condir é o conselho deliberativo relativo às questões de controle e fiscalização econômico-financeira. Ao qual compete, estabelecer normas para execução do regime financeiro, orçamentário e contábil da Universidade; aprovar as propostas orçamentárias anual e plurianual da Universidade e suas alterações, bem como a abertura de créditos adicionais; aprovar o relatório anual de atividades e tomada de contas do reitor, emitindo parecer para encaminhamento ao TCU; acompanhar e fiscalizar a execução orçamentária da Universidade; autorizar a aquisição, alienação, cessão, locação e transferência de bens imóveis da Universidade; e homologar convênios, contratos e acordos firmados com entidades públicas e privadas, nacionais e estrangeiras.

O Consu é o colegiado integrante da Administração Superior, órgão deliberativo e normativo que trata das matérias de administração universitária e instância de recursos, e tem como principais competências: formular a política geral da Universidade e traçar diretrizes e normas em matéria administrativa, didático-científica e disciplinar; aprovar os planos anuais de trabalho, o plano estratégico e diretor da Universidade, o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e o projeto político-pedagógico institucional; aprovar normas internas sobre seleção, admissão, promoção, movimentação, dispensa e aperfeiçoamento de pessoal docente e técnico-administrativo; aprovar os planos de carreira dos corpos docente e técnico-administrativo; aprovar a ampliação e diminuição de vagas destinadas aos cursos da Universidade; aprovar a programação dos cursos, no que tange ao projeto pedagógico de cada um deles; aprovar os programas de pesquisas e extensão; deliberar, como instância superior e de recurso, sobre medidas disciplinares, apuração de responsabilidades, instauração de inquérito e suspensão de atividades.

Abaixo segue demonstrado o Organograma da Unifap:



2. PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

O instrumento de planejamento, a longo prazo, que possibilita a gestão de forma estratégica, é o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) que se constitui como ferramenta essencial na tomada de decisões e no auxílio ao desenvolvimento institucional visando a melhoria da prestação de serviços de ensino, das atividades administrativas em conformidade com a legislação vigente, na gestão financeira eficiente e eficaz.

O PDI da Unifap possui vigência de 2020 a 2026 e visa demonstrar a identidade da instituição no que tange ao cumprimento da missão a que se propõe, às diretrizes, projetos e programas que pretende desenvolver para alcançar os objetivos estabelecidos.

O PDI é o instrumento que define o planejamento macro da universidade no qual estabelece as políticas referentes ao ensino, pesquisa e extensão, objetivos e programas a serem executados pela gestão, delineado de acordo com as especificidades locais, o aparato legal, visando o desenvolvimento, a disseminação do conhecimento e a participação efetiva da sociedade.

Dessa forma, o plano estabeleceu a missão, visão e valores da universidade para os próximos quatro anos:

Missão: Construir e compartilhar saberes e práticas de forma inovadora, com qualidade, nas ações de ensino, pesquisa e extensão, contribuindo com o desenvolvimento sustentável da Região Amazônica.

Visão: Ser referência em educação superior e inovação tecnológica na Região Amazônica, fomentando o desenvolvimento sustentável e a integração social.

Valores: Ética, Democratização, Inovação, Sustentabilidade, Inclusão, Integração e Autonomia

2.1 Definição de Integridade Pública

A integridade no âmbito das instituições públicas refere-se ao comportamento e atuação pautados em valores, princípios e condutas éticas. Toda o órgão e sua equipe de servidores devem executar suas atividades, ações, projetos e planos de forma íntegra, correta, proba e honesta.

Cita-se algumas funções e processos de integridade que devem ser implementados nas instituições, conforme preceitua a Portaria nº 57/2016-CGU:

- Promoção da ética e de regras de conduta;
- Promoção da transparência ativa e do acesso à informação;
- Tratamento de conflitos de interesses e nepotismo;
- Tratamento de denúncias;
- Funcionamento de controles internos e do cumprimento de recomendações de auditoria;
- Procedimentos de responsabilização.

2.2 Normativos que fundamentam o Programa de Integridade

- Instrução Normativa Conjunta N.º 01, de 10 de Maio de 2016, da CGU: Dispõe sobre controles internos, gestão de riscos e governança no âmbito do Poder Executivo federal.
- Decreto N.º 9.203, de 22 de Novembro de 2017, da Presidência da República: Dispõe sobre a política de governança na administração pública federal direta, autárquica e fundacional.
- Portaria N.º 57, de 4 de Janeiro de 2019, da CGU: Altera a Portaria CGU n.º 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.
- Decreto n.º 11.529/2023, de 11 de maio de 2023, que Institui o sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal e a Política de Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal.

3. ESTRUTURAS DA GESTÃO DE INTEGRIDADE

3.1 Comitê de Gestão de Governança, Riscos e Controle

Em maio de 2017 foi implantado o Comitê de Governança Riscos e Controles, através da Portaria nº 03/2017-UNIFAP, com a composição e definição de atribuições de acordo com a Instrução Normativa nº 01/2016-CGU/TCU .

