



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

PLANO DE INTEGRIDADE

Maio/2020

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE ALAGOAS

CARLOS GUEDES DE LACERDA

Reitor

MARIA CLEDILMA FERREIRA DA SILVA COSTA

Pró-Reitora de Ensino

EUNICE PALMEIRA DA SILVA

Pró-Reitora de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação

ABEL COELHO DA SILVA NETO

Pró-Reitor de Extensão

HEVERTON LIMA DE ANDRADE

Pró-Reitor de Administração

EDJA LAURINDO DE LIMA

Pró-Reitora de Desenvolvimento Institucional

UNIDADE DE GESTÃO DA INTEGRIDADE

MARIA FABÍOLA MORAES DA ASSUMPTÃO SANTOS

Responsável pela Unidade de Gestão da Integridade

Portaria n. 1.049/2020/GR/Ifal

MARÍLIA CRISTYNE SOUTO GALVÃO BARROS MATSUMOTO

Chefe da Auditoria Interna

Resolução n. 19/2019/CS/Ifal

COMISSÃO DE GESTÃO DA INTEGRIDADE

Portaria n. 1.233/2020/GR/Ifal

SERVIDOR(A)	SIAPE	SETOR/ÁREA
Adriana Paula Q. Rosa e Silva Oliveira Santos	1223050	Comissão de Ética
Mauro Henrique Neves Sales	1941098	Corregedoria
Nailena Maika da Rocha Vieira	1715236	Pró-Reitoria de Administração
Nise Farias Braga	1116946	Ouvidoria
Wellington Spencer Peixoto	1109445	Assessoria Executiva
Byancheylla Lessa Rocha de Freitas	1673263	Diretoria de Gestão de Pessoas

APRESENTAÇÃO

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

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

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

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

Este documento apresenta o primeiro Plano de Integridade do Ifal, em fomento à implantação do Programa de Integridade no órgão, como resultado da atuação da Comissão constituída pela Portaria n.º 1.233, de 16 de março de 2020.

Assim, o documento apresenta, inicialmente, informações gerais sobre a instituição; em seguida, apresenta a Unidade responsável pela Gestão da Integridade no órgão; traz, em contínuo, esclarecimentos sobre o processo de levantamento de riscos para a integridade e medidas de tratamento propostas; indica as estratégias de monitoramento e atualização periódica deste Plano.

ÍNDICE

1. INFORMAÇÕES SOBRE A INSTITUIÇÃO	5
1.1. Principais competências e serviços prestados	6
1.2. Estrutura regimental	7
1.3. Atuação e principais parcerias	8
1.4. Missão, visão, valores institucionais e diretrizes do Planejamento Estratégico	11
1.5. Principais instrumentos legais internos relativos à área de integridade	11
1.6. Estruturas de Gestão da Integridade	12
2. UNIDADE DE GESTÃO DA INTEGRIDADE	15
3. RISCOS E MEDIDAS DE TRATAMENTO	15
4. MONITORAMENTO E ATUALIZAÇÃO PERIÓDICA	24
5. REFERÊNCIAS	24
6. APÊNDICES	24

1. INFORMAÇÕES SOBRE A INSTITUIÇÃO

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

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

Atualmente o instituto compõe-se por 16 *Campi* distribuídos pelo Estado (Fig. 1), além da Reitoria, localizada em Maceió.

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

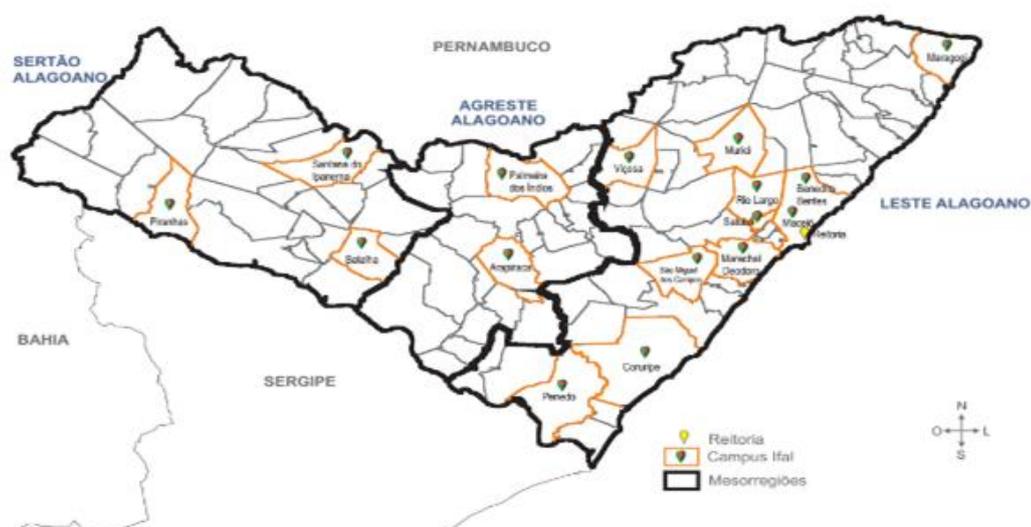


Fig. 1. Localização das unidades do IFAL. Fonte: PDI 2019-2023.

1.1. Principais competências e serviços prestados

Os princípios, finalidades, características e objetivos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Alagoas são norteados pela Lei 11.892/2008.

