



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE

BOLETIM DE SERVIÇO

REITORIA

Ano 2022 - Edição Nº 82

PORTARIA Nº 119, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2022

O Reitor da Universidade Federal de Campina Grande, no uso de suas atribuições estatutárias e regimentais,

Considerando a Portaria nº 1.089/2018, do Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União;

Considerando a Portaria nº 57/2019, da Controladoria Geral da União;

Considerando a Portaria nº 95, de 11 de novembro de 2022, do Gabinete da Reitoria da UFCG, que altera a composição do Comitê de Governança, Riscos e Controles da UFCG;

Considerando os autos do Processo SEI 23096.087277/2022-36,

RESOLVE:

Art. 1º Tornar sem efeito a Portaria nº 309, de 30 de novembro de 2018.

Art. 2º Aprovar, nos termos do Anexo Único desta Portaria, o Plano de Integridade da UFCG (2023 - 2024).

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ANTÔNIO FERNANDES FILHO

ANEXO ÚNICO

**PLANO DE INTEGRIDADE DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
(2023 - 2024)**

LISTA DE DEFINIÇÕES

Alta Administração: corpo dos dirigentes máximos da organização, conforme definição normativa ou decisão consensual.

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;

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.

Risco de 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;

Integridade Pública: é o estado “completo, inteiro, são” de uma instituição onde há uma atuação sem desvios, conforme os princípios e valores que devem nortear a atuação da Administração Pública.

Ética: agir de forma correta, orientado por valores e princípios, dispostos em códigos, transmitidos em treinamentos, incentivados por meio do exemplo da liderança.

Compliance: agir conforme as leis e normas, sob pena de responsabilização.

Monitoramento: coleta regular e análise de informações do progresso de atividades preestabelecidas.

APRESENTAÇÃO

A integridade é um dos fundamentos estabelecidos na política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, instituída pelo Decreto n.º 9.203/2017. Assim, estas instituições deverão constituir programa de integridade, tendo como objetivo “*promover a adoção de medidas e ações institucionais destinadas à prevenção, à detecção, à punição e à remediação de fraudes e atos de corrupção.*” (Art. 19 do Decreto n.º 9.203/2017).

A Portaria n.º 57 da Controladoria-Geral da União (CGU), publicada em 04 de janeiro de 2019, substituindo a portaria CGU n.º 1.089, de 25 de abril de 2018, estabeleceu orientações para que os órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional adotem procedimentos para estruturação, execução e monitoramento de seus programas de integridade, dando ênfase à necessidade da atualização periódica do Plano de Integridade da instituição.

Nesse contexto, a Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), devido mudanças administrativas, altera, por meio da Portaria n.º 95 do Gabinete da Reitoria da UFCG, no dia 11 de novembro de 2022, a composição do seu Comitê de Governança, Riscos e Controles, que tem como uma de suas funções elaborar o Plano de Integridade no âmbito da UFCG.

Assim, o referido instrumento, embasado no Estatuto, Regimento Geral e Plano de Desenvolvimento Institucional da UFCG, tem como objetivo estruturar um conjunto de medidas com vistas a prevenir, detectar, punir e remediar fraudes e atos de corrupção na instituição.

1. INFORMAÇÕES SOBRE A INSTITUIÇÃO

1.1. Principais Competências e Serviços Prestados

Conforme preconizado no Art. 1.º do Estatuto da Universidade Federal de Campina Grande, a UFCG, criada a partir do desmembramento da Universidade Federal da Paraíba, pela Lei 10.419, de 09 de abril de 2002, é uma instituição autárquica pública federal de ensino, pesquisa e extensão, vinculada ao Ministério da Educação, com sede e foro na cidade de Campina Grande e âmbito de atuação no estado da Paraíba.

A UFCG, sem perder de vista as dimensões políticas, culturais e socioeconômicas que arrematam o seu compromisso com o processo histórico e, tendo em vista a aptidão para desenvolver atividades de ensino, pesquisa e extensão, tem, no Art. 11 de seu Estatuto, as suas finalidades assim definidas:

- I. promover a educação continuada, crítica e profissional do Homem;
- II. manter interação com a sociedade, com suas diversas organizações e com o mundo do trabalho;
- III. estabelecer formas de cooperação com os Poderes Públicos, Instituições Federais de Ensino, órgãos científicos, culturais e educacionais brasileiros ou estrangeiros;
- IV. promover a paz, a solidariedade, a defesa dos direitos humanos e a preservação do meio ambiente;