- I - promover práticas e princípios de conduta e padrões de comportamento na administração pública;
- II - institucionalizar estruturas adequadas de governança, gestão de riscos e controles internos;
- III - promover o desenvolvimento contínuo dos agentes públicos e incentivar a adoção de boas práticas de governança, de gestão de riscos e de controles internos;
- IV - garantir a aderência às regulamentações, leis, códigos, normas e padrões, com vistas à condução das políticas e à prestação de serviços de interesse público;
- V - promover a integração dos agentes responsáveis pela governança, pela gestão de riscos e pelos controles internos;

- VI - promover a adoção de práticas que institucionalizem a responsabilidade dos agentes públicos na prestação de contas, na transparência e na efetividade das informações;
- VII - aprovar política, diretrizes, metodologias e mecanismos, para comunicação e institucionalização da gestão de riscos e dos controles internos;
- VIII - supervisionar o mapeamento e a avaliação dos riscos-chave que podem comprometer a prestação de serviços de interesse público;
- IX - liderar e supervisionar a institucionalização da gestão de riscos e dos controles internos, oferecendo suporte necessário para sua efetiva implementação no órgão ou entidade.
- X - estabelecer limites de exposição a riscos globais do órgão, bem como os limites de alçada ao nível de unidade, política pública ou atividade;
- XI - aprovar e supervisionar método de priorização de temas e macroprocessos para gerenciamento de riscos e implementação dos controles internos da gestão;
- XII - monitorar as recomendações e orientações deliberadas pelo GRC.

Observa-se que o CGR tem como finalidade promover, acompanhar e avaliar ações de integridade no âmbito institucional, com foco na implantação da gestão de riscos voltado para os objetivos definidos no Plano de Desenvolvimento Institucional-PDI.

3.2 Unidade Responsável pela Gestão do Plano de Integridade

A Portaria nº 2225/2018-UNIFAP, atribuiu a Reitoria como Unidade de Gestão de Integridade, responsável pela coordenação da estruturação, execução e monitoramento do Programa de Integridade.

As servidoras atualmente responsáveis pelo monitoramento do Plano de Integridade da Unifap, foram designadas pela Portaria nº 0764/2021: Cleidiane Facundes Monteiro Nascimento, Matrícula Siape: 2039160 e a Servidora: Rosa Maria Vilhena Farias, Matrícula Siape 3072798.

Abaixo seguem descritas as competências da Unidade de Gestão de Integridade, estabelecidas na Portaria nº 2225/2018-UNIFAP:

I – Coordenar a elaboração e revisão de Plano de Integridade, com vistas à prevenção e à mitigação de vulnerabilidades eventualmente identificadas;

II – Coordenar a implementação do programa de integridade e exercer o seu monitoramento contínuo, visando seu aperfeiçoamento na prevenção, detecção e combate à ocorrência de atos lesivos;

III – Atuar na orientação e treinamento dos servidores da Universidade Federal do Amapá com relação aos temas atinentes ao programa de integridade;

IV – Promover outras ações relacionadas à gestão da integridade, em conjunto com as demais áreas da Universidade Federal do Amapá.

As atribuições da Unidade de Gestão da Integridade (UGI) são:

I - Submeter à aprovação da Reitoria da Unifap a proposta de Plano de Integridade e revisá-lo periodicamente;

II – Levantar a situação das unidades relacionadas ao programa de integridade e, caso necessário, propor ações para sua estruturação ou fortalecimento;

III – Apoiar a Unidade de Gestão de Riscos no levantamento de riscos para a integridade e proposição de plano de tratamento;

IV – Coordenar a disseminação de informações sobre o Programa de Integridade na Unifap;

V – Planejar e participar de ações de treinamento relacionadas ao Programa de Integridade na Unifap;

- VI - Identificar eventuais vulnerabilidades à integridade nos trabalhos desenvolvidos pela organização, propondo, em conjunto com outras unidades, medidas para mitigação;
- VII – Monitorar o Programa de Integridade da Unifap e propor ações para seu aperfeiçoamento; e
- VIII – Propor estratégias para expansão do programa para fornecedores e terceiros que se relacionam com a Unifap.

A Unifap ainda não dispõe de UGI formalmente implementada, conforme citado anteriormente, as responsabilidades ficaram a cargo do Gabinete da Reitoria. No entanto, outras unidades administrativas tratam de ações, processos e funções relativas ao Plano de Integridade, as quais destacam-se: a Comissão de Ética, a Ouvidoria, a Auditoria Interna, a Unidade Disciplinar Discente, Unidade de Controle Interno, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, a Superintendência de Ações Afirmativas e Direitos Humanos da Unifap, Corregedoria, dentre outras.

Nesse sentido, serão abordadas as competências das respectivas unidades.

3.2.1 Unidade de Controle Interno

Criada por meio da Resolução nº 20/2000-UNIFAP, tem como competência:

- I - assessorar os gestores da instituição no acompanhamento da execução dos projetos, planos, ações, políticas, sistemas, recursos e esforços institucionais, com vistas ao monitoramento do nível de execução das metas, o alcance dos objetivos e a adequação do controle;
- II - propor mecanismos para o exercício do controle preventivo e social inerentes às ações da universidade, quando couber, bem como a adequação aos mecanismos de integridade e valores éticos;
- III - acompanhar a implementação das recomendações dos órgãos/unidades do sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal e do Tribunal de Contas da União;
- IV - acompanhar e monitorar as orientações e recomendações exaradas pela Auditoria Interna.

3.2.2 Auditoria Interna

A Auditoria Interna da Universidade criada por meio da Resolução nº 020, de dezembro de 2001, tem como principal finalidade assessorar e avaliar os serviços da universidade de acordo com os requisitos técnicos e legais observando-se os princípios da economicidade, eficácia e eficiência, a gestão de risco, o controle interno, o cumprimento das metas, a execução dos programas de governo e os orçamentos da união.

Neste sentido, a Audint atua como elemento estratégico no processo de gestão à medida que contribui para o fortalecimento da gestão da governança institucional com a verificação e indicação/recomendação de melhorias passíveis de adoção pela administração.

