

# RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DA GESTÃO DA INTEGRIDADE

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC)

UNIDADE DE GESTÃO DA INTEGRIDADE (UGI)

SECRETARIA DE APERFEIÇOAMENTO INSTITUCIONAL (SEAI)

# 2022-2024



Catálogo na fonte pela Biblioteca Universitária  
da Universidade Federal de Santa Catarina

U58r Universidade Federal de Santa Catarina. Secretaria de Aperfeiçoamento Institucional  
Relatório de acompanhamento da gestão da integridade [recurso eletrônico] : 2022-2024/ Unidade de Gestão da Integridade, Secretaria de Aperfeiçoamento Institucional, Universidade Federal de Santa Catarina ; Luana Renostro Heinen, José Carlos Loitey Bergamini. – Florianópolis : UFSC, 2025.

40 p. : il., tab., gráfs.

E-book (PDF)

ISBN 978-85-8328-354-6

1. Integridade. 2. Serviço público – Ética. 3. Universidades e faculdades públicas – Administração. I. Heinen, Luana Renostro. II. Bergamini, José Carlos Loitey. III. Título.

CDU: 378.11

Elaborada pela bibliotecária Dênira Remedi – CRB-14/1396



**UNIVERSIDADE FEDERAL  
DE SANTA CATARINA**  
Secretaria de Aperfeiçoamento  
Institucional - SEAI  
Unidade de Gestão da Integridade - UGI

#### Reitor

Irineu Manoel de Souza

#### Vice-Reitora

Joana Célia dos Passos

#### Secretária de Aperfeiçoamento Institucional

Luana Renostro Heinen

#### Equipe da Unidade de Gestão da Integridade

José Carlos Loitey Bergamini

Karla Zapelini Kurschus

Marcos Laueremann dos Santos

Wilker Augusto Glanert Mazetto

#### Expediente

**Texto:** Luana Renostro Heinen - UGI/SEAI

e José Carlos Loitey Bergamini - UGI/SEAI

**Projeto Gráfico:** Luana M. Sanches - Agecom

**Diagramação:** Kailani Rafaela Novello Dornelles - Agecom

Florianópolis, março de 2025.

## MENSAGEM DO REITOR

O termo integridade significa a adoção de comportamentos orientados por valores, princípios e normas éticas. No horizonte desses comportamentos encontra-se a realização do interesse público. A integridade pública, portanto, é uma importante ferramenta de fortalecimento das organizações, especialmente das universidades públicas, contribuindo para a construção de um ambiente universitário saudável, inclusivo e que valoriza a permanência estudantil e a diversidade, em que não haja qualquer forma de violência e discriminação.

Nesse sentido, a UFSC tem direcionado seus esforços para o desenvolvimento de uma cultura orientada pela integridade. Seguir esse objetivo exige tanto o comprometimento da alta gestão da Universidade quanto de toda a comunidade universitária. A integridade é uma ferramenta de construção gradual e conjunta na busca por um ambiente universitário inclusivo e diverso.

Considero que a UFSC vem dando importantes passos nessa direção. Algumas ações desempenhadas que contribuem para o fortalecimento da integridade pública são a Política de Enfrentamento ao Racismo Institucional (Resolução normativa nº 175/2022/CUn, dia 29 de novembro de 2022); a Política Institucional de Ações Afirmativas de acesso, concursos, permanência qualificada para pessoas que se autodeclaram transexuais, travestis, transmasculinas, transgêneras e/ou não binárias e sobre o enfrentamento da transfobia (Resolução normativa nº 181/2023/CUn, de 8 de agosto de 2023); a elaboração e divulgação do Guia de Enfrentamento ao

Racismo Institucional; a elaboração e divulgação do Guia de Direitos das Pessoas Assediadas; e a divulgação constante dos canais de denúncia da Universidade e das etapas previstas para a apuração das denúncias realizadas, dentre outras medidas que repercutem direta ou indiretamente para a integridade pública.

Dessa forma, a UFSC tem demonstrado o seu comprometimento com a integridade por meio de ações que buscam garantir e disseminar uma cultura orientada por valores, princípios e normas éticas. Em seu escopo maior, a UFSC tem buscado efetivar uma gestão voltada para o respeito aos direitos humanos, não permitindo que qualquer forma de discriminação ou violência seja perpetuada no ambiente universitário.

O presente relatório é mais um passo nesse longo caminho que estamos trilhando. Os apontamentos aqui apresentados são fundamentais para que possamos aprimorar as boas práticas existentes e planejar novas ações.

Seguimos juntos com a comunidade universitária, fortalecendo uma cultura voltada para a integridade no ambiente universitário com objetivo de aprimorarmos e fortalecermos cada vez mais uma universidade pública e de excelência em ensino, pesquisa, extensão, inclusão social, diversidade e respeito aos direitos humanos.

**Irineu Manoel de Souza**  
*Reitor da Universidade Federal de Santa Catarina*

# APRESENTAÇÃO

A atuação da Unidade de Gestão da Integridade, nos dois anos cobertos pelo presente relatório, voltou-se fundamentalmente para auxiliar no esclarecimento de fluxos, de rotinas dos principais setores responsáveis pelo encaminhamento de denúncias e apurações, como a Ouvidoria, o Departamento de Processos Disciplinares e as Coordenações de Curso. Neste trabalho foram elaborados Manuais orientadores dos processos disciplinares discente e feitas reuniões de assessoramento e acompanhamento.

A UGI/SEAI também atuou por meio da elaboração de pareceres em diversas políticas que estabeleceram regramentos em temas diretamente relacionados com a integridade: Política de Enfrentamento ao Racismo Institucional em suas diferentes formas de manifestação no âmbito da Universidade Federal de Santa Catarina (Resolução Normativa nº 175/2022/CUN, de 29 de novembro de 2022); Política Institucional de Ações Afirmativas de acesso, concursos, permanência qualificada para pessoas que se autodeclararam transexuais, travestis, transmasculinas, transgêneras e/ou não binárias, sobre o enfrentamento da transfobia no âmbito da Universidade Federal de Santa Catarina (Resolução Normativa nº 181/2023/CUN, de 8 de agosto de 2023); Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral (em aprovação). Também apresentou proposta de Regimento Interno para a Ouvidoria da UFSC, estabelecendo fluxos e a sugestão de criação de uma Câmara de Prevenção e Resolução Administrativa de Conflitos (CPRAC) que se inspira na experiência de outras universidades que já têm adotado métodos consensuais de resolução de conflitos, que são capazes de responder melhor aos conflitos interpessoais, evitando que se ampliem para violências e infrações disciplinares.

A UGI/SEAI, em colaboração com o SEAVis/PROAFE, a CDGEN/PROAFE, o DAS/PRODEGESP, o DPD/UFSC e a Ouvidoria da UFSC, elaborou o Guia de Direitos das Pessoas Assediadas, com especial ênfase no assédio moral e sexual. O Guia foi criado para esclarecer as vítimas de assédio sobre seus direitos e sobre as etapas e possibilidades de apuração dos fatos e responsabilização pelas violências. O objetivo do Guia é orientar as pessoas nestas situações, tanto sobre os ritos de apuração, quanto sobre o entendimento legal da AGU e CGU sobre direitos, aplicável no âmbito federal. O material está disponível digitalmente, em formato impresso e com QR Code em cartazes e marca páginas distribuídos pela UFSC.

Também foram realizadas palestras e atividades de capacitação, tanto pela UGI quanto por Gestores de Integridade.

A atuação da UGI por meio destas medidas, objetiva orientar e guiar o comportamento dos agentes públicos de forma a alinhá-los ao interesse público, tendo como prioridade a orientação, capacitação e prevenção.

**Luana Renostro Heinen**

*Coordenadora da Unidade de Gestão da Integridade  
Secretária de Aperfeiçoamento Institucional*

# SUMÁRIO

<b>1 ESTRUTURA DA GESTÃO DA INTEGRIDADE NA UFSC</b>	<b>6</b>
<b>2 DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DA UNIDADE DE GESTÃO DA INTEGRIDADE</b>	<b>8</b>
2.1 Manual de Processo Administrativo Disciplinar Discente	8
2.2 Relatório de Monitoramentoda Lei de Acesso à Informação e Planos de Dados Abertos	9
2.3 Proposta de Regimento Interno para a Ouvidoria	10
2.4 Assédio e discriminação (racismo, transfobia e violência de gênero): em conjunto com Gestores de Integridade	10
<b>3 IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE</b>	<b>17</b>
<b>4 MONITORAMENTO DO PLANO DE INTEGRIDADE</b>	<b>36</b>
<b>5 CONCLUSÕES SOBRE O MONITORAMENTO DO PLANO DE INTEGRIDADE VIGENTE</b>	<b>38</b>



# 1 ESTRUTURA DA GESTÃO DA INTEGRIDADE NA UFSC

A estrutura da Gestão da Integridade na UFSC é constituída pelas Instâncias de Integridade, com a seguinte composição: Ouvidoria; Serviço de Informação ao Cidadão; Comissão de Ética; Auditoria Interna; Corregedoria-Geral da UFSC (que, a partir de dezembro de 2023 passou a ser denominado Departamento de Processos Disciplinares, conforme Resolução Normativa nº 186/2023/CUn); Secretaria de Aperfeiçoamento Institucional, designada para atuar como Unidade de Gestão da Integridade; Gestores de Integridade; e Comitê de Gestão de Integridade (CGI). A figura abaixo ilustra a estruturação:

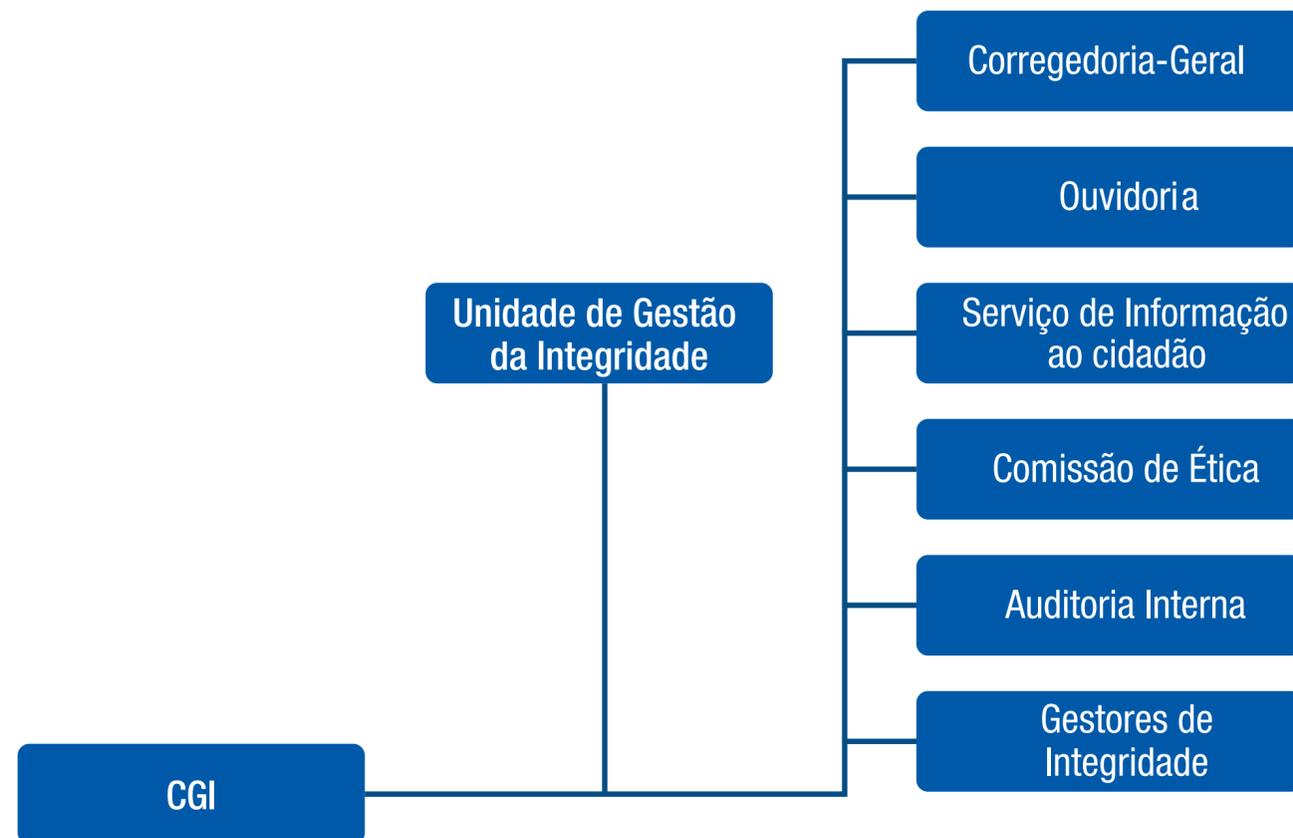


Figura 1. Organograma das instâncias de integridade da UFSC.  
 Fonte: UGI/SEAI, 2021.

A **Ouvidoria da UFSC** foi criada, por meio da Portaria nº 671/GR/96, de 28 de maio de 1996, com a finalidade de registrar, classificar e dar encaminhamento às críticas, reclamações e sugestões recebidas, na busca de solução de problemas. Subordinada diretamente ao Reitor, a Ouvidoria da UFSC tem como objetivo mediar o acesso da sociedade à Universidade, permitindo, por meio do acolhimento de manifestações, melhorar a qualidade dos serviços prestados. Tais manifestações podem ser realizadas a partir da plataforma Fala.BR.

O **Serviço de Informação ao Cidadão (SIC)** foi criado em atendimento à Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011), por meio da Portaria nº 715/2012/GR, de 15 de maio de 2012, e busca garantir o cumprimento do direito constitucional de acesso dos cidadãos às informações públicas. O SIC está subordinado diretamente à Reitoria. Por meio desse serviço o cidadão pode solicitar dados, informações, documentos ou qualquer outro tipo de registro pelo sistema Fala.BR. Cabe ao SIC, por sua vez, realizar essa intermediação, promovendo a gestão transparente dos dados da Universidade. Além disso, essa instância disponibiliza em seu portal<sup>27</sup> informações centralizadas relativas a dados institucionais de interesse geral, ações e programas, auditorias, concursos públicos, convênios, contratos, despesas, licitações, entre outras.

A **Comissão de Ética da UFSC (CEP)**, instituída em atendimento ao Decreto nº 6.029/2007, de 1º de fevereiro de 2007, por meio da Portaria nº 518/GR/2009, encontra-se encarregada de realizar orientação e aconselhamento sobre questões

<sup>27</sup> Fonte: <https://acessoainformacao.ufsc.br/>.

éticas profissionais do servidor, sobre o tratamento com as pessoas e com o patrimônio público. É subordinada à Comissão de Ética Pública, órgão vinculado à Presidência da República e integra o Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal. Na UFSC está ligada ao Gabinete do Reitor.

A **Corregedoria-Geral** foi criada e regulamentada pela Resolução Normativa nº 42/CUn/2014, de 19 de agosto de 2014, revogada pela Resolução Normativa nº 186/2023/CUn, de 12 de dezembro de 2023, que alterou a nomenclatura para **Departamento de Processos Disciplinares**. Trata de assuntos e de procedimentos disciplinares. Atua como unidade seccional do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal e adota as orientações normativas da CGU.

