



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO
JEQUITINHONHA E MUCURI - UFVJM

Diamantina - Minas Gerais
UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA GOVERNAMENTAL –
auditoria@ufvjm.edu.br



Número 02/2020	Relatório de Auditoria Interna Governamental	Local e data Diamantina, 08/09/2020
Unidades:	Unidades que integram a Ética e Integridade	

INTRODUÇÃO

Promovendo a execução do PAINT 2020, ação prevista no item 2.1, com relação a Controles Internos da Gestão da Ética e Programa de Integridade da UFVJM.

ESCOPO

O tema geral se denomina Avaliação nos Controles de Mitigação do Risco de Fraude e Corrupção da UFVJM. Porém, o TCU opta por dividir esse tema em 05 subtemas diferentes que são: Designação de Dirigentes; Gestão de Riscos e Controles Internos; Gestão da Ética e Programa de Integridade; Auditoria Interna; e Transparência e *Accountability*. Assim o escopo do presente trabalho é Gestão da Ética e Programa de Integridade da UFVJM e o foco será na componente Contr_GestÉticaIntegr (índice de capacidade nos controles na gestão da ética e integridade), 1131, 1132, 4161, 4162 e 4163.

OBJETIVOS

Avaliar a eficácia, eficiência e efetividade dos controles internos adotados para Gestão da Ética, bem como avaliar a implementação do Programa de Integridade da UFVJM, bem como, obter respostas aos seguintes questionamentos, entre outros:

- ✓ Código de ética e de conduta aplicável aos membros de conselho ou colegiado superior da organização está estabelecido?
- ✓ Código de ética e de conduta aplicável aos membros da alta administração da organização está estabelecido?
- ✓ Os colaboradores e gestores da organização são regidos por código de ética e de conduta a eles aplicável?
- ✓ A UFVJM dispõe de comissão ou comitê interno de ética e conduta?
- ✓ O Programa de Integridade da UFVJM está estabelecido?

JUSTIFICATIVA DO ESCOPO

Nos termos do Relatório do Tribunal de Contas da União, denominado “*Auditoria Exposição da Administração Pública Federal a Fraude e a Corrupção*”, chancelado pelo acórdão nº 2604/2018 TCU Plenário, restou-se evidenciado Índices de baixa capacidade nos Controles Internos da Auditoria Interna da UFVJM -iContr_AudInt, em especial no sub item de planejamento iContr_AudInt_Plan (planejamento da auditoria interna) 3122F - *O Plano Anual de Auditoria Interna inclui trabalhos cujo objeto é a gestão da ética e da integridade.*

A prevenção é o mecanismo mais eficaz no combate a fraude e corrupção e a gestão da ética e integridade é o seu componente imprescindível. A gestão da ética e integridade é a fundação para a gestão das demais atividades da organização. Se omissa ou falha, manchará a gestão, e qualquer atividade pode levantar dúvidas quanto à legitimidade, probidade e motivação dos seus atos.

Os inúmeros escândalos relacionados a fraude, corrupção, falta de profissionalismo, baixo desempenho e pouca entrega das organizações públicas justificam a necessidade de se abordar o tema “ética e integridade” de forma mais direta (EUROPEAN ORGANISATION OF SUPREME AUDIT INSTITUTIONS, 2014).

Visando corrigir tal fragilidade, o tema foi devidamente incluído no PAINT 2020.

METODOLOGIA

- Analisar a existência de Códigos de Éticas para membros de Conselhos Superiores e analisar a efetiva execução do Programa de Integridade da UFVJM recém-instituído.
- Analisar os últimos relatórios e referenciais do TCU que abordam a temática.
- Emitir Solicitações de Auditoria aos setores que compõem a integridade, de modo a averiguar a eficácia dos controles internos em uso.

ORIENTAÇÃO NORMATIVA APLICADA AOS TRABALHOS (*Numerus Apertus*)

- Lei 13.460/2017.
- Lei 10.228/2020
- Lei nº 8.429/1992.
- Lei nº 8.730/1993.
- Lei nº 12.813/2013.
- Decreto 9.203/2017.
- Decreto 1.171/1994.
- Decreto 6.029/2007.
- Decreto 9.492/2018.
- Decreto 9.094/2017.
- Decreto 9.723/2019.
- Decreto 8.420/2015.
- Portaria 15.543/2020.
- Portaria CGU 1089/2018.
- Referencial de Combate a Fraude e Corrupção de 2018, 2º edição – TCU.

DO RELATÓRIO PRELIMINAR DE AUDITORIA: Foi disponibilizado a versão preliminar desse Relatório de Auditoria à PROGEP, Ouvidoria, Reitoria, Autoridade de Gestão da Integridade e a Comissão de Ética na data de 13/08/2020, processo SEI nº 23086.009110/2020-91, para que as unidades pudessem se manifestar naquilo que achassem conveniente e oportuno até a data de 24/08/2020. Houve manifestação tempestiva somente da Ouvidoria.

RELATÓRIO DE AUDITORIA INTERNA GOVERNAMENTAL

Integridade pública 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. Mais do que isso, o princípio remete à busca do difícil equilíbrio entre a punição de gestores que se valem da máquina pública para defender fins privados e ilícitos e a preservação do necessário espaço para que agentes movidos pelo espírito público, possam buscar soluções inovadoras – e, eventualmente, mais arriscadas – para satisfazer os interesses da sociedade.

A integridade, tradicionalmente, representa a busca pela prevenção da corrupção e pelo fortalecimento dos padrões morais de conduta. Daí se afirmar que:

Integridade pública 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 (OCDE, 2017b).

O TCU recomenda que a auditoria interna da organização avalie periodicamente se a estrutura de controle de fraude e corrupção é adequada e funciona de forma econômica e eficaz.

