



Plano de Integridade UnB 2019-2021

Relatório de Acompanhamento das Ações

Ano de Referência: 2021



Apresentação

O Relatório de Acompanhamento das Ações do Plano de Integridade 2019-2021 da Universidade de Brasília consiste em um instrumento de monitoramento e transparência das ações de integridade da UnB realizadas durante o ano de referência.

Destaca-se que o Plano de Integridade UnB 2019-2021 apresenta as medidas a serem implementadas durante o ciclo proposto, com a finalidade de prevenir, detectar e remediar as ocorrências de quebra de integridade na Instituição. O Plano, atualizado periodicamente, foi elaborado em conformidade com a estrutura organizacional da Universidade, alinhado ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), às orientações do Decreto nº 9.203/2017 e às disposições da Portaria nº 57/2019 da Controladoria-Geral da União (CGU).

A Universidade de Brasília tem desenvolvido ações para a efetiva implementação do processo de gestão da integridade, em consonância com a legislação sobre o tema, as boas práticas, o contexto interno e externo e os mecanismos de controle interno, governança e gestão de riscos.

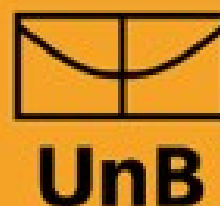
 [Plano de Integridade UnB](#)

 [Conheça a UnB](#)

 [PDI UnB 2018-2022](#)

 [Painel de Integridade Pública](#)

 Tem alguma dúvida ou sugestão sobre o Plano de Integridade UnB 2019-2021? Mande um e-mail para dpl@unb.br



*Atuante como sempre,
necessária como nunca*

Boa Leitura!

SUMÁRIO

Ouvidoria.....	04
Comissão de Ética.....	05
Decanato de Gestão de Pessoas.....	06
Coordenação de Processo Administrativo Disciplinar.....	07

Os resultados deste relatório referem-se ao monitoramento final do exercício. Período de avaliação: janeiro a dezembro de 2021.

Plano de Ação	Prazo	Ações Realizadas
Realizar campanha de sensibilização dos servidores quanto à existência e correta utilização dos canais de denúncia disponíveis na UnB.	31/12/2021	Envio de e-mails informando sobre o papel institucional da Ouvidoria para todas as Unidades da UnB, a fim de fomentar a campanha de sensibilização dos servidores sobre a existência e a utilização correta dos canais de denúncia disponíveis na UnB; Participação ativa na ambientação dos novos servidores, apresentando palestras sobre a importância da ética no serviço público (Ouvidoria e ética), do combate ao assédio moral e outros tipos de violências.
Mapear e divulgar os canais de denúncia.		Elaboração e envio de e-mail, SEI e Informe Rede, contendo os canais de denúncia da UnB.
Realizar curso sobre a temática “canais de denúncia na UnB”.		Realização de curso, em parceria com o IFCE (Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará), transmitido de forma gratuita pelos canais oficiais IFCE no <i>YouTube</i> , abordando assuntos como a prevenção e combate ao assédio sexual e moral nas IFES.
Efetuar monitoramento diário do Fala.BR para o acompanhamento dos respectivos processos das unidades envolvidas, a fim de que a demanda seja analisada/respondida, com o objetivo de encaminhar ao manifestante a resposta no prazo devido.		Acompanhamento realizado diariamente pela Ouvidoria das situações encaminhadas às unidades envolvidas, com observância dos prazos para resposta em tempo hábil, respeitando-se os prazos legais registrados em normativos.
Incentivar o uso do sistema Fala.BR por parte da comunidade interna para a realização e o acompanhamento de denúncias.		Envio periódico de informes via SEI, Informe Rede e na página da Ouvidoria, além de e-mail e contato telefônico sobre a importância do uso do Sistema Fala.BR para a realização e acompanhamento de denúncias.
Apresentar relatório anual à Administração Superior com as atividades desenvolvidas pela Ouvidoria da UnB e propostas para aprimoramento da gestão.		Emissão de relatórios mensais de atividades, relatório dos dados abertos, do monitoramento da LAI, e propostas de intervenção.
Capacitar e instruir equipe / comunidade quanto aos papéis e a atuação da Ouvidoria e demais áreas .		Participação de membros da equipe em diversos cursos pertinentes à área de atuação da Ouvidoria e aos trabalhos desenvolvidos. Realização de curso, em parceria com o IFCE, transmitido de forma gratuita pelos canais oficiais IFCE no <i>YouTube</i> , abordando assuntos como a prevenção e combate ao assédio sexual e moral nas IFES.

