



Ministério da Educação
**UNIVERSIDADE
FEDERAL DO
MARANHÃO**

PPGT • PRÓ-REITORIA DE PLANEJAMENTO, GESTÃO E TRANSPARÊNCIA
COIT • Coordenação de Organização Institucional e Transparência

Relatório Final da 1ª Edição do Plano de Integridade (2020 – 2022)

Em observância ao [Decreto 9.203/2017 da Presidência da República](#) e à [Portaria nº 57/2019 da Controladoria Geral da União \(CGU\)](#), foi elaborado o Plano de Integridade da Universidade Federal do Maranhão (UFMA), aprovado pela [Resolução CONSAD nº 236, de 13 de outubro de 2020](#).

O plano visava atender às orientações estabelecidas aos órgãos e às entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional de adoção de procedimentos para o planejamento, implantação e acompanhamento de seus Programas de Integridade. O cumprimento destas orientações e a adoção do Plano de Integridade se mostraram elementos relevantes às boas práticas em governança.

O Plano de Integridade da UFMA foi elaborado em observância à estrutura organizacional da UFMA e seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2017-2021, bem como às orientações da CGU.

Nesse contexto, este relatório visa informar o cumprimento das ações planejadas no Plano de Integridade da UFMA para o ciclo 2020-2022.

AÇÕES PLANEJADAS PARA O PERÍODO 2020-2022

Considerando os esforços da Instituição no sentido de promover a Gestão da Integridade de modo efetivo, aliado ao compromisso da alta gestão, seguem abaixo as ações propostas para o ciclo 2020-2022 para promoção e otimização dos processos relacionados à Integridade:

Quadro 1 - Ações Planejadas para o Ciclo 2020 – 2022

Tema de Integridade	Responsável	Identificação do Risco	Ação de Mitigação	Prazo
Gestão	Ouvidoria	Baixa utilização dos dados gerados pela Ouvidoria para aprimoramento de processos e melhoria da Gestão.	-Apresentar relatório anual à Administração Superior com as atividades desenvolvidas pela Ouvidoria da UFMA e propostas para aprimoramento da gestão.	Dez. 2020
Acesso à Informação	Ouvidoria	Não cumprimento de prazos e demandas legais em razão da ausência de informação e da delimitação da atuação de cada área envolvida.	-Efetuar monitoramento diário do e-OUV para a cobrança 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, com responsabilização caso não respeitado o prazo.	Jan. 2021
Acesso à Informação	TODOS	Disponibilização de informações de forma insuficiente/inexistente nos meios de comunicação oficiais ou a negativa injustificada às solicitações recebidas via ouvidoria ou SIC.	-Capacitar acerca das normas referentes ao acesso à informação; -Revisar e atualizar constantemente os meios de comunicação, especialmente as páginas da internet.	Jul. 2021
Nepotismo	PROGEP	Ocorrência de nepotismo nas relações hierárquicas entre parentes.	-Implementar declaração de parentesco quando da nomeação/designação de cargo de direção ou função de confiança (Ato Declaratório).	Out. 2021
Nepotismo	PROGEP	Ocorrência de favorecimentos pessoais em situações que caracterizam nepotismo.	-Buscar alocar servidores em locais em que não haja relações de parentesco, sempre que possível. -Criar e implementar declaração de parentesco no ato de provimento (primário e secundário).	Out. 2021
Nepotismo	PROGEP	Inexistência de fluxo para tratar de nepotismo.	-Criação de fluxo de tratamento para situações de Nepotismo.	Out. 2021
Nepotismo	PROGEP / PPGT	Favorecimento de parentes, consanguíneos e afins, até o terceiro grau, ou empresas em que essas pessoas são sócias ou administradores, para contratação como mão - de - obra terceirizada.	-Cruzar as informações do servidor designado com os dos sistemas de gestão de pessoas; -Exigir declaração de que não possui parentes diretamente relacionados hierarquicamente, consanguíneos e afins, até o terceiro grau, exercendo atividade em áreas responsáveis pela licitação ou contratação de serviços de terceiros; -Conscientizar os servidores sobre as normas referentes à vedação ao nepotismo.	Dez. 2021