- V. ministrar o ensino, visando à formação de pessoas capacitadas ao exercício da investigação, do magistério e demais campos do trabalho, incluindo-se as áreas políticas e sociais;
- VI. desenvolver e difundir, de modo teórico e prático, o conhecimento resultante do ensino, da pesquisa e da extensão, nas suas múltiplas áreas;
- VII. gerar, transmitir e disseminar o conhecimento em padrões elevados de qualidade;
- VIII. ampliar o acesso da população à Educação Superior e formar profissionais nas diversas áreas do conhecimento;
- IX. prestar assistência acadêmica através da extensão e desempenhar outras atividades na área de sua competência; e
- X. envidar esforços para que o conhecimento produzido na Instituição seja capaz de se transformar em políticas públicas de superação das desigualdades.

A UFCG se caracteriza por sua atuação multicampi, no estado da Paraíba, em diversas áreas de conhecimento, atuando, prioritariamente, a partir da sua vocação regional, por meio da oferta de ensino básico, profissionalizante, de cursos de graduação, de pós-graduação e do desenvolvimento de ações voltadas à pesquisa e à extensão em todos os seus campi. Assim, a UFCG consolida-se como uma instituição capaz de interagir na busca de soluções para o desenvolvimento da região e da sociedade brasileira, com atuação nas seguintes áreas de conhecimento: Ciências Exatas e Tecnológicas, Ciências Biológicas, Ciências da Saúde, Ciências Agrárias, Ciências Sociais Aplicadas, Ciências Humanas, Engenharias, Linguística, Letras e Artes.

Fortalecendo as funções acadêmicas, científicas e sociais, a Universidade Federal de Campina Grande propicia e disponibiliza ao ser humano, por meio de sua atuação, condições de operar como força transformadora da realidade local, regional e nacional, assumindo o compromisso de contribuir para uma sociedade justa, ambientalmente responsável, acolhedora da diversidade e livre de todas as formas de opressão ou discriminação (Plano de Desenvolvimento Institucional da UFCG 2015-2019, 2015).

1.2. Resumo da Estrutura Regimental

A estrutura acadêmica e administrativa da UFCG compõe-se de:

- I - Conselho Social Consultivo;
- II - Órgãos da Administração Superior;
- III - Centros; e
- IV - Unidades Acadêmicas.

O Conselho Universitário (CONSUNI) é o órgão máximo de funções normativa, deliberativa, de planejamento e de fiscalização da UFCG, composto de um Colegiado Pleno e de Câmaras Deliberativas Superiores.

As Câmaras Superiores, órgãos deliberativos e normativos do Conselho Universitário em matérias de política de ensino básico, profissionalizante, graduação, pós-graduação, pesquisa e extensão e gestão administrativo-financeira da Universidade, são denominadas:

- I - Câmara Superior de Ensino;
- II - Câmara Superior de Pós-Graduação;
- III - Câmara Superior de Pesquisa e Extensão; e
- IV - Câmara Superior de Gestão Administrativo-Financeira.

O Centro, instância deliberativa e normativa no seu âmbito, efetua a articulação acadêmico-administrativa entre as Unidades Acadêmicas, para execução de atividades afins de Ensino, Pesquisa e Extensão, e é composto de:

- I - Diretoria;
- II - Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão; e
- III - Conselho Administrativo.

A Unidade Acadêmica, órgão de base da UFCG, com funções deliberativas no seu âmbito, e que executa de forma indissociável as políticas de Ensino, Pesquisa e Extensão, é composta de:

- I - Assembleia;
- II - Coordenação Executiva Colegiada; e
- III - Colegiados de Cursos.

O organograma funcional da UFCG está ilustrado na Figura 1, que segue.

