

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE ALAGOAS

**PLANO DE GESTÃO DA
INTEGRIDADE E DE
PREVENÇÃO À CORRUPÇÃO
2023/2024**

REITORIA

CARLOS GUEDES DE LACERDA

Reitor

MARIA CLEDILMA FERREIRA DA SILVA COSTA

Pró-Reitora de Ensino

EUNICE PALMEIRA DA SILVA

Pró-Reitora de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação

ELISABETE DUARTE DE OLIVEIRA

Pró-Reitora de Extensão

HEVERTON LIMA DE ANDRADE

Pró-Reitor de Administração

EDJA LAURINDO DE LIMA

Pró-Reitora de Desenvolvimento Institucional

ADRIANA DE PAULA NOGUEIRA DOS SANTOS LOPES

Diretora de Gestão de Pessoas

WELLINGTON SPENCER PEIXOTO

Assessor Executivo

MARÍLIA CRISTYNE SOUTO GALVÃO BARROS MATSUMOTO

Chefe da Auditoria Interna

CAMPI

FÁBIO RIBEIRO - Diretor-Geral Campus Arapiraca

MARCOS HENRIQUE LUCENA SERAFIM - Diretor-Geral Campus Batalha

ALEXANDRE BONFIM BARROS - Diretor Campus Avançado Benedito Bentes

JOSÉ ROBERTO ALVES ARAUJO - Diretor-Geral Campus Coruripe

DAMIÃO AUGUSTO DE FARIAS SANTOS - Diretor-Geral Campus Maceió

SANDRA MARIA PATRIOTA FERRAZ - Diretora-Geral Campus Maragogi

ÉDER JUNIOR DE SOUZA CRUZ - Diretor-Geral Campus Marechal Deodoro

RODRIGO OLIVEIRA FERREIRA - Diretor-Geral Campus Murici

ROBERTO FERNANDES DA CONCEIÇÃO - Diretor-Geral Campus Palmeira dos Índios

FELIPE THIAGO CALDEIRIA DE SOUZA – Diretor-Geral Campus Penedo

ANTONIO IATANILTON DAMASCENO DE FRANÇA - Diretor-Geral Campus Piranhas

EDEL ALEXANDRE SILVA PONTES - Diretor-Geral Campus Rio Largo

GILBERTO DA CRUZ GOUVEIA NETO - Diretor-Geral Campus Santana do Ipanema

TALITA MARIA GOMES DE MORAIS - Diretora-Geral Campus São Miguel dos Campos

VALDEMIR LINO CHAVES FILHO - Diretor-Geral Campus Satuba

VALDOMIRO ODILON PEREIRA - Diretor-Geral Campus Viçosa

COMITÊ DE GOVERNANÇA, INTEGRIDADE, RISCOS E CONTROLES

Portaria n. 1959/2022/Ifal

Presidente: CARLOS GUEDES DE LACERDA

Membros: MARIA CLEDILMA FERREIRA DA SILVA COSTA
EUNICE PALMEIRA DA SILVA
ELISABETE DUARTE DE OLIVEIRA
HEVERTON LIMA DE ANDRADE
EDJA LAURINDO DE LIMA
ADRIANA DE PAULA NOGUEIRA DOS SANTOS LOPES
WELLINGTON SPENCER PEIXOTO
JOÃO ALTEMIR SECCO
FERNANDO ANTÔNIO CORADO CARNEIRO
FÁBIO RIBEIRO
MARCOS HENRIQUE LUCENA SERAFIM
ALEXANDRE BONFIM BARROS
JOSÉ ROBERTO ALVES ARAÚJO
DAMIÃO AUGUSTO DE FARIAS SANTOS
SANDRA MARIA PATRIOTA FERRAZ
ÉDER JÚNIOR DE SOUZA CRUZ
RODRIGO OLIVEIRA FERREIRA
ROBERTO FERNANDES DA CONCEIÇÃO
FELIPE THIAGO CALDEIRIA DE SOUZA
ANTÔNIO IATANILTON DAMASCENO DE FRANÇA
EDEL ALEXANDRE SILVA PONTES
GILBERTO DA CRUZ GOUVEIA NETO
TALITA MARIA GOMES DE MORAIS
VALDEMIR LINO CHAVES FILHO
VALDOMIRO ODILON PEREIRA

3ª edição do Plano de Integridade

Biênio 2023-2024

Autores e integrantes da Comissão de Gestão da Integridade

Portaria n. 4412/2022/GR/Ifal

SERVIDOR(A)	SETOR/ÁREA	
Maria Fabíola Moraes da Assumpção Santos	Secretaria de Governança, Integridade, Riscos e Controles	Presidente
Wellington Spencer Peixoto	Assessoria Executiva	Presidente - Suplente
Adriana Paula Q. Rosa e Silva Oliveira Santos	Comissão de Ética	Membro - Titular
José Enildo Freire Costa	Comissão de Ética	Membro-Suplente
Mauro Henrique Neves Sales	Corregedoria	Membro - Titular
Anita da Silva Bezerra	Corregedoria	Membro - Suplente
Nailena Maika da Rocha Vieira	Pró-Reitoria de Administração	Membro - Titular
Elaine Costa de Souza Cabral	Pró-Reitoria de Administração	Membro - Suplente
Ana Roberta Belo Matos de Figueiredo	Ouvidoria	Membro - Titular
Nise Farias Braga	Ouvidoria	Membro - Suplente
Tamara Gama Cavalcante	Diretoria de Gestão de Pessoas	Membro - Titular
Adilane Oliveira Santos de França	Diretoria de Gestão de Pessoas	Membro - Suplente

1ª Edição – 2020

Aprovado pela Portaria n. 2012/2020/Ifal

2ª Edição – 2021

Aprovado pela Portaria n. 2212/2021/Ifal

APRESENTAÇÃO

O Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e traz a integridade como um dos princípios da governança pública, informando que a administração deve adotar medidas e ações institucionais destinadas à prevenção, à detecção, à punição e à remediação de fraudes e atos de corrupção.

A integridade pública refere-se ao alinhamento consistente e à adesão de valores, princípios e normas éticas comuns para sustentar e priorizar o interesse público sobre os interesses privados. Além do Decreto, o presente documento obedece ao disposto na Portaria nº 57/2019/CGU (altera a Portaria nº 1.089/2018/CGU), que estabelece os procedimentos para estruturação, execução e monitoramento de programas de integridade em órgãos e entidades do Governo Federal (ministérios, autarquias e fundações públicas).

O Programa de Integridade, cuja finalidade é promover a adoção de medidas e ações institucionais destinadas à prevenção, à detecção, à punição e à remediação de fraudes, desvios éticos e atos de corrupção, deve ser operacionalizado a partir de um Plano.

O Plano de Gestão da Integridade e de Prevenção à Corrupção tem por objetivo viabilizar a observância das diretrizes para integridade institucional e fortalecer a temática no órgão por meio da atuação de estruturas de governança, de unidades e instrumentos de integridade e de práticas de gestão e monitoramento eficientes, eficazes e efetivos.