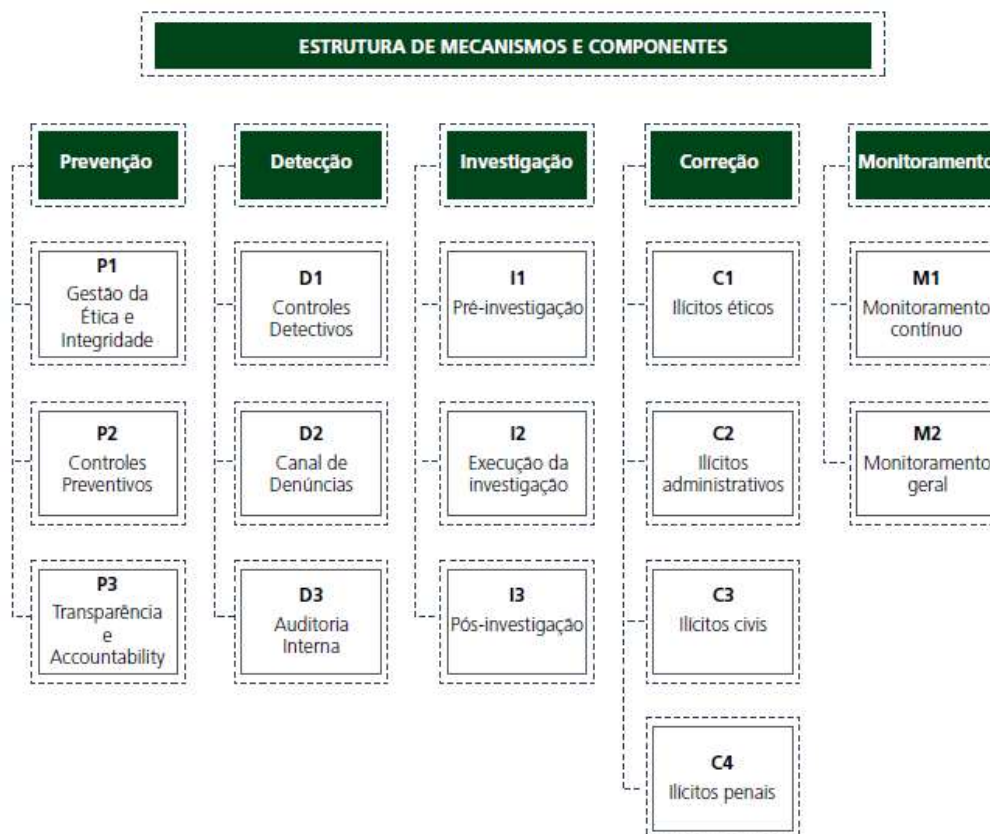
Porém, a experiência mostra que não há medida única, ou desassociada da governança e da gestão, que seja capaz de resolver esse problema por conta própria. O combate a fraude e corrupção se faz no dia a dia, em diversas frentes e por todos os membros da organização.

As práticas indicadas pelo TCU requerem da organização esforços tanto de recursos humanos quanto financeiros, o que significa que combater a fraude e a corrupção consome recursos que poderiam ser empregados em outras atividades da organização.

Portanto a UFVJM deve buscar, permanentemente, que os benefícios de um plano de gestão de risco de fraude e corrupção e os controles implantados dele decorrentes suplantem os seus custos. A burocracia que cria controles desnecessários ou com relação custo-benefício desvantajosa deve ser evitada a todo modo.

No âmbito do executivo federal, a Portaria nº CGU 1089/2018 estabelece orientações para estruturação de programas de integridade. O programa inclui processos para promoção da ética e regras de conduta para servidores; promoção da transparência ativa e do acesso à informação; tratamento de conflito de interesses e nepotismo; tratamento de denúncias; verificação do funcionamento de controles internos e do cumprimento de recomendações de auditoria; e implementação de procedimentos de responsabilização.

Os componentes de combate a fraude e corrupção são estruturados em cinco mecanismos: prevenção, detecção, investigação, correção e monitoramento. A gestão da ética e da integridade se encontra no primeiro, ou seja, da prevenção.



As práticas do componente “gestão da ética e integridade” baseiam-se principalmente no exemplo da alta administração, no estabelecimento de códigos, estrutura, comunicação, treinamento, sanções e monitoramento.

Prestigiar a integridade dos servidores e promover o comportamento ético da alta administração são medidas abstratas, ao passo que estabelecer um código e comissão de ética são medidas concretas. As práticas desse componente previnem as fraudes, levando os envolvidos com a organização a nem considerarem a hipótese de as cometer.

A ética organizacional decorre dos *valores e princípios da organização*. Os valores organizacionais são, usualmente, expressos por intermédio de suas principais crenças, como a defesa do interesse público, a imparcialidade, a transparência e o *accountability*, devendo ser normatizados por intermédio de códigos de ética. Os princípios decorrem, por sua vez, da transformação dos valores éticos em normas ou códigos de conduta, com o propósito de, por exemplo, evitar conflitos de interesse, recebimento de presentes, clientelismo, nepotismo e outras formas de favoritismo.

A integridade refere-se aos *valores e princípios pessoais* que regem o comportamento de cada servidor. A integridade decorre da virtude e da incorruptibilidade, portanto, da ausência de fraude e corrupção.

Há uma relação dinâmica entre ética e integridade, em que uma fortalece a outra. A integridade pessoal é o alicerce para a ética, enquanto atividades organizacionais éticas encorajam a integridade pessoal.

A Figura 9 abaixo, apresenta o detalhamento dos controles na gestão da ética e integridade da UFVJM, cuja primeira componente principal é:

• iContr_GestÉticaIntegr (índice de capacidade nos controles na gestão da ética e integridade) ← 1131 1132 4161 4162 4163; onde:

1. **1131.** Código de ética e de conduta aplicável aos membros de conselho ou colegiado superior da organização está estabelecido
2. **1132.** Código de ética e de conduta aplicável aos membros da alta administração da organização está estabelecido
3. **4161.** Os colaboradores e gestores da organização são regidos por código de ética e de conduta a eles aplicável
4. **4162.** A organização dispõe de comissão ou comitê interno de ética e conduta
5. **4163.** O Programa de integridade da organização está estabelecido

