

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS
CONSELHO UNIVERSITÁRIO - CONSUNI

Secretaria dos Conselhos Superiores (Socs)
Bloco IV, Segundo Andar, Câmpus de Palmas
(63) 3229-4067 | (63) 3229-4238 | socs@uft.edu.br



RESOLUÇÃO Nº 121, DE 29 MAIO DE 2024 – CONSUNI/UFT

Dispõe sobre o Plano de Integridade da
Universidade Federal do Tocantins (UFT).

O Egrégio Conselho Universitário (Consuni) da Universidade Federal do Tocantins (UFT), reunido em sessão ordinária realizada no dia 29 de maio de 2024, no uso de suas atribuições legais e estatutárias,

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar o Plano de Integridade da Universidade Federal do Tocantins (UFT), conforme anexo.

Art. 2º Revoga-se a Resolução Consuni nº 25, de 03 de junho de 2020.

Art. 3º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, conforme dados do processo nº 23101.003342/2024-24.

LUÍS EDUARDO BOVOLATO
Reitor



UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS

PLANO DE INTEGRIDADE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS (UFT).

Anexo da Resolução nº 121/2024 - Consuni
Aprovado pelo Conselho Universitário em 29 de maio de 2024

Palmas/TO,
2024



UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS

ANEXO DA RESOLUÇÃO Nº 121/2024 - CONSUNI

PLANO DE INTEGRIDADE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS (UFT).

1 INTRODUÇÃO

Este presente plano segue o determinado na portaria CGU nº 1.089/2018 que estabelece orientações para a estruturação do plano de integridade no âmbito da administração pública federal, demonstrado através do guia prático de implementação do programa de integridade pública, os passos para que a Fundação Universidade Federal do Tocantins (UFT) possa cumprir as determinações dos artigos 19 e 20 do decreto nº 9203/2017, e orientados pela Auditoria Interna (sa/audin-uft/0003162019.94338.04 de 07/02/2019).

O Programa de Integridade é um conjunto estruturado de medidas institucionais voltadas para a prevenção, detecção, punição e remediação de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos e de conduta, em apoio à boa governança, baseados em Plano com levantamento dos riscos para a Integridade, riscos estes que configuram vulnerabilidades que possam favorecer ou facilitar a ocorrência de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e/ou desvios éticos e de conduta que venham a comprometer os objetivos, missão e valores da UFT.

O estabelecimento do presente Programa demonstra o comprometimento da alta gestão da UFT que junto ao comitê de governança, já estabelecido, busca adotar elevados padrões de gestão e conduta ética, através de estabelecimento de ações estratégicas para prevenção de riscos à boa gestão da universidade. O Programa de Integridade vem somar agentes a este esforço maior de aprimoramento e transparência da gestão superior da UFT.

2 ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

O Decreto nº 9.203/2017 traz a Integridade como princípio da Governança Pública (Art. 3º, inciso II) e reforça a necessidade de criação de um comitê interno de governança para auxiliar a alta administração no desenvolvimento de ações que visem melhorar o desempenho institucional.

A Resolução Consuni nº 68/2022, que dispõe sobre a política de governança e gestão de riscos no âmbito da UFT, apresenta a Integridade como princípio da boa governança (Art. 4º, § 4º, 5º):

I. Integridade refere-se ao alinhamento consistente e à adesão de valores,

princípios e normas éticas comuns para sustentar e priorizar o interesse público sobre os interesses privados no setor público;

II. A universidade deve desenvolver o Plano de Integridade, com as seguintes informações:

- a) designação da Unidade de Gestão da Integridade – UGI e seu responsável;
- b) levantamento da situação das unidades e instrumentos de integridade;
- c) levantamento dos riscos para a integridade prioritários e estabelecer medidas de tratamento;
- d) metodologia de tratamento e atualização periódica do plano.

A UFT através da Resolução nº 68, de 06 de julho de 2022 aprova a Política de Governança e Gestão de Riscos da Universidade.

A Governança terá a seguinte estrutura e responsabilidades:

I - O Comitê de Governança e Riscos:

- a) promover o desenvolvimento de um processo permanente de monitoramento das ações definidas no planejamento institucional; com ênfase nas ações de mitigação de riscos institucionais;
- b) promover as diretrizes e mecanismos para comunicação e institucionalização da gestão de riscos e dos controles internos;
- c) supervisionar o mapeamento e a avaliação dos riscos institucionais que possam comprometer a prestação de serviços de interesse público;
- d) supervisionar a gestão de riscos e dos controles internos, oferecendo suporte necessário para sua efetiva implementação no âmbito da UFT;
- e) supervisionar o método de priorização de temas para gerenciamento de riscos e implementação dos controles internos da gestão;
- f) emitir recomendação para o aprimoramento da governança, da gestão de riscos e dos controles internos;
- g) estabelecer limites de exposição a riscos globais do órgão, bem como os limites no nível de unidades ou atividades;
- h) estabelecer e revisar anualmente as ações de mitigação dos riscos identificados;
- i) promover o desenvolvimento de um processo permanente de monitoramento das ações definidas no planejamento institucional;
- j) promover a discussão na Universidade sobre as diretrizes e indicadores de monitoramento do desempenho institucional;
- k) caberá ao Gabinete do Reitor a responsabilidade pelo registro das

atividades, deliberações relativas ao Comitê de Governança Riscos e Controles.

II - Pró-reitoria de Avaliação e Planejamento:

a) elaborar a metodologia a ser utilizada para condução do processo de gestão de riscos;

b) promover, em conjunto com os gestores de riscos, a identificação, análise e avaliação dos riscos inerentes às atividades institucionais, levando em consideração a sua relevância e probabilidade de ocorrência;

c) propor, em conjunto com os gestores de riscos, as ações de tratamento e mitigação a serem adotadas para os riscos identificados, a partir dos graus de riscos definidos;

d) contribuir com a elaboração e acompanhar a execução dos planos de ação para o tratamento dos riscos;

e) consolidar a avaliação de riscos por meio da elaboração de relatórios periódicos;

f) apoiar e conscientizar os gestores sobre a importância da gestão de riscos e sobre a responsabilidade inerente a cada servidor.

III - Auditoria Interna:

a) realizar auditorias internas baseada em riscos;

b) realizar auditoria de avaliação de controles internos visando aferir a adequação dos controles administrativos no enfrentamento de riscos.

IV – Gestores de riscos:

a) assegurar que o risco seja gerenciado de acordo com a política de gestão de riscos;

b) monitorar o risco ao longo do tempo, de modo a garantir que as respostas adotadas resultem na manutenção do risco em níveis adequados;

c) garantir que as informações adequadas sobre o risco estejam disponíveis em todos os níveis da Instituição;

d) comunicar sobre situações que envolvam risco;

e) aplicar medidas de mitigação necessárias.

O Comitê de Governança e Controles será presidido pelo Reitor e será composto pelos titulares das seguintes unidades:

I Vice-reitoria;

II Pró-reitoria de Avaliação e Planejamento;

III Pró-reitoria de Administração e Finanças;

- IV - Pró-reitoria de Graduação;
- V - Pró-reitoria de Extensão;
- VI - Pró-reitoria de Assistência Estudantil;
- VII - Pró-reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação;
- VIII - Pró-reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas;
- IX - Pró-Reitoria de Tecnologia da Informação e Comunicação;
- X - Prefeitura Universitária;
- XI - Superintendência de Comunicação;
- XII - Chefia de Gabinete;
- XIII - Ouvidoria Geral;
- XIV - Unidade de Auditoria Interna;
- XV - Comissão Própria de Avaliação;
- XVI - Direção do Câmpus de Arraias;
- XVII - Direção do Câmpus de Gurupi;
- XVIII - Direção do Câmpus de Miracema;
- XIX - Direção do Câmpus de Palmas;
- XX - Direção do Câmpus de Porto Nacional.

Os titulares das unidades serão representados por seus substitutos eventuais formalmente designados em seus afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares e no caso de vacância do cargo.

3 FUNDAMENTOS DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Este Programa foi concebido em estrita observância à missão, à visão e aos valores organizacionais presentes no Plano de Desenvolvimento Institucional 2021-2025 da UFT.

Além do Plano de Desenvolvimento Institucional, os princípios e as normas da administração pública federal também fundamentam o Programa de Integridade da UFT, na medida em que estabelecem a obrigação de se praticar atos que atendam ao interesse público, dentro dos limites da legalidade, eficiência e moralidade administrativa.

As principais políticas e normas internas que influenciam o Programa de Integridade na UFT são:

- **Resolução Consuni nº 68/2022** - Dispõe sobre a Política de Governança e Gestão de Riscos no âmbito da Universidade Federal do Tocantins.

• **Resolução Consuni nº 05/2018** - Dispõe sobre o Código de Conduta Ética Profissional dos Servidores da Universidade Federal do Tocantins.

3.1. COMPROMETIMENTO E APOIO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

Através destas políticas internas atualmente adotadas pela UFT, fica demonstrado claramente o comprometimento da Gestão Superior da UFT com as temáticas de Governança, Gestão de Riscos e Integridade. Cabe agora aos agentes aqui denominados cuidar para a integralidade e harmonia na execução e acompanhamento das ações que cabem a cada um deles.

3.2. UNIDADE DE GESTÃO DA INTEGRIDADE (UGI)

A UGI é uma instância estratégica que terá papel fundamental na implementação e no monitoramento das ações de integridade. Deve ser dotada de autonomia e de recursos materiais e humanos necessários ao bom desempenho de suas competências, além de ter acesso às demais unidades e ao mais alto nível hierárquico da instituição.

A Unidade de Gestão de Integridade (UGI-UFT) tem como atribuições e competências:

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

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

III promoção de outras ações relacionadas à implementação do plano de integridade, em conjunto com as demais unidades da UFT.

3.2.1 AGENTES DE INTEGRIDADE

A UGI é composta, conforme portaria nº 359, de 21 de março de 2024, pelos membros das atuais unidades de gestão da UFT ligadas ao tema, ou seja, Ouvidoria, Comitê de Ética, Coordenação de Procedimentos Disciplinares (CPAD), Pró Reitoria Avaliação e Planejamento (PROAP) e Pró - Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (PROGEDEP), coordenados pelo Setor de Integridade, Transparência e Acesso à Informação (SITAI) e tendo como convidada a Assessoria de Auditoria interna da UFT (AUDIN).

3.2.1.2. COMISSÃO DE ÉTICA

O Decreto nº 1.171/1994 estabeleceu que em todos os órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, indireta, autárquica e fundacional, ou em qualquer órgão ou entidade que exerça atribuições delegadas pelo poder público, deverá ser criada uma Comissão de Ética, encarregada de orientar e aconselhar sobre a ética profissional do servidor, no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público, competindo-lhe conhecer concretamente de imputação ou de procedimento susceptível de censura.

À Comissão de Ética incumbe fornecer, aos organismos encarregados da execução do quadro de carreira dos servidores, os registros sobre sua conduta ética, para o efeito de instruir e fundamentar promoções e para todos os demais procedimentos próprios da carreira do

servidor público. Em consonância com o art. 37, caput, e o § 4º, da Constituição Federal e com as regras deontológicas que integram o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, o Código de Conduta Ética Profissional dos Servidores da Universidade Federal do Tocantins, compreende o conjunto de costumes, normas e de ações dos servidores, tendo como postulados fundamentais a proteção do direito ao ensino, pesquisa e extensão, bem como o respeito à integridade acadêmica da Instituição, aliados ao dever de promover a convivência democrática inspirada nos princípios de liberdade, justiça, dignidade humana, solidariedade e na defesa da UFT.