Tema de Integridade	Responsável	Identificação do Risco	Ação de Mitigação	Prazo
Conflito de interesses	TODOS	- Relação de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão; - Atividade privada incompatível com o cargo; - Atuar como intermediário junto à Administração.	-Cruzar as informações do servidor designado com os dos sistemas de gestão de pessoas; -Fortalecer os canais de denúncias da Universidade; -Conscientizar os servidores sobre as normas de conduta do servidor público.	Jul. 2022
Auditoria	Auditoria Interna	-Retorno insuficiente de respostas relacionadas aos relatórios e trilhas de auditorias e conformidades de competência da AUDINT e órgãos de controle interno e externo, bem como o não cumprimento dos prazos legais; -Carência de capacitação aos servidores para desenvolvimento de suas ações.	-Orientação aos setores envolvidos nas respostas e proposta de estabelecimento de normativos para os fluxos de demandas de órgãos de controle e AUDINT; -Necessidade de plano de capacitação permanente dos auditores, além de capacitações por meio de EAD-educação à distância, há a necessidade de capacitações presenciais para melhor aperfeiçoamento da equipe.	Mar. 2022
Correição	Corregedoria	Insuficiência de servidores capacitados e motivados para atuar como membros de comissões de sindicância e processos administrativos disciplinares (PAD).	-Realizar capacitações internas e externas em processo administrativo disciplinar; -Motivar a participação de servidores em trabalhos apuratórios da Corregedoria e aperfeiçoar as estratégias de reconhecimento interno para esses servidores.	Jul. 2022

Fonte: Plano de Integridade 2020-2022

RESULTADOS DAS AÇÕES DE MITIGAÇÃO

Com base no quadro anterior, seguem abaixo os resultados das ações de mitigação que a Universidade tomou em relação aos temas de integridade e seus riscos identificados.

As informações foram extraídas das respostas da PROGEPI, Ouvidoria, Corregedoria e Auditoria Interna por meio do processo SEI 23115.035059/2025-93.

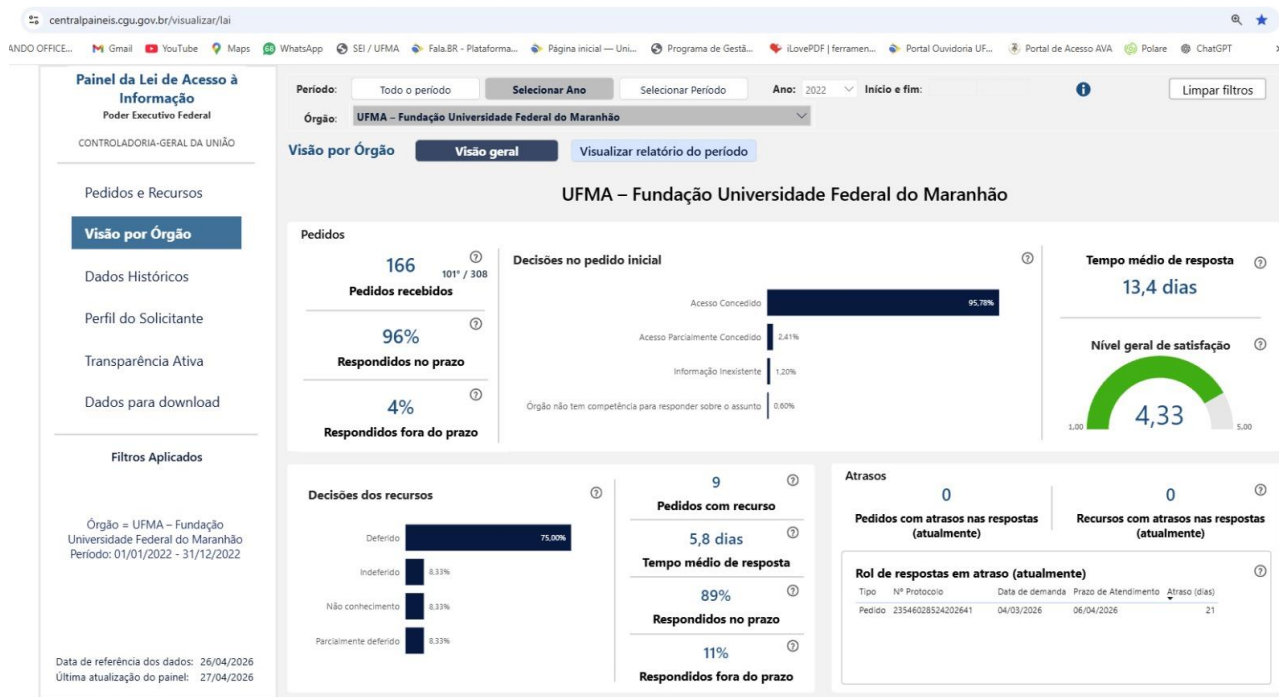
➤ **Risco identificado:** “Baixa utilização dos dados gerados pela Ouvidoria para aprimoramento de processos e melhoria da Gestão”.