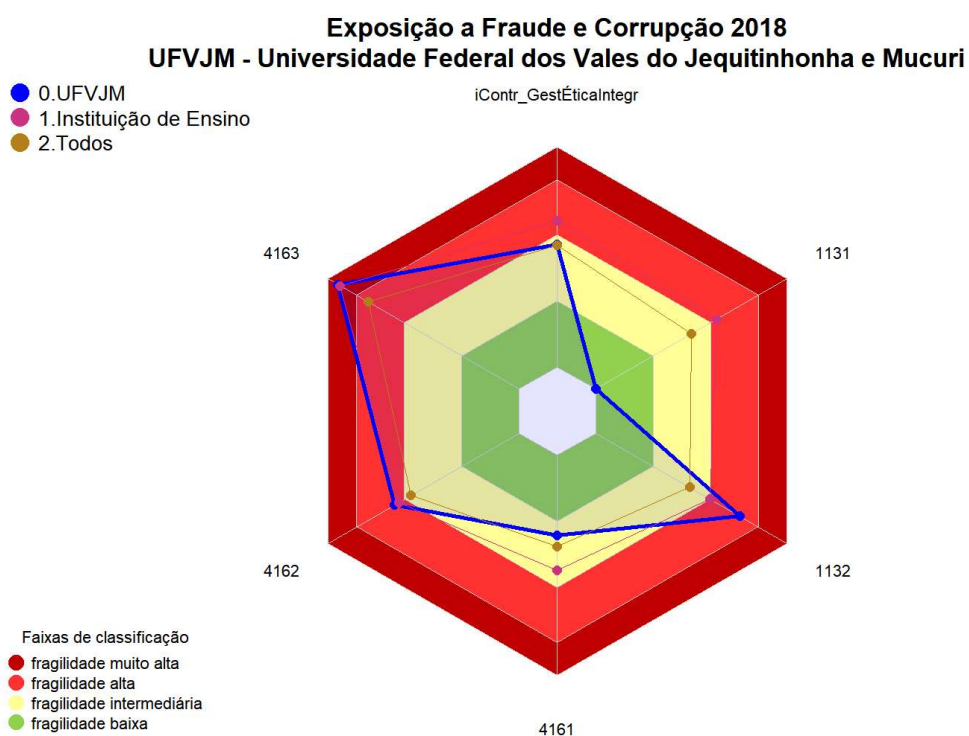


Figura 9. Controles na gestão da ética e integridade.

No ciclo de 2018, no levantamento do TCU, a UFVJM ocupou entre as universidades federais, o ranking de n° 41, entre 63, no que se refere a temática Combate a Fraude e Corrupção. A UFLA classificada em 1° e UFSP em última colocação.

Dadas as considerações iniciais, passa-se aos achados.

CONSTATAÇÃO 01: AUSÊNCIA DE MONITORAMENTO DO CUMPRIMENTO DAS CONDIÇÕES ACORDADAS NOS TAC'S PROMOVIDOS PELA OUVIDORIA.

Consta no Plano de Integridade da UFVJM (2018 -2020), que a Ouvidoria utiliza como uma de suas diligências, a ferramenta, Termo de Ajustamento de Conduta. Por meio do processo SEI nº 23086.006453/2020-02, foi questionado a Ouvidoria se eles adotam essa ferramenta. Foi respondido positivamente, informado que se tem registro de apenas uma diligência nesse sentido, datada de 25 de Outubro de 2019 e que após a assinatura do TAC, o processo foi fechado no setor. Assim constatou-se que a Ouvidoria ao efetivar um TAC, não monitora se o agente está cumprindo as condições ali elencadas, resultando em temeridade na concretização dessa ferramenta de integridade.

RECOMENDAÇÃO 01.01: Que a Ouvidoria, ao promover um TAC, realize a *posteriori*, o monitoramento do cumprimento das condições acordadas entre os agentes e a administração.

CONSTATAÇÃO 02: AUSÊNCIA DE CONTROLE DOS ENCAMINHAMENTOS DAS DENÚNCIAS PARA INSTAURAÇÃO DE SINDICÂNCIAS OU PROCESSOS ADMINISTRATIVOS PARA A REITORIA EM CASOS DE IRREGULARIDADES PRATICADAS POR SERVIDORES PÚBLICOS, PESSOAS JURÍDICAS E DISCENTES PELA OUVIDORIA.

Por meio do mesmo do SEI protocolo nº 113865, a Ouvidoria informou que não possui controle de processos ocorridos nos últimos dois anos. Que somente após a implantação do SEI, foi possível realizar esse controle, sendo informado que foram encaminhados 04 pedidos de aberturas de sindicâncias e 02 de processos administrativos.

MANIFESTAÇÃO DO AUDITADO: *Na época da primeira resposta, a mesma foi dada em decorrência das informações que obtínhamos no momento. Atualmente, o controle dos processos arquivados, enviados para investigação preliminar sumária, sindicância investigativa e para processo administrativo é realizado de duas formas: A Ouvidora arquiva os processos em PDF, por temas, para posterior consulta; e pelo sistema interno Sistema de Gestão, a partir do qual são cadastrados todos os processos que entram na Ouvidoria, independente do canal.*

Completo informando: O sistema interno da Ouvidoria, nomeado de Sistema de Gestão, já abarca a maioria das informações expostas nesta recomendação¹.

ANÁLISE DA MANIFESTAÇÃO: Diante da manifestação do Auditado, readequamos as recomendações, porém, como o setor informou que o Sistema Interno da Ouvidoria abarca a "maioria", mas não todas as informações, e ainda, como se trata de orientações exaradas pelo TCU, mantivemos a recomendação abaixo.

1 Sei nº 23086.009110/2020-91

RECOMENDAÇÃO 02.01: Que a Ouvidoria adeque/aprimore seu Sistema de Gestão de Denúncias de modo a abarcar, em sua totalidade, as informações propostas pelo TCU, ou seja, institua a organização de um repositório de conhecimento, consistindo em um sistema de gestão de incidentes de fraude e corrupção. O objetivo desse sistema é centralizar todas as informações relativas à fraude e corrupção para que as diversas partes interessadas, tais como os gestores de negócio e de risco, a alta administração e a auditoria interna, possam avaliar o histórico de fraude e corrupção e suas tendências, tomando as medidas cabíveis em suas áreas de competência.

São informações que devem constar para esse repositório: data da denúncia, data do incidente, como o incidente foi reportado, natureza do incidente e setor afetado, valor da perda potencial ou efetiva, ação tomada e resultados obtidos. Nesse sistema, além das denúncias recebidas pelo canal de denúncias, devem ser registrados também quaisquer outros incidentes de fraude e corrupção que a organização tenha identificado ou tomado conhecimento por outros meios.

CONSTATAÇÃO 03: AUSÊNCIA DE FEEDBACK DOS RESULTADOS DAS SOLICITAÇÕES DE APURAÇÃO ENCAMINHADAS PELOS SETORES QUE COMPÕE A INTEGRIDADE.

Pelo protocolo SEI nº 113865, a Ouvidoria informou que o responsável pelo setor de Integridade designado (portaria 935 de 06/05/2020) acompanha e aprecia os pedidos de apuração encaminhados pela Ouvidoria, porém não apresentou os resultados finais das apurações solicitadas no item 2 da SA nº 04/2020.

Já a Comissão de Ética informa por meio do SEI nº 0124664, que não ocorre um Feedback do setor de integridade dos pedidos de apuração por ela encaminhados.

De igual forma, o mesmo problema se repete com relação aos pedidos de apuração encaminhados pela Unidade de Auditoria Interna Governamental da UFVJM.