- **Finalidades e Características:**

- I. ofertar educação profissional e tecnológica, em todos os seus níveis e modalidades, formando e qualificando cidadãos com vistas na atuação profissional nos diversos setores da economia, com ênfase no desenvolvimento socioeconômico local, regional e nacional;
- II. desenvolver a educação profissional e tecnológica como processo educativo e investigativo de geração e adaptação de soluções técnicas e tecnológicas às demandas sociais e peculiaridades regionais;
- III. promover a integração e a verticalização da educação básica à educação profissional e educação superior, otimizando a infraestrutura física, os quadros de pessoal e os recursos de gestão;
- IV. orientar sua oferta formativa em benefício da consolidação e fortalecimento dos arranjos produtivos, sociais e culturais locais, identificados com base no mapeamento das potencialidades de desenvolvimento socioeconômico e cultural no âmbito de atuação do Instituto Federal;
- V. constituir-se em centro de excelência na oferta do ensino de ciências, em geral, e de ciências aplicadas, em particular, estimulando o desenvolvimento de espírito crítico, voltado à investigação empírica;
- VI. qualificar-se como centro de referência no apoio à oferta do ensino de ciências nas instituições públicas de ensino, oferecendo capacitação técnica e atualização pedagógica aos docentes das redes públicas de ensino;
- VII. desenvolver programas de extensão, a produção cultural, o empreendedorismo e o cooperativismo;
- VIII. realizar e estimular a pesquisa aplicada, o desenvolvimento e divulgação científica e tecnológica; e
- IX. promover a produção, o desenvolvimento e a transferência de tecnologias sociais, notadamente as voltadas à preservação do meio ambiente.

- **Objetivos:**

- I** - ministrar educação profissional técnica de nível médio, prioritariamente na forma de cursos integrados, para os concluintes do ensino fundamental e para o público da educação de jovens e adultos;
- II** - ministrar cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores, objetivando a capacitação, o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização de profissionais, em todos os níveis de escolaridade, nas áreas da educação profissional e tecnológica;
- III** - realizar pesquisas aplicadas, estimulando o desenvolvimento de soluções técnicas e tecnológicas, estendendo seus benefícios à comunidade;
- IV** - desenvolver atividades de extensão de acordo com os princípios e finalidades da educação profissional e tecnológica, em articulação com o mundo do trabalho e os segmentos sociais, e com ênfase na produção, desenvolvimento e difusão de conhecimentos científicos e tecnológicos;

V - estimular e apoiar processos educativos que levem à geração de trabalho e renda e à emancipação do cidadão na perspectiva do desenvolvimento socioeconômico local e regional; e

VI - ministrar em nível de educação superior:

a) cursos superiores de tecnologia visando à formação de profissionais para os diferentes setores da economia;

b) cursos de licenciatura, bem como programas especiais de formação pedagógica, com vistas na formação de professores para a educação básica, sobretudo nas áreas de ciências e matemática, e para a educação profissional;

c) cursos de bacharelado e engenharia, visando à formação de profissionais para os diferentes setores da economia e áreas do conhecimento;

d) cursos de pós-graduação lato sensu de aperfeiçoamento e especialização, visando à formação de especialistas nas diferentes áreas do conhecimento; e

e) cursos de pós-graduação stricto sensu de mestrado e doutorado, que contribuam para promover o estabelecimento de bases sólidas em educação, ciência e tecnologia, com vistas no processo de geração e inovação tecnológica.

1.2. Estrutura regimental

A administração do Instituto Federal de Alagoas é feita pela Reitoria e pela Direção Geral dos Campi, com apoio dos órgãos colegiados, conforme a estrutura organizacional está especificada na Resolução n. 15/2018/CS/Ifal, que define a integração e a articulação das diversas unidades, setores e órgãos, numa visão sistêmica de gestão.

A organização geral do IFAL compreende:

I. ÓRGÃOS COLEGIADOS SUPERIORES

a) Conselho Superior;

b) Colégio de Dirigentes;

c) Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão.

II. ÓRGÃOS EXECUTIVOS E ADMINISTRATIVOS

A. Reitoria;

a) Gabinete;

b) Órgãos de Apoio e Assessoramento;

c) Pró-reitorias:

i) Pró-reitoria de Ensino;

ii) Pró-reitoria de Extensão;

iii) Pró-reitoria de Pesquisa, Pós-graduação e Inovação;

iv) Pró-reitoria de Administração;

v) Pró-reitoria de Desenvolvimento Institucional.

d) Diretorias Sistêmicas:

i) Diretoria de Gestão de Pessoas.

B. Comissões Permanentes

a) Comissão Permanente do Pessoal Docente – CPPD;

b) Comissão Interna de Supervisão da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – CIS;

c) Comissão Própria de Avaliação – CPA;

d) Comissão Permanente de Concursos – Compec;

e) Comissão Permanente de Avaliação de Documentos – CPADoc

C. *Campi*.

a) Órgão Superior do *Campus*: Conselho de *Campus*;

b) Órgãos Executivos.

III. ÓRGÃOS DE ASSESSORAMENTO GERAL

a) Auditoria Interna;

b) Procuradoria Federal;

c) Corregedoria;

d) Ouvidoria;

e) Comissão de Ética.

A estrutura Organizacional de cada *Campus* ou *Campus Avançado* está descrita nos respectivos regimentos internos, elaborados seguindo as diretrizes institucionais a partir do Regimento Geral emanadas do Colégio de Dirigentes e do Conselho Superior, e aprovados pelos respectivos Conselhos de *Campus*.

1.3. Atuação e principais parcerias

As relações entre o IFAL e as organizações do setor produtivo ocorrem, sobretudo, no desenvolvimento das seguintes atividades: estágio supervisionado, projetos de pesquisa, ações de extensão, intercâmbio acadêmico, entre outros.

O Ifal busca integrar-se ao mundo do trabalho nas diversas ações que realiza, dentro e fora de seus espaços. É necessário um olhar diferenciado para o potencial de interação com o setor produtivo, visando estabelecer parcerias de interesse institucional.

Os instrumentos convencionais firmados devem manter foco na melhoria da formação profissional dos alunos dos vários cursos ofertados pelo Ifal, evitando que os estágios se transformem em mera mão de obra para as concedentes. Atualmente o Ifal possui 338 convênios vigentes para a oferta de estágio aos estudantes do Ifal. Além dos convênios para a oferta de estágios, durante a realização dos Programas, Projetos, Cursos e Eventos extensionistas, ocorrem parcerias com diversas organizações externas, dentre elas destacamos:

Tabela 1. Principais parcerias do Ifal, 2020.