A **Secretaria de Aperfeiçoamento Funcional (SEAI)**, na função de UGI, coordena a estruturação, implementação, execução e o monitoramento contínuo do Programa de Integridade; e coordena a elaboração e revisão do Plano de Integridade com o objetivo de prevenir e mitigar eventuais vulnerabilidades existentes. Atualmente, a UGI conta apenas com um servidor técnico-administrativo, o apoio de um estagiário de Pós-Graduação e a coordenação da Secretária de Aperfeiçoamento Institucional.

A **Auditoria Interna**, constituída pela Resolução nº 04/CUn/2002, de 31 de janeiro de 2002, que transformou a Coordenadoria de Controle Interno em unidade de Auditoria Interna, para atender ao disposto no Decreto nº 3.591/2000. As ações de auditoria estão voltadas para a avaliação e o aprimoramento dos controles internos dos processos e sistemas administrativos e operacionais da instituição, com foco nas áreas orçamentária, financeira, patrimonial, de recursos humanos e de gestão de suprimento de bens e serviço. As ações de auditoria contemplam, também, o monitoramento

da implementação das recomendações e determinações da Controladoria Geral da União e do Tribunal de Contas da União pelos gestores da Universidade.

Os **Gestores de Integridade**, são os agentes responsáveis pelo gerenciamento de riscos à integridade que tenham sido identificados e avaliados no Plano de Integridade, garantindo a execução dos planos de respostas a esses riscos. Devido aos riscos à integridade geralmente demandarem a atuação de mais de uma área administrativa na UFSC, o encargo de Gestor de Integridade coube àqueles agentes que ocupam cargos de nível hierárquico mais elevado na UFSC, como exemplo de pró-reitores(as) e secretários(as).

Além das referidas instâncias de integridade, a estrutura de gestão da integridade da UFSC conta com um **Comitê de Gestão de Integridade da UFSC (CGI)**, que foi criado pela Portaria nº 1210/2020/GR, em 14 de setembro de 2020, e atua como instância superior em nível estratégico. Entre outras competências, cabe ao CGI promover práticas e princípios de conduta alinhados ao Programa de Integridade, à boa governança e aos princípios da Administração Pública e propor a institucionalização de estruturas adequadas de governança, integridade, gestão de riscos e controles internos. Destaca-se, também, a previsão de sua atuação no que diz respeito à condução e à supervisão da institucionalização do Programa de Integridade, oferecendo suporte necessário para sua efetiva implementação na UFSC.

Atualmente, conforme a Portaria nº 886/2021/GR, o CGI é composto pela Secretaria de Aperfeiçoamento Institucional, que preside o Comitê; Ouvidoria; Comissão de Ética; Corregedoria-Geral da UFSC; Departamento de Gestão Estratégica; e Gabinete da Reitoria ou Pró-Reitoria ou Secretaria.

## 2 DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DA UNIDADE DE GESTÃO DA INTEGRIDADE

Este tópico tem por objetivo apresentar as principais atividades desenvolvidas pela Unidade de Gestão da Integridade (UGI) entre o período de junho de 2022 a agosto de 2024.

De início, em razão do nível de maturidade do Plano de Integridade, e da novidade do instrumento no âmbito da Administração Pública, cabe destacar que os processos de implementação e execução se encontram em contínuo monitoramento e aperfeiçoamento, o que pode demonstrar a necessidade da realização de revisão do programa, em especial no que tange ao aprimoramento do gerenciamento de riscos para integridade, objetivando o atingimento de novos patamares de conformidade.

Deste modo, a seguir serão apresentadas as principais ações desempenhadas pela UGI ao longo do mencionado período.

### 2.1 Manual de Processo Administrativo Disciplinar Discente<sup>27</sup>

O regime disciplinar consiste em um conjunto de normas que orientam o comportamento dos servidores públicos e dos cidadãos usuários de serviços públicos em qualquer entidade e esfera do Poder Público. O objetivo central das regras que compõem o regime disciplinar é, em síntese, possibilitar que as instituições públicas garantam a consecução de suas finalidades institucionais, e, conseqüentemente, o interesse público, bem como o comportamento ético entre os membros da comunidade acadêmica.

<sup>27</sup> Manual de Processo Administrativo Disciplinar Discente (PDD): <https://seai.ufsc.br/manual-de-processo-disciplinar-discente-pdd/>

Com a finalidade de orientar as atividades do regime disciplinar discente dos Colegiados dos Cursos de Graduação e Pós-Graduação na Universidade Federal de Santa Catarina, a Secretaria de Aperfeiçoamento Institucional (SEAI) elaborou o Manual de Processo Administrativo Disciplinar Discente. O manual trata especificamente do regime disciplinar discente. No que diz respeito aos servidores públicos federais aplica-se a Lei nº 8.112/90 e os manuais orientadores, bem como normativas da Controladoria Geral da União (CGU), sendo que, no âmbito da UFSC, a unidade correcional é o Departamento de Processos Disciplinares, conforme a Resolução Normativa nº 186/2023/CUn de 12 de dezembro de 2023.

A relação estabelecida entre a Universidade Federal de Santa Catarina e o seu corpo discente é pautada pelo Regimento Geral, pelo Regulamento dos Cursos de Graduação (Resolução nº 17/CUn/97) e de Pós-Graduação (aplica-se por analogia a Resolução nº 17/CUn/97, conforme Parecer da Procuradoria Federal junto à UFSC nº 00017/2017/NADM/PFUFSC/PGF/AGU),



Figura 2. Capa do Manual de Processo Administrativo Disciplinar Discente. Fonte: SEAI, 2024.

que estabelecem direitos, deveres, proibições e penalidades, sujeitando o corpo discente ao poder disciplinar, com a finalidade corretiva e sancionatória, diante de infrações disciplinares apuradas por meio de processo administrativo disciplinar.

No âmbito do processo administrativo disciplinar discente todos os atos praticados geram importantes efeitos processuais, devendo ser analisados à luz da teoria do processo administrativo sancionador.

O Manual tem como objetivo subsidiar tecnicamente os Colegiados de Curso no processamento e julgamento no âmbito dos processos administrativos disciplinares de discentes, de modo a auxiliar no cumprimento dos direitos e deveres inerentes ao regime jurídico do Direito Administrativo disciplinar e a sanar eventuais dificuldades técnicas apresentadas nas conduções desses trabalhos, evitando, assim, uma posterior anulação administrativa ou judicial do processo.

O Manual de Processo Administrativo Disciplinar Discente de natureza operacional, foi elaborado com uma linguagem simples e com objetivo informativo, para que todos possam entender com facilidade como se configura a infração disciplinar, como deve ser apurada a responsabilidade, quem deve apurar, em quais ocasiões deve ser instaurado o processo, quais os limites de atuação dos responsáveis pela apuração e como os eventuais acusados devem ser tratados e respeitados ao longo do processo, e chama a atenção para a importância da aplicação do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero no âmbito dos processos administrativos envolvendo situações de violência de gênero (p. 31-32 e 35-36).<sup>28</sup>

28 Notícia de 10 de outubro de 2023: <https://noticias.ufsc.br/2023/10/universidade-elabora-manual-para-orientar-processos-disciplinares-contras-estudantes/#more-259338>

## 2.2 Relatório de Monitoramento da Lei de Acesso à Informação e Planos de Dados Abertos

A publicidade e a *accountability* são diretrizes fundamentais nas democracias contemporâneas, possibilitando que os cidadãos atuem de modo a realizar o controle social das políticas e ações dos órgãos públicos. No Brasil, o direito de acesso à informação foi previsto na Constituição Federal de 1988, como um direito fundamental (art. 5º, XIV) e a publicidade instituída como um dos princípios da Administração Pública (art. 37). A promulgação da Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527/2011), por sua vez, pode ser considerada um marco na criação de ferramentas para os cidadãos acessarem informações e na institucionalização de estruturas de publicidade nos órgãos públicos, delimitando expressamente as possibilidades de sigilo, sempre excepcionais. A sua regulamentação se deu pelo Decreto nº 7.724/2012, que também estabeleceu os deveres de transparência ativa. Outros instrumentos normativos sobre o tema são a Lei nº 14.129, de 29 de março de 2021 (Lei de Governo Digital), a Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021 (Lei de Licitações e Contratos Administrativos) e a Instrução Normativa TCU nº 84, de 22 de abril de 2020. Já a exigência da Política de Dados Abertos no serviço público federal está prevista no Decreto nº 8.777/2016 e seu regramento foi estabelecido na Resolução nº 3, de 13 de outubro de 2017 (Ministério do Planejamento/Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação/Comitê Gestor da Infraestrutura Nacional de Dados). Por fim, a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018) estabeleceu obrigações no sentido de preservação de dados pessoais.

Na UFSC, a implementação das medidas de transparência ativa e passiva tem sido uma constante. O site do acesso à informação congrega a Plataforma do Serviço de Informação ao Cidadão (SIC) – Fala.BR, o site da transparência (<https://transparencia.ufsc.br/>) apresenta diversos dados institucionais e o site da proteção de dados disponibiliza informações sobre a LGPD na instituição (<https://lgpd.ufsc.br/>). Em 2021, foi criado o projeto institucional “Observatório da UFSC” para divulgação de dados na plataforma: (<https://obs.ufsc.br/observatorio/portal/>).

Nesse sentido, foi elaborado o Relatório de Monitoramento da Lei de Acesso à Informação na UFSC, nos termos do art. 40 da Lei nº 12.527/2011, c/c o art. 67 do Decreto nº 7.724/2012 e relatório acerca do Plano e da Política de Dados Abertos conforme art. 5º, § 4º, do Decreto nº 8.777/2016, o que pode contribuir na ampliação da transparência, publicidade e acesso à informação aos gestores, à comunidade universitária e sociedade em geral.

## 2.3 Proposta de Regimento Interno para a Ouvidoria

A UGI/SEAI ficou encarregada de elaborar a minuta do Regimento Interno da Ouvidoria (SD 009673/2019), sendo que a Ouvidoria seria responsável pelas adequações necessárias, em alinhamento com as atividades exercidas. A proposta foi elaborada em conformidade com a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 (LAI); Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017 (Lei de Proteção de Defesa dos Usuários de serviços Público); Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (LGPD); Lei nº 14.129, de 29 de março de 2021 (Lei do Governo Digital) e a Portaria Normativa CGU nº 116, de 18 de março de 2024.

A normativa baseou-se nas normas-modelo de regulamentação das atividades de ouvidoria aprovadas pela Rede Nacional de Ouvidorias<sup>29</sup>, que têm como objetivo oferecer subsídios que contribuam com a implantação e o desenvolvimento das atividades de ouvidoria. A minuta está estruturada de forma a concretizar as atribuições legais da Ouvidoria, abordando, para tanto: i) estrutura; ii) recebimento, análise e resposta de manifestações; iii) avaliação do atendimento; e iv) a Câmara de Prevenção e Resolução Administrativa de Conflitos (CPRAC). A estruturação da Câmara de Prevenção e Resolução Administrativa de Conflitos (CPRAC) se inspira na experiência de outras universidades, como a UNICAMP<sup>30</sup>, que já têm adotado métodos consensuais de resolução de conflitos, que são capazes de responder melhor aos conflitos interpessoais, evitando que eles se ampliem para violências e infrações disciplinares.

## 2.4 Assédio e discriminação (racismo, transfobia e violência de gênero): em conjunto com Gestores de Integridade

A Secretaria de Aperfeiçoamento Institucional (SEAI), em colaboração com o Serviço de Acolhimento a Vítimas de Violências (SEAVis/PROAFE), a Coordenadoria de Diversidade Sexual e Enfrentamento de Violência de Gênero (CDGEN/PROAFE), o Departamento

29 Consultar: <https://www.gov.br/ouvidorias/pt-br/ouvidorias/rede-de-ouvidorias/normas-modelo-da-rede>

30 ALMEIDA, Néri de Barros, KASSISSE, Dora Maria Grassi. GESTÃO UNIVERSITÁRIA E MEDIAÇÃO DE CONFLITOS. In: RABINOVICI, A.; BOIN, C.; ZAPPAROLLI, C. R. Mediação e Práticas Restaurativas nas Universidades: experiências e inspirações. Diadema: V&V Editora, 2022, p. 150. <https://hdl.handle.net/11600/63919>.

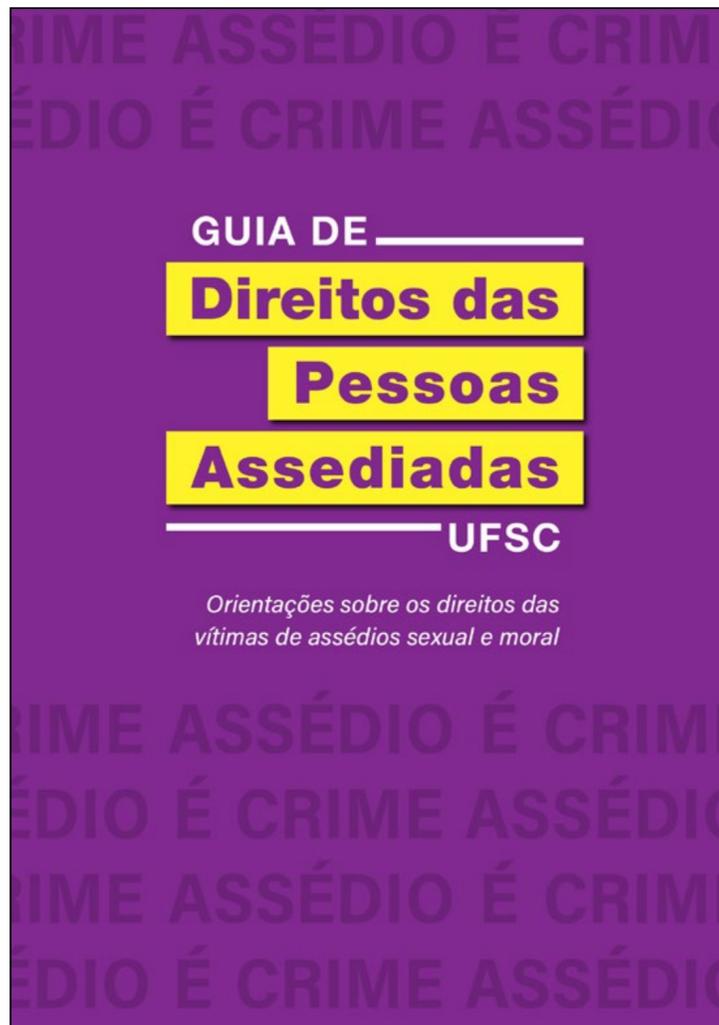


Figura 3. Capa do Guia de Direitos das Pessoas Assediadas.