✓ **Ação mitigadora:** na página institucional da Ouvidoria estão disponibilizados os [Relatórios de Gestão da Ouvidoria](#), tangente aos anos de 2018 a 2025. Assim sendo, ao clicar no link acima pode-se verificar todas as informações pertinentes, com destaque aos relatórios de 2020, 2021 e 2022.

➤ **Risco identificado:** “Não cumprimento de prazos e demandas legais em razão da ausência de informação e da delimitação da atuação de cada área envolvida”.

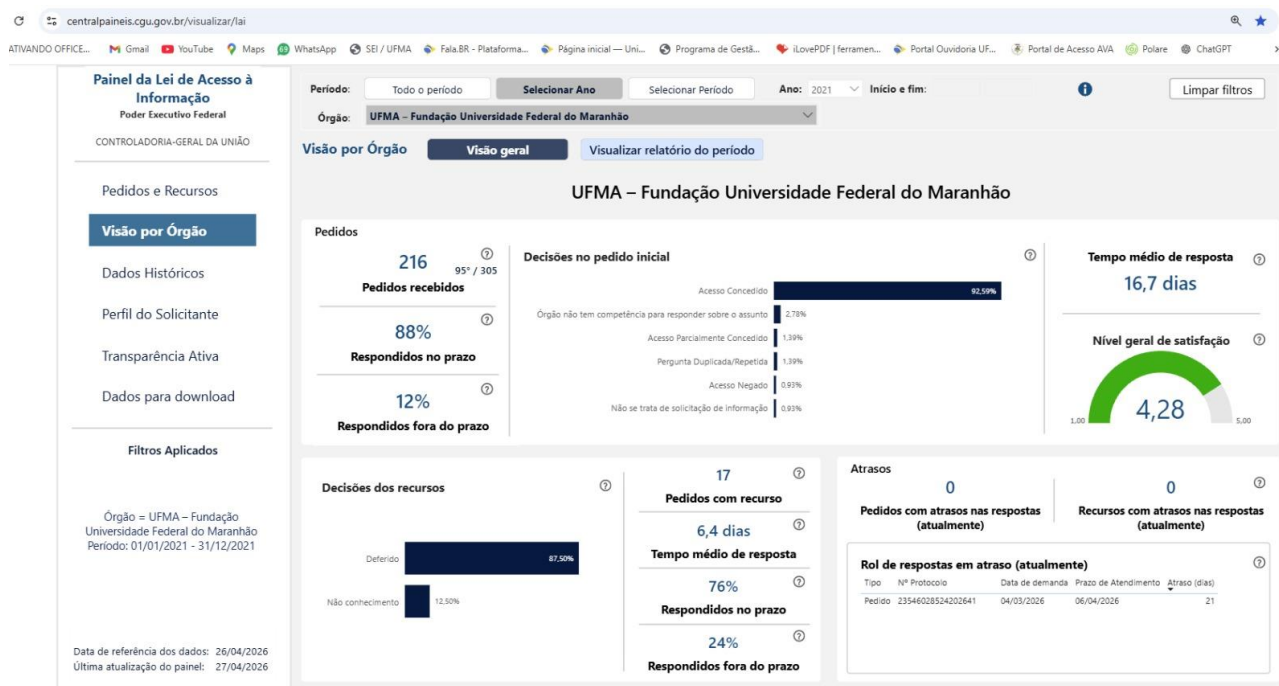
✓ **Ação mitigadora:** As ilustrações abaixo demonstram que o tempo médio de atendimento dos pedidos foi de 14 dias e que menos de 10% dos pedidos foram atendidos fora do prazo. Não foi possível identificar nas pesquisas realizadas, se à época houve alguma intervenção direta para mitigação, no entanto, consideramos esse percentual compreensível e admissível, dado a complexidade de alguns pedidos e o reduzido número de servidores em algumas unidades da Instituição.

