


# Ferramentas de Engajamento em Integridade.

**Prof. Giovanni Pacelli**

\* Essa apresentação se baseia na experiência profissional do palestrante e não necessariamente representa a opinião institucional do órgão ao qual está vinculado.

\*\* Os dados utilizados são públicos e estão disponíveis na rede mundial de computadores.

27/07/2021



# Ferramentas de Engajamento de nível estratégico, tático e operacional

2021

# Plano de Integridade



UNIVERSIDADE  
FEDERAL DO CEARÁ

## PLANO DE INTEGRIDADE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ

Novembro / 2018  
Vigência 2018/2019

SUMÁRIO	
Fundamentos do Plano de Integridade da UFC	14
Quadro 01 - Programação para implantação do Plano de Integridade na UFC	16
Informações Institucionais	16
Principais competências e serviços prestados	16
Estrutura Regimental e Organograma	19
Figura 01 - Estrutura Organizacional da Administração Superior	19
Figura 02 - Estrutura Organizacional da Administração Acadêmica	22
Finalidade e Objetivos Institucionais	23
Missão, Visão, Valores e principais Diretrizes do PDI 2018-2022	24
Figura 03 - Identidade Organizacional da UFC	25
Instrumentos legais internos relativos à área de Integridade	26
Estruturas de Gestão da Integridade na UFC	27
Secretaria de Governança - Unidade de Gestão da Integridade	28
Ouvidoria Geral	30
Comissão de Ética	31
Coordenadoria Geral de Auditoria	32
Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar (CPPAD)	33
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP)	34
Pró-Reitoria de Planejamento e Administração (PROPLAD)	37
Coordenadoria de Concursos (CCV)	38
Superintendência de Infraestrutura e Gestão Ambiental (UFC INFRA)	38
Secretaria de Tecnologia da Informação (STI)	39
Comissão de Direitos Humanos da Universidade Federal do Ceará	40
Comissão Permanente de Admissibilidade (CAUFC)	42
Medidas e Ações de Integridade na UFC	42
Quadro 02 - Levantamento da situação das estruturas básicas e providências	43
Promoção da ética e de regras de conduta para servidores	44
Promoção da transparência ativa e do acesso à informação	45
Tratamento de conflitos de interesses e nepotismo	46
Figura 04 - Fluxograma do Processo de Substituição de cargo de Direção	48
Figura 05 - Fluxograma do Processo de Designação de Função Gratificada	49
Figura 06 - Fluxograma de Prevenção de Nepotismo nas contratações	50
Fonte: UFC, 2018	50
Figura 07 - Fluxograma do Processo de Solicitação de Autorização para o exercício de atividade privada	51
Figura 08 - Fluxograma do Processo de Consulta sobre a existência de Conflito de Interesses	52
Tratamento de denúncias	53
Figura 09 - Fluxograma do Processo de Denúncia	54
Controles Internos e Recomendações de Auditoria	54
Quadro 03 - Nível de maturação dos controles internos	55
Figura 10 - Fluxograma do Processo de Acompanhamento de Recomendações Internas	55
Implementação de Procedimentos de Responsabilização	55
Figura 13 - Fluxograma do Processo de Recebimento de Denúncias pela CPPAD	59
Identificação e Classificação dos Riscos para a Integridade e Medidas de Tratamento	60
Princípios da Gestão de Riscos para a Integridade	61
Institucionalização	63
Riscos para a Integridade	63
Quadro 4 - Riscos relativos à Corrupção	64
Quadro 5 - Riscos relativos à Fraude	65
Quadro 6 - Riscos relativos aos Desvios de Conduta	65
Quadro 7 - Categorias de Riscos e Responsáveis pelo Acompanhamento	66
Etapas do Processo de identificação dos riscos para a integridade	67
Seleção e estudo dos processos	67

# Plano de Integridade

Unidade	Link
DNOCS	<a href="https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/programa-de-integridade/planos-de-integridade/arquivos/dnocs-departamento-nacional-de-obras-contra-as-secas.pdf/view">https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/programa-de-integridade/planos-de-integridade/arquivos/dnocs-departamento-nacional-de-obras-contra-as-secas.pdf/view</a>
UFC	<a href="https://secretariadegovernanca.ufc.br/wp-content/uploads/2018/12/plano-de-integridade-ufc-2018.pdf">https://secretariadegovernanca.ufc.br/wp-content/uploads/2018/12/plano-de-integridade-ufc-2018.pdf</a>
UFCA	<a href="https://documentos.ufca.edu.br/wp-folder/wp-content/uploads/2020/08/Plano-de-Integridade-UFCA-1.pdf">https://documentos.ufca.edu.br/wp-folder/wp-content/uploads/2020/08/Plano-de-Integridade-UFCA-1.pdf</a>
UNILAB	<a href="http://www.unilab.edu.br/wp-content/uploads/2019/04/Plano-de-Integridade-da-Unilab-com-a-Portaria-de-Aprova%C3%A7%C3%A3o.pdf">http://www.unilab.edu.br/wp-content/uploads/2019/04/Plano-de-Integridade-da-Unilab-com-a-Portaria-de-Aprova%C3%A7%C3%A3o.pdf</a>
IFCE	<a href="https://ifce.edu.br/instituto/documentos-institucionais/plano-de-integridade-do-ifce-2018/plano_de_integridade_do_ifce.pdf">https://ifce.edu.br/instituto/documentos-institucionais/plano-de-integridade-do-ifce-2018/plano_de_integridade_do_ifce.pdf</a>

# Relatório de Acompanhamento do Programa de Integridade - RAPI

Dimensão do PI	Componentes observáveis no RAPI
Eficácia	<ul style="list-style-type: none"><li>-Constituição das estruturas: UGI (Unidade de Gestão da Integridade), comissão de ética, ouvidoria e tratamento de denúncias, transparência e acesso à informação, auditoria, conflito de interesse, nepotismo, correição, gestão de pessoas.</li><li>-Definição dos fluxos dos procedimentos de integridade.</li><li>-Metodologia de risco.</li></ul>
Eficiência	<ul style="list-style-type: none"><li>-Quadro demonstrativos sobre o controle dos artefatos tratados por cada área.</li></ul> <p>Exemplo: Em uma organização observa-se que deram entrada 7 PADs e foram analisados apenas 1. Se essa situação repetir ano após ano, esse pilar da integridade estará comprometido.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-Aplicação da metodologia de riscos a processos críticos.</li></ul>
Efetividade	<ul style="list-style-type: none"><li>-Campanhas patrocinadas e fomentadas pela alta administração que buscam provocar comportamentos desejáveis dos seus servidores.</li><li>-A efetividade é fomentada por essas campanhas, mas não garantida.</li></ul>

# Relatório de Acompanhamento do Programa de Integridade - RAPI

Quadro 1. Quantitativo de atos movimentados pela Comissão de Ética  
(Ano de referência: 2020)

Saldo em 01/01/2020	Entrada em 2020	Análise em 2020	Saldo em 31/12/2020
02	05	03	04

Quadro 2. Informações sobre pedidos de acesso à informação (Ano de referência: 2020)

Saldo em 01/01/2020	Entrada em 2020	Análise em 2020	Saldo em 31/12/2020
01	169	168	02

# Relatório de Acompanhamento do Programa de Integridade - RAPI

Quadro 3. Consultas sobre conflito de interesse (Ano de referência: 2020)

Saldo em 01/01/2020	Entrada em 2020	Análise em 2020	Saldo em 31/12/2020
0	03	03	0

Quadro 4 . Processos de admissão de servidores em Cargo de Direção ou Função Gratificada (Ano de referência: 2020)

Saldo em 01/01/2020	Entrada em 2020	Análise em 2020	Saldo em 31/12/2020
0	42	42	0



# Relatório de Acompanhamento do Programa de Integridade - RAPI

Quadro 5. Denúncias recebidas através da Plataforma Fala.BR (Ano de referência: 2020)

Saldo em 01/01/2020	Entrada em 2020	Análise em 2020	Saldo em 31/12/2020
0	29*	29	0

\*08 (oito) manifestações cadastradas como denúncia e 21 (vinte e uma) cadastradas como comunicações, totalizando 29 (vinte e nove) manifestações.