Fonte: Agecom, 2023.

de assédio moral e sexual. Contém informações sobre como o que caracteriza assédio moral e sexual, violência de gênero, como buscar ajuda, como denunciar, como é feita

31 Guia de Direitos das Pessoas Assediadas – UFSC: <https://seai.ufsc.br/guia-de-direitos-das-pessoas-assediadas/>

de Atenção à Saúde (DAS/PRODEGESP), a Corregedoria-Geral/Departamento de Processos Disciplinares da UFSC e a Ouvidoria da UFSC, elaborou o **Guia de Direitos das Pessoas Assediadas, com especial ênfase no assédio moral e sexual**, criado para servir como orientação para esclarecer as vítimas de assédio sobre seus direitos e sobre as etapas e possibilidades normativas de apuração dos fatos e penalização dos responsáveis pelas violências<sup>31</sup>. O Guia foi elaborado com uma linguagem simples e com objetivo informativo, com o intuito de esclarecer conceitos, apresentar os direitos das vítimas e os canais de acolhimento e de apoio da UFSC, assim como os procedimentos a serem adotados para denúncia das condutas que violem direitos e garantias das pessoas, em especial, as condutas

a apuração na UFSC, como o agressor pode ser responsabilizado, os direitos das vítimas e o que fazer diante de uma perseguição por denunciar assédio. O objetivo do Guia é orientar as pessoas nestas situações, tanto sobre os ritos de apuração, quanto sobre o entendimento legal da AGU e CGU sobre direitos, aplicável no âmbito federal.

Encontra-se em elaboração, pela Secretaria de Aperfeiçoamento Institucional (SEAI), juntamente com o SEAVIS e pelo DAS/PRODEGESP (Departamento de Atenção à Saúde do Servidor), um **Protocolo de acolhimento inicial de sujeitos vítimas de violências na Universidade**. Este protocolo estabelece orientações fundamentais sobre como oferecer escuta, acolhimento e orientações em relação aos devidos encaminhamentos frente à violência sofrida.

Em abril de 2023 foi realizada ampla divulgação do lançamento do **Guia Lilás, com orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal**<sup>32</sup>, elaborado pela Controladoria-Geral da União (CGU).

Em agosto de 2023, a UFSC iniciou uma **campanha de prevenção e combate ao assédio sexual**<sup>33</sup>, que visa sensibilizar alunos, servidores e demais membros da comunidade universitária com relação às atitudes que configuram assédio sexual, assim como divulgar os canais para acolhimento e para denúncias. Buscando a conscientização, a primeira etapa da campanha iniciou com a distribuição de cartazes por toda a universidade, destacando a temática nos espaços físicos que servem

32 Notícia da divulgação no site da UFSC:

<https://noticias.ufsc.br/2023/04/guia-lilas-reforca-orientacoes-de-combate-ao-assedio-moral-e-sexual-na-ufsc/>

33 Notícia de 18 de agosto de 2023: <https://noticias.ufsc.br/2023/08/ufsc-lanca-campanha-contra-o-assedio-sexual-em-reuniao-com-equipe-do-seminario-fazendo-genero/>

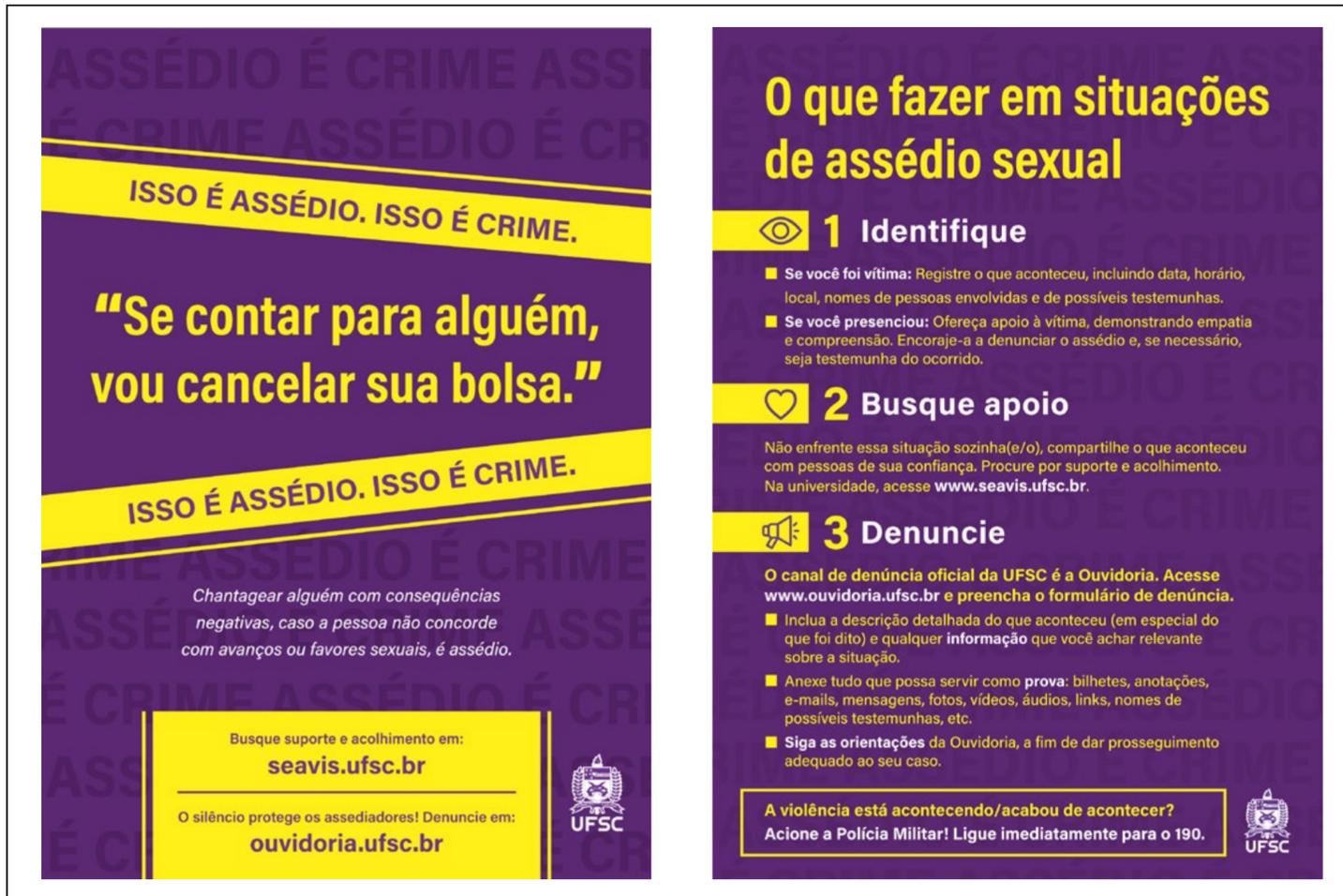


Figura 4. Exemplos de cartazes da Campanha de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual na UFSC.  
 Fonte: Agecom, 2023.

como ponto de contato entre as pessoas e onde, muitas vezes, ocorrem situações de assédio que ficam invisibilizadas – ao contrário daquelas que ocorrem em ambiente virtual, em que é possível registrar prints de mensagens, por exemplo. Foi produzido também amplo material divulgado nas redes sociais da UFSC<sup>34</sup>, canais de grande

34 Exemplo de postagem no Instagram: <https://www.instagram.com/p/Cxn0U3TILTr/>

acesso da instituição, bem como peças educativas com orientação sobre os fluxos para denúncias. Posteriormente, somando-se ao material voltado para as redes sociais, serão produzidas peças multimídia e podcast, com o objetivo de aprofundar o debate sobre o tema. A campanha<sup>35</sup> teve como referência a “Isso tem que parar”, da Universidade de São Paulo (USP), e a “Não é não” da Universidade Federal de Goiás (UFG), além de ter como parâmetro o Guia Lilás da Controladoria-Geral da União. A identidade visual buscou fazer referência ao “Agosto Lilás”, mês de conscientização pelo fim da violência contra as mulheres (instituído pela Lei nº 14.448/2022).

Como atividade da programação de recepção e acolhimento aos estudantes, a UFSC promoveu em 10 de agosto de 2023, uma **mesa-redonda sobre assédio no ambiente acadêmico**, abordando as caracterizações jurídicas dos crimes contra a liberdade sexual, a responsabilização administrativa, as incidências no processo disciplinar discente e fatores de adoecimento<sup>36</sup> em que palestrou a Secretária de Aperfeiçoamento Institucional – responsável pela UGI.

Também palestraram a defensora pública Anne Teive Auras coordenadora do Núcleo de Promoção e Defesa dos Direitos das Mulheres (NUDEM - Defensoria Pública do Estado de SC) e a professora Suzana Tolfo que atuou no Núcleo de Estudos de Processos Psicossociais e de Saúde nas Organizações e no Trabalho (Neppot) e tem o assédio moral entre seus temas de atuação e pesquisas<sup>37</sup>.

35 Material da campanha disponível para download no site: <https://identidade.ufsc.br/campanha-assedio-sexual/>

36 Notícia de 11 de agosto de 2023: <https://noticias.ufsc.br/2023/08/ufsc-promove-debate-sobre-enfrentamento-ao-assedio-no-ambiente-universitario/>  
 Divulgação do evento: [https://www.instagram.com/p/CvvCHEHgXLT/?utm\\_source=ig\\_web\\_copy\\_link](https://www.instagram.com/p/CvvCHEHgXLT/?utm_source=ig_web_copy_link)

37 Divulgação do evento: <https://noticias.ufsc.br/2023/08/evento-discute-assedio-no-ambiente-academico/>

Em 29 de maio de 2024, a Secretária da SEAI, responsável pela UGI, também realizou **palestras** sobre assédio moral direcionada para estudantes de pós-graduação do Centro de Ciências Agrárias da UFSC, organizada pela Comissão de Acolhimento e Contra a Violência no CCA<sup>38</sup>.

Em 22 de agosto de 2024, foi realizada palestra para professoras do Departamento de Ciência da Informação: **“Assédio moral na Universidade: o que é e o que fazer?”**<sup>39</sup>

Além disso, a Coordenadoria de Diversidade Sexual e Enfrentamento de Violência de Gênero (CDGEN) e o Serviço de Acolhimento às Vítimas de Violências (SEAVis) promovem e divulgam regularmente em seus sites e redes sociais, **campanhas educativas e iniciativas de prevenção e combate ao assédio**<sup>40</sup>.

O **fluxo de denúncias, bem como as orientações para a sua realização, estão disponíveis para o público** no site da SEAVIS<sup>41</sup>. O fluxo inicia-se com a apresentação da denúncia por meio do Fala.BR, em seguida, presentes os indícios necessários, o processo de apuração pode seguir dois procedimentos distintos, a depender o indiciado: sendo servidor, segue o regime de processamento de denúncias contra servidores do Poder Executivo federal, e no caso de estudantes, adota-se o regime disciplinar discente da UFSC (PDD), compostos por quatro etapas (denúncia / tomada

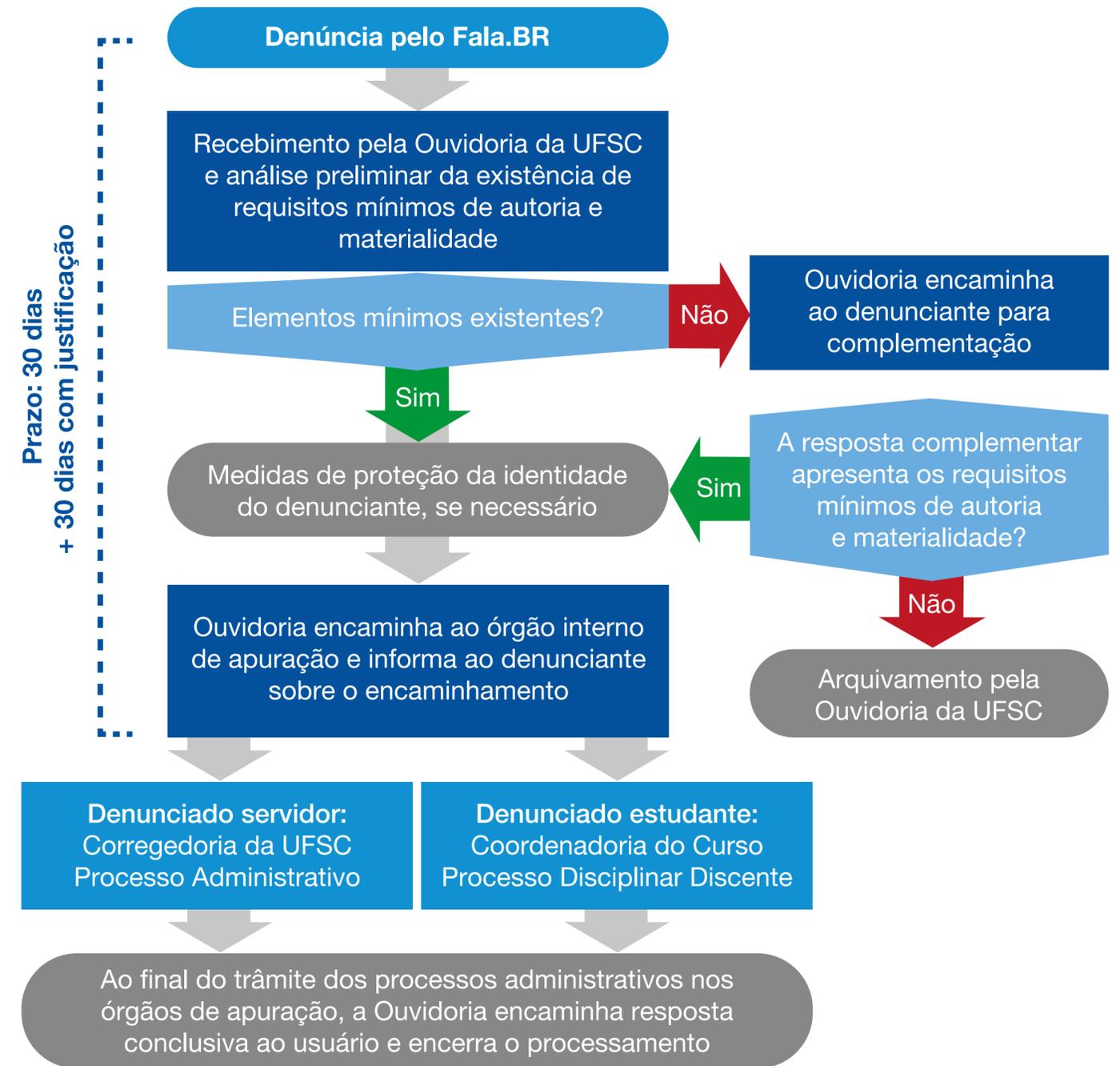


Figura 5. Fluxo de processamento de denúncias.

Fonte: SEAI, 2024.