MANIFESTAÇÃO DO AUDITADO: *Com relação ao assunto: A Ouvidoria informou que o responsável pelo setor de Integridade [...] acompanha e aprecia os pedidos de apuração encaminhados pela Ouvidoria [...], essa questão será resolvida com a implantação da Unidade Correcional. A resolução está pronta e foi encaminhada para análise da PGF e posterior homologação pelo Consu.*

Completo informando: Neste quesito, a Ouvidoria realiza trabalhos preventivos a respeito dos temas mais recorrentes em denúncias, em redes sociais da Ouvidoria, como exemplo, o Facebook, Instagram, e-mail geral dos servidores e whasApp dos terceirizados, através de campanhas, com o objetivo de informar e dar ciência sobre os assuntos e a legislação de cada um.

ANÁLISE DA MANIFESTAÇÃO: Informou que está em andamento processo de aprovação de resolução sobre o tema. Sendo assim, manteve-se as recomendações em virtude de verificarmos a real efetividade e adoção das medidas. Além disso, as duas recomendações abaixo não se destinaram à Ouvidoria, e como não houve manifestação dos demais setores, seguem mantidas.

RECOMENDAÇÃO 03.01: Que a Unidade de Gestão da Integridade crie mecanismos de controles internos, para integrar todos os setores que compõem a integridade, com vistas a conhecer/circularizar os resultados finais de apurações de todas as demandas encaminhadas e demais atos pertinentes.

RECOMENDAÇÃO 03.02: Que a Reitoria adote medidas saneadoras com vistas a mitigar as fragilidades com relação a possíveis fraudes que foram os temas das denúncias de maior recorrência recebidas pela Ouvidoria.

CONSTATAÇÃO 04: AUSÊNCIA DA CRIAÇÃO DO CONSELHO DE USUÁRIOS.

Por meio de resposta a SA 04/2020 a Ouvidoria informou que o Conselho de Usuários (Lei 13460/2017 e decreto 10228/2020) ainda não foi implementado na UFVJM.

O citado decreto, art. 24 G, o exercício das atribuições dos conselhos ocorrerá por meio de sistema informatizado específico integrado à plataforma FalaBR que será disponibilizado pela CGU até outubro de 2020.

MANIFESTAÇÃO DO AUDITADO: *O Conselho de Usuários será lançado após o treinamento que a Ouvidoria receberá pelo CGU, nos dias 24, 26 e 31 de agosto de 2020. Após este momento, a Ouvidoria fará o lançamento da campanha (que já se encontra pronta) com o objetivo de angariar conselheiros que participarão das votações das enquetes sobre os serviços ofertados pela UFVJM.*

ANÁLISE DA MANIFESTAÇÃO: A Ouvidoria informou os procedimentos que estão sendo e que serão adotados. Assim, optamos por manter a recomendação, até que a mesma seja efetivamente atendida.

RECOMENDAÇÃO 04.01: Que a Ouvidoria promova todos os procedimentos e estudos preliminares com vistas a criação e implementação do Conselho de Usuários da UFVJM logo que o referido sistema informatizado específico integrado à plataforma FalaBR for disponibilizado pela CGU.

CONSTATAÇÃO 05: AUSÊNCIA DA DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS DAS PESQUISAS DE SATISFAÇÃO DOS USUÁRIOS.

Por meio de resposta a SA 04/2020 a Ouvidoria informou que:

No próprio sistema FalaBr há a pesquisa de satisfação, que serve de balizamento para as ações desta Ouvidoria. (Print em anexo). Ainda não possuímos uma avaliação de satisfação própria da Ouvidoria, porém nos direcionamos também pelo feedback direto dos usuários, tanto por emails, quanto por telefone ou presencialmente.

O Decreto nº 9094/2017 dispõe no art. 20 que:

§ 1º Os canais de ouvidoria e as pesquisas de satisfação objetivam assegurar a efetiva participação dos usuários dos serviços públicos na avaliação e identificar lacunas e deficiências na prestação dos serviços.

§ 2º Os órgãos e as entidades do Poder Executivo federal deverão dar ampla divulgação aos resultados das pesquisas de satisfação.

RECOMENDAÇÃO 05.01: Que a Ouvidoria promova a ampla divulgação dos resultados das pesquisas de satisfação dos usuários.

CONSTATAÇÃO 06: AUSÊNCIA DA CRIAÇÃO DA CARTA DE SERVIÇOS AO USUÁRIO.

Por meio de resposta a SA 04/2020 a Ouvidoria informou que:

A implementação da carta de serviços aos usuários se encontra em processo de elaboração.

O decreto 9094/2017 com redação dada pelo decreto 9723/2019, institui a Carta de Serviços ao Usuário aos órgãos e as entidades do Poder Executivo federal que prestam atendimento aos usuários dos serviços públicos, direta ou indiretamente, no âmbito de suas competências.

Já o decreto 9492/2018 em seu artigo 5º IV c/c art. 6, II, dispõe que é de competência do órgão de Ouvidoria local acompanhar a implementação da Carta de Serviços ao Usuário, de que trata o art. 7º da Lei nº 13.460, de 2017, de acordo com os procedimentos adotados pelo Decreto nº 9.094, de 17 de julho de 2017.

MANIFESTAÇÃO DO AUDITADO: *A Carta de Usuários está em fase final para publicação no portal da UFVJM. Estamos em momento de conferência dos serviços pelos setores.*

ANÁLISE DA MANIFESTAÇÃO: A Ouvidoria informou os procedimentos que estão sendo e que serão adotados. Assim, optamos por manter as recomendações, até que as mesmas sejam efetivamente atendidas.

RECOMENDAÇÃO 06.01: Que a Ouvidoria promova a criação, implementação e ampla divulgação da Carta de Serviços aos Usuários.

RECOMENDAÇÃO 06.02: Que a Reitoria, em atendimento ao decreto 9094/2017 que dispõe sobre a simplificação do atendimento prestado aos usuários dos serviços públicos, em especial no art. 2º, que revise todos os seus procedimentos e normativos internos com vistas a abster-se de solicitar documentos que constem na base de dados oficial da administração pública federal. Como exemplo, cita-se exigência da PROGEP de apresentação por parte do servidor da declaração de nada consta da Secretaria de Processos Administrativos da própria UFVJM para obtenção de autorização para licença capacitação.

CONSTATAÇÃO 07: ADOÇÃO DO MESMO FLUXO DE TRATAMENTO DE DENÚNCIAS RECEBIDAS CONTRA MEMBROS DA ALTA ADMINISTRAÇÃO E DEMAIS AGENTES.

A Ouvidoria por meio de resposta a SA n° 04/2020 informou que:

A Ouvidoria trata as manifestações relativas à alta administração da mesma forma que trata as demais. Quando recebidas, as mesmas são enviadas aos responsáveis para resposta e manifestação, com o intuito de proceder ao atendimento da demanda e ao atendimento do denunciante, nos prazos legais.