Este documento apresenta a terceira edição do Plano de Gestão da Integridade do Ifal, representa um passo significativo na implementação da cultura da Integridade e de ações de prevenção à corrupção do Instituto Federal de Alagoas e tem como objetivo sistematizar ações de governança, gestão de riscos e controles internos, gestão de pessoal, gestão de contratações, correição, transparência, canal de denúncias e ética, já desenvolvidas, em desenvolvimento ou que poderão ser desenvolvidas para fortalecimento de um ambiente íntegro.

Sumário

1. A Instituição	7
1.1. Diretrizes do Planejamento Estratégico	8
2. Governança	9
2.1. Instâncias de Governança	10
3. Gestão da Integridade	11
3.1. Eixos temáticos da Integridade	11
4. Riscos para a Integridade e medidas de tratamento	17
5. Estratégias de monitoramento e comunicação	18
6. Referências	18
Anexo I - PLANO DE AÇÃO PARA TRATAMENTO DOS RISCOS À INTEGRIDADE	20

1. A INSTITUIÇÃO

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Alagoas (Ifal) é uma autarquia federal vinculada à Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (Setec) do Ministério da Educação (MEC), detentora de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar.

A instituição foi criada nos termos da Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, com a fusão do Centro Federal de Educação Tecnológica de Alagoas (Cefet-AL) e da Escola Agrotécnica Federal (EAF) de Satuba, com todas as prerrogativas de uma instituição de ensino superior, destacando-se na oferta de ensino técnico e tecnológico no Estado de Alagoas.

De acordo com seu Estatuto (Resolução n. 11/2009/CONSUP/Ifal) é uma instituição de educação superior, básica e profissional, pluricurricular e multicampi, especializada na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com sua prática pedagógica e atualmente, tem como sedes para fins da legislação educacional as seguintes unidades:

- a) Reitoria
- b) *Campus* Arapiraca
- c) *Campus* Batalha
- d) *Campus Avançado* Benedito Bentes
- e) *Campus* Coruripe
- f) *Campus* Maceió
- g) *Campus* Maragogi
- h) *Campus* Marechal Deodoro
- i) *Campus* Murici
- j) *Campus* Palmeira dos Índios
- k) *Campus* Penedo
- l) *Campus* Piranhas
- m) *Campus* Rio Largo
- n) *Campus* Santana do Ipanema
- o) *Campus* São Miguel dos Campos
- p) *Campus* Satuba
- q) *Campus* Viçosa

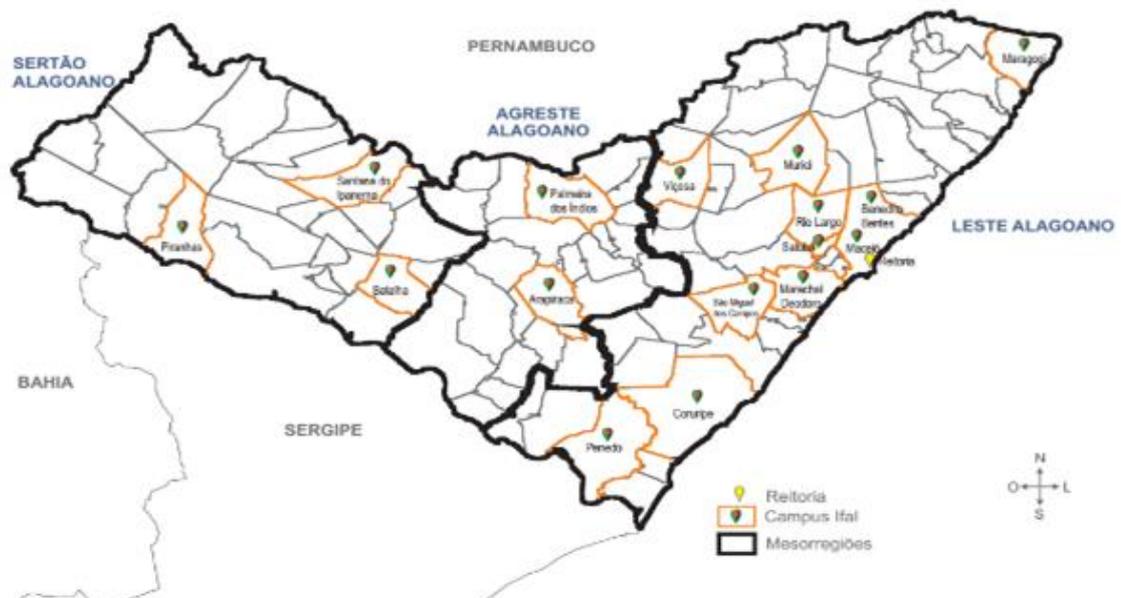


Fig. 1. Localização das unidades do IFAL. Fonte: PDI 2019-2023.

1.1. Diretrizes do Planejamento Estratégico

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), documento que norteia as ações do Ifal pelo período de 05 anos, estabelece a missão, a visão e os valores institucionais, cujo alcance é avaliado por meio de indicadores e metas. As ações nele descritas servem de sugestão para a definição das iniciativas e projetos realizados anualmente pela instituição, por meio dos Planos Anuais de Atividades (PAA) elaborados pelas respectivas unidades do Ifal.

O Planejamento Institucional norteia as ações do Instituto Federal de Alagoas e estabelece os objetivos e metas para o ensino, a pesquisa, a inovação, a extensão, a gestão de pessoas, a infraestrutura física e tecnológica, a comunicação, a organização administrativa e a gestão orçamentária.

O PDI vigente é referente ao período de 2019 a 2023, aprovado por meio da [Resolução n. 26/2019/CS/Ifal](#). Vejamos, a seguir, os direcionadores estratégicos do Ifal (Fig. 2):