A respectiva unidade está vinculada ao Conselho Diretor da Unifap e está sujeita à orientação normativa e supervisão técnica do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal, nos termos do art. 15 do Decreto nº 3.591, de 6 de setembro de 2000 e suas alterações.

De acordo com o Art. 24 do Regimento Interno da universidade, a Audint dispõe das seguintes competências:

I – acompanhar o cumprimento das metas previstas no plano plurianual da UNIFAP, a execução dos programas e do orçamento;

II - assessorar os gestores no acompanhamento da execução dos programas pertinentes, com o objetivo de comprovar o nível de execução das metas, o alcance dos objetivos e adequação do gerenciamento;

III - verificar a execução do orçamento da instituição, visando comprovar a sua conformidade com os limites e destinações estabelecidos na legislação

IV – orientar os gestores quanto aos princípios e às normas de controle interno, inclusive sobre a forma de prestar contas;

V – examinar e emitir parecer prévio sobre a prestação de contas anual da UNIFAP;

VI – acompanhar a implementação das recomendações dos órgãos/unidades do sistema de controle interno do poder executivo federal e do Tribunal de Contas da União - TCU;

- VII – comunicar tempestivamente à Secretaria Federal de Controle Interno, sob pena de responsabilidade solidária, os fatos irregulares que causarem prejuízo ao erário, após dar ciência à direção da entidade e esgotadas todas as medidas corretivas, sob o ponto de vista administrativo, para o ressarcimento devido;
- VIII – verificar a consistência e a fidedignidade dos dados e informações que compõem as compras de bens e serviços da Instituição;
- IX – analisar a consistência dos atos de aposentadoria, pensão e admissão de pessoal;
- X – examinar e acompanhar o desenvolvimento, a regularidade e a integridade de todas as compras de bens e serviços da Instituição;
- XI – examinar e acompanhar as operações contratuais relativas à receita e à despesa, assim como de convênios, acordos, ajustes e outros;
- XII – realizar trabalhos específicos por solicitação da administração superior ou dos Conselhos;
- XIII – identificar as necessidades de treinamento da equipe técnica e do pessoal de apoio, com vistas a mantê-los atualizados e em constante aperfeiçoamento;

- XIV – propor a instauração de processo administrativo, quando da ocorrência de indícios e evidências de irregularidades;
- XV – propor tomada de contas, quando se verificar que determinada conta não foi prestada, ou que ocorreu alguma falha, desvio ou outra irregularidade de que resulte prejuízo à Universidade;
- XVI – apresentar relatórios periódicos dos trabalhos realizados, ressaltando as falhas eventualmente encontradas;
- XVII – elaborar o plano plurianual de atividades de auditoria interna – PPAAI - do exercício seguinte;
- e XVIII – elaborar o relatório anual de atividades de auditoria interna – RAAAI - para encaminhamento à unidade de controle interno em que estiver jurisdicionado.

3.2.3. Ouvidoria

A Ouvidoria da Unifap foi implantada por meio da resolução nº 10/2010 do Conselho Superior, é responsável pela interação entre a sociedade e a instituição servindo como canal facilitador do diálogo entre o cidadão e a universidade. É a unidade institucional responsável pelos serviços de informação, pelo tratamento das solicitações, denúncias, sugestões e elogios, de acordo com a Lei de Acesso à Informação, e pelo controle e participação social.

O regimento da Ouvidoria da Unifap está em fase de análise e tramitação no Conselho Superior, sob o Processo de nº 23125.008227/2019-, o qual define como competências:

- I – Implementar uma política de Mediação dos Conflitos dentro da UNIFAP;
- II - Receber e encaminhar, quando devidamente apresentadas, as reclamações, denúncias, críticas, sugestões ou elogios que lhe forem dirigidas pela comunidade;
- III - Acompanhar as providências adotadas pelos setores competentes, mantendo o requerente informado desse procedimento;
- IV - Recomendar a instauração de procedimentos administrativos para exame técnico das questões e a adoção de medidas necessárias para adequada prestação do serviço público;
- V - Propor aos órgãos administrativos medidas de edição, alteração, revogação e aperfeiçoamento da organização e do funcionamento acadêmico ou administrativo da UNIFAP;

- VI – Promover o encaminhamento de manifestações entre os órgãos e entidades e a integração de informações relacionadas às ações de ouvidoria;
- VII – realizar ações conjuntas para o intercâmbio de experiências sobre temas de ouvidoria;
- VIII – promover capacitações em temas relevantes ao trabalho das ouvidorias, bem como seminários, conferências e outros eventos de interesse na Mediação de Conflitos;
- IX – estimular formas de participação social no acompanhamento das políticas e dos serviços públicos;
- X – realizar estudos e propor diretrizes para as ações de ouvidoria;
- XI – estabelecer e divulgar sua rotina de atividades;
- XII – encaminhar relatório anual de suas atividades à Reitoria.

Com essa finalidade, a Ouvidoria executa suas atividades com o uso dos sistemas: e-SIC: Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão, possibilita que qualquer pessoa, física ou jurídica, envie solicitação de acesso à informação, acompanhe o prazo e a resposta da requisição. e-OUV, Sistema para recepcionar e responder manifestações, tais como: sugestões, elogios, requisições, reclamações e denúncias referentes às políticas e aos serviços públicos. e-mail - correio eletrônico ouvidoria@unifap.br; Canal de denúncia: ferramenta de denúncia disponível na página da universidade.

