RELATÓRIO TÉCNICO DE DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE INTEGRIDADE

Fundamentação para a Elaboração do Plano de Integridade do Ifal (Ciclo 2027/2028)

1. APRESENTAÇÃO E OBJETIVO

O presente Relatório Técnico consolida o diagnóstico da situação da integridade institucional do Instituto Federal de Alagoas - Ifal. O objetivo precípuo desta iniciativa é promover a escuta ativa, o diagnóstico de fragilidades e a articulação intersetorial sistematizada entre a Secretaria de Governança, que é a Unidade Setorial do Sistema de Integridade, e as unidades institucionais que desempenham funções de integridade e controle.

Por meio da aplicação de formulários estruturados de diagnóstico, buscou-se identificar vulnerabilidades operacionais, causas raízes de inconformidades, gargalos em controles internos e necessidades de aprimoramento normativo e processual. As informações resultantes da interação entre as unidades atuam como insumo técnico para subsidiar, de forma fundamentada e coerente com a realidade institucional, a pactuação das metas, ações preventivas e mecanismos de governança do próximo Plano de Integridade do Ifal.

2. METODOLOGIA E MÉTODOS DE INTERAÇÃO INTERSETORIAL

O diagnóstico foi viabilizado mediante o desenvolvimento e a aplicação de instrumentos padronizados de consulta às instâncias de integridade, controle e gestão estratégica do IFAL:

- **Unidades Mapeadas:** Comissão de Ética, Diretoria de Suprimentos (PROAD), Auditoria Interna, Autoridade de Monitoramento da Lei de Acesso à Informação, Corregedoria, Ouvidoria e Diretoria de Gestão de Pessoas.
- **Estrutura dos Questionários:** Cada unidade respondeu a perguntas desmembradas em dois eixos complementares:
    1. *Eixo Diagnóstico:* Identificação de ocorrências, fragilidades e padrões de reincidência nos últimos 12 a 36 meses.
    2. *Eixo Propositivo:* Sugestões de ações exequíveis, soluções assíncronas e melhorias normativas sem incremento de custos ou barreira de pessoal.

3. SÍNTESE DAS PERGUNTAS, RESPOSTAS E ANÁLISE POR UNIDADE

3.1. Comissão de Ética

Escopo e Questões: Levantamento dos temas de dúvidas e desvios éticos mais recorrentes nos últimos 12 meses, identificação de eventual concentração geográfica (nos campi e reitoria) ou por perfil ocupacional (docentes, TAEs, gestores), e sugestões de ações educativas.

Síntese das Respostas Obtidas:

- **Dúvidas Mais Recorrentes:**

1. Procedimentos e canais disponíveis para a realização de denúncias;
2. Conflitos de interesses decorrentes do exercício de atividades privadas por servidores;
3. Dúvidas quanto ao enquadramento de situações específicas no campo de atuação e competência da Comissão de Ética.

- **Desvios Éticos Mais Recorrentes em Denúncias:**

1. Conduta de servidor (foco em relacionamento interpessoal, clima organizacional e assédio moral);
2. Conflito de interesses;
3. Mau uso de ferramentas de comunicação institucional e redes sociais.

- **Mapeamento Geográfico e Perfil:** O registro das demandas abrangeu tanto a Reitoria quanto alguns *campi*, apresentando preponderância de ocorrências associadas ao corpo docente. O detalhamento quantitativo e espacial das ocorrências foi mantido no âmbito do monitoramento interno das instâncias de integridade, atuando como insumo para fundamentar a concepção e o direcionamento de medidas preventivas, normativas, educativas e de aprimoramento.

- **Propostas de Ação Educativa para o Plano 2027/2028**:

1. Difusão ostensiva do Código de Ética do Ifal;
2. Capacitações em Resolução de Conflitos Interpessoais (Práticas Conciliatórias);
3. Treinamentos em Comunicação Não-Violenta para servidores e gestores.

Análise Técnica: A associação entre a tipologia das denúncias, os *campi* atingidos e o perfil ocupacional (predominantemente docente) aponta a necessidade de direcionar as campanhas de integridade e aculturamento ético para os corpos docentes e coordenações acadêmicas. A atuação preventiva deve focar na mediação de conflitos e no esclarecimento sobre dedicação exclusiva e conflito de interesses em atividades externas.