O Referencial de Combate a Fraude e Corrupção do TCU (2° edição 2018), determina que a Ouvidoria deverá estar preparada para recepcionar denúncias contra a alta administração. Nesse caso, elas devem ser reportadas a uma instância superior, a exemplo de conselhos de administração ou órgãos colegiados².

MANIFESTAÇÃO DO AUDITADO: *a Ouvidoria envia as denúncias referentes a alta administração, para embasamento de sua análise prévia, aos conselhos superiores ou setores que possam auxiliar no entendimento da demanda, porém, as resoluções finais de recomendação são enviadas à figura do Corregedor.*

ANÁLISE DA MANIFESTAÇÃO: S.M.J, percebemos ambiguidade nas duas manifestações da Ouvidoria, pois em primeiro momento retrata que as denúncias contra a alta administração são tratadas da mesma forma que as demais, e em seguida, informa que essas são enviadas a conselhos superiores. Como não apresentou nenhum documento comprobatório do referido envio a conselhos superiores, como informou que demandas são enviadas à figura do Corregedor, sendo que o Sistema de Corregedoria da UFVJM está em implementação, optamos por manter a recomendação.

RECOMENDAÇÃO 07:01: Que a Ouvidoria apresente documentos comprobatórios e ou crie mecanismos/procedimentos específicos para tratar de denúncias contra alta administração de modo que as mesmas sejam reportadas a uma instância superior, a exemplo do CONSU, CONCUR e o próprio MEC, a depender da gravidade.

CONSTATAÇÃO 08: AUSÊNCIA DE CÓDIGOS DE ÉTICA ESPECÍFICOS DA UFVJM.

Por meio da SA n° 05/2020 (processo n° 23086.006453/2020-02), foi questionado à Comissão de Ética de UFVJM sobre a existência de códigos de ética específicos da UFVJM. A resposta do setor foi negativa.

Utilizando o disposto no Referencial do TCU de Combate a Fraude e Corrupção (2° edição de 2018), tem-se que além de garantir a plena efetividade do que tem sido disciplinado nesses códigos de ética, a diretriz reitera e reforça o dever da alta administração de liderar pelo exemplo. Ainda que o grau de responsabilidade dos servidores públicos varie de acordo com as funções e atribuições próprias e também de seus respectivos órgãos e entidades, as condutas dos líderes no sentido de fortalecer a integridade na administração pública podem ser replicadas em todas as instâncias

²Lei n° 8.112/1990, art. 126-A. Nenhum servidor poderá ser responsabilizado civil, penal ou administrativamente por dar ciência à autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, a outra autoridade competente para apuração de informação concernente à prática de crimes ou improbidade de que tenha conhecimento, ainda que em decorrência do exercício de cargo, emprego ou função pública.

inferiores e, ao serem voluntariamente implementadas pelas lideranças, tendem a ser mais aceitas e observadas pelos servidores.

Os órgãos e entidades podem dispor de códigos de ética e conduta para os agentes públicos que sejam baseados nas suas especificidades. Esses códigos, por sua vez, devem observar aquilo que estabelece o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, criado por meio do Decreto no 1.171, de 22 de junho de 1994.

No relatório individual da autoavaliação da UFVJM, segundo dados obtidos no Levantamento do Índice Integrado de Governança e Gestão (IGG2018), chancelado pelo acórdão do TCU 2604/2018 plenário, o TCU avalia se a organização possui:

1. Código de ética e de conduta aplicável aos membros de conselho ou colegiado superior da organização.
2. Código de ética e de conduta aplicável aos membros da alta administração da organização.
3. Código de ética e de conduta aplicável aos colaboradores da organização.

Assim, tanto a alta administração quanto os servidores devem estar submetidos a algum tipo de mandamento ético e íntegro, ainda que por meio de códigos específicos.

Mesmo havendo um código de ética normatizado por instância hierárquica superior, a organização pode complementar elaborando código de conduta detalhando o comportamento da sua realidade.

Além disso, a lei nº 13.460/2017 em seu art. 5. XII, assim expressa:

Art. 5º O usuário de serviço público tem direito à adequada prestação dos serviços, devendo os agentes públicos e prestadores de serviços públicos observar as seguintes diretrizes:

XII - observância dos códigos de ética ou de conduta aplicáveis às várias categorias de agentes públicos;

Importante fazer registro da portaria nº 15.543, de 2 de julho de 2020, que Divulga o Manual de Conduta do Agente Público Civil do Poder Executivo Federal. Esse manual de conduta reforça diretrizes e orientações baseadas em valores e princípios que são inerentes à administração pública, com destaque para a observância da transparência, da integridade e do respeito mútuo. O conteúdo apresentado se firma na aplicação do princípio da igualdade, razão pela qual abrange a todos os agentes públicos, independentemente da posição hierárquica que ocupem, em linha com as melhores práticas nacionais e internacionais.

Esse manual deve fazer parte do ambiente de integridade de qualquer organização que tenciona ser bem-sucedida em sua missão. A esse ambiente devem estar associadas ações de comunicação e treinamento, funcionamento de canais de denúncias efetivos e desenvolvimento de mecanismos e controles para detectar e evitar desvios, fraudes e atos ilícitos.

A publicação do presente Manual também ganha relevância no momento vivido pelo país, que enfrenta um desafio de saúde pública e econômico sem precedentes, em virtude da pandemia de COVID-19, e que traz consigo uma profunda transformação do ambiente de trabalho, tendo em vista a utilização da tecnologia e do trabalho remoto.

RECOMENDAÇÃO 08.01: Que a Reitoria concretize a criação e implementação de códigos de ética específicos da UFVJM e promova sua posterior divulgação.

RECOMENDAÇÃO 08.02: Que a Reitoria avalie, juntamente aos respectivos conselhos, a conveniência e oportunidade da criação de códigos de ética específicos para membros dos conselhos superiores (CONSU, CONSEPE e CONCUR), para membros da alta administração (Reitoria e unidades vinculadas, pró-reitorias, Diretorias de Unidades acadêmicas, entre outras) e para agentes colaboradores com a UFVJM. E assim que instituídos, os servidores, a alta administração e membros de conselhos devem ser chamados a conhecer esses códigos, momento em que devem ratificar o compromisso em obedecê-los.

RECOMENDAÇÃO 08.03: A PROGEP para que os servidores assinem declaração de que se comprometem a informar à organização a ocorrência de processos criminais ou financeiros contra a sua pessoa. Essa declaração deve fazer parte do compromisso do servidor com o código de ética e conduta específico da UFVJM a ser desenvolvido pelos gestores.

