# INTEGRIDADE PÚBLICA RELATÓRIO TÉCNICO PARA ELABORAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA E DO PLANO DE INTEGRIDADE NAS **IFES** Por Fernando José de Albuquerque Jorge da Silva Correia-Neto Alessandra Carla Ceolin

# Sumário

BASE NORMATIVA PARA IMPLEMENTAÇÃO DE UM PROGRAMA E PLANO DE INTEGRIDADE NO ÂMBITO FEDERAL	05
SUPORTE DA ALTA ADMINISTRAÇÃO & MONITORAMENTO E AUDITORIA (GESTÃO DA INTEGRIDADE)	10
GESTÃO DE RISCOS DE INTEGRIDADE	21
CÓDIGO DE CONDUTA E PRÁTICAS DE COMPLIANCE	30
CONTROLES INTERNOS	37
TREINAMENTO E COMUNICAÇÃO	46
CANAIS DE DENÚNCIA (OUVIDORIA)	50
INVESTIGAÇÕES INTERNAS (CORREGEDORIA)	57
DUE DILIGENCE (DILIGÊNCIA PRÉVIA)	67

# Apresentação

A Portaria nº 57, de 4 de janeiro de 2019, em seu art. 1º, determina que os órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional instituam um Programa de Integridade que demonstre o comprometimento da alta administração, compatível com a natureza, porte, complexidade, estrutura e área de atuação de cada instituição. No mesmo artigo, § 2º, está previsto que a instituição do Programa de Integridade ocorrerá em fases, formalizada por meio de um Plano de Integridade.

Segundo os artigos 4°, 5° e 7° da Portaria n° 57/2019:

- Na primeira fase, deve ser constituída uma unidade de gestão da integridade;
- Na segunda fase, é necessária a aprovação do Plano de Integridade; e
- Na terceira fase, deve-se executar e monitorar o Programa de Integridade com base nas medidas definidas no Plano de Integridade.

Considerando essa exigência normativa, elaborou-se este Guia para orientar servidores e equipes responsáveis pela gestão da integridade, especialmente aqueles que assumem tal responsabilidade pela primeira vez em Instituições Federais de Ensino Superior (IFES). O Guia apresenta os passos iniciais para a construção do Programa de Integridade e na elaboração do respectivo Plano. Com o amadurecimento da equipe responsável ao longo do tempo, tanto o Programa quanto o Plano de Integridade podem ser aprimorados e ajustados de acordo com as peculiaridades da instituição.

A Portaria nº 57/2019, em seu art. 2º, define:

- Programa de Integridade: conjunto estruturado de medidas institucionais voltadas à prevenção, detecção, punição e remediação de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos e de conduta; e
- Plano de Integridade: documento aprovado pela alta administração, que organiza as medidas de integridade a serem adotadas em determinado período, sujeito a revisões periódicas.

Assim, o Programa de Integridade envolve as unidades organizacionais, as comissões e os comitês, responsáveis pelas ações e pela efetividade da integridade institucional. O Plano de Integridade, por sua vez, materializa formalmente o Programa ao consolidar, em documento público, as práticas e medidas que serão adotadas.

Além disso, os Programas de Integridade são compostos por diretrizes — também chamadas de componentes ou funções de integridade. Essas diretrizes são geridas por instâncias específicas (unidades organizacionais, comissões, comitês, setores), que executam e monitoram ações para prevenir, detectar e remediar desvios, promovendo confiança, liderança e equidade perante a sociedade e demais partes interessadas; e esse conjunto coordenado de ações e instâncias constitui o sistema de integridade, que fundamenta os Programas de Integridade (Barreto; Vieira, 2021; Fernandes-Netto; Pacelli, 2024).

O presente Guia está estruturado em nove capítulos: o primeiro apresenta o referencial normativo para implementação do Programa e elaboração do Plano de Integridade. Já, os demais capítulos trazem orientações práticas para o desenvolvimento dessas etapas, organizadas de acordo com cada diretriz de integridade. Assim, o segundo capítulo aborda duas diretrizes: suporte da alta administração e, monitoramento e auditoria (gestão da integridade). Os capítulos subsequentes tratam, respectivamente, das diretrizes: gestão de riscos de integridade; código de conduta e práticas de *compliance*; controles internos; treinamento e comunicação; canais de denúncia (ouvidorias); investigações internas (corregedoria); e *due diligence* (diligência prévia).

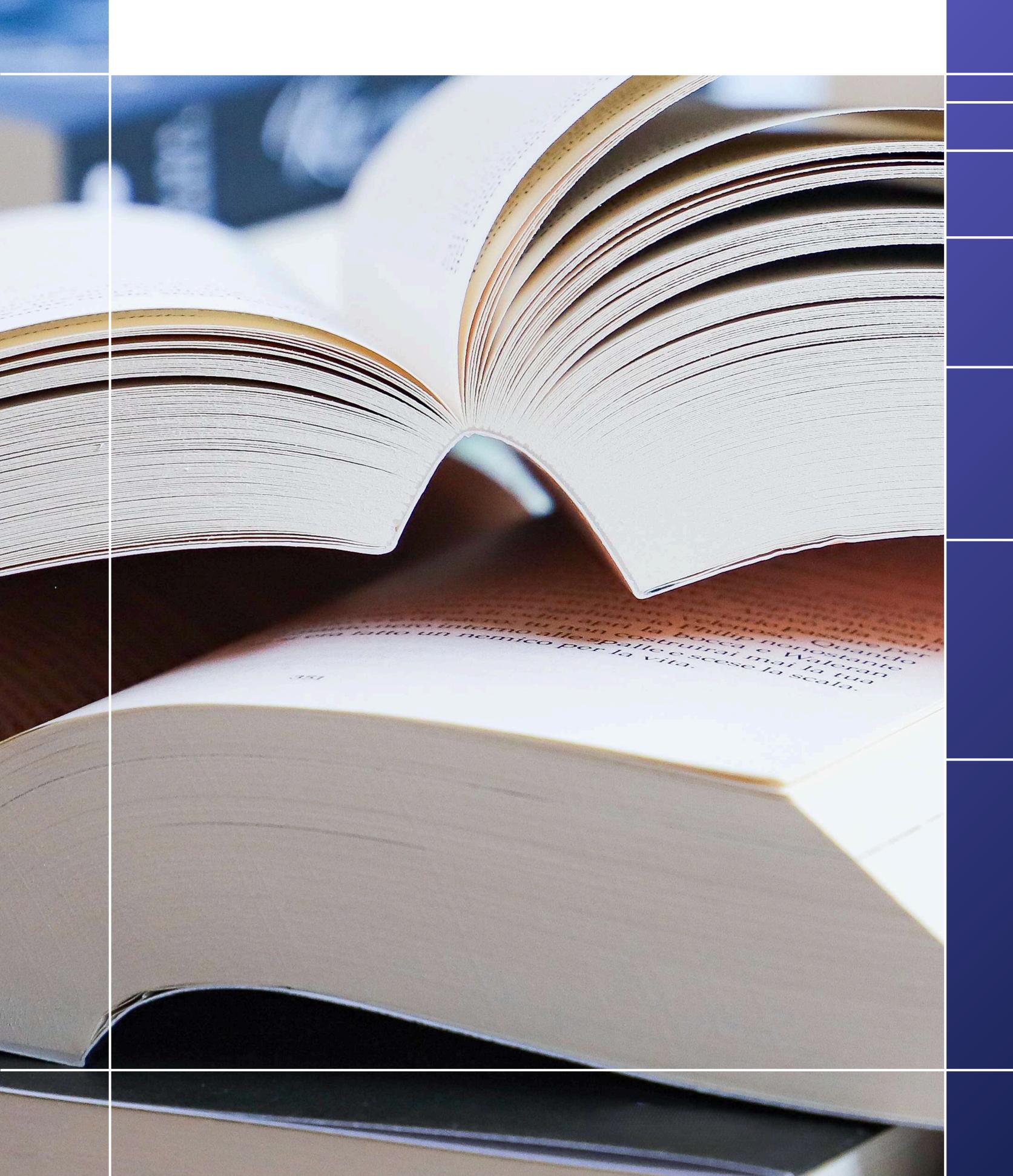
Em cada capítulo, dedicado a uma diretriz, componente ou função de integridade, estão descritas práticas a serem implementadas no Programa e registradas no Plano de Integridade. Tais práticas incluem, por exemplo: criação de unidades organizacionais, comissões ou comitês; elaboração de portarias, resoluções, políticas, planos, matrizes ou fluxos de processos; entre outras ações consideradas boas práticas de integridade.

Ressalta-se que, além do embasamento normativo e legal, bem como de referências da literatura acadêmica sobre o tema, este Guia baseou-se na análise dos Planos de Integridade das 30 Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) mais bem avaliadas no quesito integridade no questionário do Índice de Gestão e Governança (IGG), realizado pelo Tribunal de Contas da União (TCU) em 2021: IFAL, IFAP, IFC, IFCE, IFES, IFF, IFMT, IFRO, UFC, UFCA, UFG, UFLA, UFMS, UFOP, UFOPA, UFPA, UFPB, UFPE, UFPR, UFRA, UFRN, UFRR, UFSM, UFTM, UFV, UFVJM, UNB, UNIFAL, UNIFEI e UNIFESP.

Este Guia busca facilitar a construção e o aperfeiçoamento contínuo dos Programas e Planos de Integridade no âmbito das IFES, promovendo um ambiente organizacional mais íntegro, transparente e eficiente. Espera-se que a consulta e aplicação das diretrizes aqui apresentadas contribuam para o fortalecimento da cultura de integridade nas instituições, resultando em benefícios que alcançam toda a comunidade acadêmica e a sociedade.



BASE NORMATIVA PARA IMPLEMENTAÇÃO DE UM PROGRAMA E PLANO DE INTEGRIDADE NO ÂMBITO FEDERAL



Como referência inicial, o termo "Programa de Integridade" na legislação federal foi introduzido em 2015, durante a regulamentação da Lei nº 12.846/2013 pelo Decreto Federal nº 8.420/2015. Entretanto, essa legislação não se aplica ao contexto dos Programas de Integridade em organizações públicas. O objetivo, à época, era utilizar o Programa de Integridade como critério para atenuação do valor da multa aplicada a empresas privadas que mantinham relação negocial com órgãos públicos e que, eventualmente, viessem a cometer falhas ou irregularidades, tornando-se sujeitas a Processo de Apuração de Responsabilidade da Pessoa Jurídica (PAR). Esse critério foi mantido no Decreto Federal nº 11.129/2022, que revogou o Decreto Federal nº 8.420/2015.

O marco inicial referente à instituição de Programas de Integridade nos órgãos públicos federais ocorreu com a publicação do Decreto Federal nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, cujo Artigo 19 dispõe:

#### Art. 19.

Os órgãos e as entidades da administração direta, autárquica e fundacional instituirão programa de integridade, com o objetivo de promover a adoção de medidas e ações institucionais destinadas à prevenção, detecção, punição e remediação de fraudes e atos de corrupção, estruturado nos seguintes eixos:

- I comprometimento e apoio da alta administração;
- II existência de unidade responsável pela implementação no órgão ou entidade;
- III análise, avaliação e gestão dos riscos associados ao tema da integridade; e
- IV monitoramento contínuo dos atributos do programa de integridade.

Em atendimento ao disposto no Decreto Federal nº 9.203/2017, a Controladoria-Geral da União (CGU) publicou a Portaria CGU nº 1.089, de 25 de abril de 2018, estabelecendo orientações para que órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional adotem procedimentos destinados à estruturação, execução e monitoramento de seus Programas de Integridade. Posteriormente, essas orientações foram atualizadas pela Portaria CGU nº 57, de 4 de janeiro de 2019.

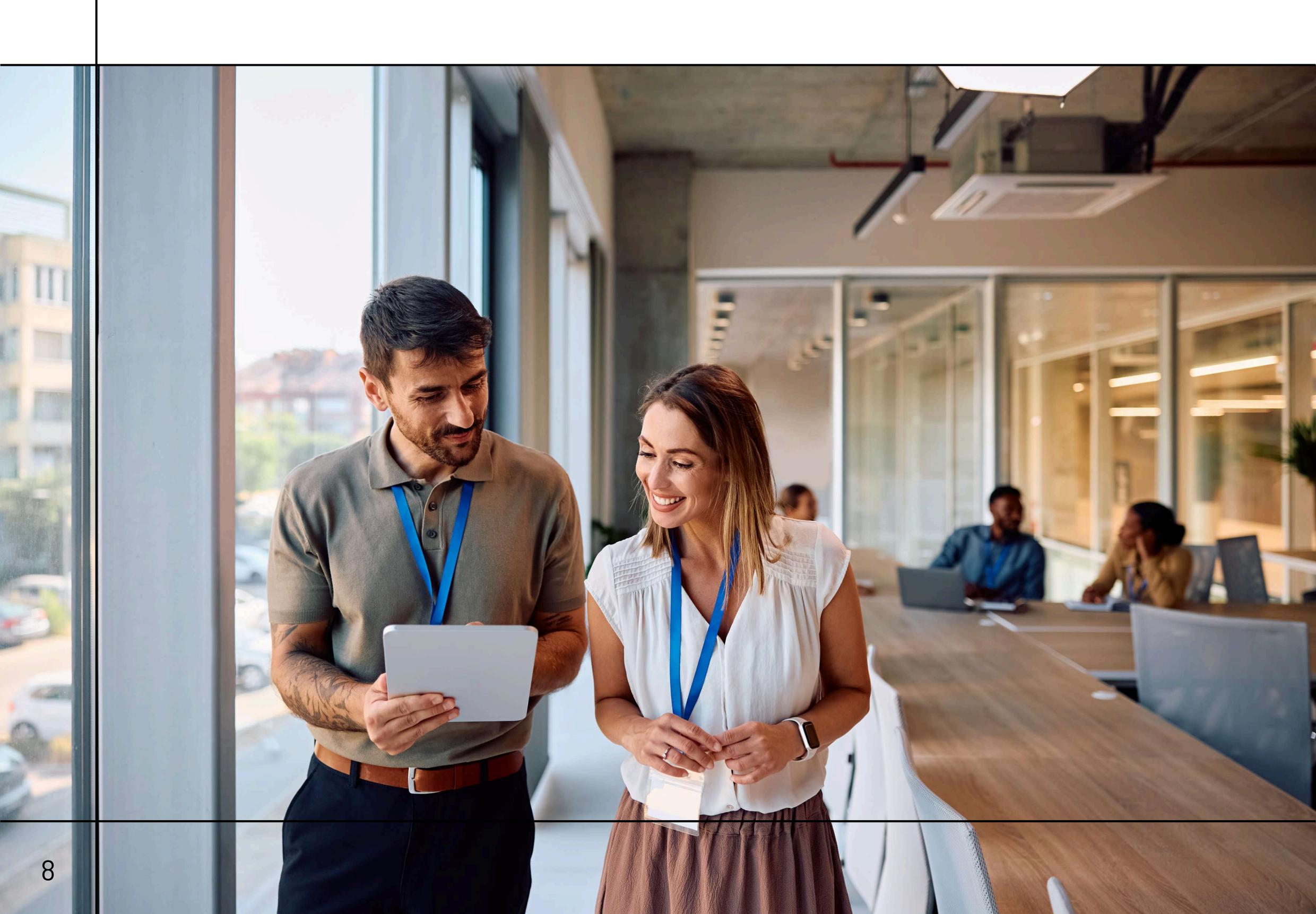
A Portaria CGU nº 57/2019 define que a instituição do Programa de Integridade ocorre em três fases, formalizadas por meio do Plano de Integridade, cujas etapas são detalhadas a seguir:

FASE	ATIVIDADES A SEREM REALIZADAS
<b>PRIMEIRA FASE:</b> PREPARAÇÃO	Os órgãos e as entidades deverão constituir uma unidade de gestão da integridade, à qual será atribuída competência para:
	I – coordenação da estruturação, execução e monitoramento do Programa de Integridade; II – orientação e treinamento dos servidores com relação aos temas atinentes ao Programa de Integridade; e III – promoção de outras ações relacionadas à implementação do Programa de Integridade, em conjunto com as demais unidades do órgão ou entidade.
	A Unidade de Gestão da Integridade (UGI) deverá ser dotada de autonomia e de recursos materiais e humanos necessários ao desempenho de suas competências.
	A UGI deve ter acesso às demais instâncias das funções de integridade da instituição (IFES).
	A UGI deve ter acesso ao mais alto nível hierárquico do órgão ou entidade.
SEGUNDA FASE: ELABORAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO	Os órgãos e as entidades deverão aprovar seus Planos de Integridade, contendo:  I - caracterização do órgão ou entidade;  II - ações de estabelecimento das unidades de que tratam os art. 4º e 6º desta Portaria;  III - levantamento de riscos para a integridade e medidas para seu tratamento;  IV - previsão sobre a forma de monitoramento e a realização de atualização periódica do Plano de Integridade.
	Os órgãos e as entidades deverão atribuir a unidades novas ou já existentes as competências correspondentes às funções (diretrizes ou componentes) de integridade.
TERCEIRA FASE: MONITORAMENTO	Executar o Programa de Integridade com base nas medidas definidas por seu Plano de Integridade.
	Monitorar o Programa de Integridade com base nas medidas definidas por seu Plano de Integridade.
	Expandir o alcance do Programa de Integridade para as políticas públicas sob responsabilidade da IFES, bem como para fornecedores e outras organizações públicas ou privadas com as quais mantenha relação.

Além do arcabouço normativo já mencionado, destaca-se a Instrução Normativa Conjunta nº 1, de 10 de maio de 2016, que dispõe sobre controles internos, gestão de riscos e governança no âmbito do Poder Executivo Federal. Esse normativo estabelece diretrizes relevantes para a implementação de instâncias e procedimentos de integridade previstos no Programa de Integridade.

Adicionalmente, o Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023, institui o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal e a Política de Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal (SITAI). Esse decreto atribui à Unidade de Gestão de Integridade (UGI) as funções relacionadas à Transparência Ativa e ao Acesso à Informação. Ao longo do manual, observa-se que essas funções — diretrizes ou componentes de Transparência Ativa e Acesso à Informação — podem ser alocadas sob a responsabilidade da UGI, absorvidas pela instância de integridade responsável pelo Serviço de Informação ao Cidadão (SIC), atribuídas à unidade de Ouvidoria ou, alternativamente, delegadas à nova instância (unidade organizacional ou setor) criada para esse fim.

A definição da unidade responsável é discricionária e deve considerar as características e peculiaridades de cada IFES, incluindo sua estrutura física, recursos materiais e, principalmente, recursos humanos disponíveis.



A estrutura normativa que fundamenta a implementação do Programa de Integridade e a elaboração do Plano de Integridade, assim como os principais normativos que apoiam a implantação das instâncias e funções de integridade, está apresentada no quadro a seguir:

DESCRIÇÃO (PROGRAMA, PLANO, INSTÂNCIA OU DIRETRIZ)	NORMATIVO
Programa de Integridade	Lei nº 12.846/2013
Programa de Integridade	Decreto Federal nº 8.420/2015
Programa de Integridade	Decreto Federal nº 11.129/2022
Programa de Integridade e Governança	Decreto Federal nº 9.203/2017
Programa e Plano de Integridade	Portaria CGU nº 1.089/2018
Programa e Plano de Integridade	Portaria CGU nº 57/2019
Gestão de Riscos, Controles Internos	IN Conjunta nº 1/2016
Integridade, Transparência Ativa e Acesso à Informação	Decreto nº 11.529/2023
Comissão de Ética e Código de Conduta e Ética Próprio do órgão	Decreto nº 1.171/1994
Comissão de Ética e Código de Conduta e Ética Próprio do órgão	Decreto nº 6.029/2007
Comissão de Ética e Código de Conduta e Ética Próprio do órgão	Resolução nº 10/2008
Transparência Ativa e Acesso à Informação	Lei nº 12.527/2011
Transparência Ativa e Acesso à Informação	Decreto nº 7.724/2012
Transparência Ativa e Acesso à Informação	Resolução nº 11/2017
Conflito de Interesses e Nepotismo	Lei nº 12.813/2013
Conflito de Interesses e Nepotismo	Decreto nº 7.203/2010
Tratamento de Denúncias	Decreto nº 9.492/201
Tratamento de Denúncias	IN Conjunta nº 1/2014 da CGU e da OGU
Tratamento de Denúncias	IN nº 1/2014 da Ouvidoria-Geral
Procedimentos de Responsabilização	Decreto nº 5.480/2005

CAPÍTULO 02

SUPORTE DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

MONITORAMENTO E AUDITORIA (GESTÃO DA INTEGRIDADE)



Neste capítulo são apresentadas as práticas essenciais para o cumprimento das seguintes diretrizes de integridade: (1) "Suporte da Alta Administração"; e (2) "Monitoramento e Auditoria (Gestão da Integridade)".

Seguem as práticas de integridade:

#### 01. Instituir a unidade de gestão de integridade

O primeiro passo para a construção de um Programa e Plano de Integridade deve ser tomado pela Alta Administração da IFES (Reitor(a), Vice-Reitor(a) e Pró-Reitores). Nesse contexto, a Portaria nº 57, de 4 de janeiro de 2019, estabelece:

#### Art. 4º

Na primeira fase da instituição do Programa de Integridade, os órgãos e as entidades deverão constituir uma unidade de gestão da integridade, à qual será atribuída competência para:

- I coordenação da estruturação, execução e monitoramento do Programa de Integridade;
- II orientação e treinamento dos servidores com relação aos temas atinentes ao Programa de Integridade;
- III promoção de outras ações relacionadas à implementação do Programa de Integridade, em conjunto com as demais unidades do órgão ou entidade.