38 Informações em: <https://drive.google.com/file/d/1hZtxNFKczlPPYatwLad4W7oerP4LiRC/view>

39 Informações disponíveis em: <https://leiturasdomundo.paginas.ufsc.br/2024/08/23/grupo-leia-mulheres-sim-promove-palestra-sobre-assedio-moral-na-universidade/>

40 CDGEN: <https://www.instagram.com/cdgen.proafe.ufsc>  
SEAVis: <https://www.instagram.com/seavis.ufsc>

41 Seavis: <https://seavis.ufsc.br/fluxo-de-denuncias/>

Fluxo de processamento: [https://seai.paginas.ufsc.br/files/2023/10/Fluxo-processamento\\_den%C3%BAncias.pdf](https://seai.paginas.ufsc.br/files/2023/10/Fluxo-processamento_den%C3%BAncias.pdf)

de conhecimento de infração, instauração do processo administrativo, instrução processual e relatório final e julgamento), conforme regulado pela Resolução nº 017/CUn/1997<sup>42</sup>. No trâmite ordinário, concluída a instrução do processo administrativo disciplinar discente, os autos devem ser remetidos ao Colegiado de Curso que decide pela penalidade a ser ou não aplicada. Após, os autos são remetidos ao Presidente do Colegiado de Curso que aplicará a sanção de advertência, repreensão ou suspensão até 30 dias. Em situações excepcionais, por se tratar de infrações mais graves, ou seja, na hipótese de sugestão de aplicação de penalidade de suspensão superior a 30 dias ou eliminação (desligamento), o processo administrativo deve ser encaminhado ao Reitor, que nomeará a comissão composta por dois professores, sendo um deles presidente, e um representante do corpo discente, indicado pelo DCE. Concluído o processamento pela comissão, o processo deve ser encaminhado ao Reitor, que decidirá sobre a aplicação da sanção.

Além das sanções previstas na Resolução nº 017/CUn/1997 elencadas acima, também devem ser aplicadas medidas com finalidade educativa que estão previstas no art. 24 da Resolução Normativa nº 175/2022/CUn<sup>43</sup>. Assim, caberá à Comissão Disciplinar nos casos de condutas que envolvam violências e desrespeito aos direitos humanos, com o objetivo de assegurar que a finalidade educativa e formativa da Universidade se realize, indicar medidas educativas de participação em grupos reflexivos ou frequência em cursos com temáticas relacionadas à violência praticada. Por exemplo, no caso

42 [https://notes.ufsc.br/aplic/leis.nsf/0325638e006c665f8325632d006a99b5/d795a29a3834ad848325786300500129/\\$FILE/Res%2017-CUn-1997.pdf](https://notes.ufsc.br/aplic/leis.nsf/0325638e006c665f8325632d006a99b5/d795a29a3834ad848325786300500129/$FILE/Res%2017-CUn-1997.pdf)

43 Disponível em: [https://conselhouniversitario.paginas.ufsc.br/files/2024/07/vers%C3%A3o-consolidada-RN\\_1752022CUn\\_Pol%C3%ADtica-de-enfrentamento-ao-racismo.pdf](https://conselhouniversitario.paginas.ufsc.br/files/2024/07/vers%C3%A3o-consolidada-RN_1752022CUn_Pol%C3%ADtica-de-enfrentamento-ao-racismo.pdf)

de violência de gênero ou sexualidades, pode ser consultada a Coordenadoria de Diversidade Sexual e Enfrentamento de Violência de Gênero (CDGEN), um setor vinculado à Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Equidade (PROAFE), que poderá indicar grupos reflexivos e outras iniciativas na área. Na mesma temática, o Instituto de Estudos de Gênero (IEG/UFSC) divulga semestralmente disciplinas sobre diversidade<sup>44</sup>.

No site do Serviço de Acolhimento a Vítimas de Violências (SEAVis/PROAFE) é disponibilizado aos sujeitos vítimas (servidores e estudantes) de violências o **agendamento de atendimento**. Neste atendimento serão oferecidos escuta, apoio e cuidado frente aos efeitos da violência, e serão apresentados o fluxo institucional para a denúncia e os serviços internos e externos para acompanhamento e suporte coletivo. Para os servidores o atendimento é feito no Departamento de Atenção à Saúde – DAS, agendamento disponível em: <https://seavis.ufsc.br/>

Diante de situações envolvendo casos de neonazismo e racismo na Universidade<sup>45</sup> foi aprovada a **Política de Enfrentamento ao Racismo Institucional em suas diferentes formas de manifestação** no âmbito da Universidade Federal de Santa Catarina em novembro de 2022 (Resolução Normativa nº 175/2022/CUN, de 29 de novembro de 2022) que prevê como infração disciplinar qualquer prática de racismo, combatendo várias formas de discriminação: racismo epistêmico; xenofobia; e apologia ao nazismo e antissemitismo, incluindo manifestações, bem como a organização de grupos com o objetivo de difundir ou cultuar essas ideologias, exposição de símbolos ou ações simbólicas que visem glorificar violações ou

44 Mais informações sobre o IEG: <https://ieg.ufsc.br/>

45 Informações: <https://noticias.ufsc.br/2022/11/ufsc-se-manifesta-sobre-casos-de-racismo-e-nazismo/>



Figura 6. Capa do Guia de Enfrentamento ao Racismo Institucional.

Fonte: Agecom, 2023.

violadores de direitos humanos, tais como bandeiras, fotos, publicações e produção de conteúdos, emblemas, ornamentos, distintivos ou propaganda (art. 23 da Resolução Normativa nº 175/2022/CUN). Em 2023, foi realizado o primeiro curso de letramento racial voltado para os servidores da instituição: “**Curso Educação Antirracista: letramento racial para servidores da UFSC**” promovido pela COEMA/PROAFE junto da PRODEGESP<sup>46</sup>. A Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Equidade (PROAFE/UFSC) lançou o **Guia de Enfrentamento ao Racismo Institucional**<sup>47</sup> e foi feita uma campanha nas mídias da UFSC que visa educar sobre desigualdade racial e racismo<sup>48</sup>.

O Conselho Universitário da UFSC também aprovou, em agosto de 2023, a **política institucional de ações**

**afirmativas para pessoas transexuais, travestis, transmasculinas, transgêneras e não-binárias**. A política abrange do ensino básico à pós-graduação, garante reservas de vagas na graduação, na pós e em concursos públicos, bem como acesso prioritário a editais de assistência estudantil. Contempla, ainda, o combate à **transfobia**, campanhas, programas e ações educativas e adequações de infraestrutura<sup>49</sup>. Trata-se da Resolução Normativa nº 181/2023/CUN<sup>50</sup>.

Por meio da Portaria Nº 13/2022/PRODEGESP foi constituído Grupo de Trabalho para a elaboração da **Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral**. Participaram do grupo de trabalho os profissionais já envolvidos nas questões de saúde do trabalho, como assistentes sociais da PRODEGESP. Importante destacar a participação da professora Suzana Tolfo, referência nacional nos estudos sobre assédio moral, e professora aposentada do Departamento de Psicologia da UFSC. Também participaram representantes da Ouvidoria, da Corregedoria e dos Campi. A minuta foi analisada pela SEAI/UFSC conforme Solicitação 021537/2023, foi encaminhada para consulta pública<sup>51</sup> e deverá ser pautada para votação pelo Conselho Universitário (Processo 23080.018042/2021-92). Na Política define-se, por exemplo, como serão recebidas e tratadas as denúncias na UFSC. Também estabelece a criação de uma comissão intersetorial permanente que trabalhará na prevenção ao assédio moral.

49 A notícia sobre a aprovação da política está disponível no seguinte link: <https://noticias.ufsc.br/2023/08/ufsc-aprova-politica-de-acesso-inclusao-e-permanencia-para-pessoas-trans-travestis-e-nao-binarias/>

50 Link para acesso à Resolução: <https://conselhouniversitario.paginas.ufsc.br/files/2023/09/vers%C3%A3o-final-RESOLU%C3%87%C3%830-NORMATIVA-Pol%C3%ADtica-para-Pessoas-Trans-aprovada-CUn-14.09.pdf>

51 Notícia sobre a prorrogação do prazo para consulta pública: <https://noticias.ufsc.br/2024/07/consulta-publica-sobre-politica-de-enfrentamento-ao-assedio-moral-na-ufsc-e-prorrogada/>

46 Disponível em: <https://prodegesp.ufsc.br/curso-educacao-antirracista>

47 Guia disponível em: [https://proafe.paginas.ufsc.br/files/2023/11/guia-enfrentamento-racismo\\_WEB-1.pdf](https://proafe.paginas.ufsc.br/files/2023/11/guia-enfrentamento-racismo_WEB-1.pdf)

48 Mais informações: <https://noticias.ufsc.br/2023/12/ufsc-lanca-guia-de-enfrentamento-ao-racismo-institucional/>

O documento também dá outras providências e traz um anexo com o esquema de atendimento aos casos de assédio moral.

Foi constituído Grupo de Trabalho, por meio da Portaria nº 046/PROAFE/2023, para a construção de minuta da **Política Institucional de Equidade de Gênero da UFSC**. O objetivo da política é promover a equidade de gênero em todas as instâncias institucionais, fomentando ações educacionais e a construção de um ambiente inclusivo e igualitário pautado na cultura de respeito às mulheres e pessoas gênero-diversas. Participam das atividades representantes da comunidade acadêmica, incluindo docentes, discentes, servidores técnicos-administrativos, além de representantes de movimentos sociais. Houve uma audiência pública para discussão da minuta, bem como foi disponibilizado o texto para consulta pública. A versão que irá para aprovação do Conselho Universitário está em elaboração.

### 3 IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE

A análise da Implementação do Plano de Integridade foi feita a partir de respostas fornecidas pelos setores em julho/setembro de 2022, dos Relatórios de Gestão<sup>27</sup>, Relatórios de Autoavaliação Institucional<sup>28</sup>, bem como das reuniões da avaliação da Gestão realizadas no primeiro semestre de 2024, das quais participou a responsável pela UGI da UFSC.

Tabela 1. Ações empreendidas até 2024 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2024
<b>01. Riscos à integridade no ensino de graduação</b>	1 – Falta de divulgação dos critérios de avaliação das disciplinas por parte dos docentes	1.1. Instituir reuniões pedagógicas semestrais de planejamento de plano de ensino; 1.2. Elaborar rotina de acompanhamento pedagógico do plano de ensino dos docentes pelos departamentos de ensino.	1.1. A cada novo semestre; 1.2. A cada novo semestre.	UFSC	1.1. Para assegurar a efetividade do plano de ensino e sua supervisão pelas coordenadorias de cursos de graduação.	PROGRAD	1.1. Pela capacitação e orientação pedagógica em relação a práticas administrativas e curriculares; 1.2. Por meio de normatização de calendário de rotinas de supervisão dos chefes de departamento ao checarem procedimentos para início do semestre letivo.	1.1 As orientações são prestadas de acordo com a demanda dos cursos e NDEs. Há capacitação programada, mas ainda não foi realizada. 1.2 A PROGRAD inclui no calendário acadêmico rotinas e prazos de responsabilidade das coordenadorias de cursos e departamentos.	Em andamento
<b>01. Riscos à integridade no ensino de graduação</b>	2 – Ingresso indevido (em desacordo com as normas) de estudantes em cursos de graduação	1. Publicação das listas de classificação com a pontuação dos candidatos para cada forma de ingresso.	Após o vestibular / SISU.	Site da UFSC específico referente à edição do vestibular	1. Para que os candidatos e a sociedade em geral possam fiscalizar as chamadas.	PROGRAD	1. Pela listagem de nomes e pontuações, em ordem decrescente de classificação.	1. A listagem é divulgada em ordem decrescente de classificação conforme regras do vestibular da UFSC.	Em andamento

27 Disponível em: <https://dpqi-seplan.ufsc.br/relatorio-de-gestao/>

28 Disponível em: [https://cpa.ufsc.br/?page\\_id=48](https://cpa.ufsc.br/?page_id=48)

Tabela 1. Ações empreendidas até 2024 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2024
<b>01. Riscos à integridade no ensino de graduação</b>	3 – Divulgação indevida de dados pessoais de alunos da graduação	1.1. Tarjamento/anonimização de dados pessoais; 1.2. Produção de documentos isentos de dados pessoais/privativos; 2. Revisão documental nos documentos já publicizados.	1.1. Quando houver solicitação de informações; 1.2. Ação permanente; 2. Imediatamente.	Documentação relacionada aos estudantes	Para evitar mau uso de dados pessoais e exposição dos indivíduos, bem como para ter maior zelo com os dados, em atendimento à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.	PROGRAD	1.1. Por meio da comunicação, a todos os servidores da Universidade, sobre a necessidade de anonimização das informações publicadas; 1.2. Pela implementação de solução tecnológica que automatize o tarjamento ou a anonimização dos dados pessoais sigilosos; 1.3. Pelo estabelecimento de processo de controle de publicação de resultados com checagem do sigilo de informações pessoais; 2. Pela instituição de uma comissão responsável pela revisão documental da UFSC no que tange ao sigilo de informações pessoais.	Foi indicado Encarregado pelo Tratamento dos Dados Pessoais na UFSC. Orientações estão disponíveis no site: <a href="https://lgpd.ufsc.br/">https://lgpd.ufsc.br/</a>	Em andamento
<b>01. Riscos à integridade no ensino de graduação</b>	4 – Conduta inadequada de docentes em relação aos discentes	1. Redação de código de conduta ou política contra assédio moral; 2. Capacitação dos servidores quanto ao Código de Ética do Servidor e demais legislações éticas.	1. Até set./2021; 2. Até dez./2021.	UFSC	1. Para explicitar o comportamento esperado nas relações institucionais entre alunos e docentes; 2. Para tornar o ambiente da UFSC mais inclusivo de fato.	PROGRAD	1. Pela redação de um código de conduta ou política contra o assédio moral, explicitando comportamentos e posturas a serem adotados no ambiente acadêmico; 2. Pela promoção de cursos de capacitação sobre inclusão, diversidade, ética (de forma compulsória).	1. No âmbito da PROGRAD, o PROFOR/CAAP, programação de formação continuada promove cursos com esses temas anualmente, em específico o curso sobre ética do servidor público federal, acessibilidade, antidiscriminação, direitos humanos, violências, sofrimento psíquico de estudantes. 2. A SEAI, em colaboração com o SEAVis/PROAFE, a CDGEN/PROAFE, o DAS/PRODEGESP, o DPD/UFSC e a Ouvidoria da UFSC, elaborou o Guia de Direitos das Pessoas Assediadas, com especial ênfase no assédio moral e sexual. 3. A PROAFE lançou o Guia de Enfrentamento ao Racismo Institucional e foi feita uma campanha nas mídias da UFSC que visa educar sobre desigualdade racial e racismo. 4. Em 2023, a COEMA/PROAFE junto da PRODEGESP promoveram o 1º Curso de Letramento Racial para Servidores da UFSC.	Em andamento