A atuação da Ouvidoria está fundada na visão mediadora dos conflitos, visando reduzir o número de processos administrativos e demandas litigiosas, em observância a legislação em vigor e ao devido processo legal.

3.2.4 Unidade Disciplinar Discente

Foi criada por meio da Resolução nº 16/2022-CONSU/UNIFAP que institui o regimento disciplinar discente. A respectiva unidade tem a finalidade de apurar, atuar e emitir documentos, pareceres relativos a infrações disciplinares e/ou omissões dos discentes com base no regimento interno.

3.2.5 Superintendência de Ações Afirmativas e Direitos Humanos (SUPADH)

A Superintendência de Ações Afirmativas e Direitos Humanos da Unifap foi criada pela Resolução nº 021/2022-UNIFAP que Institui a Política de Ações Afirmativas (PAAf) da Universidade Federal do Amapá (UNIFAP), nesse normativo as atribuições da unidade estão estabelecidas no artigo 8º :

I - propor ações afirmativas, em consórcio com Órgãos públicos, Organizações não-Governamentais, movimentos sociais, redes e articulações civis que atuam na promoção e defesa de direitos dos coletivos referidos nesta Resolução; II - promover, periodicamente, atividades em defesa dos Direitos Humanos e de combate a diferentes formas de opressão;

III - assessorar, acompanhar e avaliar as ações afirmativas na UNIFAP, definidas pelas Pró-Reitorias nas áreas de Ensino, Pesquisa e Extensão, e executadas no âmbito das Unidades Acadêmicas;

- IV - criar condições institucionais para o funcionamento da Comissão Permanente de Ações Afirmativas;
- V - elaborar, implementar e avaliar o Plano Institucional de Políticas Afirmativas da UNIFAP;
- VI - planejar, em comum acordo com a CPAA, cada Processo Seletivo Diferenciado; VII - garantir as condições técnicas e orçamentárias indispensáveis à realização dos Processos Seletivos Diferenciados para cada público destinatário desta Resolução;
- VIII - assessorar a criação do Banco de Dados de Cotista, zelando pela atualização permanente do referido sistema de informações;
- IX - intervir em casos de violação de Direitos Humanos que venham a ocorrer no âmbito da UNIFAP, atingindo a algum beneficiado pela Política de Cotas.

3.2.6 Gestão de Pessoas

Sendo uma unidade essencial para o monitoramento da integridade relacionada ao pessoal que compõe o quadro de servidores e colaboradores da universidade, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas foi formalmente instituída a partir da publicação da Resolução nº 01/2013-CONDIR, que estabelece as seguintes atribuições:

- planejar, coordenar, orientar, promover a execução, acompanhar políticas de Gestão de Pessoas;
- Gerir o sistema de gestão de pessoas no âmbito da UNIFAP;
- Promover as ações estabelecidas no Plano de Desenvolvimento Institucional e no Plano de Gestão;
- Assessorar o Reitor nos assuntos de gestão de pessoas no âmbito da UNIFAP.

Nessa perspectiva, a PROGEP promove atividades relativas ao incentivo dos servidores na conduta ética, íntegra, o comprometimento com educação e honra em suas atuações em todos os níveis.

Ainda nesse sentido, a Gestão de Pessoas é responsável pela implementação da política de Gestão de Pessoas na UNIFAP, com vistas a definição do plano de capacitação e desenvolvimento, a promoção da qualidade de vida e saúde, as ações relativas ao processo de admissão de servidores via concurso público e movimentações funcionais, de assuntos financeiros e de alterações existentes na vida funcional dos servidores.

Cabe à Pró-Reitoria também a função de identificar e tratar situações que ocasionam conflitos de interesses, nepotismo e prevenção do assédio, no âmbito da área de gestão de pessoas, na instituição, e propor intervenções para disseminar informações aos servidores sobre a temática de integridade em caráter preventivo .

Nesse sentido, algumas ações vêm sendo executadas pela PROGEP relacionadas ao tema:

Evento/Curso	Tipo	Público Alvo
Ética, Cidadania e Serviço Público	Curso disponibilidade na Plataforma Cursos Livre Unifap	Servidores e Comunidade em Geral
Prevenção de Fraudes e Corrupção	Plataforma Capacita Unifap	Servidores e Comunidade em Geral

Capacitações por meio da Escola Nacional de Administração Pública - ENAP. A Escola Virtual do Governo, por meio da sua página <https://www.escolavirtual.gov.br>, disponibiliza diversos cursos gratuitos com temáticas relacionadas a ética, integridade, gestão e governança pública, os quais podem ser acessados na página da escola e são divulgados aos servidores por meio de documentos internos e e-mails veiculados pela Divisão de Capacitação Profissional da universidade.

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Unifap, no qual constam as previsões de capacitações a serem realizadas em 2024 podem ser acessadas através do link: <https://www2.unifap.br/drh/plano-de-desenvolvimento-de-pessoas-pdp/>

3.2.7 Corregedoria

A Corregedoria é o setor responsável pelo tratamento das questões disciplinares no âmbito da universidade, com o objetivo de realizar a prevenção e a apuração de indícios de irregularidades praticados por servidores.

