



MINISTÉRIO DA
EDUCAÇÃO



PLANO DE INTEGRIDADE 2026 - 2028
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
DE GOIÁS

MEC

Ministério da Educação

IFG

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás

Reitora do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Goiás

Oneida Cristina Gomes Barcelos Irigon

Diretor Executivo – Direx

Wanderley Azevedo de Brito

Assessora de Relações Institucionais

Gerley Lopes Cardoso

Auditor Chefe da Auditoria Interna – Audin

Dean Mardem

Pró-Reitor de Administração – Proad

Diego Silva Xavier

Pró-Reitora de Desenvolvimento Institucional – PRODIRH

Sandra Abadia Ferreira

Pró-Reitor de Ensino – Proen

Tauã Carvalho de Assis

Pró-Reitor de Extensão – Proex

Reinaldo de Lima Reis Júnior

Pró-Reitora de Pesquisa e Pós-Graduação – PROPPG

Lorena Pereira de Souza Rosa

Assessora de Planejamento e Desenvolvimento Institucional – APDI

Priscylla Dietz Ferreira Amaral

Diretora de Comunicação Social – Dicom

Adriana Souza Campos

ELABORAÇÃO

A Comissão responsável pela integridade das unidades setoriais do Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação - Sitai, designada pela [Portaria nº 0198 - Reitoria/IFG, de 22 de janeiro de 2026](#), elaborou o Plano de Integridade do IFG alinhado ao Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023, que institui o Sitai.

EQUIPE

Lais Garcez Dias Torres - Coordenadora de Processos, Normas e Desenvolvimento Institucional da Assessoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional - APDI

(Presidente)

Andre Costa Brito - Ouvidor

(Vice-Presidente)

Fernando dos Reis de Carvalho - Presidente da Comissão de Ética

(Membro)

Dean Mardem - Auditor chefe

(Membro)

Cecilia Maria de Sousa Calaça - Servidora do Serviço de Informação ao Cidadão

(Membro)

Heloisa Helena Lopes dos Santos Caixeta - Autoridade de Monitoramento da Lei de Acesso à Informação

(Membro)

SUMÁRIO

MENSAGEM DA REITORA	5
APRESENTAÇÃO	7
1. PILARES	8
1.1 Integridade	8
1.2 Transparência Pública	9
1.3 Acesso à Informação	9
2. INTEGRIDADE NO IFG	10
2.1 A Responsabilidade e os Riscos à Integridade	10
2.2 O Plano de Integridade: Estratégia e Ação	10
2.3 Compromisso Institucional	11
3. CONHECENDO O IFG	11
3.1 A Instituição	11
3.2 Missão, Visão e Valores	13
3.3 Objetivos Estratégicos	13
4. INSTÂNCIAS E FUNÇÕES DE INTEGRIDADE	15
4.1 Assessoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional/ Coordenação Geral de Integridade, Planejamento e Análise de Riscos	16
4.2 Assessoria de Relações Institucionais/Autoridade de Monitoramento da Lei de Acesso à Informação	16
4.3 Ouvidoria	17
4.4 Auditoria Interna	18
4.5 Coordenação de Avaliação e Correição	18
4.6 Comissão de Ética	19
4.7 Gestão de Pessoas	20
5. INSTRUMENTOS LEGAIS INTERNOS RELATIVOS À ÁREA DE INTEGRIDADE	21
6. INSTRUMENTOS INTERNOS DE TRANSPARÊNCIA	22
6.1 Documentos internos	22
6.2 Dados Institucionais	22
6.3 Plano de Dados Abertos	23
7. GESTÃO DE RISCOS PARA INTEGRIDADE	23
8. RISCOS PARA INTEGRIDADE	25
8.1 Abuso de Poder	25

8.2	Corrupção	26
8.3	Suborno	27
8.4	Nepotismo	27
8.5	Conflito de Interesse	28
8.6	Pressão Interna e Externa Ilegal ou Antiética	29
8.7	Recebimento de Vantagem Indevida	31
8.8	Utilização de Recursos Públicos para Interesse Privado	32
8.9	Assédio Moral	33
8.10	Assédio Sexual	35
8.11	Discriminação por Raça, Gênero e/ou Religião	37
9.	DENÚNCIAS	38
10.	AÇÕES DE INTEGRIDADE 2026-2028	40
11.	MONITORAMENTO DO PLANO DE INTEGRIDADE E ATUALIZAÇÃO PERIÓDICA	40
	REFERÊNCIAS	42
	APÊNDICES	44
	Apêndice 1 - Ações de Integridade 2026-2028	45

MENSAGEM DA REITORA

Dirijo-me à comunidade acadêmica do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás (IFG) para apresentar o Plano de Integridade institucional, instrumento que fortalece nossa função de promover a transformação social por meio da educação profissional e tecnológica, alicerçada em princípios como ética, transparência e, sobretudo, integridade.

Este Plano estabelece ações coordenadas voltadas ao aprimoramento do ambiente institucional, reconhecendo que a integridade não se limita a uma diretriz administrativa. Ela se constrói nas relações concretas, no cotidiano do trabalho e nas decisões institucionais, sendo expressão de um compromisso coletivo que exige posicionamento ético diante das contradições que atravessam a gestão pública e a própria sociedade.

Em um contexto marcado por disputas de projetos, restrições orçamentárias e pressões que, por vezes, tensionam o interesse público, reafirmar a integridade significa defender o caráter público da Instituição, a correta aplicação dos recursos e a centralidade dos direitos sociais. Significa, sobretudo, assegurar que nossas práticas estejam orientadas pelo bem comum e pela responsabilidade com a sociedade que sustenta e legitima o IFG.

Com a publicação deste documento, reafirmamos a construção de uma cultura institucional baseada em princípios éticos e em práticas que promovam não apenas a prevenção de situações de risco, abusos e desvios de conduta, mas também o fortalecimento de relações institucionais pautadas no respeito, na equidade e na justiça social.

Em conformidade com o Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023, a implementação do Plano de Integridade representa uma etapa importante no compromisso do IFG com a prevenção, a detecção e a remediação de práticas irregulares, ao mesmo tempo em que fortalece os mecanismos de governança e controle, articulando-os às demandas reais da Instituição e da sociedade.

Com esse propósito, seguiremos avançando, conscientes de que a construção de uma cultura de integridade é permanente e exige vigilância, diálogo e ação coletiva. Que possamos, juntos e juntas, enfrentar e superar os desafios colocados ao serviço público e consolidar o IFG como uma instituição comprometida com a ética, com a democracia e com a transformação social.

APRESENTAÇÃO

O Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação (Sitai) foi estabelecido no âmbito da Administração Pública federal pelo Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023, visando aprimorar a cultura de ética e responsabilidade governamental. Atendendo a essa norma, o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás (IFG) instituiu suas unidades setoriais do Sitai por meio da Portaria nº 2141 - Reitoria/IFG, de 26 de agosto de 2025.

Uma das principais ferramentas do programa de integridade é o Plano de Integridade, que, conforme o Decreto, consiste em um conjunto de medidas para a prevenção, a detecção e a punição de práticas irregulares. Nesse contexto, o Plano de Integridade do IFG foi desenvolvido pela comissão responsável, com o propósito de fortalecer as instâncias de governança da Instituição.

A proposta do Plano é informar e envolver os servidores do IFG, promovendo uma atuação coordenada voltada à prevenção e à mitigação de riscos de corrupção e fraudes. Esse esforço preventivo busca mitigar desvios e, caso ocorram, apresentar mecanismos eficazes para a sua identificação e correção.

Nesse contexto, este Plano apresenta, para o período de 2026-2028, as medidas a serem implementadas com a finalidade de prevenir, detectar e remediar as ocorrências de quebra de integridade na Instituição. O documento foi elaborado conforme as orientações da Controladoria-Geral da União (CGU), em consonância com a estrutura organizacional do IFG e alinhada ao seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).

É importante destacar que as ações descritas neste Plano são o ponto de partida e não esgotam a temática em questão. Nos últimos anos, o IFG tem se empenhado em desenvolver medidas para a implementação eficaz do processo de gerenciamento de riscos, alinhando-se à legislação pertinente, às boas

práticas, ao contexto interno e externo, e à maturidade atual da Instituição no que diz respeito à gestão de riscos, aos mecanismos de controle interno e à governança.

Nessa perspectiva, cabe destacar que o IFG implementou nos últimos anos o Portal da Transparência e Prestação de Contas (<https://ifg.edu.br/transparencia>) com o objetivo de ampliar a sua atuação na transparência ativa, publicizando para a comunidade informações sobre a Instituição, de forma categorizada, facilitando, assim, o acesso do cidadão aos dados e às informações sobre o IFG.