Plano de Ação	Prazo	Ações Realizadas
Contribuir para a construção do Plano de Responsabilidade e Ética da UnB.	31/12/2021	A elaboração do Plano de Responsabilidade e Ética da UnB aguarda a publicação do novo Código dos Servidores Públicos, em substituição ao Decreto nº 1.171, de 22/06/1994.
Propor resolução para seleção de novos membros e representantes locais da Comissão de Ética da UnB.		A resolução não foi elaborada. Atualmente a seleção e indicação dos novos membros passa por avaliação da Comissão de Ética e posterior submissão ao gabinete da Reitora para avaliação e nomeação.
Incluir temáticas de ética e conduta nas capacitações internas e nos editais para seleção de servidores e realizar campanhas de sensibilização sobre o tema com os servidores.		Divulgação de capacitação interna e externa e informes, via SEI ou e-mail, sobre ética no serviço público para toda a comunidade acadêmica.
Realizar ações de sensibilização para os servidores, alunos e terceirizados da UnB (comunidade universitária) voltadas à prevenção de condutas antiéticas.		Divulgação de capacitação interna e externa e informes, via SEI ou e-mail, sobre ética no serviço público para toda a comunidade acadêmica.
Mapear e divulgar à comunidade os canais de denúncia e de fluxos dos processos da Comissão de Ética.		Divulgação via e-mail ou pessoalmente na Comissão de Ética, na Ouvidoria, CGU ou, ainda, via superior hierárquico.
Avaliar a necessidade de criação de código de conduta profissional específico para os servidores da UnB, considerando as especificidades institucionais.		A elaboração do Código de Conduta Profissional da UnB aguarda a publicação do novo Código dos Servidores Públicos, em substituição ao Decreto nº 1.171, de 22/06/1994, pela Comissão de Ética da Presidência da República.
Realizar ações de capacitação de servidores na temática de ética.		Divulgação, via e-mail e SEI, dos cursos de capacitação internos e externas sobre a temática.
Aperfeiçoar os canais de comunicação com a comunidade.		Realização de melhorias no site da Comissão de Ética com <i>links</i> como fale conosco , orientação de como fazer uma denúncia e tira dúvidas FAQ ; Retomada do atendimento presencial com o retorno das atividades presenciais.
Publicizar internamente o código de ética e as normas de conduta.		Publicização das ações no site da Comissão de Ética e envio de processos SEI com o objetivo de orientar a comunidade sobre a ética no serviço público.
Atualizar o <i>site</i> .		Atualização do <i>site</i> com periodicidade anual.



