



FAUF
FUNDAÇÃO DE APOIO À
UNIVERSIDADE FEDERAL
DE SÃO JOÃO DEL-REI

PLANO DE COMPLIANCE

Abril / 2019

Fundação de Apoio à Universidade Federal de São
João Del Rei – FAUF

Desenvolvimento do plano de compliance
da FAUF - Fundação de Apoio à
Universidade Federal de São João Del Rei

Abril / 2019

Apresentação Institucional

A Fundação de Apoio à Universidade Federal de São João Del Rei - FAUF é uma entidade civil com personalidade jurídica de direito privado sem fins lucrativos, que tem por finalidade prioritária a elaboração, execução, acompanhamento e a gestão administrativa e financeira de programas e projetos de cultura, defesa e conservação do patrimônio histórico e artístico bem como de programas e projetos de pesquisa e inovação tecnológica.



Para atingir suas finalidades, a FAUF poderá desenvolver as seguintes atividades:

- Promover projetos e ações culturais e artísticas, bem como programas de apoio à arte e à cultura;
- Apoiar o desenvolvimento de atividades educacionais, de pesquisa, de ensino, extensão, de incentivo à inovação e à pesquisa tecnológica no ambiente produtivo, com vistas à capacitação, à autonomia tecnológica e ao desenvolvimento industrial do País, bem como o desenvolvimento institucional da Universidade Federal de São João Del Rei;
- Colaborar com instituições públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras em ações contempladas nos incisos I deste artigo;



FAUF
FUNDAÇÃO DE APOIO À
UNIVERSIDADE FEDERAL
DE SÃO JOÃO DEL-REI

- Realizar e patrocinar, de acordo com as normas da Fundação, eventos compatíveis com a sua natureza, isoladamente ou em conjunto com outras tais como promoção de conferências, teleconferências, palestras, simpósios, cursos, treinamentos, encontros, eventos, fóruns, seminários, dentre outros;
- Organizar e realizar vestibulares, processos seletivos, concursos públicos e outras atividades inerentes;
- Promover a edição, gerenciamento e comercialização de filmes, livros, periódicos, e outras formas de comunicação de textos, dados, som, imagens e publicações em geral;
- Apoiar atividades advindas de projetos de pesquisa, de ensino, de extensão, de cultura e de incentivo à inovação e pesquisa tecnológica, voltadas para o desenvolvimento agrícola, industrial e de serviços do país, podendo, inclusive produzir, processar e comercializar os produtos e bens oriundos dessas atividades;
- Promover e estimular apresentação de serviços à comunidade;
- Apoiar e desenvolver pesquisa básica ou aplicada de caráter científico ou tecnológico ou o desenvolvimento de novos produtos, serviços ou processos.

Para consecução de suas finalidades, a FAUF pode firmar contratos, convênios, acordos e ajustes, a título oneroso ou não, com órgãos ou entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras.

Apresentação do plano

De acordo com o Manual para implementação de programas de integridade da CGU - Controladoria Geral da União (CGU, 2017, p. 6), “instituir um programa de integridade não significa lidar com um assunto, mas valer-se de temas já conhecidos pelas organizações de maneira mais sistematizada”.

O desenvolvimento do plano de compliance da FAUF - Fundação de Apoio à Universidade Federal de São João Del Rei, busca primeiramente, institucionalizar



FAUF
FUNDAÇÃO DE APOIO À
UNIVERSIDADE FEDERAL
DE SÃO JOÃO DEL-REI

mecanismos que contribuam na definição de uma identidade para a Instituição e na sua consolidação como Fundação que apoia projetos voltados ao crescimento científico e tecnológico do país. Somado a isso, busca também incutir na rotina interna da instituição e no seu relacionamento com terceiros, clientes ou fornecedores, a cultura da transparência e a busca constante pela integridade, moralidade e eficiência na execução do recurso público.

A gestão de recursos públicos impõe a observância dos princípios que regem a Administração Pública. Os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência são de observância cogente e o plano de integridade visa promover e intensificar ações concretas e coordenadas entre os vários setores da Instituição objetivando incorporar/reforçar tais princípios nas suas práticas cotidianas e processos internos. A implementação do plano busca, a partir das práticas adotadas nos processos internos da Fundação, redirecionar e coordenar suas atividades alicerçadas em conceitos para além da legalidade, observando as formalidades normativas quando exigidas, mas objetivando, essencialmente, o empenho constante na busca pela integridade e verdade de seus processos.

O plano apresenta ações que visam despertar uma nova cultura no âmbito interno da Instituição, mas que não se limitam ao seu conteúdo. As ações podem, no decorrer de sua implementação, sofrer alterações ou acréscimos de novas, ou ainda, apresentar reformulações para fortalecer, com mais eficiência, a integridade nas práticas e ações da Instituição. A construção do plano, bem como o seu desenvolvimento dependem do esforço contínuo de toda a equipe da Fundação.

