



# RELATÓRIO ANUAL DE INTEGRIDADE

CENTRO DE  
ARTES  
UFF

2023

PROPLAN

## 1 - Introdução

Este relatório visa apresentar o resultado do trabalho de monitoramento sobre as ações previstas no Programa e Plano de Integridade da UFF-2022/2024 do ano de 2023 e tem, como finalidade, verificar o cumprimento das ações do referido plano.

O Programa e Plano de Integridade da UFF consiste em um conjunto de medidas e ações institucionais destinadas à prevenção, detecção, punição e remediação de fraudes e atos de corrupção, estruturado nos seguintes eixos:

I - comprometimento e apoio da alta administração;

II - existência de unidade responsável pela implementação no órgão ou na entidade;

III - análise, avaliação e gestão dos riscos associados ao tema da integridade; e

IV - monitoramento contínuo dos atributos do programa de integridade.

Neste documento, serão observadas as medidas de tratamento dos riscos de integridade identificados e analisados, bem como outras ações necessárias ao fortalecimento do tema integridade na universidade.

A coordenação deste trabalho ficou à cargo da Unidade de Gestão da Integridade (UGI), nomeada por meio da Portaria nº 62.289/2018, representada pela Coordenação de Planejamento e Desenvolvimento, da Pró-Reitoria de Planejamento, com o apoio das demais instâncias de integridade da UFF.

O Quadro 01 mostra os papéis e responsabilidades das instâncias de integridade dentro do Programa e Plano de Integridade da UFF.



Quadro 01 – Instâncias da Integridade

| <b>Áreas da Integridade</b>  | <b>Papéis &amp; Responsabilidades</b>  |
|--|--|
| Coordenação de Planejamento e Desenvolvimento (PLAD)   | Coordenação e organização do Programa e Plano de Integridade. Monitoramento das ações junto às demais áreas.   |
| Ouvidoria  | Recebimento e análise preliminar das demandas qualificadas: denúncias, solicitações, reclamações, sugestões e elogios, por meio do FalaBR. E atua como Autoridade de Monitoramento da LAI.   |
| Comissão de Ética  | Orientações dos princípios da conduta ética do servidor, resguardo do patrimônio público. Orientação, supervisão e atuação como instância consultiva de dirigentes e servidores. Responsável pela análise de situações de Conflito de Interesses na UFF. |
| Sistema de Informação ao Cidadão (SIC)   | Promoção da transparência ativa e passiva e acesso à informação.   |
| Gerência de Procedimentos Disciplinares (GPD)  | Auxiliar na prevenção de condutas irregulares de servidores e representações administrativas; prestar orientações necessárias ao bom funcionamento e desenvolvimento dos trabalhos sindicantes e processantes.   |
| Departamento de Administração De Pessoal (DAP)   | A Seção de Controle de Admissões e Funções é responsável por gerenciar o tema Nepotismo, em relação à nomeação de cargos de direção e função gratificada.  |
| Auditoria interna (AT/CUR)   | Verificação do funcionamento de controles internos.  |
| Coordenação de Licitação e Coordenação de Contratos ambas vinculadas à Pró-Reitoria de Administração (PROAD) | Responsável por compras, contratos, licitações, serviços gráficos, protocolo e correlatos.   |

A periodicidade para a medição dos resultados dessas ações é trimestral, conduzida junto ao Comitê de Gestão da Integridade (nomeado por meio da Portaria nº 68.360/2022), de caráter tático e operacional. Tem o objetivo de identificar barreiras à execução e estabelecer ações corretivas. Paralelamente, o acompanhamento do

plano de integridade será semestralmente reportado à alta administração por meio do CGIRC (Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles).