1. PILARES

A integridade, a transparência e o acesso à informação são conceitos indissociáveis que se firmaram como alicerces da boa governança. A observância desses princípios é fundamental para robustecer as instituições, aprimorar a cultura de transparência e prestação de contas (accountability) dos agentes públicos e estimular o controle social. Esses conceitos, profundamente interligados, são a base para o funcionamento justo e eficaz de qualquer sistema democrático.

1.1 Integridade

A Integridade Pública é a rigorosa adesão a valores éticos que asseguram a prevalência do interesse coletivo sobre o privado, conforme a definição da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE). Uma instituição íntegra não apenas cumpre as leis, mas incorpora ativamente princípios como honestidade, justiça e equidade em sua cultura organizacional. Essa coerência entre valores e ações fortalece a confiança da sociedade nas instituições públicas.

Para que a integridade se torne uma realidade, é preciso implementar políticas e práticas que previnam a corrupção, o nepotismo e outras formas de má conduta. Isso requer a criação de mecanismos eficazes de monitoramento e controle, além de fomentar uma sólida cultura de transparência e prestação de contas. O objetivo final é assegurar que a Administração Pública se mantenha focada em sua missão primordial de servir ao cidadão.

1.2 Transparência Pública

A transparência pública consiste na divulgação proativa de informações relevantes sobre atividades, decisões e recursos governamentais, permitindo que os cidadãos compreendam as ações de seus representantes, participem do processo democrático e fiscalizem o uso dos recursos públicos. Contudo, a verdadeira transparência vai além da mera publicação de dados. Para ser efetiva, conforme aponta a OCDE, a disponibilização de informações deve ser complementada por mecanismos de exame e responsabilização. Isso significa que a transparência engloba também a clareza na comunicação realizada por todas as áreas e instâncias institucionais, o acesso facilitado e a garantia de que os processos decisórios sejam abertos e inclusivos.

1.3 Acesso à Informação

O acesso à informação é um direito fundamental que permite aos cidadãos conhecerem as atividades públicas e contribuírem para o debate democrático. Para garanti-lo, as instituições devem adotar políticas de transparência proativa, disponibilizar dados em formatos acessíveis, responder às solicitações de interesse público e remover barreiras que limitem esse direito.

Essa prática de abertura, aliada à integridade e à transparência, fortalece a governança democrática e constrói uma sociedade mais justa e participativa.

2. INTEGRIDADE NO IFG

Ao adotar políticas que promovem esses três pilares interdependentes, as instituições públicas elevam a confiança dos cidadãos e reforçam o respeito aos direitos sociais e individuais.

2.1 A Responsabilidade e os Riscos à Integridade

Como instituição pública educacional, o IFG e os seus servidores têm o dever de prestar contas sobre suas ações, decisões e sobre o uso dos recursos públicos. A responsabilidade do agente público envolve justificar suas ações, assumir as consequências por falhas e estar sujeito a medidas corretivas, sendo sua conduta fundamental para a integridade e a transparência. No entanto, essa integridade está sujeita a riscos, que são quaisquer ações ou omissões que favoreçam fraudes e atos de corrupção. Uma quebra de integridade é um ato que afronta os princípios da Administração Pública — especialmente a impessoalidade e a moralidade — e desvia a finalidade do serviço público. Exemplos desses riscos incluem o abuso de poder, o nepotismo, os conflitos de interesse e o uso de recursos públicos para fins privados.

2.2 O Plano de Integridade: Estratégia e Ação

Para mitigar esses riscos de forma estruturada, o Plano de Integridade do IFG adota como objetivo estratégico a prevenção, a detecção, a punição e a remediação de fraudes e atos de corrupção. Suas ações incluem desde a capacitação de servidores e análise de riscos até o recebimento e tratamento de demandas, orientando a Instituição continuamente. O IFG compreende que as ações formativas e contínuas são essenciais para sensibilizar os servidores e para ampliar o conhecimento de todos acerca do tema.

2.3 Compromisso Institucional

Com a publicação deste Plano, o IFG firma seu compromisso com o fortalecimento da integridade e com as boas práticas, aprimorando a gestão de riscos e a cultura organizacional baseada na ética e no bem comum.

3. CONHECENDO O IFG

3.1 A Instituição

O IFG, autarquia federal de regime especial vinculada ao Ministério da Educação, foi criado por meio da Lei nº 11.892, em 29 de dezembro de 2008, atendendo a uma proposta do governo federal, que desde 2003 edita novas medidas para a educação profissional e tecnológica.

É uma instituição equiparada às universidades federais, que articula educação superior, básica e profissional, pluricurricular e multicâmpus (cursos técnicos integrados ao ensino médio, técnicos subsequentes ao ensino médio, superiores tecnológicos, de bacharelados, licenciaturas e de pós-graduação), especializada na oferta de educação profissional e tecnológica.

O IFG é uma autarquia detentora de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar. Atua na promoção da educação de maneira integral, pautada pela indissociabilidade dos eixos ensino, pesquisa e extensão. O IFG, atento à Lei nº 11.892/2008, oferta cursos em diversos níveis e modalidades, promovendo a integração e a verticalização da educação básica à educação profissional, quanto, em processo de consolidação, entre a educação superior e pós-graduações.

Os Institutos Federais, de maneira geral, e o IFG, de maneira particular, possuem compromisso com a elevação da escolaridade, tendo como um de seus princípios a oferta de educação em diferentes níveis de ensino, desde o ensino técnico de nível médio até a pós-graduação, atuando também na educação de jovens e adultos, com ênfase na verticalização.

O IFG possui câmpus em todas as regiões do estado, o que reflete um compromisso com a função social de levar educação pública, gratuita e de qualidade como parte da interiorização.

Nossos câmpus estão estrategicamente localizados para atender a demandas sociais específicas. Na Região Metropolitana de Goiânia, situam-se cinco unidades: duas na capital e as demais em Aparecida de Goiânia, Inhumas e Senador Canedo. Há também uma unidade em Anápolis que, embora não integre a Região Metropolitana, é um polo estratégico próximo à capital. No Entorno do Distrito Federal, contamos com quatro câmpus (Águas Lindas de Goiás, Formosa, Luziânia e Valparaíso de Goiás); nas regiões Sul e Sudoeste, as unidades de Itumbiara e Jataí; no Norte goiano, o câmpus de Uruaçu; e, por fim, uma unidade na Cidade de Goiás, antiga capital do estado.

Além dos cursos ofertados em cada eixo tecnológico, os Institutos Federais possuem o compromisso de ofertar cursos superiores de licenciatura, contribuindo para minoração de uma carência nacional: a falta de professores para atuação na educação básica. Atualmente, o IFG oferece cursos de licenciatura distribuídos nos 14 câmpus.

Sobre os cursos técnicos integrados ao ensino médio, cabe ressaltar que a Instituição é referência nacional na oferta de cursos pela Educação de Jovens e Adultos, a EJA. Além disso, a atuação na pesquisa e extensão ocorre de maneira indissociada ao ensino e também se vincula aos eixos tecnológicos de atuação de cada câmpus de modo a ampliar o alcance da Instituição.

Os câmpus ofertam cursos de extensão e de formação inicial e continuada, além de promoverem eventos, fomentarem a pesquisa e viabilizarem estágios curriculares.

A pesquisa é incentivada por meio da concessão de bolsas institucionais e em parceria com outras agências de fomento, como a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), contemplando alunos e

professores em programas institucionais de bolsas de iniciação científica e de iniciação à docência. Os projetos de pesquisa são incentivados e diversos eventos de natureza científica e tecnológica promovidos, tanto institucionalmente, quanto em cada câmpus com alcance local.

Há um esforço permanente do IFG em avaliar a oferta de cursos, extinguindo cursos de pouco alcance e ofertando outros voltados aos interesses da sociedade local.

3.2 Missão, Visão e Valores

Figura 1 - Missão, Visão e Valores



Fonte: Planejamento Estratégico IFG (documento institucional elaborado em consonância com o Plano de Desenvolvimento Institucional).

3.3 Objetivos Estratégicos

Os objetivos do IFG estão em conformidade com a Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, e, de acordo com seu Estatuto:

1. oferecer educação profissional, científica, tecnológica, pública, gratuita, inclusiva e de qualidade socialmente referenciada em todos os níveis e modalidades;
2. promover o desenvolvimento econômico, a transformação social e a promoção cultural regional;
3. consolidar o currículo integrado;
4. ampliar as ações de extensão, com foco no desenvolvimento regional e considerando os planos locais de extensão;
5. integrar as ações de ensino, pesquisa e extensão;
6. fomentar e ampliar a pesquisa, a transferência de tecnologias e de soluções inovadoras;
7. implementar a cultura do planejamento com foco em resultados e monitorar os indicadores previstos nos instrumentos de planejamento governamental;
8. fortalecer a permanência e o êxito escolar e integrar as políticas afirmativas, inclusivas e de assistência estudantil;
9. intensificar a acessibilidade no IFG;
10. otimizar os processos de trabalho e a estrutura organizacional;
11. estruturar e fortalecer a rede de relacionamento e as parcerias com os setores público e privado, nacional e internacional;
12. promover um espaço educacional democrático que garanta a participação de toda a comunidade interna e externa;
13. orientar sua oferta formativa em benefício da consolidação e do fortalecimento dos arranjos produtivos, sociais e culturais locais;
14. promover a capacitação e a qualificação continuada de servidores;
15. consolidar e modernizar a infraestrutura física e tecnológica da Instituição, garantindo as condições adequadas ao desenvolvimento das atividades acadêmicas e administrativas;

16. otimizar a gestão de recursos e ampliar a captação; e

17. incentivar a preservação do patrimônio sociocultural da região de influência de cada câmpus.

