



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA FLUMINENSE
Rua Cel. Walter Kramer, 363 - Parque Santo Antônio, Campos dos Goytacazes/RJ
AUDITORIA INTERNA
Sala 19 - Tel.: (22) 2737-5668 – e-mail: audinterna@iff.edu.br

RELATÓRIO DE AUDITORIA Nº 06/2024

TEMA:	Política de Integridade	CAMPUS:	Reitoria
PERÍODO AUDITADO:	2023/2024	PROCESSO PEN:	23317.003366.2024-58
UNIDADE GESTORA:	IFF – REITORIA	CÓDIGO DA UG/UORG:	158139
TIPO DE AUDITORIA:	OPERACIONAL	EMIÇÃO DO RELATÓRIO:	11/11/2024

1. INTRODUÇÃO

A Auditoria Interna do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Fluminense (IFFluminense), cumprindo a atribuição estabelecida no Decreto nº 3.591, de 06/09/2000, alterado pelo Decreto nº 4.304, de 16/07/2002, e em atendimento ao **Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna – PAINT/2024**, aprovado pela Resolução do Conselho Superior (CONSUP) nº 211, de 14/12/2023, item 5, **Auditoria nº 58**, apresenta, para apreciação e conhecimento, o Relatório de Auditoria Interna nº 06/2024, que versa sobre Política de Integridade do IFFluminense.

Integridade pública deve ser entendida como um conjunto de arranjos institucionais que visam fazer com que a Administração Pública não se desvie de seu objetivo principal: entregar os resultados esperados pela população de forma adequada, imparcial e eficiente.¹ Promover uma cultura de integridade no serviço público é essencial para o aumento da confiança da sociedade no Estado e em suas instituições.

Com a publicação do Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, tornou-se obrigatório instituir Programas de Integridade em órgãos e entidades do Poder Executivo Federal, com o objetivo de promover a adoção de medidas e ações institucionais destinadas à prevenção, detecção, punição e remediação de fraudes e atos de corrupção.

Para isso, a Portaria CGU nº 57/2019, estabeleceu a necessidade de que as medidas de integridade sejam organizadas em um Plano de Integridade, que consiste em documento periódico, aprovado pela Alta Administração, e que deve ser revisado regularmente.

¹ <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/integridade-publica/saiba-mais>

2. OBJETIVO E EXTENSÃO DOS TRABALHOS

Este trabalho de auditoria objetivou: a) avaliar a aderência da política/plano de integridade (2023/2024) do IFFluminense aos normativos existentes; b) avaliar as ações de comprometimento e apoio das áreas envolvidas e da Alta Administração; c) avaliar as medidas de tratamento de riscos à integridade; e, d) avaliar as ações de monitoramento do Plano de Integridade.

Para fins de definição do escopo desta auditoria foram elaboradas a Matriz de Riscos e Controles (MRC), a fim de identificar os riscos e avaliar os controles internos das atividades relacionadas ao tema; e a Matriz de Planejamento (PT.Planejamento), a fim de nortear a execução das atividades, definindo detalhadamente cada procedimento a ser testado, bem como os parâmetros para auditoria.

3. LIMITAÇÃO DE ESCOPO

Apesar do Plano de Integridade de 2024 apresentar o Quadro 8 contendo a descrição dos riscos à integridade, com as respectivas avaliações em níveis de criticidade, medidas de tratamento, responsáveis e prazos para implementação, não foi possível verificar se o levantamento e a análise dos riscos foram realizados de forma completa e adequada. Ao solicitar a análise integral à Unidade de Gestão da Integridade (UGI), foi enviada uma planilha incompleta, na qual apenas o risco "Concurso Público" foi devidamente analisado, abrangendo causas, consequências, probabilidade, impacto, controles existentes, risco inerente e risco residual. A UGI informou que também realizou essas análises para os demais riscos à integridade constantes no Quadro 8, mas não localizou a versão atualizada da planilha.

A área foi orientada sobre a necessidade de se elaborar uma nova planilha para o Plano de Integridade de 2025, onde deve-se verificar o surgimento de novos riscos, bem como a revisão dos riscos identificados no plano anterior.

4. FATOS CONSTATADOS

Achado 01 – Insuficiência na divulgação do Plano de Integridade e de temas afins

Critério: Portaria CGU nº 57/2019: art.4º, III; Guia Prático das Unidades de Gestão da Integridade – CGU: item 3.3; Manual para implementação de Programas de Integridade – CGU: item 3.2; Modelo de Maturidade em Integridade Pública - CGU – 2023 (KPA 2.2.3); Plano de Integridade de 2023: item 4 e Relatório Parcial de Autoavaliação Institucional de 2023 do IFFluminense: item 3.1.2.2.1.

Situação encontrada:

Apesar do Plano de Integridade de 2024 ter sido divulgado no Portal do IFFluminense, não se observou sua divulgação por outros meios, seja por e-mail institucional, como foi feito para o Plano de 2023, ou por redes sociais oficiais, a exemplo do Facebook (<https://www.facebook.com/iff.fluminense>) e Instagram (<https://www.instagram.com/iffuminense/>). Segundo dados do Relatório Parcial de Autoavaliação Institucional de 2023², o e-mail institucional e as redes sociais consistem nos dois meios de comunicação interna mais eficientes do Instituto, porém não foram utilizados nesta divulgação.

Além disso, das 5 (cinco) ações de divulgação previstas no Plano de Integridade de 2023 para as áreas/procedimentos da Gestão da Integridade, apenas 1 (uma) foi realizada em cada área, qual seja, veiculação de banner e notícia no site oficial do IFFluminense sobre Programa de Integridade, Comissão de Ética, Comissão Permanente de Processos Administrativos Disciplinares (CPPAD), Ouvidoria, Auditoria Interna, Transparência (Fala.BR), Fluxo interno para verificação das situações de nepotismo, Fluxo Interno para análise de consultas sobre conflito de interesses e Fluxo interno para tratamento de denúncia. As demais ações previstas, quais sejam, apresentação de cada tema no Colégio de Dirigentes com entrega de material de divulgação em suas unidades (Cartaz A3); publicação de *post* nas redes sociais oficiais do IFFluminense; divulgação no e-mail institucional dos servidores; e compartilhamento do material produzido com o Fórum dos Comunicadores, não foram identificadas.