RECOMENDAÇÃO 08.04: Que a PROGEP, crie ferramenta para que na ocorrência de um fato gerador de variação significativa de patrimônio, independente da origem do fato, o servidor tenha a obrigatoriedade de comunicar à comissão de ética essa variação, acompanhada de justificativas. A Comissão de Ética ou os Códigos de Ética e Conduta devem estabelecer critérios para caracterizar essa variação significativa. Toda informação patrimonial deverá ser tratada com sigilo pela organização. Essas medidas complementam as exigências de declaração de bens e renda já previstas em lei.³

RECOMENDAÇÃO 08.05: Que a Comissão de Ética que promova treinamentos regulares sobre o conteúdo dos códigos para os servidores, alta administração, membros de conselhos, beneficiários de programas, usuários de serviços públicos, fornecedores e demais partes interessadas, enfocando especialmente os servidores que ingressam na organização e aqueles que são indicados para a gestão, alta administração e conselhos da organização.

RECOMENDAÇÃO 08.06: Que a Comissão de Ética disponibilize um canal aos servidores para esclarecer dúvidas quanto à interpretação dos códigos, que serão respondidas pela própria comissão.

CONSTATAÇÃO 09: FRAGILIDADE NAS DILIGÊNCIAS DA COMISSÃO DE ÉTICA APÓS A CONCLUSÃO DE FALTA ÉTICA.

A existência da Comissão de Ética, sua função e suas decisões sobre ato ou fato submetido à sua apreciação devem ser plenamente divulgadas na organização, exceto quando houver previsão legal de sigilo.

Sabe-se que o fluxo processual da comissão de ética inicia-se com a verificação de admissibilidade da demanda, que deve conter a conduta antiética cometida e elementos de prova ou indicação de onde podem ser encontrados. A existência de indicação de autoria é recomendada, mas não decisiva. Se admitida a demanda, prosseguirá a

³ A Lei nº 8.429/1992 dispõe que todo servidor apresente declaração de bens em sua posse e atualize-a anualmente junto ao serviço de pessoal competente. Na esfera federal, a Lei nº 8.730/1993 dispõe que, além dos bens, o servidor declare suas fontes de renda.

investigação com a coleta documental e, se conveniente, a oitiva do investigado. Com base no relatório produzido, a comissão decidirá se arquiva o processo, propõe um acordo de conduta com o investigado ou converte num processo de apuração ética. Se decidido por um acordo de conduta e a proposta for aceita pelo investigado, fica o processo sobrestado por período definido em código de ética. Findo esse período, e se cumprido o acordo, o processo é arquivado.

Se descumprido, é convertido em processo de apuração ética. Analisada a defesa prévia, o relatório deve ser elaborado, e o investigado, notificado para apresentar alegações finais em prazo determinado. Em seguida, a comissão deverá proferir a sua decisão, que pode ser pela censura, recomendação ou acordo de conduta.

Se houver indícios de que atos cometidos possuem repercussão na esfera administrativa, civil e penal, a comissão de ética deve encaminhar cópia do processo à autoridade competente para apuração, tais como departamento de recursos humanos, o setor jurídico ou o ministério público, sem prejuízo da adoção das medidas de sua competência.

Por meio SA nº 05/2020 (processo nº 23086.006453/2020-02), a Comissão de Ética informou que durante o período de 2019 e 2020:

-onze denúncias de irregularidade docente, sendo que seis estão em análise e apuração e cinco já apuradas. Dentre os apurados não houve o acatamento das denúncias.

- três processos relacionados a um dentre os onze já citados sobre irregularidade docente;

- duas denúncias sobre processos seletivos. Uma delas foi apurada e outra está em análise. A denúncia apurada não foi acatada.

- uma denúncia sobre possível desvio ético de servidor em fase de apuração.

Importante registrar que dentre as denúncias apuradas pela comissão de ética informadas acima, 100% foram pelo não acatamento da denúncia.

Além do fato registrado acima, chama a atenção que não foi verificado devido encaminhamento as autoridades apuratórias e sancionadoras, como autoridade hierarquicamente superior, CGU e demais órgãos a depender do caso concreto.

RECOMENDAÇÃO 09.01: Para que a Comissão de Ética se atente para que se a conclusão for pela existência de falta ética, além das providências previstas no Código de Conduta da Alta Administração Federal e no Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, adote as seguintes providências, no que couber:

I – encaminhamento de sugestão de exoneração de cargo ou função de confiança à autoridade hierarquicamente superior ou devolução ao órgão de origem, conforme o caso;

II – encaminhamento, conforme o caso, para a Controladoria-Geral da União ou unidade específica do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal de que trata o Decreto n o 5.480, de 30 de junho de 2005, para exame de eventuais transgressões disciplinares; e

III – recomendação de abertura de procedimento administrativo, se a gravidade da conduta assim o exigir (decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007).

RECOMENDAÇÃO 09.02: Que a Comissão de Ética mantenha banco de dados de sanções aplicadas de suas próprias apurações, para fins de consulta pelos órgãos ou entidades da UFVJM, especialmente, em casos de nomeação para cargo em comissão ou de alta relevância pública.

RECOMENDAÇÃO 09.03: Que a Unidade de Gestão da Integridade estabeleça mecanismos de apropriação e aplicação do manual descrito na portaria nº 15.543, de 2 de julho de 2020, como parte das iniciativas no âmbito de seu Programa de Integridade (conforme estabelecido no art.19 do Decreto nº 9.203, de 22 de Novembro de 2017).

CONSTATAÇÃO 10: AUSÊNCIA DE AÇÕES REALIZADAS DE CUNHO EDUCATIVO E PREVENTIVO COM RELAÇÃO A VALORES E PRINCÍPIOS A COMUNIDADE EM GERAL.

De acordo com Sei nº 0124664, a Comissão de Ética informou que não se teve ações de cunho educativo e preventivo nos dois últimos anos com relação a desvio ético e legal dos servidores. Informou somente que estava em fase de elaboração de ação de cunho educativo e preventivo.

O referencial de combate a fraude e corrupção do TCU, destaca que a Auditoria Interna deve, periodicamente, avaliar se a cultura e a gestão da ética e integridade na organização estão sendo monitoradas pelo gestor, especialmente no aspecto da comunicação e divulgação regular e eficiente dos valores e princípios.

Além disso, a resolução nº 27/2011, art 3º, III, informa que compete a Comissão de Ética promover palestras, seminários e outros eventos que visem a ampla divulgação do Código de Ética do servidor.