Tabela 1. Ações empreendidas até 2024 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2024
<b>01. Riscos à integridade no ensino de graduação</b>	5 – Docentes não comprometidos com a avaliação de plágio e/ou autoplágio em trabalhos sob sua orientação	1. Incentivo da adoção de ferramentas que realizem a detecção de plágio e capacitação de professores para o seu uso; 2. Elaboração de uma política institucional sobre plágio acadêmico; 3. Estudo da viabilidade de compra de software institucional que realize a análise de plágio em documentos.	1. Todo ano; 2. Um ano; 3. Durante 2021.	UFSC	A prática de plágio no âmbito acadêmico prejudica a produção científica, não contribui para a boa formação dos discentes, pode gerar má repercussão para o nome da instituição e pode culminar em processos de natureza administrativa e judicial.	PROGRAD	1.1. Pela realização de levantamento das ferramentas tecnológicas disponíveis para detecção de plágio de forma livre ou gratuita; 1.2. Pela capacitação de professores para o uso das ferramentas tecnológicas de detecção de plágio, por meio de cursos/palestras; 2.1. Pela constituição de grupo de trabalho para elaboração de política institucional de combate ao plágio acadêmico; 2.2. Pela aprovação de política institucional de combate ao plágio acadêmico; 3.1. Pelo mapeamento dos softwares comercializados para tal, caso não haja softwares gratuitos confiáveis para a tarefa; 3.2. Pela execução de um estudo de viabilidade financeira sobre a contratação de software para detecção de plágio.	Nos termos do Processo 23080.019225/2020-44 em 2023 foi nomeada por meio da PORTARIA Nº 2026/2023/GR nova comissão que elaborou normativa sobre casos de plágio e responsabilização, aguarda envio ao Conselho Universitário.	Em andamento
<b>02. Riscos à integridade no ensino de pós-graduação</b>	6 – Docentes não comprometidos com a avaliação de plágio e/ou autoplágio em trabalhos sob sua orientação	1.1 Instituir reuniões pedagógicas semestrais de planejamento de plano de ensino; 1.2 Elaborar rotina de acompanhamento pedagógico do plano de ensino dos docentes pelos Departamentos de ensino.	1.1 A cada novo semestre 1.2 A cada novo semestre	UFSC	1.1 Para assegurar a efetividade do plano de ensino e sua supervisão pela Coordenadoria de Cursos de Graduação.	PROPG	1.1 - Capacitação e orientação pedagógica em relação a práticas administrativas e curriculares. 1.2 - Por meio de normatização de calendário de rotinas de supervisão dos chefes de departamento ao checarem procedimentos para início do semestre letivo	Nos termos do Processo 23080.019225/2020-44 em 2023 foi nomeada por meio da PORTARIA Nº 2026/2023/GR nova comissão que elaborou normativa sobre casos de plágio e responsabilização, aguarda envio ao Conselho Universitário.	Em andamento
<b>02. Riscos à integridade no ensino de pós-graduação</b>	7 – Desatendimento às normas e aos procedimentos para elaboração de editais de seleção aos cursos de pós-graduação stricto sensu na UFSC (Res. nº 57/2019/CAPG)	1. Publicação das listas de classificação com a pontuação dos candidatos para cada forma de ingresso.	1. Anualmente.	UFSC	1. Para que os candidatos e a sociedade em geral possam fiscalizar as chamadas.	PROPG	1. Listagem de nomes e pontuações, em ordem decrescente de classificação.	A PROPG mantém contato sistemático com os Programas de Pós-Graduação, oferecendo suporte para a confecção de editais e outras ações relacionadas.	Em andamento

Tabela 1. Ações empreendidas até 2024 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2024
<b>02. Riscos à integridade no ensino de pós-graduação</b>	8 – Docentes delegam com frequência a condução de aulas de graduação a pós-graduandos	1.1 Prever expressamente em regimento interno a não substituição do professor titular por aluno para ministrar conteúdo de disciplina; 1.2 Prever expressamente em regimento interno que, em caso de necessidade, a substituição de professor titular será por professor substituto, ou o professor irá ajustar horário com outro da mesma disciplina; 1.3 Prever em regimento interno que, quando da realização de aula por meio de estágio em docência, o estagiário deva ser supervisionado pelo professor da disciplina.	1. Durante todo o ano.	UFSC	1.1 Para assegurar o dever pactuado entre o servidor docente e a instituição no cumprimento das horas-aula; 1.2 Para garantir a responsabilização pelo não cumprimento das obrigações laborais.	Coordenadorias de cursos de pós-graduação	1.1 Criar grupo de trabalho para avaliar medidas já existentes, como código de ética; 1.2 Criar mecanismos de incentivo a denúncia de irregularidades e de aplicação efetiva de código de ética e de conduta e diretrizes com o objetivo de detectar e sanar desvios.	1. Campanhas institucionais divulgaram os fluxos e canais de denúncia da UFSC, em especial em 2022 e 2023, nas redes sociais, página da Ouvidoria e setores de atendimento a estudantes (SEAVIS) e servidores (DAS) foram orientados a divulgar em seus sites. 2. Segundo entendimento da PROPG, não se aplica esse risco.	Em andamento/não se aplica
<b>02. Riscos à integridade no ensino de pós-graduação</b>	9 – Ingresso indevido de estudantes em programas de pós-graduação	1. Definir critérios objetivos de avaliação dos candidatos. 2. Fornecer, sob demanda, cópia do material entregue pelos candidatos. 3. Instituir docente do departamento responsável por fiscalizar o processo seletivo, determinando a elaboração de relatório final relatando sobre o processo.	1. Antes do processo seletivo. 2. Quando solicitado por qualquer pessoa. 3. A cada processo seletivo.	1. Edital; 2. Secretaria do programa de pós-graduação; 3. Programa de pós-graduação (PPG).	1. Para que os candidatos possam preparar-se para o processo em igualdade de condições e fiscalizar os resultados; 2. Para assegurar que os princípios de isonomia e impessoalidade foram aplicados; 3. Para criar um mecanismo de controle interno.	PROPG Programas de Pós-Graduação	1. Durante a estruturação do edital de processo seletivo, considerar os critérios objetivos, considerando a Resolução Institucional; 2. Quando do recebimento de solicitação de disponibilização de documentos pelos PPGs, fornecer cópia dos documentos, quando possível; 3. Antes do início do processo seletivo, definir o papel de fiscalização do processo a um dos docentes credenciados no programa.	1. Segundo entendimento da PROPG, não se aplica esse risco. 2. O art. 49 da Resolução Normativa nº 154/2021/CUN estabelece a necessidade de edital e seleção para ingresso na pós-graduação stricto sensu.	Concluído

Tabela 1. Ações empreendidas até 2024 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2024
<b>02. Riscos à integridade no ensino de pós-graduação</b>	10 – Falta de transparência no processo de distribuição e concessão de bolsas de pós-graduação	1. Elaboração de edital anual com a previsão de todos os critérios de distribuição, classificação e eliminação; 2. Publicação, no site do PPG, das listas de chamadas, de bolsistas ativos (com o prazo de vigência das bolsas) e de bolsistas dos últimos 5 anos.	1. No início de cada ano; 2. Constantemente.	1. Editais; 2 Sites dos PPGs.	Para preparação dos candidatos, transparência e fiscalização dos resultados e das bolsas ativas.	PROPG  Programas de Pós-Graduação	1. Pela elaboração de edital e aprovação em reunião de colegiado; 2. Por meio da atualização sistemática do site do programa a cada alteração na concessão das bolsas.	A Resolução 40/CPG de 2010 estabelece que cada Programa de Pós-Graduação deve constituir uma Comissão de Bolsas com competência para alocá-las utilizando os critérios definidos no Colegiado Delegado e pelas agências de fomento. Segundo informação da PROPG, cada Programa de Pós-Graduação deve disponibilizar em sua página a lista de bolsistas.	Concluído
<b>03. Riscos à integridade na pesquisa</b>	11 – Não observância da necessidade de sigilo sobre propriedade intelectual	1. Aumentar o número de capacitações sobre o tema. 2. Incentivo a pequenos eventos para debate sobre o tema. 3. Elaboração de cartilha sobre Propriedade Intelectual.	1. Anualmente 2. Anualmente 3. Até julho/2021	UFSC	Para aperfeiçoar a gestão do capital intelectual.	PROPESQ / SINOVA	1. Aumentar o número de capacitações, com acesso inclusive para os diversos campi 2. Organizar cronograma de pequenos eventos voltados para os cursos com maior número projetos passíveis de gerar bens passíveis de proteção por patentes. 3. Redigir e publicar cartilha.	Política de sigilo e confidencialidade realizada por uma oficina do PROFNIT dentro da SINOVA	Em andamento
<b>03. Riscos à integridade na pesquisa</b>	12 – Docentes e servidores descomprometidos com a avaliação de plágio e/ou autoplágio em projetos de pesquisa sob sua responsabilidade	1. Encaminhamento do processo de plágio à Corregedoria-Geral, quando o plágio for praticado por servidores públicos no exercício da função; 2. Realização de capacitações anuais sobre sigilo e propriedade intelectual aos docentes e servidores que lidam com a temática.	1. Quando houver ocorrência do evento; 2. Anualmente, com previsão no Plano de Capacitação.	1. PROPESQ e Corregedoria-Geral; 2. Em toda a UFSC.	1. Para punir o servidor que praticar plágio; 2. Para prevenir a ocorrência de plágio.	PROPESQ	1. Pela conscientização dos setores responsáveis por plágio para que encaminhem o processo à Corregedoria-Geral; 2. Por meio do planejamento de capacitação; mapeamento do público-alvo; divulgação da capacitação; realização anual da capacitação; realização de pesquisa de satisfação; e aprimoramento da estrutura da capacitação.	1. Elaboração de Guia de Integridade pela PROPESQ; 2. Nos termos do Processo 23080.019225/2020-44 em 2023 foi nomeada por meio da PORTARIA Nº 2026/2023/GR nova comissão que elaborou normativa sobre casos de plágio e responsabilização, aguarda envio ao Conselho Universitário.	Em andamento

Tabela 1. Ações empreendidas até 2024 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2024
<b>03. Riscos à integridade na pesquisa</b>	13 – Desrespeito dos pesquisadores com cobaias em seu manejo nas pesquisas	1.1. Capacitação em atividades relacionadas à legislação brasileira para o bem-estar, manuseio e experimentação animal, no sentido de aprimorar os pesquisadores/alunos nos aspectos éticos dessas práticas; 1.2 Aumento do controle sobre as práticas com animais em laboratórios.	1.1. A cada semestre; 1.2. A cada experimento.	UFSC	1.1. Para assegurar o bem-estar animal, quando do manuseio e experimentação em pesquisas acadêmicas; 1.2. Para assegurar o cumprimento da legislação brasileira junto aos pesquisadores/alunos no aspecto ético dessas práticas; 1.3. Para assegurar o controle ético sobre as práticas com animais em laboratórios de pesquisa acadêmica.	Comissão de Ética no Uso de Animais	1.1. Pela criação de grupo de trabalho para avaliar medidas já existentes; 1.2. Pela criação de mecanismos de incentivo à denúncia de irregularidades e à aplicação efetiva de código de ética e de condutas; 1.3. Pela divulgação da contribuição positiva da aplicação de princípios éticos na experimentação animal e, sempre que possível, evitar o uso dessa experimentação desnecessariamente.	1.1 Avaliação prévia da CEUA quanto a adequação do projeto de pesquisa nos 3 R's (substituição, refinamento e redução) e da capacitação dos envolvidos. 1.2 Visitas técnicas nas Instalações Animais de toda Universidade para avaliar as condições de manutenção e uso dos animais. 1.3 Criação de um Guia Padrão para Investigação de Denúncias e nomeação de subcomissão para tal exercício. 1.4 Curso Básico para Capacitação em Ética e Manejo de Animais de Laboratório para alunos e pesquisadores 1.5 [PROFOR] Atualização em Ética, Legislação e Manutenção de Animais em Pesquisa para docentes 1.6 Formulação de Guia sobre Enriquecimento Ambiental nas Instalações Animais da UFSC.  1.7 Formulação de Guia para preenchimento e relatoria do Formulário CONCEA de Protocolos de Pesquisa.	Concluído
<b>03. Riscos à integridade na pesquisa</b>	14 – Uso de recursos de pesquisa para atender interesses privados e/ou dissociados dos interesses institucionais	1. Banco com as necessidades da UFSC que poderão subsidiar tema de pesquisa; 2. Fortalecimento da transparência das ações nos projetos de pesquisa.	1. Até mar./2021; 2. Permanente.	UFSC	1. Para concatenar as reais necessidades da universidade com os temas a serem pesquisados, ou ainda as do entorno, oferecendo retorno à sociedade; 2. Para aumentar o controle social nos projetos de pesquisa por meio da transparência.	PROPESQ	1. Pela criação de um banco de dados com os principais problemas que carecem ser solucionados na UFSC ou em seu entorno (cidade/estado); 2. Pela institucionalização de regramento sobre os aspectos básicos de transparência dos projetos de pesquisa.	1. Acompanhamento da execução de projetos de pesquisa tramitados na PROPESQ, mediante prestação de contas conforme previsto na legislação. Os projetos concluídos devem comprovar toda destinação de recursos conforme finalidade prevista no plano inicial ou ajustado mediante autorização das respectivas coordenadorias de pesquisa, PROPESQ e demais setores responsáveis. 2. Elaboração de resolução normativa para regular as relações institucionais entre a UFSC e Fundações da Apoio - PORTARIA Nº 2151/2023/GR, PORTARIA Nº 343/2024/GR, previsão de envio ao CUN ao final de 2024.	Em andamento

Tabela 1. Ações empreendidas até 2024 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2024
<b>04. Riscos à integridade na extensão</b>	15 – Contratação de bolsista para projeto de extensão sem prévia divulgação de processo seletivo	1.1. Aprovação de calendário semestral de editais de processo seletivo para contratação de bolsistas em projetos de extensão; 1.2. Capacitação anual aos coordenadores de projetos em relação à legislação e atos normativos internos da UFSC; 1.3. Estabelecimento de rotinas de acompanhamento dos editais por meio dos fiscais dos contratos.	1.1. Semestral; 1.2. Anual; 1.3. A cada projeto.	UFSC	1.1. Para assegurar igualdade de oportunidade a todos os alunos interessados; 1.2. Para assegurar conformidade com a Lei nº 8.958-94 e com resoluções normativas do CUn.	PROEX	1.1 Capacitar os Coordenadores de Projetos em relação a Legislação e a normativos da UFSC. 1.2 Divulgar amplamente os calendários de editais de processos seletivo para contratação de bolsistas em projetos de extensão. 1.3 Estabelecer rotinas de checagem em todas as fases do projeto, de maneira a assegurar a publicação de editais para contratação de bolsistas.	1. Os coordenadores são orientados a selecionar os bolsistas de forma transparente e amplamente divulgada. 2. Elaboração de resolução normativa para regular as relações institucionais entre a UFSC e Fundações da Apoio, PORTARIA Nº 2151/2023/GR, PORTARIA Nº 343/2024/GR, previsão de envio ao CUN ao final de 2024.	Em andamento
<b>05. Riscos à integridade na assistência estudantil</b>	16 – Irregularidades na concessão de benefícios de assistência estudantil	1. Encaminhamento do problema para a Corregedoria-Geral, quando a irregularidade for praticada por servidores; 2. Implementação de controle para averiguação amostral de situação de vulnerabilidade dos alunos que recebem assistência estudantil.	1. Sem data definida; 2. Permanente.	1. Corregedoria-Geral e PRAE; 2. PRAE.	1. Para punir o servidor que cometer a irregularidade; 2. Para reduzir o risco de corrupção na solicitação de assistência estudantil.	Corregedoria PRAE	1. Pelo encaminhamento das denúncias envolvendo os fatos à Corregedoria-Geral; 2. Em períodos a serem definidos pela PRAE, pela seleção aleatória de estudantes beneficiários de assistência estudantil para uma análise mais aprofundada em relação aos documentos entregues e às condições econômicas apresentadas, buscando identificar se persiste a condição de vulnerabilidade.	Previstos nos editais de Cadastro PRAE e dos programas assistenciais dispositivos para tentar inibir a falsificação ou omissão de informações, informando sobre as penalidades cabíveis.	Em andamento