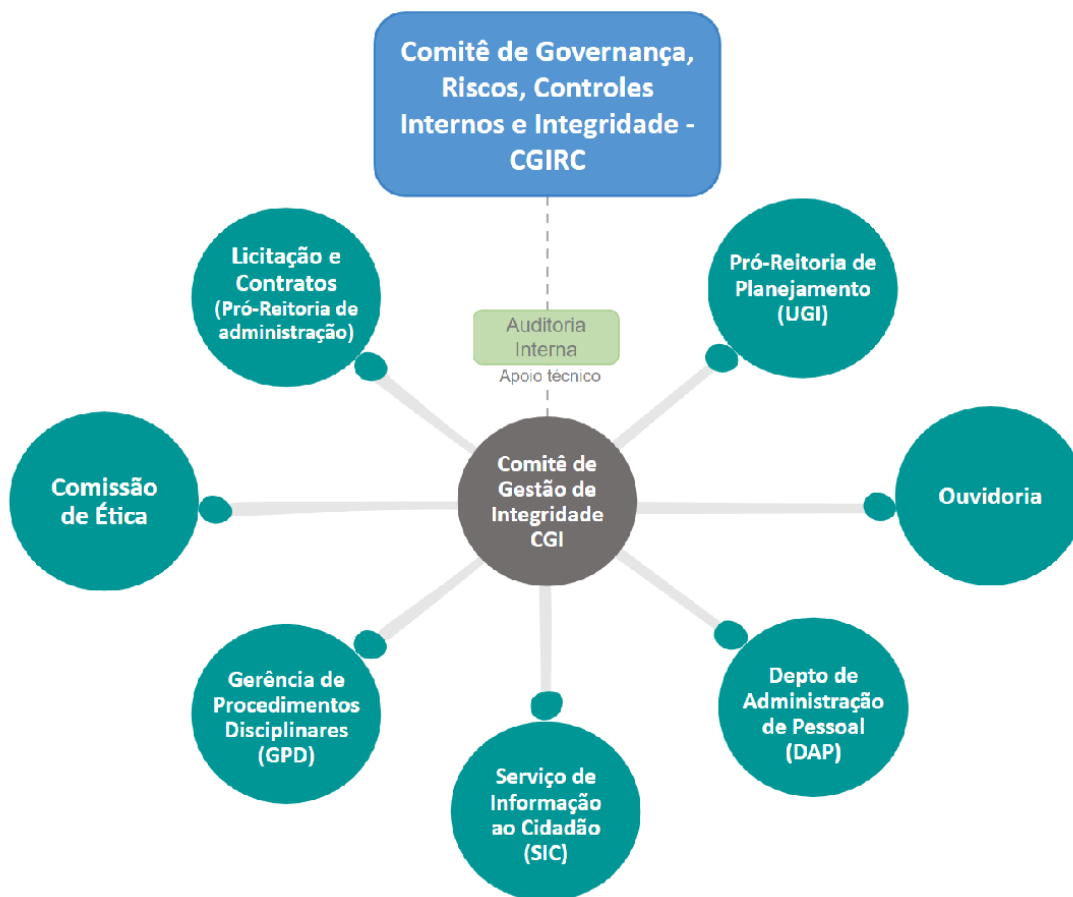
Por fim, este documento é uma ação de monitoramento do Plano de Integridade que se propõe a consolidar e publicar as realizações e, acima de tudo, promover a reflexão do Comitê sobre boas práticas adotadas e oportunidades de melhorias a respeito da Gestão da Integridade na UFF.

## 2 - Estrutura da gestão da integridade na UFF

O Comitê de Gestão da Integridade tem a responsabilidade de coordenar a elaboração e implantação de ações relativas à integridade. É composto por representantes da UGI e das instâncias de integridade diretamente envolvidas com os temas, cujas competências estão descritas na Portaria nº 68.360/2022.

A figura 1 indica essa estrutura e quais áreas são afetas ao tema da integridade na UFF.

Figura 1 – Estrutura da Integridade na UFF



## 3 - Ações do CGI

A seguir serão apresentadas as principais ações do CGI ao longo do período, agrupadas em ações administrativas e participação em eventos e cursos:

### 3.1 Ações da UGI

- Atualização do site de [Gestão da Integridade](#), no intuito de divulgar notícias, campanhas sobre integridade elaboradas pela CGU, informes gerais e documentos.
- Elaboração e execução do [Plano de Comunicação](#), em parceria com a Superintendência de Comunicação Social.