O quantitativo de recomendações da Entidade em 31/12/2020 foram 09 (nove) recomendações pendentes de manifestações (Assunto: monitoramento) e 02 (duas) atividades (Assunto: outros) destinadas a auditoria interna, de acordo com o quadro 6.

Quadro 6. Quantitativo de recomendações da Auditoria Interna (Ano de referência: 2020)

Recomendações	Assunto: Monitoramento
Pessoal	2
Demais áreas	7
Total	9



# Relatório de Acompanhamento do Programa de Integridade - RAPI

O quantitativo de sindicâncias realizadas pela Entidade em 2020 está disposto no Quadro 7.

Quadro 7. Quantitativo de Sindicâncias (Ano de referência: 2020)

Saldo em 01/01/2020	Entrada em 2020	Análise em 2020	Saldo em 31/12/2020
05	01	03	03

No tocante aos processos administrativos disciplinares, a quantidade realizada pela Entidade em 2020 está disposta no Quadro 8.

Quadro 8. Quantitativo de Processos Administrativos Disciplinares (Ano de referência: 2020)

Saldo em 01/01/2020	Entrada em 2020	Análise em 2020	Saldo em 31/12/2020
06	07	08	05

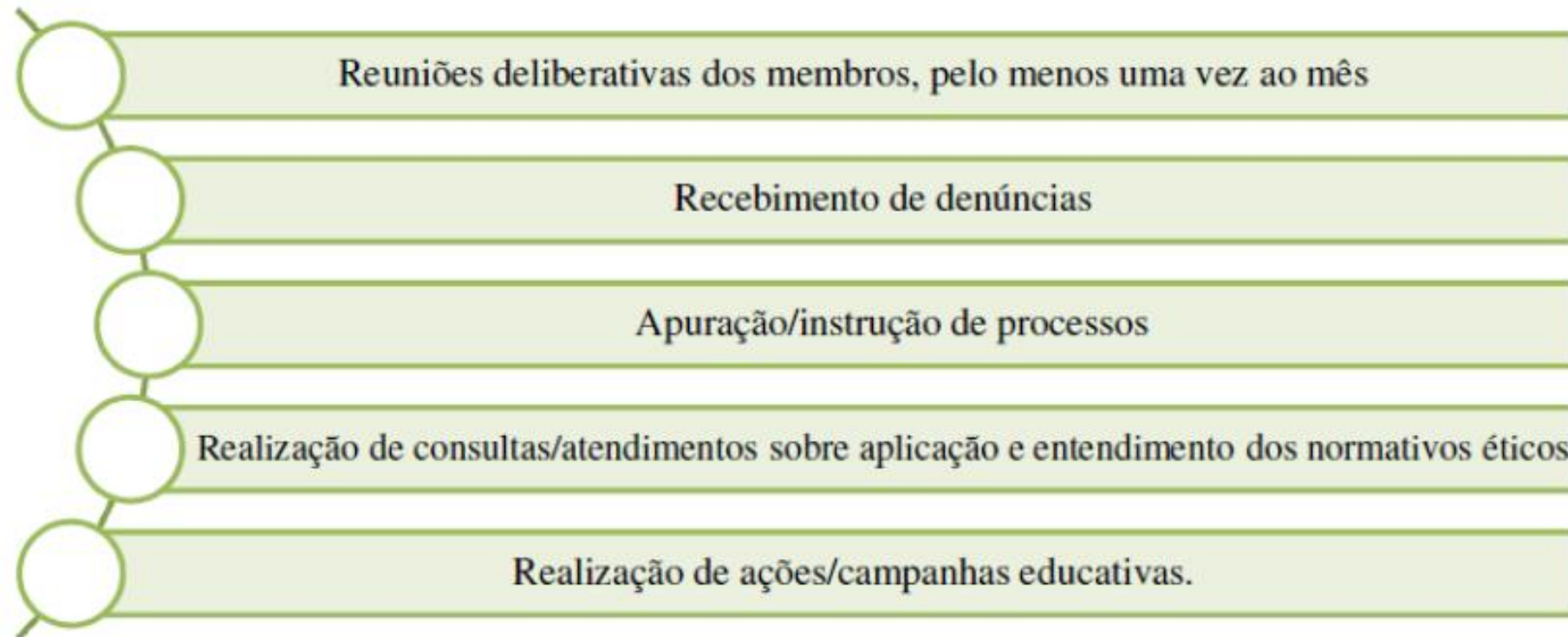
# Relatório de Acompanhamento do Programa de Integridade - RAPI

A Comissão de Ética foi criada por meio da Portaria Nº 580/GDG, de 14 de outubro de 1994, estando composta pelos seguintes membros, designados pela Portaria Nº 525/GABR/REITORIA, de 15 de julho de 2019:

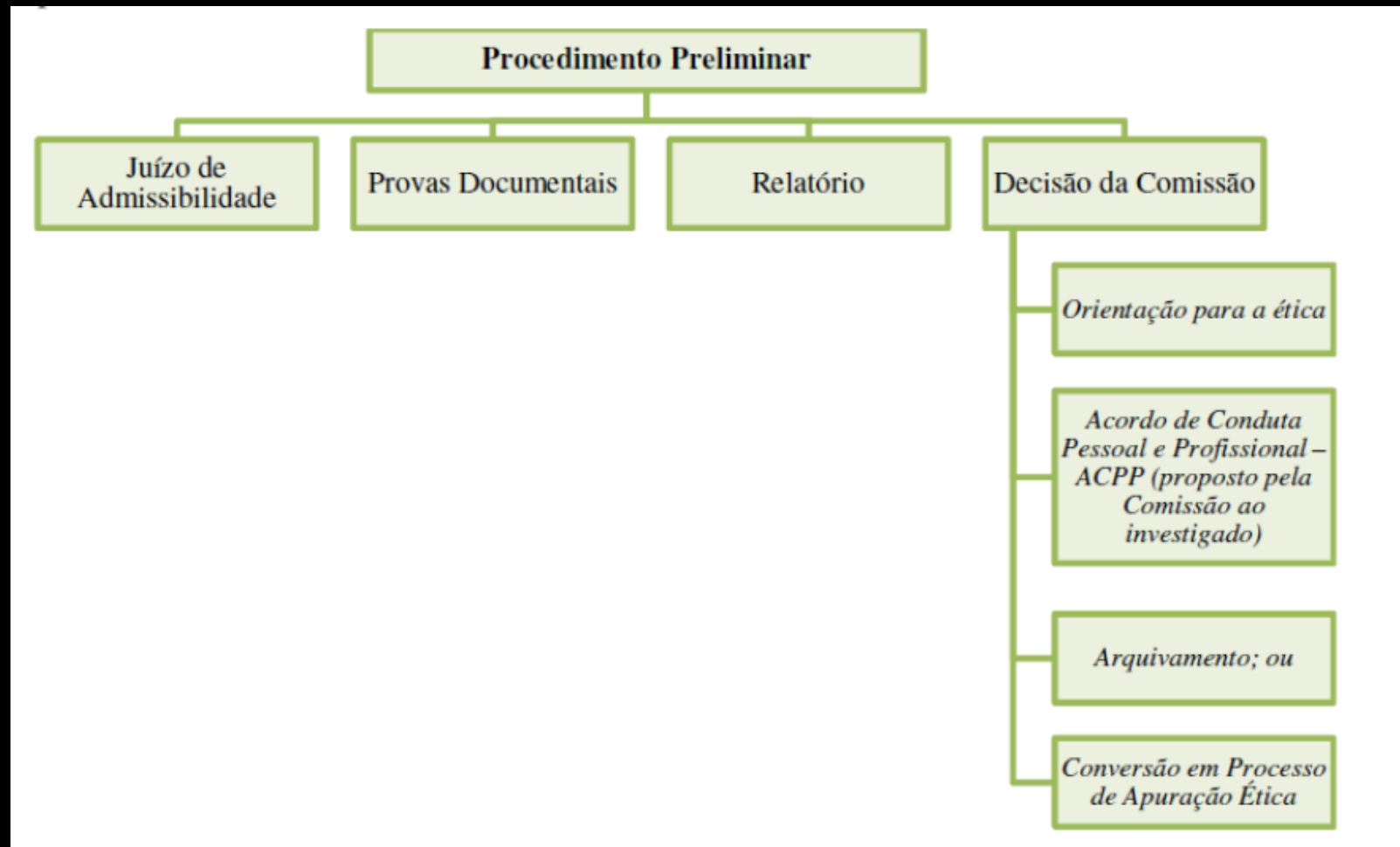
MEMBRO	FUNÇÃO
	Presidente
	Titular
	Titular
	Suplente
	Suplente
Suplente	