Para informações detalhadas sobre a Instituição, o Plano de Desenvolvimento Institucional poderá ser consultado no portal oficial do IFG por meio do link: <http://www.ifg.edu.br>.

4. INSTÂNCIAS E FUNÇÕES DE INTEGRIDADE

São, direta ou indiretamente, responsáveis pela integridade no IFG as seguintes áreas:

- a) Assessoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (APDI)/ Coordenação-Geral de Integridade, Planejamento e Análise de Riscos (CGIPAR);
- b) Auditoria Interna;
- c) Assessoria de Relações Institucionais (ARI);
- d) Autoridade de Monitoramento da Lei de Acesso à Informação (AMLAI);
- e) Coordenação de Avaliação e Correição (CAC);
- f) Comissão de Ética do IFG;
- g) Ouvidoria; e
- h) Gestão de Pessoas.

Com relação às estruturas responsáveis pela integridade, compete a cada uma das unidades atuar de forma integrada, para identificar riscos que possam impactar a integridade pública organizacional do IFG.

O art. 67 da Portaria Normativa CGU nº 234, de 6 de novembro de 2025, estabelece que as unidades responsáveis por funções de integridade devem compartilhar entre si informações estratégicas, consolidadas para fins de gestão, conforme suas áreas de competência. O compartilhamento deve resguardar

restrições legais eventualmente existentes e as necessidades de tratamento adequado de dados pessoais.

4.1 Assessoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional/ Coordenação Geral de Integridade, Planejamento e Análise de Riscos

A Assessoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (APDI) atua como unidade setorial do Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal (Sitai) e é responsável pela gestão da integridade no âmbito do IFG. Nesse papel, articula-se com as demais unidades do Instituto que desempenham funções relacionadas à integridade, com vistas à obtenção de informações necessárias à estruturação, à promoção, à execução e ao monitoramento do Programa de Integridade do Governo Federal no âmbito do IFG.

A Coordenação Geral de Integridade, Planejamento e Análise de Riscos (CGIPAR), subordinada à APDI, é a unidade setorial responsável pela coordenação da estruturação, pela execução e pelo monitoramento do Programa de Integridade e pela promoção de outras ações relacionadas à implementação dos planos de integridade, em conjunto com as demais unidades do IFG.

4.2 Assessoria de Relações Institucionais/Autoridade de Monitoramento da Lei de Acesso à Informação

A Assessoria de Relações Institucionais (ARI) atua como instância de articulação institucional. Vinculada à ARI, a Autoridade de Monitoramento da Lei de Acesso à Informação (AMLAI) é responsável por supervisionar a execução da Política de Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal no âmbito do IFG. Suas atribuições abrangem as transparências passiva

e ativa, a abertura de bases de dados e o monitoramento do cumprimento das normas vigentes.

4.3 Ouvidoria

No âmbito do IFG, a Ouvidoria é a unidade setorial que detém a competência para supervisionar a execução das ações relativas à Política de Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal, bem como para monitorar o cumprimento das normas pertinentes.

A Ouvidoria é uma instância de assessoramento da Reitoria responsável por acolher e encaminhar manifestações da comunidade interna e externa. Sua atuação é fundamental para o fortalecimento do Programa de Integridade. Exerce suas atividades em todos os câmpus e setores da Instituição, visando à melhoria dos processos institucionais e ao aperfeiçoamento dos processos democráticos com transparência.

Tipos de manifestações recebidas pela Ouvidoria:

- denúncia: comunicação de irregularidades ocorridas na Administração Pública ou ocorridas em razão do exercício negligente ou abusivo dos cargos, empregos e funções; comunicação de infrações disciplinares, de prática de atos de corrupção ou improbidade administrativa que venham ferir a ética e a legislação; e comunicação de violação de direitos;

- elogio: demonstração de apreço, reconhecimento ou satisfação em relação ao serviço recebido ou às pessoas que participaram do serviço/atendimento;

- reclamação: manifestação de desagrado ou protesto em relação a serviço prestado, ação ou omissão da Administração e/ou do servidor público, considerado ineficiente, ineficaz ou não efetivo. Para efeito de padronização, também serão consideradas nessa categoria as críticas, tais como opiniões

desfavoráveis, críticas a atos da Administração, de concessionárias de serviço público ou de servidores;

- solicitação: manifestação que deve conter, necessariamente, um requerimento de atendimento ou serviço; e

- sugestão: manifestação que apresenta uma ideia ou proposta para o aprimoramento dos serviços realizados pela Administração Pública, ainda que associada a uma reclamação específica, com vistas ao aperfeiçoamento de políticas, normas, padrões, procedimentos, decisões, atos de órgão ou entidade do Poder Executivo Federal ou do serviço público prestado.

4.4 Auditoria Interna

A Unidade de Auditoria Interna Governamental do IFG é um órgão técnico de controle independente, de apoio e assessoramento, responsável pela execução de atividades de avaliação e de consultoria, de modo a adicionar valor e melhorar a eficácia dos processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controles internos para o alcance dos objetivos institucionais.

A Unidade é vinculada ao Conselho Superior (Consup) do IFG, conferindo-lhe maior autonomia técnica e independência no desenvolvimento de suas atividades, consoante o disposto no § 3º do art. 15 do Decreto nº 3.591, de 6 de setembro de 2000.

A Unidade de Auditoria Interna está vinculada às orientações normativas e à supervisão técnica do Órgão Central e dos órgãos setoriais do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal, em suas respectivas áreas de jurisdição, nos termos do art. 15 e alterações dadas pelo Decreto nº 4.304, de 16 de julho de 2002.

4.5 Coordenação de Avaliação e Correição

A Coordenação de Avaliação e Correição (CAC), vinculada diretamente ao dirigente máximo do IFG, é o setor responsável por gerenciar, aprimorar,

conduzir e acompanhar os processos administrativos disciplinares, as sindicâncias investigativas, as investigações preliminares sumárias e os procedimentos correlatos, contribuindo para apuração de irregularidades funcionais relativas aos servidores e discentes.

A Coordenação tem previsão no art. 28 do Regimento Geral do IFG, Resolução nº 91/2021 - REI-CONSUP/REI/IFG, de 9 de julho de 2021, e atribuições detalhadas na Portaria nº 2105/2022 - REI/IFG, de 29 de setembro de 2022.

Salienta-se que a competência de instauração e julgamento dos procedimentos correccionais acusatórios é de competência do dirigente máximo do IFG, em consonância com o art. 5º da Portaria 2105/2022 - REITORIA/IFG, de 29 de setembro de 2022, e o art. 141, III, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

4.6 Comissão de Ética

As comissões de ética, instituídas pelo Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007, têm por finalidade zelar pela aplicação do Código de Ética Profissional do Servidor Público. Compete-lhes apurar, mediante denúncia ou de ofício, condutas em desacordo com as normas éticas estabelecidas, bem como recomendar, acompanhar e avaliar, no âmbito da Instituição, o desenvolvimento de ações voltadas à disseminação, à capacitação e ao treinamento com relação às normas e à conduta ética. Além disso, atuam como instância consultiva de dirigentes e servidores.

As comissões de ética devem existir em todos os órgãos e entidades vinculadas à Administração Pública Federal, como integrantes do Sistema de Gestão de Ética do Poder Executivo Federal e vinculadas à Comissão de Ética Pública da Presidência da República, gozando de plena autonomia em relação aos dirigentes da Instituição.

Entre suas atribuições, ressalta-se o estabelecimento de ações educativas, de natureza preventiva, com a finalidade de formar uma cultura de efetividade ética dentro do IFG.

Os trabalhos da Comissão de Ética devem tramitar com agilidade, resguardando a proteção da honra e da imagem da pessoa investigada, da identidade do denunciante, com independência e imparcialidade na apuração dos fatos.

Se for comprovado que o denunciado realmente praticou o desvio ético, previsto no Código de Ética do Servidor Público Federal, ele pode ser punido com a Censura Ética ou firmar um Acordo de Conduta Pessoal e Profissional, a critério da Comissão, conforme o caso.