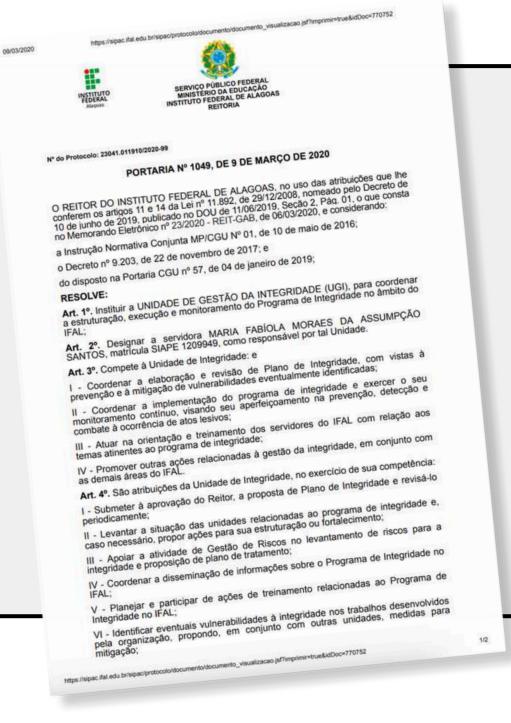
§1º A unidade de gestão da integridade deverá possuir autonomia e recursos materiais e humanos necessários ao desempenho de suas funções, além de acesso às demais unidades e ao mais alto nível hierárquico do órgão ou entidade.

Assim, cabe à Alta Administração da IFES definir e instituir, antes de qualquer outra medida, a Unidade de Gestão de Integridade (UGI), designando os(as) servidores(as) responsáveis por essa função. Não há um modelo único: a UGI pode ser uma unidade organizacional criada especificamente para tratar das questões de integridade ou, alternativamente, a Alta Administração pode atribuir essa responsabilidade a uma unidade já existente — normalmente aquela voltada à governança ou à gestão de riscos. A escolha dependerá das particularidades de cada IFES, sua estrutura física e a disponibilidade de servidores.

É importante ressaltar que todo(a) servidor(a) designado(a) para atuar com integridade deverá passar por capacitação, caso não possua experiência prévia, ou por aperfeiçoamento, se já detiver conhecimento sobre o tema.

Há exemplos de IFES que criaram unidades organizacionais exclusivas para o Programa e Plano de Integridade, designando servidores(as) exclusivamente dedicados(as), munidos de garantias formais para o exercício de suas atribuições com independência e autoridade. Em outros casos, a atribuição foi delegada a setores já existentes, onde os(as) servidores(as) passaram a somar as atividades de integridade às tarefas já desempenhadas.

A seguir, apresenta-se o modelo de Portaria do Instituto Federal de Alagoas (IFAL), que institui a Unidade de Gestão da Integridade (UGI) exclusiva para as atividades de integridade e designa servidor(a) com dedicação exclusiva para essa função. Segue o modelo com o respectivo link, que pode ser utilizado como referência para outras IFES:

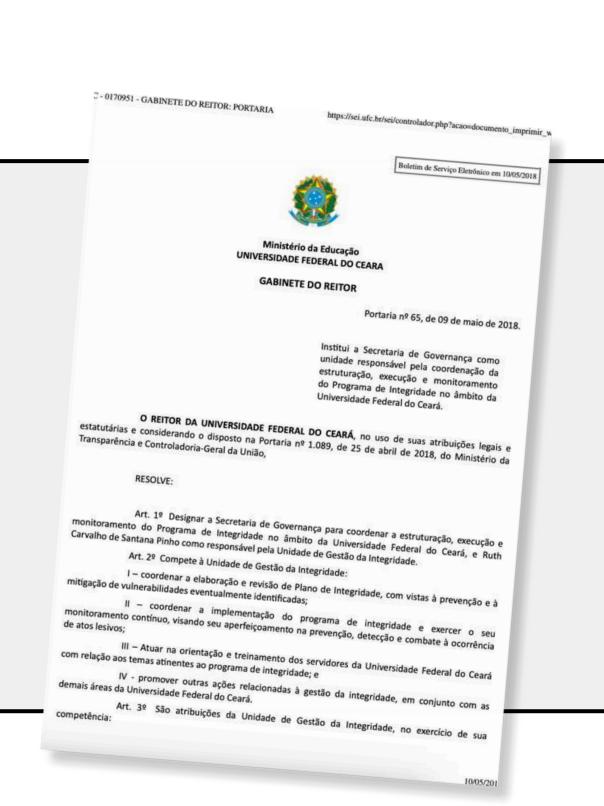


# MODELO DE PORTARIA DE INSTITUIÇÃO DE UMA UNIDADE DE GESTÃO DA INTEGRIDADE (UGI) DO INSTITUTO FEDERAL DE ALAGOAS (IFAL)

**ACESSAR O MODELO** 

Na sequência, encontra-se modelo de portaria da Universidade Federal do Ceará (UFC), no qual se atribui à Secretaria de Governança a responsabilidade pela coordenação da estruturação, execução e monitoramento do Programa de Integridade no âmbito institucional, bem como a designação de servidor(a) para exercer a função em concomitância com outras atividades. O modelo, juntamente com o respectivo link para referência, encontram-se a seguir.

### MODELO DE PORTARIA UGI DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ (UFC)



Destaca-se que a instituição da UGI é uma atribuição da Alta Administração da IFES. No entanto, conforme a abordagem didática adotada neste manual, essa prática integra a diretriz de monitoramento e auditoria (gestão da integridade).

Com a entrada em vigor do Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023, que instituiu o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação e a Política de Transparência e Acesso à Informação na Administração Pública Federal (SITAI), as UGIs passaram a coordenar, além das atividades de gestão da integridade, as ações relacionadas à transparência e ao acesso à informação. Para fins de orientação e didática deste manual, considera-se a UGI apenas com as responsabilidades e atividades inerentes à integridade.

Após a formal instituição da Unidade de Gestão da Integridade (UGI), cabe aos servidores responsáveis pela unidade a elaboração do Plano de Integridade, documento que operacionaliza o Programa de Integridade da IFES. A seguir, apresenta-se uma sugestão dos elementos que devem compor o conteúdo do Plano de Integridade, tanto no que se refere à Organização (Instituição, IFES) quanto à própria UGI.

#### ELEMENTOS DO PLANO DE INTEGRIDADE PARA A IFES (CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO)

Histórico breve da organização.

Uma breve síntese do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), não esquecendo de mencionar a Missão, Visão e Valores da IFES.

Organograma do modelo de governança adotado pela IFES com a composição dos órgãos que integram suas instâncias internas e externas.

Resumo sobre a elaboração do Plano de Integridade atual que está sendo construído e implementado (escuta ativa da comunidade acadêmica, integração entre as instâncias e funções de integridade).

Periodicidade das campanhas institucionais integradas com as demais instâncias das funções de integridade.

#### ELEMENTOS DO PLANO DE INTEGRIDADE PARA A UNIDADE DE GESTÃO DE INTEGRIDADE

Histórico de criação do setor.

Apresentação da composição da equipe.

Metas a serem alcançadas no período de vigência do Plano de Integridade.

Periodicidade das campanhas institucionais integradas com as demais instâncias das funções de integridade.

Definir documento de monitoramento periodicidade e data limite de publicação.

Declaração de compromisso do dirigente máximo do titular da UGI com o Plano de Integridade e assumindo que a UGI não possui relação hierárquica perante as demais instâncias, mas que deve atuar em regime de mútua cooperação.

Por fim, o quadro a seguir apresenta algumas possíveis atividades da UGI:

#### POSSÍVEIS ATIVIDADES DA UNIDADE DE GESTÃO DA INTEGRIDADE

- 1. Elaborar o Plano de Integridade da instituição a ser aprovado pelo Dirigente Máximo e/ou Comitê de Governança, Integridade, Gestão de Riscos e Controles Internos.
- 2. Divulgar o Plano de Integridade em transparência ativa.
- 3. Propor medidas e ações de integridade a serem aprovadas pelo Dirigente Máximo e/ou Comitê de Governança, Integridade, Gestão de Riscos e Controles Internos.
- **4.** Implementar, no que couber, e monitorar as medidas e ações de integridade aprovadas pelo Dirigente Máximo e/ou Comitê de Governança, Integridade, Gestão de Riscos e Controles Internos.
- 5. Conduzir treinamento dos servidores na temática de integridade.
- 6. Sensibilizar em parceria com a comunicação social todo o órgão e a alta administração, nos assuntos pertinentes a temática de integridade, utilizando ferramentas de comunicação (e-mail, quis, redes sociais institucionais, etc.).
- 7. Promover ou participar de campanhas visando o fortalecimento da integridade.
- 8. Gerenciar de forma compartilhada com a área envolvida riscos para integridade no âmbito da IFES.
- 9. Monitorar o Programa de Integridade da IFES.
- 10. Elaborar relatório de acompanhamento do Programa de Integridade que deve ser aprovado pelo Dirigente Máximo e/ou Comitê de Governança, Integridade, Gestão de Riscos e Controles Internos.
- 11. Divulgar o relatório de acompanhamento em transparência ativa.
- 12. Ser instância consultiva da Alta Administração e colegiados sobre o tema integridade.
- 13. Ser o módulo de integração com as funções de integridade atuando de forma complementar.
- 14. Realizar a gestão do conhecimento relacionados aos temas referentes à integridade.

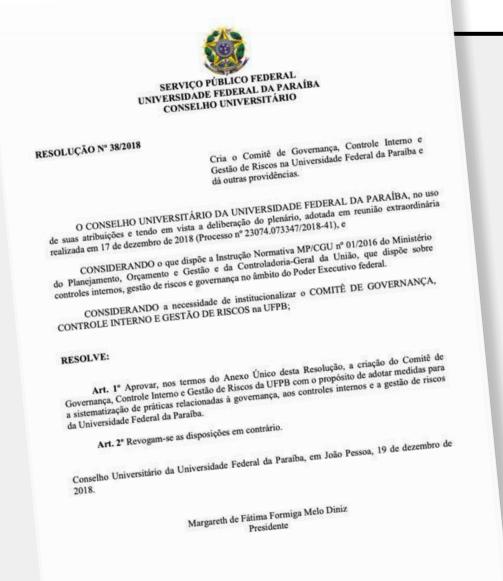
# O2. Instituir o comitê de governança, integridade, gestão de riscos e controles internos

O Comitê de Governança, Integridade, Gestão de Riscos e Controles Internos constitui órgão colegiado, integrado predominantemente por membros da alta administração, geralmente sob a presidência do reitor. Suas atribuições são exercidas de forma permanente e deliberativa, promovendo a cultura de integridade, governança e gestão de riscos. Compete ao comitê a aprovação de planos de integridade e a supervisão da implementação de políticas para prevenção, detecção e combate a fraudes e à corrupção.

A estruturação desses comitês pode variar conforme a instituição. No caso da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), optou-se pela segregação de responsabilidades, resultando na instituição de dois comitês: Comitê de Gestão da Integridade, formalizado pela Resolução nº 37/2018, e Comitê de Governança, Controle Interno e Gestão de Riscos, instituído pela Resolução nº 38/2018. Não há caráter taxativo quanto à necessidade de segregação ou unificação dessas atribuições, sendo possível a adoção de um único comitê ou de comitês distintos, de acordo com as necessidades institucionais.

As exigências normativas estão fundamentadas no Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, na Instrução Normativa Conjunta MP/CGU nº 01/2016 e na Portaria nº 57, de 4 de janeiro de 2019.

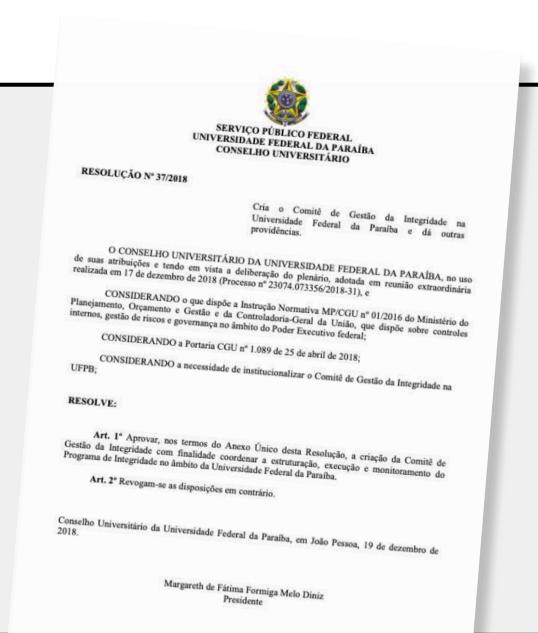
A seguir, são apresentados modelos de documentos, disponíveis no *link* indicado, que podem servir de referência para as IFES interessadas em sua elaboração:



MODELO DE CRIAÇÃO DO COMITÊ DE GOVERNANÇA, CONTROLE INTERNO E GESTÃO DE RISCOS (UFPB)

ACESSAR O MODELO

MODELO DE CRIAÇÃO DO COMITÊ DE GESTÃO DA INTEGRIDADE DA (UFPB)



#### 03. Implementação de políticas

A elaboração, formalização e divulgação de políticas institucionais, impreterivelmente com o apoio da alta administração, compõem etapa fundamental para a consolidação de um Programa de Integridade em qualquer organização pública. Neste Guia, recomenda-se que as IFES priorizem a construção dessas políticas. A seguir, apresentam-se as principais, acompanhadas de seus respectivos modelos e links para possível adoção pelas IFES:

#### POLÍTICA DE GESTÃO DE RISCOS

Estabelece normas para identificar, avaliar e controlar riscos organizacionais, conforme exigido pela Instrução Normativa Conjunta MP/CGU nº 01/2021. Como exemplo segue o modelo e link da Política de Gestão de Riscos da UFRN:



## MODELO DE POLÍTICA DE GESTÃO DE RISCOS (UFRN)

ACESSAR O MODELO

#### POLÍTICA DE COMBATE À FRAUDE E À CORRUPÇÃO

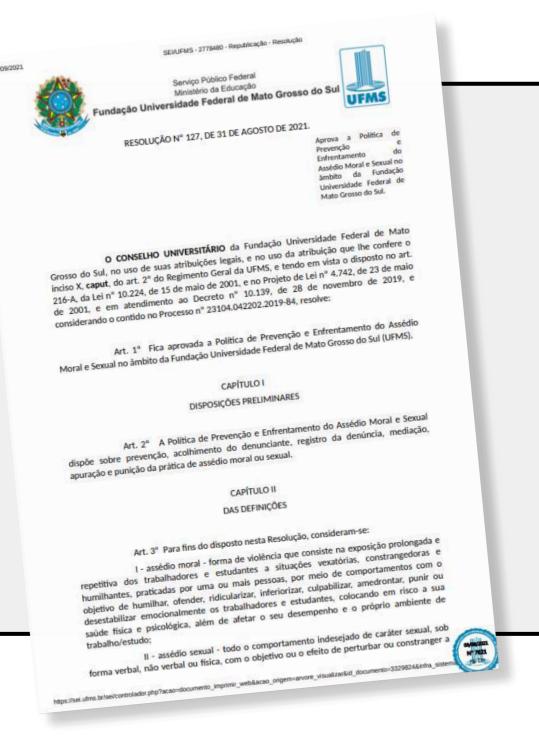
Define diretrizes e responsabilidades para a prevenção e o enfrentamento de fraudes e corrupção, reforçando a integridade, a transparência e a gestão ética dos recursos públicos. A elaboração da Política de Combate à Fraude e à Corrupção deve ser fundamentada nas orientações do Referencial de Combate a Fraude e Corrupção, publicado pelo Tribunal de Contas da União (TCU). O link para o documento encontra-se a seguir:

# REFERENCIAL DE COMBATE À FRAUDE E À CORRUPÇÃO (TCU)



#### POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Determina procedimentos para prevenção, acolhimento, apuração e sanção de práticas inadequadas. Recomenda-se a implementação de ações educativas e investigativas para ampliar a conscientização sobre o tema. Abaixo segue a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual da UFMS, com o respectivo link, a mesma serve de referência para replicação em outras IFES:



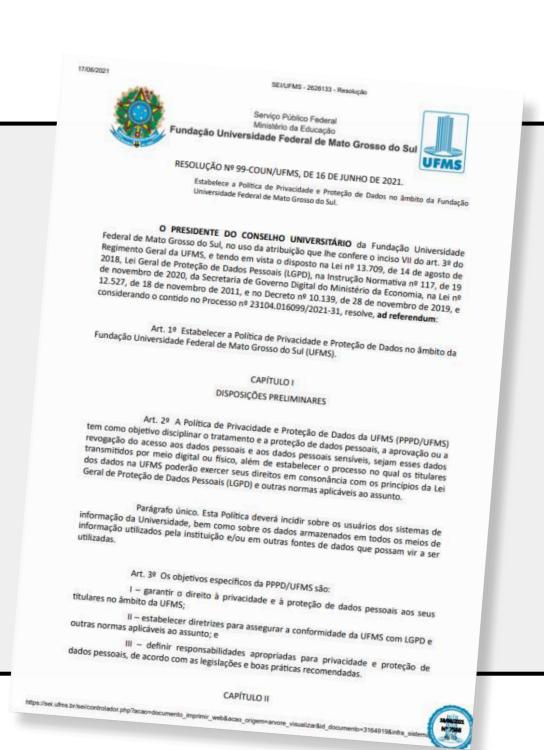
# POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL (UFMS)

**ACESSAR O MODELO** 

#### POLÍTICA DE PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS

Orienta o tratamento adequado das informações pessoais, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), garantindo direitos dos titulares e promovendo a segurança e a privacidade da comunidade acadêmica e de colaboradores externos. Segue a Política de Privacidade e Proteção de Dados da UFMS, com o respectivo link, a mesma serve de referência para replicação em outras IFES:

# POLÍTICA DE PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS (UFMS)





# 04. Programa de desenvolvimento de competências e integridade para gestores

A Universidade Federal Rural da Amazônia (UFRA) e a Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) instituíram, em seus Programas de Integridade, o "Programa de Desenvolvimento de Competências e Integridade para Gestores". Trata-se de um programa de capacitação e treinamento destinado ao aprimoramento das competências gerenciais, com ênfase em conteúdos específicos de integridade. A iniciativa tem como objetivo fortalecer a liderança institucional e orientar as decisões para o alinhamento com os valores organizacionais e princípios éticos.

#### 05. Agentes de integridade

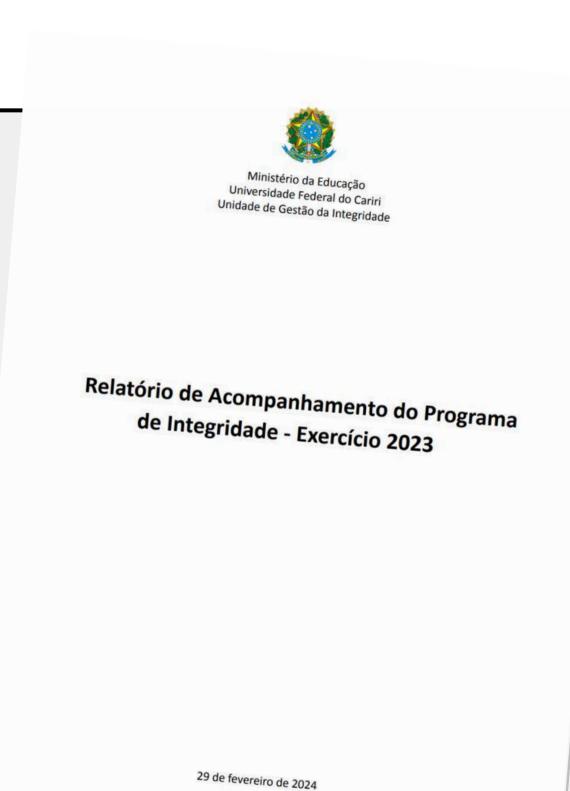
As Instituições Federais de Ensino Superior, como o IFAP, UFLA, UFOPA, UFRA e UFPR, contam com servidores efetivos designados como Agentes de Integridade em suas ações institucionais. Esses agentes, ligados às unidades organizacionais, atuam como multiplicadores das práticas de integridade, funcionando como elo entre suas unidades e a gestão central. Recebem capacitação especializada e contribuem para a implementação do Programa de Integridade, participando de discussões, decisões e orientando a execução de ações em suas áreas de atuação. A adoção do Agente de Integridade representa uma estratégia de descentralização e difusão das práticas de integridade na estrutura organizacional das IFES.

# 06. Monitoramento periódico do plano de integridade

Após a criação e implementação do Programa e do Plano de Integridade, torna-se imprescindível a realização do monitoramento sistemático. O monitoramento periódico do Programa de Integridade baseia-se na adoção de mecanismos regulares para acompanhamento das ações previstas, tais como elaboração de relatórios, condução de reuniões de avaliação e divulgação sistemática de resultados.

Esse processo possibilita a identificação de desvios, a avaliação da efetividade das medidas adotadas e o ajuste contínuo das estratégias de prevenção e controle, promovendo o fortalecimento da gestão da integridade institucional. Como referência, apresenta-se o link do Relatório de Acompanhamento do Programa de Integridade – Exercício 2023, elaborado pela Universidade Federal do Cariri (UFCA).

RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE – EXERCÍCIO 2023, ELABORADO PELA UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI (UFCA)



### Resumo

#### **CAPÍTULO 2**

A seguir apresenta-se quadro-resumo das práticas de integridade destinadas à composição do Programa de Integridade da IFES e inclusão em seu respectivo Plano de Integridade. As práticas estão organizadas conforme diretrizes de integridade, acompanhadas do respectivo link para modelo, quando disponível:

#### POLÍTICA DE PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS

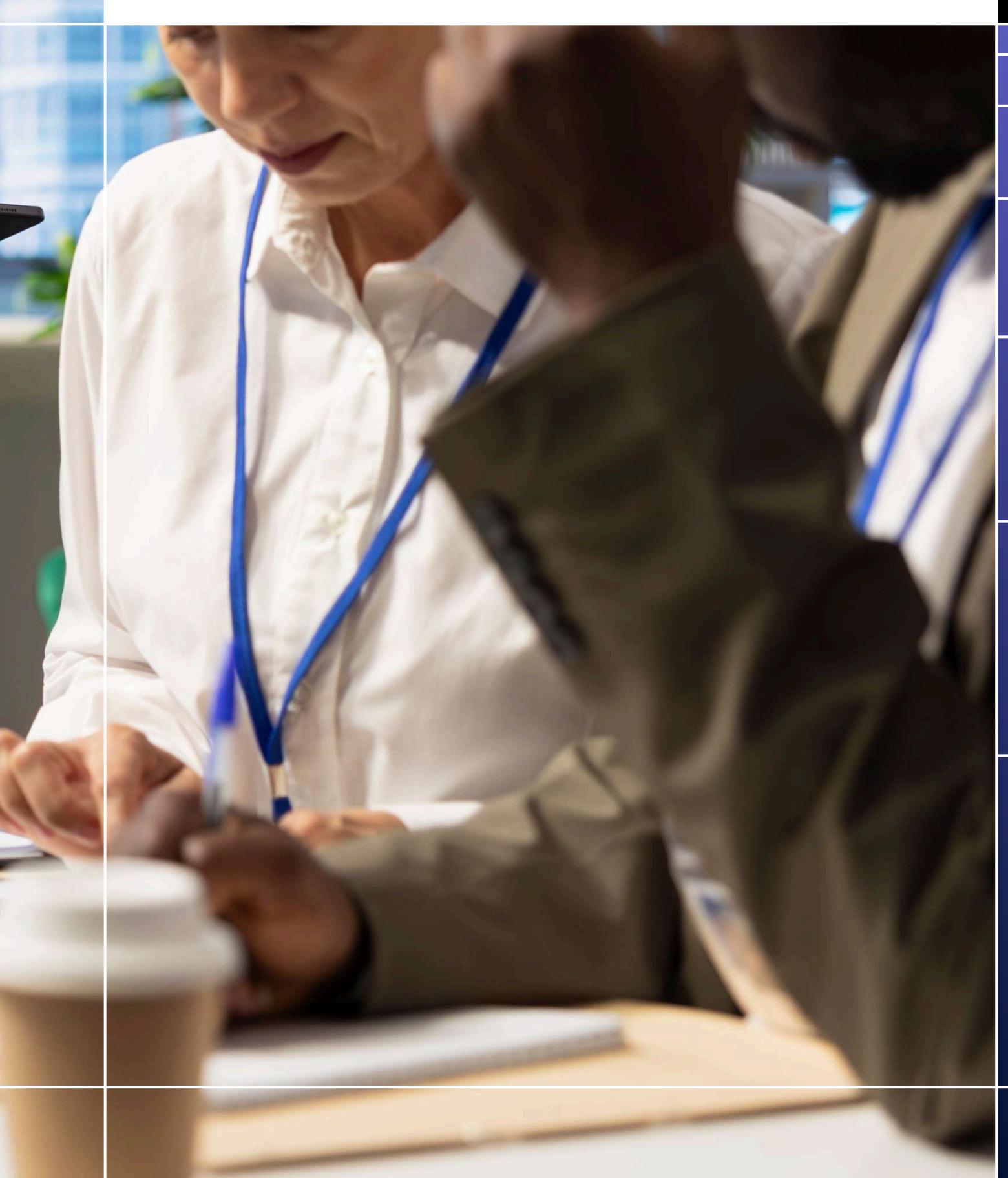
Comitê de Governança, Controle Interno e Gestão de Riscos	ACESSAR >
Comitê de Gestão da Integridade	ACESSAR >
Política de Gestão de Riscos	ACESSAR >
Política de Combate à Fraude e à Corrupção	ACESSAR >
Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual	ACESSAR >
Política de Privacidade e Proteção de Dados	ACESSAR >
Programa de Desenvolvimento de Competências e Integridade	para Gestores

#### MONITORAMENTO E AUDITORIA (GESTÃO DA INTEGRIDADE)

Instituir a Unidade de Gestão de Integridade (UFAL)	ACESSAR >
Instituir a Unidade de Gestão de Integridade (UFC)	ACESSAR >
Agentes de integridade	
Monitoramento Periódico do Plano de Integridade	ACESSAR >

CAPÍTULO 03

# GESTÃO DE RISCOS DE INTEGRIDADE





Em relação à diretriz de "Gestão de Riscos de Integridade", recomenda-se que a Unidade de Gestão de Integridade (UGI), com o apoio da Unidade de Gestão de Riscos da IFES, realize o levantamento e o tratamento dos riscos de integridade.

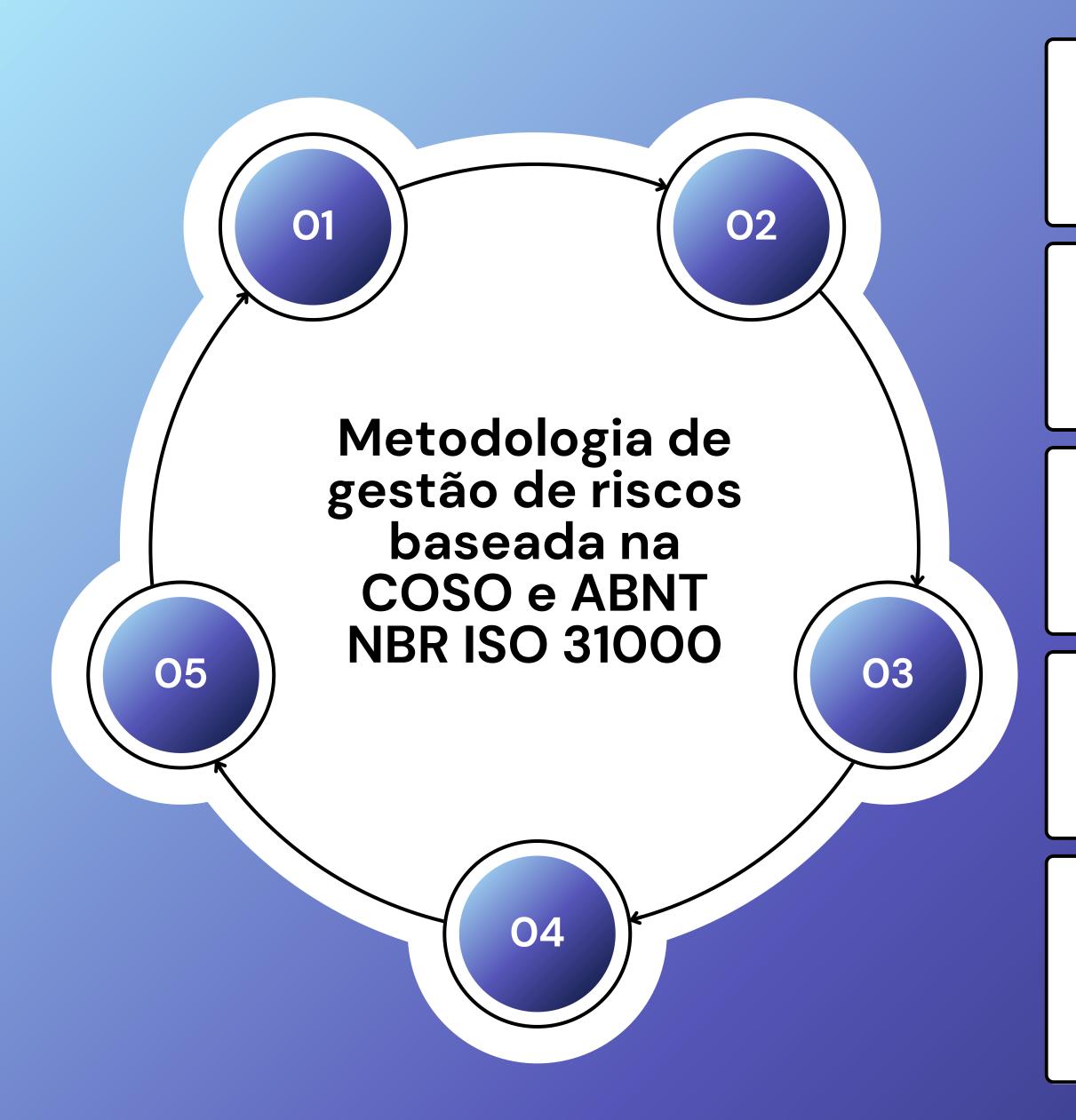
Para atendimento a essa diretriz, torna-se necessário dispor de Unidade de Gestão de Riscos implementada e estruturada. Ressalta-se que a existência dessa unidade é obrigatória para organizações públicas, conforme estabelecido na Instrução Normativa Conjunta MP/CGU nº 1/2016, que determina:

#### **Art. 13**

Os órgãos e entidades do Poder Executivo federal deverão implementar, manter, monitorar e revisar o processo de gestão de riscos, compatível com sua missão e seus objetivos estratégicos, observadas as diretrizes estabelecidas nesta Instrução Normativa.

Atendendo à exigência normativa, adota-se metodologia de gestão de riscos baseada no COSO e na ABNT NBR ISO 31000. A seguir, apresenta-se uma síntese dessa metodologia.

A metodologia compreende cinco etapas, conforme ilustrado:



- O1 Levantamento do ambiente e dos objetivos

  Coleta informações sobre o ambiente e os objetivos
- O2 Identificação de eventos de risco Identifica: Eventos de risco, causas e consequências
- O3 Avaliação de eventos de risco e controles

  Mensura risco inerente, identifica e avalia os
  controles atuais, mensura risco residual
- O4 Resposta a risco
  Define: Ações para responder aos eventos em

função do nível de risco e do apetite a risco

O5 Informação, comunicação e monitoramento
Coleta e reporta as informações, acompanha
as ações de controle e avalia a gestão de
riscos (atividades contínuas e independentes)

Destaca-se que existem diferentes tipologias de risco, sendo o risco de integridade um deles, conforme exemplificado no quadro a seguir:



#### RISCOS ESTRATÉGICOS

Eventos que possam impactar na missão, nas metas ou nos objetivos estratégicos da unidade/órgão, caso venham a ocorrer.



#### **RISCOS OPERACIONAIS**

Eventos que podem comprometer as atividades do órgão/entidade, normalmente associados a falhas, deficiência ou inade quação de processos internos, pessoas, infraestrutura e sistemas



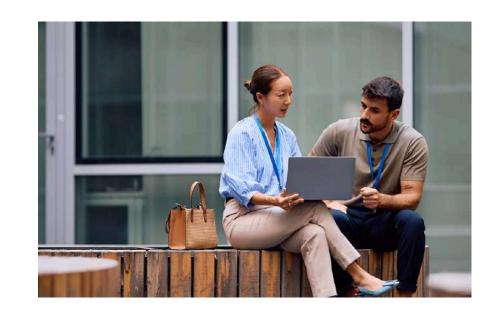
#### RISCOS FINANCEIROS/ORÇAMENTÁRIOS

Eventos que podem comprometer capacidade do órgão/entidade contar com os recursos orçamentários e financeiros necessários à realização de suas atividades ou eventos que possam comprometer a própria execução orçamentária.



#### RISCOS DE IMAGEM/REPUTAÇÃO

Eventos que podem comprometer confiança da sociedade (ou de parceiros, clientes e fornecedores) em relação à capacidade do órgão/entidade em cumprir sua missão institucional.



#### RISCOS DE INTEGRIDADE

Eventos que podem afetar a probidade da gestão dos recursos públicos e das atividades da organização, causados pela falta de honestidade e desvios éticos.



#### RISCOS LEGAIS/DE CONFORMIDADE

Eventos derivados de alterações legislativas ou normativas que podem comprometer as atividades do órgão ou entidade.



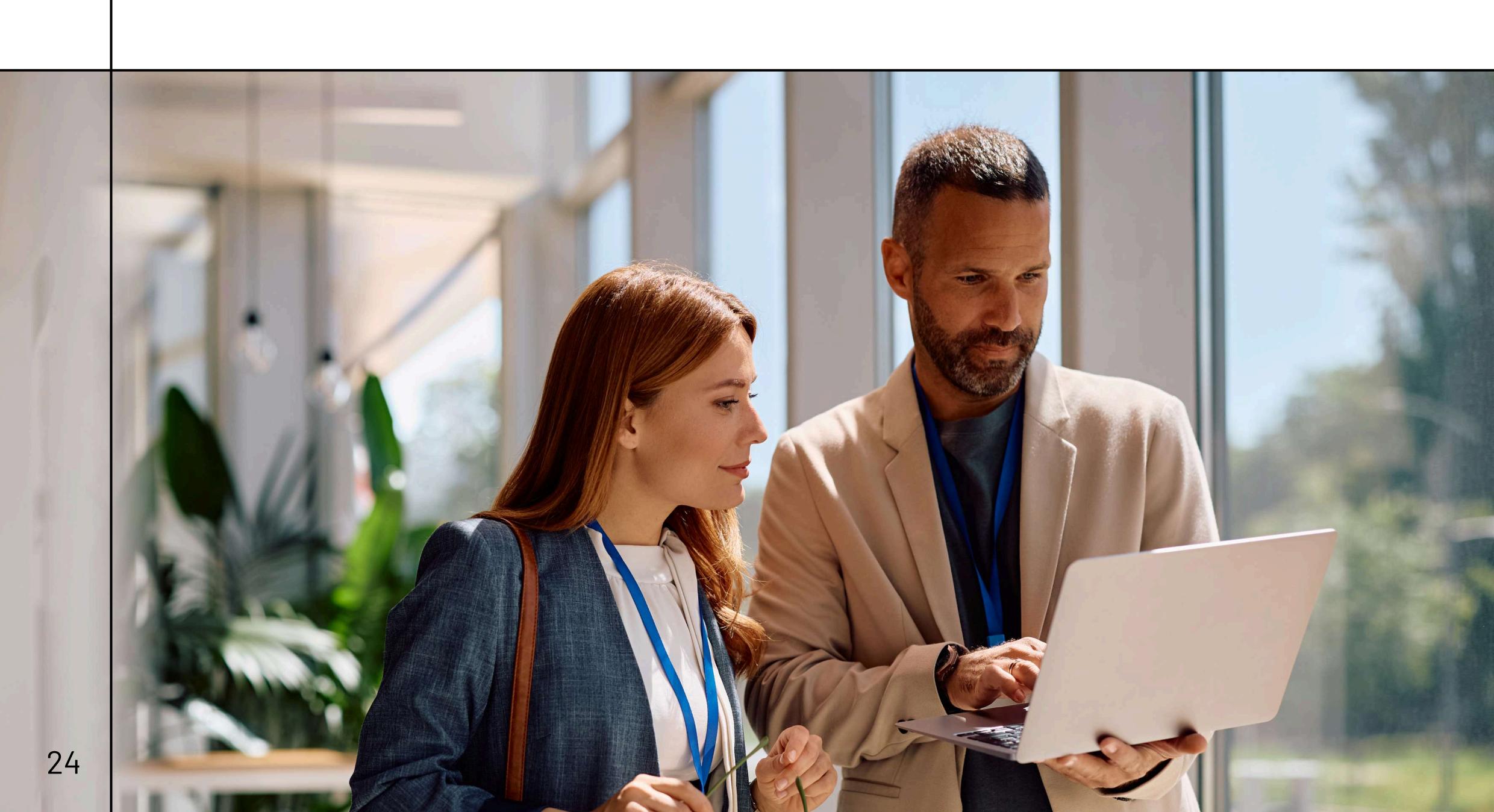
#### **RISCOS AMBIENTAIS**

Resultam da associação entre os riscos naturais e os riscos decorrentes de processos naturais agravados pela atividade humana e pela ocupação do território

A avaliação dos riscos considera a probabilidade das causas e o impacto das consequências, de acordo com a matriz de riscos apresentada abaixo:

	MUITO	5	10	15	20	25
	ALTO (5)	RM	RA	RC	RC	RC
	ALTO	4	8	12	16	20
	(4)	RM	RA	RA	RC	RC
IMPACTO	MÉDIO	3	6	9	12	15
	(3)	RP	RM	RA	RA	RC
	BAIXO	2	4	6	8	10
	(2)	RP	RM	RM	RA	RA
	MUITO	1	2	3	4	5
	BAIXO (1)	RP	RP	RP	RM	RM
		RARO (1)	POUCO PROVÁVEL (2)	PROVÁVEL (3)	MUITO PROVÁVEL (4)	PRATICAMENTE CERTO (5)
		PROBABILIDADE				

Com o objetivo de subsidiar a elaboração do Programa e do Plano de Integridade, são apresentados, a seguir, os 21 principais eventos de risco identificados nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES). Para cada evento, são descritas as respectivas causas, consequências e ações de mitigação, ou, conforme a metodologia adotada, ações de controle. O quadro a seguir reúne eventos de risco ajustados à realidade das IFES, servindo como referência para a implementação do processo de levantamento de riscos de integridade:



RISCO DE INTEGRIDADE	CAUSAS	CONSEQUENCIAS	AÇÕES DE MITIGAÇÃO
CONFLITO DE INTERESSES	<ul> <li>Ausência de monitoramento de atividades externas.</li> <li>Desconhecimento da legislação.</li> <li>Interesses econômicos particulares.</li> <li>Falhas na gestão do regime de dedicação.</li> </ul>	<ul> <li>Comprometimento das atividades institucionais.</li> <li>Uso indevido de recursos públicos.</li> <li>Favorecimento particular em decisões públicas.</li> <li>Danos à imagem institucional.</li> </ul>	<ul> <li>Implementação de canal para consulta sobre conflito de interesses.</li> <li>Capacitação sobre ética no serviço público.</li> <li>Monitoramento de atividades externas.</li> <li>Exigência de declaração de atividades.</li> <li>Implementar o Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflitos de Interesses (SeCI).</li> </ul>
DESVIOS E FRAUDES EM PROCESSOS LICITATÓRIOS	<ul> <li>Falhas nos controles internos.</li> <li>Especificações técnicas direcionadas.</li> <li>Ausência de segregação de funções.</li> <li>Pressões externas de fornecedores.</li> </ul>	<ul> <li>Sobrepreço e superfaturamento.</li> <li>Restrição à competitividade.</li> <li>Aquisição de produtos/serviços inadequados.</li> <li>Responsabilização de gestores.</li> <li>Contratação de serviços/produtos de baixa qualidade ou com sobrepreço.</li> <li>Direcionamento para empresas específicas, violando a isonomia.</li> <li>Prejuízo ao erário e dano à reputação da IFES.</li> <li>Anulação de contratos e responsabilização dos gestores.</li> </ul>	<ul> <li>Capacitação contínua de pregoeiros e fiscais.</li> <li>Implementação de checklists de conformidade.</li> <li>Rodízio de funções nas comissões.</li> <li>Análise crítica de editais por múltiplas instâncias.</li> <li>Capacitar continuamente os servidores das áreas de licitação e contratos (fiscais, pregoeiros).</li> <li>Implementar matriz de risco específica para contratações.</li> <li>Padronizar artefatos de planejamento (TR, Editais).</li> <li>Fortalecer a fiscalização técnica e administrativa dos contratos, com relatórios periódicos.</li> </ul>
ASSÉDIO MORAL E SEXUAL	<ul> <li>Relações hierárquicas assimétricas.</li> <li>Cultura organizacional permissiva.</li> <li>Ausência de canais efetivos de denúncia.</li> <li>Falta de capacitação sobre o tema.</li> </ul>	<ul> <li>Ambiente de trabalho tóxico.</li> <li>Impactos na saúde mental dos servidores.</li> <li>Processos judiciais e administrativos.</li> <li>Queda de produtividade institucional.</li> </ul>	<ul> <li>Criação de comissões específicas de apuração.</li> <li>Campanhas de conscientização.</li> <li>Capacitação de gestores.</li> <li>-Canais de denúncia com proteção ao denunciante.</li> <li>Implementar uma política clara de prevenção e combate ao assédio.</li> <li>Criar e divulgar amplamente canais de acolhimento e denúncia (ouvidoria, comissões).</li> </ul>
USO INDEVIDO DE RECURSOS PÚBLICOS	<ul> <li>Falha de controles.</li> <li>Desconhecimento de legislação.</li> <li>Baixa fiscalização.</li> <li>Permissividade.</li> <li>Ausência de transparência.</li> </ul>	<ul> <li>Perda financeira.</li> <li>Improbidade.</li> <li>Responsabilização de gestores.</li> <li>Desgaste da imagem.</li> </ul>	<ul> <li>Fortalecimento de controles internos.</li> <li>Auditorias periódicas e supresas.</li> <li>Transparência ativa.</li> <li>Capacitação contínua.</li> </ul>