Nome da Instituição	Tipo de Relação	Objeto
COOPERATIVA DE COLONIZAÇÃO AGROPECUÁRIA E INDUSTRIAL PINDORAMA.	Acordo de cooperação técnica	-Ofertar aos estudantes e servidores, oportunidades de enriquecimento profissional nas áreas de atuação da Cooperativa Pindorama, bem como estágios e visitas técnicas nestas áreas. -Desenvolver ações conjuntas de ensino, pesquisa, extensão e inovação visando ao desenvolvimento técnico e tecnológico dos processos e produtos de interesse comum.
UNIÃO DOS PRODUTORES DE PRÓPOLIS VERMELHA DO ESTADO DE ALAGOAS - UNIPRÓPOLIS.	Acordo de cooperação técnica	- Ofertar aos estudantes e docentes, capacitação profissional nas áreas de apicultura e hidroponia, como também estágios e visitas técnicas nestas áreas e em educação ambiental.
COOPERATIVA DOS PEQUENOS AGRICULTORES ORGANIZADOS - COOPEAGRO	Termo de parceria tripartite	Objeto aqui estabelecido e regulamentado visará à conjugação de esforços entre os partícipes para a execução do Projeto denominado Reaproveitamento de resíduos de uma agroindústria a partir de compostagem para nutrição de plantas que tem como objeto busca o reaproveitamento dos resíduos de uma agroindústria por meio da compostagem, na qual devem ser utilizadas suplementações de forma a originar um composto rico em nutrientes, que possa ser utilizado como substrato para produção de mudas e/ou adubo orgânico para nutrição de planta.

NOS – Soluções Criativas	Termo de parceria tripartite	Objeto aqui estabelecido e regulamentado visará à conjugação de esforços entre os partícipes para a execução do Projeto denominado Marcenaria Laboratório: jornada para a indústria 4.0 em pequenos negócios que tem como objeto otimizar o processo de fabricação de mobiliário da marcenaria para redução do tempo de produção e perdas produtivas, associadas a melhorias físicas e tecnológicas das instalações, a partir de [Re]Layout com base na jornada da indústria 4.0.
AKY ESTOFADOS	Termo de parceria tripartite	Desenvolver um protótipo modular de um sofá reclinável multifuncional com tecnologia de sensores embutidos para reclinamento, ajuste de tamanho e interações com outros aparelhos através da internet das coisas (IoT)
ASSOCIAÇÃO DAS EMPRESAS DO BAIXO SÃO FRANCISCO	Termo de parceria tripartite	Objeto aqui estabelecido e regulamentado visará à conjugação de esforços entre os partícipes para a execução do Projeto denominado Voucher Digital que tem como objeto o Desenvolvimento de um aplicativo para alavancar o turismo na região do Baixo São Francisco.
APIÁRIO ZUMBI DOS PALMERES LTDA	Termo de parceria tripartite	“Obtenção e caracterização de microencapsulados de própolis marrom da Região de União dos Palmares” que tem como objeto desenvolver e caracterizar extratos hidro-alcoólicos e microcápsulas spray-dryer de própolis marrom da região de União dos Palmares - AL.
UNIVERSIDADE DO MINHO - Portugal	Acordo de Cooperação	Cooperação técnico-científica entre as Partes (UMinho e IFAL) para capacitação de recursos humanos, por meio dos cursos de Mestrado e Doutorado em Ciências da Educação da UMinho para servidores do IFAL.
FUCAPE	Contrato	Contratação de empresa especializada para ministrar Curso de Mestrado <i>stricto sensu</i> em Administração Pública para uma turma de 21 servidores do IFAL. Inexigibilidade 36/2019.
CESMAC	Contrato	Contratação de empresa especializada para ministrar Curso de Mestrado <i>stricto sensu</i> em Análise de Sistemas Ambientais, para os servidores.

UNICAP	Contrato	Contratação de empresa especializada para ministrar Curso de Doutorado <i>stricto sensu</i> em Ciências da Linguagem, para servidores.
--------	----------	--

Fonte: Pró-Reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós-Graduação, 2020

1.4. Missão, visão, valores institucionais e diretrizes do Planejamento Estratégico

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), documento que norteia as ações do Ifal pelo período de 05 anos, estabelece a missão, a visão e os valores institucionais. Nosso PDI vigente é referente ao período de 2019 a 2023, aprovado por meio da Resolução nº 26/2019/CS/Ifal. Vejamos, a seguir os direcionadores estratégicos do Ifal (Fig. 2):