Cabe à Comissão de Ética realizar os procedimentos para a apuração de fato ou ato que, em princípio, se apresente contrário à ética, tomando por base o Código de Ética Profissional do Servidor Público do Poder Executivo Federal, constante do Anexo do Decreto nº 1.171/94, na Resolução nº 10/2008 - CEP e demais orientações constantes do Código de Conduta Ética Profissional dos Servidores da Universidade Federal do Tocantins – UFT, Resolução Consuni nº 05/2018.

3.2.1.3. OUVIDORIA

A Ouvidoria é um instrumento voltado para promover a participação popular, a transparência e a eficiência no Serviço Público. É o canal pelo qual você cidadão, membro ou não da comunidade UFT, pode solicitar informações sobre a Universidade que por ventura não estejam disponíveis, fazer perguntas e se manifestar sobre as ações da instituição por meio de críticas, denúncias, elogios, reclamações ou sugestões. O setor está vinculado, organizacionalmente, à Reitoria. Em suma, é um órgão de assessoramento administrativo no que concerne à comunicação com a comunidade visando o aperfeiçoamento das ações institucionais.

A Ouvidoria Geral da UFT, para preservar a identidade, segurança e sigilo do solicitante, implantou o Sistema de Ouvidorias do Poder Executivo Federal (FalaBr), desenvolvido pela Controladoria-Geral da União. O FalaBr pode ser acessado diretamente pelo endereço: <https://falabr.cgu.gov.br/web/home>.

No sítio digital da UFT, facilmente, o cidadão/cidadã localiza o espaço da Ouvidoria e, portanto, manifesta as suas comunicações, críticas, denúncias, elogios, reclamações ou sugestões. As informações de como registrar uma manifestação, estão disponíveis no material de apoio ao cidadão <http://www.ouvidorias.gov.br/ouvidorias/orientacoes/material-de-apoio-cidadao>.

A Ouvidoria recebe as mensagens enviadas pela comunidade; identifica e analisa sua pertinência; promove os necessários encaminhamentos para esclarecimento das questões em análise; solicita, quando for o caso, resposta das áreas competentes; encaminha, no âmbito de suas competências, a resposta final ao demandante no menor prazo possível e com objetividade; zela pelos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência pública; resguarda o sigilo das informações.

A Ouvidoria está regulamentada por meio de Resolução aprovada no Conselho Universitário (Consuni) que determinou no seu regimento interno as seguintes competências:

I receber e encaminhar, em formulário específico, as reclamações, denúncias,

sugestões ou demais contribuições que lhe forem dirigidas, por membros da comunidade universitária, referentes a serviços oferecidos pela UFT;

II acompanhar as providências adotadas pelos setores competentes, garantindo o direito de resolutividade e manter o requerente informado do processo;

III promover a divulgação de suas ações, visando a melhor consecução de seus objetivos;

IV encaminhar relatório anual de suas atividades ao Conselho Universitário;

V prestar informações e esclarecimentos ao Consuni, quando convocado para tal fim.

Os encaminhamentos a que se refere o inciso I do art. 2º deverão ser efetuados através de e-mail, pelo site da UFT.

Ainda, considerando o regimento interno, se observa que no exercício das atribuições previstas, obrigatoriamente, a Ouvidoria de Serviços Públicos da UFT deverá:

I receber as contribuições enviadas pela comunidade, dando-lhes o devido encaminhamento;

II recusar, como objeto de apreciação, as questões pendentes de decisão judicial;

III rejeitar e determinar o arquivamento de manifestações improcedentes, mediante despacho fundamentado, podendo o requerente recorrer da decisão à Reitoria, no prazo de 05 (cinco) dias após ciência, realizada por e-mail, constante no formulário eletrônico;

IV promover as necessárias diligências, visando ao esclarecimento das questões em análise, sendo, no entanto, expressamente vedada a participação de algum de seus membros como defensor dativo em processo administrativo interno;

V atender sempre o manifestante com cortesia e respeito, sem discriminação ou pré-julgamento, dando-lhe uma resposta à questão apresentada, no menor prazo possível e com objetividade;

VI agir com integridade, transparência, imparcialidade e justiça;

VII zelar pelos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência pública;

VIII resguardar o sigilo das informações.

Atualmente, a Lei Federal nº 13.460/2017 e a Instrução Normativa nº 05/2018 - MP/CGU são dois marcos legais fundamentais que norteiam as atividades da Ouvidoria Universitária e, portanto, observados com o devido rigor.

3.2.1.3 COORDENAÇÃO DE PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES

A execução das atividades de correição no âmbito da UFT é realizada pela

Coordenação de Procedimentos Disciplinares (CPAD). A denúncia é encaminhada ao Setor para a realização do juízo de admissibilidade. O processo é acompanhado, pela Coordenação, desde a autuação até o julgamento.

Atualmente a CPAD é composta por quatro servidores, sendo dois responsáveis pela atuação em Processos Disciplinares e dois responsáveis pelo gerenciamento, controle e apoio às comissões constituídas. As denúncias recebidas envolvem tanto a apuração de ilícitos de servidores como de discentes.

Na Coordenação de Procedimentos Disciplinares acontece o acompanhamento às Comissões de Processos Disciplinares, auxiliando quanto à logística, transporte, contato com Instituições externas, atendimento às partes envolvidas no processo e cumprimento de prazos. O Setor também emite e publica todas as Portarias referentes às Sindicâncias e Processos Disciplinares. Em alguns processos, quando necessário, utiliza-se o sistema de videoconferência para minimizar os gastos de deslocamento da Comissão. O Setor mantém constante comunicação junto à Ouvidoria da UFT e Procuradoria Jurídica no sentido de propiciar maior eficácia nos processos disciplinares da UFT.

No ano de 2018, foi aprovada pelo Consuni a Resolução nº 30, de 31 de outubro, regulamentando os procedimentos disciplinares que envolvem tanto servidores como discentes, bem como a implantação do Termo de Ajustamento de Conduta no âmbito da UFT.

Nos Regimentos Geral e Acadêmico atualmente em vigor na UFT, dispõe de forma generalizada a parte disciplinar discente. A Resolução aprovada aborda os deveres do discente bem como as possíveis consequências, caso haja descumprimento das regras da Instituição, o que facilita o trabalho por parte das comissões disciplinares e dá transparência ao processo.

O Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) é o instrumento por meio do qual o servidor interessado declara estar ciente da irregularidade a que deu causa, culposa ou dolosamente, comprometendo-se a ajustar sua conduta em observância aos deveres e proibições previstas na legislação vigente. Com a implantação do Termo de Ajustamento de Conduta será possível diminuir o número de Sindicâncias e Processos Disciplinares instaurados, ajustando a conduta do servidor/discente de forma rápida e eficaz. O TAC é utilizado nos casos de infração disciplinar de menor potencial ofensivo, com a conduta punível com advertência, nos termos do art. 129, da lei nº 8.112/90, ou com penalidade similar e de acordo com algumas regras específicas. Com a aprovação dessa Resolução pelo Consuni, acreditamos que o custo financeiro e o tempo dispendido pelas comissões com os processos disciplinares irão diminuir e a UFT poderá agir com mais rapidez no controle das faltas disciplinares.

3.2.1.4. PRÓ-REITORIA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (PROGEDEP)

A Pró-reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (PROGEDEP) foi criada por meio da Resolução do Conselho Universitário nº 08/2014 e tem por finalidade atuar como agente de mudanças desenvolvendo políticas de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas de forma a possibilitar aos servidores – docentes e técnicos administrativos da UFT, a potencialização

como agentes de transformação social, por meio da proposição e implementação de políticas estratégicas de desenvolvimento humano, almejando a melhoria dos processos de trabalho e qualidade de vida no trabalho.

Compete a Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas:

I prezar por políticas e práticas inovadoras que busquem despertar e desenvolver os servidores de maneira particular, coletiva e humanizada;

II criar, implementar estratégias de gestão e desenvolvimento de pessoas adequadas ao contexto atual e futuro da Instituição;

III elaborar relatórios, projetos e estudos relativos à política de gestão e desenvolvimento de pessoas, em colaboração com outros órgãos da Instituição, para subsidiar as decisões do Reitor e dos Conselhos Superiores da Instituição;

IV elaborar Planejamento Estratégico, bem como o Plano de Trabalho da Pró-Reitoria em consonância com os documentos institucionais, Planejamento Estratégico da Universidade e o Plano de Desenvolvimento Institucional;

V prezar pelo bom funcionamento da Pró-Reitoria observadas as normas, e encaminhar os assuntos que excederem os limites de sua competência as instâncias responsáveis;

VI representar a Pró-Reitoria nos Conselhos Universitários, bem como representar a UFT nas Comissões e Fóruns na área de Gestão de Pessoas nacional, regional ou local;

VII Supervisionar, coordenar e avaliar as atividades desenvolvidas pela PROGEDEP;

VIII identificar as necessidades de treinamento do quadro funcional da PROGEDEP e, sempre que possível, encaminhar os servidores aos respectivos treinamentos;

IX garantir o cumprimento da legislação vigente e as diretrizes da Instituição referentes à gestão e desenvolvimento de pessoas;

X gerenciar os recursos financeiros e orçamentários de pessoal e os alocados na matriz orçamentária da PROGEDEP;

XI tratar de assuntos referentes à Gestão de Pessoas, de ofício ou quando solicitado;

XII atribuir aos setores responsáveis às providências necessárias ao cumprimento das diligências relativas à de pessoal, determinadas pelos órgãos de fiscalização e controle interno e externo;

XIII planejar, implementar, acompanhar e avaliar as políticas de gestão e desenvolvimento de pessoas e seus resultados no âmbito da Fundação Universidade Federal de Tocantins, em parceria com as unidades administrativas e acadêmicas, com assessoramento e acompanhamento das Comissões Internas;

XIV zelar pelas condições e qualidade de vida no trabalho do quadro funcional da Universidade Federal do Tocantins;

XV fomentar o desenvolvimento dos servidores nas respectivas carreiras desta IFES.

3.2.1.5. PRÓ - REITORIA DE AVALIAÇÃO E PLANEJAMENTO (PROAP)

A Proap é o órgão da UFT responsável pela superintendência, orientação, coordenação e avaliação do sistema de planejamento e orçamento da UFT. Tem como competência auxiliar o reitor em suas tarefas executivas na área de planejamento, avaliação institucional e gestão orçamentária.

Compete a Pró-Reitoria de Avaliação e Planejamento:

I. elaborar a metodologia a ser utilizada para condução do processo de gestão de riscos;

II. promover, em conjunto com os gestores de riscos, a identificação, análise e avaliação dos riscos inerentes às atividades institucionais, levando em consideração a sua relevância e probabilidade de ocorrência;

III. propor, em conjunto com os gestores de riscos, as ações de tratamento e mitigação a serem adotadas para os riscos identificados, a partir dos graus de risco definidos;

IV. contribuir com a elaboração e acompanhar a execução dos planos de ação para o tratamento dos riscos;

V. consolidar a avaliação de riscos por meio da elaboração de relatórios periódicos;

VI. apoiar e conscientizar os gestores sobre a importância da gestão de riscos e sobre a responsabilidade inerente a cada servidor.