A Comissão de Ética do IFG reúne-se, ordinariamente, uma vez ao mês e, extraordinariamente, sempre mediante convocação do seu presidente, para apreciar e responder as consultas recebidas, examinar representações e denúncias e pronunciar-se sobre elas, fazer oitivas, fornecer orientações e planejar suas ações educativas.

4.7 Gestão de Pessoas

A Gestão de Pessoas possui um papel estratégico na criação e no fortalecimento do plano de integridade pública, pois funciona como elo entre as leis e o dia a dia dos servidores ao traduzir diretrizes teóricas em comportamentos práticos. Essa atuação começa antes mesmo da entrada no serviço público através de uma gestão eficaz que utiliza critérios de seleção para avaliar tanto o conhecimento técnico quanto a conduta ética dos candidatos.

O plano de integridade orienta a escolha de profissionais que valorizam a transparência e a responsabilidade, medida que reduz o ingresso de pessoas propensas a desvios.

No cotidiano das instituições, o papel pedagógico da Gestão de Pessoas torna-se essencial por meio de treinamentos sobre o Decreto nº 1.171, de 22 de

junho de 1994, e o Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023. Essas ações educacionais permitem que o servidor compreenda seus deveres e os riscos existentes, de modo que a divulgação de uma cultura ética substitua o medo da punição pela consciência do dever. Além disso, os líderes influenciam diretamente o clima da organização, o que exige que a Gestão de Pessoas acompanhe a conduta das chefias para que o exemplo dos superiores valide o plano de integridade perante os subordinados. Ao valorizar líderes íntegros, a gestão reforça a mensagem de que a ética é o único caminho para o crescimento na carreira.

Um ambiente de trabalho saudável também diminui vulnerabilidades, por isso a área atua na prevenção do assédio moral e sexual, atos que muitas vezes escondem casos de corrupção. Com canais de escuta e suporte, a estrutura oferece segurança para que o servidor mantenha sua independência e resista a pressões indevidas.

Por fim, a Gestão de Pessoas colabora com os setores de fiscalização e punição, para garantir que o sistema de consequências seja justo e transparente. Como a impunidade é o maior inimigo da integridade, a aplicação correta de sanções e a valorização do mérito fortalecem a confiança na Instituição.

5. INSTRUMENTOS LEGAIS INTERNOS RELATIVOS À ÁREA DE INTEGRIDADE

O IFG rege-se pelos seguintes atos normativos:

- I. Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008;
- II. Projeto Político Pedagógico Institucional;
- III. Plano de Desenvolvimento Institucional;
- IV. Planejamento Estratégico Institucional;

- V. Regimento Interno;
- VI. Estatuto;
- VII. resoluções do Conselho Superior;
- VIII. portarias normativas;
- IX. políticas e normas de segurança;
- X. Plano Diretor de Tecnologia da Informação; e
- XI. Política de Gestão de Riscos do IFG.

Os normativos podem ser acessados no portal oficial do IFG: <https://www.ifg.edu.br/documentos>.

6. INSTRUMENTOS INTERNOS DE TRANSPARÊNCIA

6.1 Documentos internos

O IFG organiza e facilita o acesso do cidadão às portarias, aos atos normativos, às resoluções e a outros instrumentos legais internos em seu portal oficial, por meio do link: <https://www.ifg.edu.br/transparencia>.

Além dessas informações, o IFG mantém, na página principal de seu portal (ifg.edu.br), as informações e os documentos relativos à Comissão de Ética, ao Acesso à Informação, à Ouvidoria, à Auditoria Interna, ao orçamento, à prestação de contas, entre outros.

6.2 Dados Institucionais

Os dados do IFG estão disponíveis na Plataforma Nilo Peçanha (PNP), um ambiente virtual de coleta, validação e disseminação das estatísticas oficiais da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. A PNP reúne dados relativos ao corpo docente, discente, técnico-administrativo e de gastos financeiros das unidades da Rede Federal, para fins de cálculo dos indicadores de gestão monitorados pela Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica do Ministério da Educação (SETEC/MEC).

6.3 Plano de Dados Abertos

O Plano de Dados Abertos (PDA) é um documento que visa orientar as ações de implantação e promoção da abertura de dados do IFG. O PDA busca o atendimento às exigências estabelecidas no Decreto nº 8.777, de 11 de maio de 2016, e em consonância com a Lei de Acesso à Informação – LAI; no art. 48 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000; na Instrução Normativa SLTI nº 4, de 13 de abril de 2012 (Infraestrutura Nacional de Dados Abertos); e no Decreto nº 6.666, de 27 de novembro de 2008 (Infraestrutura Nacional de Dados Espaciais).

Por meio do PDA, o IFG define uma estratégia e quais dados serão abertos para o período de 2 anos, estabelece um cronograma para essa abertura, determina os papéis e as responsabilidades, entre outras ações que envolvem a implantação e promoção da abertura de dados. O Plano de Dados Abertos do IFG está disponível no portal oficial da Instituição em [Portal de Dados Abertos](#).

O Comitê de Governança Digital (CGD), de natureza consultiva e deliberativa, tem por finalidade o alinhamento das ações de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) ao acompanhamento dos dados abertos e da transformação digital, considerando o disposto no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e no Plano Diretor de Tecnologia da Informação (PDTI).

7. GESTÃO DE RISCOS PARA INTEGRIDADE

A gestão de riscos é um processo contínuo, liderado pela alta administração, para identificar e gerenciar eventos que possam comprometer os objetivos de uma organização (Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017). No contexto da Administração Pública, esse conceito se especializa na gestão de riscos para a integridade, que foca em ações ou omissões que possam favorecer a ocorrência de fraudes, atos de corrupção ou desvios éticos. Na prática, essa

gestão envolve o mapeamento de processos para identificar fragilidades e prevenir irregularidades.

Essa abordagem representa uma mudança de paradigma: em vez de se basear apenas na criação de mais regras e conformidade rigorosa, a integridade pública emerge como uma resposta estratégica que prioriza a prevenção e o cultivo de uma cultura ética.

Essa visão moderna foi consolidada e ampliada pelo Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023, que instituiu o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação (Sitai). O decreto define o programa de integridade de forma abrangente, incluindo não apenas a prevenção à corrupção, mas também a remediação de quaisquer desvios éticos e de conduta que possam impactar a confiança e a reputação institucional. Dessa forma, o sistema avança ao ampliar o escopo da gestão de riscos, valorizando a proteção contra qualquer violação de direitos e princípios que afetem a credibilidade da Instituição.

Considerando o caráter de implantação da Instituição e o nível inicial de desenvolvimento do processo de gerenciamento de riscos, juntamente com as limitações do corpo de servidores, optou-se por definir a metodologia posteriormente. Essa metodologia inclui o uso de planilhas como ferramenta de apoio para identificar e medir os riscos nos processos setoriais.

À medida que a Instituição progride em sua maturidade com relação ao gerenciamento de riscos, será considerada a possibilidade de adotar metodologias mais avançadas que incorporem potencialmente critérios qualitativos e quantitativos para obter resultados mais eficazes.

Considerando a falta de experiência institucional em gestão de riscos, é necessário que o IFG inclua, em seu plano de capacitação, a oferta ou a participação em programas de treinamento sobre o assunto.

Para gerenciar os riscos, torna-se essencial diagnosticar o nível de maturidade da Instituição. É recomendado realizar uma avaliação de maturidade

em relação aos seguintes componentes: estratégias, governança, política, processos e interação entre processos, ciclos de gestão, linguagem e métodos de avaliação, sistemas, dados e modelos de avaliação, cultura, comunicação, treinamento, monitoramento e melhoria contínua. Nesse contexto, o IFG tem um nível de maturidade “Definido” que caracteriza uma organização que estabeleceu objetivos, metas e estratégias para a gestão de riscos.

8. RISCOS PARA INTEGRIDADE

8.1 Abuso de Poder

O abuso de poder, no contexto do serviço público federal, consiste na utilização indevida das atribuições conferidas ao agente público, em descompasso com o interesse público, os princípios constitucionais da Administração e o ordenamento jurídico vigente. A sua prevenção e mitigação são essenciais à preservação da confiança institucional, da moralidade administrativa e da eficiência no serviço público, pilares da integridade organizacional e da governança pública.

De acordo com a Lei nº 13.869, de 5 de setembro de 2019 (Lei de Abuso de Autoridade), considera-se abuso de autoridade a prática de atos que extrapolem ou desviem a finalidade da função pública, quando cometidos pelo agente público no exercício de suas funções ou a pretexto de exercê-las. A lei tipifica uma série de condutas como crimes, quando praticadas com dolo específico de prejudicar terceiros ou obter vantagem indevida.

O abuso de poder pode se manifestar, por exemplo, por meio de decisões ou atos administrativos que ultrapassem a competência legal do agente; decisões motivadas por interesses pessoais ou alheios ao interesse público; ações que configurem favorecimento indevido; e retaliações funcionais ou perseguições.