Face às particularidades da Instituição e após autoanálise prévia, o plano se desenvolverá orientado por critérios como, especificação, segregação, fixação e delegação de competências, reforçando as já existentes por meio de capacitações e treinamentos regulares, criação de controle interno, gestão participativa de setores diretamente envolvidos em questões de interesse da Fundação, diligenciamento nas contratações de pessoas físicas e jurídicas, dentre outras ações que serão expostas adiante, objetivando a mudança de cultura e fortalecimento de condutas íntegras.



FAUF
FUNDAÇÃO DE APOIO À
UNIVERSIDADE FEDERAL
DE SÃO JOÃO DEL-REI

O plano desenvolvido pela Fundação foi elaborado de forma adaptada à sua estrutura, tamanho, necessidades e características e planejado de acordo com a sua real disponibilidade em direcionar recursos humanos, bem como financeiros e materiais.

Considerando a estrutura da Fundação e a situação financeira atual, o plano de compliance será desenvolvido por membros do quadro da Instituição, sem a contratação inicial de um profissional específico ou a criação de novo setor. Após a designação da comissão e início do cronograma de atividades a Fundação, por meio de sua Diretoria executiva e da Comissão de integridade, avaliará o desempenho da comissão e se a disponibilidade e o desenvolvimento do trabalho de seus membros atende efetivamente às necessidades do plano.

O presente plano deverá ser publicado no site da Fundação e apresentado a todos os colaboradores da Fundação. Também deverá ser encaminhado para as Instituições apoiadas e à comunidade acadêmica para constante debate e atualização.

Governança e gestão

Após uma análise das experiências da Fundação, baseadas na execução de suas atividades, verificou-se que os riscos e problemas em grande parte enfrentados pela Instituição se originaram em razão da ausência do estabelecimento do propósito da Fundação, do seu cerne, o ponto de partida sobre o qual sua atuação seria direcionada, ou seja, detectou-se uma disfunção das competências ligadas à governança a prática de uma gestão limitada à execução.

De acordo com o Referencial Básico de Governança (2a versão, 2014, p. 30), do Tribunal de Contas da União “enquanto a gestão é inerente e integrada aos processos organizacionais, sendo responsável pelo planejamento, execução, controle, ação, enfim, pelo manejo dos recursos e poderes colocados à disposição de órgãos e entidades para a consecução de seus objetivos, a governança provê

direcionamento, monitora, supervisiona e avalia a atuação da gestão, com vistas ao atendimento das necessidades e expectativas dos cidadãos e demais partes interessadas”.

“Para o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa - IBGE, no documento intitulado como Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa (2015, p. 20) ‘governança corporativa é o sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas. As boas práticas de governança corporativa convertem princípios básicos em recomendações objetivas, alinhando interesses com a finalidade de preservar e otimizar o valor econômico de longo prazo da organização, facilitando seu acesso a recursos e contribuindo para a qualidade da gestão da organização, sua longevidade e o bem comum (Plano de Integridade da Controladoria Geral do Estado de Minas Gerais, 1ª edição, maio 2018, p. 21).

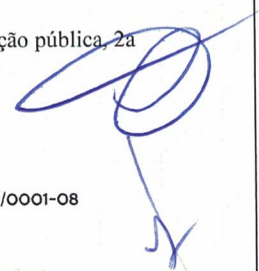
A seguir o ciclo¹ das ações de governança e gestão, e sua interdependência.



De acordo com Dias, Luiz Eduardo²

¹ Figura retirada do Referencial básico de governança do TCU aplicável a órgãos e entidades da administração pública, 2ª versão, Brasília, 2014

² Governança Corporativa em Fundações de apoio. Viçosa, MG, 1ª edição, 2018.





FAUF
FUNDAÇÃO DE APOIO À
UNIVERSIDADE FEDERAL
DE SÃO JOÃO DEL-REI

A adoção de práticas de governança traz benefícios diretos e indiretos a depender do quanto a instituição está comprometida com seus valores, visão, missão, negócio e compliance. São eles: melhorias no processo de tomada de decisão, ou seja, decisões tomadas após discussões, reflexões e pontos de vistas distintos trazendo um caráter menos pessoal; maior proteção de todas as partes envolvidas diretamente com a administração das fundações; gestão mais profissional e com maior comprometimento por parte dos colaboradores; preservação e melhoria da reputação da organização; aumento da confiança de clientes e financiadores, conseqüentemente, da captação de recursos e maior transparência.

Completa ainda o referido autor que

uma das grandes vantagens de um modelo de governança eficaz é o compartilhamento de decisões complexas entre o Conselho de Administração e a Diretoria Executiva, transferindo o posicionamento pessoal para uma posição de colegiado. Essa transferência pode ser explicitada no regimento da FA, reforçando a estrutura de governança por meio de delegações claras de escopo de gestão entre as duas instâncias administrativas.

Nesse sentido, é medida a ser adotada e sugerida no plano de que as atribuições estatutárias do Conselho Curador da Fundação sejam revistas ou reforçadas, com o intuito de buscar uma interferência maior do Conselho em decisões de elevado interesse da Fundação. Nesse sentido, temas ligados ao mercado de atuação, tipos de recursos/projetos a serem geridos e estratégias de busca de projetos/recursos pela Fundação devem ser submetidos à análise do Conselho curador.