3.2.1.6. AUDITORIA INTERNA (AUDIN)

A Auditoria Interna da Universidade Federal do Tocantins (AUDIN) é órgão técnico de assessoramento da gestão, com subordinação hierárquica ao Conselho Superior Universitário (Consuni). Essa vinculação tem por objetivo proporcionar à Auditoria Interna um posicionamento suficientemente elevado, de modo a permitir o desempenho de suas atribuições com maior abrangência e independência. No tocante à orientação normativa e supervisão técnica, a Auditoria Interna vincula-se ao Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal, atualmente representado pelo Ministério da Transparência e Controladoria Geral da União (CGU), nos termos da Lei nº 10.180, de 06 de fevereiro de 2001 e do Decreto nº 3.591, de 06 de setembro de 2000.

Compete à Auditoria Interna:

I. examinar os atos de gestão com base nos registros contábeis e na documentação comprobatória das operações, com o objetivo de verificar a exatidão, a

regularidade das contas e comprovar a eficiência, a eficácia e a efetividade na aplicação dos recursos disponíveis;

II. verificar o cumprimento das diretrizes, normas e orientações emanadas pelos órgãos internos competentes, bem como dos Planos e Programas no âmbito da Instituição;

III. verificar a consistência e a segurança dos instrumentos de controle, assim como a guarda e conservação dos bens e valores da Instituição ou daqueles pelos quais ela seja responsável;

IV. examinar as licitações relativas à aquisição de bens, contratações de prestação de serviços, realização de obras e alienações;

V. analisar e avaliar os procedimentos contábeis utilizados, com o objetivo de opinar sobre a qualidade e fidelidade das informações prestadas;

VI. analisar e avaliar os controles internos adotados com vistas a garantir a eficiência e eficácia dos respectivos controles;

VII. acompanhar as auditorias realizadas pelos órgãos de controle interno e externo, buscando soluções para as eventuais falhas, impropriedades ou irregularidades detectadas junto às unidades setoriais envolvidas para saná-las;

VIII. promover estudos periódicos das normas e orientações internas, com vistas a sua adequação e atualização à situação em vigor;

IX. elaborar propostas visando o aperfeiçoamento das normas e procedimentos de auditoria e controles adotados com o objetivo de melhor avaliar o desempenho das unidades auditadas;

X. prestar assessoramento técnico aos Conselhos Superiores, Conselho Universitário (Consuni) e Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (Consepe) e orientar os órgãos e unidades administrativas da Instituição;

XI. examinar e emitir parecer sobre a prestação de contas anual da Instituição para subsidiar o parecer conclusivo e a homologação do Conselho Universitário;

XII. realizar auditoria, obedecendo aos planos de auditoria previamente elaborados;

XIII. elaborar Relatórios de Auditoria assinalando as eventuais falhas encontradas para fornecer aos dirigentes subsídios necessários à tomada de decisões;

XIV. emitir Notas de Auditoria apontando riscos à regularidade da gestão para serem sanados tempestivamente;

XV. apresentar sugestões e colaborar na sistematização, padronização e simplificação de normas e procedimentos operacionais de interesse comum da Instituição.

A AUDIN participa como convidada caso seja demandada pelos demais

integrantes da Unidade de Gestão da Integridade da UFT.

3.3. GERENCIAMENTO DOS RISCOS À INTEGRIDADE

A política de gestão de riscos da UFT orienta o gerenciamento dos riscos e contribui para o alcance dos objetivos institucionais de forma a melhorar a capacidade de construir valor, proporcionando serviços mais efetivos, eficientes e eficazes, por meio da incorporação da visão de riscos como subsídio à tomada de decisões em todos os níveis da Instituição.

O processo de gestão de riscos adota as seguintes categorizações de riscos:

I riscos estratégicos: estão associados à tomada de decisão que pode afetar negativamente o alcance dos objetivos da organização;

II riscos operacionais: estão associados à ocorrência de perdas (produtividade, ativos e orçamentos) resultantes de falhas, deficiências ou inadequação de processos internos, estrutura, pessoas, sistemas, tecnologia, assim como de eventos externos (catástrofes naturais, greves, fraudes);

III riscos para a integridade: riscos que configurem ações ou omissões que possam favorecer a ocorrência de fraudes ou atos de corrupção, irregularidades e/ou desvios éticos e de conduta, que possa comprometer os valores e padrões preconizados pela Instituição e a realização de seus objetivos.

IV demais riscos: outros riscos como riscos culturais, riscos de gestão, risco de recursos humanos, riscos tecnológicos, entre outros que podem comprometer o andamento das atividades da instituição.

Foco deste plano, o gerenciamento de riscos à integridade busca a prevenção, detecção, punição e remediação de eventos que confrontam ou ameaçam os princípios éticos e a adoção do monitoramento de controles internos que auxiliem no alcance dos objetivos da UFT e preservem a sua boa imagem e a confiança da sociedade na Instituição.

No ano de 2022 e 2023 foi realizado o levantamento dos riscos de integridade nas principais Unidades de Gestão da Integridade da UFT e também em alguns setores estratégicos. (ANEXO 1).

3.4. ESTRATÉGIAS DE MONITORAMENTO CONTÍNUO

As estratégias de monitoramento contínuo objetivam acompanhar as ações previstas neste Plano de Integridade e aprovadas pela Alta Administração, com vistas a avaliar os resultados alcançados pelo Programa.

No escopo do monitoramento contínuo, incluem-se as ações de mitigação dos riscos à integridade, as iniciativas de capacitação de líderes e colaboradores, as medidas de fortalecimento dos agentes relacionados ao tema e os meios de comunicação e reporte utilizados pelo Programa.

3.4.1 AÇÕES DE MITIGAÇÃO

A Unidade de Gestão da Integridade solicitará a todos os Agentes de Integridade e demais setores em que já constar o levantamento de riscos de integridade, relatório anual de execução das ações de mitigação estabelecidas no plano.

3.4.2 CAPACITAÇÃO

Caberá à PROGEDEP promover a capacitação e atualização dos servidores da Instituição no que tange à gestão de risco da Instituição e Política de Integridade, considerando e promovendo a metodologia aplicada na Instituição.

3.4.3 COMUNICAÇÃO

Caberá à Superintendência de Comunicação da UFT (SUCOM), junto à Unidade de Gestão da Integridade, desenvolver plano de ação para divulgação junto à comunidade das temáticas relacionadas ao Plano de Integridade da UFT, com caracterização do mesmo e publicização de todas as suas atividades.

3.5. PLANO DE TRABALHO 2024-2027

Ação	Unidade Responsável
Estabelecer controles para levantamento de riscos a integridade e efetivar as ações de mitigação propostas.	Comitês de Governança e Unidade de Gestão da Integridade.
Campanha de divulgação do Tema Integridade junto a comunidade da UFT	Unidade de Gestão da Integridade e Superintendência de Comunicação (SUCOM).
Orientação e treinamento de servidores com relação aos temas atinentes ao programa de integridade	Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (PROGEDEP) e Unidade de Gestão da Integridade.
Continuidade do trabalho de levantamento de riscos de integridade nos demais setores.	Unidade de Gestão da Integridade.
Realização de reuniões semestrais para acompanhamento das ações dos diferentes Agentes de Integridade e demais setores.	Unidade de Gestão da Integridade.

ANEXO 1

Ouvidoria

Planilha de Identificação de Riscos e Medidas de Tratamento			
Macroprocesso da Unidade	Riscos Associados ao Macroprocesso	Fatores Geradores do Risco	Ações de Mitigação
	Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados	Deixar de dar andamento a uma manifestação que tem um conhecido como denunciado Apresentar devolutiva com informações falsas.	Inserção do SEI no processo de tratamento das demandas da ouvidoria

Recebimento, tratamento e devolutiva de demandas	Conflitos de interesses	Recebimento de presentes ou favorecimentos de pessoas que têm interesse nas decisões advindas das denúncias Atuar como intermediário junto à administração.	Inserção do SEI no processo de tratamento das demandas da ouvidoria
	Pressão interna ou externa ilegal ou antiética para influenciar agentes públicos	Ações de retaliação contra possíveis denunciante	Criação de uma política de combate ao assédio moral
	Solicitação ou recebimento de vantagens indevidas	Deixar de apurar as demandas em troca de recebimento de vantagens indevidas	Participação de servidores em cursos de ética pública e responsabilização de servidores
Conselho de usuários	Conflitos de interesses	Valer-se do conselho para prejudicar determinado serviço atendendo a interesse próprio	Criação de critérios pré-definidos para realização das pesquisas de maneira isonômica
	Pressão interna ou externa ilegal ou antiética para influenciar agentes públicos	O avaliado tentar intervir na autonomia do conselho para avaliação do serviço	Criação de um cronograma de avaliação com requisitos pré-estabelecidos de forma isonômica
	Solicitação ou recebimento de vantagens indevidas	Recebimento de vantagens pelo setor avaliado para tardar ou deixar de avaliar o setor	Oferecimento de cursos de ética e responsabilização do servidor público.
	Nepotismo	A existência de setores administrados por parentes de membros do conselho e, assim, ser beneficiado	Criação de um termo de compromisso em que os membros do conselho declarem não ser impedidos ou suspeitos na avaliação dos setores

Coordenação de Procedimentos Disciplinares (Cpad)

Planilha de Identificação de Riscos e Medidas de Tratamento			
Macroprocesso da Unidade	Riscos Associados ao Macroprocesso	Fatores Geradores do Risco	Ações de Mitigação
	Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados	Arquivar denúncia em desfavor de servidores ou empresas com os quais tenha relação de amizade Deixar de realizar diligências efetivas no intuito de não levantar indícios de irregularidade administrativa	Cadastro da denúncia no sistema E-pad para acompanhamento da CGU

<i>Admissibilidade de Denúncias</i>	Conflitos de interesses	Atuar como intermediário junto à administração Recebimento de presentes ou favorecimentos de pessoas que têm interesse nas decisões advindas das denúncias Informar a servidor com relação de amizade o recebimento de denúncia em seu desfavor	Delegação da investigação preliminar sumária
	Pressão interna ou externa ilegal ou antiética para influenciar agentes públicos	Pressão interna ou externa no sentido de arquivar denúncias	Cadastro da denúncia no sistema E-pad para acompanhamento da CGU
	Solicitação ou recebimento de vantagens indevidas	Deixar de investigar as denúncias em troca de recebimento de vantagens indevidas	Manter sigilo sobre o agente que realizará a investigação preliminar sumária
<i>Gerenciamento de Processos Disciplinares</i>	Conflitos de interesses	Atuar como intermediário junto à administração no sentido de favorecer o acusado	Divulgar em manuais e informativos que o entendimento da comissão deve prevalecer no relatório final
	Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados Conflitos de interesses	Influenciar a decisão da comissão	Manter cadastro atualizado das peças processuais no sistema CGU-PAD para acompanhamento em tempo real da CGU
	Pressão interna ou externa ilegal ou antiética para influenciar agentes públicos	Pressão interna ou externa no sentido de absolver o acusado ou dificultar a atuação da comissão	Divulgar em manuais e informativos que o entendimento da comissão deve prevalecer no relatório final
	Solicitação ou recebimento de vantagens indevidas	Influenciar a decisão da comissão	Divulgar em manuais e informativos que o entendimento da comissão deve prevalecer no relatório final
<i>Assessoramento da Autoridade Julgadora</i>	Conflitos de interesses	Influenciar a decisão da autoridade julgadora no sentido de favorecer o acusado	Julgamento da autoridade de acordo com o parecer jurídico
	Pressão interna ou externa ilegal ou antiética para influenciar agentes públicos	Pressão interna ou externa no sentido de influenciar o convencimento da autoridade julgadora	Julgamento da autoridade de acordo com o parecer jurídico
	Solicitação ou recebimento de vantagens indevidas	Influenciar a decisão da autoridade julgadora no sentido de favorecer o acusado	Julgamento da autoridade de acordo com o parecer jurídico