# Relatório de Acompanhamento do Programa de Integridade - RAPI

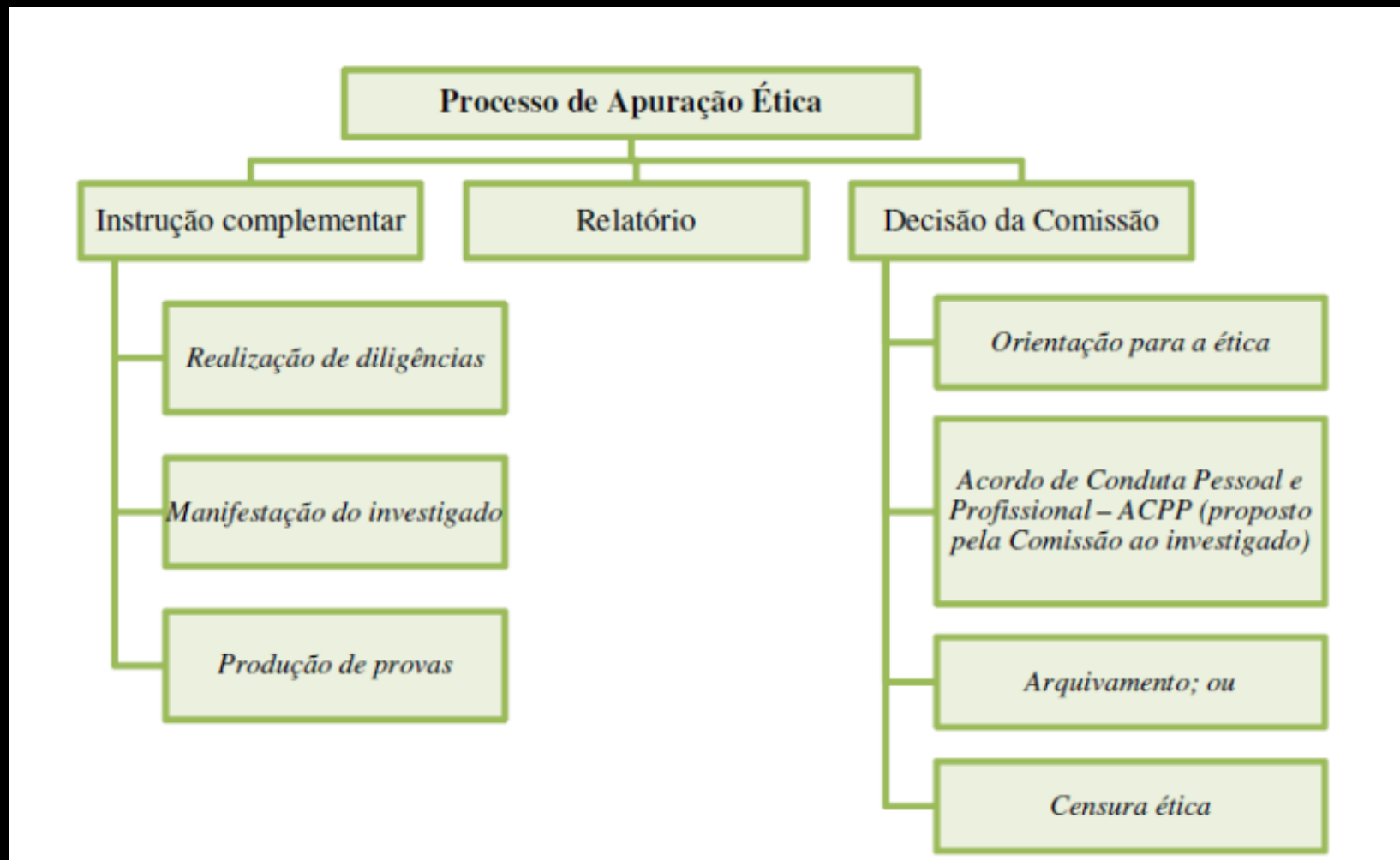
## Anexo I – Fluxo de funcionamento da Comissão de Ética.



# Relatório de Acompanhamento do Programa de Integridade - RAPI



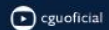
# Relatório de Acompanhamento do Programa de Integridade - RAPI



# Cadernos Temáticos

GESTÃO  
ESTRATÉGICA  
**2020 . 2023**

www.cgu.gov.br



CONTROLADORIA-GERAL  
DA UNIÃO



CONTROLADORIA-GERAL  
DA UNIÃO

**GESTÃO  
ESTRATÉGICA  
2020-2023**



<https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/64497>



# Cadernos Temáticos

## CADEIA DE VALOR INTEGRADA

A cadeia de valor integrada é a declaração gráfica do modelo de negócio da Controladoria-Geral da União através de uma visão sistêmica e integrada dos tipos de processos organizacionais (finalísticos, gerenciais e de suporte), isto é, como a CGU se organiza para cumprir com a sua missão institucional.