FAUF
FUNDAÇÃO DE APOIO À
UNIVERSIDADE FEDERAL
DE SÃO JOÃO DEL-REI

Tal orientação visa afastar decisões pessoais e singulares da Direção em relação à busca de recursos e prioriza a tomada de decisões compartilhadas pelos órgãos da Fundação, visando minimização de riscos, a sustentabilidade e longevidade da Fundação.

Normatização

O compliance tem seu fundamento na normatização brasileira e em especial, nas diretrizes principiológicas estabelecidas na Constituição Federal. Em que pese ser a Fundação uma Instituição de caráter privado, por apoiar projetos cujos recursos são de fonte pública, sua atuação deve estar pautada nos mesmos princípios e normas que regem a atividade administrativa.

A origem do termo compliance vem do verbo (em inglês) “to comply”, ou seja “agir de acordo com uma ordem, um conjunto de regras ou um pedido”³. Agir em conformidade com normas e princípios, evitando a ocorrência dos atos lesivos previstos na Lei 12.846/13. O agir vai além de condutas objetivas, visa propiciar um ambiente íntegro de tal modo que se privilegie condutas efetivamente transparentes e comprometidas com a completa probidade nas relações.

Para Dias, Luiz Eduardo⁴, são benefícios de um programa de compliance:

- prevenção de danos à imagem e à reputação da fundação;
- redução do número de ações judiciais e processos administrativos;
- reduz conflitos com apoiada;
- minimização de riscos e perdas financeiras;
- agregação de valor à fundação através de implementação da ética nos negócios;
- reconhecimento por parte de financiadores (internacionais);
- proporciona aos colaboradores e clientes maior segurança.

³(CambridgeEnglishDictionary)(<http://www.administradores.com.br/noticias/cotidiano/afinal-o-que-significa-compliance/123578/>)

⁴ Governança corporativa em fundações de apoio. Viçosa, MG, 1a edição, 2018, p. 58



FAUF
FUNDAÇÃO DE APOIO À
UNIVERSIDADE FEDERAL
DE SÃO JOÃO DEL-REI

A Lei federal 12.846/13, conhecida como Lei anticorrupção, prevê a responsabilização objetiva, no âmbito civil e administrativo, de pessoas jurídicas que praticam atos lesivos contra a Administração Pública nacional ou estrangeira, prevendo em seu artigo 5º os atos que se submetem à responsabilização objetiva prevista na norma. O Decreto Federal 8.420/15, que regulamenta a Lei, traz em seu art. 41, o conceito do programa de integridade, definido como:

Programa de integridade consiste, no âmbito da pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Portanto, o programa de integridade é um conjunto de medidas anticorrupção, ferramentas efetivas adotadas pela empresa para prevenção, detecção e remediação dos atos lesivos previstos na lei 12.845/13.

“... é possível conceituar, de forma bem simples, as ferramentas de integridade como os diversos instrumentos de gestão criados, desenvolvidos e implementados, internamente, com a finalidade precípua de garantir à entidade estar efetivamente em compliance com todos os aspectos normativos, regulatórios e morais que regulamentam sua atuação”⁵.

O Decreto mineiro n. 46.782/15, dispôs sobre o processo administrativo de responsabilização, previsto na Lei Federal n. 12.846/13, no âmbito da Administração

⁵ Complicance no Terceiro Setor - Controle e Integridade nas Organizações da Sociedade civil, São Paulo, Editora Elevação, 2018, p. 177.

Pública do Poder Executivo Estadual. Como incentivo à adoção de medidas anticorruptivas, o programa de integridade é considerado, por força do §1o do art. 16 do Decreto estadual, instrumento que orienta a dosimetria das sanções aplicáveis às pessoas jurídicas enquadradas nos atos previstos na norma. Portanto, além de fomentar a cultura da integridade na Instituição, tanto interna como externamente, o programa de integridade também funciona como atenuante de sanções.

Aliado ao esforço legislativo de imposição e incentivo à criação de um ambiente em compliance, o Decreto mineiro 47.185/17 dispôs sobre o PMPI - Plano Mineiro de Promoção da Integridade. Conforme parágrafo único do art. 1o, “o PMPI tem como pilares a ética, a probidade e o respeito às normas que regulamentam as relações entre a administração pública e o setor privado”.

O Programa de integridade se assenta em 5 pilares⁶:

- Comprometimento e apoio da alta direção – fomentar cultura ética e de respeito às leis. A falta de compromisso da alta direção resulta no descompromisso dos demais funcionários. O apoio permanente e o compromisso da alta direção com a criação de uma cultura de ética e integridade na empresa é a base de um programa de integridade efetivo.
- Instância responsável pelo Programa de Integridade – autonomia, independência, imparcialidade, recursos humanos, materiais e financeiros.
- Análise de perfil e riscos – a empresa deve conhecer seus processos e sua estrutura organizacional, identificar sua área de atuação e principais parceiros de negócio, seu nível de interação, com o setor público – nacional ou estrangeiro – e consequentemente avaliar os riscos para o cometimento dos atos lesivos da Lei n. 12.846/13.