Emissão de Certidões	Conflitos de interesses	Emitir falsa declaração de que o servidor não responde a processo disciplinar	Emissão de declaração diretamente pelo servidor interessado no sistema CGU-PAD
	Pressão interna ou externa ilegal ou antiética para influenciar agentes públicos	Pressão interna ou externa no sentido de emitir declaração falsa	Emissão de declaração diretamente pelo servidor interessado no sistema CGU-PAD
	Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados	Influenciar servidor a emitir declaração falsa	Emissão de declaração diretamente pelo servidor interessado no sistema CGU-PAD
	Solicitação ou recebimento de vantagens indevidas	Influenciar colegas de trabalho para emissão de declaração falsa no sentido de beneficiar determinado servidor	Emissão de declaração diretamente pelo servidor interessado no sistema CGU-PAD

Auditoria Interna (Audin)

Planilha de Identificação de Riscos e Medidas de Tratamento			
Macroprocesso da Unidade	Riscos Associados ao Macroprocesso	Fatores Geradores do Risco	Ações de Mitigação
<i>Planejamento e Avaliação Institucional - Ação 1.1.8 - Informar periodicamente o andamento e os resultados do Paint.</i>	Auditores omitirem ou manipularem dados de reporte sobre o andamento e resultados do Paint	Inexistência ou ineficiência de controles relacionados com o reporte, transparência e motivação dos trabalhos e relatórios produzidos	Supervisão da Chefia da Audin e Consuni, com estabelecimento no Manual ou Regimento da Audin da periodicidade dos reportes, bem como exigência de indicação das evidências sobre os resultados da Audin e onde consultá-las.
	Percepção de vantagem indevida pela equipe da Audin, para manipularem os resultados obtidos com os trabalhos de auditoria	Falta de supervisão pela chefia da Audin na execução dos trabalhos; Motivação corrompida dos responsáveis pelos trabalhos.	Supervisão da Chefia da Audin e Consuni, com estabelecimento de procedimento disciplinar e de improbidade no Manual da Audin; Estabelecimento de parâmetros éticos no Regimento da Audin, bem como ações periódicas da chefia para o reforço de tais parâmetros com a equipe; Reforço das ferramentas de controle social, com a publicização de relatórios e processos de auditoria.

<p><i>Planejamento e Avaliação Institucional - Ação 1.2.7 - Realizar a avaliação da Maturidade da Gestão de Riscos da UFT</i></p>	<p>Audidores manipularem as evidências ou matriz de cálculo da maturidade da gestão de riscos da UFT</p>	<p>Falta de supervisão pela chefia da Audin na execução dos trabalhos;</p> <p>Motivação corrompida dos responsáveis pelos trabalhos.</p>	<p>Supervisão da Chefia da Audin e Consuni, com estabelecimento de procedimento disciplinar no Manual da Audin;</p> <p>Estabelecimento de parâmetros éticos no Regimento da Audin, bem como ações periódicas da chefia para o reforço de tais parâmetros com a equipe;</p> <p>Reforço das ferramentas de controle social, com a publicização de relatórios e processos de auditoria.</p>
<p><i>Desenvolvimento Institucional - Ação 2.1.4 - Monitorar o atendimento das recomendações dos órgãos de controle.</i></p>	<p>Adulteração pelos auditores das evidências e registros de atendimento de recomendações para os órgãos de controle</p>	<p>Falta de supervisão pela chefia da Audin na execução dos trabalhos;</p> <p>Motivação corrompida dos responsáveis pelos trabalhos.</p>	<p>Supervisão da Chefia da Audin e Consuni, com estabelecimento de procedimento disciplinar no Manual da Audin;</p> <p>Estabelecimento de parâmetros éticos no Regimento da Audin, bem como ações periódicas da chefia para o reforço de tais parâmetros com a equipe;</p> <p>Reforço das ferramentas de controle social, com a publicização de relatórios e processos de auditoria.</p>
<p><i>Desenvolvimento Institucional - Ação 2.1.12 - Promover evento de governança, gestão de riscos e controles na universidade.</i></p>	<p>Percepção de vantagem indevida pela equipe da Audin, para indicarem assessoria ou ferramenta de propriedade privada para o desenvolvimento da governança, gestão de riscos e controles, como a única disponível</p>	<p>Inexistência de controles relacionados à supervisão das ações da Audin;</p> <p>Falta de ações acerca dos princípios legais e éticos necessários às atividades da Audin.</p>	<p>Supervisão da Chefia da Audin e Consuni, com estabelecimento de procedimento disciplinar no Manual da Audin;</p> <p>Estabelecimento de parâmetros éticos no Regimento da Audin, bem como ações periódicas da chefia para o reforço de tais parâmetros com a equipe;</p> <p>Reforço das ferramentas de controle social, com a publicização de relatórios e processos de auditoria.</p>
<p><i>Políticas de Gestão - Ação 4.3.16 - Ofertar capacitação aos técnicos administrativos voltada à gestão de riscos com foco no gerenciamento dos riscos estratégicos da instituição.</i></p>	<p>Equipe da Audin realiza cobrança de valores, fora dos legalmente possíveis através de gratificação específica, para a oferta da capacitação.</p>	<p>Falta de supervisão pela chefia da Audin na execução dos trabalhos;</p> <p>Motivação corrompida dos responsáveis pelos trabalhos.</p>	<p>Supervisão da Chefia da Audin e Consuni, com estabelecimento de procedimento disciplinar no Manual da Audin;</p> <p>Estabelecimento de parâmetros éticos no Regimento da Audin, bem como ações periódicas da chefia para o reforço de tais parâmetros com a equipe.</p>

<p><i>Políticas de Gestão - Ação 4.5.14 - Manter a realização das ações previstas no Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade -PGMQ/UFT-Audin</i></p>	<p>Adulteração cometida pelos responsáveis pela execução do PGMQ Audin, dos resultados do programa</p>	<p>Falta de supervisão do CONSUNI sobre os trabalhos da chefia da Audin; Falta de controles e apresentação de evidências nos processos do PGMQ.</p>	<p>Supervisão da Chefia da Audin e Consuni, com estabelecimento de procedimento disciplinar no Manual da Audin; Estabelecimento de parâmetros éticos no Regimento da Audin, bem como ações periódicas da chefia para o reforço de tais parâmetros com a equipe; Reforço das ferramentas de controle social, com a publicização de relatórios e processos de auditoria.</p>
<p><i>Políticas de Gestão - 4.5.15 - Atualizar o Manual de Auditoria Interna conforme a legislação vigente</i></p>	<p>Criação de fluxos e procedimentos contrários aos princípios da legislação aplicável, com o objetivo de aferir vantagens indevidas durante a execução dos trabalhos de auditoria</p>	<p>Falta de supervisão da Comissão de Legislação e Normas sobre o texto do Manual da Audin, encaminhado para aprovação.</p>	<p>Supervisão da Chefia da Audin e Consuni, com estabelecimento de procedimento disciplinar no Manual da Audin; Estabelecimento de parâmetros éticos no Regimento da Audin, bem como ações periódicas da chefia para o reforço de tais parâmetros com a equipe; Reforço das ferramentas de controle social, com a publicização de relatórios e processos de auditoria.</p>
<p><i>Políticas de Gestão - 4.5.16 - Atualizar o Estatuto de Auditoria Interna conforme a legislação vigente</i></p>	<p>Os auditores inobservarem os parâmetros éticos exigidos nas ações de auditoria.</p>	<p>Falta de Código de Ética e Regimento Interno atualizados.</p>	<p>Supervisão da Chefia da Audin e Consuni, com estabelecimento de procedimento disciplinar no Manual da Audin; Estabelecimento de parâmetros éticos no Regimento da Audin, bem como ações periódicas da chefia para o reforço de tais parâmetros com a equipe; Reforço das ferramentas de controle social, com a publicização de relatórios e processos de auditoria.</p>

Pró-reitoria de Administração e Finanças (Proad)

Planilha de Identificação de Riscos e Medidas de Tratamento			
Macroprocesso da Unidade	Riscos Associados ao Macroprocesso	Fatores Geradores do Risco	Ações de Mitigação

Gestão de Compras	Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados	Pressão de gestores da UFT para atender interesses privados.	Os processos administrativos relacionados à contratações são estruturados, com modelos de documentos definidos pela Advocacia-Geral da União, pela Controladoria Geral da União, Tribunal de Contas da União e fluxos internos da UFT. Os papéis, os atores, a segregação de função são estabelecidos de forma clara. Neste sentido, cabe à UFT o cumprimento desses normativos, mitigando possíveis ações de gestores para atender interesses privados. Os documentos citados acima são oriundos da Lei 14.133/2021.
	Conflitos de interesses	Familiares ou amigos dos servidores pertencerem à empresa objeto da contratação.	Há legislação específica sobre o tema, definindo qual grau de parentesco é permitido nos contratos firmados entre UFT e terceirizados. Cabe à UFT o cumprimento da legislação. Lei 14.133/2021.
	Pressão interna ou externa ilegal ou antiética para influenciar agentes públicos	Gestores com recursos de emendas ou fornecedores com influência na alta gestão da universidade.	Os processos administrativos relacionados à contratações são estruturados, com modelos de documentos definidos pela Advocacia Geral da União, pela Controladoria Geral da União, Tribunal de Contas da União e fluxos internos da UFT. Os papéis, os atores, a segregação de função são estabelecidos de forma clara. Neste sentido, cabe à UFT o cumprimento desses normativos, mitigando possíveis solicitações ou recebimentos de vantagens indevidas. Os documentos citados acima são oriundos da Lei 14.133/2021.
	Solicitação ou recebimento de vantagens indevidas	Servidores da UFT que atuam nas áreas de contratações solicitar ou receber vantagens indevidas para favorecer fornecedores.	Os processos administrativos relacionados à contratações são estruturados, com modelos de documentos definidos pela Advocacia-Geral da União, pela Controladoria Geral da União, Tribunal de Contas da União e fluxos internos da UFT. Os papéis, os atores, a segregação de função são estabelecidos de forma clara. Neste sentido, cabe à UFT o cumprimento desses normativos, mitigando possíveis solicitações ou recebimentos de vantagens indevidas. Os documentos citados acima são oriundos da Lei 14.133/2021.