Tabela 1. Ações empreendidas até 2024 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2024
<b>05. Riscos à integridade na assistência estudantil</b>	17 – Inclusão de parentes de servidores no cadastro de alunos com vulnerabilidade socioeconômica	1.1. Checagem e atualização periódica por amostragem no cadastro dos alunos vulneráveis; 2.1. Controle, junto aos servidores, dos dependentes que possuem matrícula na Universidade; 2.2. Solicitação anual aos servidores de confirmação de que seus dependentes não recebem assistência estudantil por vulnerabilidade econômica.	1.1. Semestral; 2.1. Permanente; 2.2. Anual.	UFSC	1.1. Para garantir os recursos aos alunos hipossuficientes; 1.2. Para que a equidade esteja garantida de forma a gerar oportunidades a todos os estudantes; 1.3. Para assegurar conformidade com o Decreto nº 7.234/2010 e com a Resolução nº 32/Cun/2013.	PRAE	1.1. Pela criação de grupo de trabalho para avaliar as medidas de controle já existentes; 1.2. Pelo estímulo de mecanismos de incentivo à denúncia de irregularidades e à aplicação do código de ética e de condutas com o objetivo de detectar e sanar desvios; 2.1. Pela instituição de que o servidor comunique à UFSC quando um dependente ingressa com matrícula na Universidade.	Apuração de quatro denúncias recebidas no ano de 2022, sendo apenas uma delas procedente.	Em andamento
<b>06. Riscos à integridade no orçamento institucional</b>	18 – Destinação de recursos públicos para atendimento de interesses privados individuais ou de grupos dentro ou fora da instituição	1. Encaminhamento do problema à Corregedoria-Geral, quando a irregularidade for praticada por servidores; 2. Vinculação do orçamento ao Plano de Desenvolvimento Institucional.	1. Sem data definida; 2. Até dez./2021.	Corregedoria-Geral e SEPLAN	1. Para punir o servidor que cometer a irregularidade; 2. Para evitar a aplicação de recursos em assuntos que não têm relação ao planejamento institucional.	Corregedoria-Geral e SEPLAN	1. Encaminhar as denúncias envolvendo os fatos à Corregedoria-Geral; 2. Vincular todas as iniciativas estratégicas e todos os projetos relacionados aos objetivos do PDI com dotações orçamentárias específicas.	Aguardando informações atualizadas	Não iniciado
<b>06. Riscos à integridade no orçamento institucional</b>	19 – Destinação arbitrária de orçamento de diárias entre os departamentos de ensino da instituição	1.1. Divulgação da matriz de distribuição orçamentária de diárias no Portal UFSC em local de fácil acesso; 1.2. Elaboração de planos semestrais com participação de todas as unidades departamentais para atualizar os critérios de distribuição de diárias.	1.1. A cada ano; 1.2. A cada semestre.	UFSC	1.1. Para assegurar isonomia a todas as áreas que se utilizam do orçamento de diárias; 1.2. Para assegurar conformidade com a LOA nº 13.978/20 e a Portaria Normativa nº 344/20/GR.	SEPLAN	1.1 Criar grupo de trabalho para avaliar a matriz de distribuição orçamentária no tocante a diárias entre os departamentos. 1.2 Estimular o uso dos canais de Transparência ativa para divulgação do orçamento em linguagem de fácil entendimento.	Aguardando informações atualizadas	Em andamento

Tabela 1. Ações empreendidas até 2024 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2024
<b>06. Riscos à integridade no orçamento institucional</b>	20 – Não atendimento à legislação de dados abertos no que se refere ao orçamento institucional	1. Publicação de dados abertos; 2. Consolidação do Portal da Transparência com ferramentas de PowerBI.	1. Sempre; 2. Até dez./2022.	1. Sites institucionais / página de transparência; 2. Portal da transparência.	1. Para favorecer a fiscalização e o controle social sobre as atividades da UFSC; 2. Para disponibilizar ferramentas inteligentes e intuitivas que facilitem a busca por informações consolidadas e tempestivas.	SEPLAN	1. Estabelecer diretrizes institucionais que garantam a publicização de todos os atos administrativos realizados na UFSC. 2.1 Mapear as temáticas que podem ter dados transpostos ao PowerBI; 2.2 estudar a melhor forma de apresentar as informações; 2.3. Definir métodos de coleta de dados automatizada para a sistematização do PowerBI; 2.4 desenvolver o layout; 2.5 implementar a solução no Portal da Transparência.	Aguardando informações atualizadas	Em andamento
<b>07. Riscos à integridade no planejamento institucional</b>	21 – Elaboração intencional de objetivos, projetos e/ou iniciativas no PDI que possibilitem a alocação de mais recursos para determinados setores da UFSC	1. Campanha de conscientização com as unidades acadêmicas e administrativas sobre a importância do engajamento no processo de construção e de acompanhamento do PDI; 2. Orientações iniciais sobre integridade e isonomia ao grupo de trabalho responsável por elaborar o PDI.	1. Anualmente; 2. Antes do início da elaboração do Plano.	1. Mídias institucionais/ SPA; 2. Grupo de trabalho do PDI.	1. Para conscientizar sobre a importância das ações; 2. Para uniformizar os entendimentos a respeito da transversalidade que o PDI deve ter, assegurando o atendimento de todas as demandas e desafios institucionais.	SEPLAN	1. Estruturar e realizar campanhas anuais sobre o acompanhamento do PDI, divulgando, por exemplo, um eixo a cada mês, para que todos os setores compreendam todos os objetivos institucionais, seus indicadores e a importância de seu alcance. 2. Elaborar uma apresentação breve sobre os princípios da gestão pública, do orçamento público e sobre a importância do planejamento institucional, assegurando que todos os membros do grupo de trabalho compreendam a relevância de se atender aos interesses institucionais e não as demandas específicas de setores.	Em relação à elaboração do PDI para o período de 2025-2029, destaca-se a metodologia de oficinas de instrução e de execução. Cada um dos grupos técnicos setoriais foi orientado pelo CGE sobre a necessidade de realização de audiências setoriais para divulgação da elaboração do PDI, convocando uma ampla participação interna e externa da UFSC. Na capacitação oferecida aos grupos técnicos setoriais, a CGE discorreu sobre o que significa o PDI para a UFSC, suas etapas de planejamento, estrutura e execução. Considerando a ampla participação do público interno e externo da UFSC, entende-se que o risco está sob controle.	Concluído

Tabela 1. Ações empreendidas até 2024 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2024
<b>08. Riscos à integridade em aquisições, contratações e convênios</b>	22 – Nomeação de fiscal de contrato por interessados diretos do contrato	1. Normatização das relações dos fiscais de contrato na UFSC; 2. Instituição de incentivo (remuneração extra) para a atuação como fiscal de contrato; 3. Publicação de edital de inscrições de interessados em fiscalizar contratos; 4. Exigência de capacitação sobre fiscalização de contratos para homologação da inscrição no edital; 5. Estruturação de processo de distribuição de fiscais de contrato com critérios isonômicos e impessoais.	1. Até jul./2021; 2. Até jul./2021; 3. Até dez./2021; 4. Até dez./2021; 5. Até dez./2021.	UFSC	1. Para regularizar o vínculo e as responsabilidades do fiscal ao contrato; 2. Para incentivar a captação de servidores interessados em fiscalizar os contratos; 3. Para realizar um processo de seleção isonômico; 4. Para que os fiscais tenham as competências e informações necessárias para a fiscalização adequada dos contratos; 5. Para dar oportunidade a todos os inscritos no edital.	PROAD	1.1. Pela instituição de comissão, elaboração de ato normativo e envio ao CUn para aprovação e deliberação; 2.1. definição de parâmetros e orçamento e inserção de tais informações no ato normativo proposto no item 1.1; 3.1. Pela elaboração de edital; publicação de edital; e recebimento de inscrições; 4.1. Pela homologação apenas das inscrições que atendam ao critério de capacitação; 5.1. Pela organização da distribuição dos fiscais com base nos critérios definidos pelo ato normativo do item 1.1; e implementação de indicadores de controle para assegurar seu cumprimento.	Segundo a PROAD, foi criada a coordenadoria de fiscalização de contratos, que está atuando junto aos fiscais, dando as orientações necessárias para uma fiscalização efetiva.  Para o mês de novembro/2024, a Coordenadoria ministrará um curso de fiscalização para os fiscais de contratos	Concluído
<b>08. Riscos à integridade em aquisições, contratações e convênios</b>	23 – Elaboração indevida de termo de referência, visando ao favorecimento de concorrentes	1. Capacitações específicas sobre elaboração de termos de referência.	Semestral	UFSC	Para reduzir a probabilidade de ocorrência de direcionamento dos processos licitatórios.	PROAD	1. Pela organização da capacitação; 2. Pelo mapeamento do público-alvo e envio de convite; 3. Pela realização da capacitação.	Segundo a PROAD, o SAAP/DPC (Serviço de Análise e Acompanhamento Processual) continua prestando apoio aos setores requerentes de serviços no sentido de cumprir todos os aspectos legais.  Os documentos referentes aos Trs, foram adaptados para maior segurança dos requerentes.	Concluído

Tabela 1. Ações empreendidas até 2024 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2024
<b>08. Riscos à integridade em aquisições, contratações e convênios</b>	24 – Suborno e negligência na fiscalização de contratos administrativos	1. Elaboração de norma sobre a forma de escolha e de atuação dos fiscais de contrato, zelando pela imposição da imparcialidade, da moralidade e da eficiência; 2. Implementação do requisito de participação em capacitação de fiscalização de contato para atuar como fiscal de contato.	Até out./2021.	UFSC	Para dotar de maior efetividade a figura do fiscal de contrato, no intuito de impedir que a ausência de fiscalização ou a fiscalização ineficiente gere prejuízos à instituição.	PROAD	1. Pela elaboração de norma sobre a forma de escolha e de atuação dos fiscais de contrato, zelando pela imposição da imparcialidade, moralidade e eficiência; 2. Pela aprovação e publicação da norma; 3. Pela divulgação da norma.	Segundo a PROAD, foi criada a coordenadoria de fiscalização de contratos, que está atuando junto aos fiscais, dando as orientações necessárias para uma fiscalização efetiva.  Para o mês de novembro/2024, a Coordenadoria ministrará um curso de fiscalização para os fiscais de contrato.	Concluído
<b>08. Riscos à integridade em aquisições, contratações e convênios</b>	25 – Prescrição intencional em processos contra empresa inadimplentes	1. Controle dos processos administrativos contra empresas; 2. Encaminhamento à Corregedoria-Geral para abertura de processo administrativo contra o servidor que deu causa à prescrição.	1. Continuamente; 2. Sempre que for constatada prescrição intencional.	Corregedoria-Geral e PROAD	Para evitar impunidade às empresas e ao servidor que deu causa à prescrição.	PROAD	1. Pelo estabelecimento de um setor (já existente) na PROAD para cuidar de processos contra empresas 2. Pela garantia da punição ao servidor que der causa à prescrição.	Diante da existência de um setor na PROAD que cuida do acompanhamento dos processos instaurados contra empresas, há um controle realizado através de planilhas e, quando identificado alguma irregularidade na condução do processo (pela ação ou falta de ação de servidor), há um alinhamento com a Corregedoria-Geral da UFSC de que esta será notificada para analisar o caso concreto e assegurar a punição ao servidor que der causa à prescrição.	Concluído
<b>08. Riscos à integridade em aquisições, contratações e convênios</b>	26 – Atraso intencional na renovação de contratos	1. Automatização do controle dos prazos dos processos existentes; 2. Publicização dos prazos dos contratos existentes.	1. Até dez./2021.	PROAD	1. Para evitar demora nas renovações; 2. Para reduzir o risco de práticas indevidas.	PROAD	1. Pelo estabelecimento de um setor (já existente) para controlar os prazos e os contratos; 2.1. Pela criação de uma ferramenta tecnológica que indique automaticamente o vencimento de prazos; 2.2. Pela disponibilização pública das informações de prazos no sistema.	O controle da vigência dos contratos é realizado tanto pela gestão dos contratos como também pelo DPC. Com ao menos 4 (quatro) meses de antecedência do final da vigência do contrato, o setor de contratos do DPC encaminha aos setores requerentes e fiscais o lembrete do final da vigência e o questionamento sobre o interesse na renovação. Também é disponibilizada pelo DPC, em sua página na internet, uma planilha com a vigência de todos os contratos. Além disso, a PROAD informa que, no site de transparência (ComprasNET), é possível consultar todos os contratos da UFSC com informações sobre vigência, valores, entre outras.	Concluído

Tabela 1. Ações empreendidas até 2024 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2024
<b>08. Riscos à integridade em aquisições, contratações e convênios</b>	27 – Desconsideração recorrente das recomendações da Auditoria Interna no que se refere a aquisições, contratações e convênios	1.1. Criação de ato normativo interno para fazer cumprir as recomendações da unidade de auditoria interna nos prazos estabelecidos; 1.2. Capacitação semestral aos coordenadores de projetos sobre as normas vigentes quanto às relações entre a UFSC e suas fundações de apoio.	1.1. Até dez./2021; 1.2. Semestralmente.	UFSC	1.1. Para prevenir Tomada de Contas Especial para apuração de Responsabilidade aos gestores; 1.2. Para que o não atendimento das recomendações de auditoria não incida em processos correccionais aos gestores; 1.3. Para assegurar conformidade com a Lei nº 8.958/94 e com a Resolução Normativa nº 13/Cun.	PROAD	1.1. Pela campanha de orientação e conscientização da importância do cumprimento das recomendações de auditoria interna referentes às relações entre a UFSC e suas fundações de apoio nos prazos determinados; 1.2. Pela aplicação efetiva do código de ética e de conduta com o objetivo de detectar e sanar os desvios e as irregularidades ocasionados pelo não cumprimento das recomendações da Auditoria Interna referente às relações entre a UFSC e suas fundações de apoio; 1.3. Pelo desenvolvimento de plano de capacitação com treinamento sobre as normas vigentes para as relações entre a UFSC e suas fundações de apoio.	De acordo com a PROAD, sempre que há recomendações de auditorias prioriza-se o cumprimento. No entanto, quando não é viável implementar por questão técnica ou logística operacional, são informados os órgãos de controle.	Em andamento
<b>08. Riscos à integridade em aquisições, contratações e convênios</b>	28 – Falta de transparência e publicização de editais de licitação com o intuito de beneficiar terceiros	1. Elaboração de norma que torne obrigatória a publicização de todas as etapas de todos os processos licitatórios; 2. Publicização de dados abertos.	1. Elaboração da norma até dez./2021; 2. A cada compra, contrato ou convênio; atualização em tempo real.	1. Em toda a UFSC; 2. Página de transparência.	Para favorecer a fiscalização, o controle social e a pesquisa empírica.	Pró-reitor(a) de Administração	1.1. Pela instituição de grupo de trabalho para elaborar ato normativo interno que defina todos os elementos de divulgação obrigatória em cada processo licitatório; 1.2. Pela aprovação da norma; 1.3. Pela publicação da norma; 2. Pela aplicação efetiva da norma definida no item 1; pela disponibilização das informações por meio do site do departamento de licitações e do portal de transparência.	No âmbito do Departamento de Licitações da UFSC, o referido risco encontra-se devidamente tratado.	Concluído