A promoção da integridade institucional exige normas, processos e

controles que reduzam a probabilidade de ocorrência de abuso de poder, assim como a capacidade de detectar, responder e punir tais condutas quando identificadas. Os riscos relacionados ao abuso de poder podem ser definidos como operacional, risco de desvio de finalidade, risco reputacional e risco legal.

Controles e mecanismos de prevenção são fundamentais no processo: mapeamento de competências, canais de denúncia, treinamentos periódicos e auditorias internas. O tratamento e a resposta a ocorrências como avaliação das denúncias; a apuração formal e a aplicação das sanções administrativas, civis e penais cabíveis; o monitoramento e os indicadores de denúncias; as apurações, as capacitações e as auditorias, com revisão periódica, também são pilares fundamentais. A mitigação desses riscos pressupõe a conscientização dos agentes públicos, especialmente por meio da capacitação contínua dos servidores acerca do Código de Ética e das demais normas de natureza ética aplicáveis, consideradas as especificidades e as características institucionais.

8.2 Corrupção

A corrupção representa uma das mais graves ameaças à integridade da Administração Pública, na medida em que compromete a legitimidade das instituições e reduz a eficiência dos serviços públicos. Para fins deste Plano, corrupção refere-se a atos que impliquem obtenção de vantagem indevida, desvio de recursos públicos, fraude em licitações e favorecimento ilícito. O enfrentamento da corrupção exige ações preventivas, controles internos e responsabilização, conforme diretrizes da Controladoria-Geral da União. Entre os principais riscos relacionados à corrupção estão a fraude em licitações, o desvio de recursos, o conluio, o suborno e o risco reputacional.

8.3 Suborno

A integridade de uma instituição encontra-se sob constante ameaça por diversos fatores, entre os quais se destaca a obtenção de vantagem indevida, comumente conhecida como suborno. Essa prática nefasta pode se manifestar sob diversas formas, como promessa, doação, solicitação ou recebimento de benefícios ilícitos, seja de natureza financeira ou não, direta ou indireta.

Para combater essa conduta nociva, a gestão antissuborno assume um papel crucial na implementação de medidas eficazes para identificar, avaliar, prevenir e responder a tais atos. É importante ressaltar que a completa erradicação do suborno é um objetivo inalcançável, tornando essencial a adoção de um sistema de gestão antissuborno razoável e proporcional.

Nesse contexto, a *due diligence* (diligência prévia), um processo investigativo detalhado, realizado para avaliar riscos financeiros, jurídicos e operacionais, destaca-se como uma ferramenta na gestão antissuborno. Ela permite avaliar a natureza e a extensão dos riscos de suborno em diferentes áreas, como transações, projetos, parceiros de negócios e outros setores específicos. Ao implementar essa medida preventiva, as organizações podem tomar decisões mais conscientes e minimizar os riscos de serem vítimas de práticas corruptas.

Em suma, a gestão antissuborno, por meio da implementação de medidas eficazes como a *due diligence*, torna-se um pilar fundamental na construção de um ambiente íntegro e transparente nas instituições, protegendo-as dos perigos do suborno e promovendo a conduta ética em todas as suas operações (ISO, 37001).

8.4 Nepotismo

O nepotismo é a prática de privilegiar parentes para cargos ou empregos, independentemente de suas qualificações. Isso viola o princípio da impessoalidade da Administração Pública, previsto na Constituição Federal, pois

concede vantagens indevidas baseadas em relações familiares e ignora a competência técnica necessária para o exercício da função.

Simplificando, nepotismo significa “dar cargos para amigos e parentes”, mesmo que existam pessoas mais qualificadas para a vaga. Isso fere a ideia de que a Administração Pública deve ser justa e baseada em critérios técnicos.

No IFG, as medidas de prevenção ao Nepotismo incluem:

- 1- fluxo interno para prevenção de casos de nepotismo;
- 2- fluxo interno para denúncia de nepotismo;
- 3- declaração de não parentesco para designação/nomeação de função de acordo com o Decreto nº 7.203, de 4 de junho de 2010; o art. 117 da Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990; e o art. 37 da Constituição Federal.

8.5 Conflito de Interesse

O conflito de interesse configura-se como uma situação delicada na qual o servidor público se depara com interesses pessoais ou privados que colidem com seus deveres funcionais. Essa dicotomia pode comprometer a imparcialidade das decisões e ações, colocando em risco o interesse coletivo e a lisura da Administração Pública.

Para garantir a lisura e a ética na gestão pública, a legislação brasileira elenca diversas situações que configuram conflito de interesse, conforme detalhado a seguir:

1. utilização indevida de informações privilegiadas: o servidor público não deve divulgar ou se beneficiar de informações confidenciais obtidas durante o exercício de suas funções, seja em proveito próprio ou de terceiros;
2. prestação de serviços a pessoas com interesses na decisão: é vedado ao agente público prestar serviços ou negociar com indivíduos ou empresas que

tenham interesse em decisões que ele possa influenciar, seja individualmente ou como membro de um colegiado;

3. acumulação incompatível de atividades: o servidor público não deve exercer atividades privadas que sejam incompatíveis com as atribuições do cargo ou emprego que ocupa, inclusive em áreas ou matérias correlatas;

4. atuação como procurador privado em órgãos públicos: é vedado ao agente público atuar, mesmo que informalmente, como representante ou intermediário de interesses privados em órgãos e entidades públicas, em qualquer esfera de governo;

5. benefício a empresas com vínculo ao agente público: o servidor público não deve favorecer empresas em que ele próprio, seu cônjuge ou parentes próximos (até o terceiro grau) sejam sócios ou participantes; e

6. prestação de serviços à empresa cuja atividade seja controlada, fiscalizada ou regulada pelo ente ao qual o agente público está vinculado.

A Controladoria-Geral da União desenvolveu o Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflito de Interesses (SeCI), que permite ao servidor ou empregado público federal fazer consultas e pedir autorização para exercer atividade privada, bem como acompanhar as solicitações em andamento e interpor recursos contra as decisões emitidas, tudo de forma simples e rápida. O IFG elaborou o fluxo para casos de conflito de interesse no qual estão descritas as demais orientações para tratar possíveis casos.

8.6 Pressão Interna e Externa Ilegal ou Antiética

A pressão interna ou externa ilegal ou antiética consiste em influências indevidas, explícitas ou implícitas, exercidas sobre agentes públicos para que atuem de forma parcial, ilegal ou contrária aos padrões éticos e às normas da Administração Pública, afetando decisões, condutas ou processos institucionais.

A pressão interna refere-se às influências que ocorrem dentro da própria estrutura organizacional, como pressões hierárquicas para que subordinados violem condutas devidas ou adotem atitudes contrárias à legalidade e à ética, bem como retaliações ou ameaças dirigidas a servidores que resistem a práticas impróprias ou que denunciam irregularidades. Tais situações comprometem a autonomia técnica dos agentes públicos e o adequado cumprimento dos deveres funcionais.

A pressão externa, por sua vez, envolve influências provenientes de fora da organização, como tentativas de lobby além dos limites legais ou de forma antiética, bem como pressões advindas de interesses particulares, grupos de pressão ou redes de influência que buscam direcionar decisões administrativas em benefício próprio, em prejuízo do interesse público. Esse tipo de pressão pode facilitar práticas como o tráfico de influência ou o conluio, representando ameaça relevante à integridade institucional.

A pressão interna ou externa ilegal ou antiética configura, assim, importante fator de risco para a corrupção, na medida em que compromete a imparcialidade, a transparência e a responsabilidade na atuação dos agentes públicos, abrindo espaço para condutas como favorecimento indevido, manipulação de processos decisórios e enfraquecimento dos controles administrativos.

Para mitigar esses riscos, são necessários controles e mecanismos de prevenção, tais como a adoção de políticas claras, a segregação de funções, a disponibilização de canais de denúncia e a capacitação contínua dos agentes públicos. As ocorrências devem ser tratadas mediante apuração pelas unidades competentes e aplicação das sanções administrativas, civis e penais cabíveis. O monitoramento deve ocorrer por meio de indicadores relacionados ao número

de denúncias, ao tempo de apuração, às capacitações realizadas e às auditorias efetuadas.

O Código de Ética (Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994) define que a moralidade administrativa vai além da distinção entre o bem e o mal; ela exige a escolha da melhor opção para o bem comum. Assim, o texto veda o uso do cargo para obter proveitos pessoais ou para terceiros. Ceder a favores externos ou a ordens superiores ilegais viola o dever de lealdade das instituições. Para evitar tais abusos, o agente público deve preservar sua independência. A transparência serve como defesa, pois o controle social inibe pedidos que não resistem ao olhar público.