RISCO DE INTEGRIDADE	CAUSAS	CONSEQUENCIAS	AÇÕES DE MITIGAÇÃO
USO INDEVIDO DE BENS PÚBLICOS	<ul> <li>Controles patrimoniais insuficientes.</li> <li>Cultura de apropriação do público pelo privado.</li> <li>Ausência de responsabilização efetiva.</li> <li>Falhas nos sistemas de monitoramento.</li> </ul>	<ul> <li>Deterioração prematura de bens.</li> <li>Indisponibilidade de recursos para atividadesfim.</li> <li>Prejuízos financeiros.</li> <li>Danos à imagem institucional.</li> </ul>	<ul> <li>Inventários periódicos rigorosos.</li> <li>Sistemas de monitoramento e rastreamento.</li> <li>Termos de responsabilidade patrimonial.</li> <li>Campanhas de conscientização.</li> <li>Implementar controle de acesso e uso de veículos oficiais (diário de bordo, GPS).</li> </ul>
NEPOTISMO	<ul> <li>Ausência de controles efetivos no processo seletivo.</li> <li>Pressões políticas e pessoais</li> <li>Desconhecimento da legislação</li> <li>Falta de transparência nos processos</li> </ul>	<ul> <li>Comprometimento da imparcialidade e isonomia.</li> <li>Prejuízo à meritocracia.</li> <li>Clima organizacional negativo.</li> <li>Questionamentos legais e administrativos.</li> </ul>	<ul> <li>Implantação de declaração de vínculos familiares.</li> <li>Verificação cruzada de dados cadastrais.</li> <li>Capacitação sobre legislação anticorrupção.</li> <li>Ampliação da transparência nos processos seletivos.</li> <li>Exigir declaração de inexistência de nepotismo no ato da posse/contratação.</li> <li>Implementar sistemas de verificação automatizada de vínculos familiares.</li> <li>Fortalecer o papel da Comissão de Ética na análise de casos potenciais.</li> <li>Divulgar canais de denúncia para controle social.</li> </ul>
FRAUDE EM REGISTROS ACADÊMICOS (DIPLOMAS, NOTAS, CERTIFICADOS ETC.)	<ul> <li>Falhas nos sistemas eletrônicos.</li> <li>Baixa fiscalização, acesso indevido.</li> <li>Conluio.</li> </ul>	<ul> <li>Anulação de diplomas.</li> <li>Danos à reputação.</li> <li>Responsabilização civil/penal.</li> <li>Prejuízo a terceiros.</li> </ul>	<ul> <li>Fortalecimento e auditoria dos sistemas.</li> <li>Controle de acesso.</li> <li>Validação cruzada de informações.</li> <li>Capacitação.</li> </ul>
IRREGULARIDADES EM CONCURSOS E PROCESSOS SELETIVOS	<ul> <li>Falta de segregação de funções na elaboração e aplicação das provas.</li> <li>Vazamento de informações sigilosas (gabaritos, temas).</li> <li>Critérios de avaliação subjetivos ou mal definidos.</li> <li>Falhas na segurança e logística da aplicação.</li> </ul>	<ul> <li>Perda de credibilidade do processo seletivo.</li> <li>Ingresso de candidatos não qualificados.</li> <li>Judicialização e potencial anulação do certame.</li> <li>Sentimento de injustiça e frustração entre os candidatos.</li> </ul>	<ul> <li>Contratar instituições com notória especialização para a realização dos certames.</li> <li>Garantir a segregação de funções entre quem elabora, aplica e corrige as provas.</li> <li>Realizar auditoria de todos os procedimentos do concurso.</li> <li>Estabelecer critérios de avaliação objetivos e transparentes.</li> </ul>
RECEBIMENTO INDEVIDO DE BENEFÍCIOS	<ul> <li>Falhas nos sistemas de controle de concessões.</li> <li>Fragilidades nos critérios de elegibilidade.</li> <li>Pressões sociais e econômicas.</li> <li>Desconhecimento das regras.</li> </ul>	<ul> <li>Desvio de recursos de assistência estudantil.</li> <li>Prejuízo a estudantes elegíveis.</li> <li>Danos ao erário.</li> <li>Responsabilização administrativa.</li> </ul>	<ul> <li>Verificação periódica de elegibilidade.</li> <li>Cruzamento de dados entre sistemas.</li> <li>Mecanismos de prestação de contas.</li> <li>Auditorias amostrais.</li> </ul>

RISCO DE INTEGRIDADE	CAUSAS	CONSEQUENCIAS	AÇÕES DE MITIGAÇÃO
FRAUDES EM BOLSAS, AUXÍLIOS E BENEFÍCIOS ESTUDANTIS	<ul> <li>Critérios de seleção e concessão pouco objetivos.</li> <li>Análise socioeconômica superficial ou baseada apenas em autodeclaração.</li> <li>Falta de acompanhamento e fiscalização dos bolsistas/beneficiários.</li> <li>Conluio entre servidores e beneficiários.</li> </ul>	<ul> <li>Desvio de recursos destinados a estudantes em vulnerabilidade real.</li> <li>Prejuízo ao erário e à finalidade da política de assistência estudantil.</li> <li>Descrédito dos programas de bolsas e auxílios.</li> <li>Responsabilização do beneficiário (devolução dos valores) e do servidor envolvido.</li> </ul>	<ul> <li>Aprimorar e padronizar os critérios de elegibilidade.</li> <li>Implementar cruzamento de dados com bases governamentais (CadÚnico, Receita Federal).</li> <li>Realizar verificações periódicas (visitas, entrevistas) para confirmar a situação dos beneficiários.</li> <li>Estabelecer regras claras para o desligamento e a devolução de valores recebidos indevidamente.</li> </ul>
FRAUDE EM PRESTAÇÃO DE CONTAS (PROJETOS, BOLSAS, DIÁRIAS, CONVÊNIOS)	<ul> <li>Falhas nos controles.</li> <li>Baixa fiscalização.</li> <li>Má-fé de responsáveis.</li> <li>Desconhecimento de regras.</li> </ul>	<ul> <li>Ressarcimento ao erário.</li> <li>Responsabilização civil e criminal.</li> <li>Suspensão de projetos.</li> <li>Restrição de acesso a recursos.</li> </ul>	<ul> <li>Treinamento.</li> <li>Digitalização e autenticação das prestações de contas.</li> <li>Auditorias.</li> <li>Responsabilização.</li> </ul>
RECEBIMENTO DE VANTAGEM INDEVIDA (SUBORNO/PROPINA)	<ul> <li>Fragilidade dos controles internos e da fiscalização.</li> <li>Falta de transparência nos processos decisórios.</li> <li>Cultura de impunidade.</li> <li>Vulnerabilidade ou desvio de conduta do agente público.</li> </ul>	<ul> <li>Corrupção sistêmica e desvio de recursos públicos.</li> <li>Decisões administrativas viciadas e contrárias ao interesse público.</li> <li>Dano gravíssimo à imagem institucional.</li> <li>Responsabilização penal do agente (corrupção passiva).</li> </ul>	<ul> <li>Promover a transparência ativa dos atos administrativos.</li> <li>Fortalecer o Código de Ética e Conduta.</li> <li>Implementar canais de denúncia anônima seguros e eficazes.</li> <li>Realizar auditorias periódicas em áreas de risco (contratos, fiscalização).</li> </ul>
VAZAMENTO DE INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS	<ul> <li>Controles de acesso inadequados.</li> <li>Ausência de política de classificação da informação.</li> <li>Falhas na conscientização dos servidores.</li> <li>Sistemas de TI vulneráveis.</li> </ul>	<ul> <li>Comprometimento de processos decisórios.</li> <li>Vantagens indevidas a terceiros.</li> <li>Prejuízos financeiros e estratégicos.</li> <li>Violação de direitos de privacidade.</li> </ul>	<ul> <li>Implementação de política de segurança da informação.</li> <li>Treinamento em proteção de dados.</li> <li>Controles de acesso baseados em perfis.</li> <li>Termo de responsabilidade e confidencialidade.</li> </ul>
ABUSO DE PODER EM PROCESSOS DECISÓRIOS	<ul> <li>Centralização excessiva de autoridade.</li> <li>Falhas nos mecanismos de controle.</li> <li>Cultura de personalismo.</li> <li>Ausência de instâncias colegiadas efetivas.</li> </ul>	<ul> <li>Decisões arbitrárias e personalizadas.</li> <li>Favorecimentos indevidos.</li> <li>Clima organizacional deteriorado.</li> <li>Comprometimento da gestão democrática.</li> </ul>	<ul> <li>Fortalecimento de instâncias colegiadas.</li> <li>Ampliação da transparência decisória.</li> <li>Implantação de controles recíprocos.</li> <li>Capacitação em governança pública.</li> </ul>
IRREGULARIDADES EM ACUMULAÇÃO DE CARGOS	<ul> <li>Sistemas de controle inadequados.</li> <li>Desconhecimento da legislação.</li> <li>Falhas na verificação de compatibilidade de horários.</li> <li>Ausência de declaração atualizada.</li> </ul>	<ul> <li>Comprometimento da qualidade do serviço.</li> <li>Jornadas incompatíveis.</li> <li>Processos administrativos disciplinares.</li> <li>Devolução de valores ao erário.</li> </ul>	<ul> <li>Declaração periódica de acumulação.</li> <li>Cruzamento com bases de dados governamentais.</li> <li>Análise de compatibilidade de horários.</li> <li>Orientação preventiva aos servidores.</li> </ul>

RISCO DE INTEGRIDADE	CAUSAS	CONSEQUENCIAS	AÇÕES DE MITIGAÇÃO
DIVULGAÇÃO INDEVIDA DE INFORMAÇÃO SIGILOSA E DADOS PESSOAIS (DESCUMPRIMENTO DA LGPD)	<ul> <li>Falta de classificação adequada da informação.</li> <li>Controles de acesso a sistemas e documentos insuficientes.</li> <li>Despreparo dos servidores sobre a Lei de Acesso à Informação (LAI) e a LGPD.</li> <li>Ação deliberada para obter vantagem ou prejudicar a instituição/terceiros.</li> </ul>	<ul> <li>Exposição indevida de dados pessoais de alunos e servidores.</li> <li>Comprometimento de processos sigilosos (sindicâncias, licitações).</li> <li>Perda de confiança da comunidade acadêmica e da sociedade.</li> <li>Responsabilização civil, administrativa e penal do agente e da instituição.</li> </ul>	<ul> <li>Implementar a Política de Segurança da Informação e Comunicações (POSIC).</li> <li>Capacitar os agentes públicos sobre LAI, LGPD e classificação da informação.</li> <li>Gerenciar perfis de acesso a sistemas de informação.</li> <li>Utilizar Termos de Confidencialidade para acesso a informações sensíveis.</li> </ul>
FALHAS NA GESTÃO DE CONTRATOS TERCEIRIZADOS (INEXIGÊNCIAS, HORAS EXTRAS NÃO CONFERIDAS)	<ul> <li>Fiscal despreparado.</li> <li>Contratos com cláusulas incompletas.</li> <li>Falta de sistema de medição.</li> </ul>	<ul> <li>Responsabilização solidária.</li> <li>Passivos trabalhistas.</li> <li>Interrupção de serviços.</li> </ul>	<ul> <li>Capacitação de fiscais.</li> <li>Check-list mensal.</li> <li>Matriz de riscos contratual.</li> </ul>
SUBNOTIFICAÇÃO OU ATRASO NO ENVIO DE INFORMAÇÕES AOS ÓRGÃOS DE CONTROLE (CGU, TCU, MEC)	<ul> <li>Processos fragmentados.</li> <li>Desconhecimento de prazos.</li> <li>Falta de responsáveis.</li> </ul>	<ul> <li>Multas.</li> <li>Bloqueio de recursos.</li> <li>Termos de Ajustamento.</li> </ul>	<ul> <li>Mapeamento de obrigações.</li> <li>Calendário oficial.</li> <li>Alertas automáticos.</li> <li>Responsável único.</li> </ul>
RECEBIMENTO DE VANTAGENS, BRINDES OU HOSPITALIDADES ACIMA DO PERMITIDO	<ul> <li>Ausência de limites claros.</li> <li>Cultura de "troca de favores".</li> </ul>	<ul> <li>Prejuízo na imagem e reputação da instituição.</li> <li>Favorecimento indevido em contratos.</li> </ul>	<ul> <li>Política de brindes.</li> <li>Declaração on-line.</li> <li>Devolução ou doação institucional.</li> </ul>
RETALIAÇÃO A DENUNCIANTES E PROTEÇÃO INSUFICIENTE AOS CANAIS DE DENÚNCIA	<ul> <li>Canais sem anonimato.</li> <li>Baixa governança da ouvidoria.</li> <li>Cultura de medo.</li> </ul>	<ul> <li>Redução nas denúncias.</li> <li>Manutenção de irregularidades.</li> <li>Processos judiciais.</li> </ul>	<ul> <li>Canal de denúncia com garantida de anonimato.</li> <li>Políticas anti-retaliação.</li> <li>Monitoramento por comissão independente.</li> </ul>
PAGAMENTO INDEVIDO DE DIÁRIAS, PASSAGENS OU INDENIZAÇÕES	<ul> <li>Sistemas não integrados.</li> <li>Falhas de conferência.</li> <li>Dificuldade de comprovação.</li> </ul>	<ul> <li>Despesa irregular.</li> <li>Glosas do TCU.</li> <li>Responsabilização do gestor.</li> </ul>	<ul> <li>Integração do SCDP com base de eventos.</li> <li>Checklist eletrônico de comprovação.</li> <li>Auditoria contínua.</li> </ul>

Concluindo seguem orientações de componentes que devem compor a UGI formalizada no Programa de Integridade e inserida no documento Plano de Integridade:

POSSÍVEIS ATIVIDADES DA UNIDADE DE GESTÃO DA INTEGRIDADE	
Histórico de criação do setor.	
Apresentação da composição da equipe (titular, data de nomeação e demais integrantes).	
Posicionamento do setor perante a Alta Administração.	
Indicar a existência ou não da Política de Gestão de Riscos (caso tenha, inserir link clicável).	
Identificar os eventos de riscos para a tipologia de integridade aplicáveis à IFES.	
Indicar a existência ou não de Plano/Metodologia de Gestão de Riscos (caso tenha, inserir link clicável).	
Metas a serem alcançadas no período de vigência do Plano de Integridade.	

### Resumo

#### CAPÍTULO 3

A seguir, apresenta-se um quadro-resumo das práticas de integridade da diretriz "Gestão de Riscos de Integridade", destinadas à composição do Programa de Integridade da IFES e à inclusão no respectivo Plano de Integridade.

Instituição da Unidade de Gestão de Riscos

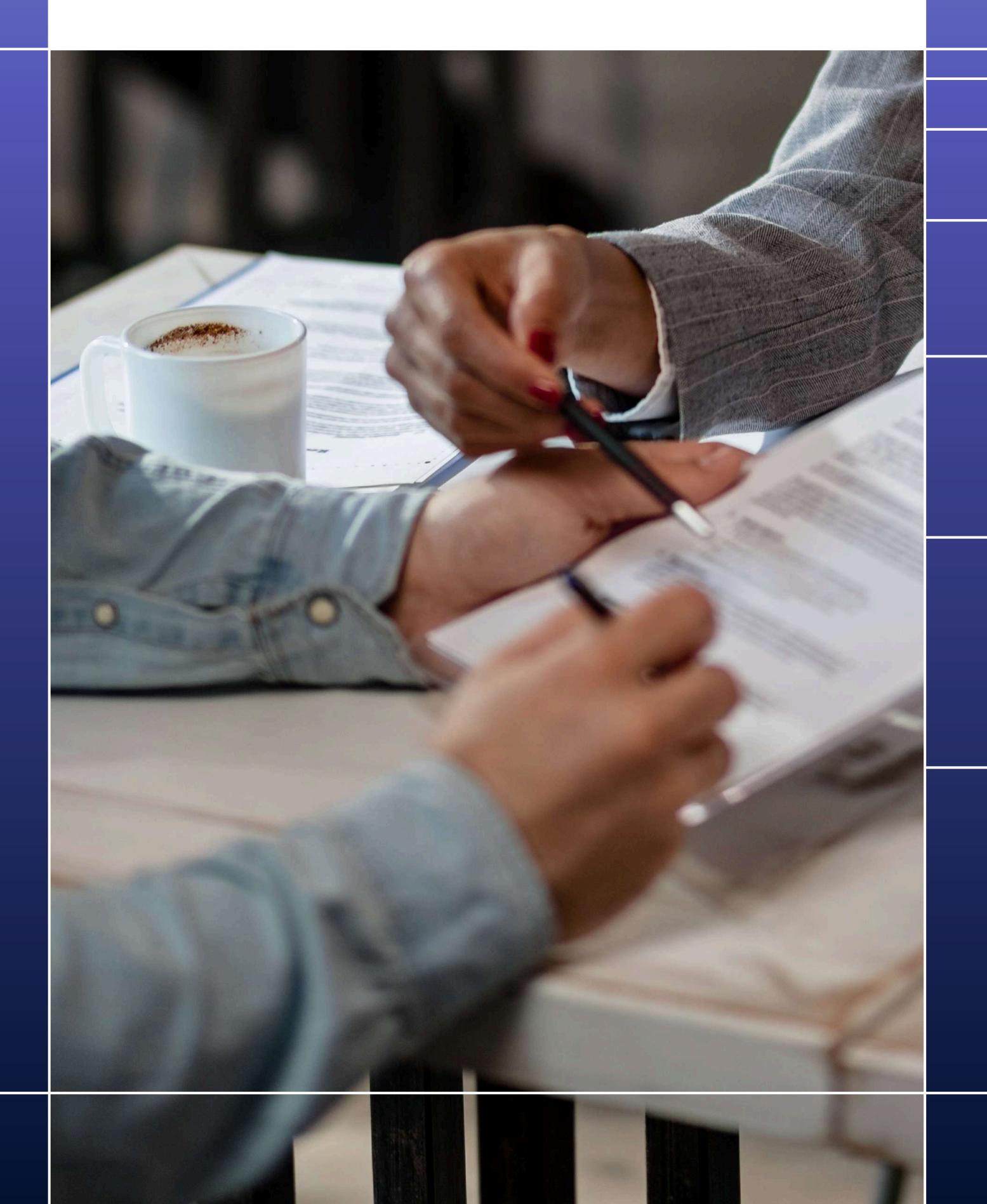
Definição da Metodologia de Gestão de Riscos da Instituição

Levantamento dos Principais Eventos de Riscos de Integridade



CAPÍTULO 04

# CÓDIGO DE CONDUTA E PRÁTICAS DE COMPLIANCE



Este capítulo apresenta modelos e, quando disponíveis, links de acesso a práticas de integridade que contribuem para o atendimento da diretriz "Código de Conduta e Práticas de Compliance".

Conforme a Portaria nº 57, de 4 de janeiro de 2019, a promoção da ética e das regras de conduta para servidores públicos deve observar, no mínimo, as disposições do Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, do Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007, e da Resolução nº 10, de 29 de setembro de 2008, da Comissão de Ética Pública (CEP).

Considerando tais normativos, recomenda-se a implementação de duas práticas de integridade essenciais:

- 1. Constituição da Comissão de Ética.
- 2. Elaboração de Código de Ética e Conduta próprio.

#### 01. Comissão de ética

Comissões de Ética atuam como órgãos colegiados, compostos por servidores designados para mandatos de três anos.

Recomenda-se que, no Plano de Integridade, a Comissão de Ética discrimine alguns elementos específicos, conforme apresentado no quadro a seguir:

#### ELEMENTOS DO PLANO DE INTEGRIDADE PARA A "COMISSÃO DE ÉTICA"

Histórico de criação do setor.

Apresentação da composição da equipe (titular, data de nomeação e demais integrantes).

Posicionamento do setor perante a Alta Administração.

Apresentar fluxo das apurações éticas.

Metas a serem alcançadas no período de vigência do Plano de Integridade.

Como orientação, apresenta-se, a seguir, quadro com as principais atividades atribuídas à Comissão de Ética:

#### PRINCIPAIS ATIVIDADES DE UMA COMISSÃO DE ÉTICA

Reuniões deliberativas.

Recebimento de denúncias.

Instrução processual e respectiva apuração.

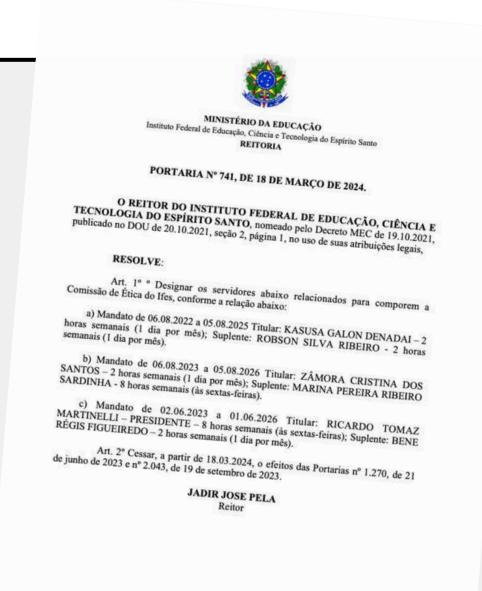
Consultas e atendimentos sobre aplicação e entendimento dos normativos éticos.

Realização de ações e campanhas educativas.

A seguir, apresenta-se modelo e link de Portaria de designação de membros da Comissão de Ética do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo (IFES):

# MODELO DE PORTARIA DE DESIGNAÇÃO DE MEMBROS DA COMISSÃO DE ÉTICA (IFES)

**ACESSAR O MODELO** 



stituto Federal do Espírito Santo. Assinado digitalmente no GeDoc por Jadir José Pela (Reitor).

have de autenticidade do documento: 50C4402A-D67F1E7B-0C317862-AAAF7C83

consulte o certificado do documento para checar a assinatura digital. Verifique a autenticidade em https://gedoc.ifes.edu.br

#### 02. Código de ética e conduta próprio

O Código de Ética e de Conduta próprio da IFES deve ser elaborado considerando as especificidades institucionais e o contexto acadêmico-administrativo, de modo a garantir alinhamento com a missão e os valores da IFES.

A seguir, apresentam-se orientações e sugestões quanto aos principais aspectos a serem considerados na elaboração de um Código de Conduta Ética próprio da IFES:

#### ASPECTOS A CONSIDERAR NA ELABORAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA PRÓPRIO DA IFES

Identifique áreas a serem abordadas.

Concisão (baseado em princípios).

Clareza (linguagem de simples entendimento).

Acessível a todos (funcionários e terceiros).

Formatação amigável (facilita a localização de temas).

Evidência de comprometimento da Alta Administração (mensagem do Reitor e Pró-Reitores).

Perguntas e respostas de pontos-chave.