⁶ Fonte : Programa de integridade – Diretrizes para empresas privadas (CGU – Controladoria Geral da União)

- Estruturação das regras e instrumentos – com base no perfil da empresa estruturar código de conduta e ética, políticas e procedimentos de prevenção de irregularidades

- Estratégias de monitoramento contínuo – definir procedimentos de verificação da aplicabilidade do Programa de Integridade ao modo de operação da empresa e criar mecanismos para que as deficiências encontradas em qualquer área possam realimentar continuamente seu aperfeiçoamento e atualização.

O Programa de compliance não se resume, portanto, a criar regulamentos internos, código de ética e conduta, canais de denúncia ou setores especializados. Seu objetivo maior é inculcar na Instituição a ideia da busca pela constante conformidade ética e legal nos seus processos e nas suas relações negociais.

Nesse sentido, reforçam José Eduardo Sabo Paes e Airton Grazioli⁷,

“Com efeito, como visto no item anterior, por diversas razões já apresentadas, é necessário às entidades buscar e especialmente manter um sistema de governança corporativa interno, garantindo-lhes estar em compliance, ou seja, “de acordo”, com todas as regras a si aplicáveis, sejam de natureza legal, regulamentar, abrangidas também as de ordem moral”.

Estruturando o programa

As ações previstas no plano e abaixo detalhadas serão desenvolvidas pela comissão de integridade, colaboradores da Instituição e diretoria. As ações serão programadas e haverá uma cronologia para sua implementação, conforme será previsto adiante na execução do plano.

⁷ Compliance no Terceiro Setor - Controle e Integridade nas Organizações da Sociedade Civil, São Paulo, Editora Elevação, 2018, p. 187

As ações sintetizadas do plano estão abaixo descritas:

- Apresentação do plano e treinamento sobre sua finalidade, propósito, objetivos e o que se espera de todos os colaboradores da Fundação.
- Redefinição dos setores da Fundação;
- Elaboração de seu organograma;
- Reavaliação de sua missão, visão e valores em conformidade com à sua disposição estatutária;
- Especificação, segregação e fixação das competências dos Setores da Fundação a ser incluída no Plano de cargos;
- Elaboração de normativos, tais como Código de conduta e ética;
- Manual de contratações;
- Capacitações e qualificações;
- Promoção de ciclos de palestras e estudos com o objetivo de passar detalhadamente o conteúdo das normativas, a todos os integrantes dos quadros funcionais da organização, sem distinção quanto a função que exerçam;
- Munir os colaboradores com os documentos para que fiquem cientes dos direitos, deveres e possibilidade de responsabilização de seus atos.
- Avaliação das competências/colaboradores;
- Plano de benefícios, cargos e salários;
- Gestão participativa de setores diretamente envolvidos em questão de interesse da Fundação;
- Diligenciamento nas contratações de pessoas físicas e jurídica (Código de ética - nepotismo, partes relacionadas);
- Política de recrutamento e seleção;
- Controle interno e auditoria externa;
- Comitê de análise de risco;
- Análise/reanálise das funções do Conselho Curador da Fundação;
- Transparência;
- Mecanismos de controle social;
- Arquivo;
- Canais internos
- Ouvidoria - canal de denúncia;



FAUF
FUNDAÇÃO DE APOIO À
UNIVERSIDADE FEDERAL
DE SÃO JOÃO DEL-REI

- Monitoramento contínuo, fiscalização e atualização do plano (compartilhar o monitoramento do plano com os setores da Fundação, controle semanal, mensal ou pontual, diante do surgimento de algum problema que exija tratamento imediato).
- Busca de certificações;

Autoanálise da organização

A primeira fase do plano será destinada à identificação do cerne da Fundação, seus objetivos alinhados ao seu Estatuto e os limites de sua atuação no mercado. Essa análise, comparada com as atividades atuais desenvolvidas pela Fundação, objetivará manter ou realinhar a atuação da Instituição. A definição do campo de atuação objetiva também eliminar as zonas de maior risco para o cometimento de atos lesivos de que trata a Lei 12.846/13 no desenvolvimento das atividades da Fundação.

Para que a Fundação se mantenha coerente com seus objetivos estatutários, projetos que se apresentem para sua gestão e que não façam parte de seu *know how*, ou que apesar de fazerem se caracterizam como de risco pela subjetividade ou falta de normatização, deverão passar pela análise do Comitê de análise de risco, criado para avaliação de projetos, que emitirá parecer escrito.

Para fins de compatibilizar as suas atividades às normas que assegurem a integridade dos procedimentos, mas que também assegure qualidade nos serviços, será oportunizado, nessa primeira fase, o espaço para o cliente se manifestar em relação aos serviços da Fundação e seus procedimentos, de modo que as críticas construtivas possam ser avaliadas do ponto de vista da gestão e, em sendo o caso, incluídas, em atualização ao plano.