Tabela 1. Ações empreendidas até 2024 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2024
<b>09. Riscos à integridade no patrimônio e manutenções</b>	29 – Extravio de objetos patrimoniados	1. Fortalecimento do controle patrimonial; 2. Criação de um canal específico para o recebimento de informações sobre má utilização de objetos patrimoniados.	1. Permanente; 2. Até jul./2021.	UFSC	1. Para evitar extravio de bens e responsabilizar quem os extraviar; 2. Para aumentar o controle social para zelar o patrimônio público.	PROAD	1. Pelo estabelecimento de um setor (já existente) para controlar o patrimônio, com o auxílio dos agentes patrimoniais setoriais; 2. Pela elaboração de campanha de conscientização do trato da coisa pública, divulgando um canal específico para recebimento de denúncias e demais informações pertinentes sobre mau uso do patrimônio público.	DGP informou que a orientação quanto à necessidade dos registros tempestivos e verificações periódicas é constante. Os bens adquiridos pela UFSC são entregues no DGP, e o registro é feito antes do remanejamento aos setores. Bens adquiridos via projetos devem ser registrados pelo coordenador (prestação de contas aos órgãos financiadores). Baixas de bens são feitas pelo DGP com instrução processual e rígido controle, de agosto/2022 até o hoje. Exige-se Declaração de Nada Consta Patrimonial, na PRODEGESP, quando o servidor solicita desligamento do quadro de ativos (aposentadoria, por exemplo) – neste momento o servidor presta contas dos bens em seu nome.  Em caso de extravio de bem, segue-se orientação da CGU: Trata-se do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), em que o servidor e a instituição declaram, de forma simplificada, o extravio de bem público. Devido à carência de servidores, atualmente quem executa essa tarefa é a Coordenadora Administrativa do DGP.	Concluído
<b>09. Riscos à integridade no patrimônio e manutenções</b>	30 – Doações irregulares	Controle das doações por setor específico.	1. Até dez./2021.	UFSC	1. Para evitar doações ilegais e que não cumpram o determinado em legislação.	PROAD	1. Estabelecimento de um setor (já existente) para efetuar a doação e questionamento à PF/UFSC quanto à juridicidade da doação.	DGP informou que por determinação do Governo Federal o sistema Doacoes.Gov é de uso obrigatório para entradas e saídas de bens. Reduziram-se as doações, especialmente quando a relação é com entidade privada, pois não há suporte e orientações claras do Governo. As doações que continuaram normalmente são as dos bens adquiridos via projetos, compreende cumprimento de cláusulas contratuais e prestação de contas da utilização dos recursos. No momento, a UFSC se prepara para a implantação do SIADS, vinculado ao SIAFI e ao Doacoes.Gov.	Concluído

Tabela 1. Ações empreendidas até 2024 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2024
<b>09. Riscos à integridade no patrimônio e manutenções</b>	31 – Sinalização inadequada de obsolescência visando à troca por equipamentos novos	Implementação de controle para identificação da real necessidade da substituição e compra de novos equipamentos.	Permanente	UFSC	Para reduzir o risco de compra de equipamentos sem haver real necessidade (é preciso definir um procedimento para avaliação dos equipamentos existentes no setor).	PROAD	1. Pela definição de procedimento padrão com setores especializados para avaliação dos equipamentos existentes, quando há demanda de aquisição de novos equipamentos; 2. Pela requisição de parecer dos setores especializados sobre os equipamentos existentes para justificar novas demandas de equipamentos pelos setores.	A SETIC concentrou as aquisições de equipamentos de TI, especialmente CPU, monitores, notebooks, e é gestora do contrato de impressoras. Desse modo, faz-se a triagem de quais equipamentos cada Unidade realmente precisa adquirir, evitando compras de bens sem necessidade.  Quanto às manutenções, ainda é preciso estabelecer sistema mais adequado	Concluído
<b>10. Riscos à integridade em tecnologia da informação</b>	32 – Uso inadequado da internet institucional	1. Elaboração de uma política institucional sobre o controle de acesso e uso da internet, a qual seja condizente com a legislação vigente (Marco Civil da Internet e LGPD).	Até ago./2021.	UFSC	Para implementar controle no intuito de mitigar aspectos referentes ao risco do uso inadequado da internet, principalmente no que diz respeito à consulta a páginas de conteúdo inapropriado, bem como à exposição da rede a riscos cibernéticos.	Superintendência de Governança Eletrônica e Tecnologia da Informação e Comunicação	1. Pela composição de grupo de trabalho para elaboração de uma política institucional; 2. Pela aprovação e publicação da política institucional.	Por meio da PORTARIA Nº 06/2024/SEPLAN foi instituída a Política de Uso da Rede sem Fio na UFSC	Concluído
<b>10. Riscos à integridade em tecnologia da informação</b>	33 – Uso dos endereços “.ufsc.br” para finalidades pessoais ou de grupos específicos	1. Desenvolvimento de novo fluxo processual, no qual deverá ser inserido documento em que o criador da página deve ser cientificado a respeito da responsabilidade do conteúdo e advertido que o desvio de finalidade da página poderá ensejar processo ético disciplinar.	Até ago./2021.	UFSC	Para prevenir que os endereços eletrônicos vinculados à instituição sejam utilizados para finalidades não condizentes com a missão da universidade.	Superintendente de Governança Eletrônica e Tecnologia da Informação e Comunicação	1. Pela elaboração de documento a ser inserido no fluxo processual de criação das páginas e requisição de domínios, no qual o criador se responsabiliza pelo conteúdo e é advertido das consequências quanto a eventual desvio de finalidade da página.	Constituída uma comissão para tratar dos assuntos relacionados aos endereços	Em andamento

Tabela 1. Ações empreendidas até 2024 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2024
<b>10. Riscos à integridade em tecnologia da informação</b>	34 – Uso, divulgação ou manipulação indevida de dados ou informações	1. Disseminação da cultura de cuidado no uso, divulgação ou manipulação dos dados e/ou informações da instituição; 2. Realização de campanha institucional sobre o tema.	Até ago./2021.	UFSC	Para evitar condutas que envolvam o uso indevido ou a divulgação e/ou manipulação de dados ou de informações da instituição.	Superintendente de Governança Eletrônica e Tecnologia da Informação e Comunicação	Pela realização de campanha institucional.	A SeTIC informou que em 2024 foi instituída a ETIR (Equipe de Prevenção, Tratamento e Resposta a Incidentes Cibernéticos) da UFSC e solicitaram suporte da SGD/MGI para criação de campanhas institucionais.	Concluído
<b>11. Riscos à integridade na gestão de pessoas</b>	35 – Composição de banca para concurso docente em desatendimento aos critérios de suspeição	1. Capacitação anual a chefes de departamento sobre normas para realização de concursos para docentes; 2. Aumento do controle da entrega dos formulários de negativa de suspeição e impedimento.	1. Durante todo o ano; 2. Durante os processos seletivos.	UFSC	1. Para assegurar o conhecimento das normas e dos regulamentos por parte das chefias de departamento; 2. Para assegurar a formalização do desimpedimento e a decorrente responsabilização dos servidores públicos que assinam o termo.	PRODEGESP	1.1. Pela estruturação de capacitação; 1.2. Pelo mapeamento de departamentos com previsão de concurso no respectivo ano; 1.3. Pela convocação para inscrição no curso; 1.4. Pela realização do curso; 2.1. Pela instituição de rotina de envio de comunicação sobre critérios de impedimento para participação em bancas quando da autorização da realização do concurso; 2.2. Pela elaboração de cartilha e kit de documentos básicos para concursos de docentes; 2.3. Pela inclusão de formulário no kit e evidenciação da obrigatoriedade de sua entrega; 2.4. Antes da instalação dos trabalhos da banca, pela solicitação ao presidente de atestação da entrega de todos os formulários.	Aguardando informações	Em andamento

Tabela 1. Ações empreendidas até 2024 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2024
<b>11. Riscos à integridade na gestão de pessoas</b>	36 – Assédio moral e sexual	1. Elaboração e aprovação de uma política institucional visando a combater o assédio; 2. Capacitações específicas sobre assédio moral e sexual; 3. Campanha institucional sobre assédio moral e sexual.	1. Em até um ano; 2. Capacitações contínuas sobre o tema; 3. Em até seis meses.	UFSC	Para criar um ambiente de trabalho e aprendizado mais amigável; para superar velhas práticas que não são condizentes com a atuação profissional comprometida e com o bem-estar; e para respeitar a dignidade da pessoa humana.	PRODEGESP	1.1. Pela criação de grupo de trabalho, via Gabinete da Reitoria, para elaboração de política institucional de combate ao assédio; 1.2. Pela aprovação da política institucional; 2.1. Pela estruturação de capacitação; 2.2. Pela oferta da capacitação; 3.1. Pela criação de campanha de combate ao assédio moral e sexual (possibilidade de uso do material da CGU).	Foi elaborada uma minuta de Resolução Normativa sobre a política de prevenção e enfrentamento ao assédio moral no âmbito da UFSC, encaminhada a consulta pública, falta votação pelo Conselho Universitário (Processo 23080.018042/2021-92, Solicitação 021537/2023). Em agosto de 2023, a UFSC iniciou uma campanha de prevenção e combate ao assédio sexual, para sensibilizar com relação às atitudes que configuram assédio sexual, assim como divulgar os canais para acolhimento e para denúncias. A identidade visual buscou fazer referência ao “Agosto Lilás”, mês de conscientização pelo fim da violência contra as mulheres (instituído pela Lei nº 14.448/2022). Os cartazes da campanha estão distribuídos pela UFSC e acessíveis no seguinte link: <a href="https://identidade.ufsc.br/campanha-assedio-sexual/">https://identidade.ufsc.br/campanha-assedio-sexual/</a>  O Guia de Direitos das Pessoas Assediadas, elaborado pela SEAI, enfatiza situações de assédio moral e sexual, foi criado para servir como orientação, para esclarecer as vítimas de assédio sobre seus direitos e sobre as etapas e possibilidades de apuração dos fatos e responsabilização pelas violências.	Concluído
<b>11. Riscos à integridade na gestão de pessoas</b>	37 – Prática de nepotismo na nomeação de cargo em comissão ou função de confiança	1. Alteração do processo de nomeação e designação de cargos e funções no intuito de inserir autodeclaração visando à prevenção de nepotismo.	Até jun./2021.	UFSC	Para evitar a probabilidade da ocorrência do nepotismo.	PRODEGESP	1.1. Pela elaboração de um modelo de documento com autodeclaração a ser assinado previamente pelo servidor sobre não enquadramento em situações de nepotismo, conforme Decreto nº 7.203, de 4 de junho de 2010; 1.2. Pela inclusão do documento no fluxo processual.	A PRODEGESP destacou o comprometimento com a elaboração de um documento referente à autodeclaração e a sua inclusão no fluxo processual. Informou, também, a inclusão do tema na capacitação vinculada à necessidade prevista no Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2022.	Em andamento
<b>11. Riscos à integridade na gestão de pessoas</b>	38 – Quebra do regime de dedicação exclusiva pelo docente	1. Sensibilização das chefias sobre as consequências relacionadas à quebra do regime de dedicação exclusiva.	Durante o ano.	UFSC	Para melhorar o controle existente, reduzindo o número de denúncias e processos administrativos e judiciais.	PRODEGESP	1.1. Pela realização de capacitações específicas para chefes de departamento, coordenadores de curso e docentes; 1.2. Pela adição da questão do regime de dedicação exclusiva no programa de capacitação que visa à ambientação de novos servidores na UFSC; 2. Pela elaboração de material instrucional orientando sobre o tema.	Aguardando informações	Em andamento

Tabela 1. Ações empreendidas até 2024 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2024
<b>11. Riscos à integridade na gestão de pessoas</b>	39 – Prescrição intencional em processos administrativos disciplinares	1. Capacitação a respeito da importância do acompanhamento de prazos processuais para assegurar a manutenção de direitos e o cumprimento de deveres; 2. Responsabilização e punição dos servidores que intencionalmente deixarem os processos disciplinares prescreverem.	1. Anualmente; 2. Sempre que ocorrer a situação.	Corregedoria-Geral	1. Para evitar prescrições e impunidade; 2. Para assegurar a responsabilização e a melhoria do desempenho das funções públicas.	Corregedor(a)-geral da UFSC	1. Pela adição, à ementa da capacitação em procedimentos administrativos disciplinares, de aspectos referentes à prescrição de prazos e à responsabilização dos servidores envolvidos na prescrição; 2. Pela instrução de processo contra os que demorem e derem causa à prescrição/nulidade e capacitação das comissões para evitar prescrições.	A Corregedoria informou que em 2022, houve determinação de abertura de PAD contra quatro servidores que eram membros de comissão, por não darem o devido andamento ao processo (ausência de prestação nas atividades ou na prestação de informações). Todos celebraram TAC.	Em andamento
<b>11. Riscos à integridade na gestão de pessoas</b>	40 – Inclusão de horas extras indevidas a servidor com grau de parentesco com gestor e/ou superior imediato	1. Instituição de checagem amostral periódica de registro de horas extras e análise de irregularidades; 2. Elaboração de cartilha com informações sobre quebra de integridade e encaminhamento a cada nova nomeação de chefe/coordenador/diretor.	1. Duas vezes por semestre; 2. Elaborar cartilha até fev./2021.	UFSC	1. Para prevenir ato administrativo errôneo ou a má aplicação de lei; 2. Para assegurar que não ocorram danos ao erário e prejuízos futuros ao servidor com ordenamento de despesa indevida.	PRODEGESP	1.1. Pela criação de grupo de trabalho para avaliar medidas em relação aos mecanismos de controle para pagamentos de horas extras; 1.2. Pela campanha de orientação e conscientização à prevenção de danos ao erário e prejuízos futuros ao servidor com o ordenamento de despesa indevida por meio de condutas que possam ocasionar riscos à instituição; 1.3. Pela aplicação efetiva de código de ética e de conduta com o objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados por servidor no exercício de suas atribuições; 1.4. Pela política de incentivo à denúncia de irregularidades no exercício de práticas que possam ocasionar danos ao erário por meio do ordenamento de despesas indevidas.	Atividades para implantação foram iniciadas no primeiro semestre de 2023.	Em andamento