Apresentam-se, a seguir, modelos e links do Código de Ética e de Conduta Próprios da Universidade Federal do Ceará (UFC) e da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE):

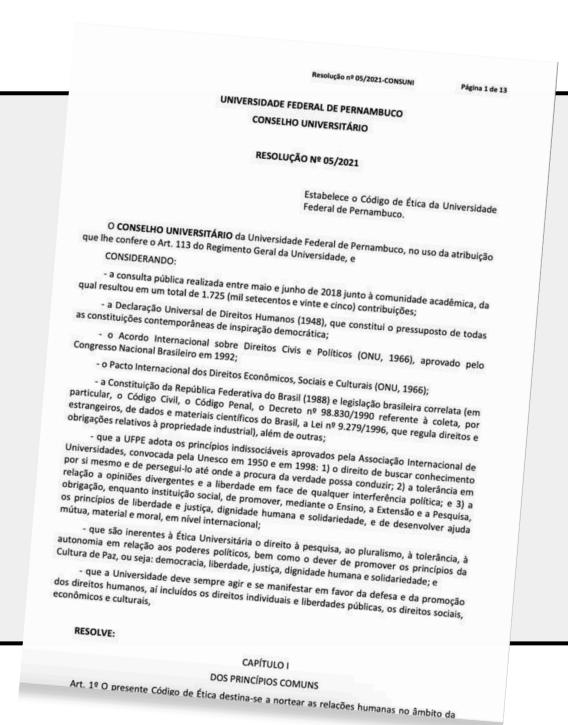


# MODELO DO CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA PRÓPRIOS (UFC)

**ACESSAR O MODELO** 

# MODELO DO CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA PRÓPRIOS (UFPE)

ACESSAR O MODELO

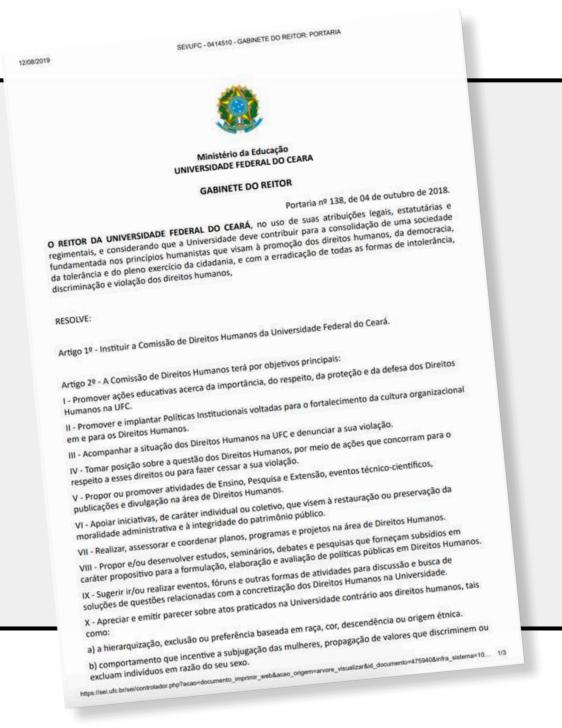


Em continuidade, apresentam-se outras práticas de integridade relacionadas à diretriz "Código de Conduta e Práticas de Compliance".

#### 03. Comissão de direitos humanos

A Comissão de Direitos Humanos, implementada pela Universidade Federal do Ceará (UFC), constitui uma boa prática que amplia o escopo da integridade ao promover a dignidade humana no ambiente universitário. Por meio de políticas inclusivas, ações educativas e eventos de conscientização, a comissão fortalece a cultura institucional de respeito aos direitos fundamentais, demonstrando o compromisso com a integridade, o respeito mútuo e a justiça social na comunidade acadêmica.

A seguir, apresenta-se, para referência e consulta, a Portaria que institui a Comissão de Direitos Humanos da Universidade Federal do Ceará (UFC), juntamente com o respectivo link de acesso:



# MODELO DA COMISSÃO DE DIREITOS HUMANOS (UFC)

**ACESSAR O MODELO** 

#### 04. Cartilha de ética pública

O Plano de Integridade da Universidade Federal da Paraíba (UFPB) prevê a utilização da Cartilha de Ética Pública como um material informativo destinado a divulgar princípios éticos e diretrizes de conduta entre os servidores. Esta ferramenta pedagógica contribui para a compreensão dos valores éticos na universidade, facilitando o acesso ao conhecimento e promovendo o engajamento com as práticas de integridade.

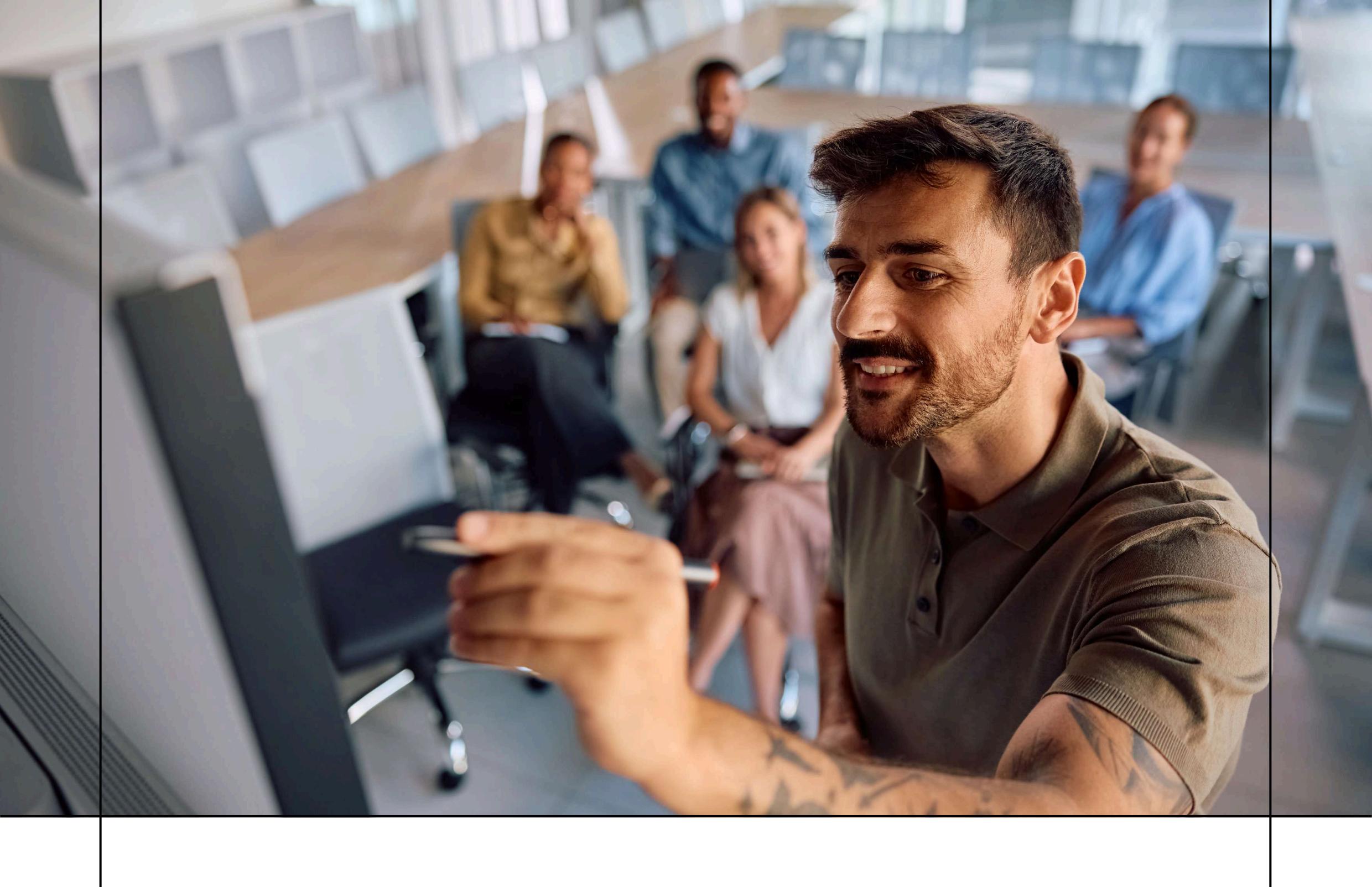
Apresenta-se, a seguir, para fins de referência, a Cartilha da Comissão de Ética Pública da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), acompanhada do respectivo link de acesso:

# MODELO DA CARTILHA DA COMISSÃO DE ÉTICA PÚBLICA (UFPB)

ACESSAR O MODELO



Recomenda-se a utilização deste material como subsídio para a elaboração de instrumentos similares, adaptando-os conforme as especificidades de cada IFES.



#### 05. Minuto da ética

O "Minuto da Ética", prática implementada pelo Instituto Federal de Alagoas (IFAL), caracteriza-se como estratégia de comunicação voltada à divulgação regular de conteúdos sobre ética no site institucional. Trata-se de ação educativa que disponibiliza canal acessível para o fortalecimento da cultura de integridade e estabelece processo contínuo de sensibilização em relação ao Código de Conduta Ética da IFES.

A seguir, apresenta-se o link do site do IFAL que reúne todos os informativos referentes à campanha "Minuto da Ética", divulgados pela instituição:



### Resumo

#### **CAPÍTULO 4**

A seguir, apresenta-se um quadro-resumo das práticas de integridade da diretriz "Código de Conduta e Práticas de Compliance", destinadas à composição do Programa de Integridade da IFES e à inclusão no respectivo Plano de Integridade. As práticas estão acompanhadas do respectivo link para modelo, quando disponível:

Comissão de Ética	ACESSAR >
Código de Ética e Conduta Próprio (UFC)	ACESSAR >
Código de Ética e Conduta Próprio (UFPE)	ACESSAR >
Comissão de Direitos Humanos	ACESSAR >
Cartilha de Ética Pública	ACESSAR >
Minuto da Ética	ACESSAR >



CAPÍTULO 05

### CONTROLES INTERNOS



Este capítulo apresenta modelos e, quando disponíveis, links de acesso a práticas de integridade que contribuem para o atendimento da diretriz "Controles Internos".

## 01. Formulários de declaração para prevenção de nepotismo

Os formulários apresentados, elaborados em conformidade com o Decreto nº 7.203/2010, destinam-se ao registro e à prevenção de situações de nepotismo em distintos contextos institucionais. Abrangem casos relacionados a empregados de empresas terceirizadas, entidades conveniadas, pessoas jurídicas contratadas por meio de dispensa ou inexigibilidade de licitação, bem como ocupantes de cargos em comissão sem vínculo prévio com a administração pública. A adoção desses procedimentos contribui para o fortalecimento da transparência nos processos de nomeação, mediante a implementação de mecanismos formais de controle e mitigação do nepotismo.

Como referência, destaca-se o modelo implementado pela Universidade Federal do Cariri (UFCA). A seguir, encontram-se os modelos de formulários para as seis situações de nepotismo previstas no Plano de Integridade da UFCA, acompanhado de seu respectivo link:

ANEXO VIII	DECLARAÇÃO MODELO 2  (Destinada a empregado de entidade que desenvolva projeto por intermédio de convên			
DECLARAÇÃO MODELO I  (Destinada a empregado de empresa prestadora de serviço terceirizado)  Eu,	Eu,	da	da em visto	
39		DECLARAÇÃO MODELO 5	DECLARAÇÃO MODELO 6	
	(Destinada a entidade que desenvolva projeto por intermédio de convênio ou instrumento equivalente)	(Destinada a pessoa jurídica que vier a ser contratada, sem licitação, por dispensa ou inexigibilidade)	(Destinada a ocupante de cargo em comissão ou função de confiança, sem vínculo com a administração pública)  Eu,	
	Juazeiro do Norte – CE, de	Juazeiro do Norte – CE, de de  Assinatura	Assinatura	
	Assinatura 42	43	46	



### MODELOS DE FORMULÁRIOS DE DECLARAÇÃO NEPOTISMO (UFCA)

**ACESSAR O MODELO** 

Concluindo este item seguem orientações de componentes que devem compor a a instância responsável pela "Prevenção do Nepotismo" formalizada no Programa de Integridade e inserida no documento Plano de Integridade:

#### ELEMENTOS DO PLANO DE INTEGRIDADE PARA A INSTÂNCIA DE "PREVENÇÃO DO NEPOTISMO"

Histórico de criação do setor.

Apresentação da composição da equipe (titular, data de nomeação e demais integrantes).

Posicionamento do setor perante a Alta Administração.

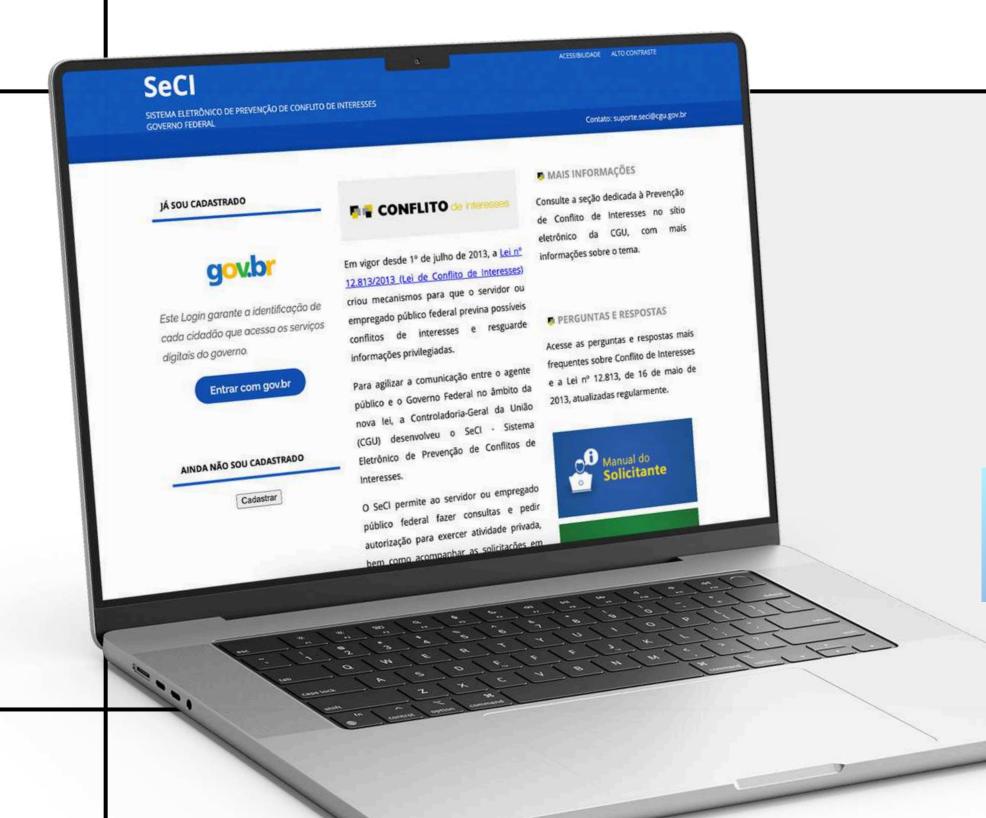
Presentar formato de fiscalização.

Metas a serem alcançadas no período de vigência do Plano de Integridade.

## O2. Fluxo interno para tratamento de conflitos de interesse

A implementação de fluxos internos padronizados tem como objetivo garantir a consulta, análise e prevenção de conflitos de interesse. O processo utiliza ferramentas eletrônicas, como o Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflitos de Interesses (SeCI), e está em conformidade com as determinações da Lei nº 12.813/2013.

O SeCI do Governo Federal disponibiliza informações como o Manual do Solicitante, o Manual do Administrador, além de outras orientações e acesso ao sistema, por meio do seguinte link:



#### SISTEMA ELETRÔNICO DE PREVENÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSES DO GOVERNO FEDERAL

**ACESSAR O MODELO** 

Como orientação, apresentam-se sugestões de elementos para a instância responsável pela "Prevenção de Conflito de Interesses", conforme definido no Programa de Integridade da IFES, com a devida menção no Plano de Integridade:

#### ELEMENTOS DO PLANO DE INTEGRIDADE PARA A INSTÂNCIA DE "PREVENÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES"

Histórico de criação do setor.

Apresentação da composição da equipe (titular, data de nomeação e demais integrantes).

Apresentar fluxo das consultas de conflitos de interesse.

Metas a serem alcançadas no período de vigência do Plano de Integridade.

## 03. Participação no programa nacional de prevenção à corrupção (PNPC)

A adesão das IFES ao Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC) possibilita o uso do sistema e-Prevenção, por meio do qual são realizados diagnósticos institucionais e identificadas fragilidades nos controles internos. Essa prática contribui para a implementação sistematizada de medidas preventivas e corretivas, alinhadas às diretrizes nacionais de integridade pública, fortalecendo a capacidade institucional de prevenção de irregularidades.

O PNPC é uma iniciativa conjunta do TCU e das Redes de Controle da Gestão Pública do Brasil, representadas por sua Secretaria Executiva, com apoio da Estratégia Nacional de Combate à Corrupção e Lavagem de Dinheiro (ENCCLA), e tem como objetivo fomentar a implementação de um conjunto de práticas de integridade pelas organizações públicas brasileiras, das três esferas e dos três Poderes, com vistas à redução dos níveis de exposição a fraude e corrupção.

O PNPC disponibiliza uma plataforma de autosserviço (Sistema e-Prevenção), a ser continuamente utilizada pelos gestores, onde constam os resultados consolidados dos níveis de suscetibilidade à fraude e corrupção das organizações públicas participantes.

No Sistema e-Prevenção, o gestor responde a um questionário, recebe um diagnóstico detalhado sobre o nível de exposição à fraude e corrupção da organização e conta com uma funcionalidade que lhe permite elaborar um plano de ação, chamado Roteiro de atuação, para execução e gerenciamento da implementação das práticas de integridade na sua organização.

A seguir, encontra-se o *link* para o site com todas as informações referentes ao PNPC, incluindo orientações sobre o procedimento de adesão e guia de acesso ao sistema:

### PROGRAMA NACIONAL DE PREVENÇÃO À CORRUPÇÃO

**ACESSAR O MODELO** 

## 04. Declaração anual sobre situação patrimonial

Esta exigência determina que servidores em cargos de alta gestão apresentem, anualmente, informações detalhadas sobre patrimônio, participações societárias e atividades econômicas ou profissionais. A medida amplia a transparência e permite o monitoramento de potenciais conflitos de interesse ou enriquecimento ilícito, fortalecendo mecanismos de controle e accountability na gestão pública. A veracidade das informações prestadas é de responsabilidade exclusiva do servidor que as prestam, que pode responder criminalmente em caso de omissão ou falsidade.

A seguir, encontra-se o link para uma declaração de bens do Ministério da Justiça e Segurança Pública, Departamento Penitenciário Nacional, disponível como exemplo para eventual implementação pela IFES:

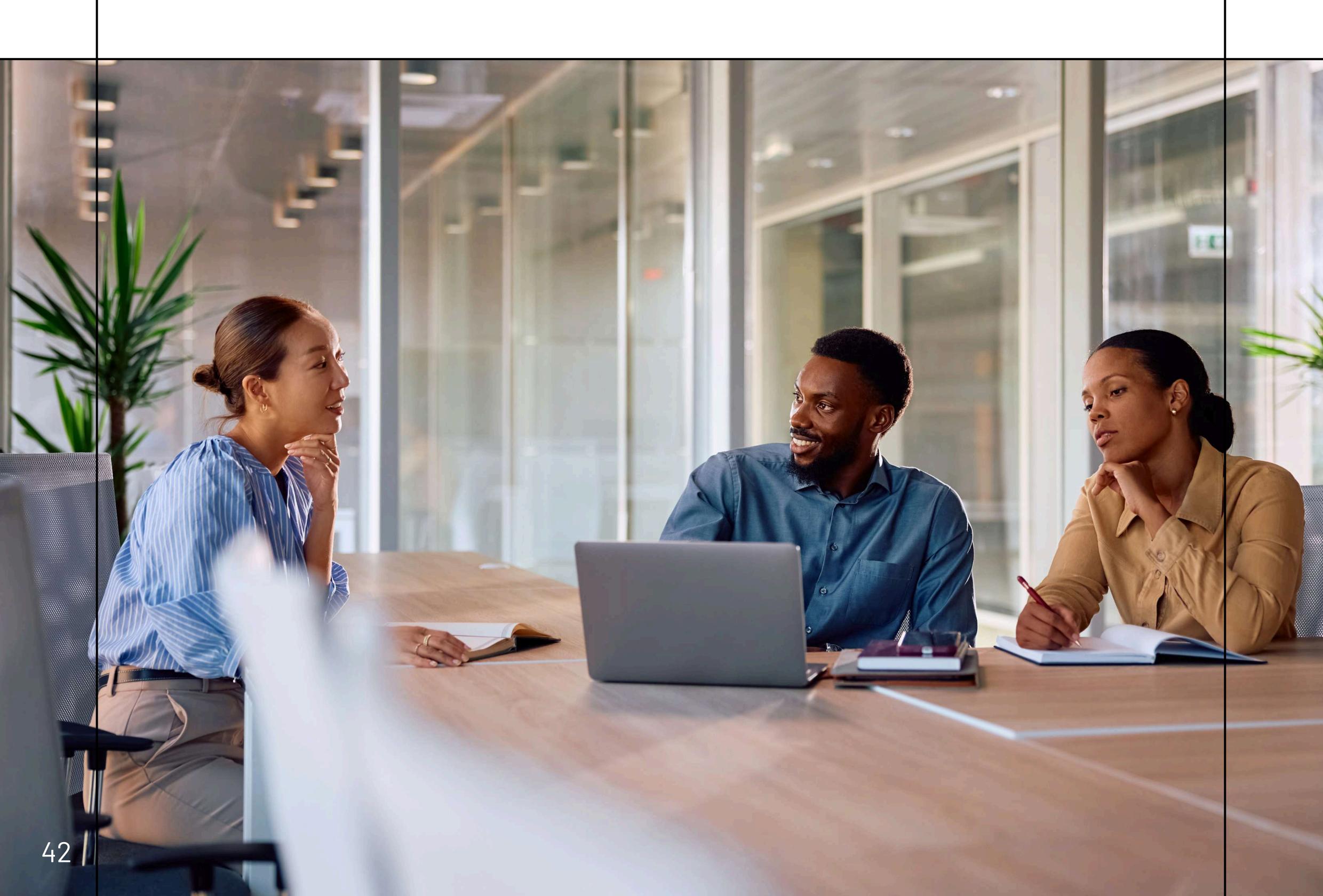


## MODELO DE DECLARAÇÃO DE BENS DO MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA

**ACESSAR O MODELO** 

## O5. Comitê gestor de proteção de dados pessoais

A Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP) implementou, entre seus controles internos, o Comitê Gestor de Proteção de Dados Pessoais. Este colegiado especializado é responsável por estabelecer normas e diretrizes para o tratamento de dados pessoais na instituição, assegurando o cumprimento da legislação de proteção de dados e promovendo a cultura de privacidade na organização.



#### 06. Auditoria interna estruturada

A Auditoria Interna representa função essencial no Programa de Integridade das IFES, atuando como unidade de avaliação independente e objetiva responsável pela análise da eficácia dos controles internos, dos processos de governança e da gestão de riscos. Destaca-se pela capacidade de identificar vulnerabilidades, avaliar o cumprimento das normas e políticas institucionais e apresentar recomendações para o aprimoramento dos sistemas de integridade.