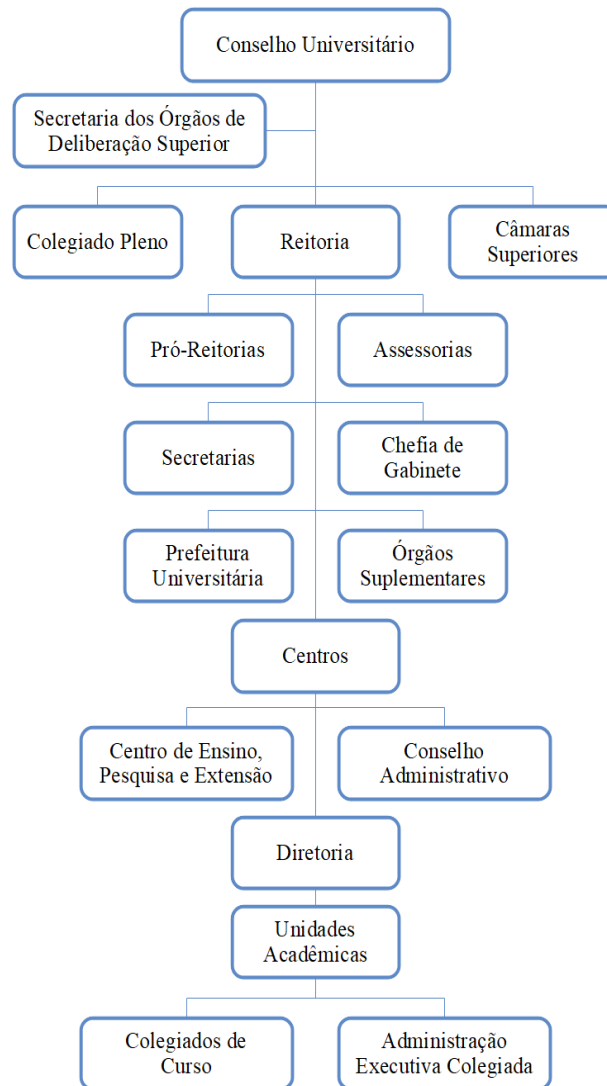


Figura 1. Organograma funcional da UFCG.

1.3. Setor de Atuação e Principais Parcerias

A UFCG oferece educação básica, profissionalizante e superior (cursos de graduação e pós-graduação), além do desenvolvimento de ações voltadas para pesquisa e extensão em todos os seus campi.

Ademais, a UFCG mantém diversas formas de cooperação com os Poderes Públicos, Instituições Federais de Ensino, órgãos científicos, culturais e educacionais brasileiros ou estrangeiros, em geral por meio de convênios e acordos de cooperação técnica.

1.4. Missão, visão, valores institucionais e diretrizes do Planejamento Estratégico

A UFCG tem por missão a sua inserção no desenvolvimento regional socialmente comprometido, sem perder de vista o contato com o mundo contemporâneo, em seu contexto global, preservando fundamentos e princípios como a manutenção do espaço, onde a ética, a coerência e a democracia são os balizamentos para as atividades de ensino, de pesquisa e de extensão. São

desígnios da Universidade Federal de Campina Grande produzir e socializar o conhecimento nos diversos campos do saber, de modo a contribuir para formar cidadãos capazes de atuar na construção da democracia e da justiça social, além de propiciar a formação de profissionais qualificados e aptos ao mundo do trabalho. Como visão, a UFCG busca a sua consolidação como instituição de referência na promoção da educação superior. Para o cumprimento da sua missão, a UFCG tem como valores institucionais:

- Respeito à pessoa enquanto indivíduo, cidadão, membro da Instituição e da comunidade externa;
- Respeito à diversidade de pensamento, assegurando a pluralidade de opiniões;
- Convivência na diversidade, de tal modo que sejam respeitadas as diferenças e as divergências;
- Disseminação de todas as formas de conhecimento pertinentes à Instituição, democratizando continuamente o acesso;
- Produção e inovação de conhecimentos científicos e tecnológicos que respondam a demandas sociais;
- Compromisso com a sua missão e os seus objetivos, privilegiando-a em detrimento de interesses particulares individuais ou de grupo;
- Meritocracia.

As diretrizes do Planejamento Estratégico da UFCG estão dispostas no seu Plano de Desenvolvimento Institucional (2020-2024), instrumento de planejamento maior da universidade.

1.5. Principais instrumentos legais internos relativos à área de integridade

- a) Resolução n° 05/2002 do Conselho Universitário da UFCG, que aprova o Estatuto da UFCG;
- b) Resolução n° 04/2004 do Colegiado Pleno da UFCG, que aprova o Regimento Geral da UFCG;
- c) Resolução n° 06/2005 do Colegiado Pleno da UFCG, que aprova o Regimento da Reitoria da UFCG;
- d) Resolução n.º 10/2006 do Colegiado Pleno da UFCG, que instituiu a Ouvidoria da UFCG, e dá outras providências;
- e) Resolução n.º 03/2014 do Colegiado Pleno da UFCG, que instituiu a Comissão de Ética da UFCG e dá outras providências;
- f) Resolução n.º 05/2014 do Colegiado Pleno da UFCG, que aprova o Plano de Desenvolvimento Institucional da UFCG e dá outras providências;
- g) Resolução n.º 02/2019 do Colegiado Pleno da UFCG, que aprova o Regimento Interno da Coordenação de Controle Interno da UFCG e revoga a Resolução n° 07/2003, do Colegiado Pleno;
- h) Portaria n° 71, de 15 de agosto de 2022, institui a Comissão Permanente de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e a Todas as Formas de Discriminação;
- i) Portaria n° 81, DE 13 de setembro de 2022, que designa Autoridade de Monitoramento da LAI na UFCG;
- j) Portaria n° 85, de 30 de setembro de 2022, compõe a Comissão de Ética da UFCG.
- k) Portaria n° 94, de 10 de novembro de 2022, institui a Comissão de Conflito de Interesses da UFCG.
- l) Portaria n° 95 do Gabinete da Reitoria da UFCG, no dia 11 de novembro de 2022, que instituiu o Comitê de Governança, Riscos e Controles da UFCG, revogando a Portaria Reitoria n° 101 de 11 de maio de 2018;