A unidade foi criada no ano de 2015, Resolução nº 16/2016-CONSU, e tem como competências:

- I – propor ao Órgão Central do Sistema medidas que visem à definição, padronização, sistematização e normatização dos procedimentos operacionais atinentes à atividade de correição;
- II – participar de atividades que exijam ações conjugadas das unidades integrantes do Sistema de Correição, com vistas ao aprimoramento do exercício das atribuições que lhes são comuns;
- III – sugerir ao Órgão Central do Sistema procedimentos relativo ao aprimoramento das atividades relacionadas às sindicâncias e aos processos administrativos disciplinares;
- IV – instaurar ou determinar a instauração de procedimentos e processos disciplinares, sem prejuízo de sua iniciativa pela autoridade a que se refere o art. 143 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;
- V – manter registro atualizado da tramitação e resultado dos processos e expedientes em curso;
- VI – encaminhar ao Órgão Central do Sistema dados consolidados e sistematizados, relativos aos resultados das sindicâncias e processos administrativos disciplinares, bem como à aplicação das penas respectivas;

VII – supervisionar as atividades de correição internas;

VIII – atestar a participação de servidores nas comissões disciplinares;

IX – informar, por intermédio de sistema eletrônico a ser desenvolvido pelo Núcleo de Tecnologia da Informação e Comunicação – NTI, à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, quando consultada, se os servidores em processo de redistribuição, aposentadoria, vacância, afastamentos, entre outros, respondem ou não a procedimento disciplinar;

X – acessar de forma irrestrita os assentamentos funcionais dos servidores do quadro da Universidade Federal do Amapá, inclusive com senhas de acessos aos sistemas: (i) Sistema de Gestão de Pessoas do Governo Federal – SIGEPE; e (ii) Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal – SIAFI; ou quaisquer outros sistemas e/ou meios de consulta que se fizerem necessários para subsidiar os procedimentos disciplinares;

XI – promover ações permanentes relacionadas à prevenção e apuração de irregularidades, no âmbito da Universidade Federal do Amapá;

XII – prestar apoio ao Órgão Central do Sistema na instituição e manutenção de informações, para o exercício das atividades de correição; e

XIII – propor medidas ao Órgão Central do Sistema visando à criação de condições melhores e mais eficientes para o exercício da atividade de correição.

3. 2.8 Comissão de Ética

A Comissão de Ética da universidade foi instalada por meio da Resolução nº 11/2011-CONSU, em cumprimento ao que dispõe o decreto 1.171, de 22 de junho de 1994. Tem como finalidade prestar orientação sobre a ética profissional do servidor no trato com as pessoas e com o patrimônio público. executar ações de conscientização do servidor e da comunidade acadêmica referentes às condutas em desacordo com os normativos éticos, imputações ou de procedimentos suscetíveis de censura ou apuração.

Em novembro de 2021, foi nomeada nova composição da Comissão de Ética da Unifap através da Portaria nº 1411/2023-UNIFAP. Por ser instância consultiva de dirigentes e servidores têm a capacidade de auxiliar a gestão na aplicação do Código de Ética do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, Decreto nº 1.191/1994 e outros normativos que regulamentam sua existência.

A respectiva comissão pode apurar, mediante denúncia ou de ofício, as condutas em desacordo com as normas éticas pertinentes e sugerir a realização de ações com vistas a disseminação, capacitação e treinamento sobre as normas de ética e disciplina. O regimento interno da comissão está em fase de conclusão e posterior publicação, constam no teor do respectivo documento as seguintes competências:

I. Atuar como instância consultiva do/a Reitor/a, e dos servidores da UNIFAP, nos assuntos relacionados à ética do servidor civil do Poder Executivo Federal.

- II. Aplicar o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal e da Universidade Federal do Amapá, devendo:
- a) submeter à Comissão de Ética Pública (CEP) propostas de aperfeiçoamento do Código de Ética Profissional;
 - b) apurar, de ofício ou mediante denúncia, fato ou conduta que estejam em desacordo com as normas éticas pertinentes;
 - c) recomendar, acompanhar e avaliar o desenvolvimento de ações objetivando a disseminação, capacitação e treinamento sobre as normas de ética e disciplina;

Art. 2º Instaurar processo para apuração de fato ou conduta que possa configurar descumprimento ao padrão ético recomendado aos agentes públicos;

Art. 3º Representar a UNIFAP na Rede de Ética do Poder Executivo Federal;

Art. 4º Supervisionar a observância do Código de Conduta da Alta Administração Federal e comunicar à CEP situações que possam configurar descumprimento de suas normas;

Art. 5º Aplicar o Código de Ética da UNIFAP nos casos não contemplados pelo Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal;

Art. 6º Orientar e aconselhar sobre a conduta ética do servidor, inclusive no relacionamento com os alunos, cidadãos e no resguardo do patrimônio público;

Art. 7º Responder a consultas que lhe forem dirigidas no âmbito de sua competência;

Art. 8º Receber denúncias e representações, identificadas ou anônimas, contra servidores por suposto descumprimento às normas éticas, procedendo à apuração;

Art. 9º Convocar servidor e convidar outras pessoas a prestar informação, quando no exercício de sua competência apurativa;

Art. 10º Requisitar às partes, aos agentes públicos e aos órgãos e às entidades federais informações e documentos necessários à instrução de expedientes;

Art. 11º Requerer informações e documentos necessários à instrução de expedientes a agentes públicos e a órgãos e entidades de outros entes da federação ou de outros Poderes da República;

Art. 12º Realizar diligências e solicitar pareceres de especialistas;

Art. 13º Aplicar a penalidade de censura ética ao servidor e encaminhar cópia do ato ao Reitor, podendo também:

- §1.sugerir ao Reitor a exoneração de ocupante de cargo ou função de confiança;
- §2.sugerir ao Reitor o retorno do servidor ao órgão ou à entidade de origem;
- §3. sugerir ao Reitor a remessa de expediente ao órgão competente para exame de eventuais transgressões de naturezas diversas;
- §4. adotar uma ou mais das seguintes providências em caso de constatação de irregularidade:
- 1.Proposição de Acordo de Conduta Pessoal e Profissional (ACPP);
 2. Proposição de mediação de conflitos;
 3. Sugestão de abertura de sindicância ou de Processo Administrativo Disciplinar (PAD);
 4. Recomendação Ética; e
 5. Censura Ética.