- Preenchimento e envio do questionário enviado pela CGU Enfrentamento ao assédio sexual no Executivo Federal: levantamento de ações realizadas, em julho de 2023.
- Coordenação e elaboração de relatório semestral de monitoramento aprovado pelo CGIRC e pelo CUV. RESOLUÇÃO CUV/UFF Nº 310-A, DE 06 DE MARÇO DE 2024.
- Elaboração do calendário anual de reuniões do CGI;
- Programação e execução do curso de capacitação para os servidores sobre Gestão de Riscos e Integridade, junto à Escola de Governança de Gestão Pública (EGGP) da UFF.

### 3.2 Ações do comitê de gestão da integridade

- Aprovação do cronograma anual de reuniões do CGI;
- Reuniões de monitoramento;
- Alinhamento e discussão sobre o Decreto 11.529/2023 que institui o SITAI da Administração Pública Federal e direcionamento de próximos passos;
- Análise, revisão e aprovação do relatório de monitoramento do Programa e Plano de Integridade.

### 3.3 Outras ações realizadas pelas instâncias de integridade

- Participação na live Guia Lilás na Prática: Papel das ouvidorias nas denúncias de assédio sexual – OUVIDORIA;
- Preenchimento do formulário: Enfrentamento do Assédio Sexual no Executivo Federal: Levantamento de Ações Realizadas;
- Divulgação do [Guia Lilás](#) - Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal.

## 4 - Monitoramento do Plano de Integridade

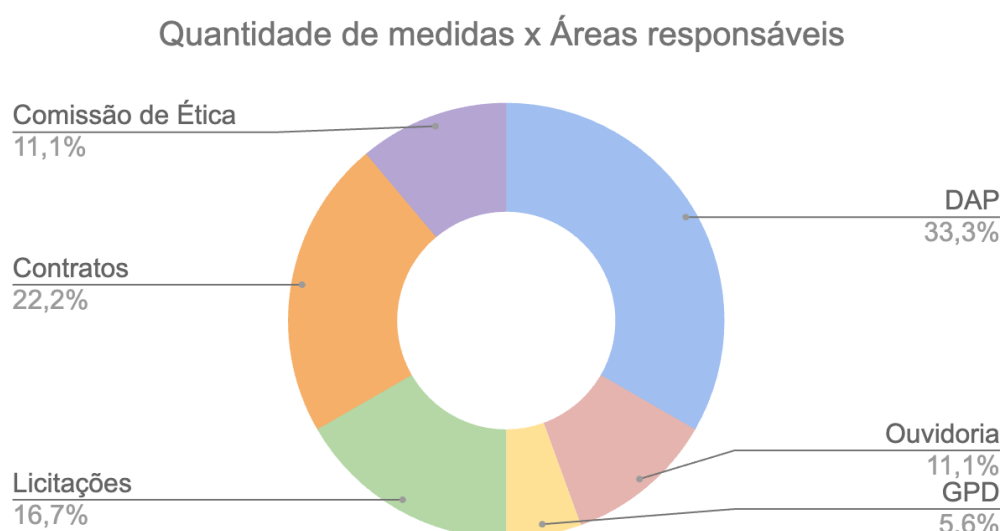
### 4.1 Desempenho sobre o tratamento dos Riscos de Integridade identificados

A metodologia aplicada é a mesma que vem sendo utilizada na Gestão de Riscos da universidade. O monitoramento dos riscos, conforme o previsto no Plano de Integridade, é realizado trimestralmente pelas instâncias relacionadas ao tema na UFF, com apoio da UGI, por meio de reuniões de assessoramento.

Ao total foram identificados 14 riscos por todas as instâncias de integridade, no final de 2022.

A partir dos 14 riscos identificados foram propostas 18 medidas de tratamento a serem executadas durante 2023. O gráfico 1 mostra a quantidade de medidas de tratamento pelas áreas responsáveis.