Nesse momento deverá ainda ser realizado um levantamento/análise de riscos e perfil da Instituição baseados na sua atividade, bem como nos problemas detectados



FAUF
FUNDAÇÃO DE APOIO À
UNIVERSIDADE FEDERAL
DE SÃO JOÃO DEL-REI

na gestão do recurso público. Para esse levantamento, deverão ser realizadas reuniões internas com os colaboradores da Fundação.

“... como se sabe, toda entidade, cujo objetivo é manter uma atuação eficiente, deve ter suas diretrizes bem traçadas e definidos no Estatuto Social e nos demais regulamentos internos, cujo conteúdo será válido e vinculará a atividade a ser desenvolvida, se observados os mandamentos legais incidentes. É dizer, ao formular o plano estratégico de atuação, simples “instrumento” por meio do qual as entidades traçam suas diretrizes operacionais, elas devem pautar-se no ordenamento jurídico como um todo, tomando o cuidado de não desobedecer qualquer norma legal. Como afirmado, por meio do planejamento estratégico concretizam-se os objetivos previstos no estatuto, indicando as metas, diretrizes operacionais, atividades, projetos, parcerias e todos os pontos que efetivamente representam a atuação material da entidade em favor da sociedade”⁸

A autoanálise da Fundação será iniciada por colaboradores da Fundação que identificarão os riscos da área de trabalho respectiva, por meio de estudos de casos, reuniões e entrevistas. As falhas internas detectadas, apontamentos sobre a estrutura, forma de trabalho e processos internos, complementarão as ações do plano, reforçando a estratégia desenhada pela Comissão ou inserindo novas ações ao plano para serem executadas, em atualização à primeira versão. Para o desenvolvimento desse trabalho serão utilizados os relatórios de consultoria emitidos pelo grupo de professores do Departamento de Ciências Econômicas e Contábeis - DECAC da UFSJ - Universidade Federal de São João Del Rei que passam a fazer parte integrante desde plano.

⁸ Compliance no Terceiro Setor - Controle e Integridade nas Organizações da Sociedade Civil, São Paulo, Editora Elevação, 2018, p. 158

Execução do plano de ação

1) Reestruturação interna

- Reavaliação de sua missão, visão e valores em conformidade com o Estatuto da Fundação.
- Redefinição dos setores da organização;
- Elaboração de seu organograma;
- Especificação, segregação e fixação das competências dos Setores da Fundação a ser incluída no Plano de cargos.

Essa fase inicial de implementação do plano, será coordenada pela comissão de integridade da Fundação e os trabalhos serão desenvolvidos com toda a equipe, incluindo colaboradores e Conselho diretor.

2) Código de ética e conduta, manuais e normatizações internas

- Manual de procedimentos e contratações da Fundação: esse manual deve conter o fluxo dos procedimentos internos da Fundação, de forma integrada pelos seus Setores. Na parte que trata das contratações deverá disciplinar a gestão dos contratos celebrados pela Fundação e estabelecer rol de diligências a serem realizadas de forma prévia à celebração de contratos - due diligence;
- Código de conduta e ética: a minuta deverá ser submetida à discussão de todos os colaboradores, aos conselhos, diretor e curador da Fundação. Tem caráter obrigatório e para o efetivo cumprimento de suas regras a comissão de integridade deverá realizar sua apresentação e posterior treinamento sobre suas regras. Deve ser amplamente acessível ao público externo, em especial aos parceiros de negócio e clientes e o Conselho diretor juntamente com a comissão de integridade lhe dará efetivo cumprimento;
- Munir os colaboradores com os documentos para que fiquem cientes dos direitos, deveres e possibilidades de responsabilização de seus atos.

Todos os atos de regulamentação interna que fazem parte dessa fase de implementação do plano deverão ser publicados no sítio eletrônico da Instituição, bem como encaminhados a terceiros que de alguma forma se relacionam com a Fundação, tais como clientes, fornecedores, comunidade acadêmica da Instituição apoiada, objetivando total transparência e divulgação ampla da política de regulamentação interna.

3) Controle interno e comitê de análise de risco

“A implementação de um sistema de controle garante segurança e estabilidade na gestão. Ela evita a possibilidade de uma alteração eventual do quadro diretivo prejudicar o regramento de controle e, por consequência, o próprio planejamento. Com isso a entidade será capaz de manter a integridade de suas atividades, pois poderá mapear as eventuais inconformidades e adotar as necessárias medidas para sua correção”⁹.

- Controle interno por meio de auditoria externa periódica, com relatórios trimestrais que subsidiem a execução do plano de integridade, sua reavaliação, monitoramento e alteração. Criação de políticas e procedimentos para mitigar os riscos;
- Operacionalização do comitê de análise de risco institucionalizado;
- Análise/reanálise das funções do Conselho Curador da Fundação;

4) Transparência, ouvidoria e mecanismos de controle social

- Transparência - análise do acórdão 1178/18 e site transparência da Fundação;
- Ouvidoria - canal de denúncia;
- Mecanismo de controle social - Mecanismos de controle social - divulgação site FAUF - direito de petição, canal de acesso ao cidadão, perguntas e respostas frequentes.