1.6. Estruturas de Gestão da Integridade

Reitoria

De acordo com o art. 16 do Regimento Geral da UFCG, a Reitoria é o órgão executivo superior da Universidade, sendo exercida, nos termos do Estatuto, pelo Reitor e, em suas faltas e impedimentos, pelo Vice-Reitor, bem como pelos Pró-Reitores.

Ouvidoria

A Ouvidoria da UFCG foi instituída pela Resolução nº 10/2006 do seu Colegiado Pleno e tem por objetivo atender à comunidade interna e externa com atribuições de ouvir, encaminhar e acompanhar críticas e sugestões. É um órgão, de natureza mediadora, sem caráter administrativo, deliberativo, executivo ou judicativo, que exerce suas funções diretamente junto a unidades e órgãos da Universidade, para atingir seus fins.

Comissão de Ética

A Comissão de Ética da UFCG foi criada por meio da Resolução nº 03/2014 do seu Colegiado Pleno, atuar como instância consultiva dos dirigentes e servidores no âmbito da UFCG e tem por objetivo zelar pelo cumprimento do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal (Decreto nº 1.171 de 22/06/94).

Coordenação de Controle Interno (CCI/UFCG)

Criada pela Resolução nº 02/2019 do Colegiado Pleno da UFCG, a CCI tem como objetivo fortalecer e assessorar a gestão, no sentido de desenvolver ações preventivas, garantindo a legalidade, moralidade, impessoalidade, publicidade e eficiência na aplicação dos recursos públicos, bem como a probidade dos atos da administração na UFCG.

Comitê de Governança, Riscos e Controles (CGRC)

O CGRC é composto pela alta administração desta Universidade, cuja atualização se deu por meio da Portaria nº 95/2022 do Gabinete da Reitoria da UFCG. O comitê buscará sistematizar as práticas relacionadas à gestão de riscos, aos controles internos e à governança no âmbito da UFCG, conforme Instrução Normativa Conjunta MP/CGU n.º 01/2016.

Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar (CPPAD/UFCG)

A Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar (CPPAD) é a unidade administrava responsável pela condução e suporte aos procedimentos administrativos disciplinares no âmbito da UFCG.

Comissão Permanente de Acumulação de Cargos e Empregos (CPACE/UFCG)

Ligada à Reitoria e à Secretária de Recursos Humanos, a CPACE trabalha na averiguação e fiscalização quando o servidor ocupa, conforme a Constituição Federal, mais de um cargo, emprego ou função pública. Também apura denúncias de irregularidades quanto ao descumprimento de carga horária e cargos públicos. E também emite certidões para fins de posse, aposentadoria e renovação de contrato quando autorizados pelo Reitor. A CPACE está regulamentada sob a Resolução SODS nº 07, de 19 de maio de 2022.

Secretaria de Recursos Humanos (SRH/UFCG)

De acordo com o Regimento da Reitoria, a SRH tem, por atribuições, o estudo, a proposição de diretrizes, a orientação, a coordenação, a supervisão e a fiscalização de assuntos e atividades concernentes à Administração de Recursos Humanos da UFCG.

Agentes de Integridade

Os agentes de integridade correspondem aos dirigentes das unidades acadêmicas e administrativas, responsáveis pelo gerenciamento de determinados riscos, com alçada suficiente para orientar e acompanhar as ações de mapeamento, avaliação e mitigação do risco.

2. UNIDADE RESPONSÁVEL PELO PLANO DE INTEGRIDADE

Cabe ao Comitê de Governança, Riscos e Controles (CGRC) da UFCG, designado por meio da Portaria nº 95 do Gabinete da Reitoria da UFCG, no dia 11 de novembro de 2022, as funções de estruturação, execução e monitoramento do Programa de Integridade no âmbito da Universidade Federal de Campina Grande.