Mapa Estratégico IFAL 2019-2023

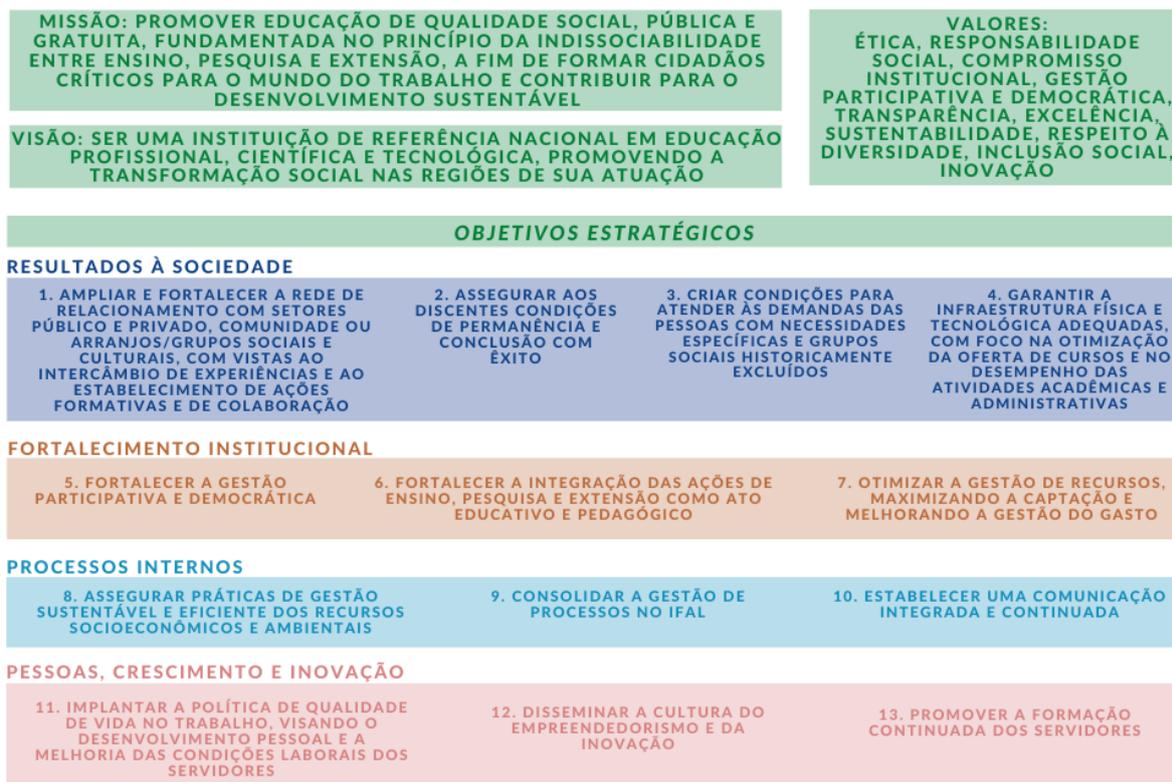


Fig. 2. Mapa Estratégico do PDI 2019-2023 do Ifal: Missão, Visão, Valores e Objetivos Estratégicos. (Resolução n. 76/2020/CS/Ifal). Fonte: DPI/PRDI/Ifal, 2022.

2. GOVERNANÇA

No âmbito da Administração Pública Federal, a Governança é definida como conjunto de mecanismos de liderança e estratégia postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a gestão, com vistas à condução das políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade. Tem como princípios: capacidade de resposta; integridade; confiabilidade; melhoria regulatória; prestação de contas e responsabilidade; e transparência.

A Política de Governança, Integridade, Riscos e Controles do Ifal (aprovada pela Resolução n. 72/2022/CS/Ifal), tem por finalidade instituir princípios e objetivos, diretrizes, responsabilidades e competências na implementação da gestão da governança, integridade e no processo da gestão de riscos e controles internos, identificando eventos em potencial que afetem a consecução dos objetivos institucionais estabelecidos no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) vigente, com o propósito de fomentar a integridade institucional do órgão, garantindo segurança razoável na consecução da sua missão, continuidade e sustentabilidade.

A estrutura de Governança do Ifal está representada na Figura 3.

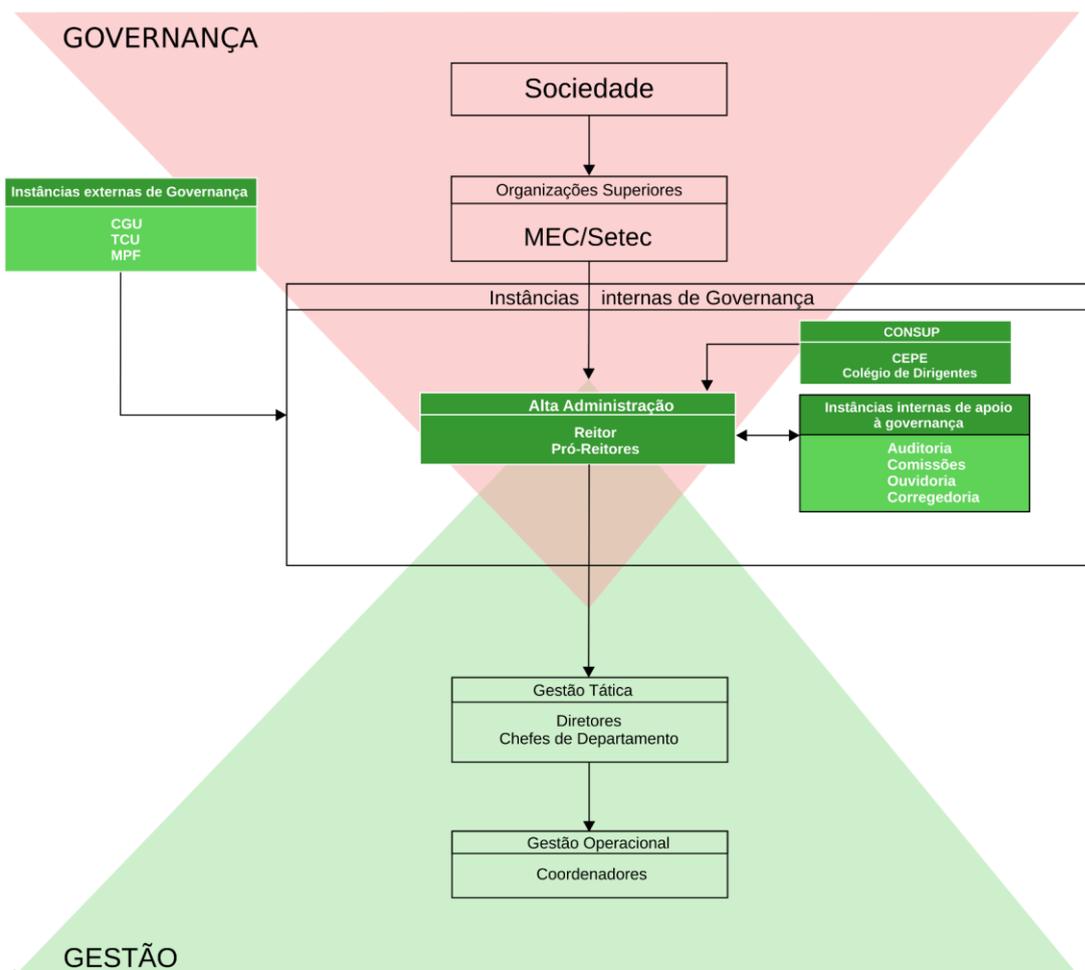


Fig. 3. Estrutura de Governança do Ifal. Fonte: Relatório de Gestão IFAL, 2020.

2.1. As instâncias de Governança do Ifal

De acordo, com a Política de Governança, Integridade, Riscos e Controles do Ifal, a estrutura de Governança é composta das seguintes instâncias:

I. Conselho Superior (CS): é o órgão máximo da instituição com a competência de aprovar as políticas institucionais. A composição e demais competências deste Conselho estão estabelecidos no Estatuto do Ifal.