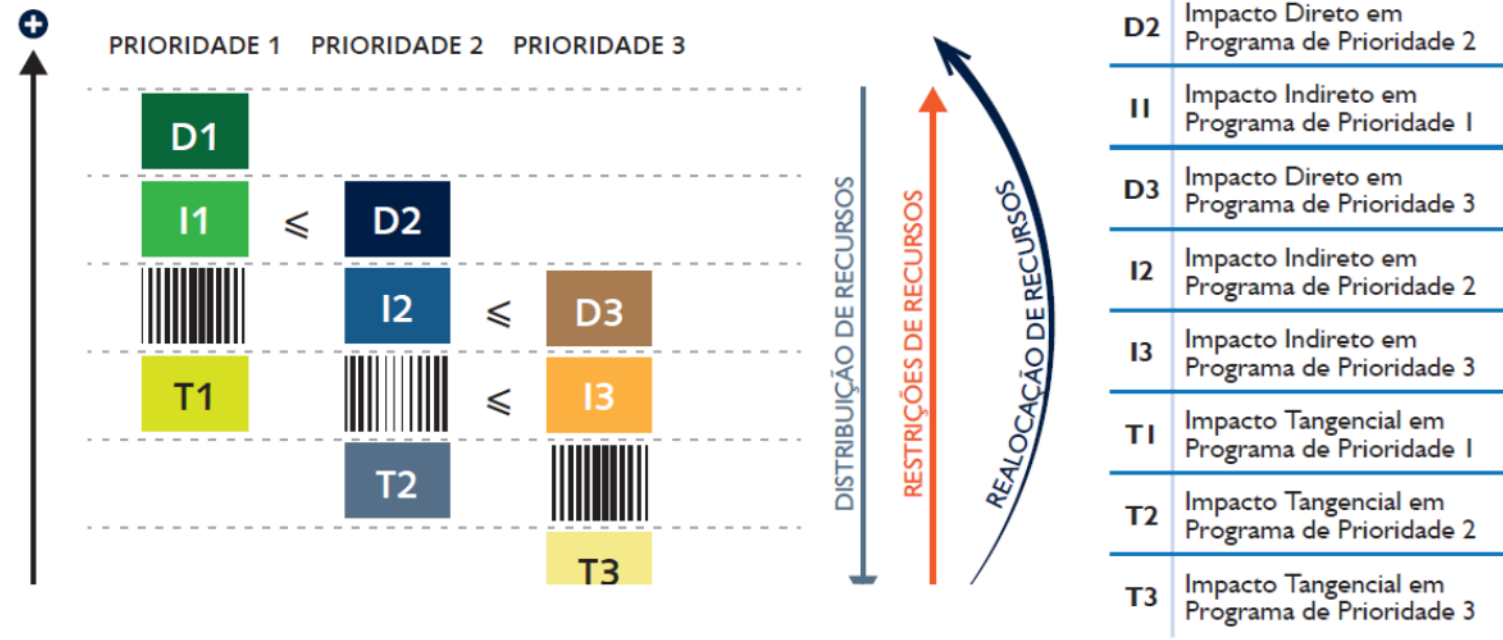
Por meio dela é possível identificar os valores públicos – benefícios gerados pela organização e entregues à sociedade – bem como os ativos utilizados para essa realização, representados pelos próprios processos de negócio, que são direcionados pela estratégia da organização, mas que também auxiliam na correção dos rumos e no redirecionamento dessa estratégia.

A cadeia de valor viabiliza a gestão de processos, instrumento de ordem para cumprir com requisitos de governança e impedir a deterioração de seus ativos através da melhoria contínua dos produtos e serviços entregues, permitindo ainda a avaliação do desempenho tático e operacional e a conexão desses resultados com indicadores estratégicos.

## HIERARQUIA DE PROCESSOS



## PRIORIZAÇÃO ESTRATÉGICA



D1	Impacto Direto em Programa de Prioridade 1
D2	Impacto Direto em Programa de Prioridade 2
I1	Impacto Indireto em Programa de Prioridade 1
D3	Impacto Direto em Programa de Prioridade 3
I2	Impacto Indireto em Programa de Prioridade 2
I3	Impacto Indireto em Programa de Prioridade 3
T1	Impacto Tangencial em Programa de Prioridade 1
T2	Impacto Tangencial em Programa de Prioridade 2
T3	Impacto Tangencial em Programa de Prioridade 3



# Código de Ética

## Standards of Ethical Conduct for Employees of the Executive Branch

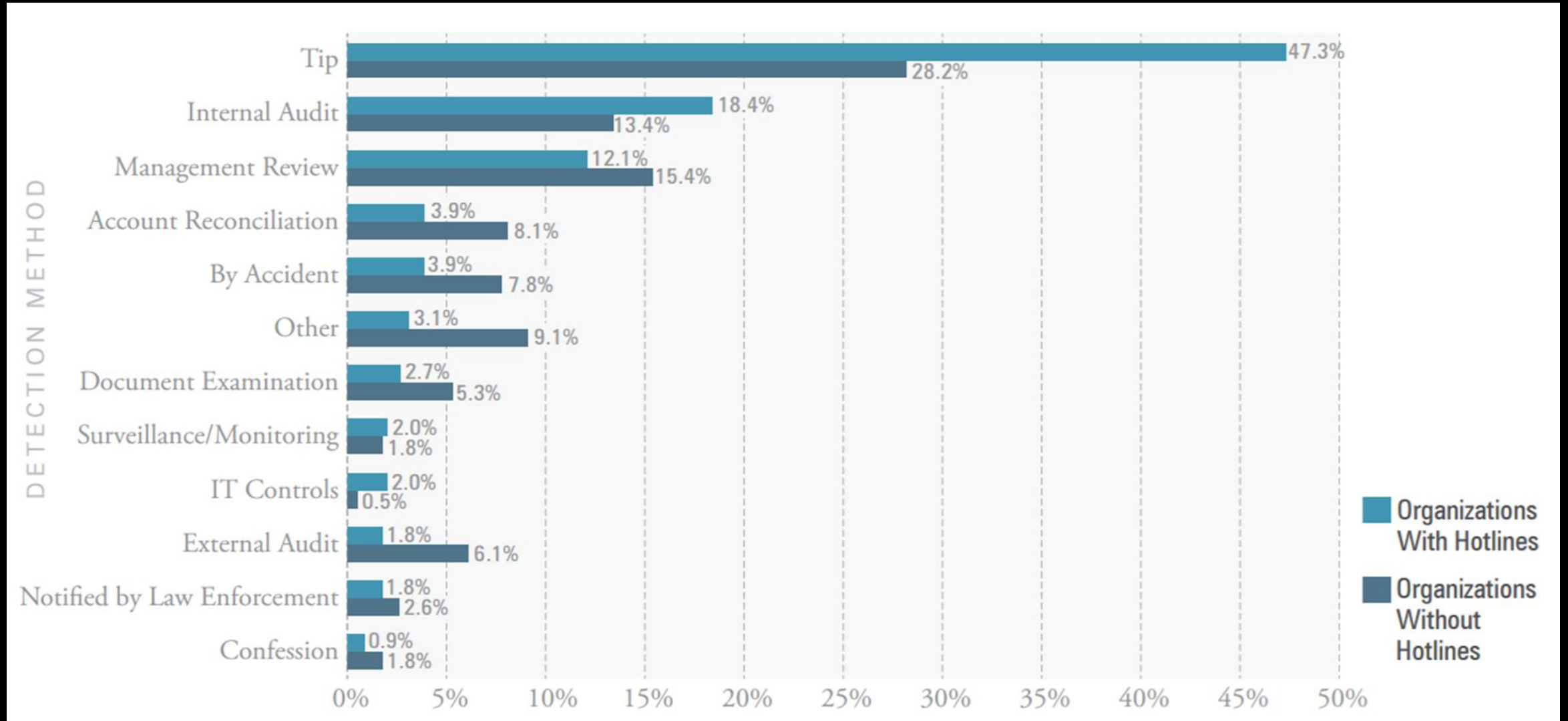
Final Regulation Issued by the  
U.S. Office of Government Ethics

Codified in 5 C.F.R. Part 2635  
As amended at 81 FR 81641 (effective January 1, 2017)