Enquanto a norma de 1994 foca na ética do servidor, o Decreto nº 11.529/2023 institui o Sitai. Este Sistema transfere a responsabilidade da integridade do indivíduo para a estrutura da organização. Ele oferece ferramentas para que a recusa a pressões indevidas ocorra sem riscos à carreira do servidor.

Portanto, a integridade pública depende tanto da retidão individual quanto de um sistema robusto. Uma estrutura eficaz detecta, isola e pune a origem da pressão ilegal. O cumprimento dessas leis garante que o Estado atue conforme a justiça e livre de coações antiéticas.

8.7 Recebimento de Vantagem Indevida

O recebimento de vantagem indevida é um dos riscos mais graves para a gestão pública, pois fere a imparcialidade e a moralidade das instituições. As leis brasileiras combatem essa prática com normas que orientam a conduta do servidor e criam mecanismos de controle.

O Código de Ética Profissional (Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994) baseia a atuação do agente na dignidade e no zelo. A norma define regras claras sobre como agir diante de ofertas ilícitas:

- Proibição de Benefícios Pessoais: o decreto proíbe o uso do cargo para obter qualquer tipo de favor. Isso inclui ganhos financeiros, presentes ou serviços que busquem influenciar decisões administrativas.
- Valor da Remuneração: o texto reforça que o salário pago pelo Estado já remunera o trabalho do servidor, portanto, qualquer ganho extra de fontes privadas fere a honra do cargo.
- Conflito de Interesses: o servidor deve evitar situações em que interesses particulares afetem sua independência. A integridade exige a recusa de qualquer oferta que gere dúvida sobre sua lealdade ao interesse público.

O Sitai trata essas vantagens como um risco que a instituição deve prevenir. Para isso, utiliza os seguintes pilares:

- Identificação de Vulnerabilidades: os programas de integridade mapeiam áreas sensíveis, como compras e fiscalizações. Com esse diagnóstico, os órgãos adotam controles para evitar contatos inadequados entre agentes públicos e empresas.
- Papel das Unidades de Gestão: o decreto atribui às unidades de integridade o dever de orientar os servidores. Elas promovem treinamentos para que a equipe saiba identificar e recusar tentativas de corrupção.
- Canais de Denúncia e Transparência: a transparência dificulta a ocultação de vantagens ilícitas. Além disso, o Sitai protege os canais de denúncia, o que garante que os desvios cheguem às autoridades sem barreiras.

Em resumo, a proteção contra vantagens indevidas une a postura ética do servidor ao rigor dos sistemas de controle.

8.8 Utilização de Recursos Públicos para Interesse Privado

O uso de recursos públicos para fins privados é uma violação grave à integridade administrativa. Essa prática retira o patrimônio da coletividade para

favorecer particulares e prejudica a eficiência do Estado. Regras éticas e controles internos são ferramentas eficazes para impedir esses abusos.

O Código de Ética Profissional (Decreto nº 1.171/1994) define o patrimônio público como um bem sagrado, cuja guarda exige honestidade absoluta. A norma estabelece pontos centrais sobre esse dever:

- **Uso Indevido de Bens e Serviços:** o decreto proíbe o uso de informações, bens ou facilidades do cargo para benefício próprio ou de terceiros. A infração acontece se o servidor utiliza veículos, materiais, mão de obra subordinada ou sistemas de dados para resolver demandas pessoais.
- **O Valor da Moralidade:** a regra exige que o servidor considere sempre o elemento ético de sua conduta. O uso privado de recursos públicos vai além de um erro administrativo; trata-se de um ataque à moralidade que trai a confiança da sociedade.
- **Dever de Eficácia:** o zelo com o que é público aparece na economia e na boa conservação dos bens. O desperdício proposital ou o desvio de finalidade descumpra os deveres fundamentais do cargo.

Dessa forma, o combate ao uso privado de recursos exige a retidão do indivíduo e a vigilância das instituições. O Decreto nº 1.171/1994 fixa o limite moral claro: o servidor deve servir ao público, e não a si mesmo.

8.9 Assédio Moral

O assédio moral representa um grave risco para a integridade no serviço público e nas relações laborais. Essa prática fere a dignidade do trabalhador e prejudica a eficiência administrativa. A análise das leis brasileiras demonstra um esforço constante para consolidar ambientes de trabalho éticos e seguros.

O assédio moral se define como uma conduta abusiva, propositada e frequente, que ocorre de forma repetida no ambiente de trabalho. Tal comportamento reduz a autoestima e atinge a dignidade do agente público. É

importante notar que atos isolados, como um xingamento ou um grito pontual, não formam o assédio moral. Para que ele ocorra, as condutas negativas devem ser reiteradas e direcionadas a uma pessoa ou grupo específico, com o objetivo de prejudicar o ofendido por meio de uma relação de poder.

Em contrapartida, o exercício do poder hierárquico para controle e organização das tarefas não é assédio, desde que o chefe mantenha a civilidade e o respeito. A gestão para o bom andamento dos trabalhos é uma obrigação das chefias, mas exige sempre urbanidade com o agente público. Situações de estresse, picos de demanda, exigência de produtividade ou metas não configuram assédio quando aplicadas de maneira igualitária e sem discriminação.

Um pilar central no combate a esse problema é a capacitação periódica dos servidores. A Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, estabelece que os agentes públicos devem conhecer os meios de identificação e os protocolos de acolhimento às vítimas. Essa norma retira o assédio da esfera apenas pessoal e o trata como uma falha de gestão e de conformidade legal. Canais de denúncia eficazes e o sigilo garantido buscam romper o silêncio que protege o agressor. Alinhado a esse propósito, o IFG dispõe de plano setorial de prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação, [Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.pdf](#).

Além disso, a lei reforça o dever de colaboração entre órgãos públicos e autoridades. No serviço público, serve como um freio ao autoritarismo. O texto deixa claro que a dignidade humana é superior a qualquer prerrogativa de cargo. Dessa forma, o combate ao assédio moral deixa de ser apenas uma punição disciplinar isolada e se torna o enfrentamento de uma falha grave nos sistemas de integridade do Estado.

O Decreto nº 1.171, 22 de junho de 1994, que institui o Código de Ética do Servidor Público Federal, define a cortesia e a urbanidade como deveres

fundamentais. O servidor tem o dever de observar o elemento ético em sua conduta. Assim, atos de perseguição ou tratamento degradante violam a honra do serviço público, pois a moralidade administrativa exige respeito mútuo.

Por fim, o Sitai estabelece o combate ao assédio e à discriminação como bases da integridade pública. Ele obriga os órgãos a criarem programas de prevenção de riscos, o que permite identificar e reduzir comportamentos abusivos. O conjunto dessas normas prova que o sistema jurídico brasileiro rejeita gestões baseadas no medo e exige posturas proativas para garantir o respeito no trabalho.

8.10 Assédio Sexual

Conforme esclarece o Guia Lilás da Controladoria-Geral da União (CGU), o assédio sexual constitui crime, definido pela lei como o ato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem sexual, valendo-se o agente de sua forma de superioridade hierárquica ou ascendência profissional (Código Penal, art. 216-A).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), essa prática inclui insinuações e contatos físicos forçados que condicionam a manutenção do emprego, influenciam promoções, prejudicam o rendimento ou humilham a vítima.

A configuração do assédio dispensa o contato físico. Basta a perseguição indesejada com intuito sexual ou íntimo que seja inoportuna e não correspondida. Tal conduta manifesta-se por mensagens, gestos, piadas, chantagens ou ameaças, de forma sutil ou explícita. O direito a não importunação é garantido a todos, independentemente da existência de hierarquia entre as partes. Conforme o Guia Lilás, um único ato de investida sexual indesejada é suficiente para caracterizar o assédio, sem a necessidade de repetição ou sistema.

No serviço público, vigora a Lei Federal nº 14.540, de 3 de abril de 2023, que institui o programa de prevenção e enfrentamento a esses crimes em todas as esferas da Administração. O Guia Lilás elenca exemplos de condutas proibidas:

- conversas indesejadas sobre sexo e piadas de conteúdo sexual;
- contato físico não solicitado e convites impertinentes;
- pressão para encontros e exposições de teor pornográfico;
- insinuações, promessas de tratamento diferenciado ou chantagens para promoção;
- ameaças de represálias, como a perda do emprego;
- comentários sobre a aparência física ou a personalidade da vítima; e
- toques, beijos ou abraços que forçam uma intimidade inexistente.

Por outro lado, elogios sem teor sexual e flertes correspondidos não constituem assédio. A prática ocorre entre diferentes gêneros ou pessoas do mesmo sexo. No entanto, estatísticas mostram que mulheres, especialmente negras, e a população LGBTQIAP+ são as maiores vítimas.