Gráfico 1 - Quantidade de medidas de tratamento por áreas responsáveis

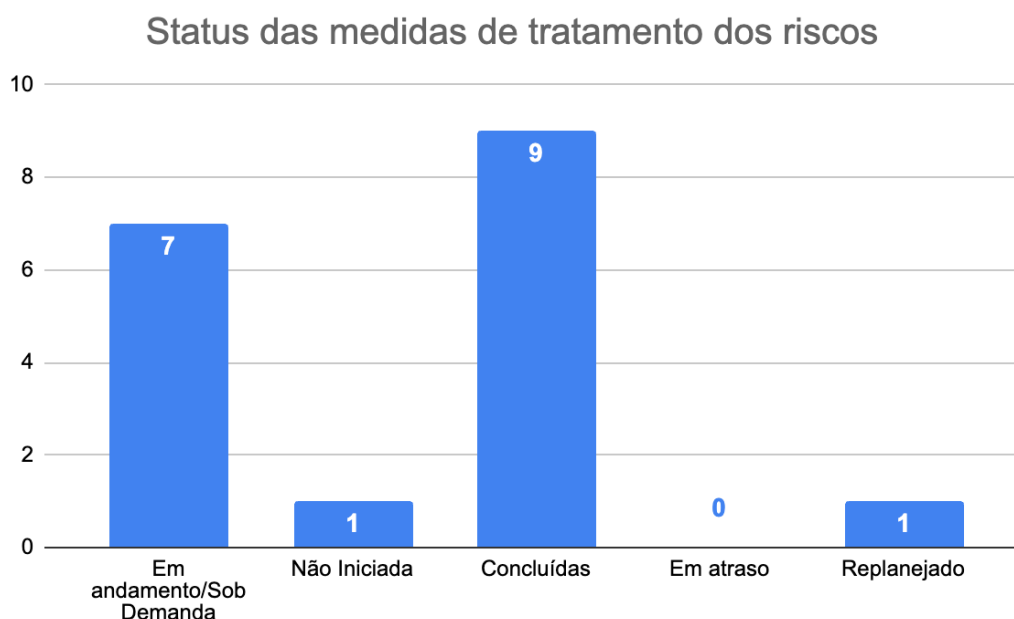


É possível notar que o Departamento de Administração de Pessoal (DAP) é a instância de integridade que possui o maior número de ações planejadas do Plano de Integridade 2023-2024, seguido pela Coordenação de Licitações. Em termos de riscos identificados, a quantidade de riscos mapeada por área foi:

- Comissão de ética - 2 riscos
- Coordenação de Contratos (PROAD) - 4 riscos
- Departamento de Administração de Pessoal - 6 riscos
- Gerência de procedimentos Disciplinares (GPD) - 1 risco
- Coordenação de Licitação (PROAD) - 3 riscos
- Ouvidoria - 2 riscos

O gráfico 2 apresenta o status das medidas de tratamento apurado em abril de 2024. O anexo 1 deste documento apresenta o quadro de ações de forma integral.

Gráfico 2 - Status das Medidas de Tratamento





## Medidas de tratamento

- **39%** das ações planejadas estão em andamento ou são executadas conforme demanda.
- **6%** das medidas não foram iniciadas. A ação se refere à necessidade de incorporar as recomendações de auditoria nos procedimentos da área de Licitação. Contudo, não houve recomendações de auditoria para a licitação no período avaliado.
- **50%** das ações foram concluídas no prazo (até dezembro de 2023).
- **6%** das ações foram replanejadas. A medida de tratamento em questão tem como pré-requisito uma outra ação da Ouvidoria relacionada a atualização do seu regimento interno.

## 4.2 Desempenho sobre o status das ações de apoio à gestão da Integridade na UFF

As ações de apoio à integridade são ações que tem o objetivo fortalecer a cultura e práticas de integridade da UFF. São ações independentes dos riscos identificados, mas que são fundamentais para a continuidade do programa de integridade. Ao todo, foram planejadas 8 ações, sendo:

- 3 ações da Comissão de ética
- 1 ação da GPD
- 3 ações da Coordenação de Licitações
- 1 ação do Serviço de Informação ao Cidadão (SIC)

O gráfico 3 ilustra o status das ações de apoio à integridade apurado em abril de 2024.

Gráfico 3 - Status das ações de apoio à integridade

Status das ações de apoio à integridade



Percebe-se que todas as ações estabelecidas foram executadas, as ações que estão sinalizadas como em andamento são ações que ocorrem por demanda de forma processual. Em resumo, grande parte destas ações são para fortalecer algumas instâncias de integridade por meio da normatização de competências, como é o caso da Comissão de ética e do SIC. Em outros casos, capacitações e palestras foram executadas visando disseminar a cultura da integridade e transmitir conhecimento sobre a conduta ética. O Anexo 2 deste documento apresenta em detalhes cada ação de apoio.