Sua atuação é caracterizada pela independência funcional, competência técnica e acesso irrestrito às informações, configurando mecanismo de asseguração que promove transparência, accountability e conformidade. A Auditoria Interna contribui para a efetividade da integridade institucional ao detectar desvios, monitorar a implementação de medidas corretivas e fortalecer a cultura de controle.

A obrigatoriedade de unidades de auditoria interna nas IFES encontra respaldo no Decreto nº 3.591/2000, que estabelece o Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal e determina a criação dessas unidades nos órgãos da administração pública federal, incluindo as IFES. Deve-se observar, ainda, o disposto na Instrução Normativa CGU nº 03, de 9 de junho de 2017, e na Instrução Normativa CGU nº 08, de 6 de dezembro de 2017.

Como orientação, apresentam-se sugestões de elementos para a instância responsável pelas "Recomendações da Auditoria Interna e Órgãos de Controle", conforme definido no Programa de Integridade da IFES, com a devida menção no Plano de Integridade:

### ELEMENTOS DO PLANO DE INTEGRIDADE PARA A INSTÂNCIA DE "RECOMENDAÇÕES DA AUDITORIA INTERNA E ÓRGÃOS DE CONTROLE" – ÓRGÃOS COM AUDITORIA INTERNA INSTITUÍDA

Histórico de criação do setor.

Apresentação da composição da equipe (titular, data de nomeação e demais integrantes).

Posicionamento do setor perante a Alta Administração.

Identificar os tipos de serviços de auditoria prestados (tipos de avaliações e consultorias) que a unidade possui competência técnica para executar (avaliar se está apta a conduzir especialmente: auditoria de conformidade e consultoria).

Divulgar o estoque atual das recomendações por categoria e grau de atendimento.

Metas a serem alcançadas no período de vigência do Plano de Integridade.

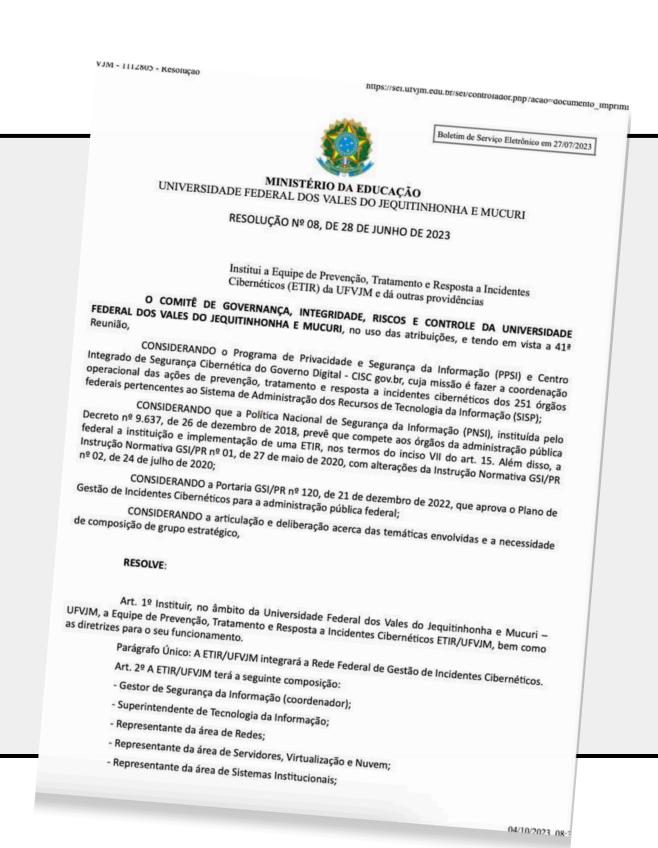
## 07. Equipe de prevenção, tratamento e resposta a incidentes cibernéticos

A Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM) instituiu a Equipe de Prevenção, Tratamento e Resposta a Incidentes Cibernéticos (ETIR) por meio da Resolução nº 08-CGIRC, de 28 de junho de 2023. Esta equipe especializada atua na proteção contra ameaças digitais, desenvolvendo ações preventivas e de pronta resposta a incidentes. A iniciativa visa garantir a segurança da informação e a continuidade dos serviços institucionais, fortalecendo a integridade no ambiente digital da IFES.

A seguir, encontra-se o modelo, juntamente com o link da Resolução que institui a Equipe de Prevenção, Tratamento e Resposta a Incidentes Cibernéticos (ETIR) da UFVJM:

## MODELO DE INSTITUIÇÃO DA EQUIPE DE PREVENÇÃO, TRATAMENTO E RESPOSTA A INCIDENTES CIBERNÉTICOS (UFVJM)

ACESSAR O MODELO



#### 08. Controle compartilhado de bolsas

A UNIFAL adotou o controle compartilhado de bolsas, utilizando um banco de dados integrado entre as pró-reitorias. Essa prática permite o acompanhamento conjunto das concessões, evitando a acumulação indevida de benefícios e fortalecendo a transparência e a conformidade às normas institucionais. Além disso, contribui para uma gestão mais ética e eficiente dos recursos públicos destinados a bolsas.

### Resumo

#### **CAPÍTULO 5**

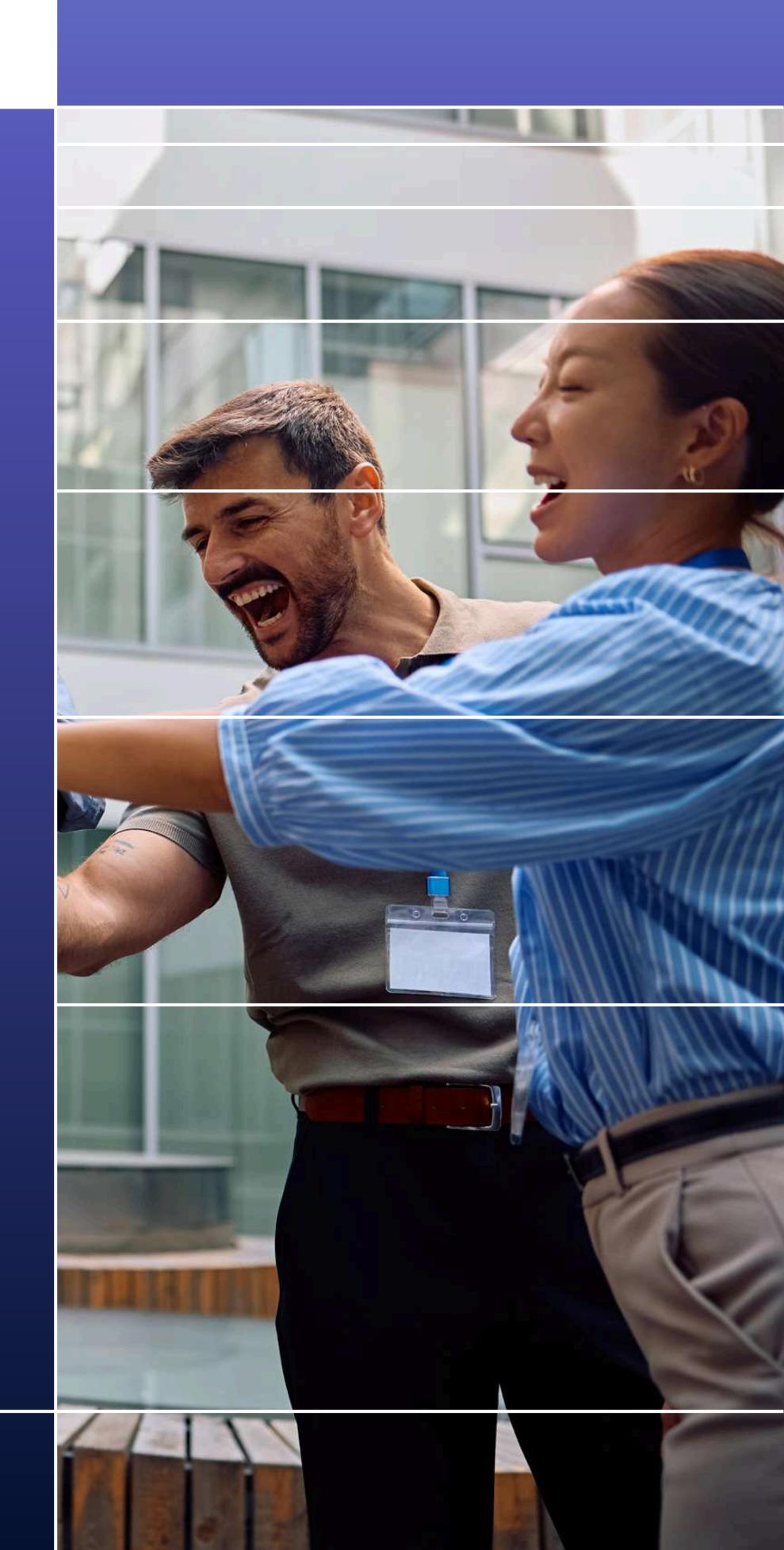
A seguir, apresenta-se um quadro-resumo das práticas de integridade da diretriz "Controles Internos", destinadas à composição do Programa de Integridade da IFES e à inclusão no respectivo Plano de Integridade. As práticas estão acompanhadas do respectivo link para modelo, quando disponível:

Formulários de Declaração para Prevenção de Nepotismo	ACESSAR >
Fluxo Interno para Tratamento de Conflitos de Interesse	ACESSAR >
Participação no Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC)	ACESSAR >
Declaração Anual sobre Situação Patrimonial	ACESSAR >
Comitê Gestor de Proteção de Dados Pessoais	
Auditoria Interna Estruturada	
Equipe de Prevenção, Tratamento e Resposta a Incidentes Cibernéticos	ACESSAR >
Controle Compartilhado de Bolsas	



CAPÍTULO 06

# TREINAMENTO COMUNICAÇÃO



No âmbito da diretriz de integridade relativa ao "Treinamento e à Comunicação", as práticas de capacitação apresentam caráter abrangente e variam conforme as especificidades de cada IFES. Recomenda-se a avaliação das necessidades dos diferentes públicos da instituição, identificando os temas de integridade que demandam maior aprofundamento.

Considerando essa perspectiva, destacam-se as principais práticas de integridade passíveis de adoção pela maioria das IFES. Em relação ao "Treinamento e à Comunicação", trata-se de sugestões, uma vez que, na maioria dos casos, não se dispõe de modelos ou exemplos de referência. A implementação dessas práticas deve ser adaptada às particularidades de cada instituição.

A seguir, encontram-se sugestões de práticas relacionadas à diretriz de "Treinamento e a Comunicação":

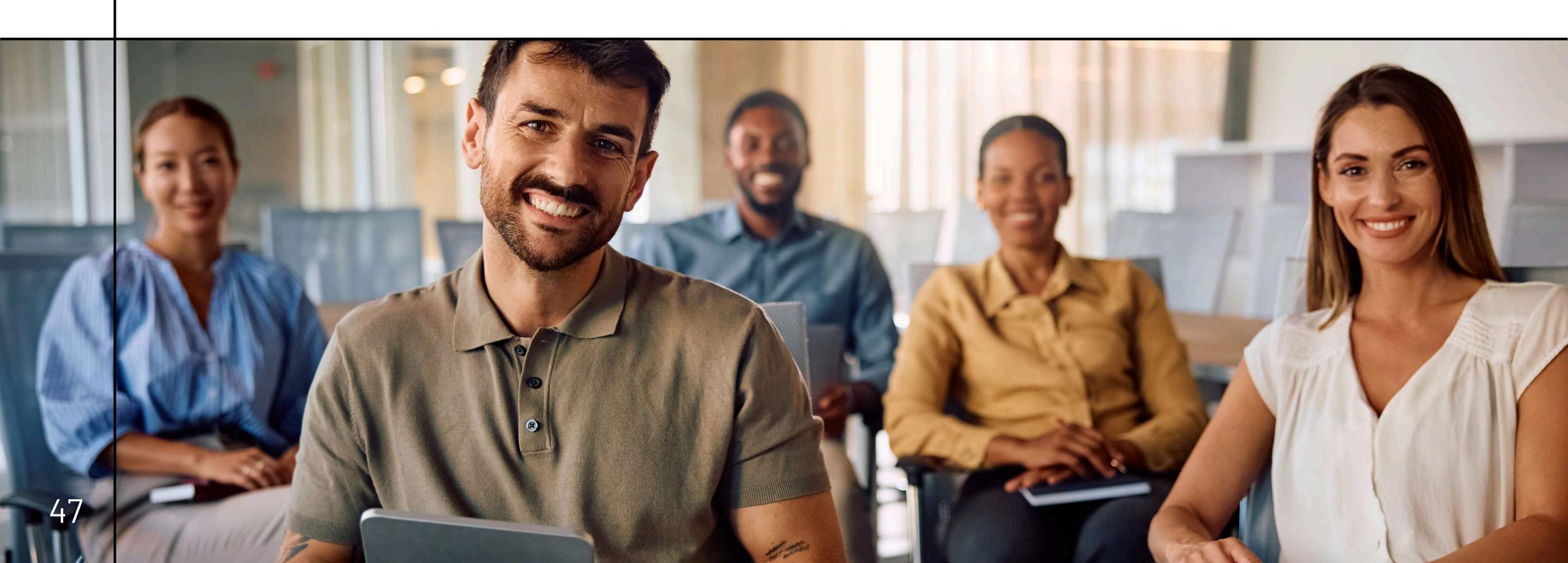
#### 01. Programa de capacitação em integridade

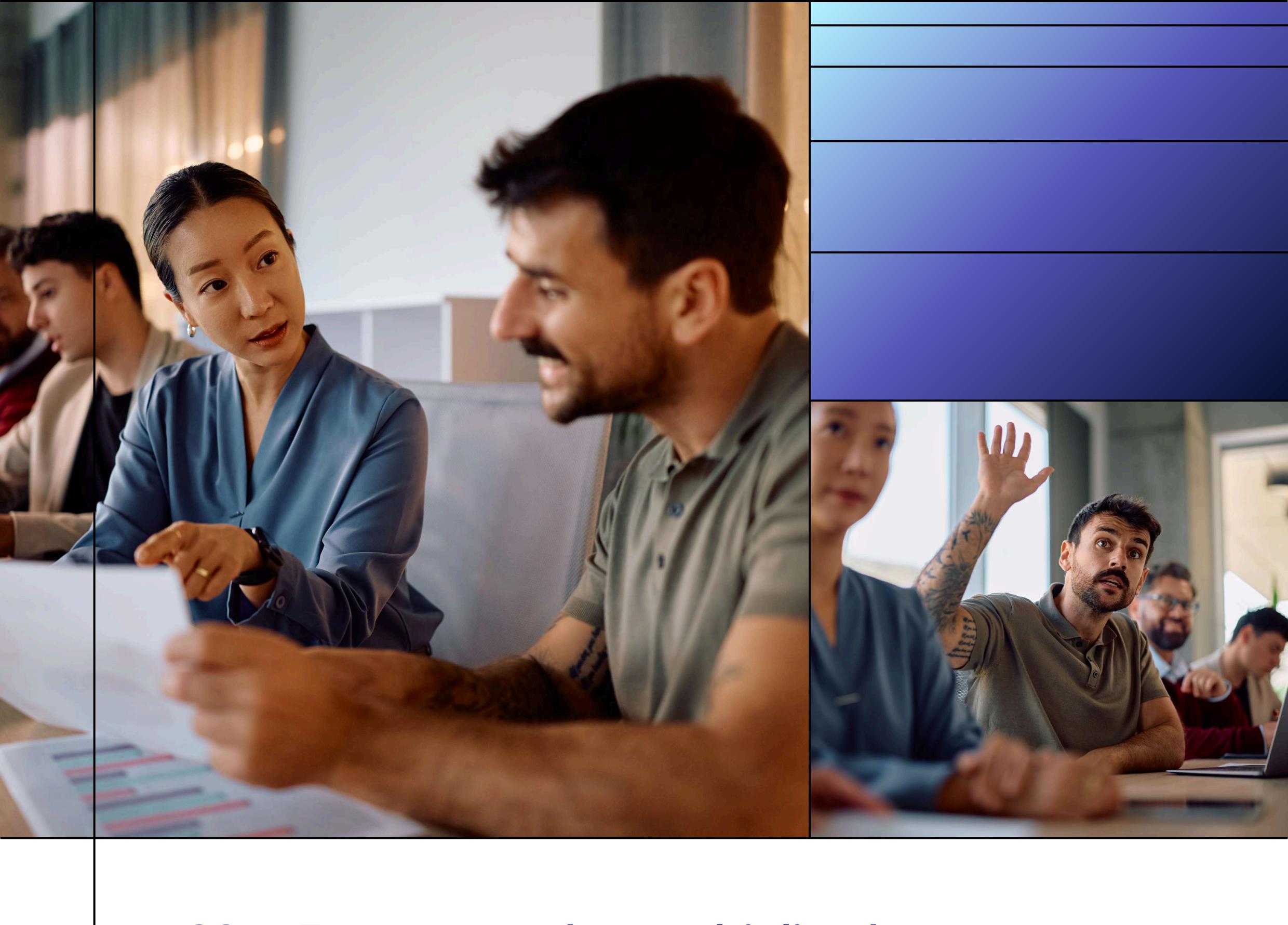
Prática de integridade destinada à oferta de cursos e treinamentos, presenciais e on-line, sobre temas relacionados à integridade. Essa abordagem amplia o alcance e flexibiliza a participação de servidores e da comunidade acadêmica, fortalecendo a cultura organizacional ao proporcionar conhecimentos práticos e incentivar a aplicação dos princípios de integridade nas atividades institucionais.

#### 02. Campanhas institucionais de integridade

Campanhas destinadas à divulgação de ações de integridade junto à comunidade acadêmica, tendo como públicos-alvo docentes, discentes, servidores técnicos, terceirizados, prestadores de serviços, fornecedores e demais cidadãos.

Em determinadas situações, contam com o apoio da Controladoria-Geral da União. Utilizam estratégias de comunicação visual e digital, como cartazes e publicações em redes sociais institucionais, com o objetivo de difundir os valores de integridade nos ambientes acadêmico e administrativo.





## 03. Formação de multiplicadores com conhecimento em gestão de riscos

A IFAL, UFC e UFCA implementam a formação de multiplicadores em gestão de riscos como estratégia para disseminar o conhecimento sobre a temática em suas instituições. Para tanto, gestores indicam servidores das unidades acadêmicas e administrativas para atuarem como interlocutores junto à Unidade de Gestão de Riscos, incluindo questões relacionadas à integridade. Esses multiplicadores recebem capacitação específica em gestão de riscos, conforme o Plano Anual de Capacitação institucional. Essa abordagem descentraliza o conhecimento, amplia o alcance das políticas de integridade e fortalece a implementação das práticas de gestão de riscos na organização.

#### 04. Boletim de integridade

A UFVJM instituiu o Boletim de Integridade como instrumento para aprimorar a comunicação interna. Publicado periodicamente (em média trimestralmente) no site institucional e nas redes sociais, o boletim divulga informações relevantes sobre integridade, fortalecendo o diálogo e a transparência entre a universidade e sua comunidade acadêmica.

### Resumo

#### CAPÍTULO 6

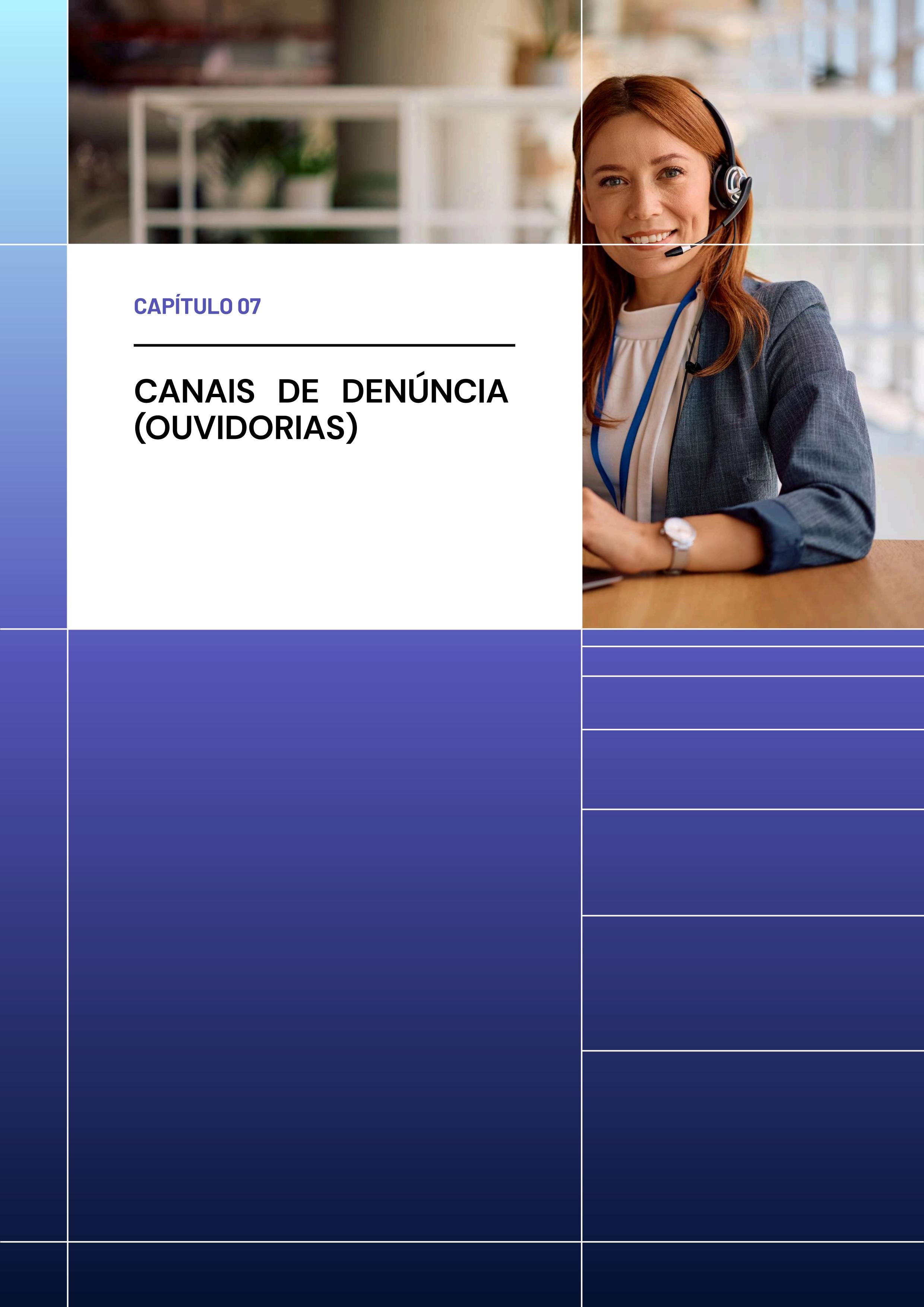
A seguir, apresenta-se um quadro-resumo das práticas de integridade da diretriz "Treinamento e Comunicação", destinadas à composição do Programa de Integridade da IFES e à inclusão no respectivo Plano de Integridade.