3.2. Diretoria de Suprimentos (PROAD)

Escopo e Questões: Avaliação de vulnerabilidades nas etapas do fluxo de compras e licitações, gargalos operacionais enfrentados por fiscais e gestores de contratos, consulta de

mecanismos existentes para verificação de conduta ética das empresas contratadas e propostas para resguardar a integridade sem restringir a competitividade.

Síntese das Respostas Obtidas:

- *Vulnerabilidades Mapeadas:* Os processos de compras e fiscalização possuem instrumentalização (Manual de Compras, Cartilha, Checklists). No entanto, a principal fragilidade estrutural reside na escassez e na alta rotatividade de pessoal nos setores de compras e fiscalização.
- *Verificação de Fornecedores:* O Ifal já utiliza minutas padronizadas da AGU com consulta obrigatória ao SICAF, CADIN, CEIS/CNEP, CNAI (TCU) e exigência de Declaração de Não Emprego de Menores.
- *Propostas de Ação:*
    - Alocação de pessoal nos setores de contratação via atribuição de Funções Gratificadas;
    - Treinamento continuado para fiscais de contratos e criação de Coordenações de Gestão de Contratos locais nos *campi*;
    - Implementação de ferramenta de inteligência artificial (GeFi - Gestão e Fiscalização de Contratos);
    - Parceria com o SEBRAE para divulgação das compras institucionais e capacitação de empresas, a fim de fomentar a participação dos fornecedores locais nos processos licitatórios.

Análise Técnica: O Ifal apresenta estruturação formal nas contratações públicas por meio do emprego das minutas padronizadas da AGU e manuais internos. O gargalo operacional centra-se na etapa de execução e fiscalização contratual, sobrecarregada pela escassez e pela rotatividade de pessoal destacado para essas atribuições. Nesse cenário, a avaliação quanto à adoção de soluções tecnológicas e automatizadas de apoio à gestão contratual, aliada a programas continuados de capacitação técnica, figura como alternativa a ser analisada no processo de pactuação das metas do próximo Plano de Integridade, observada a viabilidade técnica e institucional para sua implementação.

3.3. Auditoria Interna

Escopo e Questões: Mapeamento dos achados recorrentes dos relatórios da Auditoria Interna, Controladoria-Geral da União (CGU) e Tribunal de Contas da União (TCU) nos últimos 24 a 36 meses, identificação das fragilidades de controle e indicação de recomendações pendentes sobre integridade.

Síntese das Respostas Obtidas:

- *Achados e Fragilidade Transversal:* A fragilidade mais recorrente na totalidade dos trabalhos de auditoria é a ausência ou inconsistência no mapeamento, gerenciamento de riscos e estruturação de controles internos nos processos institucionais (englobando macroprocessos como ensino, pessoal, orçamento e finanças).

- *Causa Primária:* Deficiência na maturidade dos controles internos preventivos e falta de padronização dos fluxos operacionais nas unidades administrativas e acadêmicas.
- *Propostas de Ação para o Plano:*
    - Institucionalização do Mapeamento de Processos Críticos com elaboração de Procedimentos Operacionais Padrão e Checklists de Controles Internos;
    - Pactuação da Gestão de Riscos e da Padronização de Rotinas de Controle Interno como metas prioritárias.

Análise Técnica: A manifestação da Auditoria Interna evidencia que, embora o Ifal possua regramentos gerais, remanesce uma fragilidade transversal no detalhamento e na padronização dos processos institucionais. Diante dessa sinalização, a sugestão da Auditoria Interna quanto à padronização de rotinas e fortalecimento dos controles internos preventivos figura como importante insumo a ser submetido à apreciação do Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles (CGIRC). No processo de elaboração da minuta do Plano, tais temáticas poderão ser avaliadas sob a perspectiva de ações estruturantes progressivas, a exemplo da constituição de Grupos de Trabalho específicos ou projetos piloto voltados à identificação e ao mapeamento de rotinas operacionais críticas.

3.4. Autoridade de Monitoramento da LAI (AMLAI)

Escopo e Questões: Avaliação da celeridade no atendimento às solicitações de atualização da Transparência Ativa, identificação do perfil das unidades com maiores dificuldades de disponibilização de dados e levantamento de propostas de aprimoramento.