<b>SUBPART A—GENERAL PROVISIONS</b> .....	1
§ 2635.101 Basic obligation of public service.....	1
§ 2635.102 Definitions.....	2
§ 2635.103 Applicability to members of the uniformed services.....	4
§ 2635.104 Applicability to employees on detail.....	4
§ 2635.105 Supplemental agency regulations.....	5
§ 2635.106 Disciplinary and corrective action.....	6
§ 2635.107 Ethics advice.....	7
<b>SUBPART B—GIFTS FROM OUTSIDE SOURCES</b> .....	8
§ 2635.201 Overview and considerations for declining otherwise permissible gifts.....	8
§ 2635.202 General prohibition on solicitation or acceptance of gifts.....	9
§ 2635.203 Definitions.....	10
§ 2635.204 Exceptions to the prohibition for acceptance of certain gifts.....	15
§ 2635.205 Limitations on use of exceptions.....	29
§ 2635.206 Proper disposition of prohibited gifts.....	30
<b>SUBPART C—GIFTS BETWEEN EMPLOYEES</b> .....	32
§ 2635.301 Overview.....	32
§ 2635.302 General standards.....	32
§ 2635.303 Definitions.....	32
§ 2635.304 Exceptions.....	33
<b>SUBPART D—CONFLICTING FINANCIAL INTERESTS</b> .....	37
§ 2635.401 Overview.....	37
§ 2635.402 Disqualifying financial interests.....	37
§ 2635.403 Prohibited financial interests.....	43
<b>SUBPART E—IMPARTIALITY IN PERFORMING OFFICIAL DUTIES</b> .....	46
§ 2635.501 Overview.....	46
§ 2635.502 Personal and business relationships.....	47
§ 2635.503 Extraordinary payments from former employers.....	51
<b>SUBPART F—SEEKING OTHER EMPLOYMENT</b> .....	54
§ 2635.601 Overview.....	54
§ 2635.602 Applicability and related considerations.....	54
§ 2635.603 Definitions.....	56
§ 2635.604 Recusal while seeking employment.....	60
§ 2635.605 Waiver or authorization permitting participation while seeking employment.....	63
§ 2635.606 Recusal based on an arrangement concerning prospective employment or otherwise after negotiations.....	64
§ 2635.607 Notification requirements for public financial disclosure report filers regarding negotiations for or agreement of future employment or compensation.....	65
<b>SUBPART G—MISUSE OF POSITION</b> .....	68
§ 2635.701 Overview.....	68
§ 2635.702 Use of public office for private gain.....	68
§ 2635.703 Use of nonpublic information.....	70

§ 2635.704 Use of Government property.....	71
§ 2635.705 Use of official time.....	72
<b>SUBPART H—OUTSIDE ACTIVITIES</b> .....	74
§ 2635.801 Overview.....	74
§ 2635.802 Conflicting outside employment and activities.....	76
§ 2635.803 Prior approval for outside employment and activities.....	77
§ 2635.804 Outside earned income limitations applicable to certain Presidential appointees and other noncareer employees.....	77
§ 2635.805 Service as an expert witness.....	78
§ 2635.806 Participation in professional associations. [Reserved].....	79
§ 2635.807 Teaching, speaking and writing.....	79
§ 2635.808 Fundraising activities.....	88
§ 2635.809 Just financial obligations.....	91
<b>SUBPART I—RELATED STATUTORY AUTHORITIES</b> .....	92
§ 2635.901 General.....	92
§ 2635.902 Related statutes.....	92

# Canal de Denúncias



# **Metodologia de Gestão de Riscos para Integridade**



## Quadro 11: Subcategorias de riscos à integridade previstas na Metodologia de Gestão de Riscos da CGU

Subcategoria	Descrição
Conduta profissional inadequada	Deixar de realizar as atribuições conferidas com profissionalismo, honestidade, imparcialidade, responsabilidade, seriedade, eficiência, qualidade e/ou urbanidade.
Ameaças à imparcialidade e à autonomia técnica	Ser influenciado a agir de maneira parcial por pressões internas ou externas indevidas, normalmente ocorridas entre pares, por abuso de poder, por tráfico de influência ou constrangimento ilegal.
Uso indevido de autoridade	<b>Contra o exercício profissional:</b> atentar contra os direitos e garantias legais assegurados ao exercício profissional com abuso ou desvio do poder hierárquico ou sem competência legal para atender interesse próprio ou de terceiros. Ato movido por capricho, maldade, perseguição, vingança ou outra motivação que não se enquadre no princípio da moralidade dos atos da administração pública. Realizar transferência ou dispensa arbitrária de algum trabalho relevante, pressionar servidor a omitir-se, por estar exercendo suas funções fiscalizatórias (ou seja, sua atividade profissional) em órgãos do próprio Estado, exigindo o cumprimento da lei. Proceder a qualquer tentativa de obrigar o servidor a executar o que evidentemente não está no âmbito das suas atribuições ou a deixar de executar o que está previsto.
	<b>Contra a honra e o patrimônio:</b> atentar contra a honra ou o patrimônio de pessoa natural (no caso, servidor público) ou jurídica com abuso ou desvio de poder ou sem competência legal para atender interesse próprio ou de terceiros.



Nepotismo	Nomear, designar, contratar ou alocar familiar de Ministro de Estado ou de ocupante de cargo em comissão ou função de confiança para exercício de cargo em comissão, função de confiança ou prestação de serviços na CGU.
Conflito de Interesses	<b>Exercício de atividades incompatíveis com as atribuições do cargo:</b> exercer, direta ou indiretamente, atividade que em razão da sua natureza seja incompatível com as atribuições do cargo ou emprego, considerando-se como tal, inclusive, a atividade desenvolvida em áreas ou matérias correlatas.
	<b>Intermediação indevida de interesses privados:</b> atuar, ainda que informalmente, como procurador, consultor, assessor ou intermediário de interesses privados na CGU ou nos órgãos ou entidades da administração pública.
	<b>Concessão de favores e privilégios ilegais a pessoa jurídica:</b> praticar ato em benefício de interesse de pessoa jurídica de que participe o agente público, seu cônjuge, companheiro ou parentes, consanguíneos ou afins, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, e que possa ser por ele beneficiada ou influir em seus atos de gestão.
	<b>Recebimento de presentes/vantagens:</b> receber presente de quem tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe fora dos limites e condições estabelecidos em regulamento.
<b>Inobservância da quarentena:</b> nomear terceiro (não servidor de carreira na CGU) para ocupar função de direção, chefia e assessoramento ou cargo de confiança na CGU, que tenha exercido, nos 6 meses anteriores à nomeação, cargo ou emprego de ministro de Estado, de natureza especial ou equivalente, de presidente, vice-presidente e diretor, ou equivalente, de autarquias, fundações públicas, empresas públicas ou sociedades de economia mista e do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores (DAS), níveis 6 e 5 ou equivalentes, que possa gerar conflito de interesses com as atividades que serão desenvolvidas na CGU.	

Uso indevido ou manipulação de dados/informações	<b>Divulgação ou uso indevido de dados ou informações:</b> divulgar ou fazer uso de informação privilegiada, em proveito próprio ou de terceiros, obtida em razão das atividades exercidas, bem como permitir o acesso de pessoas não autorizadas a sistemas de informações da Administração Pública.
	<b>Alteração indevida de dados/informações:</b> fornecer ou divulgar dados ou informações intencionalmente de forma incorreta, incompleta ou imprecisa, bem como inserir ou facilitar a inserção de dados falsos em sistemas informatizados para atender interesse próprio ou de terceiros.
	<b>Restrição de publicidade ou de acesso a dados ou informações:</b> restringir ou retardar a publicidade ou acesso a dados ou informações, ressalvados os protegidos por sigilo, bem como extraviar ou inutilizar dados e informações para atender interesse próprio ou de terceiros.
Desvio de pessoal ou de recursos materiais	Desviar ou utilizar, em obra ou serviço particular, veículos, máquinas, equipamentos ou material de qualquer natureza, de propriedade ou à disposição de entidades públicas, bem como o trabalho de servidores públicos, empregados ou terceiros contratados por essas entidades para fins particulares ou para desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado.