RECOMENDAÇÃO 10.01: Que a Comissão de Ética adote e promova a internalização mediante programas e eventos de treinamento e conscientização com a participação de todos os integrantes da organização, beneficiários de programas, usuários de serviços públicos e fornecedores.

RECOMENDAÇÃO 10.02: Que a Comissão de Ética frequentemente monitore a Cultura da Ética na UFVJM, com intuito de avaliar sua efetividade e adotar medidas corretivas se necessário.

CONSTATAÇÃO 11: AUSÊNCIA DE ATUALIZAÇÃO DO ESTATUTO E AUSÊNCIA DE CRITÉRIOS PARA SELEÇÃO DOS INTEGRANTES DA COMISSÃO DE ÉTICA.

No sítio institucional da Comissão de Ética da UFVJM, verificou-se que a mesma possui estatuto disposto pela resolução nº. 27 do CONSU, ou seja, cerca de 9 anos sem sofrer qualquer atualização ou revisão. O decreto 10.139/2019 (alterado pelo decreto 10.437/2020), dispõe sobre a revisão e a consolidação dos atos normativos inferiores a decreto. A revisão e atualização de estatuto da Comissão de Ética é prática também recomendada pelo TCU através de seu Referencial de Combate a Fraude e Corrupção.

Pelas respostas apresentadas pela Comissão de Ética da UFVJM, no âmbito do SEI nº 23086.006453/2020-02, os únicos critérios utilizados para a seleção dos integrantes, são elencados no decreto 6.029/2007 e resolução do CONSU nº 27/2011. Os critérios apresentados dizem respeito somente a tempo de mandando, quantidade dos membros e a autoridade que designam os integrantes.

O manual de Combate a Fraude e Corrupção do TCU, 2º edição, 2018, recomenda que sejam estabelecidos critérios, que considerem conhecimentos prévios relativos a função a ser desempenhada, bem como, reputação compatível com o cargo.

RECOMENDAÇÃO 11.01: Que a Comissão de Ética promova a revisão e atualização de seu estatuto junto ao CONSU e veja a possibilidade de se consolidar, em um único normativo, o disposto nas resoluções 27/2011 e 06/2017, ambas do CONSU.

RECOMENDAÇÃO 11.02: Que a Comissão de Ética ao rever seu estatuto, faça constar que os mandatos dos membros da comissão de ética são previamente estabelecidos de modo a conferir-lhes maior independência no desempenho de suas funções, na medida em que fica afastada a possibilidade remoção extemporânea por parte da alta administração da UFVJM e fazer menção expressa ao disposto no art. 19 do decreto 6.029/2007.

RECOMENDAÇÃO 11.03: Que a Reitoria estipule critérios que considerem conhecimentos técnicos e reputações prévias, ao indicarem membros para compor a Comissão de Ética.

RECOMENDAÇÃO 11.04: Que a comissão de Ética elabore anualmente o seu plano de trabalho, em consonância com o disposto no art. 2º, inciso XXIV, da Resolução CEP 10/2008 e no art. 7º, § 1º, do Decreto 6.029/2007, e acórdão 1413/2020 - TCU Plenário.

RECOMENDAÇÃO 11.05: Que a Comissão de Ética constitua e desenvolva os processos de apuração de ética, em conformidade com as fases e ritos previstos nos arts. 12, 19 e 31 da Resolução CEP 10/2008, fundamentando adequadamente as suas conclusões, em atenção ao art. 12, § 4º, do Decreto 6.029/2007 e acórdão 1413/2020 - TCU/Plenário.

CONSTATAÇÃO 12: AUSÊNCIA DE FUNCIONAMENTO DO SISTEMA ELETRÔNICO DE PREVENÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSE- SeCI DA UFVJM.

Por meio do SEI nº 23086.006308/2020-13, foi questionado a autoridade responsável pela gestão da integridade da UFVJM, designado pela portaria 935 de 06 de

maio de 2020, se o Sistema de Prevenção de Conflito de Interesses na UFVJM, estaria em pleno funcionamento, apresentando os relatórios referente aos últimos dois anos.

Em resposta a autoridade apresentou cópia da portaria 570 de 10 de março de 2015, na qual designava os servidores responsáveis para atuarem nas demandas da lei de conflito de interesses nº 12.813/2013, mas não apresentou o relatório das atividades desenvolvidas pelo SeCI nos últimos dois anos.

Por fim, informou que como em 2018, havia ocorrido troca de membros da Comissão de Ética da UFVJM, se tornava necessário a lavratura de nova portaria.

A UAIG da UFVJM, constatou falhas no funcionamento do SeCI da UFVJM, por meio de denúncia, na qual, se restou comprovado a ausência de qualquer tratamento das demandas dos usuários do sistema pela comissão. Segue trecho da ocorrência:

Em 13 de Agosto de 2019, fiz uma solicitação pelo Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflito de Interesses - SeCI, sob o NUP nº 00096.00XXXX/2019-63, que segundo informação automática enviada a meu e-mail, a referida solicitação havia sido encaminhada à unidade de Recursos Humanos da UFVJM. Em conformidade com a mesma menagem, constante em anexo, a UFVJM teria até o dia 28/08/2019 para que a unidade de Recursos Humanos fizesse imediatamente o encaminhamento ao responsável pelo atendimento do meu pedido. Entretanto, conforme relatório do histórico da minha solicitação, em anexo, pode ser notado que até a presente dada não houve apreciação do meu pedido pela UFVJM. Nestes termos, solicito que seja pedido à unidade de Recursos Humanos para que proceda a análise e/ou encaminhamento ao responsável.

Corroborando todo o exposto, verificou-se ainda, que ocorreu a aposentadoria da servidora nomeada como Usuário Cadastro do SeCI (portaria 570 de 10/03/2015) em 10/07/2020 (portaria 1297 de 10/07/2020) e até o momento, não se registrou a nomeação de substituto para tal função.

RECOMENDAÇÃO 12.01: Que a autoridade responsável pela gestão da integridade da UFVJM, adote medidas céleres, de modo a corrigir todas as falhas de funcionamento do Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflitos de Interesses - SeCI da UFVJM, de modo a garantir-lhe os fins propostos determinados pela lei 12.813/2013.

RECOMENDAÇÃO 12.02: Que a nova comissão responsável pela Prevenção de Conflitos de Interesses da UFVJM, realize o mapeamento da estrutura e identificando os cargos, setores e atividades que possam estar mais suscetíveis a desenvolver conflitos de interesses na instituição. O resultado deverá ser encaminhado a Autoridade de Gestão da Integridade para adoção das medidas saneadoras e preventivas.