Síntese das Respostas Obtidas:

- *Gargalos Identificados:* Registram-se divergências de celeridade no atendimento às demandas de transparência ativa. Os maiores gargalos concentram-se nas solicitações que dependem da consolidação prévia de informações originadas de múltiplas fontes, validações complexas ou articulação entre diferentes setores.
- *Mapeamento Crítico:* Até o momento, após a atual Autoridade de Monitoramento assumir a função em abril de 2026, identificou-se que a descentralização de dados para a manutenção da aba "Quem é Quem, contatos e currículos" constitui a rotina com maior grau de complexidade para consolidação tempestiva, envolvendo tanto Pró-Reitorias finalísticas quanto diversas unidades descentralizadas (*campi*).

Análise Técnica: A transparência ativa no Ifal encontra-se em momento de consolidação de sua governança processual. Em 2026, foi estruturado o fluxo da transparência ativa e iniciou-se a elaboração de minuta de Portaria voltada a estabelecer as diretrizes institucionais (incluindo critérios, limites de acesso à informação e a indicação da periodicidade de atualização de cada item obrigatório do Guia de Transparência Ativa do Poder Executivo Federal). Diante desse avanço, a atuação da Secretaria de Governança no âmbito do próximo Plano de Integridade consistirá em submeter ao Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles (CGIRC) a proposição de meta voltada ao apoio à institucionalização, publicação e acompanhamento do

cumprimento da referida Portaria, aliada à avaliação de soluções operacionais e de gestão de conteúdo no Portal Institucional do Ifal para simplificar a rotina das unidades alimentadoras .

3.5. Corregedoria

Escopo e Questões: Mapeamento dos motivos mais comuns para instauração de Sindicâncias e Processos Administrativos Disciplinares nos últimos 12 meses, identificação de processos vulneráveis e causas associadas, além de sugestões de ações preventivas.

Síntese das Respostas Obtidas:

- *Motivos Mais Recorrentes:* Condutas de conotação sexual; tratamento desurbano ou assédio moral; e descumprimento de jornada de trabalho.
- *Processos com Fragilidades:* Controle de assiduidade; licença para realização de atividades esporádicas por docentes em regime de Dedicação Exclusiva (DE); e controle do uso de veículos institucionais.
- *Causas Fundamentais:* Ausência de fluxo estruturado, inobservância de normas e cultura de não responsabilização.
- *Propostas de Ação para o Plano:*
    - Revisionamento e padronização de fluxos ou normativos de frequência, dedicação exclusiva, atividades externas e uso de bens públicos;
    - Guias e manuais práticos para chefias sobre identificação e encaminhamento de irregularidades;
    - Capacitação periódica de gestores em prevenção ao assédio e à discriminação, conflito de interesses, deveres funcionais e responsabilização disciplinar;
    - Fortalecimento das ações de comunicação preventiva, especialmente sobre condutas esperadas, canais de orientação e denúncia e consequências do descumprimento das normas;
    - Utilização sistemática de dados da Corregedoria, Ouvidoria, Comissão de Ética e demais instâncias de integridade para Gestão de Riscos baseada em evidências.

Análise Técnica: As constatações apresentadas pela Corregedoria revelam um cenário em que a ocorrência de ilícitos disciplinares (com destaque para faltas funcionais graves, atritos interpessoais ou assédio e inobservância de jornadas) encontra causa primária não apenas em condutas individuais, mas na fragilidade de fluxos operacionais, na inobservância de normas vigentes e na lacuna de uma cultura continuada de responsabilização e supervisão hierárquica.

A identificação de vulnerabilidades em processos sensíveis, tais como o controle de assiduidade, a concessão de licenças para atividades esporádicas por docentes em regime de Dedicação Exclusiva (DE) e a gestão da frota de veículos institucionais, demonstra a conveniência de atuar sobre a causa raiz das infrações por meio da prevenção primária.

Nesse contexto, as proposições apresentadas pela Corregedoria oferecem valiosos insumos preventivos que indicam caminhos para a mitigação de riscos. Contudo, para assegurar que o

próximo Plano de Integridade contemple apenas metas exequíveis e sustentáveis, a Secretaria de Governança realizará, previamente à elaboração da minuta final, a análise técnica de viabilidade e o dimensionamento da força de trabalho necessária para cada ação.