DECANATO DE GESTÃO DE PESSOAS

🔍 Para mais detalhes, aplique o zoom

Plano de Ação	Prazo	Ações Realizadas
<p>Propor a implementação de declaração de parentesco quando da nomeação/designação de cargo de direção ou função de confiança (Ato Declaratório).</p>	<p>31/12/2021</p>	<p>Disponibilização para casos de nomeação/designação de cargo de direção ou função de confiança a Declaração de Nepotismo (http://www.dgp.unb.br/formularios). Solicitação de inclusão da referida declaração como documento/formulário SEI, sendo necessária em processos de nomeação/designação de cargo de direção ou função de confiança.</p>
<p>Criar e implementar declaração de parentesco no ato de provimento (primário e secundário).</p>		<p>Adoção da Declaração de Nepotismo nas contratações de estágios não obrigatórios, em observância ao inciso III do art. 3 do Decreto nº 7.203/2010. Observância da Declaração de Nepotismo para as situações de movimentação interna e alocação de pessoal sob a ótica do Decreto nº 7.203/2010. Os provimentos originários, bem como o provimento derivado, resultam de investidura em cargo de caráter efetivo, impreterivelmente, por concurso de provas e provas de títulos, o mesmo ocorre nas contratações temporárias, haja vista serem precedidos de processos seletivos simplificados públicos.</p>
<p>Avaliar a necessidade de criação de Comissão Permanente de Combate ao Nepotismo.</p>		<p>Optou-se pela não criação de Comissão Permanente de Combate ao Nepotismo. Esse entendimento se justifica pelo próprio provimento ser resultado de concurso ou seleção pública. No entanto, foi identificada a necessidade de estabelecimento de fluxo procedimental com finalidade de combater o nepotismo, conforme normas vigentes. Para tanto, o tema foi incluído como pauta nas reuniões de gestão do DGP, objetivando o estabelecimento dos fluxos.</p>
<p>Implementar palestras e cursos de capacitação dos agentes públicos em exercício na Universidade de Brasília sobre a temática de nepotismo.</p>		<p>Divulgação, via e-mail institucional e site do DGP, do Manual Interno: orientações sobre situações de nepotismo na Universidade de Brasília - UnB, e das principais situações de ocorrência de nepotismo e cuidados que devem ser adotados pela comunidade para evitar situações que possam ser consideradas nepotismo; Divulgação de cursos de Ética e Serviço Público e Atividade Correcional - disponíveis no site https://www.escolavirtual.gov.br/; Elaboração e envio de informativos com orientação sobre a temática nepotismo.</p>



COORDENAÇÃO DE PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR



🔍 Para mais detalhes, aplique o zoom

Plano de Ação	Prazo	Ações Realizadas
Identificar e propor a implementação de ações para o aperfeiçoamento das atividades da CPAD.	31/12/2021	Realização de reuniões semanais de equipe e comunicação via aplicativo de mensagens para subsidiar o desenvolvimento de atividades correcionais de forma remota.
Realizar capacitações internas e externas em processo administrativo disciplinar.		Participação de membros da CPAD em cursos, congressos e palestras oferecidos pela CGU que compõem o Programa de Desenvolvimento e Aperfeiçoamento Contínuo em Corregedoria.
Motivar a participação de servidores em trabalhos apuratórios da CPAD e aperfeiçoar as estratégias de reconhecimento interno para esses servidores.		Reconhecimento interno dos servidores que atuam em comissão permanente de PAD e sindicância.
Desenvolvimento de regimento interno da CPAD.		Elaboração de minuta e submissão à Procuradoria Federal junto à UnB para análise e manifestação.

Equipe Técnica

Diretoria de Planejamento - DPL

Decanato de Planejamento, Orçamento e Avaliação Institucional- DPO

Universidade de Brasília - UnB

Decana de Planejamento, Orçamento e Avaliação Institucional

Prof.^a Denise Imbroisi

Equipe DPL:

Kátia Silva - Diretora de Planejamento

Rayanne Souza - Coordenadora de Monitoramento

Jorge Rodrigues - Coordenador de Planejamento

Ana Carolina Rezende

Eliane Rocha

Marcelo Vilhena

Rosivânia Américo

Sheyla Vanzella

Contatos:

E-mail: dpl@unb.br

Ramais: 3107-0625/0624/0622/0623/0614

Site: <http://dpo.unb.br/>



*Atuante como sempre,
necessária como nunca*

DPO

Decanato de Planejamento,
Orçamento e Avaliação Institucional

Diretoria de
Planejamento