Art.14º Notificar as partes sobre suas decisões;

Art. 15º Remeter as denúncias e/ou os processos ao órgão competente, cuja apuração seja da responsabilidade de órgão distinto;

Art.16º Submeter ao Reitor sugestões de aprimoramento ao Código de Ética do Servidor da Universidade Federal do Amapá;

Art. 17º Dirimir dúvidas a respeito da interpretação das normas de conduta ética e deliberar sobre os casos omissos, observando as normas e as orientações da CEP;

Art. 18º Elaborar e propor alterações ao Código de Ética do Servidor da Universidade Federal do Amapá;

Art. 19º Requisitar servidor para prestar serviços transitórios técnicos ou administrativos à Comissão de Ética, mediante prévia autorização do Reitor;

Art. 20º Elaborar e executar o plano de trabalho de gestão da ética;

Art. 21º Indicar por meio de ato interno, representantes locais da Comissão de Ética, a serem designados pelo Reitor, para contribuir nos trabalhos de educação e de comunicação;

Art. 22º Instaurar procedimento para apuração de ato que possa configurar descumprimento do Código de Ética Profissional do Servidor ART 23º Público Civil do Poder Executivo Federal e do Código de Ética da UNIFAP;

Art. 24º Esclarecer e julgar comportamentos com indícios de desvios éticos;

Art. 25º Arquivar os processos quando não seja comprovado o desvio ético ou configurada infração ética;

Art. 26º Dar publicidade de seus atos, observada as restrições

Parágrafo único. A deliberação pela censura ética só será válida se tomada com a presença totalidade dos membros da Comissão de Ética.

4. AÇÕES DE IMPLANTAÇÃO, MONITORAMENTO E ATUALIZAÇÃO PERIÓDICA DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

4.1 Gerenciamento de Riscos

Considerando que a Gestão de Risco é etapa essencial para que a instituição identifique eventos capazes de impactar a realização de suas ações de forma íntegra e ética. Observou-se que a Universidade Federal do Amapá adotou algumas medidas para efetivar a implantação do gerenciamento dos riscos, tais como:

- Portaria 0661/2017 que institui o Comitê de Gestão de Governança, Riscos e Controles, disposta na seção Anexos;
- Portaria 01/2017 do Comitê de Gestão de Governança, Riscos e Controles, que dispõe sobre a política de gestão de riscos na Unifap, disposta na seção Anexos;
- Portaria 02/2017 do Comitê de Gestão de Governança, Riscos e Controles, que define normas e procedimentos deste Comitê, disposta na seção Anexos;

- Portaria 03/2017 do Comitê de Gestão de Governança, Riscos e Controles, que aprova o Regimento deste Comitê, disposta na seção Anexos.

As ações de implementação do gerenciamento dos riscos na universidade ficaram sob a responsabilidade da Pró-Reitoria de Planejamento. Contudo, verificou-se que cada unidade terá a incumbência de mapear os seus próprios riscos, em observância ao Manual de Gestão de Riscos da CGU e outros normativos pertinentes. Porém, é necessário a elaboração de planejamento em que estabeleça as atividades e cronograma de execução.

4.1.1 Dos Riscos à integridade

A Portaria da CGU nº 57/2019, conceitua os riscos à integridade, como sendo: vulnerabilidades que podem favorecer ou facilitar a ocorrência de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e/ou desvios éticos e de conduta, podendo comprometer os objetivos da instituição.

Alguns mecanismos são necessários para a adoção de controles internos de prevenção, detecção e remediação de fraudes, irregularidades e desvios de conduta, dentre eles: o Comprometimento e apoio da alta direção; Definição e fortalecimento de instâncias de integridade; Análise e gestão de riscos e estratégias de monitoramento contínuo, os quais serão resultantes das atividades executadas pelas unidades de integridade.

Nesse sentido, o gerenciamento de riscos tem a finalidade de identificar, avaliar e monitorar fatores internos ou externos que podem ocasionar impactos à execução do Programa de Integridade e aos objetivos estratégicos estabelecidos no PDI.

Nessa perspectiva, com base na sinalização definida pela CGU no Manual de Gestão de Risco, os riscos mais comuns relacionados à integridade nas instituições públicas são:

Risco	Descrição
Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados	<p>Conduta contrária ao interesse público, valendo-se da sua condição para atender interesse privado, em benefício próprio ou de terceiro.</p> <p>Algumas das formas de abuso de posição ou poder em favor de interesses privados são:</p> <ul style="list-style-type: none"> · concessão de cargos ou vantagens em troca de apoio ou auxílio; · esquivar-se do cumprimento de obrigações; · falsificação de informação para interesses privados; e · outras formas de favorecimento – a outros ou a si mesmo.
NEPOTISMO	<p>O nepotismo pode ser entendido como uma das formas de abuso de posição ou poder em favor de interesses privados 14, em que se favorecem familiares.</p> <p>O Decreto nº 7.203/2010 dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da administração pública federal. Para efeitos do decreto, familiar se trata de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau.</p>

O nepotismo pode ser presumido ou requerer apuração específica.