CONSTATAÇÃO 13: AUSÊNCIA DE MONITORAMENTO, AVALIAÇÃO, REVISÃO E DIVULGAÇÃO DAS AÇÕES RELACIONADAS AO PLANO DE INTEGRIDADE, COM VISTAS À PREVENÇÃO E À MITIGAÇÃO DE VULNERABILIDADES.

Por meio do SEI nº 23086.006308/2020-13, a autoridade responsável pela gestão da integridade da UFVJM, informou da ausência de revisão do Plano de Integridade da UFVJM, informando que a mesma deverá ocorrer no segundo semestre de 2020.

A avaliação, revisão, divulgações de ações e monitoramento do Plano de Integridade, além de estarem previstas no próprio Plano de Integridade da UFVJM, estão disciplinadas pelo decreto 8.420/2015, art. 42 e ainda pela portaria da UFVJM nº 935 de 06/05/2020.

RECOMENDAÇÃO 13.01: Para que a autoridade da unidade de gestão da integridade, promova a revisão, avaliação, divulgação quadrimestral das ações realizadas e monitoramento do Plano de Integridade da UFVJM, observando os parâmetros determinados pelo art. 42 do decreto 8.420/2015, portarias internas e outros parâmetros estipulados pela CGU.

CONSTATAÇÃO 14: AUSÊNCIA DE DIVULGAÇÃO DIÁRIA DAS AGENDAS DE COMPROMISSOS PÚBLICOS DO REITOR, VICE-REITOR E PRÓ-REITORES.

Por meio do SEI nº 23086.006308/2020-13, a autoridade responsável pela gestão da integridade da UFVJM, informou que a agenda de compromissos públicos do Reitor e Vice-reitor, estavam sendo divulgadas por meio do link: <http://portal.ufvjm.edu.br/a-universidade/reitoria>, no entanto essa auditoria ao acessar o sítio informado, (acesso em 28/07/2020), não encontrou nenhum compromisso agendado de ambas as autoridades.

A lei 12.813/13, em seu artigo 11 prevê a obrigatoriedade de divulgação de tais agendas, competindo, em âmbito local, a fiscalização pela Comissão de Ética (art. 8 ,VIII).

RECOMENDAÇÃO 14.01: Para que a reitoria requisite juntamente aos demais setores apontados na constatação, a divulgação tempestivamente da agenda referente aos compromissos públicos diários.

RECOMENDAÇÃO 14.02: Que a Comissão de Ética promova a fiscalização da publicação diária das agendas de compromissos públicos do Sr. Reitor, Sr. Vice-reitor e Srs Pró-Reitores, nos termos da lei 12.812/2013, art. 8, VIII.

CONSTATAÇÃO 15: AUSÊNCIA DE ANÁLISE DE RISCO A FRAUDE E CORRUPÇÃO DA UFVJM.

Por meio do SEI nº 23086.006308/2020-13, a autoridade responsável pela gestão da integridade da UFVJM, informou que a UFVJM não dispõe de uma Política Específica Anti Fraude e Corrupção e que segue a legislações gerais.

O Referencial de Combate a Fraude e Corrupção do TCU, 2º edição, 2018, informa que a Unidade responsável pela Gestão de Riscos deverá detectar se a instituição possui

alto risco a fraude e corrupção. Caso positivo a instituição deverá elaborar e documentar uma política e um plano de combate a corrupção próprio.

A política de combate a fraude e corrupção é um documento emitido pela alta administração que contém o tom da organização no combate a fraude e corrupção e onde fica consignado o que se espera dos membros dos conselhos, da alta administração, gestores, demais servidores e partes interessadas na atividade, assim como as consequências de se praticá-las.

RECOMENDAÇÃO 15.01: Para que a Unidade de Integridade, avalie o grau de risco que a UFVJM está exposta no tocante a fraude e corrupção, e caso o risco se demonstre elevado, que seja estabelecido uma Política Específica Anti Fraude e Corrupção da UFVJM.

CONSTATAÇÃO 16: MANDATOS DOS MEMBROS DA COMISSÃO DE ÉTICA EM DESACORDO COM NORMATIVO INTERNO DA INSTITUIÇÃO.

Por meio do SEI nº 23086.006308/2020-13, a autoridade responsável pela gestão da integridade da UFVJM, informou o quadro de mandatos dos membros que compõe a Comissão de Ética:

Membros com mandato de 01/12/2018 a 01/12/2021 – (Port. nº 3130, de 27/11/2018) N. M. J. M. S. – Presidente C. T. A. – Suplente.

Membros com mandato de 31/05/2019 a 31/05/2022 – (Port. 3020, de 03/10/2019) B. C. F. – Titular A. E. T. A. – Suplente.

Membros com mandato de 01/11/2018 a 01/11/2021 – (Port. nº 2920, de 01/11/2018) J. A. S. R. – Titular R. P. de A. M. – Suplente.

De acordo com a resolução do CONSU nº 27/2011, art. 4º, a Comissão de Ética da UFVJM será composta por três membros titulares e três suplentes, dentre servidores do quadro efetivo da UFVJM, designados pelo Reitor, para mandatos de um, dois e três anos. Constatou-se que o período de mandatos dos membros estão em desacordo com a resolução uma vez que, todos eles estão com mandatos de três anos.

RECOMENDAÇÃO 16.01: A Comissão de Ética que revise o quadro de mandatos, procedendo a adequação à resolução nº 27/2011 do CONSU, ou proponha a sua alteração, de modo a garantir o funcionamento permanente da comissão.

OPINIÃO GERAL DA UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA GOVERNAMENTAL DA UFVJM: Identificamos que a Gestão da Ética e da Integridade da UFVJM possui fragilidades críticas com relação a ausência de monitoramento, avaliação, revisão e divulgação das ações relacionadas ao plano de integridade, com vistas à prevenção e à mitigação de vulnerabilidades.

Identificamos, ausência de integração entre todos os setores que estão de certa forma, responsáveis diretos pelo fomento à integridade na UFVJM.

Identificamos que o SeCI da UFVJM já foi implementado, porém não está institucionalizado.

Identificamos a inexistência de Códigos de Ética e de Conduta específicos, principalmente aos membros de conselho ou colegiado superior e membros da alta administração da organização.

Por todo os achados, opinamos que a Gestão da Ética e da Integridade da UFVJM se encontra ainda em grau incipiente, necessitando de medidas estratégicas precisas e céleres.

É o relatório.

Fernando Ferreira Souza

Coordenador da Unidade de Auditoria Interna Governamental da UFVJM

Daniel Medeiros

Auditor Interno Governamental Revisor