II. Alta Administração: composta pelo Reitor, Pró-Reitores e Diretores Gerais dos Campi, responsável pelo estabelecimento, condução e avaliação da política de governança, integridade, gestão de riscos, controles internos;

III. Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles (CGIRC): responsável pela execução da política de governança, a implantação e a manutenção de mecanismos, instâncias e práticas de governança, em consonância com os princípios e as diretrizes estabelecidos nesta política;

IV. Instâncias de apoio a governança: responsáveis pela comunicação entre partes interessadas internas e externas à administração, bem como auditorias internas que avaliam os processos de governança, integridade e de gestão de riscos e controles internos, comunicando quaisquer disfunções identificadas à alta administração. São instâncias de apoio a governança no Ifal: Auditoria Interna; Corregedoria; Ouvidoria; Comissão de Ética; Comissão de Gestão da Integridade; Comitê de Governança, Integridade, Riscos e

Controles; Comitê de Governança de TI; Comitê de Segurança da Informação e Comitê de Governança Digital;

A Secretaria de Governança, Integridade, Riscos e Controles (SGIRC), será responsável pela articulação com as demais instâncias do órgão para a promoção da sistematização de boas práticas de governança, integridade, riscos e controles e ações correlatas, e assessorar o CGIRC.

3. GESTÃO DA INTEGRIDADE NO IFAL

Para coordenar a estruturação, execução e monitoramento do Programa de Integridade no âmbito Ifal foi instituída a Unidade de Gestão de Integridade (UGI), pela Portaria nº 1.049/2020/GR/IFAL, e a Comissão de Gestão da Integridade, cuja composição atual está definida na Portaria n. 4412/2022/Ifal.

2.1. Eixos Temáticos da Integridade

Para dar apoio na execução das ações propostas do Plano de Integridade, em 2020, foi instituída a Comissão de Apoio à Integridade, por meio da Portaria nº 1.233/2020/GR/IFAL. Atualmente a composição desta comissão está definida pela Portaria n. 4412/2022/Ifal. Esta comissão é responsável pelo levantamento e tratamento dos riscos à integridade, relacionados aos eixos temáticos e composta por representantes da Comissão de Ética, Corregedoria, Gestão de Pessoas, Assessoria Executiva, Ouvidoria e Pró-Reitoria de Administração e Coordenada pela Unidade de Gestão da Integridade (UGI). O Plano de Integridade do Ifal, se pauta em sete eixos temáticos, correspondentes às funções de Integridade:



Fig. 3. Eixos temáticos da Integridade do Ifal.

- I. **Tratamento de Denúncias:** As denúncias são importantes mecanismos para o combate à corrupção e para o aprimoramento da gestão de uma organização. A Ouvidoria do Ifal é responsável por receber, registrar, conduzir internamente, responder e/ou solucionar as manifestações (reclamações, sugestões, elogios, denúncias, e solicitações de informações) e pela avaliação dos serviços descritos na Carta de Serviços do Instituto. Destacamos como as seguintes ações realizadas pela Ouvidoria para o aprimoramento do tratamento de denúncias:
- Aprimoramento do fluxo para tratamento de denúncias;
 - Divulgação mensal, através das redes sociais do Ifal, sobre as atividades da Ouvidoria, da plataforma Fala.BR, dos tipos de manifestações e das competências do setor;
 - Treinamento online dos servidores responsáveis pelos SIC's físicos nos campi e divulgação dos serviços aos alunos através de publicação no Instagram do Ifal;
 - Envio de e-mail para os responsáveis pelos SIC's físicos com vídeo orientativo e com legislações correspondentes;
 - Contato com os responsáveis pelos SIC's para verificar a existência de dúvidas;
 - Sugestão de participação dos responsáveis pelos SICs no curso Acesso à Informação, oferecido pela ENAP e também sugestão de participação dos mesmos no IX Encontro dos Serviços de Informações aos Cidadãos (SIC's) das Instituições Públicas de Ensino Superior e Pesquisa do Brasil, em Salvador.
- As informações sobre o tratamento de denúncias no Ifal estão disponíveis em <https://www2.ifal.edu.br/aceso-a-informacao/institucional/ouvidoria>.
- II. **Promoção da Transparência e Acesso à Informação:** a transparência e o acesso à informação são direitos do cidadão e dever do Estado (CF, 1988). A temática é objeto de diversos normativos, como a Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº 101/00), a Lei da Transparência (Lei Complementar nº 131/09), Lei nº 13.460/17 (Proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos) e, principalmente pela Lei nº 12.527/11 (Lei de Acesso à Informação). Seguindo estes normativos, a Autoridade de Monitoramento da LAI do Ifal tem aprimorado a Transparência Ativa, por meio do monitoramento da execução do Plano de Dados Abertos e do monitoramento do Acesso à Informação, no site oficial do Ifal. Neste sentido, a Autoridade de Monitoramento da LAI, emite anualmente o Relatório de Monitoramento da LAI, informando ao Reitor a atual situação do órgão e recomendando as melhorias a serem implementadas. Os relatórios estão publicados em <https://www2.ifal.edu.br/aceso-a-informacao/lei-de-aceso-a-informacao> e vem realizando orientações aos gestores das áreas estratégicas, para atualização das informações do Acesso à Informação e o cumprimento da LAI.
- III. **Procedimentos de Responsabilização:** a responsabilização de agentes públicos e pessoas jurídicas que cometem atos lesivos é importante para a manutenção da integridade pública, da confiança das pessoas nas esferas públicas e da qualidade dos serviços públicos. A Corregedoria do Ifal é responsável pela coordenação, orientação, controle e avaliação das atividades de correição no âmbito do Ifal,

inclusive no que se refere às ações preventivas; é responsável ainda pela condução dos processos e procedimentos disciplinares que se façam necessários e exercendo um papel de supervisão do funcionamento e execução dos processos e procedimentos correccionais em curso no órgão, especialmente das Comissões de processo administrativo disciplinar (PAD). Nos anos de 2021 e 2022, a Corregedoria normatizou e fortaleceu suas atividades, havendo reconhecimento de seus avanços por parte do Órgão Central do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, o Siscor. Nesse sentido, destacamos resumidamente as principais ações e resultados no período:

A) 2021:

- Publicação da Portaria nº 1.986, de 02 de julho de 2021, a qual se apresenta como marco de extrema relevância para atuação da Unidade de Correição do Ifal, uma vez que estabelece e regulamenta as diretrizes, procedimentos e atribuições relacionados ao gerenciamento, acompanhamento e à supervisão das atividades de correição realizadas no âmbito da Corregedoria, visando à melhoria da gestão dessas atividades e à complementação da normatização já prevista na legislação em vigor, adequando-se às orientações do Órgão Central do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal;
- Aprimoramento da transparência ativa das atividades correccionais, com destaque para a publicação do Relatório de Gestão Correcional 2021, o qual se tornou instrumento de referência, apresentado pela Corregedoria-Geral de União às demais unidades do Siscor como modelo a ser seguido. Relatório disponível no link: <https://www2.ifal.edu.br/aceso-a-informacao/institucional/corregedoria/relatorios-da-correg/relatorio-de-gestao-correcional-2021.pdf> ;
- Realização de socialização de capacitações na temática correcional para os servidores que integram o banco de dados da Corregedoria;
- Implementação das atividades previstas no Modelo de Maturidade Correcional, socializado pela Corregedoria Geral da União, tendo em vista o atingimento do nível 02 de maturidade, que reflete uma Unidade cujos principais procedimentos e práticas são executados de forma padronizada e institucionalizada. A descrição das atividades foram relacionadas no Relatório de Gestão Correcional 2021;
- Priorização e celebração de Termos de Ajustamento de Condutas - TACs - com servidores do quadro permanente do Ifal, o qual se apresenta como procedimento administrativo voltado à resolução consensual de conflitos disciplinares de reduzida lesividade, tratando-se de uma solução célere, eficiente e que promove maior economicidade à Administração. Só em 2021 foram firmados 07 (sete) TACs, evolução significativa, considerando que em 2020 tivemos 01 (um) TAC firmado, não havendo registro de outros Termos em anos anteriores.

B) 2022:

- Participação da rodada de reuniões com a gestão dos Campi para tratar da gestão de integridade do Ifal, abordando as atividades correccionais e o papel da Corregedoria;

- Realização de reunião com a CPPD para tratar de deveres e proibições dos servidores, destacando especificidades atreladas às atribuições da Comissão, com esclarecimentos de dúvidas;
- Divulgação de cards com as principais ações da Corregedoria no último ano.
- Participação em reuniões com a gestão dos *campi*, a fim de cientificar o papel da Corregedoria;
- Realização de socialização de capacitações na temática correcional para os servidores que integram o banco de dados da Corregedoria.
- Realização de reuniões prévias para orientação de servidores designados para composição de comissões processantes;
- Realização de reuniões de monitoramento e ajustes com Comissões processantes para alinhamento e orientações gerais acerca da correta condução dos procedimentos instaurados;
- Criação de grupo de *whatsapp* com presidentes de Comissões de PAD com fornecimento de dicas semanais acerca da condução dos procedimentos, com base nos normativos e entendimentos vigentes;
- Priorização e celebração de Termos de Ajustamento de Condutas - TACs - com servidores do quadro permanente do Ifal, havendo o registro de 12 (doze) termos assinados em 2022.
- Reconhecimento e destaque da Corregedoria do Ifal em Encontro Nacional de Unidades Correcionais. Link de matéria tratando do evento: <https://www2.ifal.edu.br/noticias/atividades-da-corregedoria-do-ifal-sao-destaque-em-encontro-nacional-de-unidades-correcionais#:~:text=%E2%80%9CO%20ifal%20participar%20do%20evento,os%20nossos%20relat%C3%B3rios%20de%20gest%C3%A3o>

IV. **Gestão de Riscos e Controles Internos:** de acordo com o Decreto nº 9.203/2017, imputa a Alta Administração a responsabilidade de estabelecer, manter, monitorar e aprimorar o sistema de gestão de riscos e controles internos, com vistas à identificação, à avaliação, ao tratamento, ao monitoramento e à análise crítica de riscos que possam impactar a implementação da estratégia e a consecução dos objetivos da organização no cumprimento da sua missão institucional. Neste sentido, desde 2018, o Ifal vem implementando a sua política de gestão de riscos e controles internos, sobre a competência do Comitê de Governança, Riscos e Controles, com as atividades coordenadas pela Assessoria Executiva, que exerce o papel de Assessor Especial de Controle Interno. A partir de 2021, iniciou-se o monitoramento dos riscos do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2019-2023, e em 2022, foi instituída a Política de Governança, Integridade, Riscos e Controles, aprovada pela Resolução n. 72/2022/CS/Ifal e iniciamos o mapeamento dos riscos de processos críticos do Ifal. Os relatórios anuais da Gestão de Riscos e Controles Internos estão disponíveis em <https://www2.ifal.edu.br/aceso-a-informacao/prestacao-de-contas/governanca-controle-e-correicao> .

V. **Tratamento de Conflitos de Interesses e Prevenção de Nepotismo:** de acordo com a Lei nº 12.813/2013, o conflito de interesses é definido como situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possam comprometer o

interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, desempenho da função pública. No Ifal, a Diretoria de Gestão de Pessoas, definiu e vem aprimorando os fluxos para o tratamento de conflitos de interesses. A Comissão de Ética do Ifal nos anos de 2021 e 2022, juntamente com Diretoria de Gestão de Pessoas, desenvolveu atendimento, via plataforma SECI (Sistema Eletrônico de Conflito de Interesses), recebendo demandas de consulta de possíveis conflitos de interesse provocadas por servidores do Ifal; houve análise e elaboração de parecer em 11 processos no ano de 2022 e 4 processos no ano de 2021. O procedimento observa o disposto no artigo 5º, incisos I e II, da Portaria GR/2050/2020. Maiores informações sobre o tratamento de Conflito de Interesses no Ifal estão disponíveis em <https://www2.ifal.edu.br/o-ifal/gestao-de-pessoas/conflito-de-interesses-1>. Nepotismo é o termo usado para designar a contratação de familiares (cônjuge, companheiro ou parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau) de autoridades e de funcionários para cargos de confiança, de comissão e de função gratificada no serviço público (Decreto nº 7.203/2010). Para divulgar as situações que configuram Nepotismo, a Diretoria de Gestão de Pessoas disponibilizou na página eletrônica do Ifal algumas informações sobre o tema em <https://www2.ifal.edu.br/o-ifal/gestao-de-pessoas/nepotismo>.

VI. **Promoção da ética e regras de conduta:** De acordo com o Decreto n. 1.171/1994, o servidor público não poderá jamais desprezar o elemento ético de sua conduta. Com esse intuito, a Comissão de Ética do Ifal tem como tarefa orientar e aconselhar sobre a ética profissional do servidor no trato com as pessoas e com o patrimônio público, competindo-lhe conhecer concretamente de imputação ou de procedimento suscetível de censura. Os servidores do Ifal devem agir de acordo com o estabelecido no Código de Ética do Ifal. (<https://www2.ifal.edu.br/aceso-a-informacao/institucional/comissao-de-etica/arquivos/res-no-06-cs-2015-aprova-o-codigo-de-etica-do-ifal-2.pdf>). Nos anos de 2021 e 2022, a Comissão de Ética do Ifal, além das reuniões ordinárias, extraordinárias e de despachos internos desenvolveu seu Plano de Trabalho e apresenta, resumidamente as ações e resultados:

A) 2021:

- Foram realizadas 6 palestras/campanhas educativas internamente.
- Divulgação do "Minuto da Ética" no site do Ifal.
- A Comissão de Ética respondeu 8 consultas sobre conduta ética ou aplicação do código de ética.
- A Comissão de Ética respondeu às consultas sobre conflitos de Interesses no total de 3 consultas.
- A Comissão de Ética recebeu 5 denúncias, sendo que 3 não foram admitidas e 2 admitidas. Das 2 admitidas, uma foi PP e uma PAE.
- Aplicação de uma censura ética.