⁹ Compliance no terceiro setor. Controle e integridade nas organizações da sociedade civil. Airton Grazioli, José Eduardo Sabo Paes. - São Paulo: editora Elevação, 2018, p. 168

5) Políticas de RH

“... todas as entidades se manifestam e atuam por meio de pessoas. A obviedade da afirmação não seria apresentada neste momento se não houvesse um propósito mais abrangente. A importância da referida premissa não está em entender sua definição em si, mas, sim, em compreender que o sucesso ou o fracasso de uma organização está diretamente relacionado com as pessoas que a integram, razão pela qual é possível afirmar com segurança ser imprescindível que todas as Organizações da Sociedade Civil trate do assunto gestão de pessoas como parte importante do modelo de governança corporativa”¹⁰.

Tratar o assunto da gestão de pessoas: equilíbrio entre a busca dos objetivos e valorização a ser conferida a todos os colaboradores, o que permitirá uma sinergia interna, serviços mais eficientes e rigidez na execução das competências.

Nesse sentido, essa fase se desenvolverá para o alcance dos seguintes objetivos:

- Política de recrutamento e seleção;
- Avaliação das competências dos colaboradores;
- Plano de benefícios, cargos e salários;

Treinamentos e capacitações dos colaboradores ocorrerão antes, durante toda a implementação do programa e após. Portanto, essa ação não está vinculada a item específico do plano de ação. “O treinamento pode ocorrer de distintas maneiras, como a simulação de práticas, estudos de casos, grupos de discussão, palestrantes internos e externos. Também deverão ser realizados treinamentos motivacionais. Enfim, é fundamental que existam mecanismos de reciclagem de conhecimentos e, principalmente, de questionamentos e discussões que possam aumentar a eficiência do Programa de Compliance”¹¹.

¹⁰ Compliance no terceiro setor. Controle e integridade nas organizações da sociedade civil. Airton Grazioli, José Eduardo Sabo Paes. - São Paulo: editora Elevação, 2018, p. 200

¹¹ Dias, Luiz Eduardo, Governança Corporativa em fundações de apoio. Viçosa, MG. 2018, p. 67

A realização de capacitações, treinamentos e cursos gratuitos serão obrigatórios a todos os colaboradores ou, dependendo da especificidade, limitado aos colaboradores da área respectiva. O código de conduta e ética regulamentará a realização de cursos e treinamentos e as penalidades para o colaborador que se negar a realizá-los.

6) Tratamento, fluxo de documentos e arquivo

- Arquivo;

Será tratado o tema relativo aos documentos produzidos pela Fundação.

7) Certificações

Após a adoção de todas as medidas contempladas no plano e efetiva mudança de cultura da Fundação, com a realização de um ambiente organizado e alinhado com os objetivos da Fundação, a Instituição deverá buscar certificações voltadas à área de compliance.

8) Ações contínuas

As ações a seguir serão desenvolvidas de forma contínua:

- Comunicação;

A comunicação funcionará como ferramenta de divulgação do plano de integridade e das fases de sua implementação, visando publicizar as novas práticas adotadas pela Fundação buscando a mudança de concepção, interna e externa, sobre a atuação da Fundação.

A comunicação também abrange ações de divulgação de sua Política diretamente ao Poder Público, com quem mantenha relação contratual e também aos seus clientes. Essa comunicação deve caminhar ao lado das ações de desenvolvimento do plano. A comunicação também desempenhará uma função importante na



FAUF
FUNDAÇÃO DE APOIO À
UNIVERSIDADE FEDERAL
DE SÃO JOÃO DEL-REI

divulgação de procedimentos que precisam ser alterados e publicizados em larga escala pela fundação.

- canais internos;

Os canais internos funcionam como mecanismos de controle. Por meio deles os colaboradores internos da Fundação poderão apresentar opiniões, críticas, sugestões, denúncias e outros tipos de manifestações.

O canal interno incentiva a relação transparente entre os colaboradores internos e a Instituição, promove a reanálise constante dos procedimentos internos por meio das manifestações dos internos e funciona como incentivo à participação dos colaboradores na criação de um ambiente íntegro e contribui na motivação do profissional.

“... vale conferir que criar instrumentos e incentivar a participação de todos os colaboradores na administração da entidade não é apenas uma boa prática de governança corporativa, mas também um termômetro de efetividade das medidas de integridade adotáveis na gestão das entidades do Terceiro Setor”¹².

- Gestão participativa de gestores;
- Promoção de ciclo de palestras;
- Capacitações e qualificações;
- Estratégias de monitoramento contínuo;

A execução do plano será acompanhada/fiscalizada, e o monitoramento se dá por meio de feedbacks internos, da Comissão e das auditorias, que embasaram a atualização do plano e sua constante readequação às necessidades internas de correção de falhas detectadas em procedimentos. Portanto, essa fase não é estanque e caminha ao lado das demais ações do plano.