Também não se observou divulgação de temas sensíveis e atuais, como enfrentamento ao assédio moral, enfrentamento ao assédio sexual e combate à discriminação. O Modelo de Maturidade em Integridade Pública proposto pela CGU, prevê a realização de campanhas periódicas em questões relevantes que impactam a integridade e que estão em foco na agenda da Administração Pública Federal, a exemplo dos temas citados, com o intuito de fomentar um ambiente organizacional íntegro.

Quanto às ações de divulgação previstas no Plano de 2024, não foram objeto desta auditoria, visto que o ano ainda está em curso.

A fim de verificar o conhecimento dos servidores do Instituto sobre o Plano de Integridade e sobre temas afins, a Auditoria Interna aplicou um questionário semelhante ao aplicado pela CGU em sua pesquisa de percepção realizada em 2022³. O questionário contou com 10 (dez) questões, sendo que a de nº 4 foi específica sobre treinamento/capacitação, conforme detalhado no achado 2 deste relatório, e a de nº 10 foi destinada a sugestão de melhorias sobre o tema, que serão utilizadas como base para a elaboração de recomendações e sugestões neste relatório. Ao todo, foram recebidas 151 (cento e cinquenta e uma) respostas.

A análise das respostas indicou pouca familiaridade e conhecimento dos servidores sobre temas relacionados à integridade pública e sobre a própria expressão, bem como alto desconhecimento sobre campanhas de integridade, programas específicos e canais de orientação disponíveis. Em especial, o conhecimento sobre o Programa de Integridade e a unidade responsável por sua gestão

² <https://portal1.homologacao.iff.edu.br/o-iffuminense/desenvolvimento-institucional/planejamento-institucional/diretoria-de-avaliacao-institucional/relatorios-de-avaliacao-institucional/relatorios-2023/relatorioparciautoavaliacao2023-iffuminense.pdf>

³ <https://portal1.iff.edu.br/o-iffuminense/desenvolvimento-institucional/arquivos/percepcaointegridade-publicaiff-2022.pdf/view>

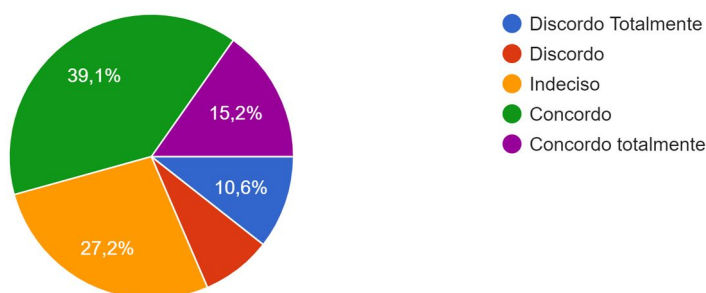
mostrou-se muito baixo, evidenciando uma grande necessidade de melhoria nas comunicações e ações educativas dentro da instituição. Ressalta-se que o desconhecimento sobre temas e programas de integridade pública aumenta a vulnerabilidade da instituição a fraudes, corrupção e outras irregularidades e pode afetar sua credibilidade perante a sociedade.

Como ponto positivo, pode-se destacar que mais da metade dos respondentes informou já ter participado de ações de capacitação sobre Ética, consideram-se familiarizados com o Código de Ética e afirmam conhecer os valores do Serviço Público Federal, o que possivelmente se justifica pela inclusão do curso "Ética e Serviço Público" no programa de Formação de Novos Servidores.

Segue o resultado da pesquisa:

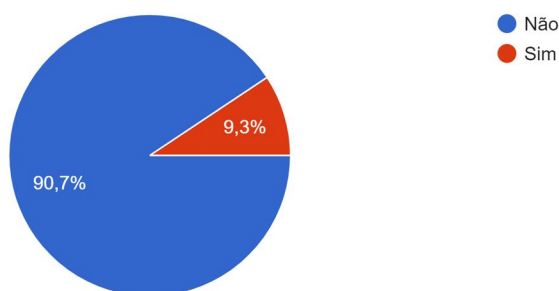
1- Você se considera familiarizado com a expressão "Integridade Pública"?

151 respostas



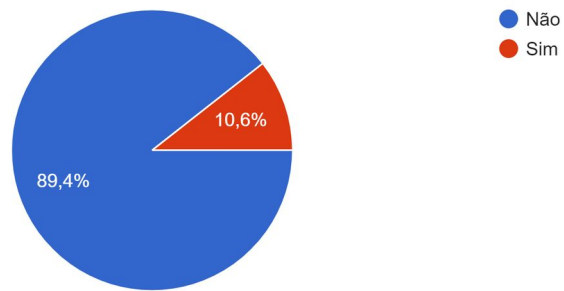
2 - É do seu conhecimento alguma campanha de comunicação, com temas de integridade pública, veiculada na sua instituição?

150 respostas



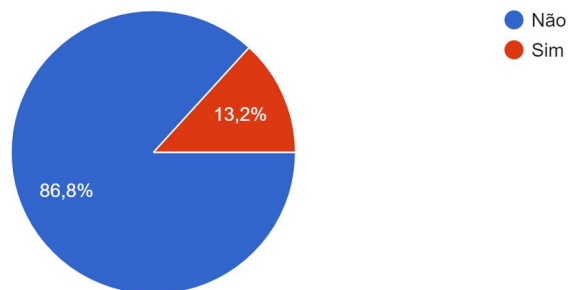
3 - Integridade já foi tema de alguma reunião ou debate do qual você tenha participado na sua instituição?

151 respostas



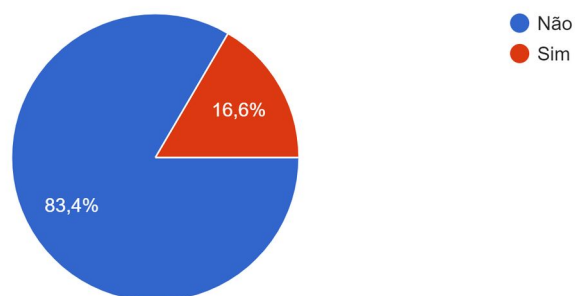
5 - Você sabe se sua instituição tem um Programa de Integridade?

151 respostas



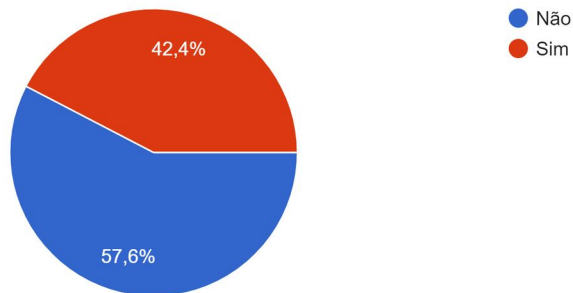
6 - Você sabe se sua instituição tem uma unidade responsável pela gestão da integridade?