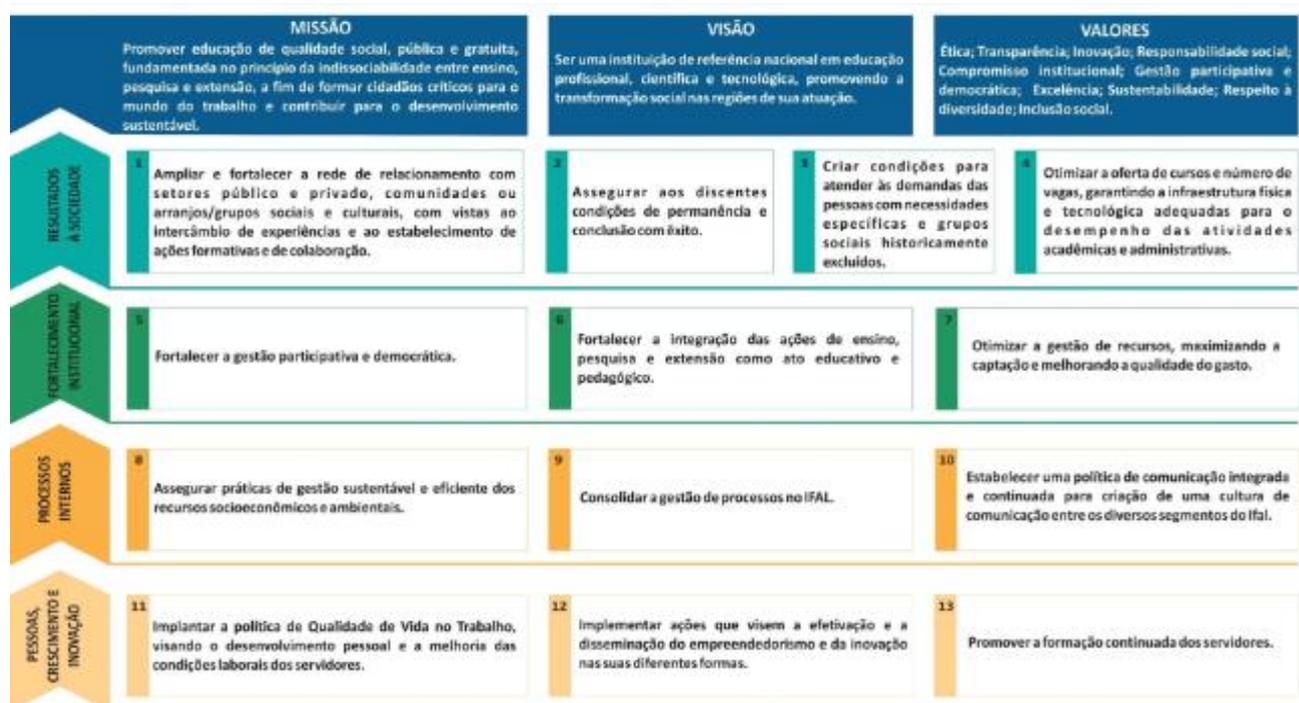


Fig. 2. Mapa Estratégico do Ifal: Missão, Visão, Valores e Objetivos Estratégicos. Fonte: PDI 2019-2023.

1.5. Principais instrumentos legais internos relativos à área de integridade

- Regimento Geral – Resolução n. 15/2018/CS/Ifal;
- Unidade de Gestão da Integridade – Portaria n. 1049/2020/GR/Ifal;
- Comissão de Gestão da Integridade – Portaria n.1233/2020/GR/Ifal;
- Comissão de Ética – Portaria n. 1854/2019/GR/Ifal;
- Código de Ética – Resolução n. 06/2015/CS/Ifal;
- Auditoria Interna – Resolução n. 18/2019/CS/Ifal;

- g) Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade - Auditoria Interna - [Resolução n. 27/2019/CS/Ifal](#)
- h) Ouvidoria – Portaria n.1335/2019/GR/Ifal;
- i) Corregedoria – [Resolução n. 10/2018/CS/IFAL](#) e Portaria n. 3.329/2019/GR/IFAL.
- j) Área responsável por situações de Nepotismo e Conflito de Interesse - Portaria n. 1.538/2020/GR/Ifal
- k) Plano de Desenvolvimento Institucional – [Resolução n. 26/2019/CS/Ifal](#) e anexo.

1.6. Estruturas de Gestão da Integridade

Auditoria Interna

Auditoria Interna do Ifal é órgão técnico de controle, responsável por assessorar e otimizar a gestão, bem como racionalizar as ações do Ifal e prestar apoio e informação aos Órgãos do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal e ao Tribunal de Contas da União, com a finalidade de avaliar a conformidade dos atos administrativos com a legislação e as normas internas pertinentes. Anualmente a Auditoria elabora o Plano Anual de Auditoria Interna (PAINT), o qual norteará as atividades que serão concretizadas no ano seguinte. Tal plano é encaminhado para análise prévia do órgão de Conselho Superior. Destaca-se que o mesmo é confeccionado consoante às determinações do referenciado normativo. Todas as competências estão dispostas no art. 173 do Regimento Geral do Ifal.

<https://www2.ifal.edu.br/transparencia/auditoria-interna>

Comissão de Ética

A Comissão de Ética (CE) do Ifal faz parte do Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal e é vinculada diretamente à Comissão de Ética Pública do Poder Executivo Federal – CEP, com sede em Brasília, e tem atribuições promover atividades sobre a conduta ética, orientar e aconselhar dirigentes e servidores da Instituição nos assuntos relacionados à ética profissional do servidor público e apurar responsabilidades ou procedimentos contrários à ética. Suas competências estão descritas no art. 192, do Regimento Geral do Ifal, com fundamento no Decreto nº 6.029/2007.

<https://www2.ifal.edu.br/ifal/reitoria/comissao-de-etica>

Ouvidoria

A Ouvidoria é órgão de controle responsável por empreender ações na defesa dos direitos individuais e coletivos da comunidade do Ifal, e aperfeiçoamento das atividades institucionais destinadas a atender os segmentos da sociedade civil e os diversos setores, com jurisdição nas áreas acadêmica e administrativa dos campi. Todas as competências estão dispostas no art. 190 do Regimento Geral do Ifal. Utiliza o sistema Fala.BR (Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação).

<https://www2.ifal.edu.br/transparencia/ouvidoria>

A Ouvidoria é o elo entre o Estado e o usuário de serviços públicos. Ela é, ao mesmo tempo, uma unidade que promove a participação, respondendo as manifestações, que são sugestões, elogios, solicitações, reclamações, denúncias e solicitações de simplificação de serviços públicos, e também promove o controle da Administração Pública, provendo de informações que são trazidas

diretamente pelos cidadãos e que poderão subsidiar os aprimoramentos necessários à gestão dos órgãos e entidades. (Fonte: <https://www.ouvidoria.gov.br/cidadao/conhecida-a-ouvidoria>).

Transparência (SIC)

A ouvidoria do Ifal também atua respondendo as solicitações de informações em geral, registradas no Sistema Eletrônico de Informação ao Cidadão (e-SIC), em cumprimento às determinações da Lei de Acesso à Informação - LAI (Lei nº 12.527/2011). Utiliza o sistema Fala.BR (Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação).