O referido Comitê, sugerido na Instrução Normativa Conjunta MP/CGU n.º01/2016, é composto por membros da alta administração da UFCG (Quadro 2.1).

Quadro 2.1. Composição do Comitê de Governança, Riscos e Controles da UFCG

Servidores	Função	Siape
Antônio Fernandes Filho	Reitor	1514508
Mário Eduardo Rangel Moreira Cavalcanti Mata	Vice-Reitor	0332437
Vinicius Farias Moreira	Secretário de Planejamento e Orçamento	1695080
Viviane Gomes de Ceballos	Pró-Reitora de Ensino	1545426
Gisetti Corina Gomes Brandão	Pró-Reitor de Extensão	1653154
Maria Angélica Sátyro Gomes Alves	Pró-Reitora de Assuntos Comunitários	1766201
Vilma Maria Sudério	Secretário de Recursos Humanos	1314311
José Nilton Silva	Prefeito Universitária	2884064
Antônio Firmino da Silva Neto	Pró-Reitor de Gestão Administrativo-Financeira	2527564
Ianna Duarte Kobayashi de Souza	Gerente Serviço de Tecnologia da Informação	1642464
Aldre Jorge Morais Barros	Coord. Núcleo de Inov. e Transf. de Tecnologia	2317841

O CGRC da UFCG, presidido pelo Reitor da UFCG, Antônio Fernandes Filho, e secretariado pelo Secretário de Planejamento e Orçamento, Vinicius Farias Moreira, poderá ser contatado conforme o Quadro 2.2.

Quadro 2.2. Contatos do Comitê de Governança, Riscos e Controles da UFCG

Secretário do Comitê:	Vinicius Farias Moreira
Endereço:	Rua Aprígio Veloso, 882, Bairro Universitário, CEP 58.429-900, Campina Grande – PB
Telefone:	(83) 2101-1467
E-mail:	seplan@setor.ufcg.edu.br

3. RISCOS E MEDIDAS DE TRATAMENTO

A análise de riscos se apresenta como um importante instrumento de controle institucional no que diz respeito às ações internas de uma organização do setor público. Para que se viabilize o controle, monitoramento e avaliação quanto aos riscos inerentes aos processos institucionais observados por este instrumento, definiu-se um modelo de gestão de riscos, conforme metodologia apresentada por

Miranda (2017)¹, estabelecendo parâmetros quantificáveis tanto em termos de probabilidade de ocorrência (risco potencial), quanto em termos de impacto. O Quadro 3.1 apresenta a caracterização e forma de análise para implantação desse modelo de gerenciamento de riscos.

O Quadro 3.2 apresenta a classificação dos riscos considerando a pontuação obtida por meio do cruzamento de informações (Probabilidade x Impacto). Uma vez caracterizados os critérios de hierarquização de riscos em termos de impacto e probabilidade de ocorrência, define-se que o modelo de gestão de risco apresentará uma matriz, conforme o Quadro 3.3, que será aplicada a todos os riscos identificados e inerentes aos processos institucionais tratados neste instrumento.

De acordo com a Portaria n.º 57 da Controladoria-Geral da União (CGU), publicada em 04 de janeiro de 2019, verifica-se a necessidade de se discutir seis itens prioritários, conforme descrito nos incisos do artigo 6º do referido instrumento normativo infralegal, quais sejam:

- I. Promoção da ética e de regras de conduta;
- II. Transparência e acesso à informação;
- III. Conflitos de interesse e nepotismo;
- IV. Tratamento quanto às denúncias;
- V. Controles internos e auditorias; e
- VI. Procedimentos e responsabilização.

Assim, é necessário que toda estrutura lógica deste plano de integridade, sobretudo os instrumentos de análise de risco e seu monitoramento, estejam voltados às questões inerentes a estes temas centrais.

Desta forma, o Quadro 3.4 estabelece a descrição e análise dos riscos levantados, os quais deverão ser revisados posteriormente para melhor adequação e adaptação à realidade da UFCG. No mesmo quadro estão dispostos as ações/recomendações, prazos e responsabilidades no que diz respeito à implementação deste plano.