151 respostas



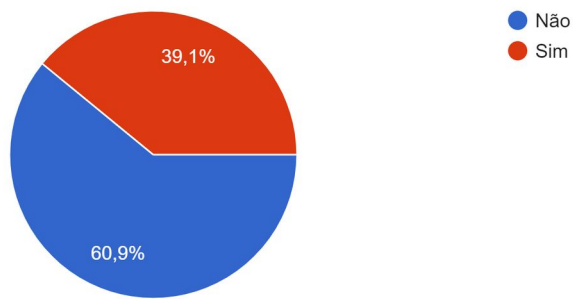
7 - Você se considera familiarizado com o Código de Ética de sua instituição?

151 respostas



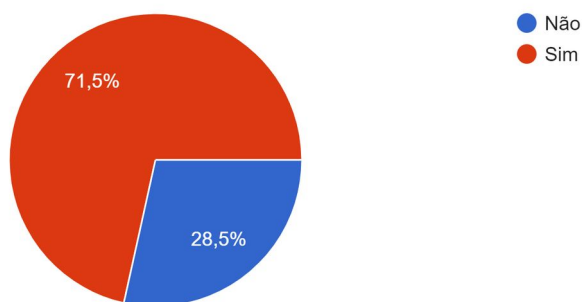
8 - Você conhece algum canal ou alguma unidade na sua instituição à qual você possa buscar orientação no caso de dúvidas sobre integridade e/ou conduta íntegra?

151 respostas



9 - Você sabe quais são os Valores do Serviço Público federal?

151 respostas



Dessa forma, opina-se pela **não conformidade** com o critério adotado.

Causas: Monitoramento intempestivo das ações previstas no Plano de Integridade/ Ausência de ações de comunicação que abarquem temas atuais e relevantes para a Integridade Pública.

Consequências: Desconhecimento do Plano de Integridade, das áreas relacionadas à Gestão da Integridade e dos respectivos procedimentos/ Ausência de sensibilização do ambiente interno sobre temas atuais e relevantes/ Maior vulnerabilidade à prática de atos ilegais ou ilegítimos.

Grau de Impacto: Alto.

Achado 02 – Insuficiência no treinamento/capacitação sobre Integridade Pública e temas afins

Critério: Portaria CGU nº 57/2019: art.4º, II, Manual para implementação de Programas de Integridade: item 3.2, Guia Prático das Unidades de Gestão da Integridade – CGU: item 3.2 e Plano de Integridade de 2023 – itens: 3 (Quadro 8), 5 e 6

Situação encontrada:

Com base nas informações fornecidas pela Escola de Formação do IFFluminense, verificou-se que a única capacitação oferecida especificamente pelo setor em tema relativo à integridade foi o Curso “Ética e Serviço Público”, promovido pela Escola Virtual do Governo, ligada à Escola Nacional de Administração Pública – ENAP, na modalidade autoinstrucional (à distância). O referido curso é parte constante do Projeto de Plano de Curso (PPC) do Curso de Formação para Novos Servidores, que em 2023 contou com a 8ª edição.

Apesar de realizadas outras capacitações que abrangem alguns temas identificados como de risco à integridade do Instituto, como conflito de interesses e ética, elas ocorreram em número muito pequeno e foram solicitadas especificamente pelo servidor ou por setor ligado à Reitoria. Outros temas importantes e atuais, listados no Plano de Integridade de 2024 como riscos, a exemplo do assédio moral e sexual, fraude e corrupção, nepotismo, dentre outros, não foram contemplados nas capacitações. Por outro lado, nas capacitações realizadas, observou-se a participação de alguns servidores de áreas relacionadas à integridade, como da Comissão de Ética Profissional e da Auditoria Interna.

Foram identificadas apenas 5 (cinco) capacitações, envolvendo 4 (quatro servidores), conforme detalhado abaixo:

- Seminário Ética em Ação: Promovendo a Integridade na Gestão Pública: constatada a participação dos servidores E.R.F.G e F.R.B, ambos integrantes da Comissão de Ética Profissional do Instituto em 2023, no seminário promovido pela Fundação Casa de Rui Barbosa – RJ em maio/2023.

- XXIII Seminário Ética na Gestão: Ética e Prevenção no Conflito de Interesses: constatada a participação da servidora E.R.F.G, membro da Comissão de Ética Profissional do Instituto, no seminário promovido pela Comissão de Ética Pública em junho/2023.

- Introdução à Gestão e Apuração da Ética Pública: constatada a participação do servidor F.R.B, integrante da Comissão de Ética Profissional do Instituto à época, em curso a distância, oferecido pela Escola Nacional de Administração Pública – Enap.

- Introdução à Lei Brasileira de Proteção de Dados Pessoais/ Proteção de Dados Pessoais no Setor Público: constatada a participação da servidora L.L.M, auditora interna do Instituto, em curso a distância, oferecido pela Escola Nacional de Administração Pública – Enap.

- Governança de dados na transformação digital – constatada a participação do servidor R.M.S. em curso promovido pela Enap, entre julho/agosto de 2023 (conforme Processo SUAP nº 23317.004749.2023-62).

Além disso, a maioria das ações de capacitação previstas no item 5 do Plano de Integridade de 2023, não foram realizadas, conforme demonstrado abaixo:

- Não foi alcançada a meta mínima de capacitação prevista para os gestores da alta administração. Conforme previsto no Plano, pelo menos 50% (cinquenta por cento) destes gestores deveriam realizar os cursos que compõem o portfólio de Certificação em Fundamentos da Integridade Pública, capacitação de 122h oferecida pela ENAP, porém não foi identificada a orientação dos gestores para realização dos referidos cursos. Além disso, conforme informado no Relatório de Execução do Plano de Integridade de 2023, a mesma seria reconduzida para o Plano de 2024, o que não foi observado. A UGI informou que a ação não foi encaminhada para discussão no Comitê Interno de Governança e que será reconduzida para o Plano de Integridade 2025. Ocorre que tal condição não pode ser considerada como justificativa para a inexecução da referida ação, que já constava no Plano sem qualquer requisito.