Corregedoria

A Corregedoria é uma Unidade Seccional do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal e órgão de assessoramento geral da Reitoria, encarregada das atividades relacionadas à prevenção, detecção e apuração de possíveis irregularidades disciplinares e administrativas de servidores públicos e pessoas jurídicas no âmbito do Ifal, exercendo suas atividades com autonomia e independência, primando pela resolutividade no tratamento e condução das demandas, pela priorização da atividade educativa e preventiva, no tocante aos aspectos disciplinares, e, pela garantia e observância do devido processo legal, com destaque ao contraditório e ampla defesa. Todas as suas competências estão dispostas no art. 184, do Regimento Geral do Ifal.

<https://www2.ifal.edu.br/ifal/reitoria/corregedoria>

Tratamento de Conflito de Interesses e Nepotismo

A Diretoria de Gestão de Pessoas, por meio da Portaria n. 1.538/2020/GR/Ifal, é responsável pelo tratamento de conflito de interesses e situação de nepotismo dentro do Ifal, contando com o apoio da Comissão de Ética e demais áreas envolvidas no assunto. Suas ações são norteadas pela Lei nº 12.813/2013 e pelo Decreto nº 7.203/2010.

Gestão de Riscos e Controles Internos

As diretrizes, responsabilidades e competências no processo de gestão de riscos e controles internos e do Assessor Especial de Controles Internos, estão definidas na Política de Gestão de Riscos e Controles Internos do Ifal ([Resolução n. 04/2018/CS](#)), elaborada seguindo a Instrução Normativa conjunta MP/CGU n. 01/2016.

Tabela 2. Estrutura da Gestão de Integridade do Ifal.

Função de Integridade	Unidade/instrumento de integridade	O órgão/entidade já possui tal unidade ou instrumento? Há alguma recomendação no sentido de seu fortalecimento ou reestruturação?	Quem será o responsável por sua criação, fortalecimento ou reestruturação?	
			Responsável	Prazo
Promoção de Ética e regras de conduta para servidores	Comissão de Ética	Portaria n. 1854/2019/GR. Necessidade de Reestruturação da Comissão.	Comissão de Ética	Setembro/2020
	Código de Ética e Conduta	Resolução Consup nº 06/2015/CS. Atualização/revisão do código	Comissão de Ética	Março/2021
Transparência ativa e acesso à informação (LAI e SIC)	Designação de Autoridade de Monitoramento da LAI (acesso à informação)	Sim. Portaria n. 1.258/2030/2020/GR/Ifal	Ouvidoria	-
	Adoção do sistema e-SIC	Sim	Ouvidoria	-
Tratamento de conflito de interesses e nepotismo	Designação de área responsável pelo tratamento de conflito de interesses e nepotismo	Portaria n. 1.538/2020/GR/Ifal	Diretoria de Gestão de Pessoas	-
	Adoção do sistema SeCI	Sim	Diretoria de Gestão de Pessoas	-
Tratamento de denúncias	Existência de área responsável pelo recebimento de denúncias e realização dos encaminhamentos necessários	Resolução nº 32/2010	Ouvidoria	-
	Adoção do Sistema e-OUV (Fala.BR)	Aderido em 2015. Ofício nº 151/2015	Ouvidoria	-
Funcionamento de Controles Internos e cumprimento de recomendações de auditoria	Existência de áreas responsáveis pelos controles internos e cumprimento de recomendações de auditoria	Sim	Assessoria Executiva	-
	Adoção do sistema Monitor-Web	Sim	Auditoria Interna e Assessoria Executiva	-
Procedimentos de responsabilização	Existência de área responsável pelos procedimentos de responsabilização	Criação da Corregedoria pela Resolução nº 10/2018/CS e Designação do Corregedor pela Portaria n. 3.329/2019/GR/IFAL.	Corregedoria	-
	Adoção do Sistema CGU-PAD	Sim	Corregedoria	-
	Adoção do sistema CGU-PJ	Sim	Corregedoria	-

2. UNIDADE DE GESTÃO DA INTEGRIDADE

Para coordenar a estruturação, execução e monitoramento do Programa de Integridade do Ifal foi instituída por meio da Portaria nº 1.049, de 09 de março de 2020, a Unidade de Gestão de Integridade, e sua Comissão de Apoio, por meio da Portaria n.1.233, de 16 de março de 2020. Como responsável por essa unidade foi designada a servidora Maria Fabíola Moraes da Assumpção Santos, SIAPE 1209949, com as seguintes competências:

- I – Coordenar a elaboração e revisão do Plano de Integridade, com vistas à prevenção e à mitigação de vulnerabilidades eventualmente identificadas;
- II – Coordenar a implementação do Programa de Integridade e exercer o seu monitoramento contínuo, visando seu aperfeiçoamento na prevenção, detecção e combate à ocorrência de atos lesivos;
- III – Atuar na orientação e treinamento dos servidores do Ifal com relação aos temas atinentes ao Programa de Integridade;
- IV – Promover outras ações relacionadas à gestão da integridade, em conjunto com as demais áreas do Ifal.

A Unidade de Gestão da Integridade está ligada diretamente à Secretaria Executiva do Ifal e tem como responsabilidade atuar na implementação de políticas e processos direcionados a padrões de *Compliance* e de conduta, em observância ao Programa de Integridade (Decreto n. 8.420/2015) e ao Código de Ética do Ifal, exercendo entre outros mecanismos de integridade nos setores e atividades da Instituição.