Ilustração 1 – Painel da LAI - 2022



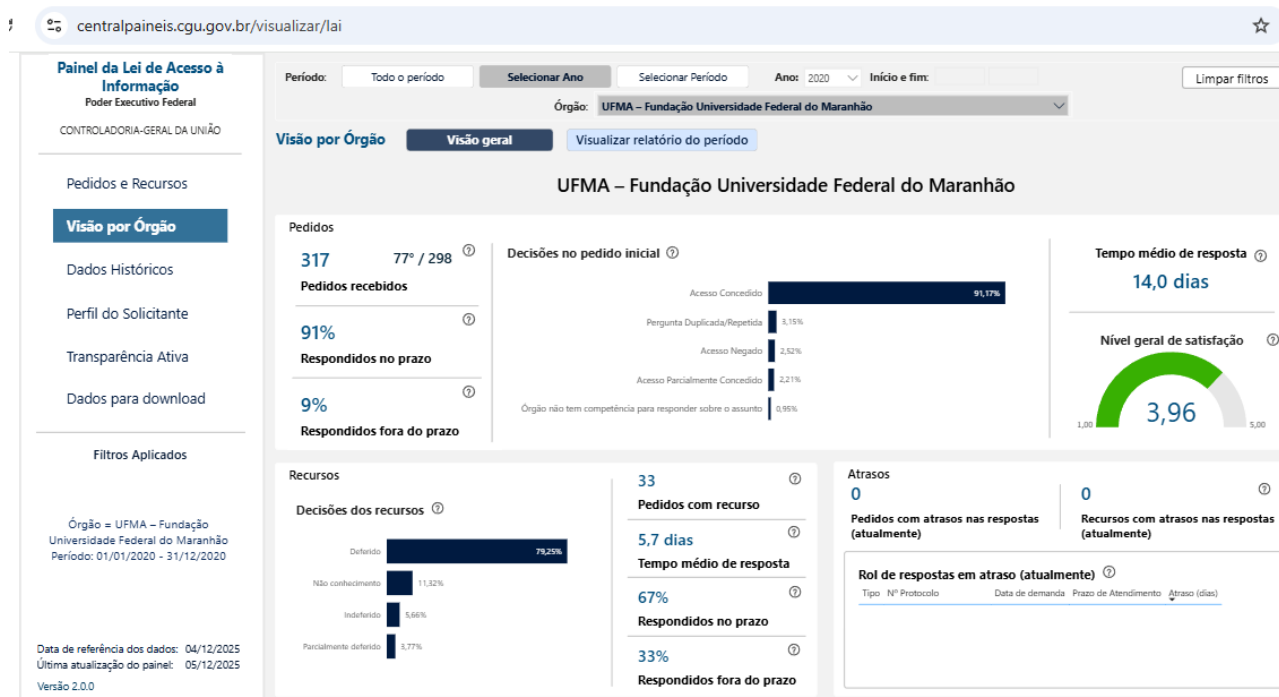
Fonte: Ouvidoria/UFMA 2025

Ilustração 2 – Painel da LAI - 2021



Fonte: Ouvidoria/UFMA 2025

Ilustração 3 – Painel da LAI - 2020



Fonte: Ouvidoria/UFMA 2025

➤ **Risco identificado:** “Disponibilização de informações de forma insuficiente/inexistente nos meios de comunicação oficiais ou a negativa injustificada às solicitações recebidas via ouvidoria ou SIC”.