Nepotismo presumido

- contratação de familiares para cargos em comissão e função de confiança;
- contratação de familiares para vagas de estágio e de atendimento a necessidade temporária de excepcional interesse público; e
- contratação de pessoa jurídica de familiar por agente público responsável por licitação.

Apuração específica

- nepotismo cruzado;
- contratação de familiares para prestação de serviços terceirizados; e nomeações, contratações não previstas expressamente no decreto.

Conflito de Interesses

A Lei nº 12.813/2013 dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego.

De acordo com a Lei, conflito de interesses trata da situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública.

Estas são as situações que configuram conflito de interesses conforme a Lei:

- uso de informação privilegiada;
- relação de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão;

	<ul style="list-style-type: none"> · atividade privada incompatível com o cargo; · atuar como intermediário junto à administração; · praticar ato em benefício de pessoa jurídica (em que participe o servidor ou parente); · receber presente de quem tenha interesse em decisão; e · prestar serviços a pessoa jurídica sob regulação do órgão
<p>Pressão interna ou externa ilegal ou antiética para influenciar agente público</p>	<p>Pressões explícitas ou implícitas de natureza hierárquica (interna), de colegas de trabalho (organizacional), política ou social (externa), que podem influenciar indevidamente atuação do agente público.</p> <p>Algumas das formas de pressão interna ilegal ou antiética para influenciar agente público são:</p> <ul style="list-style-type: none"> · influência sobre funcionários subordinados para violar sua conduta devida; e · ações de retaliação contra possíveis denunciantes. <p>Algumas das formas de pressão externa ilegal ou antiética para influenciar agente público são:</p> <ul style="list-style-type: none"> · lobby realizado fora dos limites legais ou de forma antiética; e · pressões relacionadas a tráfico de influência.
<p>Solicitação ou recebimento de vantagem indevida</p>	<p>Caracteriza-se por qualquer tipo de enriquecimento ilícito, seja dinheiro ou outra utilidade, dado que ao agente público não se permite colher vantagens em virtude do exercício de suas atividades.</p>

Utilização de recursos públicos em favor de interesses privados

Algumas das formas de utilização de verbas e fundos públicos em favor de interesses privados são:

- apropriação indevida;
- irregularidades em contratações públicas; e
- outras formas de utilização de recursos públicos para uso privado (ex: carros, tempo de trabalho, equipamentos do escritório, etc.).

Fonte: CGU, 2018

Nesse cenário, a partir da definição dos riscos à integridade, serão realizadas reuniões com as unidades de integridade para estabelecimento de competências e plano de ações de monitoramento e mitigação dos riscos.

4.2. Ações e monitoramento do Plano de Integridade

O monitoramento visa o acompanhamento contínuo das ações definidas no plano de integridade e os resultados alcançados, essa avaliação servirá de subsídio para revisões periódicas do respectivo programa.

Com a finalidade de avaliar as ações adotadas e do monitoramento do presente plano, será estabelecido período de execução, bem como cronograma para que as unidades integrantes da integridade prestem informações relacionadas às atividades desenvolvidas.

Unidades	Ações	Período
Comissão de Ética	<p>Orientar e disseminar a cultura da ética no serviço público, com formação e capacitação continuada.</p> <p>Elaborar o código de ética da UNIFAP e divulgá-lo em toda comunidade acadêmica.</p>	Semestral
	<p>Divulgar os termos do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal (Dec. nº 1.71/94).</p> <p>Auxiliar nas ações atinentes à prevenção de possíveis conflitos de interesses e como resguardar informação sigilosa e privilegiada, nos termos das legislações vigentes.</p> <p>Elaborar o Regimento Interno da Comissão de ética da Unifap.</p> <p>Definir e regulamentar a aplicação de mecanismos socioeducativos.</p>	

Gestão de Pessoas	<p>Promover e fomentar ações de qualificação, capacitação, desenvolvimento visando a disseminação de temáticas voltadas para integridade.</p> <p>Realizar campanhas educativas com o apoio dos setores educacionais sobre as temáticas de integridade.</p> <p>Receber as consultas voltadas a conflito de interesses e os pedidos de autorização para o exercício de atividade privada dos servidores e empregados públicos, nos termos da Portaria Interministerial nº 333/2013)</p> <p>Elaborar plano setorial de enfrentamento e prevenção do assédio, nos termos da legislação vigente.</p> <p>Estabelecer mecanismos preventivos de combate ao nepotismo e conflito de interesse.</p>	Semestral
Auditoria Interna	<p>Elaborar o plano e relatório relacionados às suas competências.</p> <p>Verificar a conformidade na execução dos programas, planos e projetos da Unifap.</p> <p>Examinar e emitir parecer sobre o relatório de prestação de contas anual.</p> <p>Analisar se os recursos estão sendo executados em conformidade ao princípio da eficiência, economicidade, visando a melhor gestão orçamentária, pessoal, financeira e administrativa.</p> <p>Acompanhar e implementar as recomendações, determinações e legislações exaradas pelo sistema de controle do poder executivo</p>	Semestral
Corregedoria	<p>Promover ações voltadas à prevenção e apuração de irregularidades em parceria com os demais órgãos do SITAI.</p> <p>Auxiliar e dar suporte nas ações com temáticas atinentes à integridade.</p> <p>Institucionalizar o Centro de Mediações de Conflitos.</p> <p>Realizar atividades educativas de disseminação da atividade correcional no âmbito da Unifap.</p> <p>Encaminhar aos órgãos competentes, os casos de violação à integridade.</p>	Semestral