Programas de Capacitação em Integridade

Campanhas Institucionais de Integridade

Formação de Multiplicadores com Conhecimento em Gestão de Riscos

Boletim de Integridade



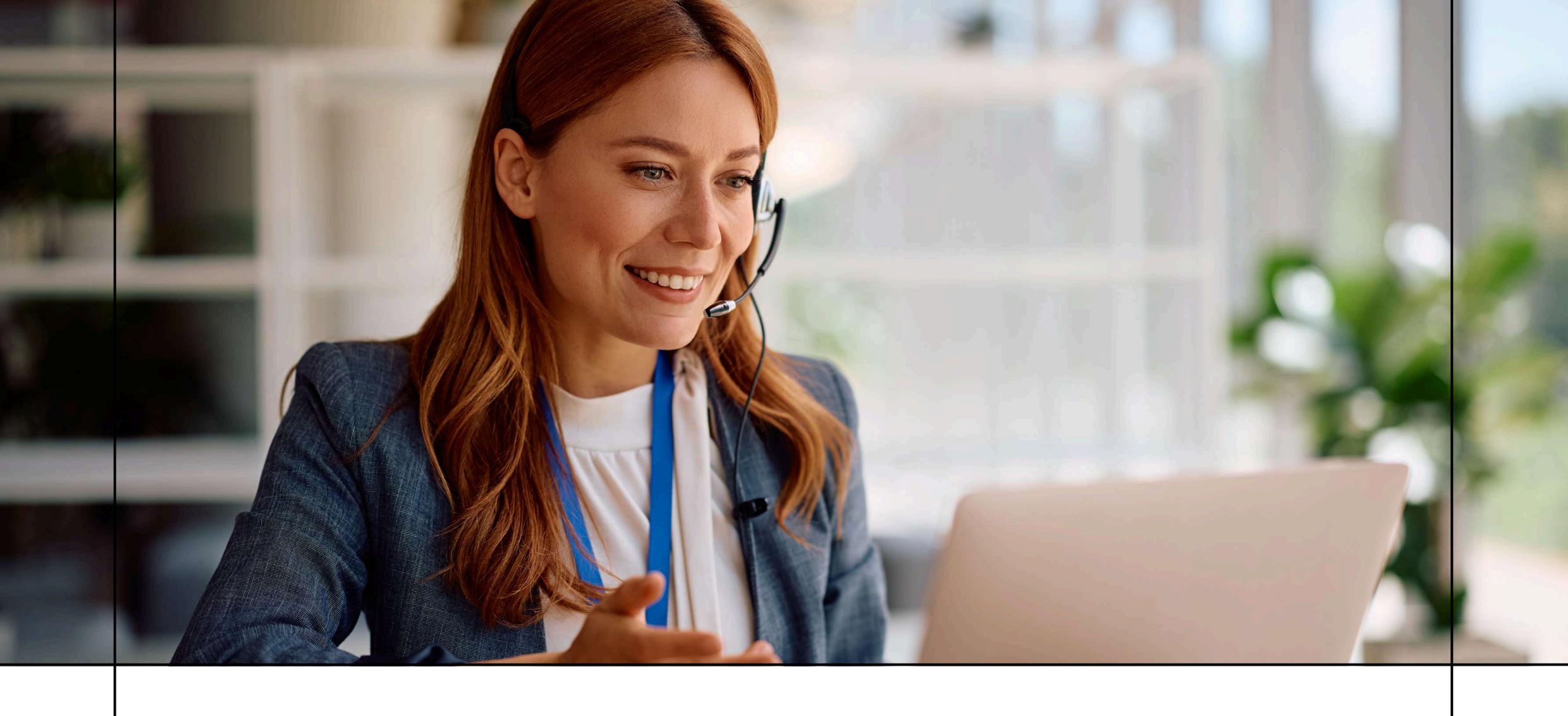
A diretriz referente aos "Canais de Denúncia (OUVIDORIAS)" abrange, fundamentalmente, duas práticas adotadas por todas as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES): 1) o "Fluxo Interno para Tratamento de Denúncias (OUVIDORIA)" e 2) o "Serviço de Informação ao Cidadão (SIC)". Observa-se que, em relação a essas práticas, as IFES apresentam elevado grau de maturidade quanto à estruturação e ao funcionamento, em virtude da existência de legislação específica que estabelece orientações obrigatórias para sua implementação, funcionamento e acompanhamento.

O tratamento de denúncias e serviço de informação ao cidadão devem obedecer, no mínimo, ao estabelecido no Decreto nº 9.492, de 5 de setembro de 2018; na Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017; na Instrução Normativa Conjunta nº 1 da Corregedoria–Geral da União e da Ouvidoria–Geral da União, de 24 de junho de 2014; e na Instrução Normativa nº 1 da Ouvidoria–Geral da União, de 5 de novembro de 2014.

Inicialmente, são descritas essas duas práticas essenciais e, na sequência, sugerem-se boas práticas adicionais de integridade que podem ser incorporadas. Ao final do capítulo, apresenta-se a descrição dos elementos que devem compor a unidade responsável pela "Ouvidoria e Tratamento de Denúncias" no Plano de Integridade, assim como dos componentes relacionados ao "Acesso à Informação" e à "Transparência Ativa". Neste último aspecto, com a publicação do Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023, que institui o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal e a Política de Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal (SITAI), as atribuições relacionadas a "Acesso à Informação" e "Transparência Ativa" podem ser designadas à Unidade de Gestão de Integridade; à Unidade de Ouvidoria, Tratamento de Denúncias e Serviço de Informação ao Cidadão (SIC); ou ainda a uma unidade criada especificamente para tratar dessas demandas.

## 01. Fluxo interno para tratamento de denúncias

O Fluxo Interno para Tratamento de Denúncias (OUVIDORIA) estabelece procedimentos claros para o recebimento, análise e encaminhamento das manifestações da comunidade acadêmica (servidores, docentes, discentes e terceirizados) e da sociedade, utilizando ferramentas como o sistema e-OUV. Essa prática assegura transparência, agilidade e, quando necessário, o anonimato dos denunciantes, fortalecendo os canais institucionais e promovendo maior confiança no tratamento das demandas.



#### 02. Serviço de informação ao cidadão

O SIC é ofertado por meio de pontos de atendimento presencial e virtual, localizados tanto na Reitoria quanto nos campi, visando facilitar o acesso às informações públicas. Essa implementação contribui para a promoção da transparência ativa e para o cumprimento da Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527/2011), aproximando o serviço dos usuários e da sociedade em geral.

A operacionalização dessa prática de integridade é viabilizada pela plataforma Fala.BR, a Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação do Poder Executivo Federal. Por intermédio dessa plataforma, é possível encaminhar pedidos de acesso à informação e manifestações de ouvidoria, tais como denúncias, elogios, reclamações, sugestões e solicitações, direcionados a órgãos e entidades federais.

A seguir, apresenta-se o *link* para a plataforma Fala.BR, de modo que qualquer IFES possa obter informações detalhadas sobre seu funcionamento, bem como acessar orientações para adesão e implementação do serviço na instituição:



## O3. Painel de monitoramento do tratamento de denúncias

Instituições públicas, incluindo as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), utilizam a ferramenta denominada "Painel Resolveu?". Essa plataforma constitui o principal instrumento oficial para acompanhamento, análise e comparação de indicadores relacionados às manifestações recebidas pelas ouvidorias, incluindo denúncias. Trata-se de painel público, acessível a qualquer cidadão, que possibilita a visualização de dados sobre o tratamento de denúncias, reclamações, solicitações, sugestões, elogios e pedidos de simplificação. O acesso ao "Painel Resolveu?" ocorre por meio do endereço:



Relatórios de gestão das IFES detalham a utilização do "Painel Resolveu?" para o acompanhamento e avaliação do tratamento de denúncias, evidenciando práticas de transparência e eficiência na gestão das manifestações. Esses relatórios apresentam indicadores como tempo médio de resposta, índice de resolutividade, correta classificação das denúncias e encaminhamento adequado aos setores competentes.

No Plano de Integridade da Universidade Federal do Pará (UFPA), está prevista a criação de um painel para monitoramento do tratamento de denúncias, ferramenta digital que viabiliza o acompanhamento em tempo real do status das manifestações recebidas pela ouvidoria. Essa prática amplia a transparência dos processos, facilita o controle institucional e permite que cidadãos e comunidade acadêmica acompanhem o andamento de suas demandas. Tal iniciativa contribui para o fortalecimento da accountability e evidencia o compromisso das IFES com uma gestão eficiente e transparente das denúncias.

## 04. Câmara de prevenção, mediação e resolução de conflitos

Universidades como a UFG, UFMS e UFMG instituíram, em sua estrutura organizacional, uma Câmara de Prevenção, Mediação e Resolução de Conflitos. Essa instância especializada promove o diálogo e a mediação autocompositiva, visando à solução de conflitos entre servidores, terceirizados, estudantes, fornecedores e cidadãos, tanto no âmbito acadêmico quanto administrativo. A atuação é de caráter preventivo e educativo, contribuindo para aprimorar a convivência institucional e reduzir a judicialização de conflitos internos. A presença dessa câmara representa uma prática alinhada ao compromisso das IFES com um ambiente acadêmico colaborativo e harmonioso.

Estudo realizado por Bastos, Garcia e Rehbein (2019) analisou a aplicação da Lei nº 13.140/2015 (Lei de Mediação) nas IFES e identificou que, apesar do avanço normativo, a implementação prática das câmaras de mediação permanece incipiente no contexto acadêmico, embora existam iniciativas em algumas instituições. As câmaras são reconhecidas como instrumentos relevantes para promoção da inclusão social, convivência pacífica e fortalecimento do protagonismo dos envolvidos, especialmente diante do aumento da diversidade cultural nas IFES após a adoção de políticas de ação afirmativa.

A seguir, são apresentados exemplos e modelos referentes à aplicação dessa boa prática na UFG, UFMS e UFMG:

INSTITUIÇÃO	MODELO	FINALIDADE	LINK
UFMS	Câmara de Mediação de	Mediação de conflitos interpessoais	<u>Câmara de Mediação de</u>
	Conflitos	acadêmicos e administrativos	<u>Conflitos, UFMS</u>
UFMG	Coordenadoria de Prevenção e Mediação de Conflitos	Solução ágil de conflitos institucionais de menor potencial ofensivo	<u>Coordenadoria de prevenção e</u> <u>mediação de conflitos, UFMG</u>
UFG	Evento e estruturação	Promoção de políticas de	<u>Câmara de Prevenção e</u>
	de Câmaras de	consensualidade e educação em	<u>Resolução Administrativa de</u>
	Mediação	direitos humanos	<u>Conflitos, UFG</u>

Como orientação, apresentam-se sugestões de elementos para a instância responsável pela "Ouvidoria e Tratamento de Denúncias"; "Acesso à Informação"; e "Promoção da Transparência Ativa", conforme definido no Programa de Integridade da IFES, com a devida menção no Plano de Integridade:

#### ELEMENTOS DO PLANO DE INTEGRIDADE PARA A INSTÂNCIA DE "OUVIDORIA E TRATAMENTO DE DENÚNCIAS"

Histórico de criação do setor.

Apresentação da composição da equipe (titular, data de nomeação e demais integrantes).

Posicionamento do setor perante a Alta Administração.

Apresentar fluxo do tratamento das manifestações e denúncias, exceto pedido de acesso à informação.

Metas a serem alcançadas no período de vigência do Plano de Integridade.

#### ELEMENTOS DO PLANO DE INTEGRIDADE PARA A INSTÂNCIA DE "ACESSO À INFORMAÇÃO"

Histórico de criação do setor.

Apresentação da composição da equipe (titular, data de nomeação e demais integrantes).

Posicionamento do setor perante a Alta Administração.

Apresentar fluxo do tratamento do pedido de acesso à informação.

Apresentar o posicionamento obtido no exercício anterior em relação ao tempo de resposta e qualidade da resposta nos pedidos de acesso à informação.

Metas a serem alcançadas no período de vigência do Plano de Integridade.

#### ELEMENTOS DO PLANO DE INTEGRIDADE PARA A INSTÂNCIA DE "PROMOÇÃO DA TRANSPARÊNCIA ATIVA"

Histórico de criação do setor.

Apresentação da composição da equipe (titular, data de nomeação e demais integrantes).

Posicionamento do setor perante a Alta Administração.

Autoavaliação dos 49 itens de transparência exigidos pela Lei de Acesso à Informação.

Indicar a existência ou não de Carta de Serviços ao usuário (caso tenha, inserir link clicável).

Metas a serem alcançadas no período de vigência do Plano de Integridade.

### Resumo

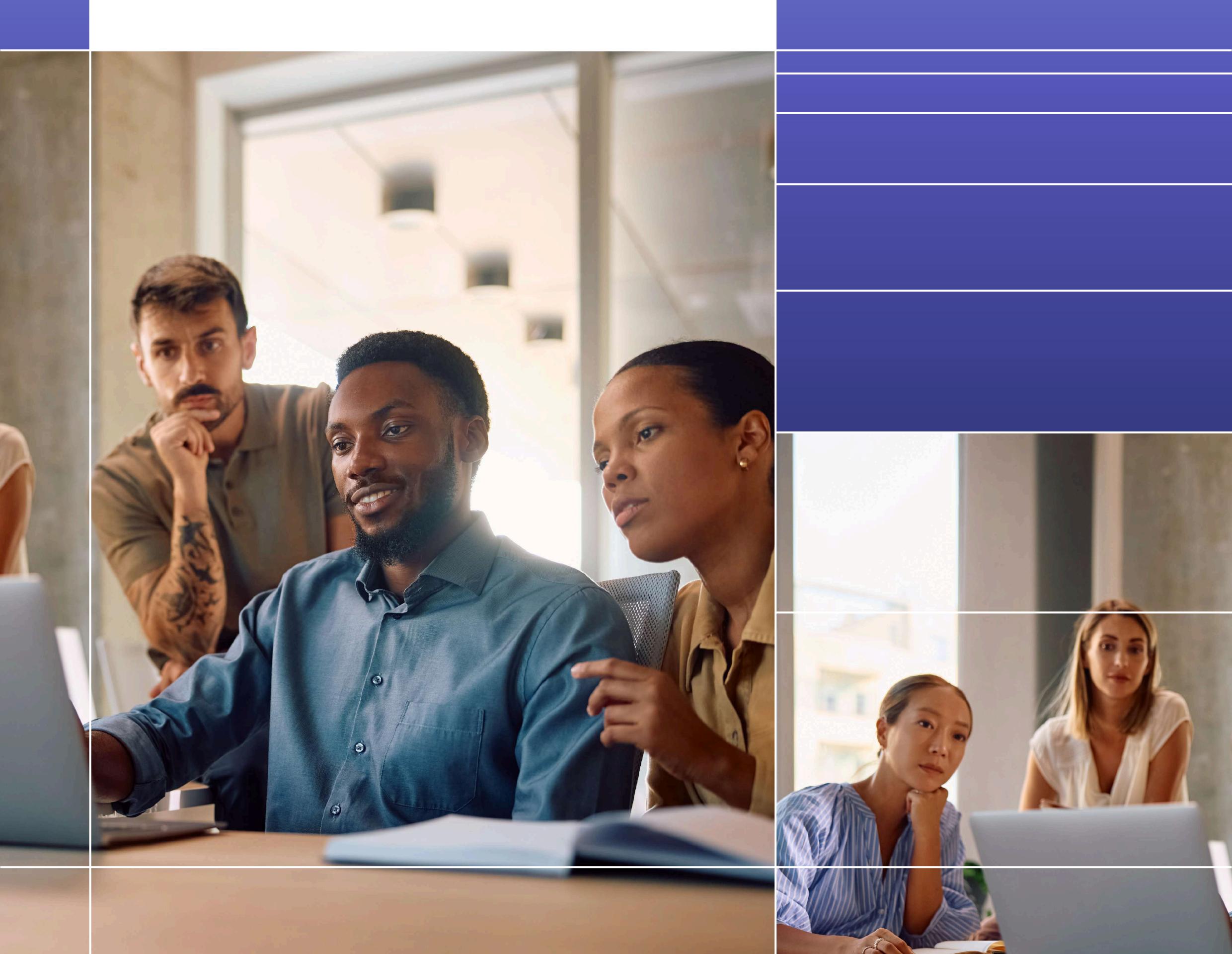
#### CAPÍTULO 7

A seguir, apresenta-se um quadro-resumo das práticas de integridade da diretriz "Canais de Denúncias (OUVIDORIAS)", destinadas à composição do Programa de Integridade da IFES e à inclusão no respectivo Plano de Integridade. As práticas estão acompanhadas do respectivo link para modelo, quando disponível:

Fluxo Interno Para Tratamento De Denúncias	
Serviço de Informação ao Cidadão (SIC)	ACESSAR >
Painel de Monitoramento do Tratamento de Denúncias	ACESSAR >
Câmara de Prevenção, Mediação e Resolução de Conflitos (UFMS)	ACESSAR >
Câmara de Prevenção, Mediação e Resolução de Conflitos (UFMG)	ACESSAR >
Câmara de Prevenção, Mediação e Resolução de Conflitos (UFG)	ACESSAR >

#### CAPÍTULO 08

# INVESTIGAÇÕES INTERNAS (CORREGEDORIA)



Ao tratar de "Investigações Internas (CORREGEDORIA)", recomenda-se observar, no mínimo, o disposto no Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005, na Portaria CGU nº 335, de 30 de maio de 2006, na Portaria CGU nº 1.043, de 24 de julho de 2007, e na Portaria CGU nº 1.196, de 23 de maio de 2017.

Destacam-se, nesse contexto, duas práticas relevantes para a condução de investigações internas: 1) a implantação de corregedorias formalmente instituídas e 2) a designação de agentes corregedores capacitados, com dedicação exclusiva. A integração dessas práticas é essencial para a efetividade dos processos investigativos.

Este capítulo resume o funcionamento dessas duas práticas, além de outras opções que podem ser implementadas pelas IFES. Ressalta-se que as orientações são sugestões, cabendo a cada instituição avaliar a relevância das boas práticas de integridade em relação às suas particularidades. Não se inclui aqui a implantação da corregedoria e a capacitação adequada dos servidores lotados nessa unidade, por serem práticas obrigatórias conforme a legislação, especialmente o Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005.

## 01. Implantação de corregedorias formalmente instituídas

Corregedorias atuam como unidades especializadas na prevenção e apuração de irregularidades, empregando procedimentos como investigações preliminares, inspeções, sindicâncias e processos administrativos disciplinares, em conformidade com as normas do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (Decreto nº 5.480/2005; Portaria Normativa CGU nº 27/2022). A institucionalização dessas unidades fortalece a capacidade das IFES para promover a responsabilização e a integridade no serviço público.

Compete às corregedorias a condução do Processo Administrativo de Responsabilização de Pessoa Jurídica (PAR), instrumento destinado à apuração e à responsabilização administrativa de pessoas jurídicas por atos lesivos praticados contra a Administração Pública nacional ou estrangeira, nos termos do art. 5° da Lei nº 12.846/2013.

A corregedoria deve apresentar-se à autoridade máxima do órgão ou da instituição. Nos casos em que houver colegiado, o reporte deve ser direcionado a essa instância.

As principais atividades de uma corregedoria abrangem as seguintes ações:

- **O1.** Realização de reuniões deliberativas;
- **O2.** Execução de todos os procedimentos de responsabilização previstos, tais como sindicâncias, processos administrativos disciplinares (PAD), investigações preliminares, inspeções e processos administrativos de responsabilização de pessoa jurídica (PAR);
- 03. Desenvolvimento de campanhas institucionais.

### ELEMENTOS DO PLANO DE INTEGRIDADE PARA A INSTÂNCIA DE "PROCEDIMENTOS DE RESPONSABILIZAÇÃO (CORREGEDORIA)"

Histórico de criação do setor.

Apresentação da composição da equipe (titular, data de nomeação e demais integrantes).

Posicionamento do setor perante a Alta Administração.

Identificar os tipos de procedimentos investigativos e tipos de processos correicionais que a instituição possui competência técnica para executar (avaliar se está apta a conduzir especialmente: TAC, PAD e PAR).

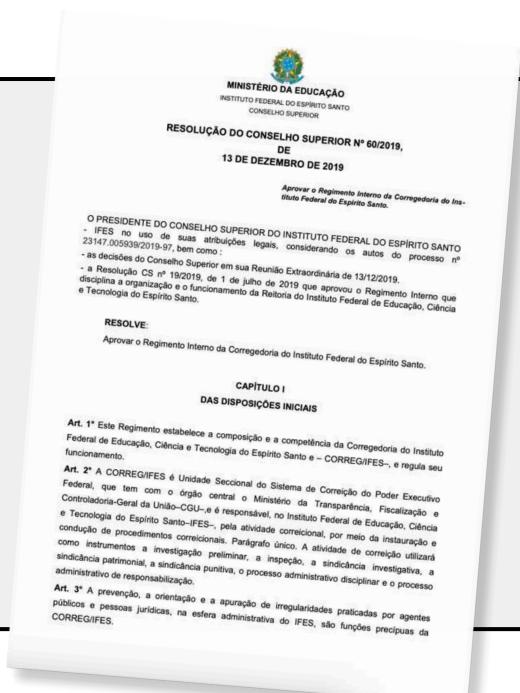
Divulgar o estoque atual dos procedimentos de responsabilização por categoria.