B) 2022:

- A Comissão de Ética respondeu às consultas sobre conflitos de Interesses no total de 11 consultas.
- Foram realizadas 10 palestras/campanhas educativas internamente.
- Divulgação do "Minuto da Ética" no site do Ifal.

- A Comissão de Ética recebeu 3 denúncias, sendo que 2 não foram admitidas e 1 admitidas. A denúncia admitida foi transformada em PP com celebração de ACP.
- Aplicação de uma censura ética.
- Participação de membros em curso de capacitação ofertados pela Comissão de Ética Pública - CEP (Ética na Tela e Curso Básico e Avançado sobre Gestão da Ética).
- Participação no planejamento para 2023 que foi realizado pela Comissão de Ética Pública - CEP.

VII. **Gestão de Compras e Contratações Públicas:** considerando que a principal função da administração pública é entregar os resultados à sociedade, de forma adequada e eficiente, torna-se necessário que a integridade seja observada em todos os processos. Neste sentido, a Administração do Ifal, prima pela integridade nas compras e contratações públicas, respeitando os princípios estabelecidos na Constituição Federal e na Lei n. 14133/21 e priorizando as compras e contratações que atendam aos objetivos estratégicos estabelecidos no PDI 2019-2023/Ifal.

A) 2021:

- Elaboração e divulgação no site do institucional do Manual de Compras 2021 contendo informações detalhadas dos fluxos, normas, documentos obrigatórios e setores responsáveis por cada ação (<https://www2.ifal.edu.br/o-ifal/administracao/normas/compras>).
- Foram informados no Plano de Desenvolvimento de Pessoas/PDP 2022 os cursos de capacitação em contratações públicas (Processo de Compras e Contratações Públicas) para contemplação dos servidores envolvidos com as áreas.
- Estão disponibilizados o Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação (PDTIC) e o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2019-2023, no site institucional.
- Divulgação dos Relatórios do Planejamento e Gerenciamento de Contratações (PGC) de cada unidade do Ifal, no site institucional (<https://www2.ifal.edu.br/o-ifal/administracao/licitacoes-e-contratos/planejamento-e-gerenciamento-de-contratacoes-pgc/relatorios-pac-2022>).
- Acompanhamento, em parceria com a Auditoria Interna, das análises realizadas pelo Analisador de Licitações, Contratos e Editais (ALICE) implementado pela Controladoria-Geral da União, o que permitiu ações preventivas nos casos em que houve alerta do referido sistema.
- Consolidação da classificação dos documentos da fase interna das licitações cadastrados como restritos no Sipac.
- Para a construção do Calendário de Compras 2022 foi prevista a necessidade de descrição da metodologia utilizada para o cálculo da demanda, sob pena da compra/contratação não ser executada.
- Elaboração de orientações e compartilhamento dos links para acesso aos *checklists*, e modelos de Licitações e Contratos da Advocacia Geral da União/AGU, disponibilizados no site do Ifal (<https://www2.ifal.edu.br/o-ifal/administracao/modelos-e-formularios/termos-de-referencia-e-editais>).

- Foram repetidos certames frustrados e desertos referentes às aquisições de materiais necessários ao combate e/ou prevenção do Covid-19, de forma a atender à demanda do Ifal.
- Realização de negociações com empresas contratadas para readequação de quantitativos e valores, devido às consequências provocadas pelo Covid-19, a exemplo do rodízio de servidores em atividades presenciais como medida preventiva.

B) 2022:

- Elaboração e divulgação no site do institucional do Manual de Compras para Contratação Direta 2022 contendo informações detalhadas dos fluxos, normas, documentos obrigatórios e setores responsáveis por cada ação (<https://www2.ifal.edu.br/o-ifal/administracao/normas/compras>).
- Publicação no site institucional da Portaria Normativa nº 25/2022 - REIT, estabelecendo procedimentos a serem observados nas contratações de bens, serviços e obras (<https://www2.ifal.edu.br/o-ifal/administracao/normas/compras>).
- Contratação da primeira capacitação *in company* sobre a nova lei de licitações e contratos, Lei nº 14.133/21, a ser realizada em Março/2023, para os servidores da área. As contratações de capacitações para os servidores sofreram considerável redução devido às restrições orçamentárias vivenciadas.
- Divulgação de vídeo no canal oficial do Ifal no Youtube sobre "Como cadastrar a demanda do PGC 2023". O Sistema de Planejamento e Gerenciamento de Contratações é uma ferramenta de planejamento disponibilizada pela Secretaria de Gestão para que os órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional elaborem seu plano de contratações anual, conforme exigência da Instrução Normativa Seges nº 1, de 10 de janeiro de 2019.
- Consolidação da verificação no Sistema de Cadastramento Unificado de Fornecedores/SICAF se as empresas licitadas possuem restrição para contratar com a Administração Pública.
- Nenhum alerta disparado pelo Analisador de Licitações, Contratos e Editais (ALICE) implementado pela Controladoria-Geral da União, referente às licitações executadas pelo Ifal em 2022.
- Elaboração do Manual de Compras para Chamada Pública de Gêneros Alimentícios no Âmbito do Programa Nacional de Alimentação Escolar (Pnae) no Ifal, em parceria com a Pró-reitoria de Ensino, com sua divulgação na página da Administração, no site do Ifal (<https://www2.ifal.edu.br/o-ifal/administracao/normas/compras>).

3. MEDIDAS DE TRATAMENTO DOS RISCOS À INTEGRIDADE

Conforme a Portaria n. 1.089/2019/CGU, riscos para a integridade são definidos como “riscos que configurem ações ou omissões que possam favorecer a ocorrência de fraudes ou atos de corrupção”.

Considerando o Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC), o Ifal vem implementando ações que contribuem com melhoria dos controles e, assim, criamos ambientes que permitam disseminar condutas éticas e estabelecer uma cultura de

transparência e integridade no local de trabalho, com o objetivo de prevenir atos de corrupção e fraude no órgão.

Nesse sentido, a Comissão de Gestão da Integridade do Ifal mapeou os riscos de acordo com a metodologia de gestão de riscos do Ifal. Desta forma, para cada risco identificado, foram propostas ações para mitigar os impactos ou diminuir a probabilidade da ocorrência dos riscos. No Anexo I, apresentamos o plano de ação, para o tratamento dos riscos à integridade, proposto para o biênio 2023-2024.

4. ESTRATÉGIAS DE MONITORAMENTO E COMUNICAÇÃO

A execução das ações monitoradas nas reuniões trimestrais da Comissão de Gestão da Integridade e os resultados dos trabalhos integrarão o Relatório Anual de Monitoramento do Plano de Integridade que será apresentado para a alta administração e para as instâncias de governança do Ifal (CGRC e Conselho Superior) e publicado para sociedade.