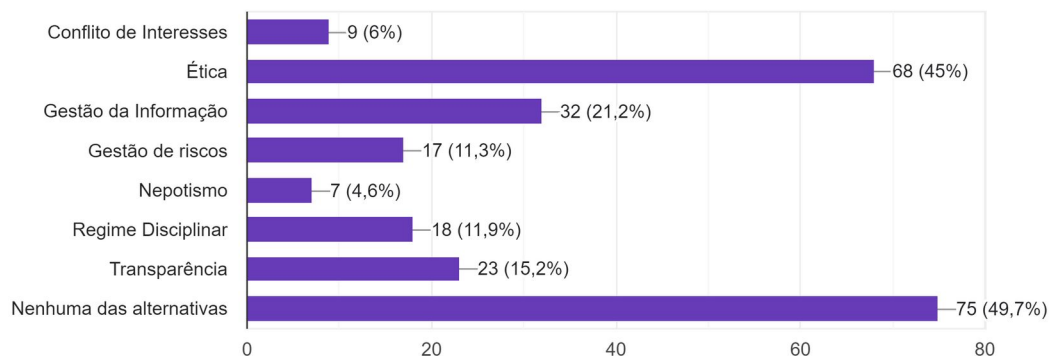
- Apenas 1 (uma) ação de capacitação relacionada à integridade foi oferecida pela Escola de Formação, qual seja, Ética e Serviço Público, através do Curso de Formação de Novos Servidores, conforme já informado anteriormente. Desta forma, o mínimo de duas capacitações previstas no Plano não foi atendido.

- Entre 2023 e 2024 não foi identificada promoção e divulgação de rodas de conversa/webinars/seminários envolvendo os diversos temas que constituem o programa de integridade e envolvendo as diversas instâncias institucionais, também não atendendo ao previsto no Plano.

A fim de verificar o nível de capacitação dos servidores do Instituto em temas relativos à integridade, a pesquisa de auditoria, já mencionada no achado anterior, incluiu uma questão sobre esse assunto. Do seu resultado constatou-se que, embora mais da metade dos participantes tenha informado que participou de capacitações e treinamentos em Ética, o treinamento em outros temas importantes, como Conflito de Interesses, Gestão da Informação, Gestão de riscos, Nepotismo, Regime Disciplinar e Transparência, não se deu da mesma forma. Além disso, cerca de metade dos respondentes informou não ter participado de nenhum desses treinamentos ou capacitações, conforme demonstrado abaixo:

4 - Você participou de treinamento ou capacitação sobre os seguintes assuntos?

151 respostas



Dessa forma, opina-se pela **não conformidade** com o critério adotado.

Causas: Monitoramento intempestivo das ações previstas no Plano de Integridade/ Ausência de um plano de capacitação estruturado/ Ausência de um portfólio de capacitação específico para servidores que atuam em áreas avaliadas como de maior risco à integridade.

Consequências: Desconhecimento do Plano de Integridade/ Desconhecimento das áreas relacionadas à Gestão da Integridade e dos respectivos procedimentos/ Ausência de sensibilização do ambiente interno sobre temas atuais e relevantes/ Maior vulnerabilidade à prática de atos ilegais ou ilegítimos.

Grau de Impacto: Alto.

Achado 03 – Ausência de reporte do monitoramento do Plano de Integridade 2023 ao Comitê Interno de Governança

Critério: Decreto nº 9.203/2017: art.19, IV; Portaria CGU nº 57/2019: arts.5º, IV e 7º; Guia Prático das Unidades de Gestão da Integridade – CGU: item 3.1; Portaria IFF nº 396, de 23/05/2023 - Plano de Integridade 2023: item 6.

Situação encontrada:

Conforme previsto no art.7º, da Portaria CGU nº 57/2019, os órgãos e entidades deverão executar e monitorar seu Programa de Integridade, com base nas medidas definidas no seu Plano de Integridade. No mesmo sentido, o Guia Prático das UGI's orienta que as informações obtidas no monitoramento sejam periodicamente reportadas à alta administração da entidade, que poderá determinar eventuais revisões nas medidas ou na sua forma de implementação, caso necessário.

Dessa forma, no item 6 Plano de Integridade 2023, foi definida a elaboração de relatório anual pela UGI acerca da execução do referido plano, e apresentação ao Comitê Interno de Governança

para apreciação e contribuições. Além disso, definiu-se que o relatório deveria apresentar uma análise em relação ao alcance das metas propostas no plano e, para o caso de não alcance das metas, a justificativa e ações que seriam realizadas para melhoria do resultado.

O Relatório de Execução do Plano de Integridade 2023 foi elaborado e apresentou análise das medidas e das metas propostas no respectivo plano. No entanto, no que refere à proposição de melhorias no caso de não alcance das metas, embora observada para a maioria das ações não realizadas, não foi identificada para a ação "Pautar o tema em reuniões de dirigentes de modo que a informação alcance a todos dentro da instituição, que é composta por 12 Campis", para a qual só foram apresentadas justificativas. Apesar disso, no Plano de Integridade de 2024 a ação foi novamente prevista, conforme observado no Quadro 9.

Ademais, não foi identificada a apresentação do relatório ao Comitê Interno de Governança do IFFluminense, que é um órgão composto pelo Reitor, Pró-reitores, Diretores Sistêmicos e Diretores-gerais dos *campi*, que atua no assessoramento para a adoção de medidas para a sistematização de práticas relacionadas à governança, gestão de riscos e controles interno.

Importante ressaltar, ainda, que o relatório não foi datado nem assinado, o que foi comunicado à UGI durante a realização desta auditoria.

Dessa forma, opina-se pela **não conformidade** com o critério adotado.

Causas: Monitoramento intempestivo do Plano de Integridade.

Consequências: Ausência de revisões nas medidas ou na sua forma de implementação por parte da Alta Administração.

Grau de Impacto: Alto.

Achado 04 – Ausência de publicação do Relatório de Execução do Plano de Integridade 2023 no Portal do IFFluminense

Critério: Decreto nº 9.203/2017: art.19, IV; Portaria CGU nº 57/2019: arts.5º, IV e 7º; Guia Prático das Unidades de Gestão da Integridade – CGU: item 3.1; Portaria IFF nº 396, de 23/05/2023 - Plano de Integridade 2023: item 6.

Situação encontrada:

Ainda em relação ao monitoramento, o Plano de Integridade de 2023 previu que o respectivo relatório deveria ser publicado no Portal do IFFluminense, no menu do Programa de Integridade, o que não foi observado.