Metas a serem alcançadas no período de vigência do Plano de Integridade.

Apresenta-se, a seguir, modelo de Regimento Interno da Corregedoria do Instituto Federal do Espírito Santo (IFES), acompanhado do respectivo link:

### MODELO DE REGIMENTO INTERNO DA CORREGEDORIA (IFES)

ACESSAR O MODELO



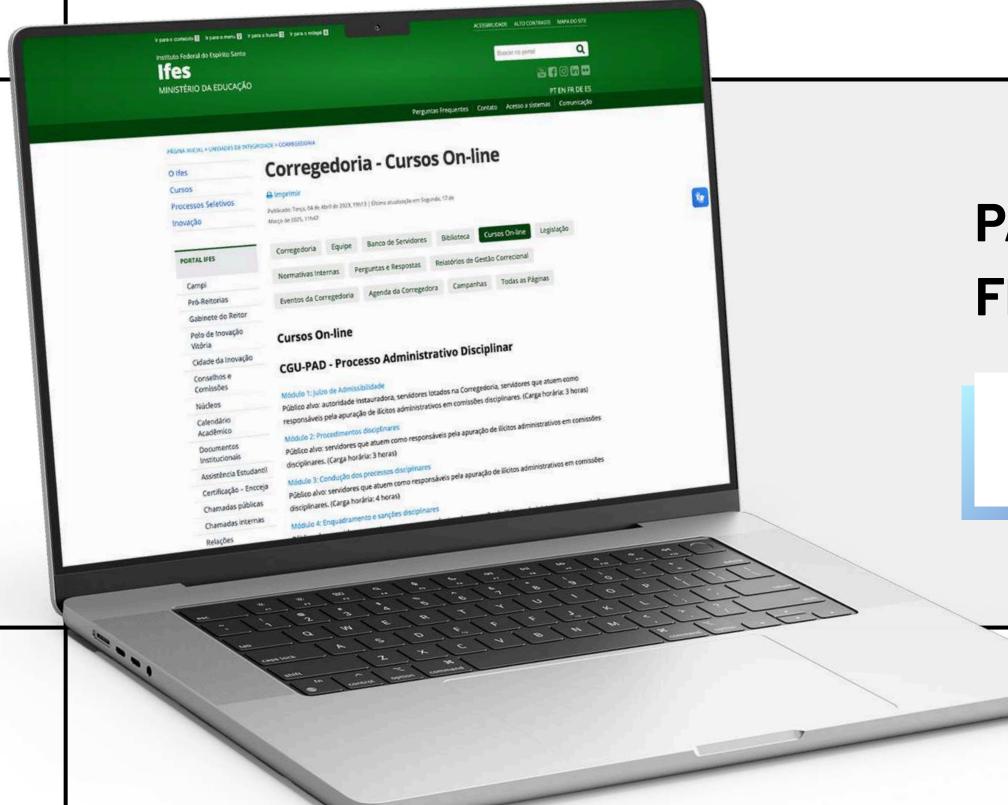
Disponibiliza-se, a seguir, o Manual de Processo Administrativo Disciplinar da CGU, com link para consulta e referência:

### MANUAL DE PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR DA CGU

ACESSAR O MODELO



A seguir, apresenta-se o link da página da Corregedoria do Instituto Federal do Espírito Santo (IFES), que reúne informações, normativos, cursos, manuais e outros materiais que podem servir de referência para a orientação de demais IFES.



### PÁGINA DA CORREGEDORIA DO INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

ACESSAR O MODELO

## O2. Agentes corregedores capacitados e com dedicação exclusiva

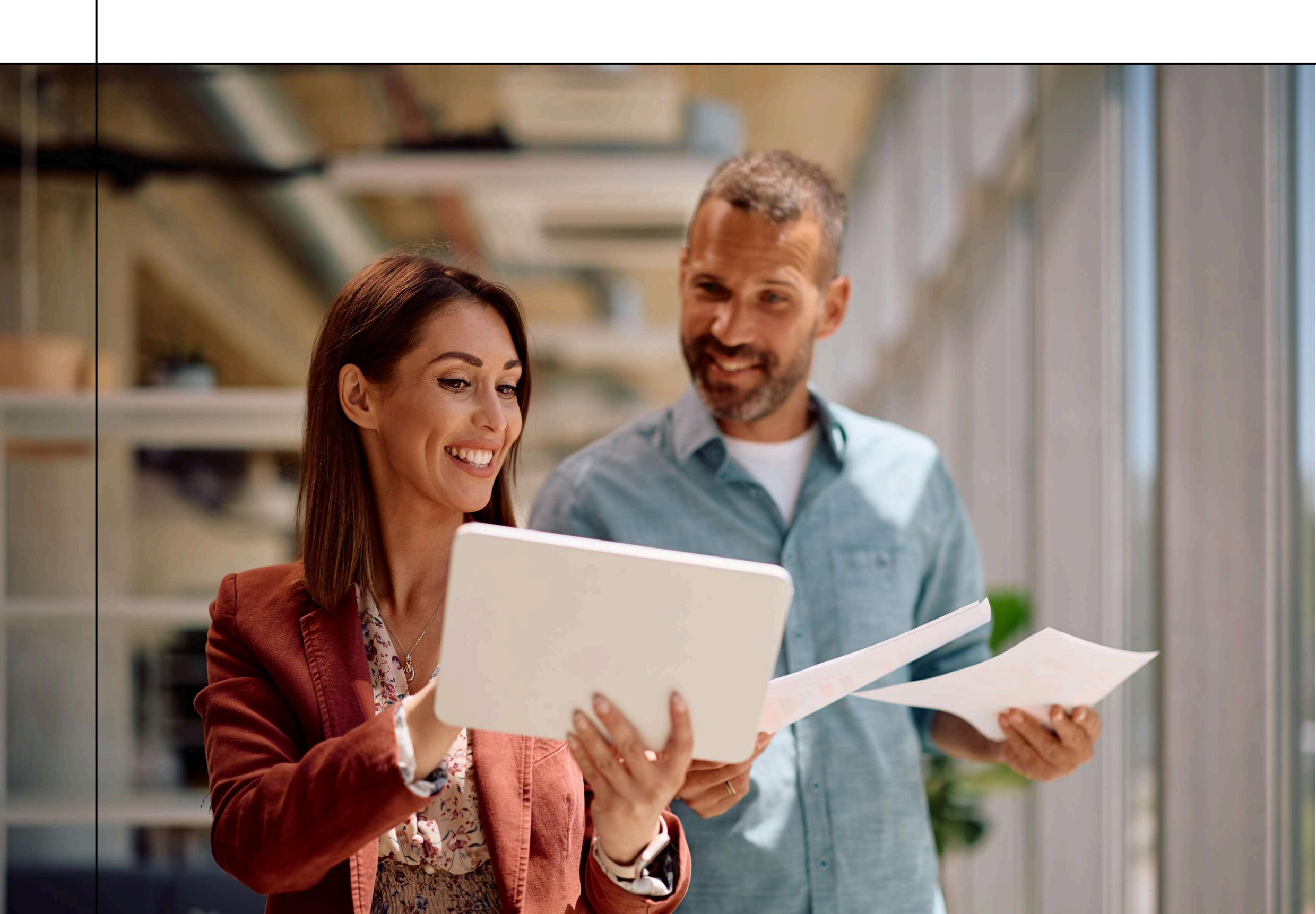
A exigência de agentes corregedores com formação adequada, como graduação em Direito ou vínculo com a carreira de Finanças e Controle, garante a condução técnica e dedicada das atividades correicionais. A presença desses profissionais qualificados aprimora a investigação de irregularidades e amplia a efetividade das ações sob responsabilidade das corregedorias.

# O3. Painel de entregas e acompanhamento de sindicâncias e processos administrativos disciplinares

O painel de entregas e acompanhamento de sindicâncias e PAD é um instrumento digital disponível no site da IFES. Ele apresenta dados atualizados mensalmente sobre processos disciplinares, tais como saldo anterior, novas entradas, casos em análise e saldo final por período. Esta ferramenta promove transparência ativa e permite que a sociedade acompanhe a eficiência institucional no tratamento das sindicâncias e PADs.

#### 04. Termo de ajustamento de conduta

O Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) é um procedimento administrativo consensual, previsto pela Portaria Normativa CGU nº 27/2022, utilizado para solucionar conflitos decorrentes de infrações disciplinares de menor gravidade. Esta prática contribui para a otimização de recursos públicos, ao evitar a tramitação de processos administrativos disciplinares extensos. A adoção do TAC caracteriza uma abordagem contemporânea de resolução de conflitos, priorizando a correção de condutas de maneira ágil e educativa.



### Resumo

#### **CAPÍTULO 8**

A seguir, apresenta-se um quadro-resumo das práticas de integridade da diretriz "Investigações Internas (CORREGEDORIA)", destinadas à composição do Programa de Integridade da IFES e à inclusão no respectivo Plano de Integridade. As práticas estão acompanhadas do respectivo link para modelo, quando disponível:

Implantação de Corregedorias Formalmente Instituídas (REGIMENTO INTERNO)

ACESSAR >

Implantação de Corregedorias Formalmente Instituídas (MANUAL PAD - CGU)

ACESSAR >

Implantação de Corregedorias Formalmente Instituídas (CORREGEDORIA IFES)

ACESSAR >

Agentes Corregedores Capacitados e com Dedicação Exclusiva

Painel de Entregas e Acompanhamento de Sindicâncias e Processos Administrativos Disciplinares

Termo de Ajustamento de Conduta



O conceito de Due Diligence (diligências prévias) nos Programas e Planos de Integridade da administração pública corresponde a um conjunto de procedimentos investigativos realizados previamente à formalização de relações contratuais ou negociais com terceiros, como fornecedores, parceiros comerciais ou agentes intermediários. O objetivo consiste em identificar, avaliar e mitigar riscos de integridade que envolvam aspectos financeiros, jurídicos, reputacionais e de conformidade normativa.

A aplicação de Due Diligence abrange, entre outros aspectos:

Coleta e análise de informações relativas a antecedentes, histórico institucional, sanções, processos judiciais, reputação e práticas de compliance de pessoas físicas ou jurídicas que pretendam estabelecer vínculo com a administração pública;

Avaliação de riscos de integridade, identificando potenciais envolvimentos em práticas ilícitas, corrupção ou fraude capazes de comprometer a reputação institucional ou ensejar responsabilização do órgão público;

Fornecimento de subsídios à tomada de decisão quanto ao estabelecimento ou manutenção de determinada relação, bem como à definição do nível adequado de monitoramento durante a execução contratual;

Alinhamento à Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013) e demais normativos, os quais recomendam ou exigem a adoção de práticas de diligências prévias para a prevenção e detecção de irregularidades.

O Due Diligence configura-se como instrumento fundamental para o fortalecimento da governança, da ética e da integridade no setor público, contribuindo para a prevenção de ilícitos e para a promoção de uma cultura de transparência e responsabilidade institucional.

Verifica-se que, atualmente, as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) apresentam nível incipiente de maturidade quanto à aplicação de diligências prévias. Ao analisar os Planos de Integridade das 30 instituições melhor avaliadas no quesito integridade pelo questionário IGG do TCU, no ano de 2021, constatouse que poucas IFES possuem práticas de integridade que contemplem diretrizes relativas à due diligence. Neste contexto, apresentam-se, a seguir, quatro práticas de integridade identificadas nessa pesquisa, detalhando conceito, funcionamento e formas de aplicação de cada uma.

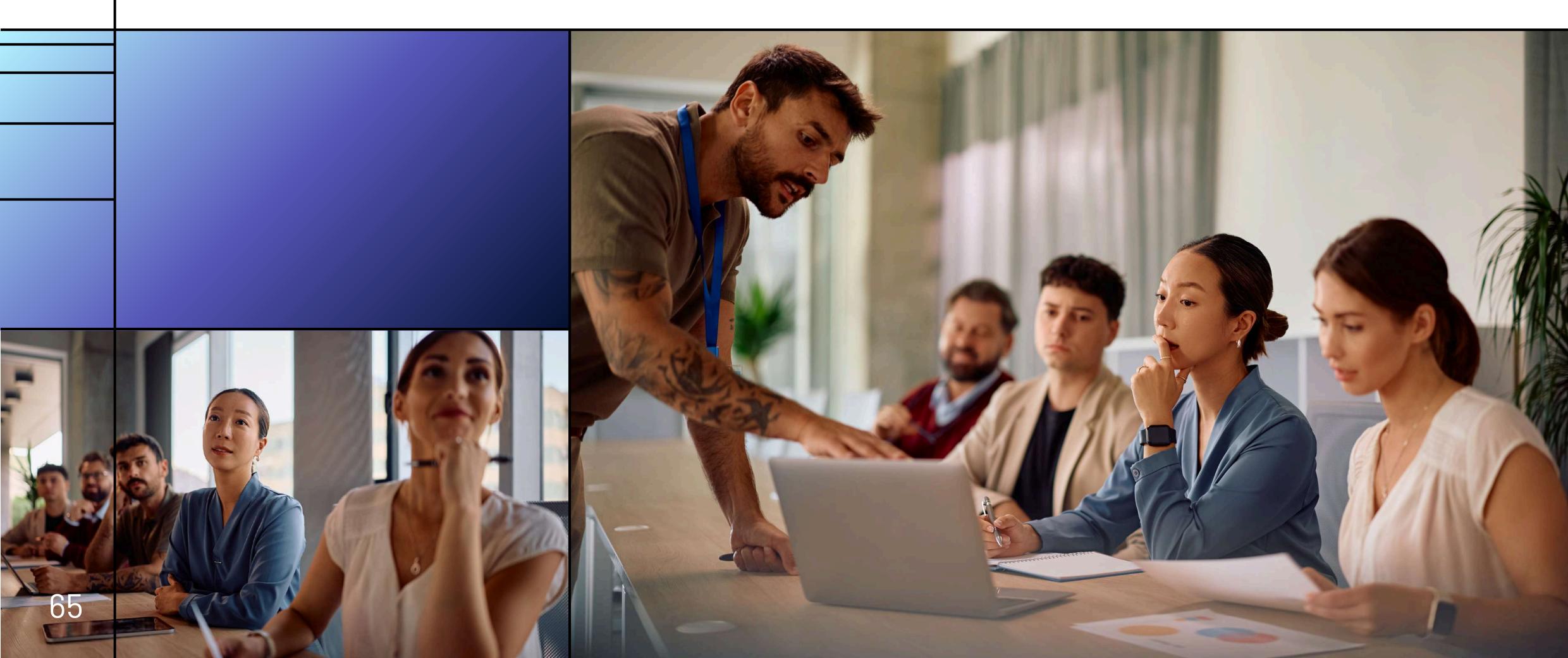
## 01. Comissão permanente de avaliação prévia em contratação pública

A Universidade Federal de Goiás (UFG) implementou como boa prática a análise prévia de fornecedores por meio de uma "Comissão de Avaliação Prévia em Contratações". Esta comissão realiza uma avaliação criteriosa, utilizando checklists para verificar o CNAE, histórico judicial, capacidade técnica e econômica dos fornecedores, atribuindo-lhes um Grau de Risco de Integridade (GRI). Como resultado, fornecedores são classificados em baixo, médio ou alto risco, sendo vedadas contratações com familiares de servidores em cargos de confiança e podendo haver restrições para fornecedores de alto risco. A prática reforça a prevenção de irregularidades nas contratações públicas e amplia a segurança jurídica nos processos licitatórios, atendendo à diretriz de diligências prévias (due diligence) nas relações com terceiros e fornecedores.

## O2. Comissão permanente para processos de responsabilização de entes privados

(processos administrativos de responsabilização de pessoa jurídica-par)

A Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP) conta, em sua estrutura organizacional, com a "Comissão Permanente para Processos de Responsabilização de Entes Privados". Esse colegiado é especializado na aplicação da Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), responsabilizando pessoas jurídicas por atos lesivos ao patrimônio público ou aos princípios da administração pública. A referida Comissão conduz processos administrativos com possível aplicação de sanções como multas, publicação extraordinária da decisão condenatória e obrigação de reparação de danos. Sua existência reforça a capacidade das IFES de responsabilizar empresas em casos de práticas corruptivas e de promover maior integridade nas relações público-privadas.





## 03. Cruzamento de dados para identificar relações de parentesco

A Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) adota uma prática viável de implementação, consistente no cruzamento de dados para identificar possíveis relações de parentesco entre contratados e fiscais de contrato. Essa análise, conduzida por amostragem a partir da comparação de sobrenomes, visa detectar vínculos familiares irregulares que possam caracterizar nepotismo ou conflito de interesses. A prática fortalece a transparência e contribui para o cumprimento dos princípios da impessoalidade e moralidade administrativa nas IFES.

## 04. Declaração de não impedimento para fiscais de contrato

A Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) exige a apresentação da declaração de não impedimento para os servidores que exercem o encargo de fiscais de contrato, que formalmente atestam, por escrito, a ausência de impedimentos legais para o exercício da função. Esta prática objetiva identificar conflitos de interesse, vínculos familiares e outras situações que possam afetar a imparcialidade da fiscalização contratual. A declaração fortalece a transparência e confiabilidade no acompanhamento e controle de contratos públicos nas IFES, já que o servidor assume responsabilidades administrativas, civis e penais em caso de omissão ou falsidade nas informações prestadas.

### Resumo

#### **CAPÍTULO 9**

A seguir, apresenta-se um quadro-resumo das práticas de integridade da diretriz "Due Diligence (Diligência Prévia)", destinadas à composição do Programa de Integridade da IFES e à inclusão no respectivo Plano de Integridade.

Comissão Permanente de Avaliação Prévia em Contratações Públicas

Comissão Permanente para Processos de Responsabilização de Entes Privados (Processo Administrativo de Responsabilização de Pessoa Jurídica – PAR)

Cruzamento de Dados para Identificar Relações de Parentesco

Declaração de Não Impedimento para Fiscais de Contrato

### Referências

ALBUQUERQUE, F. J.; CORREIA-NETO, J. S.; SILVA, R. B. Programas de integridade pública: um mapeamento sistemático das diretrizes, indicadores e contribuições para implementação. Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales, São José dos Pinhais, v. 17, n. 7, p. 01-27. 2024. Disponível em: https://doi.org/10.55905/revconv.17n.7-071. Acesso em: 10 set. 2024.

BARRETO, R. T. S.; VIEIRA, J. B. Governança, gestão de riscos e Integridade. Brasília: Enap, 2019. Disponível em: https://repositorio.enap.gov.br/jspui/bitstream/1/4281/1/5\_Livro\_Governan%C3%A7a%20Gest%C3%A3o%20de%20Riscos%20e%20Integridade.pdf. Acesso em: 24 jun. 2024.

BARRETO, R. T. S.; VIEIRA, J. B. Os programas de integridade pública no Brasil: indicadores e desafios. Cadernos EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 19, n. 3, p. 442-463, 2021. DOI: http://dx.doi.org/10.1590/1679-395120200069. Disponível em: https://www.scielo.br/j/cebape/a/H9SvPr5XZP9TdJnp7nsMYgf/?lang=pt. Acesso em: 24 jun. 2024.

BRASIL. Controladoria-Geral da União - CGU. Guia de Integridade Pública: orientações para a administração pública federal: direta, autárquica e fundacional. Brasília, set. 2015. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/41665/12/2015cgu\_guia-de-integridade-publica.pdf. Acesso em: 24 jun. 2024

- \_. Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017. Dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/\_ato2015-2018/2017/decreto/d9203.htm. Acesso em: 24 jun. 2024.
- \_. Controladoria-Geral da União CGU. Portaria nº 1.089, de 25 de abril de 2018. Estabelece orientações para que os órgãos e as entidades da administração pública federal sobre a execução e monitoramento dos programas de integridade. Disponível

  https://www.in.gov.br/web/guest/materia/-/asset\_publisher/KujrwOTZC2Mb/content/id/11984199/do1-2018-04-26-portaria-n-1-089-de-25- de-abril-de-2018-11984195. Acesso em: 24 jun. 2024.

### Referências

\_. Controladoria-Geral da União - CGU. Portaria CGU nº 57, de 4 de janeiro de 2019. Altera a Portaria CGU nº 1.089, de 25 de abril de 2018, sobre a a execução e o monitoramento dos programas de integridade. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/41324/1/Portaria\_CGU\_57\_2019.pdf. Acesso em: 24 jun. 2024.

\_. Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023. Institui o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal e a Política de Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal. Disponível em: https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEC&numero=11529&ano=2023&data=16/05/2023&ato=263ATVq10MZpWT932. Acesso em: 19 abr. 2024.

\_. Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União - CGU. Manual para Implementação de Programas de Integridade. Brasília: CGU, 2017. Disponível em: https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/manual\_profip.pdf. Acesso em: 24 jun. 2024.

\_. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MP e Controladoria-Geral da União - CGU. Instrução Normativa Conjunta nº 1, de 10 de maio de 2016. Dispõe sobre controles internos, gestão de riscos e governança no âmbito do Poder Executivo federal. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset\_publisher/KujrwOTZC2Mb/content/id/215193 55/do1-2016- 05-11-instrucao-normativa-conjunta-n-1-de-10-de-maio-de-2016-21519197. Acesso em: 24 jun. 2024.

\_. Lei nº 12.846, de 1 de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/\_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em: 02 mai. 2025.

### Referências

\_. Tribunal de Contas da União. Referencial básico de governança aplicável a organizações públicas e outros entes jurisdicionados ao TCU / Tribunal de Contas da União. 3. ed. Brasília: TCU, Secretaria de Controle Externo da Administração do Estado — Secex Administração. 2020. Disponível em: https://portal.tcu.gov.br/governanca/governancapublica/organizacional/levantamen to-de-governanca/. Acesso em: 24 jun. 2024.

FERNANDES-NETTO, F.; PACELLI, G. Compliance e integridade no setor público e privado. São Paulo: JusPodivm. 2024.