# Proteção ao Denunciante

## DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 04/12/2019 | Edição: 234 | Seção: 1 | Página: 1

Órgão: Atos do Poder Executivo

### DECRETO Nº 10.153, DE 3 DE DEZEMBRO DE 2019

Dispõe sobre as salvaguardas de proteção à identidade dos denunciadores de ilícitos e de irregularidades praticados contra a administração pública federal direta e indireta e altera o [Decreto nº 9.492, de 5 de setembro de 2018](#).

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso das atribuições que lhe confere o [art. 84, caput](#), incisos IV e VI, alínea "a", da Constituição, e tendo em vista o disposto nos [art. 9º](#) e [art. 10](#) da [Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017](#),

#### DECRETA:

**Art. 1º** Este Decreto estabelece salvaguardas de proteção à identidade do denunciante de ilícito ou de irregularidade praticados contra órgãos e entidades da administração pública federal, direta e indireta, nos termos do disposto nos [art. 9º](#) e [art. 10](#) da [Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017](#).

Art. 2º O disposto neste Decreto se aplica:

- I - aos órgãos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;
- II - às empresas estatais que recebem recursos do Tesouro Nacional para o custeio total ou parcial de despesas de pessoal ou para o custeio em geral; e
- III - às empresas estatais que prestam serviços públicos, ainda que não recebam recursos do Tesouro Nacional para custeio total ou parcial de despesas de pessoal ou para o custeio em geral.

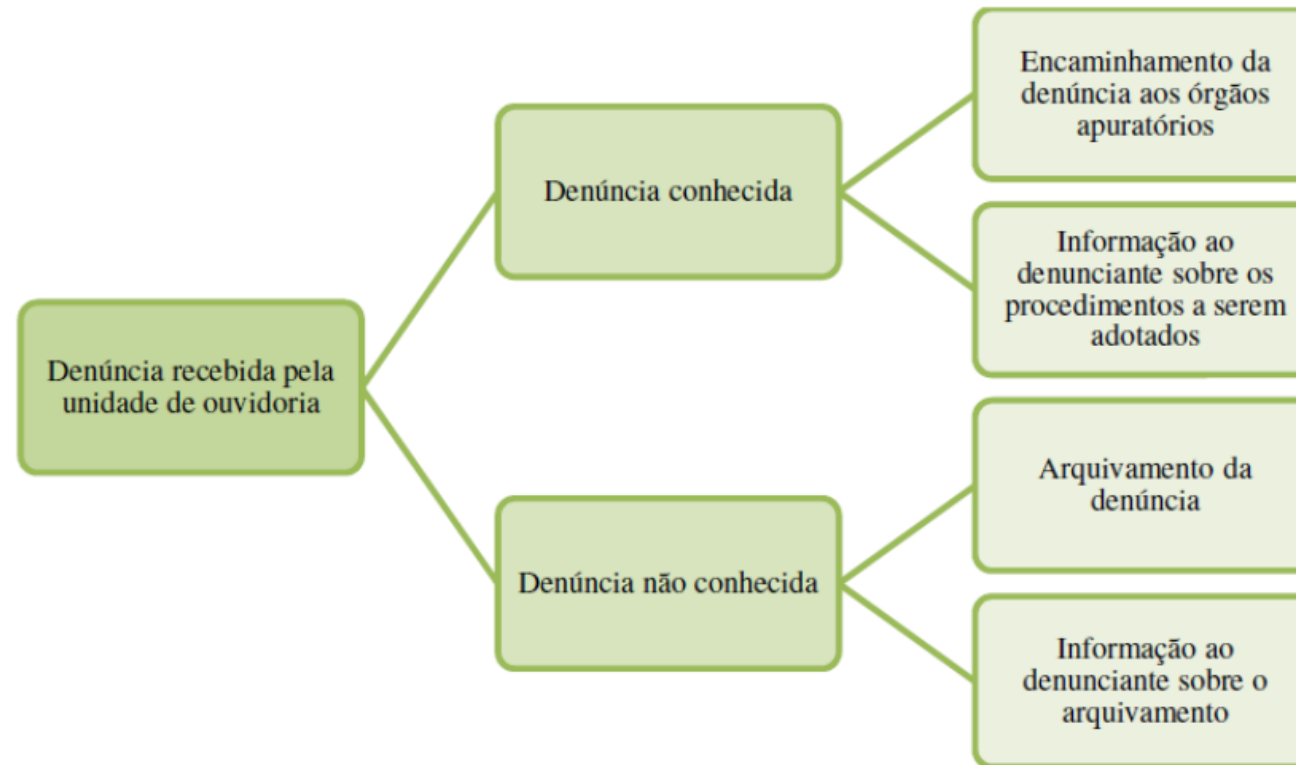
Art. 3º Para fins deste Decreto, considera-se:

- I - elemento de identificação - qualquer dado ou informação que permita a associação direta ou indireta do denunciante à denúncia por ele realizada; e
- II - pseudonimização - tratamento por meio do qual um dado perde a possibilidade de associação, direta ou indireta, a um indivíduo, senão pelo uso de informação adicional mantida separadamente pelo controlador em ambiente controlado e seguro.



# Efetivo tratamento das denúncias

A entidade utiliza a Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação (Fala.BR) e possui o fluxo (fluxo resumido, encaminhamos fluxo detalhado em anexo) a seguir para tratamento das denúncias:



# Efetivo tratamento das denúncias

O tempo médio das análises preliminares de denúncias em 2020 foi de 28 dias.

O quantitativo de denúncias recebidas em 2020 está disposto no Quadro 5.

Saldo em 1/1/2020	Entrada em 2020	Análise em 2020	Saldo em 31/12/2020
11	20	29	02

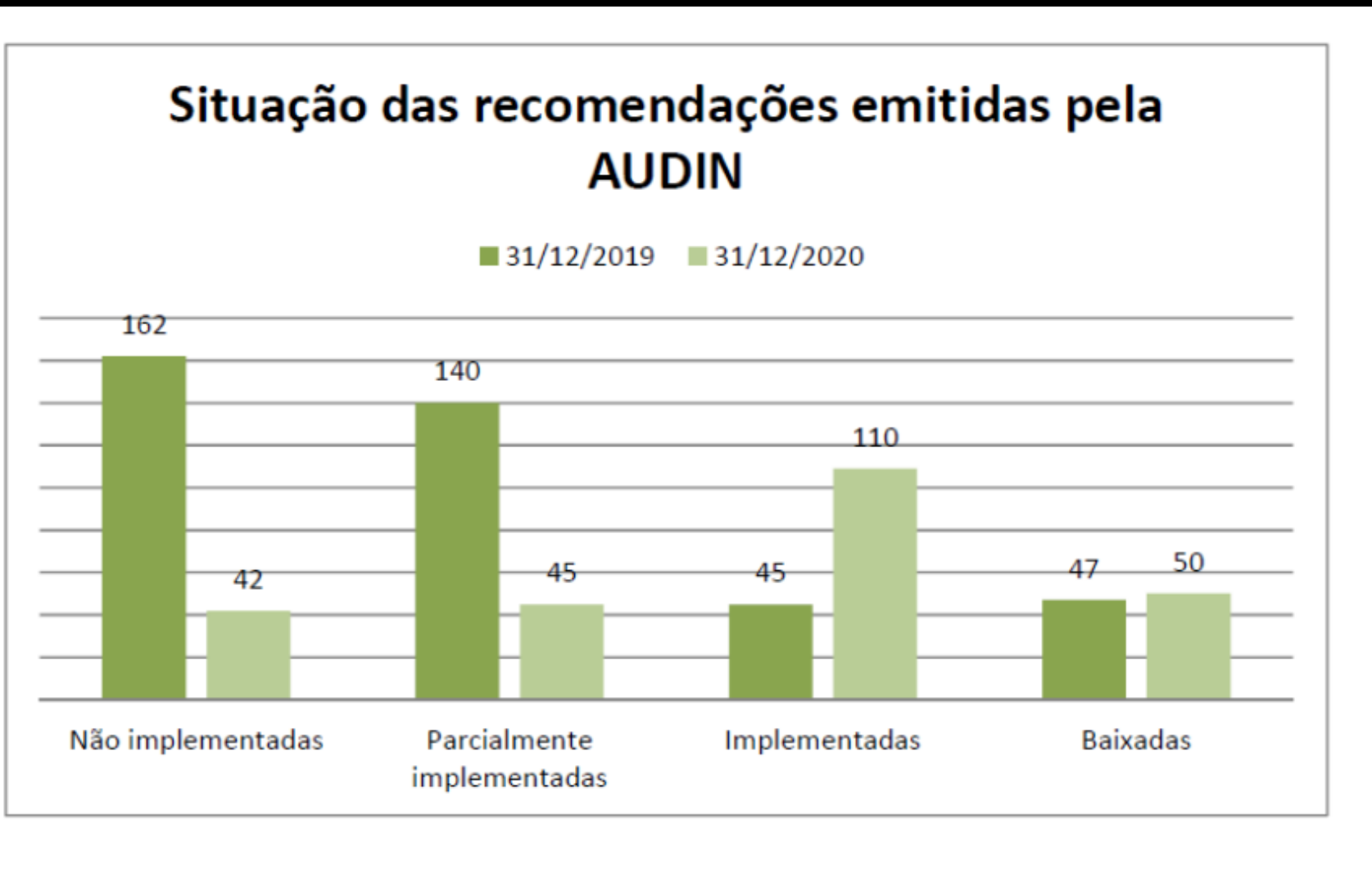
Quadro 5.