Dessa forma, opina-se pela **não conformidade** com o critério adotado.

Causas: Monitoramento intempestivo do Plano de Integridade.

Consequências: Ausência de transparência no monitoramento do Plano de Integridade.

Grau de Impacto: Alto.

Achado 05 – Inadequação de algumas estruturas de áreas responsáveis por funções de Integridade

Critério: Portaria CGU nº 57/2019: art.5º, II, art.6º; Manual para implementação de Programas de Integridade – CGU: item 3 e Modelo de Maturidade em Integridade Pública - CGU – 2023 (KPA 2.1.2).

Situação encontrada:

Conforme previsto no Modelo de Maturidade em Integridade Pública – CGU, KPA 2.1.2, para garantir, com razoável segurança, a existência de estrutura e funcionamento das áreas responsáveis por funções de integridade, deve se observar, dentre outros requisitos, a designação de integrantes para cada uma dessas áreas (Comissão de Ética, Auditoria Interna, Corregedoria, Ouvidoria, Transparência Ativa/Passiva, Transparência Passiva, Prevenção de conflitos de interesses e Prevenção de nepotismo). Tais recomendações estão em consonância com o Portaria CGU nº 57/2019, mais especificamente com o art.5º, II e com o art.6º.

Com base nisso, identificamos os seguintes achados:

- a) Comissão de Ética: apesar de constatada a designação de membros para esta comissão (Portaria REIT/IFFLU Nº 814, de 11/10/2022), verificou-se que 5 (cinco) dos 6 (seis) membros estão com mandato vencido. Conforme informações deste normativo, o mandato dos servidores P.C. B., R.F.C e F.R.B venceu em 11/10/2023, e o dos servidores E.R.F.G e A.S.C, em 11/10/2024. Além disso, apesar da Portaria IFFLU nº 460, de 10/07/2020, ter designado servidor para a função de Secretário-Executivo desta comissão, o mesmo não é mais o responsável, dadas as modificações ocorridas pela mudança de gestão.
- b) Auditoria Interna: conformidade na designação de chefia da unidade (Portaria IFFLU nº 152, de 19/02/2018), para a qual houve manifestação favorável da CGU (Ofício Nº 3430/2024/SFC/CGU).
- c) Corregedoria: não há uma unidade de Corregedoria instituída, porém, tendo em vista a recente mudança de gestão, um novo organograma foi aprovado para o Instituto na 5ª Reunião Ordinária do CONSUP, onde consta a criação daquele setor. Anteriormente, havia uma Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar (CPPAD), criada pela Portaria IFF nº 1319, de 28 de setembro de 2018, com a finalidade de dar celeridade à apuração de denúncias e ocorrências no âmbito da administração interna do IFFluminense. Ocorre que, até o momento, não foi designado responsável para esta área, o que representa um grande risco à integridade institucional, já que pode comprometer apurações/investigações.

Como foi realizado trabalho de avaliação pela Corregedoria Geral da União (CRG), que culminou em duas recomendações ao Instituto, quais sejam, melhorias na estruturação da área

correcional e adoção do sistema e-PAD, não serão expedidas novas recomendações para este achado. As recomendações feitas pela CRG foram registradas no sistema e-CGU⁴, porém, até a finalização deste trabalho não foram observadas as respectivas implementações.

- d) Ouvidoria: conformidade na designação de servidora para ocupar a função de titular da unidade (Portaria IFFLU nº 356, de 25.04.2024), para a qual houve manifestação favorável da CGU (Ofício Nº 9345/2024/CGOUV/DOUV/OGU/CGU).
- e) Transparência Ativa/Passiva: designação de uma mesma servidora para a função de autoridade de monitoramento da LAI (Portaria IFFLU nº 601, de 19.07.2024) e para titular da Ouvidoria (conforme já informado acima).
- f) Prevenção de conflito de interesses: a Portaria Interministerial CGU/MPOG ° 333, de 19/09/2023, estabelece a unidade de Recursos Humanos como setor competente para receber e analisar as consultas sobre conflito de interesses, autorizar ou não o exercício de atividades privadas e orientar os servidores sobre a prevenção de conflitos de interesses e proteção de informações privilegiadas, podendo designar outra autoridade ou a Comissão de Ética para exercer algumas dessas atribuições. No Instituto, não há designação formal do responsável pelo tratamento das consultas sobre conflito de interesses, mas conforme o referido fluxo, apresentado na Portaria IFFLU Nº 272, de 05/04/2024 – Plano de Integridade de 2024, pode-se verificar que a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas é o setor competente para receber a solicitação e encaminhar para a “Área da Gestão” analisar e emitir parecer. Verificou-se que, atualmente, a Diretora de Gestão de Pessoas da Reitoria é a responsável por receber as solicitações de consulta sobre conflito de interesses e dar prosseguimento aos trâmites necessários, através do Seci.
- g) Prevenção de nepotismo: não identificada a designação formal de setor ou responsáveis pela prevenção do nepotismo na Instituição. Apesar disso, nos fluxos criados (apresentados no Plano de Integridade de 2024) e disponibilizados no Manual do PEN há indicação dos responsáveis por utilizar mecanismos para prevenção do nepotismo, tanto em nomeações de servidores, quanto em contratações/aquisições.

Dessa forma, como nem todas as estruturas das áreas responsáveis por funções de integridade estão estruturadas de forma adequada, opina-se pela **não conformidade** com o critério adotado.

Causas: Ausência de atualização de estruturas responsáveis pela integridade/ Deficiência de componentes estruturantes de áreas responsáveis pela integridade.

Consequências: Tratamento inadequado de problemas relacionados à integridade/ Maior vulnerabilidade à prática de atos ilegais ou ilegítimos.

Grau de Impacto: Médio.

⁴ O e-CGU (atual denominação do sistema e-Aud) é o sistema desenvolvido pela Secretaria Federal de Controle Interno da Controladoria-Geral da União (CGU) para gestão da Atividade de Auditoria Interna Governamental.

Achado 06 - Ausência/fragilidade em fluxos de atuação

Critério: Portaria CGU nº 57/2019: art.5º, II, art.6º, Manual para implementação de Programas de Integridade – CGU: item 3 e Modelo de Maturidade em Integridade Pública - CGU – 2023 (KPA 2.1.2).