Quadro 3.1. Estrutura lógica da análise dos riscos

Probabilidade de Ocorrência				Impacto		
Valor	Escala de probabilidade	Frequência (%)	Descrição	Valor	Escala de impacto	Descrição
1	Raro	< 10	Baixíssima probabilidade de ocorrência	1	Insignificante	Gera impactos irrisórios sobre a instituição
2	Improável	≥ 10 e < 30	De difícil ocorrência	2	Baixo	Gera baixos impactos nos objetivos intermediários
3	Possível	≥ 30 e < 50	Bom potencial de ocorrência	3	Moderado	Gera impactos moderados nos objetivos intermediários
4	Provável	≥ 50 e < 90	Ocorre com certa frequência	4	Alto	Afeta o atendimento aos objetivos estratégicos (PDI)

¹ MIRANDA, Rodrigo Fontenelle de A. Implementando a gestão de riscos no setor público. Belo Horizonte: Fórum, 2017. 181 p. ISBN 978-85-450-0402-8.

			a			
5	Quase Certo	≥ 90	Alta probabilidade de ocorrência	5	Gravíssimo	Proporciona sérios prejuízos à missão institucional

Elaboração Própria / Fonte: Miranda (2017)

Quadro 3.2. Classificação de Riscos

Avaliação de Risco (P x I)	Pontuação
Baixo	≥ 1 e < 4
Moderado	≥ 4 e < 8
Alto	≥ 8 e < 15
Crítico	≥ 15

Fonte: Adaptado Miranda (2017)

Quadro 3.3. Matriz de Risco para o Plano de Integridade da UFCG

Matriz de Riscos							
Impacto	Insignificante	1	Baixo	Baixo	Baixo	Moderado	Moderado
	Baixo	2	Baixo	Moderado	Moderado	Alto	Alto
	Moderado	3	Baixo	Moderado	Alto	Alto	Crítico
	Alto	4	Moderado	Alto	Alto	Crítico	Crítico
	Gravíssimo	5	Moderado	Alto	Crítico	Crítico	Crítico
			1	2	3	4	5
			Raro	Improvável	Possível	Provável	Quase certo
			Probabilidade de Ocorrência				

Fonte: Adaptado de Miranda (2017)

Quadro 3.4. Matriz de risco, monitoramento, previsões e provisões

Função de Integridade	Unidade/Instrumento de Integridade	nº	Riscos	Avaliação de Riscos				Recomendações	Responsabilidade e Prazos	
				Probabilidade	Impacto	Pontuação/Avaliação	Respostas		Responsável	Prazo
Promoção da ética e de regras de conduta	Comissão de Ética	1	Alta rotatividade e de membros e representantes locais da Comissão de Ética.	4	3	12 (alto)	Evitar	Estabelecer aspectos que eliminem a rotatividade dos membros da comissão de ética.	Reitoria	Dez/2024

		2	Desconhecimento da existência de uma Comissão de Ética na UFCG.	4	3	12 (alto)	Reduzir	Mapeamento e divulgação dos Canais de Denúncia e de fluxos dos processos da Comissão de Ética	Comissão de Ética	Jan/2024
	Código de Ética e Conduta	3	Desconhecimento sobre a ética profissional do servidor, no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público	3	5	15 (crítico)	Reduzir	Construção do Código de Conduta dos Servidores Técnicos, Docentes e Discentes.	Comissão de Ética	Jun/2024
		4	Desconhecimento quanto a existência de código de ética e conduta na UFCG.	5	5	25 (crítico)	Reduzir	Realizar ampla divulgação e capacitação dos servidores.	Comissão de Ética e Secretariats de Recursos Humanos	Dez/2024
Transparência e acesso à informação	Promoção de Transparência ativa e o acesso à informação	5	Falta de divulgação e atualização das informações de transparência ativa, conforme Guia de Transparência Ativa para órgãos e entidade do Poder Executivo Federal	2	4	8 (alto)	Compartilhar Informações	Realizar ampla divulgação e capacitação dos servidores.	Ouvidoria e Administração Superior	Dez/2024
Conflitos de interesse e nepotismo	Conflito de Interesse	6	Desconhecimento da existência de uma Comissão de Conflito de Interesse na UFCG.	5	2	10 (alto)	Reduzir	Realizar ampla divulgação de suas atribuições	Secretaria de Recursos Humanos e PRGAF	Jan/2024
		7	Servidores alegarem não conhecerem as normas e diretrizes que tratam situações que configuram	5	2	10 (alto)	Reduzir	Realizar ampla divulgação e capacitação dos servidores.	Secretaria de Recursos Humanos	Jun/2024