¹² Compliance no terceiro setor. Controle e integridade nas organizações da sociedade civil. Airton Grazioli, José Eduardo Sabo Paes. - São Paulo: editora Elevação, 2018, p. 185



FAUF
FUNDAÇÃO DE APOIO À
UNIVERSIDADE FEDERAL
DE SÃO JOÃO DEL-REI

“Deve-se avaliar regularmente a efetividade de seu plano de integridade para identificar as áreas que necessitam de modificação ou de reforço. O monitoramento permite a instituição determinar para onde direcionar seus esforços¹³”.

Os critérios de avaliação do plano serão elaborados pela Comissão de integridade tendo por base o Manual prático de avaliação de programa de integridade em PAR da Controladoria Geral da União.

“O monitoramento pressupõe a existência de indicadores que vão qualificar o sistema de compliance, mostrando seu desempenho e necessidades de ajustes. Esses indicadores podem estar relacionados com processos ou advindos de mecanismos como canais de denúncia, por exemplo, (0800, linha direta com o presidente, caixas de recados, e-mail etc)”¹⁴.

Cronograma de execução

1ª etapa do plano - mês de maio de 2019 - Reestruturação interna da Fundação

1a ação

- Reavaliação de sua missão, visão e valores;

2a ação

- Redefinição dos setores da Fundação;
- Elaboração de seu organograma;

3a ação

- Especificação, segregação e fixação das competências.

4a ação

1a reunião - apresentação inicial do Estatuto da Fundação, reforçando seus objetivos, bem como apresentação da missão da fundação e sua forma de gestão;

¹³ Plano de Integridade da CGE - Controladoria Geral do Estado de Minas Gerais, 1ª edição, maio 2018, p. 19

¹⁴ Dias, Luiz Eduardo, Governança corporativa em fundações de apoio. Viçosa, MG, 1ª edição, 2018, p. P. 67



FAUF

FUNDAÇÃO DE APOIO À
UNIVERSIDADE FEDERAL
DE SÃO JOÃO DEL-REI

2ª reunião - realizada em até uma semana após a primeira, destina-se a apresentação, pelos colaboradores da Fundação de questões pertinentes à sua atuação ou ainda de casos específicos da gestão de projetos, como forma de difundir e reforçar o conhecimento e os procedimentos internos, bem como levantar problemas detectados na gestão.

Essa etapa será desenvolvida com a realização de reuniões envolvendo todos os colaboradores da Fundação.

2ª etapa do plano - meses de junho, julho e agosto de 2019 - normatizações internas

1a ação

- Manual de procedimentos internos;

2a ação

- Código de ética e conduta

(diligência nas contratações de pessoas físicas e jurídicas - código de ética, nepotismo e partes relacionadas);

- Munir os colaboradores com os documentos para que fiquem cientes dos direitos, deveres e possibilidades de responsabilização de seus atos.

Essa etapa será desenvolvida com a realização de reuniões envolvendo todos os colaboradores da Fundação. Ao final, para que os colaboradores da Instituição tenham ciência de seus direitos e deveres, inclusive possibilidade de responsabilização pelos seus atos, serão realizados treinamentos internos com o fim de reforçar as normas do Manual de procedimentos e do código de ética e conduta elaborado pela Fundação.



3ª etapa do plano - meses de setembro, outubro e novembro de 2019 - Controle e auditoria

- Controle interno e auditoria externa;
- Comitê de análise de risco - estruturação e funcionamento;

Nessa etapa serão discutidos mecanismos de controle que podem ser instituídos nos setores com o fim de evitar problemas já detectados na gestão de projetos. Também deverá ser implementada/contratada auditoria externa de procedimentos para subsidiar a avaliação da gestão e de eventuais riscos.

Será analisado ainda, do ponto de vista operacional, o Comitê de análise de risco, instituído em ata do Conselho Curador. Será definido como vai se dar o desenvolvimento de sua função e em qual momento e quais projetos e decisões da Diretoria Executiva serão submetidos à análise do comitê.

Essas etapas também serão trabalhadas pela comissão de integridade, direção executiva e conselho curador. Também haverá o envolvimento de todos os colaboradores da Fundação, no que for cabível.

4ª etapa do plano - meses de dezembro de 2019 e janeiro de 2020

- Transparência
- Ouvidoria - canal de denúncias
- Mecanismo de controle social

Os três itens pertencem à mesma temática, que é dar transparência às ações ligadas à gestão de recurso público pela fundação. A transparência será trabalhada junto à reformulação do site transparência da Fundação, alinhado ao novo manual de procedimentos, construído na 2ª etapa. O canal de denúncia deverá ser implementado, juntamente com mecanismos de controle social que juntos,



FAUF
FUNDAÇÃO DE APOIO À
UNIVERSIDADE FEDERAL
DE SÃO JOÃO DEL-REI

constituem instrumentos que consolidam o direito do cidadão participar efetivamente da gestão de recursos públicos.