Tabela 1. Ações empreendidas até 2024 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2024
<b>11. Riscos à integridade na gestão de pessoas</b>	41 – Conduta irregular favorecendo o ingresso de servidores docentes	1. Nomeação de docentes como fiscais de concurso público para acompanhar cada processo seletivo e elaborar relatório ao final; 2. Aumento do controle e da checagem da documentação entregue; 3. Apuração tempestiva das responsabilidades quando da impugnação de concursos.	1. No início de cada concurso; 2. Durante cada processo seletivo; 3. Em concursos impugnados.	UFSC	Para aumentar o controle e a lisura nos processos seletivos para docentes e assegurar a responsabilização imediata quando constatada irregularidade. Essas medidas podem aumentar a transparência do processo, a consequente capacidade de fiscalização da sociedade e o senso de responsabilidade dos agentes públicos responsáveis pela sua execução.	PRODEGESP	1. Pela inserção de artigo prevendo nomeação de fiscal de concurso em resolução específica; pela normatização das responsabilidades do fiscal; 2. Pelo mapeamento do processo de recebimento de documentações, com listas de checagem e formulários de avaliação com parâmetros definidos; 3. Pelo encaminhamento imediato de denúncias ou indícios de irregularidade à Corregedoria-Geral, sob pena de responsabilização.	Segundo o DDP, as atividades foram iniciadas, mas o setor não tem gerência sobre esse item, todas as causas apontadas dizem respeito à execução do concurso que é realizada no departamento de ensino, cabendo ao DDP papel de orientação.	Concluído
<b>11. Riscos à integridade na gestão de pessoas</b>	42 – Divulgação indevida de dados pessoais dos servidores	1. Tarjamento/anonimização de dados pessoais; 2. Produção de documentos isentos de dados pessoais/privativos; 3. Revisão documental.	1. Quando houver solicitação de informações; 2. Permanentemente; 3. Imediatamente.	Na documentação relacionada aos servidores.	Para evitar mau uso de dados pessoais e exposição dos indivíduos.	PRODEGESP	1.1. Pela implementação de solução tecnológica que automatize o tarjamento ou a anonimização dos dados pessoais sigilosos; 1.2. Pelo estabelecimento de processo de controle de publicação de resultados, com checagem do sigilo de informações pessoais; 2. Pela instituição de uma comissão responsável pela revisão documental da UFSC, no que tange ao sigilo de informações pessoais.	1.1 e 2. A elaboração das diretrizes dos documentos digitais criados no sistema SPA são de responsabilidade do SETIC; grupo gestor do SPA e arquivo central - CARC/PROAD 2. realizado checagem do sigilo das informações pessoais no recebimento dos processos/solicitações no SEARF e tarjamento dos dados pessoais no atendimento de solicitações de informações.	Em andamento
<b>12. Riscos à integridade na comunicação institucional</b>	43 – Falta de urbanidade no atendimento ao público	1. Inserção de capacitação sobre atendimento ao público no plano de capacitação anual; 2. Realização de capacitação sobre a temática pelo menos duas vezes ao ano.	1. Na elaboração do plano; 2. Duas vezes ao ano, a partir de 2021.	UFSC	Para reforçar a importância do comportamento cortês por parte dos servidores. Pode também contribuir para a melhoria da imagem institucional.	PRODEGESP	1. Pelo planejamento de capacitação sobre atendimento; 2. Pelo mapeamento do público-alvo; 3. Pelo encaminhamento de convites; 4. Pela realização de ações de divulgação; 5. Pela realização de capacitação.	Aguardando informações atualizadas	Em andamento

Tabela 1. Ações empreendidas até 2024 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2024
<b>12. Riscos à integridade na comunicação institucional</b>	44 – Inércia dos servidores diante de situações de quebra ou comprometimento da integridade institucional	1. Divulgação massiva das instâncias de integridade da UFSC; 2. Divulgação dos procedimentos e canais de denúncia, manifestação e responsabilização; 3. Campanha de integridade em toda a Universidade, apresentando os aspectos referentes a situações que devem ser comunicadas às instâncias superiores e incentivando a cultura de integridade na instituição.	1. Até mar./2021; 2. Ação anual; 3. Permanente, a partir de mar./2021.	UFSC	1. Para esclarecer as diversas maneiras de acessar as instâncias de integridade da instituição, a fim de otimizar sua utilização; 2. Para disseminar as formas pelas quais o comportamento contrário à integridade pode ser denunciado, reduzindo a sensação de impunidade e possibilitando o aumento do controle social.	SEAI	1. Pela divulgação massiva dos fluxos de cada uma das instâncias, bem como de suas respectivas competências, dos prazos de resposta e de possíveis desdobramentos; 2. Pela realização de campanhas de orientação sobre integridade e sobre os canais de denúncia ou manifestação; 3. Pela estruturação de folders e de cartazes para distribuição nas unidades e para envio por e-mail comunicando a campanha da cultura de integridade na UFSC.	A SEAI, acumulando a função de UGI da UFSC, durante o ano de 2021, estruturou o site de gestão de integridade ( <a href="https://gestaodeintegridade.ufsc.br/">https://gestaodeintegridade.ufsc.br/</a> ), divulgando as campanhas da CGU sobre o assunto – site divulgado por email e Divulga UFSC. No site da UGI, consta um vídeo institucional que trata da advocacia preventiva, o qual explica, de forma didática, a função das instâncias de integridade da UFSC. Com o intuito de aprimorar os canais para recebimento de denúncias, o Comitê de Gestão de Integridade (CGI) deliberou pela criação de um grupo de trabalho para essa finalidade. Por fim, cumpre destacar que a SEAI, atuando como UGI da UFSC, realizou outras ações durante o ano de 2021, as quais foram incluídas neste relatório. Campanhas institucionais divulgaram os fluxos e canais de denúncia da UFSC, em especial em 2022 e 2023, nas redes sociais, pagina da Ouvidoria e setores de atendimento a estudantes (SEAVIS) e servidores (DAS) foram orientados a divulgar em seus sites.	Em andamento
<b>12. Riscos à integridade na comunicação institucional</b>	45 – Ausência de código de ética específico da UFSC que abarque suas características	1. Elaboração e Aprovação do Código de Ética da UFSC.	1. Até mar./2021.	UFSC	1. Para fornecer material específico para a UFSC que norteie seu pensamento ético.	Comissão de Ética	1. Pela redação do código de ética, com a colaboração das demais Instâncias de Integridade; 2. Pelo envio ao CUn da proposta para deliberação e publicação.	Atividade adiada: considerando a iminência da atualização das legislações federais, bem como as novas normativas que estão surgindo em âmbito institucional que irão, de alguma forma, impactar no futuro Código de Ética da UFSC e que o exercício dos membros da comissão ajuda a entender melhor as especificidades de um futuro Código de Ética da UFSC.	Não iniciada

# 4 MONITORAMENTO DO PLANO DE INTEGRIDADE

A partir dos dados coletados, verifica-se que, em sua maioria, as medidas previstas no Plano de Integridade da UFSC se encontram em andamento. Deste modo, de forma resumida a Tabela 2 apresenta a relação dos eventos de riscos e a sua respectiva situação atual:

Tabela 2. Lista dos eventos de risco e situação das medidas previstas no Plano de Integridade.

Evento de risco	Situação
1 – Falta de divulgação dos critérios de avaliação das disciplinas por parte dos docentes	Em andamento
2 – Ingresso indevido (em desacordo com as normas) de estudantes em cursos de graduação	Em andamento
3 – Divulgação indevida de dados pessoais de alunos da graduação	Em andamento
4 – Conduta inadequada de docentes em relação aos discentes	Em andamento
5 – Docentes não comprometidos com a avaliação de plágio e/ou autoplágio em trabalhos sob sua orientação	Em andamento
6 – Docentes não comprometidos com a avaliação de plágio e/ou autoplágio em trabalhos sob sua orientação	Em andamento
7 – Desatendimento às normas e aos procedimentos para elaboração de editais de seleção aos cursos de pós-graduação stricto sensu na UFSC (Res. nº 57/2019/CAPG)	Em andamento
8 – Delegação frequente, pelos docentes, da condução de aulas de graduação a pós-graduandos	Em andamento
9 – Ingresso indevido de estudantes em programas de pós-graduação	Concluído
10 – Falta de transparência no processo de distribuição e concessão de bolsas de pós-graduação	Concluído
11 – Não observância da necessidade de sigilo sobre propriedade intelectual	Em andamento
12 – Docentes e servidores descomprometidos com a avaliação de plágio e/ou autoplágio em projetos de pesquisa sob sua responsabilidade	Em andamento
13 – Desrespeito dos pesquisadores com cobaias em seu manejo nas pesquisas	Concluído
14 – Uso de recursos de pesquisa para atender interesses privados e/ou dissociados dos interesses institucionais	Em andamento

Evento de risco	Situação
15 – Contratação de bolsista para projeto de extensão sem prévia divulgação de processo seletivo	Em andamento
16 – Irregularidades na concessão de benefícios de assistência estudantil	Em andamento
17 – Inclusão de parentes de servidores no cadastro de alunos com vulnerabilidade socioeconômica	Em andamento
18 – Destinação de recursos públicos para atendimento de interesses privados individuais ou de grupos dentro ou fora da instituição	Em andamento
19 – Destinação arbitrária de orçamento de diárias entre os departamentos de ensino da instituição	Em andamento
20 – Não atendimento à legislação de dados abertos no que se refere ao orçamento institucional	Em andamento
21 – Elaboração intencional de objetivos, projetos e/ou iniciativas no PDI que possibilitem a alocação de mais recursos para determinados setores da UFSC	Concluído
22 – Nomeação de fiscal de contrato por interessados diretos do contrato	Concluído
23 – Elaboração indevida de termo de referência, visando ao favorecimento de concorrentes	Concluído
24 – Suborno e negligência na fiscalização de contratos administrativos	Concluído
25 – Prescrição intencional em processos contra empresas inadimplentes	Concluído
26 – Atraso intencional na renovação de contratos	Concluído
27 – Desconsideração recorrente das recomendações da Auditoria Interna no que se refere a aquisições, contratações e convênios	Em andamento
28 – Falta de transparência e publicização de editais de licitação com o intuito de beneficiar terceiros	Concluído
29 – Extravio de objetos patrimoniados	Concluído
30 – Doações irregulares	Concluído
31 – Sinalização inadequada de obsolescência visando à troca por equipamentos novos	Concluído
32 – Uso inadequado da internet institucional	Concluído
33 – Uso dos endereços “.ufsc.br” para finalidades pessoais ou de grupos específicos	Em andamento
34 – Uso, divulgação ou manipulação indevida de dados ou informações	Concluído
35 – Composição de banca para concurso docente em desatendimento aos critérios de suspeição	Em andamento
36 – Assédio moral e sexual	Concluído

Tabela 2. Lista dos eventos de risco e situação das medidas previstas no Plano de Integridade (cont.).

Evento de risco	Situação
37 – Prática de nepotismo na nomeação de cargo em comissão ou função de confiança	Em andamento
38 – Quebra do regime de dedicação exclusiva pelo docente	Em andamento
39 – Prescrição intencional em processos administrativos disciplinares	Em andamento
40 – Inclusão de horas extras indevidas a servidor com grau de parentesco com gestor e/ou superior imediato	Em andamento
41 – Conduta irregular favorecendo o ingresso de servidores docentes	Concluído
42 – Divulgação indevida de dados pessoais dos servidores	Em andamento
43 – Falta de urbanidade no atendimento ao público	Em andamento
44 – Inércia dos servidores diante de situações de quebra ou comprometimento da integridade institucional	Em andamento
45 – Ausência de código de ética específico da UFSC que abarque suas características	Não iniciado

Fonte: UGI/SEAI, 2024.

Portanto, em relação aos Planos de Resposta para cada evento de risco previsto do Mapa de Riscos, constata-se que quatro já foram concluídos, três ainda não foram iniciados e os demais estão em andamento.

Como é possível constatar, a maior parte das ações planejadas no plano de respostas do Plano de Integridade da UFSC se encontra **em andamento**, cabendo destacar que algumas das ações inseridas nesta classificação são de fluxo contínuo e, por tanto, já estão devidamente implementadas, porém deverão ser constantemente renovadas e/ou atualizadas.

## 5 CONCLUSÕES SOBRE O MONITORAMENTO DO PLANO DE INTEGRIDADE VIGENTE

Desde 2020, a UFSC vem avançando na implementação e monitoramento do Plano de Integridade, contudo, sem desconsiderar que alguns processos não foram completamente iniciados, observa-se, do ponto de vista técnico, que o Programa de Integridade vigente detém alto grau de complexidade e metodologia, mais próximo daquele existente em instituições mais maduras do ponto de vista dos instrumentos de gestão da integridade, o que acaba, portanto, na perspectiva atual da UFSC, na criação de situações que obstaculizam a adequada execução do Programa de Integridade.

Assim sendo, como parte elementar do monitoramento e avaliação do Programa de Integridade, conclui-se pela necessidade de sua revisão, elemento igualmente essencial para os programas de integridade.

Sugere-se que essa revisão seja concretizada pela construção de um novo Plano de Integridade em sintonia com o nível de maturidade organizacional existente na UFSC, com o Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023, que institui o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal e a Política de Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal. Para tanto, o novo Plano de Integridade terá como foco a atuação preventiva de promoção da ética e de regras de conduta; da transparência ativa e do acesso à informação; do tratamento de conflitos de interesse e nepotismo; dos canais de denúncias; dos controles internos e cumprimento de recomendações de auditoria; dos procedimentos de responsabilização; e dos procedimentos de capacitação, em cada um dos riscos definidos como prioritários.

Em complemento, cada vez mais, percebe-se a importância de intensificar as ações de prevenção, de correição, de controle ou de responsabilização para a promoção da integridade na UFSC, especialmente com implantação de medidas para tratamento dos riscos para a integridade, riscos esses que refletem em condutas que são contrárias ao interesse público. Para tanto, são fundamentais o diálogo e um trabalho sistemático de todas as instâncias da integridade e de todos os setores, de modo que a cultura da integridade permeie todos os ambientes da universidade.

Avaliamos que o foco devem ser as ações preventivas, envolvendo capacitação nos temas de integridade, estabelecimento de mapeamento de processos, fluxos de denúncias e encaminhamentos que sejam divulgados de forma transparente para que possa ser realizado controle social. Consideramos que é necessário também melhorar a comunicação institucional dos órgãos de correição e julgamento, com a divulgação do resultado de processos de modo a apresentar à comunidade universitária respostas institucionais a situações de infrações disciplinares.

Ainda, sob o aspecto metodológico verificou-se a necessidade de modificar a forma de monitoramento do plano de integridade, hoje disposta como “em andamento”, “concluído” e “não iniciado”. Sugere-se que futuramente o monitoramento preveja um acompanhamento por etapas, e não pela entrega global.

Por fim, verifica-se que a criação de uma cultura institucional de integridade deve envolver atores de todos os níveis da administração, bem como ser constantemente cultivada por meio de ações de capacitação, divulgação e debates públicos.



**UNIVERSIDADE FEDERAL  
DE SANTA CATARINA**

Secretaria de Aperfeiçoamento  
Institucional - SEAI  
Unidade de Gestão da Integridade - UGI

Campus Reitor João David Ferreira Lima  
Gabinete da Reitoria  
Bairro Trindade, Florianópolis/SC  
CEP 88040-900

(48) 3721-8416  
[seai@contato.ufsc.br](mailto:seai@contato.ufsc.br)  
<http://seai.ufsc.br/>