O assédio sexual classifica-se como vertical, quando há relação de chefia, ou horizontal, quando ocorre entre colegas sem hierarquia — este último muitas vezes enquadrado como crime de importunação sexual. O agressor responde nas esferas trabalhista, civil, criminal e administrativa. Já a vítima enfrenta danos à saúde mental, com reflexos negativos na produtividade e na vida pessoal.

A proteção contra esse risco ganhou mecanismos práticos com a publicação da Portaria 2138 - REITORIA/IFG, de 30 de abril de 2025, que dispõe sobre a Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do Trabalho no IFG. A norma estabelece diretrizes gerais para toda a comunidade institucional, com o propósito de promover um ambiente laboral saudável, além de estruturar mecanismos de prevenção, acolhimento e resolução de situações relacionadas ao assédio. Também prevê a

implementação de ferramentas voltadas ao enfrentamento e ao adequado encaminhamento de condutas dessa natureza, visando à construção de um ambiente de trabalho que favoreça o desenvolvimento físico, emocional e social de seus integrantes.

O conjunto de normativos retira o assédio da invisibilidade e o trata como um risco institucional crítico, que exige celeridade, punição e proteção integral à vítima para garantir um ambiente laboral seguro, justo e ético.

8.11 Discriminação por Raça, Gênero e/ou Religião

A discriminação por raça, gênero ou religião representa um risco grave para a integridade institucional, pois corrói os fundamentos da igualdade e da justiça no serviço público. Atos discriminatórios prejudicam a confiança da sociedade nas instituições e ferem a dignidade dos agentes públicos. O combate a essas práticas ocorre por meio de diversos dispositivos legais que protegem o ambiente de trabalho e a moralidade administrativa.

O descaso com a ética e a prática da discriminação ofende a imagem do Estado. A moralidade administrativa exige que o agente público atue em favor do bem comum. Por essa razão, qualquer comportamento excludente ou ofensivo por questões de raça, gênero ou crença configura uma violação direta dos deveres funcionais.

A discriminação racial se manifesta em ações concretas de exclusão, tratamento desigual ou restrição de direitos, como o impedimento do acesso a cargos públicos. Já a discriminação religiosa e o racismo religioso encontram barreiras na Lei nº 7.716, 5 de janeiro de 1989. Além disso, a Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023, tipificou o racismo religioso e aumentou as penas para quem impede ou usa violência contra práticas religiosas. Atualmente, o crime de injúria racial possui a mesma gravidade e penalidade que o crime de racismo. Complementarmente, a Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, instituiu o Estatuto

da Igualdade Racial para garantir oportunidades iguais e combater desigualdades étnicas.

Quanto à misoginia, homofobia e transfobia, o Supremo Tribunal Federal equiparou, em 2019, a homofobia e a transfobia ao crime de racismo. Existem ainda projetos de lei que visam punir de forma específica a misoginia, definida como o ódio ou a aversão ao gênero feminino.

Em resumo, a legislação brasileira define a discriminação como toda conduta que ofende a dignidade humana e gera tratamento desigual. O sistema jurídico prevê medidas cíveis e penais para assegurar que a diversidade seja respeitada no âmbito público e privado.

É importante ressaltar que os tipos de riscos identificados não esgotam a possibilidade de identificar outros riscos. Diante de qualquer ato ou situação que possa ameaçar a integridade pública, a orientação é protocolar uma denúncia por meio dos canais de comunicação oficiais, para que as áreas competentes realizem a devida análise e apuração.

9. DENÚNCIAS

De acordo com a Portaria nº 2129 - REITORIA/IFG, de 10 de outubro de 2024, que estabelece o fluxo para tratamento de denúncias no âmbito do IFG, o procedimento de recebimento e tratamento de denúncias está formalmente estruturado para assegurar a transparência e a responsabilização administrativa. A Instituição elaborou uma cartilha com orientações ao cidadão: [Cartilha Simplificada de Orientação ao Manifestante – FalaBR](#).

As manifestações devem ser encaminhadas preferencialmente por meio da plataforma Fala.BR, sistema eletrônico de ouvidorias do Poder Executivo Federal, que centraliza os registros e possibilita o acompanhamento das providências. Denúncias recebidas por outros canais são direcionadas à Ouvidoria para imediata inserção no Fala.BR, mediante autorização do

denunciante. Na ausência de consentimento expresse, é utilizada a funcionalidade específica da plataforma que preserva os dados do cidadão.

Canais de denúncias:

Ouvidoria: por meio da Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação – Fala.BR no endereço eletrônico <https://falabr.cgu.gov.br/web/home>. As denúncias também são recebidas pela Ouvidoria de forma presencial. Mais informações: <https://www.ifg.edu.br/ouvidoria>.

1. Comissão de Ética: mediante envio do requerimento de denúncia para o e-mail da Comissão de Ética etica@ifg.edu.br. Mais informações: <https://www.ifg.edu.br/comissoes/comissao-de-etica>.

Unidades de apuração de denúncias:

- As autoridades máximas da Instituição (Reitora, diretores-gerais dos Câmpus e pró-reitores) têm prerrogativa de abertura de processo de apuração disciplinar e investigações.
- A Auditoria Interna apura denúncias recebidas pelas unidades de controle interno e externo, ou diretamente, por meio do e-mail institucional da unidade.
- A Comissão de Ética faz a análise de admissibilidade das denúncias de infrações éticas e procede à apuração de acordo com as normas vigentes e os códigos de conduta aplicáveis.
- A Coordenação de Avaliação e Correição gerencia, conduz e acompanha processos administrativos disciplinares, sindicâncias, investigações preliminares sumárias e procedimentos correlatos, contribuindo para a apuração de irregularidades funcionais relativas aos servidores e discentes.

10. AÇÕES DE INTEGRIDADE 2026-2028

Eixos temáticos a serem abordados durante o biênio 2026-2028:

1. Governança e Estrutura Organizacional para a Integridade;
2. Capacidade Organizacional para a Integridade; e
3. Gestão e Desempenho da Integridade.

A proposta foi baseada no Modelo de Maturidade em Integridade Pública (edição 2023) e no Resultado da autoavaliação do modelo de Maturidade em Integridade Pública da Controladoria-Geral da União.

Esses eixos, articulados entre si, compõem e concretizam a combinação de promoção da integridade, transparência, acesso à informação e combate e enfrentamento à fraude e à corrupção.

O planejamento das ações está disposto no Apêndice 1 deste Plano de Integridade.

11. MONITORAMENTO DO PLANO DE INTEGRIDADE E ATUALIZAÇÃO PERIÓDICA

A etapa de monitoramento e avaliação do Plano de Integridade, especialmente da execução das medidas de tratamento apresentadas, torna-se fundamental para a identificação dos pontos de melhoria e do processo de tomada de decisão. Além disso, proporciona o aperfeiçoamento da transparência e da responsabilização, com foco na prevenção da ocorrência de quebras da integridade.

No escopo do monitoramento contínuo, além das medidas de fortalecimento das instâncias relacionadas ao tema e aos meios de comunicação e reportes utilizados pelo Plano de Integridade, incluem-se todas as ações descritas neste Plano.

Quadro 1 – Ações de monitoramento do programa de integridade

Ações de monitoramento	Responsáveis	Prazo
Avaliação da execução das ações previstas no Plano de Integridade	Unidade Setorial de Integridade	Semestralmente
Divulgação do andamento das ações do Plano de Integridade, por meio de boletim	Unidade Setorial de Integridade	Semestralmente
Avaliação do Programa de Integridade do IFG	Unidade Setorial de Integridade	Semestralmente
Revisão da nova versão do Plano de Integridade do IFG	Unidade Setorial de Integridade	Bianualmente
Divulgação de eventos de capacitação no âmbito do Plano de integridade	Unidade Setorial de Integridade	Semestralmente

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **ABNT NBR ISO 37001**: Sistema de gestão antissuborno - Requisitos com orientações para uso. Rio de Janeiro: ABNT, 2017. Disponível em: <https://www.abntcatalogo.com.br/pnm.aspx?Q=ZGhrcU13QjVPbHJuMG16K0xjOTJMTUliROV0alZld3pqWStkTmo2U3hxcz0=>. Acesso em: 12 jun. 2025.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **ABNT NBR ISO 31000**: Diretrizes para gestão de riscos. Rio de Janeiro: ABNT, 2018. Disponível em: <https://www.abntcatalogo.com.br/pnm.aspx?Q=OTBKcXcraE5FaVRMbzl3RU1WRUJvUFovby9Eejg5S3pzbnaemYxanFMMD0=>. Acesso em: 12 jun. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994**. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Brasília, DF: Presidência da República, 1994. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D1171.htm. Acesso em: 13 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008**. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm. Acesso em: 13 jun. 2025.