No exercício de suas competências para a Gestão da Integridade, destacam-se como atribuições da Unidade:

- submeter à aprovação da autoridade máxima do Ifal a proposta de Plano de Integridade e revisá-lo periodicamente;
- levantar a situação das unidades relacionadas ao programa de integridade e, caso necessário, propor ações para sua estruturação ou fortalecimento;
- apoiar a área de Gestão de Riscos no levantamento de riscos para a integridade e proposição de plano de tratamento;
- coordenar a disseminação de informações sobre o Programa de Integridade no órgão;
- planejar e participar de ações de treinamento relacionadas ao Programa de Integridade no órgão;
- identificar eventuais vulnerabilidades à integridade nos trabalhos desenvolvidos pela organização, propondo, em conjunto com outras unidades, medidas para mitigação;
- monitorar o Plano de Integridade do Ifal e propor ações para seu aperfeiçoamento.

3. RISCOS E MEDIDAS DE TRATAMENTO

Os riscos à integridade do Ifal, foram levantados pelos membros da Comissão de Gestão da Integridade, de acordo com as áreas, de acordo com a Política de Gestão de Riscos e Controles

Internos ([Resolução n. 4/2018/CS/IFAL](#)). O mapeamento dos riscos à integridade está disposto na tabela abaixo:

Tabela 3. Levantamento dos riscos à integridade do Ifal.

Risco	Avaliação do Risco	Medida de Tratamento	Responsável	Prazo	Situação
Desvio de conduta profissional	Médio	Preventiva: Realização de Eventos para promover a ética no serviço público em campus polo, agregando a participação de servidores de outros campi; Corretiva: Abertura de Procedimento Preliminar – PP, realização de diligência e/ou chamamento do servidor para esclarecimentos, e, quando couber, conversão de PP em Processo de Apuração Ética – PAE, com aplicação de censura ética ou propositura de Termo de Acordo de Ajustamento de Conduta Pessoal e Profissional – ACPP	Comissão de Ética	Preventiva: Maio 2020 Corretiva: conforme estabelece as normas da Comissão de Ética Pública	Iniciado
Alegação dos servidores de desconhecimento dos regramentos éticos, dos deveres éticos ou da prática de condutas consideradas vedadas aos servidores públicos, e, possíveis consequências	Médio	Realização de Eventos (cursos, oficinas, palestras, entre outros, presencial e/ou por meios eletrônicos) para promover a ética no serviço público em campus polo, agregando a participação de servidores de outros campi.	Comissão de Ética	Setembro 2020	Não iniciado
Insuficiente participação dos gestores na difusão dos valores éticos estabelecidos no Código de Ética do Servidor Público Federal	Alto	Realização de Eventos específicos com os gestores para ampliar e aprofundar os conhecimentos sobre a ética no serviço público, bem como incentivar que estes os propaguem junto aos servidores de seus respectivos campi	Comissão de Ética	Maio 2021	Não iniciado

Ausência de material de apoio (cartilhas, cartazes, vídeos) para divulgação da ética no serviço público	Baixo	Criação da logomarca da CE-Ifal, elaboração de proposta de cartazes e de cartilha educativa para impressão e divulgação junto à comunidade interna. Estabelecer parceria com o Departamento de Comunicação e Eventos do Ifal-Reitoria para produção de vídeos de curta duração com conteúdo relativo a ética do servidor público federal	Comissão de Ética	Dezembro 2020	Iniciado
Falta de unificação do canal de recebimento de denúncias	Médio	Aprimoramento do fluxo para tratamento de denúncias, em decorrências de alterações nos atos internos ou externos.	Ouvidoria	Maio 2021	Não iniciado
Baixa utilização dos dados gerados pela Ouvidoria para aprimoramento da gestão	Extremo	Apresentar recomendações e relatório anual com as atividades desenvolvidas pela Ouvidoria do IFAL com propostas de aprimoramento à gestão; dar publicidade às recomendações e aos relatórios gerados através do envio à gestão e da publicação no site do Instituto.	Ouvidoria	Janeiro 2021	Iniciado
Desconhecimento por parte dos usuários do papel da Ouvidoria e dos canais de atendimento existentes.	Médio	Realizar atividades de conscientização abordando temáticas sobre as funções da Ouvidoria e os canais de atendimento existentes. Tais como: visitas técnicas, distribuição de cartilhas, vídeos nas redes sociais, etc.	Ouvidoria	Dezembro 2020	Iniciado
Baixa utilização dos dados gerados pelo sistema de informação (e-SIC) ou recebidos nos SICs, para	Extremo	Apresentar recomendações e relatório anual com os dados do Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão do Ifal com propostas	Ouvidoria (Autoridade de Monitoramento da LAI)	Janeiro 2021	Iniciado

aprimoramento da gestão		de aprimoramento à gestão; dar publicidade às recomendações e aos relatórios gerados através do envio à gestão e da publicação no site do Instituto.			
Pouca divulgação e atualização das informações de transparência ativa, conforme Guia de Transparência Ativa para os órgãos entidades do Poder Executivo Federal.	Médio	Identificar informações públicas que não constam em transparência ativa ou que estão desatualizadas e solicitar divulgação/atualização no site oficial do Ifal.	Ouvidoria (Autoridade de Monitoramento da LAI)	Dezembro 2020	Iniciado
Ausência de SIC presencial nas unidades do Ifal.	Médio	Criação de Portaria instituindo o Serviço de Informação ao Cidadão presencial no Ifal e instituição de SIC presencial ou, pelo menos, disponibilização de serviço de recebimento e registro dos pedidos de acesso à informação nos <i>campi</i> .	Ouvidoria (Autoridade de Monitoramento da LAI)	Dezembro 2020	Não iniciado
Ausência atualização do fluxo de tratamento de casos de nepotismo)	Médio	Aprimoramento do fluxo de tratamento de casos de nepotismo, de acordo com alterações nas normas internas ou externas.	Diretoria de Gestão de Pessoas	Março 2021	Não Iniciado
Ausência de atualização do fluxo de tratamento de casos de conflito de interesses)	Médio	Aprimoramento do fluxo de tratamento de casos de conflito de interesses, de acordo com possíveis alterações nas normas internas e externas.	Diretoria de Gestão de Pessoas	Março 2021	Não Iniciado
Ausência de critérios para indicação para ocupação de cargos de detentores de CD e FG (exceto Reitor e Diretores-Gerais - eleitos).	Alto	Instituição de comissão específica para promover a definição do perfil, requisitos técnicos e impessoais de qualificação e competência (capacitação, experiência, formação acadêmica), necessário para o exercício das atividades vinculadas a cada função de confiança e cargo	Diretoria de Gestão de Pessoas	Abril 2021	Não iniciado