Unidade de Controle Interno	<p>Monitorar a execução das ações de integridade previstas neste plano.</p> <p>Propor ações, cursos, eventos e ou capacitações para disseminar a cultura da integridade em todos os ambientes da universidade.</p> <p>Alertar os casos de violação ao plano de integridade das autoridades competentes.</p> <p>Monitorar a transparência pública no âmbito da Unifap.</p>	Semestral
Ouvidoria/SIC	<p>Divulgação de campanhas e informativos sobre onde e como realizar denúncias;</p> <p>Fomentar a disponibilização de capacitação e cursos livres sobre LGPD e direitos dos usuários dos serviços públicos a servidores e toda comunidade universitária;</p> <p>Elaborar relatórios semestrais específicos de denúncias, por assunto e tipos de denunciantes, com vistas à obtenção de dados.</p> <p>Dar publicidade de suas atividades, através dos meios de comunicação da Universidade.</p> <p>Orientar as unidades quanto ao cumprimento dos prazos e possíveis sanções sobre o descumprimento dos mesmos;</p>	Semestral

	<p>Participar dos eventos relacionados à integridade pública;</p> <p>Manter parceria com as áreas de controle e fiscalização da Unifap, com vistas à mitigação de riscos nos procedimentos de reclamações e denúncias;</p> <p>Garantir o sigilo absoluto relativo ao denunciante ou qualquer informação que leve à identificação dos usuários da Ouvidoria;</p> <p>Orientar as unidades no que se refere ao cumprimento do Decreto nº 7.724, de 16 de maio de 2012. Manifestar-se sobre reclamação apresentada contra omissão de autoridade competente, observado o disposto no art. 22 do Decreto nº 7.724, de 16 de maio de 2012.</p> <p>Assegurar o cumprimento das normas relativas ao acesso à informação, de forma eficiente e adequada aos objetivos da Lei nº 12.527, de 2011.</p> <p>Avaliar e monitorar a implementação do Decreto nº 7.724, de 16 de maio de 2012, e apresentar ao dirigente máximo de cada órgão ou entidade relatório anual sobre o seu cumprimento, encaminhando-o à Controladoria-Geral da União.</p> <p>Enviar informes institucionais sobre a necessidade de alimentar o sistema de transparência ativa e o manter atualizado;</p>	
Supadh	<p>Receber denúncias de violações de direitos humanos.</p> <p>Instruir e promover ações educativas acerca da importância, do respeito, da proteção e da defesa dos Direitos Humanos.</p> <p>Desenvolver propostas de políticas educacionais e administrativas em defesa do Direitos Humanos na Unifap.</p> <p>Acompanhar a situação dos Direitos Humanos na Unifap, denunciar a sua violação e tomar posição sobre a questão dos Direitos Humanos.</p> <p>Analisar e deliberar formalmente sobre atos praticados na Universidade contrário aos</p>	Semestral
Comitê Gestor de Governança, riscos e controle	<p>Propor planos de ação voltados à governança, riscos e controle.</p> <p>Monitorar a atuação das demais instâncias de integridade.</p>	Semestral

	Avaliar o desempenho da Gestão de Riscos de Integridade objetivando a sua melhoria contínua.	
Unidade Disciplinar Discente	<p>Propor ações educativas voltadas a prevenção de atos infracionais.</p> <p>Promover a divulgação do regimento disciplinar discente.</p> <p>Auxiliar na execução de planos de ação oriundos do Sitai, voltados a temática de integridade.</p>	Semestral

As reuniões de monitoramento e revisão do plano serão realizadas anualmente, momento em que serão apresentados os resultados das ações e possíveis mudanças do plano de ação.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Controladoria-Geral da União. 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. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 7 jan.2019, p. 40. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/58029864/do1-2019-01-07-portaria-n-57-de-4-de-janeiro-de-2019-58029797. Acesso em: 20 jun. 2024.

BRASIL. Presidência da República. Decreto nº 7.203, de 04 de junho de 2010. Dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da administração pública federal. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 7 jun.2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2010/decreto/d7203.htm. Acesso em: 10 jun. 2024.

BRASIL. Portaria Interministerial nº 333, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão e do Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União, de 19 de setembro de 2013. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 20 set.2013, p.80. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=80&data=20/09/2013>. Acesso em: 17 mai. 2024.

MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Guia prático de gestão de riscos para a integridade**: orientações para a administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, 2018. Disponível em: https://www.legiscompliance.com.br/images/pdf/manual_gestao_riscos_integridade_cgu.pdf. Acesso em: 10 jun . 2024.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. Recomendação do Conselho da OCDE sobre Integridade Pública. Disponível em: https://www.legiscompliance.com.br/images/pdf/recomendacao_conselho_ocde_integridade_publica.pdf. Acesso em: 25jun.2024

CGU. Guia Prático de Gestão de Riscos para Integridade: Orientações para administração pública federal direta, indireta e fundacional. Ministério da Transparência. Brasília, 2018. Disponível: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/manual-gestao-de-riscos.pdf>. Acesso: 28jun2024.



Emitido em 14/10/2024

DOCUMENTOS COMPROBATÓRIOS Nº 3432/2024 - UCI (11.02.34)

(Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)

(Assinado digitalmente em 14/10/2024 11:24)

CLEIDIANE FACUNDES MONTEIRO NASCIMENTO

CHEFE - TITULAR

UCI (11.02.34)

Matrícula: ###391#0

Visualize o documento original em <https://sipac.unifap.br/documentos/> informando seu número: **3432**, ano: **2024**, tipo: **DOCUMENTOS COMPROBATÓRIOS**, data de emissão: **14/10/2024** e o código de verificação: **f88e3efbb1**