✓ **Ação mitigadora:** Quanto à “Capacitar acerca das normas referentes ao acesso à informação”, não foi possível identificar se foram realizadas ações de capacitação relativas a demanda de Acesso à Informação.

Em relação à ação “Revisar e atualizar constantemente os meios de comunicação, especialmente as páginas da internet”, também não foi possível identificar se houveram revisões/atualizações na página da Ouvidoria até 2021. Somente no ano de 2022 pode-se constatar mudança da página do padrão antigo para o padrão novo, havendo a reformulação por completo da [página da Ouvidoria](#), bem como atualizações.

➤ **Risco identificado:** “Nepotismo”.

✓ **Ação mitigadora:** Por meio das tratativas contidas no processo SEI nº [23115.031324/2021-31](#), foi elaborada e publicada a [Portaria nº 1122/2023/FUMA/OEC/REITORIA/GR](#), de 02 de outubro de 2023, que institui os procedimentos e fluxos a serem adotados para prevenir e combater o nepotismo em nomeações, designações ou contratações de agentes públicos no âmbito da Universidade Federal do Maranhão – UFMA.

➤ **Risco identificado:** “Atuar como intermediário junto à Administração (Conflito de Interesses)”.

✓ **Ação mitigadora:** Quanto à ação “Fortalecer os canais de denúncias da Universidade”, no ano de 2021 foi iniciada discussão e elaborada minuta acerca do fluxo de denúncias na Instituição (Processo SEI 23115.031319/2021-28), com vistas, inicialmente, a regular os procedimentos e fluxo de denúncias, mas que impactou, posteriormente, na divulgação dos canais de denúncia, com a aprovação da [Portaria GR nº 1.061/2023-MR](#), que estabelece o fluxo de procedimentos para o tratamento de denúncias no âmbito da UFMA, amplamente divulgada às unidades administrativas e acadêmicas. No ano de 2022, como forma de fortalecimento não só dos canais de denúncia, mas também das formas de manifestação como um todo e das atividades da Unidade, foi feita uma intensa divulgação do serviço de Ouvidoria nas redes sociais, como registrado no [Relatório de Gestão da UFMA 2022 \(pág.42\)](#).

➤ **Risco identificado:** “Retorno insuficiente de respostas relacionadas aos relatórios e trilhas de auditorias e conformidades de competência da AUDINT e órgãos de controle interno e externo, bem como o não cumprimento dos prazos legais”.

✓ **Ação mitigadora:** quanto à ação “Orientação aos setores envolvidos nas respostas e proposta de estabelecimento de normativos para os fluxos de demandas de órgãos de controle e AUDINT”, a Auditoria Interna (AUDINT) só teve seu Regimento Interno aprovado em agosto de 2025, por meio da [Resolução nº 353/2025-CONSAD](#). O documento estabelece as competências e responsabilidades do setor, dos membros da equipe de auditoria e do titular da unidade. A partir desse marco normativo, a AUDINT dará início na elaboração desses fluxos processuais.