		comissionado; e estabelecer processo de recrutamento para essas funções e cargos.			
Desconhecimento do Programa de Integridade pelos servidores do Ifal.	Alto	Elaborar e executar o Plano de Comunicação e divulgação do Programa/Plano de Integridade no âmbito do Ifal em conjunto com a Diretoria de Comunicação e Eventos.	Unidade de Gestão da Integridade	Dezembro 2020	Não Iniciado
Descumprimento da execução e monitoramento do Plano de Integridade.	Médio	Coordenar ações de sensibilização e capacitação dos gestores e demais servidores sobre a Integridade, em conjunto com a DGP.	Unidade de Gestão de Integridade	Março 2021	Não iniciado
Alegação dos servidores de desconhecimento dos deveres e das possíveis penalidades.	Médio	Realizar atividades de conscientização abordando temáticas sobre deveres e penalidades aplicáveis aos servidores públicos, tais como: palestras, cartilhas, capacitações etc.	Corregedoria	Dezembro 2020	Iniciado
Desconhecimento das atividades e procedimentos de natureza correcional no âmbito do Ifal	Extremo	Criar normativo interno definindo e regulando as atividades correcionais no âmbito do Ifal.	Corregedoria	Dezembro 2020	Iniciado
Insuficiência de servidores capacitados para atuar como membros de comissões de sindicância e processos administrativos disciplinares (PAD).	Extremo	Realizar capacitações internas, emitir orientações e estabelecer fluxos e rotinas atinentes à atuação das Comissões de apuração.	Corregedoria	Dezembro 2020	Iniciado
Atendimento das auditorias externas fora dos prazos	Médio	Criar e institucionalizar fluxo de tratamento de demandas dos Órgãos de Controle.	Assessoria Executiva	Dezembro 2020	Não iniciado

<p>Baixo monitoramento das recomendações emitidas pela Auditoria Interna ou pelos Órgãos de Controle.</p>	Médio	<p>Estruturação de um modelo de plano de providências para acompanhamento das recomendações.</p>	Assessoria Executiva	Dezembro 2020	Não Iniciado
<p>Não realização de auditoria baseadas em riscos.</p>	Alto	<p>Adoção de uma abordagem baseada em riscos no planejamento das auditorias.</p>	Assessoria Executiva	Abril de 2021	Não Iniciado
<p>Situações de Agregação de funções</p>	Médio	<p>Estruturação das unidades/entidades devendo prever a separação entre as funções de autorização/aprovação de operações, execução, controle e contabilização.</p>	Assessoria Executiva	Abril 2021	Não Iniciado
<p>Falta de efetividade na gestão de riscos nos processos de compras e licitações</p>	Alto	<p>Implementar a gestão de riscos nos processos de aquisição de materiais. Colocar em prática as medidas mitigadoras previstas nos mapas de riscos que compõem o processo da contratação. Realizar capacitações internas, emitir e divulgar orientações e estabelecer e divulgar fluxos e rotinas atinentes à gestão de riscos nos processos de compras</p>	Pró-Reitoria de Administração	Abril 2021	Iniciado
<p>Aquisições e contratações não previstas no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), no Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação (PDTIC) e/ou no Plano Anual de Contratações (PAC)</p>	Alto	<p>Ampla divulgação do PDI, do PDTIC e do PAC. Não autorização de contratações não previstas nesses instrumentos de Planejamento, salvo, excepcionalmente e, mediante robusta motivação.</p>	Pró-Reitoria de Administração	Contínuo	Iniciado

<p>Abuso de posição ou poder para favorecimento de interesses privados nas contratações/aquisições</p>	<p>Médio</p>	<p>Contratar/adquirir apenas o que for de interesse público. Respeitar o princípio da segregação de funções nos processos licitatórios. Instaurar processos administrativos para os casos em que tais situações ocorrerem, aplicando as sanções previstas em lei.</p>	<p>Pró-Reitoria de Administração</p>	<p>Contínuo</p>	<p>Iniciado</p>
<p>Ocorrência de Nepotismo/conflito de interesses nas contratações/aquisições</p>	<p>Médio</p>	<p>Verificar, antes da contratação, se a empresa possui vínculo com servidor público do Ifal. Implementar uma política de sigilo de documentações. Cadastrar os documentos da fase interna da licitação como restritos no Sipac. Instaurar processos administrativos para os casos em que tais situações ocorrerem, aplicando as sanções previstas em lei.</p>	<p>Pró-Reitoria de Administração</p>	<p>Contínuo</p>	<p>Iniciado</p>
<p>Pouca transparência nos processos de compras, licitações e contratações</p>	<p>Médio</p>	<p>Converter os processos físicos de Compras (aquisições e contratações), que ainda estão na fase interna, em processos eletrônicos. Realizar os certames exclusivamente na forma eletrônica. Promover a adequada e ampla divulgação dos avisos de licitação, conforme exigência legal. Divulgar e manter atualizadas no site do Ifal as informações sobre os processos de compras (Dispensas, Inexigibilidades, Adesões e Pregões), disponibilizando, no mínimo, os documentos que a legislação aponta como de publicação obrigatória</p>	<p>Pró-Reitoria de Administração</p>	<p>Contínuo</p>	<p>Iniciado</p>