Essa etapa também será desenvolvida por meio de reuniões entre todos os colaboradores da Fundação e, se for o caso, visando ao melhor andamento e produtividade das reuniões, com participação apenas representativa dos setores. Para discutir o item transparência e fazer os devidos encaminhamentos, as reuniões terão como pauta inicial recente acórdão do TCU (1.178/2018) e o site da transparência da Fundação.

5ª etapa do plano - meses de fevereiro, março e abril de 2020

- Política de recrutamento e seleção;
- Avaliação das competências dos colaboradores;
- Plano de benefícios, cargos e salários;

Essa etapa será desenvolvida pela Gerência da Fundação, acompanhada pela comissão de integridade e de assessoramento técnico especializado, bem como por meio de reuniões com todos os setores da Fundação.

6ª etapa do plano - meses de maio e junho de 2020

- Arquivo

Essa etapa será desenvolvida por meio de reuniões com todos os colaboradores da Fundação e por meio de assessoramento técnico.

7ª etapa do plano - mês de julho de 2020

- Certificações



FAUF
FUNDAÇÃO DE APOIO À
UNIVERSIDADE FEDERAL
DE SÃO JOÃO DEL-REI

Após a realização de todas as etapas e a implementação de todas as ações previstas, buscar possíveis qualificações e certificações.


As ações abaixo serão desenvolvidas constantemente e não estão inseridas em apenas uma etapa do plano, são elas:

- Estratégias de monitoramento contínuo – definir procedimentos de verificação da aplicabilidade do Programa de compliance ao modo de operação da fundação e criar mecanismos para que as deficiências encontradas em qualquer área possam realimentar continuamente seu aperfeiçoamento e atualização;
- Capacitações e qualificações;
- Promoção de ciclos de palestras;
- Gestão participativa dos gestores;
- Canais internos;
- Comunicação.

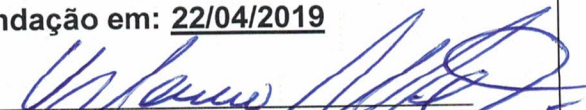
Considerações finais

O plano de compliance da FAUF - Fundação de Apoio à Universidade Federal de São João Del Rei surge em um momento no qual a Instituição busca se reerguer, se manter e recomeçar. O momento é pertinente e a mudança de cultura necessária. A partir de sua implementação a Instituição se compromete, como já vem o fazendo, a efetivamente aplicar os princípios constitucionais estabelecidos em seu Estatuto, bem como orientar, treinar e qualificar seu quadro para que a governança e a gestão executem suas competências e funções baseadas nas normas que regem as atividades da Fundação e acima de tudo pautadas pela transparência e ética.

Plano aprovado pela Diretoria Executiva da Fundação em: 22/04/2019



Prof. Bezarat de Souza Neto D.Sc
Presidente da FAUF
Fundação de Apoio à Universidade
Federal de São João Del Rei



Prof. Glauco Manuel dos Santos M.Sc
Diretor Administrativo-financeiro
Fundação de Apoio à Universidade
Federal de São João Del Rei

Referências

Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292 p. BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil.

Código das melhores práticas de governança corporativa. 5.ed. / Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. - São Paulo, SP: IBGC, 2015¹.

Complicance no Terceiro Setor - Controle e Integridade nas Organizações da Sociedade civil, São Paulo, Editora Elevação, 2018.

Decreto mineiro 46.782/15².

Decreto mineiro 47.185/17 (PMPI - Plano Mineiro de Promoção da Integridade)³.

Governança Corporativa em Fundações de apoio. Viçosa, MG, 1a edição, 2018.

Lei federal 12.846/13⁴.

Manual para implementação de programas de integridade da CGU - Controladoria Geral da União - orientações para o setor público, Brasília, julho de 2017⁵.

Plano de Integridade da Controladoria Geral do Estado de Minas Gerais, 1a edição, maio 2018⁶.

Programa de integridade – Diretrizes para empresas privadas da Controladoria Geral da União, Brasília, setembro de 2015⁷.

Referencial Básico de Governança do Tribunal de Contas da União aplicáveis a órgãos e entidades da administração pública, 2a versão, Brasília, 2014⁸.

¹ <https://conhecimento.ibgc.org.br/Lists/Publicacoes/Attachments/21138/Publicacao-IBGCCodigo-CodigodasMelhoresPraticasdeGC-5aEdicao.pdf>

² <http://www.pge.mg.gov.br/images/stories/downloads/decretos/decreto-46782.pdf>

³ <http://www.age.mg.gov.br/images/stories/downloads/decretos/decreto-47.185.pdf>

⁴ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm

⁵ https://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/manual_profip.pdf

⁶ http://controladoriageral.mg.gov.br/phocadownload/arquivos_diversos/pdf/Plano_de_Integridade_CGE_2018.pdf

⁷ <https://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf>

⁸ [file:///C:/Users/user/Downloads/Referencial%20b_sico%20de%20governan_a%20\(1\).PDF](file:///C:/Users/user/Downloads/Referencial%20b_sico%20de%20governan_a%20(1).PDF)