## 5 - Conclusão do relatório

Pode-se concluir que 89% das medidas de tratamento aos riscos foram executadas ou são executadas conforme demanda. Somente 11% não foram implementadas, que corresponde a 2 ações.

## Desafios encontrados

A gestão da Integridade é um tema ainda em desenvolvimento na UFF e requer uma mudança cultural substancial, o que demanda tempo de amadurecimento das lideranças e equipes.

- O Comitê de Gestão da Integridade sofreu alteração nos membros titulares da Gerência de Procedimentos Disciplinares e Comissão de Ética e alteração do membro suplente da Comissão de Ética. Estas mudanças diminuem a celeridade de desenvolvimento do tema em função da curva de aprendizagem dos novos membros sobre conceitos, metodologia e procedimentos de Integridade.
- Falta de força de trabalho qualificada para atuação no SIC. O déficit de servidores no setor acarreta sobrecarga de atividades para a equipe e queda de qualidade nas respostas.

## 6 - Oportunidades e perspectivas futuras

O maior objetivo da Gestão da Integridade na UFF é a criação e manutenção de uma cultura institucional voltada para ações éticas, boa conduta e alerta às práticas que possam fragilizar a universidade e que possam ferir a integridade da instituição, dos servidores e dos alunos.

Contudo, é sabido que ações mais detalhadas e planejadas devem ser realizadas a fim de concretizar esse objetivo final. Tais como:

- Para o segundo semestre de 2024, a perspectiva é que a revisão, atualização e análise do mapa de riscos de integridade, seja realizada e monitorada na Plataforma FOR, que dispõe do sistema ForRisco,

ferramenta destinada ao gerenciamento dos riscos institucionais das instituições federais de ensino brasileiras. Ademais, é importante que sejam realizadas correlações com os objetivos do PDI vigente.

- Encontra-se em andamento a criação da estrutura da Corregedoria da universidade.
- Encontra-se em andamento a aprovação do Código de ética da UFF que está em análise no Conselho Universitário (CUV).
- Aliar as necessárias ações de conscientização sobre a Política de Gestão de Risco com a sensibilização sobre Gestão da Integridade, aproveitando o esforço que está sendo empreendido na mudança da cultura organizacional.

## 7 - Anexo 1: Tabelas de Riscos de Integridade Identificados

[Link para as tabelas completas](#)

Tabela 1: Medidas de Tratamento dos Riscos de Integridade

| Nº DO RISCO | TRATAMENTO DOS RISCOS  |  |   |
|-------------|--|--|---|
|             | EVENTO/ RISCO  | AÇÃO PLANEJADA   | AÇÕES REALIZADAS  |
| 1           | Prejuízo ao cidadão e ao serviço público causado pela conduta antiética do servidor público.                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tratar as denúncias encaminhadas pela Ouvidoria;</li> <li>- Analisar os casos recebidos pela Ouvidoria nas reuniões da Comissão de Ética que se enquadram como responsabilidade da Comissão de ética;</li> <li>- Definir colegiadamente as ações a serem implementadas pela presidência da Comissão, em parceria com a Secretaria-Executiva.</li> </ul> | <p>Do total exposto acima, 08 (oito) casos de 2019, 01 caso de 2020, 05 (cinco) casos de 2021 e 10 (dez) casos de 2022 e em 2023 11 (onze) foram tratados pela Comissão de Ética em suas reuniões e estão finalizados ou em tratamento.</p> <p>Existem processos de denúncias de desvios éticos de servidores, abertos em 2019 09 (nove) casos, 2020 01 (um) caso, 2021 06 (seis) casos) e 2022 08 (oito), em 2023 07 (sete) casos e 2024 06 (seis) em tratamento pela Comissão de Ética. Dos 06 (seis) casos denunciados em 2024, 02 foram concluídos e 04 (quatro) aguardam manifestação das diligências requeridas. A atual composição da Comissão de Ética foi nomeada em janeiro de 2024. A nova presidência assumiu a função em fevereiro do mesmo ano e como medida para identificar as denúncias ainda pendentes de resolução, elaborou um mapeamento das mesmas que vem sendo reanalisado pela Comissão nas reuniões quinzenais.</p> |
| 2           | Prejuízo ao cidadão e as atividades administrativas da Universidade. Violação do interesse público, da moralidade, | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Receber os pedidos de consultas de servidores públicos sobre conflito de interesses por meio do sistema SECI (da CGU) e os encaminhados à Comissão de Ética pela PROGEPE. Presidência da Comissão responde à Progepe nos casos de consultas de conflito de interesses mais simples, semelhantes a casos anteriormente discutidos</li> </ul>             | <p>Em 2023 foram tratados e respondidos à PROGEPE e encerrados 12 (doze) casos de consultas de conflito de interesses.</p> <p>Existem atualmente 01 (uma) consulta de conflito de interesses sem resposta pela Comissão de Ética. Em 2024 foram recebidos 02 (dois) casos de conflito de interesses, sendo 01 respondido à PROGEPE e emitido parecer terminativo da CGU. E o segundo aguardando manifestação da consulente sobre elementos essenciais para a análise do</p>   |