# O mito da ouvidoria que apura

A ouvidoria é a instância apropriada para realizar a triagem e não apuração. **Após a triagem, a denúncia procedente pode ter diferentes destinos: unidade de apuração/auditoria interna, comissão de ética, corregedoria, setor de pessoal, etc.**

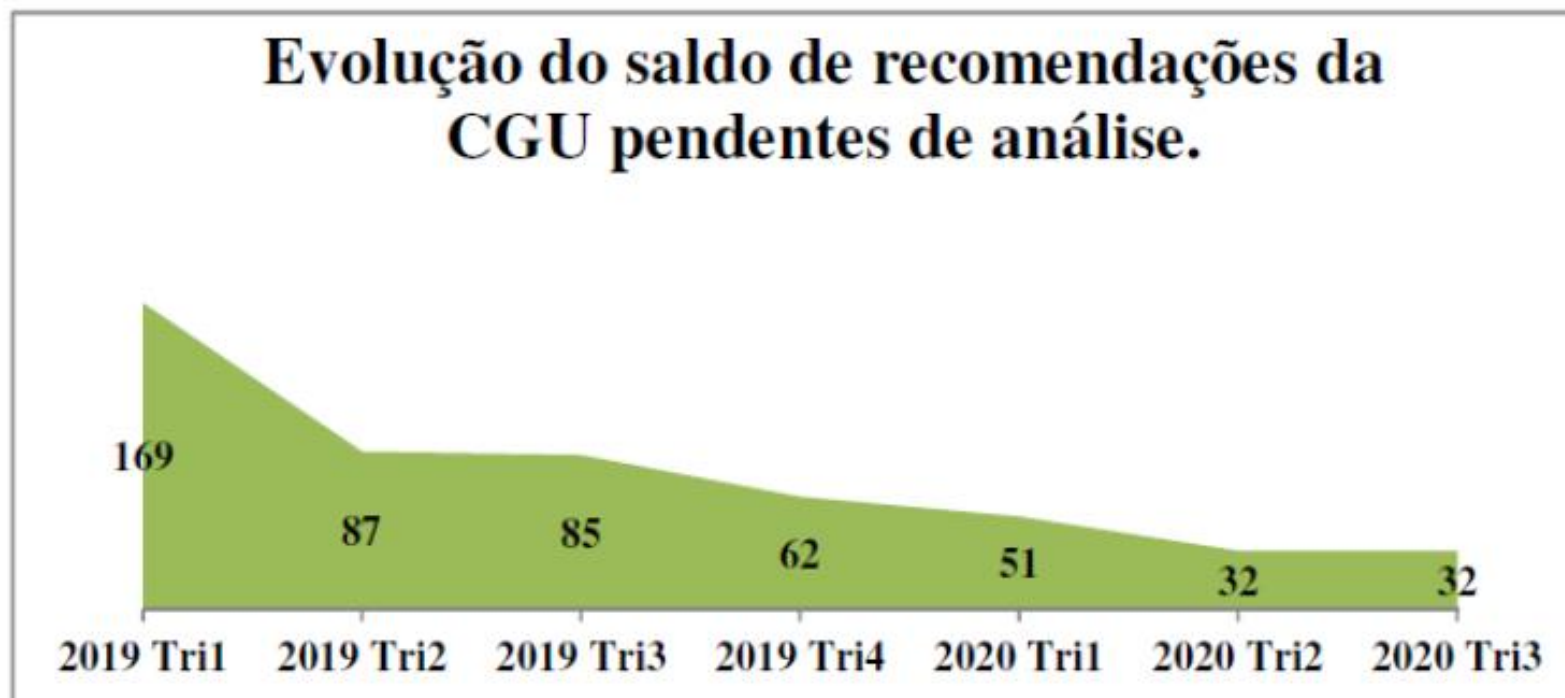
Ouvidoria é unidade de triagem e não apuração, e deve garantir a proteção ao denunciante.

# Cumprimento das recomendações



# Cumprimento das recomendações

Constata-se um aumento no grau de comprometimento com o atendimento às recomendações dos órgãos de controle, que se reflete pelo número de recomendações atendidas da Controladoria-Geral da União, conforme quadro de evolução das recomendações abaixo:



# Responsabilização dos casos graves

ITAÚ

## Itaú demite 50 funcionários que pediram auxílio emergencial

Banco considerou que ação foi desvio de conduta; empregados estavam fora do critério de elegibilidade para receber o benefício

[https://economia.estadao.com.br/blogs/coluna-do-broad/itau-demite-50-funcionarios-que-pediram-auxilio-emergencial-indevidamente/?utm\\_source=estadao:whatsapp&utm\\_medium=link](https://economia.estadao.com.br/blogs/coluna-do-broad/itau-demite-50-funcionarios-que-pediram-auxilio-emergencial-indevidamente/?utm_source=estadao:whatsapp&utm_medium=link)

# Responsabilização dos casos graves

## Nenhum dos 7.766 servidores expulsos desde 2003 saiu por mau desempenho

Demissão por desempenho ruim está na Constituição há 20 anos, mas não foi regulamentada



Eduardo Cucolo

**SÃO PAULO** O governo federal já expulsou 7.766 servidores públicos estatutários desde 2003. Nenhum deles por insuficiência de desempenho, hipótese prevista na Constituição há mais de 20 anos, mas que nunca foi regulamentada.

Os dados são da CGU (Controladoria-Geral da União), que divulga registros a partir daquela data, atualizados até novembro de 2019. O número corresponde a 0,5% do quadro atual de servidores civis.

As hipóteses para demissão de servidores federais estão previstas na Lei 8.112, de 1990.