No que tange à Comunicação e Transparência, a finalidade é dar conhecimento aos envolvidos no processo, transparência das ações a todos da instituição e divulgar os normativos sobre integridade ao público interno e externo.

Para fins de divulgação sobre as atividades da Gestão da Integridade, as informações estarão disponíveis no site oficial do Ifal <https://www2.ifal.edu.br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/programa-de-integridade>.

Serão realizadas ações voltadas à disseminação deste Plano de Integridade, conforme a seguir:

- a. Realizar apresentações deste Plano para aos servidores;
- b. Encaminhar mensagens eletrônicas aos servidores, informando sobre a disponibilização de página sobre integridade no site do Ifal, destacando partes do Plano e chamando atenção para a importância de conhecer o documento na íntegra;
- c. Realizar campanhas e/ou eventos sobre os eixos temáticos da integridade;
- d. Divulgar a campanha INTEGRIDADE SOMOS TODOS NÓS;
- e. Divulgar e incentivar a participação dos servidores em eventos e cursos promovidos por outros órgãos; e
- f. Sensibilizar dos dirigentes e membros dos Conselhos sobre a disseminação e comprometimento com integridade.

As reuniões de monitoramento e os relatórios servirão de insumos para a atualização do Plano de Integridade do Ifal, que ocorrerá a cada dois anos ou quando necessário.

5. REFERÊNCIAS

BRASIL. Instrução Normativa Conjunta MP/CGU Nº 01, de 10 de maio de 2016. Dispõe sobre controles internos, gestão de riscos e governança no âmbito do Poder Executivo Federal. Brasília, 2016. Disponível em http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/21519355/do1-2016-05-11-instrucao-normativa-conjunta-n-1-de-10-de-maio-de-2016-21519197

_____. Presidência da República. Decreto n. 9.203/2017, de 22 de novembro d 2017. Dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e

fundacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/d9203.htm

MT-CGU. Guia prático das unidades de gestão da integridade. Brasília, 2019. Disponível em: <https://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/unidades-de-gestao.pdf>

_____. Guia prático de implementação de programa de integridade pública. Brasília, 2018. Disponível em: <https://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/integridade-2018.pdf>

_____. Guia Prático da Gestão de Riscos para Integridade. Orientações para a administração pública federal, autárquica e fundacional. Brasília: 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/manual-gestao-de-riscos.pdf>

IFAL. Resolução n. 11 do Conselho Superior, de 22 de setembro de 2009. Aprova o Estatuto do Ifal. Maceió, 2009. Disponível em <https://www2.ifal.edu.br/aceso-a-informacao/institucional/competencias/arquivos/ESTATUTOComasalteraesaprovadaspelaResoluon22ACSde6620161.pdf>

_____. Resolução n. 72 do Conselho Superior, de 10 de maio de 2012. Aprova a Política de Gestão de Riscos e Controles Internos Gestão do Ifal. Maceió, 2018. Disponível em <https://www2.ifal.edu.br/aceso-a-informacao/institucional/orgaos-colegiados/conselho-superior/arquivos/resolucao-no-72-2022-consup-aprova-a-politica-de-governanca-integridade-riscos-e-controles-internos-da-gestao-do-instituto-federal-de-alagoas.pdf>

_____. Resolução n. 26 do Conselho Superior, de 31 de outubro de 2019. Aprova o Plano de Desenvolvimento Institucional do Ifal 2019-2023. Maceió, 2019. Disponível em: <https://www2.ifal.edu.br/ifal/reitoria/pdi/pdi-2019-2023-final-revisado.pdf>

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE ALAGOAS

ANEXO I
PLANO DE AÇÃO PARA TRATAMENTO DOS RISCOS À INTEGRIDADE
PLANO DE INTEGRIDADE IFAL - BIÊNIO 2023-2024

RISCO	AÇÃO	RESPONSÁVEL	PRAZO
Os beneficiários e usuários de serviços do Ifal agirem desconforme a conduta ética e íntegra	Elaboração e divulgação de material de comunicação sobre ética e integridade (banner)	SGIRC E ÉTICA	Fevereiro a maio/2023
Os terceirizados, estagiários e colaboradores do Ifal agirem desconforme a conduta ética e íntegra	Divulgar produtos educacionais já produzidos pela Comissão de Ética para a promoção da ética. Material de divulgação (banner e panfletos) sobre Integridade	SGIRC E ÉTICA	Fevereiro a Maio/2023
Os fornecedores do Ifal agirem desconforme a conduta ética e íntegra	Elaboração e divulgação de material de comunicação sobre ética e integridade	SGIRC E ÉTICA	Fevereiro a Maio/2023
Os membros da alta direção e/ou Conselhos de Administração/Superior não têm as suas atribuições e competências para aprovação e monitoramento das decisões, políticas e código de ética e conduta.	Revisar os artigos que tratam do assunto no Regimento Geral	ÉTICA	Fevereiro a maio/2023
Os membros da alta direção, colaboradores, membros de conselhos, beneficiários de políticas e demais interessados não possuem conhecimento sobre o Código de Ética e de Conduta da organização.	Promover palestra sobre combate à fraude e corrupção para os membros da alta administração, gestores e membros dos conselhos (CODIR, CS e CEPE). Ação CE-Ifal: Palestra sobre o Código de Ética do Ifal - Res. 06/CS/2015	SGIRC e ÉTICA	Fevereiro a maio/2023
Ausência de mapeamento dos cargos, setores e atividades mais expostos à ocorrência de conflito de interesses.	Regulamentar o Conflito de Interesses no código de ética ou elaborar um normativo específico sobre Conflito de Interesses no Ifal e mapear os cargos, setores e atividades expostas à ocorrência de Conflito de Interesses	SGIRC E ÉTICA	Março a junho/2023

Ausência de monitoramento da identificação de variações significativas de patrimônio dos funcionários com base nas declarações de bens e rendas.	Adotar o e-patri e emitir Portaria regulamentando o tema e a adoção do e-patri (Conversar com a alta administração).	ÉTICA E SGIRC	Fevereiro a março 2023
Ausência de critérios para caracterização de variação significativa de patrimônio dos colaboradores.	Adotar o e-patri e emitir Portaria regulamentando o tema e a adoção do e-patri (Conversar com a alta administração).	ÉTICA E SGIRC	Fevereiro a março 2023
Não exigir a apresentação de informações sobre variações significativas de patrimônios de colaboradores e membros da alta direção com respectivas justificativas.	Adotar o e-patri e emitir Portaria regulamentando o tema e a adoção do e-patri (Conversar com a alta administração).	ÉTICA E SGIRC	Fevereiro a março/2023
Não definir rotina de trabalho para notificação compulsória de colaborador que seja identificado com variação significativa de patrimônio.	Adotar o e-patri e emitir Portaria regulamentando o tema e a adoção do e-patri (Conversar com a alta administração).	ÉTICA E SGIRC	Fevereiro a março 2023
Não definir um valor limite e a frequência de recebimento admitida de brindes promocionais distribuídos em caráter geral, que não se caracterizem como presente.	Incluir na revisão do código ou elaborar um normativo específico	ÉTICA E SGIRC	Fevereiro a maio/2023
Não estabelecer a vedação para custeio de participação de colaborador em eventos promovidos por parte de pessoa, empresa, fornecedores ou entidade que tenha interesse em decisão que possa ser tomada pela organização.	Elaborar um ato normativo específico	ÉTICA E SGIRC	Março a maio/2023
Não estabelecer a obrigação dos colaboradores tornarem públicas suas participações em eventos, quando houver interesse pessoal, divulgando as condições de sua participação, sua eventual remuneração e que o promotor do evento não possa se beneficiar de decisão do colaborador.	Regulamentar internamente o Conflito de Interesses e a adoção do e-agendas	AMLAI E ETICA	Fevereiro a maio/2023
Ausência de identificação das funções que tomam decisões críticas na organização.	Mapear o fluxo dos processos da gestão relacionados à integridade, identificando os responsáveis pelas decisões críticas, no plano de Integridade (gestão dos riscos à integridade, para 2023)	SGIRC	Janeiro a maio/2023