# RELATÓRIO ANUAL DE INTEGRIDADE - 2023

|   |   |  |  |
|---|---|--|--|
|   | eficiência e legalidade administrativa.   | (devido ao prazo exíguo de 15 dias) conforme decisão aprovada em reunião da Comissão de Ética;<br>- Discutir na reunião da Comissão de Ética os casos mais complexos e detalhados. | caso.  |
| 3 | Apuração com faturamento acima do devido à contratada pelos serviços prestados; | - Seguir os modelos e métricas propostos pelo Manual de Fiscalização e Gestão de Contratos;<br>- Avaliar continuamente os modelos propostos.                                       | Revisões estão em andamento, inclusive dos modelos propostos pelo Manual, com reuniões semanais da DGF/CCON/PROAD  |
| 4 | Atribuição indevida de conformidade documental;                                 | - Seguir os modelos e métricas propostos pelo Manual de Fiscalização e Gestão de Contratos;<br>- Avaliar continuamente os modelos propostos.                                       | Revisões estão em andamento, inclusive dos modelos propostos pelo Manual, com reuniões semanais da DGF/CCON/PROAD  |
| 5 | Infringência da lei ao se contratar terceirizados familiares de servidores;     | - Elaborar modelo de declaração de não enquadramento de nepotismo;<br>- Incluir declaração no rol de documentos iniciais a serem encaminhados pelo Contratado.                     | Elaborado Modelo de Declaração de Não Enquadramento de Nepotismo;<br>Inclusão da Declaração nos anexos das licitações;<br>Inclusão no rol de documentos a serem apresentados pela Contratada.<br>Links:<br><a href="https://www.uff.br/sites/default/files/licitacoes/13_anexo_xi_pe_49.2023_declaracao_do_funcionario.docx">https://www.uff.br/sites/default/files/licitacoes/13_anexo_xi_pe_49.2023_declaracao_do_funcionario.docx</a> ;<br><a href="https://www.uff.br/sites/default/files/licitacoes/12_anexo_xi_pe_39.2023_declaracao_do_funcionario.docx">https://www.uff.br/sites/default/files/licitacoes/12_anexo_xi_pe_39.2023_declaracao_do_funcionario.docx</a> ;<br><a href="https://www.uff.br/sites/default/files/licitacoes/10_anexo_xi_pe_16.2023_declaracao_do_funcionario.docx">https://www.uff.br/sites/default/files/licitacoes/10_anexo_xi_pe_16.2023_declaracao_do_funcionario.docx</a> |
| 6 | Perda do prazo para prorrogação contratual                                      | - Estabelecer reuniões periódicas com os servidores para orientações   | Reuniões periódicas foram implementadas para instrução dos servidores. Novas rotinas e procedimentos foram criados para aumentar o tempo hábil para conclusão das prorrogações contratuais.  |
| 7 | Nomeação ou designação de familiar (enquadrado)                                 | - Elaborar o modelo de declaração de não enquadramento em situações de nepotismo.  | Elaboração do modelo de declaração de não enquadramento em situações de nepotismo.   |