A partir desse estudo de viabilidade, de priorização e de capacidade operacional das unidades envolvidas, serão avaliadas para eventual composição da minuta a ser apreciada pelo CGIRC diretrizes voltadas a:

1. Mapeamento e Padronização de Fluxos Críticos: Análise da exequibilidade de apoio à revisão de procedimentos operacionais e normativos prioritários (frequência, dedicação exclusiva e uso de bens públicos);
2. Guias e Orientações Práticas: Proposição de material informativo simplificado para auxiliar as lideranças na condução de rotinas funcionais e no acompanhamento de deveres dos servidores;
3. Institucionalização do Fluxo de Diagnóstico Contínuo: Proposição de revisão do fluxo de elaboração e atualização do Plano de Integridade, estabelecendo a realização periódica do diagnóstico integrado de dados (Corregedoria, Ouvidoria e Ética) para subsidiar as revisões e a elaboração dos futuros Planos de Integridade do Ifal.

3.6. Ouvidoria

Escopo e Questões: Levantamento dos tópicos mais recorrentes em manifestações nos últimos 12 meses, levantamento quantitativo, por unidade, de denúncias recebidas sobre assédio moral, assédio sexual, nepotismo ou conflito de interesses, desvios éticos, fraudes ou corrupção e identificação de padrões.

Síntese das Respostas Obtidas:

- *Assuntos Mais Recorrentes:* Conduta de servidores, Concursos e Processos Seletivos e Assédio Moral.
- *Detalhamento do Volume por Tipologia de Denúncia:*
  Desvios Éticos*:* Alto volume de manifestações, representando aproximadamente 30% do total de demandas recebidas pela Ouvidoria, com incidência registrada em múltiplos *campi*;
  Assédio Moral: Ocorrências registradas de forma distribuída entre as unidades institucionais (com concentração de 4 a 6 relatos em unidades específicas);
  Assédio Sexual: Registro de incidência em 4 unidades amostrados, variando na faixa de 1 a 3 denúncias no período;
  Fraudes e Corrupção: Baixa ocorrência no período analisado, com registros pontuais (1 a 3 casos) restritos a uma unidade institucional e inexistência de registros nas demais unidades amostradas;
  Nepotismo e Conflito de Interesses: Incidência nula nas unidades mapeadas no instrumento de consulta do período.
- *Gargalo Sistêmico:* A Ouvidoria aponta o expressivo percentual de desvios éticos como o maior gargalo institucional que requer ação preventiva prioritária.

Análise Técnica: A prevalência de manifestações relativas a desvios éticos e conduta de

servidores (30% do total), combinada com a ocorrência distribuída de assédio moral e registros pontuais de assédio sexual, consolida o diagnóstico convergente entre Ouvidoria, Corregedoria e Comissão de Ética: as principais vulnerabilidades comportamentais do Ifal concentram-se no clima organizacional, nos relacionamentos interpessoais e no respeito à dignidade e integridade nas relações de trabalho. Por outro lado, o registro pontual de fraudes ou corrupção e a ausência de casos informados de nepotismo sinalizam que a integridade institucional do Ifal enfrenta desafios predominantemente voltados ao aculturamento ético, à prevenção de importunações (assédios) e ao relacionamento interpessoal. Essa evidência empírica orienta que as ações do próximo Plano de Integridade devam priorizar o fortalecimento dos canais de acolhimento e escuta qualificada da Ouvidoria, a difusão de diretrizes de prevenção ao assédio, a promoção da comunicação não violenta e o direcionamento de campanhas pedagógicas contínuas voltadas à mitigação e prevenção dos desvios éticos e comportamentais no ambiente funcional.

3.7. Diretoria de Gestão de Pessoas

Escopo e Questões: Verificação da existência de acompanhamento continuado e atualização periódica das informações de acúmulo de cargos e conflito de interesses ao longo do exercício funcional; metodologia atual de capacitação e ambientação de novos servidores sobre ética, integridade e canais de denúncia; sugestões de soluções digitais (assíncronas) para automação do letramento de ingressantes; e propostas complementares de melhoria tática para o próximo Plano de Integridade.

Síntese das Respostas Obtidas:

- **Acompanhamento de Conflito de Interesses, e-Patri e Nepotismo:** O Ifal possui fluxos institucionais regulamentados e amplamente divulgados no portal da DGP:
    1. *Conflito de Interesses:* Regido pela Portaria nº 2.050/2020, com recebimento pelo SeCI, análise de admissibilidade pela DGP e envio à Comissão de Ética;
    2. *e-Patri:* Divulgado em parceria com a SGIRC, contendo orientação sobre a obrigatoriedade da declaração de bens e de situações de conflito de interesses para ocupantes de cargos CD-1 e CD-2;
    3. *Nepotismo:* Fluxo vinculado à Portaria nº 63/2024 para nomeações e designações de CD, FG e FCC.