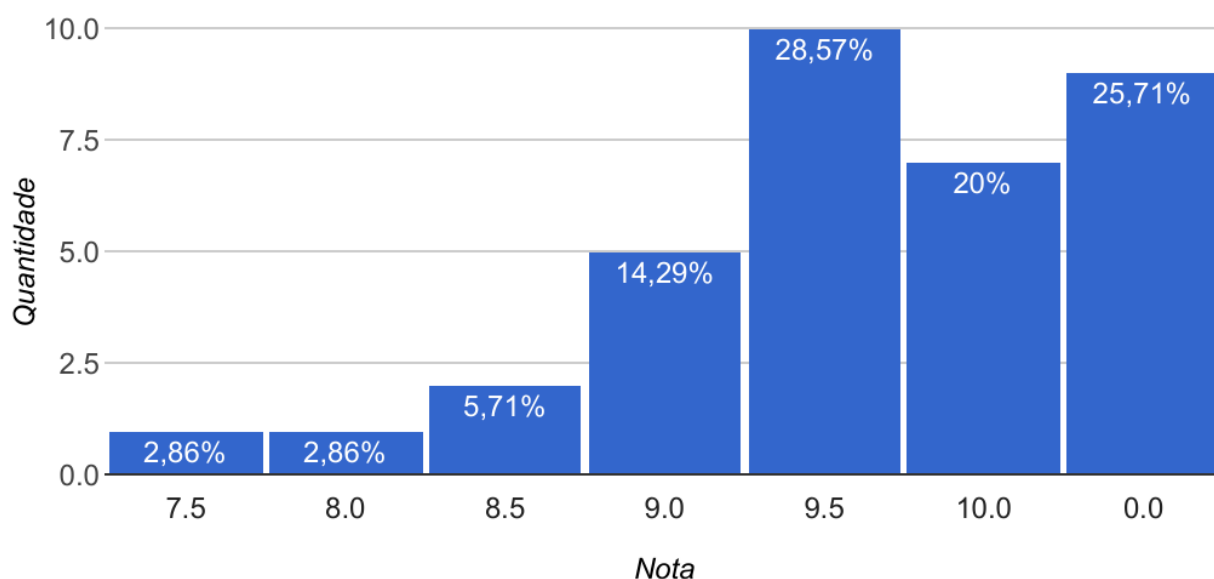
➤ **Risco identificado:** “Carência de capacitação aos servidores para desenvolvimento de suas ações”.

✓ **Ação mitigadora:** quanto à ação “Necessidade de plano de capacitação permanente dos auditores, além de capacitações por meio de educação à distância (EaD), há a necessidade de capacitações presenciais para melhor aperfeiçoamento da equipe”, no planejamento anual da Auditoria Interna é reservado um percentual da carga horária do setor para treinamento e capacitação da equipe de auditoria. Entretanto, a AUDINT ainda não possui plano de capacitação permanente.

➤ **Risco identificado:** “Insuficiência de servidores capacitados e motivados para atuar como membros de comissões de sindicância e processos administrativos disciplinares (PAD)”.

✓ **Ação mitigadora:** com base no arquivo disponibilizado pelo SIGRH (**Servidores Capacitados 2022**), foi possível verificar que, no período analisado, foi ofertado o curso Processo Administrativo Disciplinar, realizado entre 3 e 31 de outubro de 2022. O curso contou com 35 inscritos e registrou 26 concluintes, todos aprovados com frequência integral e notas variando entre 7,5 e 10. Trata-se de capacitação diretamente relacionada à atuação em comissões de sindicância e PAD, o que indica que houve mobilização institucional para formar e aperfeiçoar o quadro de servidores aptos a desempenhar tais funções.

Gráfico 1 – Notas dos servidores – Curso: Processo Administrativo Disciplinar.



Fonte: SIGRH

A partir dos dados analisados, verifica-se que houve, de fato, a execução das ações previstas no Plano de Integridade para mitigação do risco identificado. A oferta do curso específico de Processo Administrativo Disciplinar demonstra que a Instituição desenvolveu esforços para ampliar a formação de servidores aptos a compor comissões e atuar em procedimentos apuratórios.

Além disso, é possível afirmar que, à época, a PROGEP realizou a divulgação regular das ações de capacitação, como faz tradicionalmente. A comunicação ocorre por meios amplos, incluindo e-mails enviados a todos os servidores, publicações no SEI, informações no site institucional, redes sociais e avisos difundidos em grupos de comunicação interna. A estratégia institucional de divulgação contribui para alcançar maior número de servidores e reforça a política de incentivo ao desenvolvimento profissional.

Diante desse contexto e considerando o número expressivo de concluintes, tudo indica que a meta prevista no Plano de Integridade foi cumprida pelos gestores responsáveis durante o ciclo 2020-2022. Há elementos suficientes para concluir que o risco foi mitigado de maneira relevante, atendendo aos requisitos definidos no Modelo de Maturidade em Integridade Pública da Controladoria-Geral da União.