## RELATÓRIO ANUAL DE INTEGRIDADE - 2023

|    |  |   |   |
|----|--|---|---|
|    | <p>nos casos de nepotismo) de ocupante de cargo em comissão ou função de confiança de direção, chefia ou assessoramento para cargo em comissão ou função de confiança.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar modelo de ciência dos dispositivos do Decreto nº 7.203 de 4 de junho de 2010.</li> <li>- Alteração do fluxo do processo no SEI para permitir a inclusão dos novos documentos.</li> <li>- Inclusão na base de conhecimento do SEI (onde o processo de nomeação/designação está tramitando), informações e a tabela de demonstração do grau de parentesco para fins de nepotismo, conforme orientações da CGU.</li> </ul> | <p>Elaboração do modelo de ciência dos dispositivos do Decreto nº 7.203 de 4 de junho de 2010.</p> <p>Alteração do fluxo do processo no SEI para permitir a inclusão dos novos documentos.</p> <p>Inclusão na base de conhecimento do SEI (onde o processo de nomeação/designação está tramitando), informações e a tabela de demonstração do grau de parentesco para fins de nepotismo, conforme orientações da CGU.</p> |
| 8  | <p>Dificuldade de conferir ciência formal aos servidores antes do início da reposição ao Erário.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Divulgar informativos por meio do Comunica UFF e outras redes sociais (Whatsapp da PROGEPE, Página da PROGEPE no Facebook)</li> <li>- Conscientizar os servidores no momento da posse/acolhimento</li> </ul>   | <p>Inserida na notificação prévia um texto alertando sobre a importância de o servidor atualizar os dados e comunicar possíveis mudanças cadastrais.</p>  |
| 9  | <p>Arrasto nos processos e prescrição processual</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desenvolver campanha de incentivo para participação em comissão de sindicância e PAD, por meio de ações de Comunicação no site da UFF, pílulas de conhecimento, lives no youtube e cursos de capacitação.</li> </ul>   | <p>Ações foram executadas em 2023.</p>  |
| 10 | <p>Não consideração das recomendações da auditoria interna</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitação periódica para desenvolvimento das atividades demandas e relacionadas .</li> </ul>   | <p>Realização de capacitação interna e acompanhamento através de reunião semanal da coordenação, com atualizações e discussões sobre as atividades a serem realizadas, nova legislação vigente e sistemas operacionais.</p>   |

# RELATÓRIO ANUAL DE INTEGRIDADE - 2023

|    |  |   |   |
|----|--|---|---|
| 11 | Infringência legal pela prática de ato ímprobo   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitação periódica dos servidores relacionados à atividade de compras através de licitações e</li> <li>- Revisão processual sob demanda ou por amostragem.</li> </ul> | <p>Capacitação periódica e de acordo com as alterações legais realizadas. Realização de capacitação interna e acompanhamento através de reunião semanal da coordenação, com atualizações e discussões sobre nova legislação vigente e sistemas operacionais que são utilizados.</p> <p>Capacitações Externas:</p> <p>1º semestre 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participação no 18º Congresso de Pregoeiros - Negócios Públicos</li> <li>- Formação de Pregoeiro e de Agente de Contratação</li> <li>- Webinars de atualização em páginas governamentais sobre atualização do sistema pela Nova Lei de Licitações</li> </ul> <p>2º semestre 2023 - Formação de Pregoeiros Teoria (ENAP)</p>  |
| 12 | Infringência da lei pela não transparência da documentação editalícia                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realização de checklist</li> <li>- Revisão processual em conferência ao roteiro dos processos licitatórios</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="#">Realização de check list no processo de demanda</a></li> <li>- <a href="#">Utilização do roteiro na inclusão de documentos processuais</a></li> </ul> <p><a href="#">Roteiro atualização 2º Semestre 2023:</a><br/> <a href="https://docs.google.com/document/d/1r6O9hJvjf40cilKDxxnUq_NBbdc0LmF/edit?usp=sharing&amp;oid=103140570184447601990&amp;rtpof=true&amp;sd=true">https://docs.google.com/document/d/1r6O9hJvjf40cilKDxxnUq_NBbdc0LmF/edit?usp=sharing&amp;oid=103140570184447601990&amp;rtpof=true&amp;sd=true</a> - <a href="#">Ccheck list para Aquisição de Materiais, Contratação de Serviços e, Geral e Serviços de Engenharia na Nova lei de Licitações (Lei 14.133/21):</a><br/> <a href="https://drive.google.com/file/d/16gsTVKIYmLiNdP71SxapDMz7JfhDLwlm/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/16gsTVKIYmLiNdP71SxapDMz7JfhDLwlm/view?usp=sharing</a></p> |
| 13 | Perda da capacidade de detecção de ilicitudes e irregularidades com base em denúncias. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cadastrar e treinar as áreas para utilização da Plataforma FALA.BR</li> </ul>  | <p>Elaboração de plano de ação aprovado pela CGIRC e encaminhado à CGU.</p> <p>Foram cadastradas no primeiro semestre 30 unidades de tratamento, com o alinhamento das atividades a serem realizadas no sistema com os 55 servidores com perfil de colaborador. No 2º semestre será concluído o cadastro das unidades acadêmicas.</p> <p>Concluída em dezembro de 2023.</p>   |