Não estabelecer a prática de rotação de pessoal, de acordo com a criticidade da função exercida, com a formalização de prazo máximo para a ocupação de cada posição crítica.	Realizar o levantamento dos cargos e funções consideradas críticas para estabelecer o limite de tempo para ocupação no cargo.	SGIRC	Maior a dezembro/2023
Não estabelecer a prática de reavaliação frequente para as funções relevantes que requeiram rotação de pessoal e os casos de segregação de funções.	No Plano de Integridade 2023, incluir o sistema de poder balanceado e segregação de funções.	SGIRC e ASSEX	Janeiro a abril/2023
Não estabelecer a política de combate à fraude e à corrupção da organização.	Elaborar a Política de combate à fraude e a corrupção do Ifal	SGIRC	Janeiro a abril/2023
Não estabelecer um plano de prevenção de nível operacional como desdobramento de sua política de combate à fraude e corrupção.	Elaborar o Plano de Ação da Política de CPFC	SGIRC	Maior e junho/2023
Ausência de rotina de análise de antecedentes pessoais e profissionais antes da contratação (inclusive certidões de antecedentes), com verificação de fidedignidade da documentação apresentada, antes do término de período probatório e nos casos de promoção de profissional para cargos de direção e/ou cargos considerados vulneráveis à fraude e corrupção.	Instituir a Política de Gestão de Pessoas	DGP	Junho 2023
Não estabelecer rotina de exigência para o colaborador de assinatura de declaração de comprometimento para informação de ocorrência de processo criminal ou financeiro contra sua pessoa e de que sua contratação não incorre em prática de nepotismo.	Instituir a Política de Gestão de Pessoas	DGP	Junho 2023
Não estabelecer rotina para o desligamento de colaboradores, com medidas para garantir a segurança organizacional, como: revogação de senhas e e-mail corporativos, recolhimento de crachá, documentos, certificados digitais, uniformes, aparelhos eletrônicos e exclusão de grupos de trabalho em aplicativos de celular ou similar.	Instituir a Política de Gestão de Pessoas	DGP	Junho 2023

Não estabelecer rotina para utilização local de práticas de acesso e relacionamento entre os seus colaboradores e terceiros (ex. fornecedores, fiscalizados, contribuintes etc.) seguindo padrões claros de conduta e imparcialidade.	Elaborar um regulamento de controle de acesso de terceiros aos prédios do órgão (identificação, crachá de visitantes, etc)	PROAD e ASSEX	Fevereiro a junho/2023
Não estabelecer atividade de gestão de riscos para monitorar, avaliar e comunicar regularmente se os controles estabelecidos contra fraude e corrupção estão sendo efetivamente implementados e atualizados localmente.	Estabelecer e implantar a gestão de riscos da política/plano contra fraude e corrupção	SGIRC	Maio a junho/2023
Não estabelecer rotina de trabalho para, uma vez descoberta uma fraude ou um ato de corrupção, avaliar formalmente se os controles estabelecidos localmente falharam ou se isso decorreu de um cenário não previsto.	Estabelecer e implantar os controles internos de prevenção à fraude e corrupção.	SGIRC e AUDINT	Julho a dezembro/2023
Não incluir no Plano de Comunicação e Treinamentos da organização, capacitações, materiais e comunicação sobre a transparência das informações que tenham como público os funcionários, conselheiros e público em geral.	Elaborar palestra material de comunicação sobre transparência	AMLAI	Janeiro a junho/ 2023
Ausência de regulamentação da classificação de sigilo por autoridade ou Comissão de Reavaliação de Informações Sigilosas.	Regulamentar Classificação de Informação Sigilosa no Ifal (abordar no documento que será criado para tratar do SIC)	OUIDORIA E AMLAI	Novembro/2022 a março/2023
Ausência de procedimentos de avaliação dos alertas ou indicadores de circunstâncias incomuns rotina de análise de cruzamento de dados.		AUDINT E SGIRC	Maio a setembro/2023
Não ter rotina estabelecida para a auditoria interna testar e aferir a adequabilidade e a conformidade dos controles internos para prevenir e detectar potencial de fraude e corrupção.	No desenvolvimento das ações do Paint, serão avaliadas a adequabilidade e conformidade dos controles internos e informados no RAIN.T.	AUDINT	Outubro a dezembro/2022
Não elaborar plano de auditoria que contemple a avaliação da necessidade de atualização do código de ética.	Inclusão no Paint 2023 de Ação de avaliação da conformidade do código de ética do Ifal.	AUDINT	Outubro a dezembro/2023

Não elaborar um plano de resposta para quando uma possível fraude e corrupção for detectada, contemplando especificamente a necessidade de emissão de ordem aos funcionários para sustar qualquer destruição de documentos físicos e eletrônicos, visando sua preservação.	Avaliar a inclusão, nos modelos de comunicação inicial aos setores envolvidos na demanda sob apuração, destaque para as questões sugeridas, no sentido de evitar a destruição de documentos, tendo em vista a preservação e o sucesso da investigação.	CORREGEDORIA	Janeiro a março/2023
Ausência de indicadores para acompanhar o funcionamento das medidas implementadas para gestão da ética e integridade na organização.	Definir os indicadores de controle das ações da ética e integridade.	SGIRC E ÉTICA	março a maio/2023
Ausência de ato normativo contendo a periodicidade com que as práticas instituídas pela organização contra fraude e corrupção serão avaliadas.	Relatórios de Monitoramento do Plano de Integridade – implementado	SGIRC	Janeiro a março/2023
Não identificar as necessidades de capacitações decorrentes de alterações promovidas pelas reavaliações.	Elaborar o Plano de Capacitação de prevenção a fraude e corrupção (integridade, ética, auditoria, ouvidoria, corregedoria) baseadas em pesquisa para corrigir as medidas educativas que não sejam avaliadas como pertinentes pela comunidade interna.	SGIRC	Fevereiro a Março/2023