Situação encontrada:

Ainda com o objetivo de garantir o funcionamento das áreas responsáveis por funções de integridade, o Modelo de Maturidade em Integridade Pública – CGU, KPA 2.1.2, prevê também a existência de fluxos de atuação para as mesmas.

Foi constatada a criação de fluxos para a maioria das áreas, exceto para a área de correição, que atualmente é exercida pela CPPAD. Além disso, verificou-se oportunidade de melhoria no fluxo para atuação da Comissão de Ética e para prevenção de conflitos de interesses. Segue abaixo maior detalhamento:

- Fluxo para atuação da Comissão de Ética – conforme “Capítulo VII – Do Rito Processual”, do Regimento Interno da Comissão de Ética (Resolução IFFLU N.º 15, de 21.05.2018), foi estabelecido procedimento detalhado para a apuração de infrações éticas, publicado no Portal do IFFluminense, na página de Acesso à Informação, porém não há um fluxograma resumido que facilite o acesso e a compreensão do servidor. Além disso, conforme depreendido da Portaria IFFLU N.º 857, de 18.11.2021, da Portaria IFFLU N.º 833, de 21.10.2022 e da Portaria IFFLU N.º 296, de 28.04.2023, constatou-se a necessidade de revisão do Regimento Interno da Comissão de Ética, que estaria em andamento desde 2021, observada, inclusive, a redução da carga horária dos membros dessa Comissão, temporariamente, com esse objetivo;
- Fluxo para atuação da Auditoria Interna - fluxos disponibilizados no Portal do IFFluminense, na área de Acesso à Informação > Auditorias > Auditoria Interna > Legislação / Normativos.
- Fluxo para atuação da Ouvidoria/ Transparência passiva – “Fluxo interno para tratamento de denúncias”, disponibilizado no item 1.8.3 da PORTARIA IFFLU N.º 272, de 05/04/2024 - Plano de Integridade de 2024. Além disso, no Portal do IFFluminense, na área da Ouvidoria é disponibilizado link de acesso ao Manual do Fala.BR, que consiste numa plataforma para encaminhamento de manifestações (pedidos de acesso à informação, denúncias, reclamações, solicitações, sugestões, elogios e simplifique) a órgãos e entidades do poder público.
- Fluxo para Transparência Ativa - fluxograma para monitoramento dos critérios da Lei de Acesso à Informação (LAI) publicado no Portal do IFFluminense, na área de Acesso à Informação;
- Fluxo para prevenção de conflitos de interesses – disponibilizado no Plano de Integridade de 2024 (APÊNDICE I), porém falta um melhor detalhamento sobre a fase de consulta/solicitação do servidor, que deve ser feita através do Sistema Eletrônico de Prevenção Seci.

Além disso, o Modelo de Maturidade – CGU orienta que este fluxo deve ser disponibilizado em área acessível na intranet da entidade. Ocorre que, apesar do Plano estar publicado no Centro de Documentação Digital do IFFluminense, constatou-se baixa divulgação e pouco conhecimento entre os servidores, conforme relatado em achado anterior, o que compromete sua acessibilidade.

- Fluxos para prevenção de nepotismo – Disponibilizados os fluxos no Plano de Integridade de 2024 e no Manual do Processo Eletrônico Nacional (PEN) do Instituto, que pode ser acessado pelo servidor através do SUAP. Foram identificados os seguintes fluxos:

“Designação de Chefia/Responsável por Setor” – que prevê a obrigatoriedade de que o servidor postulante preencha e assine a “Declaração de Integridade para designação de chefia/responsável”. “Formalização (emissão) de contratos continuados” - para identificação de situações de nepotismo nas contratações do IFFluminense que envolvem mão de obra terceirizada.

“Prorrogação de vigência de contratos continuados” - que prevê a apresentação da “Declaração de vedação do nepotismo” pela empresa antes da assinatura do termo aditivo.

“Aquisição de material/Contratação de serviço” para as contratações realizadas pelo IFFluminense por dispensa de licitação ou inexigibilidade – que prevê a apresentação de “Declaração de Ausência de vínculo com o fornecedor” preenchida e assinada pelo requisitante da contratação e o superior hierárquico do servidor.

- Não foi identificado fluxo para atuação da CPPAD, área responsável pela função correicional no Instituto, portanto, conforme já informado anteriormente, a CRG recomendou a adoção do sistema Epad, motivo pelo qual este achado não será objeto de recomendação neste relatório. Importante ressaltar, portanto, que não foi identificada a adoção do referido sistema pelo Instituto.

Dessa forma, constatada a ausência de fluxo de atuação para área correicional, bem como necessidade de melhorias nos fluxos de algumas áreas, opina-se pela **não conformidade** com o critério adotado.

Causas: Ausência de elaboração e disponibilização de fluxograma em local acessível/ Ausência de atualização do Regimento Interno da Comissão de Ética.

Consequências: Ausência de mecanismos para tratar problemas relacionados à integridade/ Ausência de padronização de procedimentos/ Desconhecimento de fluxos que envolvem matéria relacionada à integridade.

Grau de Impacto: Médio.

Achado 07 – Conformidade quanto à institucionalização da metodologia de gestão de riscos no Instituto, incluindo a categoria de integridade

Critério: Decreto nº 9.203/2017: art.19, III; Portaria CGU nº 57/2019: art.2º, II; art.5º, III; Manual para implementação de Programas de Integridade – CGU: itens 2.3 e 2.4, Guia Prático de Gestão de Riscos para a Integridade e Modelo de Maturidade em Integridade Pública - CGU – 2023 (KPA 2.2.).

O Instituto elaborou sua metodologia de gestão de riscos, como pode ser observado pela Resolução CONSUP (Conselho Superior do IFFluminense) Nº 268, de 05/04/2024, que atualizou a Política de Gestão de Riscos e Controles Internos do Instituto. O documento estabelece a metodologia de gestão de riscos, que inclui a categoria de integridade como um dos subcritérios para avaliação da relevância do impacto nos processos (art.17, §4º), define os responsáveis pela gestão de riscos (arts.8º ao 15) e o apetite ao risco do Instituto (art.16, §§5º a 8º), de acordo com as diretrizes do Modelo de Maturidade em Integridade Pública (CGU), KPA 2.2.2.

Conforme disposto na referida Resolução, os responsáveis pela gestão de riscos no Instituto são: o Comitê Interno de Governança, auxiliado pelas Instâncias de Supervisão de Gestão de Riscos e Controles Internos, bem como o gestor de risco de cada setor.