       Ressalva da DGP: A unidade destaca que a existência desses controles preventivos situacionais demonstra a aplicação de fluxos específicos, mas não permite concluir, isoladamente, que haja um acompanhamento periódico e continuado das declarações de acumulação de cargos ou conflito de interesses de todo o quadro funcional.

- **Capacitação e Ambientação de Novos Servidores:** Atualmente, é realizada a Formação Inicial de Novos Servidores com participação presencial (síncrona) das áreas sistêmicas (Ouvidoria, Comissão de Ética, Corregedoria e DGP), apresentando direitos,

deveres, responsabilidades e os canais de acesso a cada instância.
- **Solução Assíncrona Proposta:** A DGP informa que está em fase de construção uma Trilha de Formação para os servidores ingressantes e sugere formalmente a inclusão do módulo de integridade no escopo dessa trilha.
- **Sugestão Complementar:** A DGP aponta que ainda há uma lacuna de formação e compreensão por parte dos servidores acerca dos deveres e responsabilidades do cargo público, bem como dos impactos institucionais decorrentes do seu descumprimento.

Análise Técnica: As constatações apresentadas pela Diretoria de Gestão de Pessoas evidenciam dois pontos focais de aprimoramento em governança de pessoas. O primeiro é o aprimoramento no modelo de controle, passando de algo pontual (aplicado apenas no momento do ingresso ou da ocupação de cargos) para uma rotina automatizada e continuada, incluindo atualização periódica de declarações funcionais (acúmulo e conflito de interesses). O segundo ponto refere-se à sustentabilidade e escalabilidade das ações educativas. A acolhida da proposta da DGP de inserir um módulo estruturado de integridade dentro da nova Trilha de Formação de Ingressantes elimina a dependência exclusiva de eventos presenciais e garante o aculturamento ético padronizado a 100% dos novos servidores durante o estágio probatório. Essa medida atua diretamente na causa raiz apontada pela DGP sobre a falta de compreensão dos deveres funcionais, sem gerar sobrecarga operacional ou custos adicionais.

4. CONCLUSÃO E ENCAMINHAMENTOS

O diagnóstico institucional realizado comprovou a eficácia da articulação intersetorial promovida no âmbito do Instituto Federal de Alagoas. As informações e subsídios empíricos coletados junto às instâncias de integridade, controle e gestão estratégica refletem de forma fiel e transparente os gargalos operacionais, as fragilidades de controle e os principais riscos comportamentais da instituição, assegurando que o novo Plano de Integridade seja fundamentado em evidências concretas e necessidades reais da comunidade acadêmica e administrativa.

Nesse contexto, cumpre destacar que as demandas transversais de treinamento, desenvolvimento de lideranças e sensibilização funcional (fortemente sinalizadas pela Comissão de Ética, Corregedoria, Ouvidoria e Diretoria de Gestão de Pessoas) foram acolhidas e devidamente estruturadas em instrumento próprio: o *Plano de Capacitações em Integridade do IFAL (Ciclo 2027-2028)*. Por contar com matriz temática por público-alvo, regramento operacional e monitoramento continuado articulado junto à DGP, esse documento setorial desonera o Plano de Integridade institucional da inclusão de metas educacionais genéricas ou duplicadas, permitindo que o plano tático de integridade concentre seus esforços e capacidade operacional na pactuação de diretrizes de governança, gestão de riscos e aprimoramento de fluxos e normativos procedimentais.

Como encaminhamento e desdobramento lógico deste diagnóstico, a Secretaria de

Governança, por ser a Unidade Setorial do Sistema de Integridade, procederá ao estudo prévio de viabilidade técnica e ao dimensionamento da força de trabalho para a elaboração da minuta de metas do Plano de Integridade, vinculando cada proposição às vulnerabilidades identificadas. Sequencialmente, a minuta dimensionada e este Relatório Técnico de Diagnóstico serão submetidos à apreciação e deliberação do Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles (CGIRC), viabilizando a posterior execução e o acompanhamento contínuo.

Maceió/AL, 27 outubro de 2026.

Secretaria de Governança, Integridade, Riscos e Controles do Ifal

gov.br
Documento assinado digitalmente
NISE FARIAS BRAGA
Data: 27/10/2026 13:59:15-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br