			m conflitos de interesses.							
		8	Conflito de interesse na contratação de funcionários dos prestadores de serviços	5	5	25 (crítico)	Reduzir	Incluir cláusula de vedação ao nepotismo em todos os editais licitatórios e nos contratos administrativos firmados.	PRGAF	Jan/2024
Conflitos de interesse e nepotismo	Nepotismo	9	Desconhecimento da existência de procedimentos formais de verificação de grau de parentesco de servidores nomeados e contratados.	1	5	5 (moderado)	Reduzir	Realizar ampla divulgação e capacitação dos servidores.	Secretaria de Recursos Humanos	Jun/2024
		10	Nomeação ou designação de familiar de ocupante de cargo em comissão ou função gratificada na Administração Pública (enquadrado nos casos de Nepotismo)	1	5	5 (moderado)	Evitar	Estabelecimento de fluxos preventivos para possíveis situações de nepotismo.	Secretaria de Recursos Humanos	Dez/2024
		11	Existência de casos de nepotismo nos processos seletivos	1	5	5 (moderado)	Evitar	Estabelecimento de fluxos preventivos para possíveis situações de nepotismo.	Comprov, PRE, Propex e PRPG	Dez/2024
Tratamento quanto às denúncias	Canais de denúncia	12	Desconhecimento de servidores e discentes quanto aos canais de denúncia existentes	2	5	10 (alto)	Reduzir	Aprimorar a campanha de sensibilização quanto à existência de canais de denúncias	Ouvidoria	Jan/2024

Tratamento quanto às denúncias	Habilitação da Plataforma FalaBR	13	Baixa viabilidade técnica de se fazer a capilarização da Plataforma	4	3	12 (alto)	Reduzir	Implementar, de forma gradual, a habilitação na plataforma FalaBR dos titulares dos setores para o recebimento e encaminhamento de demandas da Ouvidoria.	Ouvidoria	Dez/2024
	Atendimento das demandas	14	Demora no atendimento das demandas da Ouvidoria nos prazos legais	2	3	6 (moderado)	Reduzir	Priorizar a sensibilização para o cumprimento do prazo legal	Ouvidoria	Jan/2024
Controles internos e auditorias	Existência de área responsável pelos controles internos e cumprimento de recomendações de auditoria	15	Desconhecimento da comunidade acadêmica quanto a existência da Coordenação de Controle Interno (CCI) e suas prerrogativas.	3	2	6 (moderado)	Compartilhar Informações	Dar ampla divulgação	CCI	Jan/2024
	Demora e/ou não atendimento às recomendações de auditoria emitidas pela CCI	16	Pode, eventualmente, provocar dano ao erário e responsabilizações.	4	5	20 (crítico)	Evitar	Capacitação de gestores para alertar sobre sua responsabilidade.	Secretaria de Recursos Humanos, CCI e CPPAD	Jun/2024
Controles internos e auditorias	Sistema E-Aud	17	Baixa viabilidade técnica no manuseio do sistema.	3	3	9 (alto)	Reduzir	Capacitação para acompanhamento e resolução das recomendações de Auditoria da CGU contidas no Sistema E-Aud	CCI e Secretaria de Recursos Humanos	Jun/2024
Procedimentos de responsabilização	Existência de área responsável pelos procedimentos de responsabilização e seu	18	Alegação de desconhecimento dos servidores quanto aos seus deveres e possíveis	2	5	10 (alto)	Reduzir	Realizar ampla divulgação e capacitação dos servidores.	CPPAD, CPACE e Secretaria de Recursos Humanos	Jan/2024

	fortalecimento		penalidades					Construir uma ação conjunta entre os setores responsáveis por essa atuação para desenvolver melhor suas atribuições e para corrigir as falhas na comunicação.	CPPAD, CPACE e CCI	Jun/2024
Apoio da alta administração e aprimoramento das estruturas de integridade.	Fortalecimento da Estrutura e da Cultura de Integridade	19	Desconhecimento da comunidade acadêmica sobre a importância da integridade.	3	5	15 (crítico)	Reduzir	Instituir a Unidade de Gestão da Integridade (UGI).	Administração Superior	Jan/2024
								Instituir Programa de Integridade	Administração Superior	Jun/2024
								Estabelecimento de uma prática sistemática de conscientização dos servidores sobre o tema da integridade.	Secretaria de Recursos Humanos	Dez/2024
		20	Limitação da força de trabalho para atuação nas instâncias de integridade	3	5	15 (crítico)	Reduzir	Envidar esforços no sentido de reforçar a equipe	Administração Superior	Jan/2024
Gestão de Pessoa	Seleção e Formação dos Gestores	21	Inexistência quesito técnico para as escolhas dos cargos em comissão	1	5	5 (moderado)	Reduzir	Qualificação para ocupantes dos cargos	Secretaria de Recursos Humanos	Jan/2024
Licitações e contratos	Comissão de Licitação	22	Membros da comissão de licitação não são orientados em como receber representantes de empresas	3	3	9 (alto)	Reduzir	Publicar orientação interna quanto ao recebimento de Representantes	PRGAF	Jan/2024
								Capacitar e orientar os membros da comissão de licitação	Secretaria de Recursos Humanos	Jun/2024