Governo federal já expulsou 7.766 servidores\* desde 2003



Total: **7.766**

\*Servidor estatutário. Não inclui celetistas

\*\*Proceder de forma desidiosa, desleixada, desatenta

Fonte: CGU (Controladoria-Geral da União)



# Responsabilização dos casos graves

Controladoria-Geral da União

Buscar no Site



Assuntos > Notícias > 2019 > 08 > Acordos de leniência celebrados pela CGU e AGU já garantiram o pagamento de R\$ 1,5 bilhão em 2019

RESSARCIMENTO

## Acordos de leniência celebrados pela CGU e AGU já garantiram o pagamento de R\$ 1,5 bilhão em 2019

R\$ 419 milhões foram ressarcidos à União e o restante às demais entidades lesadas pelas atividades ilícitas, como a Petrobras

Publicado em 20/08/2019 11h46

Atualizado em 20/08/2019 11h48

Compartilhe: [f](#) [t](#) [l](#)



# Campanhas educativas

INSTITUCIONAL

## Ministério lança campanha de combate ao assédio moral e sexual

:::

Publicado: Terça, 13 de Outubro de 2020, 18h51 | Última atualização em Terça, 13 de Outubro de 2020, 18h53



*Iniciativa encoraja trabalhadores a denunciar pressão e constrangimento no local de trabalho; ações de conscientização serão realizadas ao longo do mês de outubro*



<https://canaldoservidor.infraestrutura.gov.br/not%C3%ADcias/10148-minist%C3%A9rio-lan%C3%A7a-campanha-de-combate-ao-ass%C3%A9dio-moral-e-sexual.html>



# Campanhas educativas

Você não quer ser essa pessoa!



A CGE-MG está de olho!

Quem fura a fila da vacina pode ser enquadrado em uma série de irregularidades punidas administrativamente e penalmente.



@controladoriamg





# Dados abertos

MENU

TESOURO NACIONAL  
TRANSPARENTE



[Home](#) > Dados Abertos

## Busca em dados abertos

Você está em uma busca especializada de dados abertos. São informações produzidas pelo Tesouro Nacional que são abertas, sem tratamento, de livre utilização e distribuição, desde que citada a fonte. Para entender exatamente como a STN chega a cada dado, leia os metadados que os acompanham. Para mais informações, [acesse esta página sobre dados abertos](#).

Procure pelo dado aberto...



### ETIQUETAS

- Ajuste Fiscal de Es... (8)
- Contabilidade Pública (14)
- Dívida Pública Federal (11)
- Estados e Municípios (27)

98 conjuntos de dados encontrados

Ordenar por: Relevância



### Análises de operações de crédito de estados e municípios

No âmbito da verificação de limites e condições para contratação de operações de crédito e garantias por governos regionais (ver Manual para Instrução de Pleitos, em...

CSV PDF JSON



Exibir todos



Cadernos\_Estrateg...pdf

# Resposta ao cidadão

Saldo em 01/01/2020	Entrada de 2020	Análise de 2020	Saldo em 31/12/2020
24	278	289	13

Quadro 2

O tempo médio de atendimento às solicitações de informações em 2020 foi de 14 a 48 dias, e o tempo médio do conjunto de órgãos/entidades do Poder Executivo Federal foi de 15 a 43 dias. A posição do IFCE no *ranking* do Painel da Lei de Acesso à Informação em 2020 foi 190º em relação aos 301 órgãos/entidades.

# Lembretes, Declarações de Ciência, Termos de Compromissos e de Sigilo

## Lei 10.180/2001

Art. 26. Nenhum processo, documento ou informação poderá ser sonegado aos servidores dos Sistemas de Contabilidade Federal e de Controle Interno do Poder Executivo Federal, no exercício das atribuições inerentes às atividades de registros contábeis, de auditoria, fiscalização e avaliação de gestão.

§ 2º Quando a documentação ou informação prevista neste artigo envolver assuntos de caráter sigiloso, deverá ser dispensado tratamento especial de acordo com o estabelecido em regulamento próprio.

§ 3º **O servidor deverá guardar sigilo** sobre dados e informações pertinentes aos assuntos a que tiver acesso em decorrência do exercício de suas funções, utilizando-os, exclusivamente, para a elaboração de pareceres e relatórios destinados à autoridade competente, **sob pena de responsabilidade administrativa, civil e penal.**

Termo de Sigilo em procesos críticos:  
auditorias, acordo de leniência.

# Repositório de Informações

1. Enunciados de Ética.
2. Pareceres da Jurídica.
3. Checklist de aquisições e outra áreas.
4. Atas.
5. Fluxos.
6. Tutoriais.



# Interações com os servidores

1. Quiz na intranet.
2. Abertura de tela.
3. E-mails em datas especiais.
4. Questionários (atenção para a divulgação tempestiva do resultado).

# Política de reconhecimento em tempo real de forma sistemática



**Max Gehringer** · 2º

Top Influencer 2020-2019 |  
Curso Virando a Chave | E...

1 sem · Editado ·

[+ Seguir](#)

Falta de reconhecimento. Por que tantos se queixam disso?

Programas de reconhecimento estão entre as principais iniciativas das equipes de Recursos Humanos.

Só que costumam ser criados para premiar ou incentivar alguns funcionários. Não todos.

Reconhecimento é o funcionário ser elogiado a qualquer momento pelo superior imediato com a mesma rapidez com que é criticado quando comete um erro.

O elogio na hora certa não precisa de um programa regulamentado. Ele é espontâneo.

O que acontece quando Recursos Humanos implanta um programa de reconhecimento é que o superior imediato transfere para esse programa algo que cabe a ele, e que se espera dele.

Dizer "parabéns" quando alguém faz um trabalho bem feito é o único tipo de reconhecimento capaz de abranger 100% dos funcionários.

Todos os demais programas tendem a premiar as exceções e servir de exemplo para os demais.

Elogiar na hora a quem merece, além de ser eficaz, é o único programa de reconhecimento com custo zero para a empresa.

E você, já reconheceu alguém hoje?

6.243

212 comentários

# Política de reconhecimento em tempo real de forma sistemática



# Elogio

O reconhecimento honesto com base em entregas e no momento oportuno é a melhor recompensa e passa a sinalização perante o grupo da direção a ser seguida.


# Premiações

AVISO DE PAUTA

## Mapa entrega prêmio Selo Mais Integridade nesta sexta-feira (5)

Publicado em 03/02/2021 16h00 | Atualizado em 04/02/2021 19h10

Compartilhe: [f](#) [t](#) [l](#)

 Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (Mapa) entrega nesta sexta-feira (5), às 9h30, o prêmio Selo Mais Integridade para empresas e cooperativas do agronegócio que implementam políticas de integridade, ética, responsabilidade social e sustentabilidade ambiental. A premiação ocorrerá no auditório da Apex-Brasil, de forma presencial e virtual, e será transmitida pelo canal do Youtube do Mapa.

A premiação terá a participação da ministra Tereza Cristina; do chefe da Assessoria Especial de Controle Interno do Mapa, Cláudio Torquato; do ministro da Controladoria-Geral da União (CGU), Wagner Rosário; do presidente da Apex-Brasil, Sergio Segovia, e do presidente da Embrapa, Celso Moretti.

Esta é a terceira edição da entrega do selo. Neste ano, 19 empresas do setor agropecuário serão premiadas, sendo que quatro delas receberão a premiação pela segunda vez e oito, pela terceira vez.

Na ocasião, serão assinados dois atos normativos.

O Mapa foi pioneiro entre os ministérios do Governo Federal na implementação de um selo setorial alinhado ao Programa de Fomento à Integridade da Controladoria-Geral da União.

“ As ações estruturadas de integridade **não se constituem um sistema antifraude**, mas **em um “sistema imunológico” da organização contra fraudes** . Como nas organizações, quando nosso sistema imunológico está fraco, está suscetível a toda sorte de comorbidades. Por outro lado, quando nosso sistema imunológico está forte, podemos até pegar uma gripe, mas a chance de se recuperar e de ser criar anticorpos aumenta consideravelmente. ”

**Giovanni Pacelli**

**Obrigado**