# RELATÓRIO ANUAL DE INTEGRIDADE - 2023

|    |  |   |   |
|----|--|---|---|
| 14 | Ausência de informações necessárias à transparência e prestação de contas. | - Alinhar e redesenhar as rotinas da autoridade de monitoramento da LAI | A ação possui como pré-requisito a atualização do regimento interno da Ouvidoria, por isso, a ação foi replanejada para dezembro de 2024. |
|----|--|---|---|

Tabela 2: Ações de Apoio à Integridade

| PLANEJAMENTO 2022-2024                  |   |  |              |
|---|---|--|--------------|
| ÁREA DA INTEGRIDADE                     | AÇÃO  | OBSERVAÇÕES  | STATUS       |
| COMISSÃO DE ÉTICA                       | Elaboração do Regimento Interno da Comissão de Ética  | O Regimento interno foi elaborado pela comissão aprovado pelo CUV pela Resolução cuv/uff nº 291, de 06 de dezembro de 2023 e publicado em BS em 22/12/2023 | Concluído    |
| COMISSÃO DE ÉTICA                       | Elaboração do Código de Ética do Servidor da UFF  | O Código de Ética concluiu a elaboração do código de ética e está em fase final de análise pelo CUV<br>Prazo: Dezembro/2024                                | Em andamento |
| COMISSÃO DE ÉTICA                       | Estimular a cultura ética para os novos servidores  | dezembro/2023  | Concluído    |
| COMISSÃO DE ÉTICA                       | Divulgar ações e campanhas de sensibilização voltadas à prevenção de condutas antiéticas para os colaboradores da UFF | dezembro/2024  |              |
| COMISSÃO DE ÉTICA                       | Curso formação Inicial para novos Servidores  | dezembro/2024  |              |
| GERÊNCIA DE PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES | Promover campanha de conscientização em participar de comissões de sindicância e PAD na UFF                           | <a href="https://capacitacaoeggp.vr.uff.br/?p=2547">Curso foi ministrado em 2023<br/>https://capacitacaoeggp.vr.uff.br/?p=2547</a>                         |              |

## RELATÓRIO ANUAL DE INTEGRIDADE - 2023

|   |   |  |              |
|---|---|--|--------------|
| GERÊNCIA DE PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES | Incentivar servidores a realizarem cursos de curto ou médio prazo, com o objetivo de participar futuramente de comissões<br>Cursos on line referente a matéria de correição | Elaboração   |              |
| GERÊNCIA DE PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES | Organizar encontros formativos, material interno e divulgação de eventos  | Elaboração   |              |
| GERÊNCIA DE PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES | Implementar ações educativas de ressocialização após cometimento de infração administrativa.  | Elaboração   |              |
| LICITAÇÕES                              | Capacitação Periódica   | Demanda realizada sempre que houver necessidade e oportunidade | Em andamento |
| LICITAÇÕES                              | Revisão Procedimental   | Reuniões Semestrais  | Em andamento |
| LICITAÇÕES                              | Instrução e direcionamento dos servidores   | Reuniões Semanais  | Em andamento |
| LICITAÇÕES                              | Criação de Normativa Interna  | Reuniões Semestrais  | Não Iniciado |
| SIC                                     | Adequar regulamentação do SIC   | Responsável pela ação: SIC                                     | Concluído    |