<i>Gestão de Contratos</i>	Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados	Pressão de gestores da UFT para atender interesses privados.	Os processos administrativos relacionados à gestão de contratos são estruturados, com modelos de documentos definidos pela Advocacia-Geral da União, pela Controladoria Geral da União, Tribunal de Contas da União e fluxos internos da UFT. Os papéis, os atores, a segregação de função são estabelecidos de forma clara. Neste sentido, cabe à UFT o cumprimento desses normativos, mitigando possíveis ações de gestores para atender interesses privados. Os documentos citados acima são oriundos da Lei 14.133/2021.
	Conflitos de interesses	Familiares ou amigos dos servidores pertecerem à empresa objeto da contratação.	Há legislação específica sobre o tema, definindo qual grau de parentesco é permitido nos contratos firmados entre UFT e terceirizados. Cabe à UFT o cumprimento da legislação. Lei 14.133/2021.
	Pressão interna ou externa ilegal ou antiética para influenciar agentes públicos	Gestores com recursos de emendas ou fornecedores com influência na alta gestão da universidade.	Os processos administrativos relacionados à contratações são estruturados, com modelos de documentos definidos pela Advocacia-Geral da União, pela Controladoria Geral da União, Tribunal de Contas da União e fluxos internos da UFT. Os papéis, os atores, a segregação de função são estabelecidos de forma clara. Neste sentido, cabe à UFT o cumprimento desses normativos, mitigando possíveis pressões internas ou externas ilegal ou antiética. Os documentos citados acima são oriundos da Lei 14.133/2021.
	Solicitação ou recebimento de vantagens indevidas	Servidores da UFT que atuam nas áreas de contratações solicitar ou receber vantagens indevidas para favorecer fornecedores.	Os processos administrativos relacionados à gestão de contratos são estruturados, com modelos de documentos definidos pela Advocacia-Geral da União, pela Controladoria Geral da União, Tribunal de Contas da União e fluxos internos da UFT. Os papéis, os atores, a segregação de função são estabelecidos de forma clara. Neste sentido, cabe à UFT o cumprimento desses normativos, mitigando possíveis solicitações ou recebimentos de vantagens indevidas. Os documentos citados acima são oriundos da Lei 14.133/2021.

	Nepotismo	Empresas que prestam serviços terceirizados empregar parentes de servidores da UFT	Há legislação específica sobre o tema, definindo qual grau de parentesco é permitido nos contratos firmados entre UFT e terceirizados. Cabe à UFT o cumprimento da legislação.
Gestão de Patrimônio e Almojarifado	Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados	Utilização da posição ou do poder para destinação de insumos ou bens permanentes visando atender interesses privados.	Os processos administrativos relacionados à gestão de estoques e gestão de bens permanentes são estruturados, com modelos de documentos definidos pela Advocacia-Geral de União, pela Controladoria Geral da União e Tribunal de Contas da União. Os papéis, os atores, a segregação de função são estabelecidos de forma clara. Neste sentido, cabe à UFT o cumprimento desses normativos, mitigando possíveis ações de gestores para atender interesses privados.
	Pressão interna ou externa ilegal ou antiética para influenciar agentes públicos	Fornecedores pressionar servidores para receberem bens ou insumos divergentes dos que foram adquiridos pela UFT.	Os processos administrativos relacionados à gestão de estoques e gestão de bens permanentes são estruturados, com modelos de documentos definidos pela Advocacia-Geral de União, pela Controladoria Geral da União, Tribunal de Contas da União e fluxos internos da UFT. Os papéis, os atores, a segregação de função são estabelecidos de forma clara. Neste sentido, cabe à UFT o cumprimento desses normativos, mitigando pressão interna ou externa ilegal ou antiética. Os documentos citados acima são oriundos da Lei 14.133/2021.
	Solicitação ou recebimento de vantagens indevidas	Servidores solicitar ou receber vantagens indevidas para receber bens ou insumos divergentes dos que foram adquiridos pela UFT.	Os processos administrativos relacionados à gestão de estoques e gestão de bens permanentes são estruturados, com modelos de documentos definidos pela Advocacia-Geral de União, pela Controladoria Geral da União, Tribunal de Contas da União e fluxos internos da UFT. Os papéis, os atores, a segregação de função são estabelecidos de forma clara. Neste sentido, cabe à UFT o cumprimento desses normativos, mitigando possível solicitação ou recebimento de vantagem indevida. Os documentos citados acima são oriundos da Lei 14.133/2021.

Gestão de Frotas	Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados	Uso da posição ou poder para utilização da frota da UFT visando atender interesses privados.	Os processos administrativos relacionados à gestão de frotas são estruturados, com modelos de documentos definidos pela Advocacia Geral da União, pela Controladoria Geral da União, Tribunal de Contas da União e fluxos internos da UFT. Os papéis, os atores, a segregação de função são estabelecidos de forma clara. Neste sentido, cabe à UFT o cumprimento desses normativos, mitigando possíveis ações de gestores para atender interesses privados. Decreto 287/2018
	Pressão interna ou externa ilegal ou antiética para influenciar agentes públicos	Pressão interna para utilização da frota da UFT de forma ilegal ou antiética	Os processos administrativos relacionados à gestão de frotas são estruturados, com modelos de documentos definidos pela Advocacia-Geral de União, pela Controladoria Geral da União, Tribunal de Contas da União e fluxos internos da UFT. Os papéis, os atores, a segregação de função são estabelecidos de forma clara. Neste sentido, cabe à UFT o cumprimento desses normativos, mitigando possíveis ações internas ou externas ilegais ou antiéticas. Decreto 287/2018
	Solicitação ou Recebimento de vantagens indevidas	Utilizar a frota da UFT para receber vantagens indevidas.	Os processos administrativos relacionados à gestão de frotas são estruturados, com modelos de documentos definidos pela Advocacia-Geral de União, pela Controladoria Geral da União, Tribunal de Contas da União e fluxos internos da UFT. Os papéis, os atores, a segregação de função são estabelecidos de forma clara. Neste sentido, cabe à UFT o cumprimento desses normativos, mitigando possíveis ações visando solicitação ou recebimento de vantagens indevidas. Decreto 287/2018
	Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados	Pressão de gestores da UFT para privilegiar determinado ente privado.	O procedimento de emissão de empenho se dará em três níveis (emissão, assinatura do gestor financeiro e, por último, assinatura do Ordenador de Despesa).
	Conflitos de interesses	Familiares ou amigos dos servidores pertencerem à empresa objeto do empenho.	Há legislação específica sobre o tema, definindo qual grau de parentesco é permitido nos contratos firmados entre UFT e terceirizados. Cabe à UFT o cumprimento da legislação. Lei 14.133/2021.

Emissão de Nota de Empenho	Utilização de recursos públicos em favor de interesses privados	Empenhos em favor de empresas que o servidor da DCF tenha envolvimento direto ou indireto	Há legislação específica sobre o tema, definindo qual grau de parentesco é permitido nos contratos firmados entre UFT e terceirizados. Cabe à UFT o cumprimento da legislação. Lei 14.133/2021.
	Nepotismo	Contratos terceirizados e seleção de estagiários.	Há legislação específica sobre o tema, definindo qual grau de parentesco é permitido nos contratos firmados entre UFT e terceirizados. Cabe à UFT o cumprimento da legislação. Lei 14.133/2021. Quanto à contratação de estagiários será incluída nos editais de convocação cláusulas proibitivas de contratação de parentes.
Liquidação e pagamento das despesas com fornecedores, bolsistas/auxílios e diárias	Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados	Pressão de gestores da UFT para privilegiar determinado ente privado.	Na administração pública só se pode efetuar o pagamento após ateste da Nota Fiscal e posterior liquidação no SIAFI. Após a liquidação o governo federal libera o recurso financeiro para pagamento. Desta forma, todos os fornecedores tem garantido o direito ao recebimento de seus créditos. Ademais o DCF realiza seus pagamentos em conformidade com o regimento disposto na IN (SEGES) Nº 2, de 6 de dezembro DE 2016 o que evita que um fornecedor seja prejudicado em detrimento de outro. Informa-se ainda que os relatórios de pagamentos mensais já estão em fase final de desenvolvimento para divulgação no site da universidade, conforme preconiza o parágrafo 2, do artigo 5, da referida IN.
	Conflitos de interesses	Familiares ou amigos dos servidores pertecerem à empresa credora.	Há legislação específica sobre o tema, definindo qual grau de parentesco é permitido nos contratos firmados entre UFT e terceirizados. Cabe à UFT o cumprimento da legislação. Lei 14.133/2021.
	Pressão interna ou externa ilegal ou antiética para influenciar agentes públicos	Políticos com recursos de emendas ou fornecedores com influência na alta gestão da universidade.	O pagamento da despesa envolve alguns níveis que coíbem esse tipo de risco: um servidor liquida a Nota Fiscal, após liberação do financeiro. O gestor financeiro assina a ordem de pagamento e, por último, o ordenador de despesas inseresua assinatura. Além disso, o disposto na primeira linha deste macroprocesso também se aplica a esse tipo de risco.

	Solicitação ou recebimento de vantagens indevidas	De fornecedores para priorizar suas demandas.	O pagamento da despesa envolve alguns níveis que coíbem esse tipo de risco: um servidor liquida a Nota Fiscal, após liberação do financeiro o gestor financeiro assina a ordem de pagamento e, por último, o ordenador de despesas insere sua assinatura. Além disso, o disposto na primeira linha deste macroprocesso também se aplica a esse tipo de risco.
	Utilização de recursos públicos em favor de interesses privados	Pagamentos em favor de empresas que o servidor da DCF tenha envolvimento direto ou indireto.	Há legislação específica sobre o tema, definindo qual grau de parentesco é permitido nos contratos firmados entre UFT e terceirizados. Cabe à UFT o cumprimento da legislação. Lei 14.133/2021.
	Nepotismo	Contratos terceirizados e seleção de estagiários	Há legislação específica sobre o tema, definindo qual grau de parentesco é permitido nos contratos firmados entre UFT e terceirizados. Cabe à UFT o cumprimento da legislação. Quanto à contratação de estagiários será incluída nos editais de convocação cláusulas proibitivas de contratação de parentes.
Contabilidade e Concessão de Suprimento de Fundos	Nepotismo	Contratos terceirizados e seleção de estagiários.	Há legislação específica sobre o tema, definindo qual grau de parentesco é permitido nos contratos firmados entre UFT e terceirizados. Cabe à UFT o cumprimento da legislação. Lei 14.133/2021. Quanto à contratação de estagiários será incluída nos editais de convocação cláusulas proibitivas de contratação de parentes.
Apropriação e pagamento da Folha de Pessoal da UFT.	Nepotismo	Contratos terceirizados e seleção de estagiários.	Há legislação específica sobre o tema, definindo qual grau de parentesco é permitido nos contratos firmados entre UFT e terceirizados. Cabe à UFT o cumprimento da legislação. Lei 14.133/2021. Quanto à contratação de estagiários será incluída nos editais de convocação cláusulas proibitivas de contratação de parentes.

	Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados	Pressão de coordenadores de projetos, gestores da UFT e funcionários da fundação de apoio para emissão de pareceres favoráveis à aprovação da prestação de contas.	Na Coordenação de Contabilidade contamos com 4 contadores para realizarem as análises das prestações de contas. Ademais, o parecer é assinado pelo contador responsável pela elaboração do documento, pelo Coordenador de Contabilidade e pelo Diretor de Contabilidade e Finanças. A aprovação ou reprovação da prestação de contas não cabe à supracitada coordenação e sim ao CONSUNI, conforme art. 36, da Resolução 03/2019 CONSUNI/UFT. Desta forma, há muitos filtros para evitar esse tipo de pressão.
Análise de prestações de contas de contratos assinados com a fundação de apoio	Conflitos de interesses	Bolsistas indicados sem critérios técnicos e sim por serem próximos aos gestores dos projetos.	Critérios para concessão de bolsas definidos no art. 12, da Resolução 03/2019 CONSUNI/UFT. Será vedada em normativa interna a participação de servidores da Coordenação de Contabilidade em projetos que tenham a prestação de contas submetida à análise do supracitado setor. Será vedada em normativa interna o recebimento de bolsas para atuação em projetos por servidores que tenham influência administrativa sobre a aprovação, tramitação interna e prestação de contas dos respectivos projetos.
	Pressão interna ou externa ilegal ou antiética para influenciar agentes públicos	Pressão de coordenadores de projetos, gestores da UFT e funcionários da fundação de apoio para emissão de pareceres favoráveis à aprovação da prestação de contas.	Na Coordenação de Contabilidade contamos com 4 contadores para realizarem as análises das prestações de contas. Ademais, o parecer é assinado pelo contador responsável pela elaboração do documento, pelo Coordenador de Contabilidade e pelo Diretor de Contabilidade e Finanças. A aprovação ou reprovação da prestação de contas não cabe à supracitada coordenação e sim ao CONSUNI, conforme art. 36, da Resolução 03/2019 CONSUNI/UFT. Desta forma, há muitos filtros para evitar esse tipo de pressão.

	Solicitação ou recebimento de vantagens indevidas	Oferta de bolsas para favorecer aprovação da prestação de contas.	<p>Será vedada em normativa interna a participação de servidores da Coordenação de Contabilidade em projetos que tenham a prestação de contas submetida à análise do supracitado setor.</p> <p>Será vedada em normativa interna o recebimento de bolsas para atuação em projetos por servidores que tenham influência administrativa sobre a aprovação, tramitação interna e prestação de contas dos respectivos projetos.</p>
	Utilização de recursos públicos em favor de interesses privados	Aquisições/contratações de produtos e serviços em favor de empresas com dirigentes próximos aos gestores do projeto.	Contratações são realizadas pela FAPTO. Se detectado na análise algum favorecimento indevido, será apontado no parecer final e encaminhado ao CONSUNI com recomendação para reprovação da prestação de contas.
	Nepotismo	<p>Bolsistas parentes dos gestores dos projetos.</p> <p>Contratos terceirizados e Seleção de estagiários.</p>	<p>Vedação no art. 12, parágrafo 8, da Resolução 03/2019 CONSUNI/UFT</p> <p>Há legislação específica sobre o tema, definindo qual grau de parentesco é permitido nos contratos firmados entre UFT e terceirizados. Cabe à UFT o cumprimento da legislação. Quanto à contratação de estagiários será incluída nos editais de convocação cláusulas proibitivas de contratação de parentes.</p>

Pró-reitoria de Avaliação e Planejamento (Proap)

Planilha de Identificação de Riscos e Medidas de Tratamento			
Macroprocesso da Unidade	Riscos Associados ao Macroprocesso	Fatores Geradores do Risco	Ações de Mitigação
Planejamento Orçamentário -PDO	Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados	Não apresentar informações completas durante a elaboração do plano de distribuição orçamentária.	Realizar supervisão do processo de planejamento orçamentário quanto à distribuição dos recursos e a definição das prioridades.
	Atuar como intermediário junto à administração	Falta de supervisão pela chefia da unidade quanto aos trâmites do planejamento orçamentário.	Realizar supervisão do processo de planejamento orçamentário quanto à distribuição dos recursos e a definição das prioridades

Planejamento Institucional - PDI	Pressão interna para que as informações apresentadas favoreçam interesses pessoais.	Não utilizar todas as análises necessárias ao processo de planejamento institucional	Realizar monitoramento do processo de planejamento institucional conforme os objetivos definidos.
----------------------------------	---	--	---

Agência de Inovação (Inovato)
Diretoria de Inovação e Transferência de Tecnologia (DITT)

Planilha de Identificação de Riscos e Medidas de Tratamento			
Macroprocesso da Unidade	Riscos Associados ao Macroprocesso	Fatores Geradores do Risco	Ações de Mitigação
Promover e executar a Política de Proteção da Propriedade Intelectual (Patentes, softwares, cultivares, marcas, identidade geográfica, entre outros)	Risco de não proteger adequadamente os ativos imateriais desenvolvidos pela UFT culminando em fragilidades jurídicas na proteção do conhecimento levando a prejuízos ao erário, como arquivamentos e indeferimentos de patentes.	Falta de colaboradores capacitados para realizar as atividades em prazo célere e com qualidade técnica; Ausência de mecanismos automatizados de gestão de ativos de propriedade intelectual; Ausência de controles internos eficazes para identificar e mitigar riscos relacionados à proteção da propriedade intelectual; Falta de conhecimento da comunidade acadêmica sobre a importância da proteção da propriedade intelectual e consequente dificuldade de redação dos documentos oficiais de proteção.	Aumentar número de colaboradores capacitados no setor para desempenho das atividades; Contratação de ferramenta de gestão de ativos de propriedade intelectual (licenças de uso de softwares); Implementação de controles internos robustos para monitorar e mitigar os riscos relacionados à proteção da propriedade intelectual, incluindo processos de revisão e aprovação de decisões importantes; Implementação de controles internos robustos para monitorar e mitigar os riscos relacionados à proteção da propriedade intelectual, incluindo processos de revisão e aprovação de decisões importantes; Ampliar a oferta de cursos e capacitações sobre a temática de proteção de conhecimento através do sistema de propriedade intelectual; Estabelecimento de políticas e procedimentos claros e transparentes para proteção de propriedade intelectual, incluindo diretrizes para identificação, registro e proteção de ativos imateriais.

	<p>Risco de violação de Direitos de Propriedade Intelectual de terceiros</p>	<p>Baixo nível de conscientização entre os membros do setor e da gestão sobre a importância da proteção da propriedade intelectual e os riscos associados à sua violação.</p> <p>Pressão para obter resultados rápidos ou maximizar ganhos financeiros, que podem levar a decisões imprudentes ou falta de diligência na proteção da propriedade intelectual.</p> <p>Falhas na busca de anterioridade nos processos de proteção de ativos imateriais.</p>	<p>Realização de programas regulares de treinamento e conscientização para os membros do setor, gestão e comunidade acadêmica sobre a importância da proteção da propriedade intelectual e os riscos associados à sua violação;</p> <p>Contratação de empresa especializada em buscas de anterioridade e aquisição de licença de softwares de busca de anterioridade para utilização interna no setor.</p>
	<p>Conflito de Interesses: Possibilidade de interesse pessoal de membros do setor ou da gestão influenciar indevidamente suas decisões ou atividades relacionadas à proteção de propriedade intelectual</p>	<p>Ausência de controles internos eficazes para identificar e mitigar riscos relacionados à proteção da propriedade intelectual;</p> <p>Envolvimento de membros do setor ou da gestão em empresas privadas ou projetos externos relacionados ao mesmo campo de atuação da universidade;</p> <p>Participação em conselhos ou órgãos de direção de empresas que possam ter interesses conflitantes com as atividades do Núcleo de Inovação Tecnológica (NIT);</p> <p>Possibilidade de receber vantagens pessoais, financeiras ou profissionais de terceiros em troca de influenciar decisões ou atividades relacionadas à proteção de propriedade intelectual;</p> <p>Falta de transparência e comunicação eficaz sobre potenciais conflitos de interesse dentro do NIT.</p>	<p>Implementação de controles internos robustos para monitorar e mitigar os riscos relacionados à proteção da propriedade intelectual, incluindo processos de revisão e aprovação de decisões importantes;</p> <p>Implementar e divulgar uma política clara de conflito de interesses que exija a divulgação de atividades externas, interesses financeiros e participação em outras organizações por parte dos membros do NIT e dos envolvidos nos processos de proteção dos ativos imateriais.</p> <p>Promover sessões de formação e conscientização regulares para os membros do NIT sobre o que constitui um conflito de interesses e como identificá-lo e lidar com ele de forma ética;</p> <p>Estabelecer procedimentos claros para divulgar e documentar potenciais conflitos de interesses, garantindo que todas as partes interessadas tenham acesso às informações relevantes;</p> <p>Realizar avaliações periódicas de conflitos de interesses, especialmente em projetos específicos ou decisões importantes, envolvendo membros do NIT, para garantir que as decisões sejam tomadas de forma imparcial e ética;</p> <p>Criar um comitê de ética (Compliance) ou revisão independente para analisar casos de conflitos de interesses e recomendar ações apropriadas, garantindo a imparcialidade e a integridade no processo de tomada de decisões.</p>

<p><i>Estímulo à Transferência de Tecnologia e Inovação (Promover a transferência de tecnologia e a inovação entre a universidade e o setor produtivo, incentivando parcerias e a aplicação prática do conhecimento gerado na instituição).</i></p>	<p>Formalização de contratos de transferência de tecnologia para a universidade</p>	<p>Falta de expertise técnica e jurídica para avaliar os termos e condições dos contratos de transferência de tecnologia;</p> <p>Pressão para fechar acordos rapidamente, sem uma análise completa e cuidadosa dos benefícios e riscos para a universidade;</p> <p>Falta de transparência nos processos de negociação e formalização dos contratos, permitindo cláusulas desfavoráveis à universidade;</p> <p>Interesses conflitantes de partes interessadas internas ou externas que possam influenciar as decisões de formalização de contratos;</p> <p>Ausência de mecanismos e ferramentas para a valoração das tecnologias a serem transferidas.</p>	<p>Constituir uma equipe multidisciplinar com expertise técnica e jurídica para analisar e negociar os termos dos contratos de transferência de tecnologia, garantindo que a universidade esteja representada de forma competente em todas as etapas do processo;</p> <p>Realizar uma due diligence detalhada antes da formalização de qualquer contrato, incluindo uma avaliação completa dos benefícios, riscos e impactos potenciais para a universidade;</p> <p>Realizar uma análise cuidadosa dos custos e benefícios de cada contrato de transferência de tecnologia, levando em consideração não apenas os aspectos financeiros, mas também os impactos estratégicos e reputacionais para a universidade;</p> <p>Garantir transparência nos processos de negociação e formalização de contratos, envolvendo todas as partes interessadas relevantes e mantendo registros claros e acessíveis sobre as decisões tomadas;</p> <p>Submeter todos os contratos de transferência de tecnologia a uma revisão legal pela procuradoria jurídica federal e, para garantir que os termos sejam justos, equilibrados e favoráveis aos interesses da universidade;</p> <p>Oferecer treinamentos regulares para os membros da equipe envolvidos no processo de formalização de contratos, para garantir que estejam cientes dos requisitos legais, éticos e estratégicos envolvidos na negociação e formalização de contratos de transferência de tecnologia.</p>
	<p>Possibilidade de Violação de Propriedade Intelectual através da divulgação não autorizada ou uso indevido de propriedade intelectual da universidade durante o processo de transferência de tecnologia e inovação</p>	<p>A complexidade das leis de propriedade intelectual e a dificuldade em garantir uma proteção adequada podem aumentar o risco de violação ou disputas legais.</p>	<p>Implementar estratégias robustas para proteger a propriedade intelectual da universidade, incluindo o registro de patentes, marcas e direitos autorais, e garantir a confidencialidade das informações sensíveis.</p> <p>Estabelecer políticas claras e transparentes para gerenciar potenciais conflitos de interesses entre os pesquisadores, a universidade e as empresas parceiras, garantindo a equidade e a integridade nas negociações.</p>