Como apetite ao risco, o Instituto adotou aqueles que apresentem nível de risco baixo ou moderado após a etapa de avaliação. Dessa forma, para os riscos de nível alto e crítico deverão, obrigatoriamente, ser implantados ou aprimorados controles para mitigação.

Dessa forma, opina-se pela **conformidade** com o critério adotado.

5. RECOMENDAÇÕES

01 - Monitorar, trimestralmente, as ações previstas no Plano de Integridade

A fim de garantir que as ações previstas no Plano de Integridade sejam executadas tempestivamente, recomenda-se que seu monitoramento seja realizado trimestralmente.

Destinatário: UGI

Classificação: 1.3. Aperfeiçoamento dos controles internos

Tipo de Benefício: 2. Não Financeiro

Dimensão do Benefício: 2.1. Missão, visão e/ou resultado

Repercussão do Benefício: 2.C. Transversal

Vinculação: Fatos Constatados, Achados 1, 2, 3 e 4.

02 – Executar todas as ações previstas no Plano de Comunicação do Plano de Integridade de 2024

A fim de melhorar o conhecimento dos servidores sobre integridade e temas afins, recomenda-se que sejam executadas todas as ações previstas no Plano de Comunicação, item 3 do Plano de Integridade de 2024, quais sejam, apresentação de cada tema de integridade no Colégio de Dirigentes

com entrega de material de divulgação em suas unidades (Cartaz A3); publicação de *post* nas redes sociais oficiais do IFFluminense; divulgação no e-mail institucional dos servidores; e compartilhamento do material produzido com o Fórum dos Comunicadores.

Destinatário: UGI

Classificação: 4.0. Ajuste de objetos

Tipo de Benefício: 2. Não Financeiro

Dimensão do Benefício: 2.1. Missão, visão e/ou resultado

Repercussão do Benefício: 2.C. Transversal

Vinculação: Fato Constatado, Achado 1.

03 – Incluir temas sensíveis e atuais nas ações de divulgação do Plano de Integridade de 2025

A fim de promover a conscientização sobre questões relevantes que impactam a integridade, recomenda-se que o Plano de Integridade de 2025 contenha também temas sensíveis e atuais, como enfrentamento ao assédio moral e ao assédio sexual, combate à discriminação, proteção ao denunciante, nepotismo, conflito de interesses, etc.

Destinatário: UGI

Classificação: 1.3. Aperfeiçoamento dos controles internos

Tipo de Benefício: 2. Não Financeiro

Dimensão do Benefício: 2.1. Missão, visão e/ou resultado

Repercussão do Benefício: 2.A. Transversal

Vinculação: Fato Constatado, Achado 01.

04 – Elaborar um plano de capacitação amplo e estruturado

A fim de melhorar o conhecimento dos servidores sobre temas relacionados a integridade, recomenda-se à UGI, em conjunto com a Escola de Formação, a elaboração de um plano de capacitação amplo e estruturado. Esse plano deve constar no Plano de Integridade de 2025, e deve:

- conter cronograma, metas e definição de conteúdos essenciais, considerando-se os principais riscos apontados no respectivo Plano;
- conter portfólios específicos para gestores, bem como para servidores que atuam em áreas avaliadas como de maior risco à integridade; e
- conter diferentes ações de capacitação e conscientização, como cursos, rodas de conversa, webinars, seminários periódicos, etc.

Destinatário: UGI/Escola de Formação

Classificação: 1.3. Aperfeiçoamento dos controles internos

Tipo de Benefício: 2. Não Financeiro

Dimensão do Benefício: 2.1. Missão, visão e/ou resultado

Repercussão do Benefício: 2.A. Transversal

Vinculação: Fato Constatado, Achado 02.

05 - Apresentar os Relatórios de Execução dos Planos de Integridade de 2023 e de 2024 ao Comitê Interno de Governança do IFFluminense

A fim de que o Comitê Interno de Governança possa se apropriar das medidas de integridade executadas no âmbito do Instituto e contribuir com sugestões de melhoria, recomenda-se que os Relatórios de Execução dos Planos de Integridade de 2023 e de 2024 sejam submetidos a este órgão para apreciação.

Destinatário: UGI

Classificação: 4.0. Ajuste de objetos

Tipo de Benefício: 2. Não Financeiro

Dimensão do Benefício: 2.1. Missão, visão e/ou resultado

Repercussão do Benefício: 2.A. Transversal

Vinculação: Fato Constatado, Achado 3.

06 – Publicar os Relatórios de Execução dos Planos de Integridade de 2023 e de 2024 no Portal do IFFluminense

A fim de dar publicidade ao monitoramento dos planos de integridade, recomenda-se a publicação dos Relatórios de Execução do Plano de Integridade de 2023 e de 2024, assinados e datados, no Portal do IFFluminense, no menu do Programa de Integridade.

Destinatário: UGI

Classificação: 4.0. Ajuste de objetos

Tipo de Benefício: 2. Não Financeiro

Dimensão do Benefício: 2.1. Missão, visão e/ou resultado

Repercussão do Benefício: 2.A. Transversal

Vinculação: Fato Constatado, Achado 04.

07 – Atualizar a portaria que designa os membros para a Comissão de Ética Profissional do IFFluminense

A fim de garantir a composição adequada da Comissão de Ética do Instituto, recomenda-se a atualização da Portaria REIT/IFFLU N° 814, de 11/10/2022, constando a designação de novos membros ou renovação de mandato daqueles membros cujos prazos encontram-se vencidos. Ressalta-se, que, conforme artigo 3º § 5º da Resolução IFF N.º 15, de 21/05/2028 (Regimento Interno da Comissão de Ética), os membros dessa comissão não devem, preferencialmente, ser ocupantes de Cargos de Direção, de Funções Gratificadas e Delegação de Competência.

Destinatário: Reitor

Classificação: 4.0. Ajuste de objetos

Tipo de Benefício: 2. Não Financeiro

Dimensão do Benefício: 2.1. Missão, visão e/ou resultado

Repercussão do Benefício: 2.A. Transversal

Vinculação: Fato Constatado, Achado 05.

08 – Atualizar o Regimento Interno da Comissão de Ética Profissional do IFFluminense

A fim de garantir a continuidade da revisão do Regimento Interno da Comissão de Ética do IFFluminense, recomenda-se que a RESOLUÇÃO IFF N.º 15, de 21/05/2018, seja atualizada.