BRASIL. Controladoria-Geral da União; Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Instrução Normativa Conjunta MPOG/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, DF: CGU; MPOG, 2016. Disponível em: https://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. Acesso em: 10 jun. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017**. Dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/d9203.htm. Acesso em: 13 jun. 2025.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Portaria nº 1.089, de 25 de abril de 2018**. Estabelece orientações para que os órgãos e as entidades da administração

pública federal direta, autárquica e fundacional adotem procedimentos para a estruturação, a execução e o monitoramento de seus programas de integridade e dá outras providências. Brasília, DF: Controladoria-Geral da União, 2018. Disponível em: <file:///C:/Users/3342026/Downloads/portaria-cgu-1089-2018.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2025.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Guia prático de implementação de programa de orientações para administração pública federal direta, autárquica e fundacional**. Brasília, DF: CGU, 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/integridade-2018.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2025.

INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE. **Plano de Integridade 2018**. Blumenau: IFC, 2018. Disponível em: <https://basedeconhecimento.cgu.gov.br/server/api/core/bitstreams/4e6f728d-40c9-4e36-b0c6-7befd0448186/content>. Acesso em: 20 jun. 2025.

MIRANDA, R. F. D. A. **Implementando a Gestão de Riscos no Setor Público**. São Paulo: Fórum, 2017.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **Recomendação do conselho da OCDE sobre integridade pública**. [S. l.]: OECD, 2017. Disponível em: <https://basedeconhecimento.cgu.gov.br/server/api/core/bitstreams/3a75ce66-559a-4b4b-9c30-671e81b0fe45/content>. Acesso em: 09 jun. 2025.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. **Manual de Gestão de Riscos do TCU 2020**. Brasília, DF: TCU, 2020. Disponível em: https://www.gov.br/governodigital/pt-br/privacidade-e-seguranca/outros-documentos-externos/tcu_manual_gestao_riscos.pdf. Acesso em: 20 jun. 2025.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. **Plano de Integridade 2019-2021**. Brasília, DF: UNB, 2019. Disponível em: https://dpo.unb.br/images/phocadownload/gestaoriscosintegridade/Anexo_C_-_Plano_de_Integridade_UnB_2019_2021_2301_pos_REUNIAO.pdf. Acesso em: 20 jun. 2025.

APÊNDICES

Apêndice 1 - Ações de Integridade 2026-2028

Ação	Produto	Responsável	Prazo
Governança e Estrutura Organizacional para a Integridade			
Sensibilizar e orientar os gestores sobre a obrigatoriedade de publicação dos compromissos públicos no sistema e-Agendas	- Reunião	AMLAI	1º Semestre 2026 1º Semestre 2027 1º Semestre 2028
Estruturar as áreas de integridade	- Publicação das atribuições	Comitê de Governança, Riscos e Controles	1º Semestre 2026
Divulgar em transparência ativa os itens previstos nos manuais e nas orientações sobre o Sitai	- Página do Sitai no portal oficial do IFG	Comissão das USI; e AMLAI	1º Semestre 2026
Definir a área responsável pela prevenção do nepotismo no âmbito da contratação dos terceirizados, consultores, bolsistas ou estagiários	- Atualização dos normativos internos	Proad	2º Semestre 2026
Implementar a utilização de cadastros oficiais como o CGU-PJ ou CEIS, CNEP etc.) antes de contratar empresas ou firmar parcerias	Atualização dos normativos internos	Proad	2º Semestre 2026
Sistematizar reuniões trimestrais com a alta administração	- Agenda definida	Comitê de Governança, Riscos e Controles	1º Semestre 2026
Atualizar fluxos de atuação da Comissão de Ética	- Fluxos publicados no portal oficial do IFG	Comissão de Ética	1º Semestre 2026 1º Semestre 2027 1º Semestre 2028
Revisar/atualizar o Código de Ética	- Código de ética atualizado no portal oficial do IFG	Comissão de Ética	1º Semestre 2026

Elaborar protocolos correccionais de tratamento padrão para os casos que envolvam a temática de apuração e tratamento de desvios éticos cometidos por gestores e servidores	- Publicação NO portal oficial do IFG	CAC	2º Semestre 2026
Elaborar protocolos correccionais de tratamento padrão para os casos que envolvam a temática de assédio moral e sexual no âmbito do Instituto	Publicação no portal oficial do IFG	CAC	2º Semestre 2026
Discutir fluxos de atuação da Transparência Ativa	Publicação no portal oficial do IFG	AMLAI	1º Semestre 2026 1º Semestre 2027 1º Semestre 2028
Atualizar os fluxos para o tratamento de denúncias sobre assédio ou discriminação	Publicação no portal oficial do IFG	Ouvidoria; e Comissão das USI	1º Semestre 2026 1º Semestre 2027 1º Semestre 2028
Elaborar Plano de ação sobre Proteção ao Denunciante	- Plano de ação sobre Proteção ao Denunciante	Ouvidoria	2º Semestre 2026 2º Semestre 2027 2º Semestre 2028
Instituir o Comitê Gestor de Proteção de Dados Pessoais	- Portaria do Comitê Gestor de Proteção de Dados Pessoais	Reitoria	1º Semestre de 2026
Instituir a Política Interna de Proteção de Dados Pessoais	- Política Interna de Proteção de Dados Pessoais	Reitoria	1º Semestre de 2026
Capacidade Organizacional para a Integridade			
Elaborar plano de desenvolvimento dos membros da comissão	- Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP)	Comissão das USI	2º Semestre 2026 2º Semestre 2027 2º Semestre 2028
Incluir no PDP capacitação sobre Ética e Integridade nas compras e Contratações Pública		Comissão das USI; e Proad	2º Semestre 2026 2º Semestre 2027 2º Semestre 2028
Realizar capacitações em integridade para gestores e demais servidores	- Cronograma de capacitação; e - Planejamento das capacitações	Comissão das USI; câmpus; Coordenação de Capacitação; e	2º Semestre 2026 2º Semestre 2027 2º Semestre 2028

		Coordenação de Gestão de Pessoas (CGP)	
Estabelecer a gestão de riscos dos processos das áreas de integridade	- Política de Gestão de Riscos	Subcomitê de Governança, Riscos e Controles	2º Semestre 2026
Estabelecer e implantar a gestão de riscos e os controles internos de prevenção à fraude e à corrupção (gestão de riscos)	- Política de Gestão de Riscos	Subcomitê de Governança, Riscos e Controles	1º Semestre 2027
Realizar letramento e conscientização sobre proteção ao denunciante		Comissão das USI, Ouvidoria	1º Semestre 2026 1º Semestre 2027 1º Semestre 2028
Realizar letramento e conscientização sobre enfrentamento ao assédio sexual		Comissão das USI	1º Semestre 2026 1º Semestre 2027 1º Semestre 2028
Realizar letramento e conscientização sobre combate à discriminação	- Atualização da página do Sitai sobre assédio e discriminação, como conceitos, legislação, rede de acolhimento, cartilhas etc.; e - Evento com cooperação	Comissão das USI	1º Semestre 2026 1º Semestre 2027 1º Semestre 2028
Realizar letramento e conscientização sobre integridade	- Workshop	Comissão das USI; e APDI	1º Semestre 2026 1º Semestre 2027 1º Semestre 2028
Promover o letramento sobre Transparência e Acesso à Informação	- Cartilhas	AMLAI; Ouvidoria; e Comissão das USI	1º Semestre 2026 1º Semestre 2027 1º Semestre 2028
Construir metodologia para gerenciamento de riscos e oportunidades, inclusive para integridade, com fluxo contendo fases, áreas envolvidas e produtos	- Metodologia para gerenciamento de riscos e oportunidades	Subcomitê de Governança, Riscos e Controles	2º Semestre 2026 2º Semestre 2027 2º Semestre 2028

Aplicar metodologia de gerenciamento de riscos, considerados aspectos de integridade, em processo relevante para a missão institucional	- Publicação no portal oficial do IFG	Direx; Proad; Proen; Proex; PROPPG; e câmpus	2º Semestre 2027 2º Semestre 2028
Gestão e Desempenho da Integridade			
Realizar o diagnóstico sobre integridade institucional	- Publicação do diagnóstico	Comissão das USI	2º Semestre 2028
Construir Plano de Integridade 2028 - 2030	Plano de integridade 2028-2030	Comissão das USI; e APDI	2º Semestre 2028
Elaborar e Publicar o Relatório Anual da Gestão da Integridade (RAI)	- Relatório Publicado	Comissão das USI	2º Semestre 2026 2º Semestre 2027 2º Semestre 2028
Realizar a pesquisa sobre informações da Transparência Ativa	Publicação no portal oficial do IFG	AMLAI	2º Semestre 2026 2º Semestre 2027 2º Semestre 2028
Publicar os relatórios anuais (indicadores, metas, resultados alcançados) das ações executadas	Publicação no portal oficial do IFG	AMLAI, Ouvidoria	2º Semestre 2026 2º Semestre 2027 2º Semestre 2028