	<p>Probabilidade de não haver interesse do mercado ou de não serem encontradas empresas interessadas na comercialização das tecnologias transferidas, resultando em baixo retorno financeiro para a universidade.</p>	<p>Falta de conexão e interação entre os pesquisadores e o mercado, dificultando a compreensão das demandas e necessidades das empresas e limitando as oportunidades de transferência de tecnologia;</p> <p>Falta de uma gestão eficiente do portfólio de propriedade intelectual da universidade, incluindo a falta de estratégias claras de licenciamento e comercialização</p>	<p>Realizar análises de mercado regulares para identificar tendências, demandas e oportunidades de aplicação das tecnologias desenvolvidas, facilitando a seleção de projetos e parcerias estratégicas;</p> <p>Promover programas de capacitação e sensibilização para os pesquisadores e gestores envolvidos no processo de transferência de tecnologia, fornecendo orientações sobre as melhores práticas, as leis de propriedade intelectual e os procedimentos de gestão;</p> <p>Estabelecer parcerias estratégicas com empresas, incubadoras, aceleradoras e outras instituições de apoio ao empreendedorismo e à inovação, ampliando as oportunidades de comercialização e transferência de tecnologia;</p> <p>Realizar avaliações periódicas do desempenho do processo de transferência de tecnologia e inovação, identificando áreas de melhoria e ajustando as estratégias conforme necessário para garantir resultados positivos.</p>
	<p>Possibilidade de divulgação não autorizada ou uso indevido de propriedade intelectual da universidade durante o compartilhamento de infraestrutura laboratorial ou prestação de serviços técnicos.</p>	<p>Falta de Controle de Acesso e Segurança da Informação; Falhas na implementação de medidas de segurança da informação e controle de acesso às instalações laboratoriais, aumentando o risco de violação de propriedade intelectual.</p>	<p>Desenvolver e implementar políticas e procedimentos claros e abrangentes que definam diretrizes para proteção da propriedade intelectual;</p> <p>Estabelecer medidas robustas de segurança da informação e controle de acesso físico e digital às instalações laboratoriais, garantindo a proteção adequada dos ativos de propriedade intelectual da universidade.</p>

<p>Política de compartilhamento de infraestrutura laboratorial com empresas e prestação de serviços técnico especializados</p>	<p>Probabilidade de interesses pessoais ou financeiros de membros da equipe, ou da coordenação dos laboratórios influenciarem negativamente as decisões relacionadas ao compartilhamento de infraestrutura ou à prestação de serviços especializados.</p>	<p>Ausência de políticas e diretrizes bem definidas para orientar o compartilhamento de infraestrutura laboratorial e a prestação de serviços técnicos especializados, levando a interpretações divergentes e inconsistências na aplicação dos procedimentos;</p> <p>Inadequação na Identificação e Gestão de Conflitos de Interesses: Falta de procedimentos formais para identificar e gerenciar conflitos de interesses entre os membros da equipe e as partes interessadas externas envolvidas nos processos de compartilhamento de infraestrutura e prestação de serviços.</p>	<p>Desenvolver e implementar políticas e procedimentos claros e abrangentes que definam os requisitos e responsabilidades para o compartilhamento de infraestrutura laboratorial e prestação de serviços técnicos, incluindo diretrizes para gestão de conflitos de interesses;</p> <p>Realizar treinamentos regulares para os membros da equipe sobre as políticas e procedimentos relacionados ao compartilhamento de infraestrutura e prestação de serviços.</p>
	<p>Potencial deterioração na qualidade dos serviços técnicos prestados devido a prazos apertados, falta de recursos adequados ou má gestão dos processos.</p>	<p>Má Gestão dos Processos devido à falta de um planejamento adequado, supervisão insuficiente ou ineficácia na coordenação das atividades relacionadas à prestação de serviços técnicos;</p> <p>Alocação inadequada de recursos, falta de acompanhamento dos prazos das atividades, falhas na comunicação entre as partes envolvidas e falta de resolução rápida de problemas que possam surgir durante a execução dos serviços.</p>	<p>Implementar mecanismos de monitoramento e auditoria para acompanhar o cumprimento das políticas e procedimentos estabelecidos, identificar potenciais problemas e tomar medidas corretivas conforme necessário;</p> <p>Realizar avaliações periódicas do desempenho dos serviços técnicos prestados e da eficácia do compartilhamento de infraestrutura, buscando continuamente melhorias na qualidade e eficiência dos processos.</p>

Agência de Inovação (Inovato) Diretoria de Relações Interinstitucionais (DIRI)

Planilha de Identificação de Riscos e Medidas de Tratamento			
Macroprocesso da Unidade	Riscos Associados ao Macroprocesso	Fatores Geradores do Risco	Ações de Mitigação
<p>Promover e executar a política e as diretrizes de cooperação (acordos, contratos, convênios e instrumentos congêneres)</p>	<p>Irregularidades durante a execução dos projetos</p>	<p>Falta de pessoal para desenvolver as atividades da Diretoria;</p> <p>Ausência de monitoramento e fiscalização dos projetos;</p> <p>Ausência de registro centralizado de dados que permita a consulta detalhada das informações relativas aos projetos;</p> <p>Falta de mecanismos de controle e acompanhamento dos projetos;</p> <p>Falta de critérios e avaliação no momento de aprovação dos projetos pelas comissões e conselhos competentes</p>	<p>Revisar normativas internas de contratos e convênios;</p> <p>Otimizar os fluxos da DIRI.-</p> <p>Elaborar manuais para orientar os coordenadores;</p> <p>Viabilizar junto à Protic,</p>

	Descumprimento do objeto dos acordos	Atraso sem justificativa no cumprimento das metas previstas; Descumprimento de cláusulas do objeto pactuado; Dificuldade de acompanhamento e de conhecimento dos instrumentos celebrados; Desconhecimento das atribuições enquanto coordenador do projeto, fiscal do ajuste ou membro da equipe executora.	Progedep, Proex e Propesq a implementação de mecanismos de acompanhamento e monitoramento dos projetos por meio de sistema informatizado.
	Desídia dos responsáveis pela execução do objeto do projeto	Falta de capacitação dos coordenadores e fiscais dos acordos; Baixa governabilidade dos responsáveis pela implementação dos projetos; Desconhecimento das atribuições enquanto coordenador do projeto, fiscal do ajuste ou membro da equipe executora.	

Agência de Inovação (Inovato)
Diretoria de Ambientes de Inovação e Empreendedorismo (DAIE)

Planilha de Identificação de Riscos e Medidas de Tratamento			
Macroprocesso da Unidade	Riscos Associados Macroprocesso	Fatores Geradores do Risco	Ações de Mitigação
<i>Gestão de Inovação (Incentivar o setor produtivo, institucionalizar a resolução de serviços técnicos e a extensão tecnológica, modernizar as ementas de empreendedorismo, editais de pesquisa ao setor produtivo, laboratórios compartilhados e transferência de tecnologias, e produto gerado)</i>	A perda de oportunidades de negócio; não acompanhamento dos padrões tecnológicos/equipamentos e tecnologias obsoletos; a redução do ciclo de vida expectável para o produto.	Conjunto de normas não adequadas, para cada especificidade de empreendimento, construção de parceria com setor produtivo ou do produto da inovação.	
	Interferência política interna e externa, a má reputação da gestão, e a sociedade em geral não aprovar a inovação tecnológica.		
	Atuação de intermediadores interno e externo com abuso de poder, ou impulsionando a negação da ideia junto a comunidade acadêmica.	A falta de interrelação entre setores e de aprimoramento do controle de atividades internas, da informação, e da comunicação e monitoramento adequado.	Implementação de procedimentos e controles internos das atividades visando as etapas de cada ideação, com boas práticas política, socioambiental e aprimoramento das ferramentas de gestão visando diminuir os riscos.
	Atuação desleal aos princípios éticos de governança.		

	<p>Riscos operacionais que possa ocorrer em virtude da má gestão nos processos interno devido ao favorecimento de pessoas não qualificadas para as atribuições.</p> <p>Utilizar de forma indevida do bem público, para se promover em benefício próprio e/ou de terceiros, favorecendo o enriquecimento ilícito.</p>	<p>As ameaças e incertezas relacionadas à competitividade, retorno do investimento, indisponibilidade de recursos, visão oportunista no negócio e/ou produto dentre outros.</p>	
	<p>A falta de iniciativas socioambientais e de práticas de desenvolvimento sustentável na ideação dos empreendimentos.</p>		
<p><i>Gestão de Ecossistema de inovação (Estimular empreendedorismo da UFT, da fase de ideação à prática, criação de empresas de base Tecnológica e Relação com empresas externas à universidade, outras ICT's, governos e sociedade civil).</i></p>	<p>Ingerência e interferência interna e externa, nas fase de promover e sustentar a concepção de ideação para inovação</p>	<p>Falta de ferramentas de gerenciamento eficaz para medir a capacidade de investimento econômico da empresa investidora, e como consequência irá transformar em déficit ao olhar do panoramageral do projeto.</p>	<p>Implementar políticas de investimento no ecossistema, para evitar a desertificação tecnológica ou a perenização de tecnologias obsoletas.</p>
	<p>Não incorporar as iniciativas de desenvolvimento sustentável na implementação dos produtos de inovação.</p>	<p>Falta da adoção de mecanismos que permitam a concorrência de novos produtos processos ou serviços em relação ao já existente na região.</p>	<p>Durante as etapas do processo de inovação, ou seja estudar os pontos frágeis, avaliar o grau de danos do evento, criar ferramentas para mensurar os impactos econômicos e sociais.</p>
	<p>Ausência de normas e resoluções específicas para criação e funcionamento de incubadoras de empresas no âmbito da UFT.</p>	<p>O risco social a partir do contato com a sociedade, sendo estes da alçada das agências reguladoras civis (como o Procon, ONGs e associações) ou governamentais.</p>	<p>Fomentar programas continuados de capacitação em empreendedorismo</p>
	<p>Favorecimento ilícito a segmento de empreendedores com vantagens indevidas e/ou visando o benefício próprio.</p>		<p>Promover a oferta de serviços e parcerias do Ecossistema de Inovação e Empreendedorismo junto ao poder público municipal, estadual e federal, e às empresas com atuação local, regional e nacional.</p>
<p><i>Gestão de Ambientes de Inovação (Incubadora, Aceleradora, Hub, Espaços Co- Working, Parque Tecnológico e outros).</i></p>	<p>Adotar política de funcionamento com padrão de regras fixas de atuação e muito burocratizada, criando um ambiente asfixiante”</p>	<p>A transformação digital corporativa, traz os riscos cibernéticos, com avanço da inteligência artificial, podendo comprometer a segurança digital.</p>	<p>O ambiente de inovação deverá ser eficiente e acolhedor e seu funcionamento deverá ser compartilhado com equipes multidisciplinares abrangendo profissionais com visões diversas e acesso a todos.</p>