Destinatário: Comissão de Ética do IFFluminense

Classificação: 1.3. Aperfeiçoamento dos controles internos

Tipo de Benefício: 2. Não Financeiro

Dimensão do Benefício: 2.1. Missão, visão e/ou resultado

Repercussão do Benefício: 2.A. Transversal

Vinculação: Fato Constatado, Achado 06

09 – Designar novo membro para a função de Secretário executivo da Comissão de Ética Profissional do IFFluminense

A fim de fortalecer a eficiência da Comissão de Ética, recomenda-se a designação de novo servidor para ocupar esta função, respeitados os normativos pertinentes, especialmente a Resolução CEP (Comissão de Ética Pública) nº 10, de 29 de setembro de 2008.

Destinatário: Reitor

Classificação: 4.0. Ajuste de objetos

Tipo de Benefício: 2. Não Financeiro

Dimensão do Benefício: 2.1. Missão, visão e/ou resultado

Repercussão do Benefício: 2.A. Transversal

Vinculação: Fato Constatado, Achado 05.

10 – Elaborar, disponibilizar e divulgar fluxograma de atuação da Comissão de Ética Profissional do IFFluminense

A fim de garantir uma melhor compreensão da atuação e dos procedimentos realizados pela Comissão de Ética do Instituto, recomenda-se a elaboração de um fluxograma detalhado contendo, inclusive, as hipóteses em que esta comissão pode ser acionada, bem como sua disponibilização na página da Comissão de Ética no Portal do IFFluminense. Além disso, recomenda-se que a divulgação

do fluxograma e de sua localização seja divulgada a todos os servidores, preferencialmente por meio do e-mail institucional e de outros canais que se considerem adequados.

Destinatário: Comissão de Ética do IFFluminense

Classificação: 1.3. Aperfeiçoamento dos controles internos

Tipo de Benefício: 2. Não Financeiro

Dimensão do Benefício: 2.1. Missão, visão e/ou resultado

Repercussão do Benefício: 2.A. Transversal

Vinculação: Fato Constatado, Achado 06.

11 – Conferir maior acessibilidade ao fluxo para análise de consultas sobre conflito de interesses

A fim de que o servidor tenha maior facilidade em acessar o fluxo de consultas sobre conflito de interesses, recomenda-se sua disponibilidade em local de acesso mais intuitivo, a exemplo do Painel do Servidor, no Portal do IFFluminense, onde deve constar, também, a disponibilização do link de acesso à página do Seci. Além disso, recomenda-se que a localização desse fluxo seja divulgada a todos os servidores, preferencialmente por meio do e-mail institucional e de outros canais que se entendam adequados.

Destinatário: PROGEPE

Classificação: 1.3. Aperfeiçoamento dos controles internos

Tipo de Benefício: 2. Não Financeiro

Dimensão do Benefício: 2.1. Missão, visão e/ou resultado

Repercussão do Benefício: 2.A. Transversal

Vinculação: Fato Constatado, Achado 06.

6. METODOLOGIA E PROCEDIMENTOS DE AUDITORIA

A metodologia utilizada nesta auditoria, considerando o objetivo, o escopo e a natureza do trabalho realizado, consistiu na identificação de riscos e avaliação de controles internos referentes à Política de Integridade do Instituto, conforme indicado na **Matriz de Riscos e Controles**, e realização de avaliação sobre questões propostas e documentos disponibilizados, segundo os critérios propostos na **Matriz de Planejamento**.

Para tal avaliação, utilizou-se as seguintes técnicas de auditoria interna: análise documental, observação direta e indagação escrita.

A avaliação contempla a realização de testes e procedimentos, a fim de se observar se as melhores práticas bem como a legalidade estão sendo atendidos, sempre considerando como critérios fundamentais a integridade, a adequação, a eficácia, a eficiência e a economicidade do processo.

Todos os detalhamentos relacionados à aplicação dos testes foram registradas nos respectivos papéis de trabalho (conforme PT.Execução).

7. AMOSTRAGEM

Fora analisados os Planos de Integridade do IFFluminense de 2023 e 2024.

8. RESULTADOS ESPERADOS

O resultado esperado com o presente trabalho é o aperfeiçoamento dos processos relacionados à Política de Integridade do Instituto, visando melhoria da eficiência e garantia da legalidade.

Os benefícios provenientes deste trabalho refletirão no aprimoramento da referida gestão.

9. OUTROS/SUGESTÕES

A fim de apresentar de forma clara e precisa os valores e condutas esperados dos servidores do Instituto, bem como os comportamentos a serem evitados, sugere-se a elaboração de um Código de Ética do IFFluminense.

A fim de fomentar a implementação de práticas de integridade no Instituto e reduzir os níveis de exposição a fraude e corrupção, sugere-se a aderência ao Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC)⁵.

10. RESPONSABILIDADE

A adoção das recomendações contidas neste Relatório é de responsabilidade da alta administração, que tem como missão zelar pelo fortalecimento dos controles internos da entidade, aceitando formalmente o risco associado caso decida por não realizar nenhuma ação, conforme o disposto no item nº 176 da Instrução Normativa nº 003/2017/CGU.

O processo de gerenciamento de riscos é responsabilidade da alta administração e do CONSUP, e deve alcançar toda a organização. Assim, a administração é a principal responsável por implementar controles internos, prevenir, detectar e mitigar riscos, inclusive os de fraude e corrupção.

⁵ <https://pnpc.tcu.gov.br/sobre-o-programa/>

Responsabiliza-se por este trabalho o auditor signatário, o qual elaborou e executou todo o processo de planejamento e auditoria.

11. CONCLUSÃO

Apesar de identificada a existência de um Plano de Integridade no Instituto, observou-se algumas deficiências na sua implementação, bem como no monitoramento e reporte dos seus resultados. Verificou-se, também, inadequações nas estruturas de algumas áreas responsáveis pela gestão da integridade, bem como insuficiência nas ações de capacitação e divulgação sobre o tema. Além disso, apesar do Instituto possuir metodologia de riscos institucionalizada, incluindo a categoria de integridade, não possível verificar se houve o adequado levantamento e análise dos riscos relacionados ao tema.

Destaca-se que a finalidade da Auditoria Interna é agregar valor ao resultado da organização, apresentando subsídios para o aperfeiçoamento dos processos, da gestão e dos controles internos e um melhor aproveitamento dos recursos envolvidos por meio da recomendação de soluções para as não conformidades apontadas nos relatórios.

Campos dos Goytacazes, 11/10/2024.