	Suborno e negligência na fiscalização de contratos	23	Servidor com perfil inadequado para a função/servidor não capacitado	4	5	20 (crítico)	Reduzir	Orientações mediante capacitação de gestores	PRGAF, PU e Secretaria de Recursos Humanos	Jun/2024
Conduta pessoal	Assédio moral e sexual	24	Falta de conhecimento da caracterização de assédio moral e sexual.	4	5	20 (crítico)	Reduzir	Dar ampla divulgação sobre o tema.	Comissão de Assédio	Jun/2024
								Mapeamento e divulgação dos Canais de Denúncia e de fluxos dos processos da Comissão de Assédio	Comissão de Assédio	Jun/2024
Lotação de pessoal	Desvio de função	25	Exercer atividades incompatíveis com o cargo por designação do chefe ou por convivência	3	5	15 (crítico)	Evitar	Criação de comissão para analisar os casos apontados pelas unidades.	Secretaria de Recursos Humanos	Dez/2024
								Definição de controles para direcionamento adequado do servidor.	Comissão de Assédio e Secretaria de Recursos Humanos	Dez/2024

4. MONITORAMENTO E ATUALIZAÇÃO PERIÓDICA

O monitoramento das ações do Plano de Integridade da UFCG será de responsabilidade do Comitê de Governança, Riscos e Controles (CGRC) da universidade, conforme Portaria nº 95 do Gabinete da Reitoria da UFCG, no dia 11 de novembro de 2022 e orientações da Portaria nº 57 da Controladoria-Geral da União (CGU), publicada em 04 de janeiro de 2019.

No que diz respeito à forma de monitoramento, fica estabelecido que a Secretaria de Planejamento e Orçamento (Seplan) irá utilizar os indicadores de risco apresentados na seção 3 como parâmetros de controle para as ações em execução e para as que serão implantadas, seguindo os prazos definidos. Esses indicadores deverão ser dinâmicos e com verificação contínua, tendo como finalidade verificar a efetividade das ações e sua eficácia quanto ao atendimento das prerrogativas estabelecidas neste instrumento.

Vale ressaltar que, seguindo a Portaria nº 57 da CGU supracitada, a UFCG tem como objetivo a instituição de uma Unidade de Gestão de Integridade (UGI) que atuará por prazo indeterminado na gestão da integridade em seu âmbito interno. Tal Unidade abraçará as atribuições hoje previstas ao CGRC, conforme orienta o Guia Prático das Unidades de Gestão de Integridade da CGU²:

Nesse contexto, a UGI pode continuar sendo estabelecida em área pré-existente, incorporando as novas competências, mas não mais

² <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/unidades-de-gestao.pdf>

por meio de instância colegiada. Assim, espera-se maior efetividade na continuidade dos trabalhos de estruturação, execução e monitoramento do programa de integridade, com equipe dedicada especificamente para tal fim. Para o caso dos órgãos e entidades que formaram sua UGI como órgão colegiado, a recomendação é que realizem a mudança para uma área nova ou pré-existente, podendo manter o órgão colegiado enquanto instância consultiva ou realizar uma transição e dissolvê-lo (pág. 6 e 7).

Por fim, o sistema de monitoramento deverá ser revisado anualmente e, ao término de cada exercício (cronograma em anexo), deverá ser elaborado um relatório de avaliação do Plano de Integridade com foco na identificação do desenvolvimento institucional – considerando as questões específicas que tratam este plano – e no controle de riscos.

ANEXO 1. CRONOGRAMA

Dezembro/2023	Relatório de Avaliação e, se necessário, atualização do Plano de Integridade.
Dezembro/2024	Relatório Final de Avaliação e Início da Revisão do Plano de Integridade
Março/2025	Finalização da Revisão e Novo Plano de Integridade



Reitor: Antônio Fernandes Filho
Vice-Reitor: Mário Eduardo Rangel Moreira Cavalcanti Mata
Chefe de Gabinete: Giliara Carol Diniz de Luna Gurgel
Jornalista responsável: Marinilson Braga DRT/1.614-PB.

Publicado em 30 de dezembro de 2022