Pró-reitoria Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (Progedep)

Planilha de Identificação de Riscos e Medidas de Tratamento			
Macroprocesso da Unidade	Riscos Associados ao Macroprocesso	Fatores Geradores do Risco	Ações de Mitigação
Concessão de Adicionais: insalubridade, periculosidade, noturno e de serviços extraordinários	Pressão interna ou externa no sentido influenciar a decisão da concessão do benefício.	Influenciar servidor conceder parecer que não seja favorável a administração pública	Autorizar a concessão dos adicionais com base em critérios técnicos e/ou objetivos, estes estão definidos na Orientação Normativa SEGEP nº 03/2015, para Serviços Extraordinários; Art. 75 da Lei 8.112/90 e Art. 6º
	Recebimento de presentes ou favorecimentos para conceder adicional ao servidor	Concessão de benefício em troca de vantagens pessoais	do Decreto nº 1.590/1995, para Adicional Noturno; e Arts. 68, 69 e 70; § 2º do art. 186 da Lei nº 8.112/1990 e Art. 12 da Lei nº 8.270/91, e Orientação Normativa nº 4/2017, Normas Regulamentadoras nº 15 e 16 para concessão de Insalubridade e Periculosidade Realização de atualização cadastral para monitorar a lotação dos servidores a fim de verificar possíveis irregularidades no recebimento de adicionais de insalubridade
Movimentação de servidores para outros Órgãos: Cessão, Requisição e Redistribuição.	Pressão interna ou externa para autorizar movimentações de servidores para outros órgãos	Influenciar servidor conceder parecer que não seja favorável a administração pública	Autorizar a movimentação de servidores com base em critérios técnicos e/ou objetivos, estes estão definidos na portaria Decreto 10.835/2021, portaria ME nº 6066/2022, e portaria MGI 136/2023.
	Recebimento de presentes ou favorecimentos para autorizar a movimentação de servidores.	Concessão de benefício em troca de vantagens pessoais	
	Conflitos de interesses		
Custeio de Ações de Capacitação Interna e Externa	Pressão interna ou externa no sentido beneficiar com capacitações externas alguns servidores	Influenciar servidor conceder parecer que não seja favorável a administração pública	Definir os participantes das ações com base em critérios técnicos e/ou objetivos. Os critérios para a participação atualmente são definidos de acordo com o Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento (LND), durante a construção do Plano Anual de Capacitação. Após a implantação da Gestão por Competências, serão definidos conforme preconizará as lacunas de competências dos setores.
	Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados	Pressão de gestores da UFT para designar servidores para capacitação tendo como parâmetro interesses privados	
	Solicitação ou recebimento de vantagens indevidas	Recebimento de presentes ou favorecimentos de pessoas que têm interesse em participar das ações;	

	Conflitos de interesses	Concessão de benefício em troca de vantagens pessoais	Os processos administrativos relacionados à gestão de pessoas são estruturados, com modelos de documentos definidos pelo Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC). Os papéis, os atores, a segregação de função são estabelecidos de forma clara. Neste sentido, cabe à UFT o cumprimento desses normativos, mitigando possíveis ações de gestores para atender interesses privados.
Afastamento de Servidores para Estudos (Qualificação ou Capacitação)	Pressão interna ou externa no sentido autorizar o afastamento do servidor	Influenciar servidor conceder parecer que não seja favorável a administração pública	Autorizar os afastamentos para as ações com base em critérios técnicos e/ou objetivos. Os critérios para concessão dos afastamentos são definidos por
	Pressão de gestores da UFT para autorizar o afastamento do servidor		meio da Lei Federal 8.112/90 artigos 87, 95 e 96a, e pelas seguintes legislações específicas: Decreto Federal 9991/20219, Instrução Normativa SGP-
	Recebimento de presentes ou favorecimentos para autorizar o afastamento do servidor	Concessão de benefício em troca de vantagens pessoais	Enap/SEDGG/ME Nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, bem como nas resoluções internas: Resolução CONSUNI 64/2021, Resolução CONSEPE 13/2015 e Resolução CONSEPE 19/2017.
	Conflitos de interesses		
Designação de Função	Pressão interna ou externa ilegal ou antiética para influenciar agentes públicos	Influenciar servidor conceder parecer que não seja favorável a administração pública	Os processos administrativos relacionados à designação de função são estruturados, com modelos de documentos definidos pelo Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC). Os papéis, os atores, a segregação de função são estabelecidos de forma clara. Neste sentido, cabe à UFT o cumprimento desses normativos, mitigando possíveis ações de gestores para atender interesses privados.
	Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados		
	Solicitação ou recebimento de vantagens indevidas	Concessão de benefício em troca de vantagens pessoais	
	Conflitos de interesses		
	Nepotismo	Designação de servidores para cargos de chefia com vínculos de parentesco	Realizar a designação de servidores para ocuparem funções de chefia tendo como parâmetro critérios técnicos e/ou objetivos, os critérios para designação de função estão definidas na Instrução Normativa Progedep nº 01/2024.

<p>Concessão de Incentivos a Progressão na Carreira; Progressão por Capacitação, Mérito, Retribuição por Titulação, Incentivo a Qualificação, Aceleração da Promoção</p>	<p>Pressão interna ou externa no sentido de conceder vantagens para servidores</p>	<p>Influenciar servidor conceder parecer que não seja favorável a administração pública</p>	<p>Autorizar a concessão dos incentivos com base em critérios técnicos e/ou objetivos, estes estão definidos pela Legislação Federal: A aceleração da promoção está disposta nos Arts. 13 e 15 da Lei Federal 12.772 de 28/12/2012; A progressão por mérito está descrita na Lei Federal nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, art. 10 § 2º; A Retribuição por Titulação está disposta nos Arts. 16 e 17 da Lei Federal nº 12.772, de 28/12/2012; O Incentivo à Qualificação é definido pelos artigos 11 e 12 da Lei Federal nº 11.091/2005; Progressão por Capacitação Profissional está descrita na Lei Federal nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, art. 10 § 1º;</p>
	<p>Recebimento de presentes ou favorecimentos para proceder a concessão das vantagens.</p>	<p>Concessão de benefício em troca de vantagens pessoais</p>	<p>A efetivação do pagamento dos benefícios envolve alguns níveis que cobrem esse tipo de risco: um servidor cadastra o pagamento e, um outro servidor autoriza o pagamento.</p>
	<p>Conflitos de interesses</p>		<p>Os processos administrativos relacionados à gestão de pessoas são estruturados, com modelos de documentos definidos pelo Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC). Os papéis, os atores, a segregação de função são estabelecidos de forma clara. Neste sentido, cabe à UFT o cumprimento desses normativos, mitigando possíveis ações de gestores para atender interesses privados.</p>
<p>Alteração de Regime de Trabalho e Acumulação de Cargos e Funções</p>	<p>Pressão interna ou externa no sentido de autorizar a alteração ou a acumulação de cargos ou funções</p>	<p>Influenciar servidor conceder parecer que não seja favorável a administração pública</p>	<p>Realizar a alteração do regime de trabalho tendo como parâmetro critérios técnicos e/ou objetivos, os critérios para a concessão da alteração de regime estão definidas na CONSUNI/UFT Artigo 37, XVI, C, da Constituição Federal e Arts. 118 a 120 da Lei 8.112/90; e Art. 122, da Lei 12772/2012.</p>
	<p>Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados</p>	<p>Influenciar servidor conceder parecer que não seja favorável a administração pública</p>	
	<p>Solicitação ou recebimento de vantagens indevidas para autorizar a concessão de alteração de regime ou a acumulação de cargos</p>	<p>Concessão de benefício em troca de vantagens pessoais</p>	
	<p>Conflitos de interesses</p>		
	<p>Pressão interna ou externa no sentido de conceder vantagens para servidores</p>	<p>Influenciar servidor conceder parecer que não seja favorável a administração pública</p>	<p>Autorizar a concessão da licença com base em critérios técnicos e/ou objetivos, estes estão definidos:</p>

Concessão de Auxílios: Funeral, Moradia e Ajuda de Custo	Recebimento de presentes ou favorecimentos para proceder a concessão das vantagens.	Concessão de benefício em troca de vantagens pessoais	Auxílio funeral Lei 8.112/90, no artigo 185, II, 'b'; e artigos 226, 227 e 228 Lei nº 8.460/1999 e Decreto nº 2.880/1998, que fala sobre o VAnão incorporar no cálculo Auxílio moradia art. 60-B, da Lei 8.112/1990 Instrução Normativa nº 57, de 10 de junho de 2021 Portaria nº 121, de 27 de março de 2019, que divulga as tabelas de equivalência entre os cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS e Funções Gratificadas - FG do Poder Executivo Federal. Ajuda de Custo artigos nº 53 e 54 da Lei no 8.112/90,
	Conflitos de interesses		Os processos administrativos relacionados à gestão de pessoas são estruturados, com modelos de documentos definidos pelo Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC). Os papéis, os atores, a segregação de função são estabelecidos de forma clara. Neste sentido, cabe à UFT o cumprimento desses normativos, mitigando possíveis ações de gestores para atender interesses privados.
			interesses privados.
Concessão de Licença para interesse Particular	Pressão interna ou externa no sentido de conceder vantagens para servidores	Influenciar servidor conceder parecer que não seja favorável a administração pública	Autorizar a concessão dos incentivos com base em critérios técnicos e/ou objetivos, estes estão definidos no seguinte regramento: art. 91º da lei 8.112/1990 instrução normativa sgp/sedgg/me nº 34 de 24 de março de 2021 instrução normativa sgp/sedgg/me no 75, de 13 de outubro de 2022 ofício-circular no 29/2022/daj/colep/cgpp/s
	Recebimento de presentes ou favorecimentos para proceder a concessão das vantagens.	Concessão de benefício em troca de vantagens pessoais	
	Conflitos de interesses	Concessão de benefício em troca de vantagens pessoais	Os processos administrativos relacionados à gestão de pessoas são estruturados, com modelos de documentos definidos pelo Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC). Os papéis, os atores, a segregação de função são estabelecidos de forma clara. Neste sentido, cabe à UFT o cumprimento desses normativos, mitigando possíveis ações de gestores para atender interesses privados.

Ressarcimento ao Erário	Pressão interna ou externa no sentido não realizar a cobrança devida	Influenciar servidor conceder parecer que não seja favorável a administração pública	
	Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados		Instruir processos de ressarcimento tendo como base em critérios técnicos e/ou objetivos, estes estão definidos na Portaria Normativa Progedep 13/2023.
	Deixar de apurar as demandas de ressarcimento em troca de recebimento de vantagens indevidas		
	Conflitos de interesses	Concessão de benefício em troca de vantagens pessoais	Os processos administrativos relacionados à gestão de pessoas são estruturados, com modelos de documentos definidos pelo Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC). Os papéis, os atores, a segregação de função são estabelecidos de forma clara. Neste sentido, cabe à UFT o cumprimento desses normativos, mitigando possíveis ações de gestores para atender interesses privados.