Contratações diretas imprevistas	Alto	Realizar capacitações internas, emitir orientações e estabelecer fluxos e rotinas atinentes aos processos de contratações diretas.	Pró-Reitoria de Administração	Dezembro 2020	Iniciado
Contratações inadequadas/ineficientes	Alto	Incluir servidores conhecedores do objeto como solicitantes dos processos de contratações/aquisições e, quando não houver servidor com conhecimento na área, criar comissão multidisciplinar para definir as especificações. Realizar capacitações internas e emitir orientações atinentes à elaboração de termos de referência.	Pró-Reitoria de Administração	Contínuo	Iniciado
Erro na quantificação da demanda do bem ou serviço a ser licitado	Médio	Preventiva: Orientar solicitantes a seguirem os parâmetros estabelecidos para dimensionamento da demanda. Realizar capacitações internas e emitir orientações atinentes à elaboração de termos de referência. Corretiva: Não acatar a demanda caso não haja robusta justificativa.	Pró-Reitoria de Administração	Contínuo	Iniciado
Vícios na elaboração do preço de referência da licitação	Alto	Utilizar os parâmetros estabelecidos para a pesquisa de preço. Realizar capacitações internas sobre a realização de pesquisa de preços.	Pró-Reitoria de Administração	Contínuo	Iniciado
Elaboração de cláusulas restritivas à competitividade no edital do processo licitatório	Alto	Preventiva: Utilizar os modelos padrões de editais e termos de referência da AGU e orientar os solicitantes quanto à importância de especificar o produto a ser adquirido sem direcionar a compra.	Pró-Reitoria de Administração	Contínuo	Iniciado

		Corretiva: licitação	Anular		
Contratação de empresa inabilitada e/ou inidônea.	Médio	<p>Verificar todas as certidões no momento da assinatura do representante legal da Contratante.</p> <p>Monitoramento das recomendações já auditadas, para verificar sua continuidade.</p> <p>Promover ações em conjunto com as áreas auditadas, estabelecendo estratégias para evitar cometimento de erros.</p>	Pró-Reitoria de Administração	Contínuo	Iniciado
Contratações com valor superestimado e/ou direcionadas.	Alto	<p>Realização de pesquisa de preços por servidor conhecedor do objeto licitado.</p> <p>Equipe de planejamento com integrante técnico da área solicitante.</p>	Pró-Reitoria de Administração	Contínuo	Iniciado
Descumprimento do Plano de Desenvolvimento Institucional	Médio	<p>Estabelecer a Metodologia de Gestão Estratégica (monitoramento e avaliação periódica das iniciativas, indicadores, metas e resultados, periodicidade e critérios para a revisão do PDI vigente).</p>	PRDI/ Diretoria de Planejamento Institucional	Dezembro 2020	Iniciado
Inobservância aos requisitos legais relativos a qualidade, sustentabilidade, saúde e segurança do trabalho nas fiscalizações de obras e serviços de engenharia.	Médio	<p>Construção de POP – Procedimento Operacional Padrão para a atividade de fiscalização de obras e serviços de engenharia incluindo os requisitos apresentados no Guia Nacional das Contratações Sustentáveis da AGU e das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho.</p>	PRDI/Diretoria de Infraestrutura e Expansão	Dezembro 2020	Iniciado

4. MONITORAMENTO E ATUALIZAÇÃO PERIÓDICA

O Plano Interno de Integridade corresponde ao detalhamento (o que será feito? Por quem? Como? Quando?) das medidas de tratamento que serão adotadas para os riscos à integridade, bem como das medidas para o fortalecimento das unidades envolvidas com o tema.

Os resultados dos trabalhos serão avaliados nas reuniões bimestrais da Comissão de Gestão da Integridade e, integrará o relatório semestral. Os relatórios e demais informações sobre as atividades da Gestão da Integridade serão amplamente divulgados no página oficial do Ifal (<https://www2.ifal.edu.br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/programa-de-integridade>). No que tange à Comunicação e Transparência, a finalidade é dar conhecimento aos envolvidos no processo, transparência das ações a todos da instituição e divulgar os normativos sobre integridade ao público interno e externo.

Para monitorar este Plano de Integridade, será elaborado relatório semestral dos resultados a serem apresentados na reunião ordinária do Comitê de Governança, Riscos e Controles Internos (Colégio de Dirigentes). Esses relatórios gerarão insumos para a atualização do Plano de Integridade do Ifal, que ocorrerá anualmente, se necessário.

5. REFERÊNCIAS

CGU. Guia prático das unidades de gestão da integridade. 15 p., 2019. <https://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/unidades-de-gestao.pdf>

CGU. Guia prático de implementação de programa de integridade pública. 19 p., 2018. <https://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/integridade-2018.pdf>

CGU. Portaria n. 57, de 4 de janeiro de 2019. D.O.U. Edição 4, seção 1, p. 40. 2019. Disponível em http://www.in.gov.br/materia//asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/58029864/do1-2019-01-07-portaria-n-57-de-4-de-janeiro-de-2019-58029797

MP/CGU. Instrução Normativa n. 01, de 10 de maio de 2016. D.O.U: Edição: 89, Seção: 1, p. 14. Disponível em http://www.in.gov.br/materia//asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/21519355/do1-2016-05-11-instrucao-normativa-conjunta-n-1-de-10-de-maio-de-2016-21519197

IFAL. Plano de Desenvolvimento Institucional 2019/2023. 237 p., 2019. Disponível: <https://www2.ifal.edu.br/ifal/reitoria/pdi/pdi-2019-2023-final-revisado.pdf>

6. APÊNDICES

- 6.1. Levantamento dos riscos a Integridade
- 6.2. Fluxo de tratamento de denúncias
- 6.3. Fluxo de tratamento de nepotismo
- 6.4. Fluxo de tratamento de conflito de interesses

Apêndice 1. Levantamento dos principais riscos a integridade

RISCO A INTEGRIDADE IFAL							
IDENTIFICAÇÃO DE RISCOS				AVALIAÇÃO DE RISCO			RESPOSTA AO RISCO ³ (atitude)
RISCO ¹		CAUSAS	CONSEQUÊNCIAS	PROBABILIDADE	IMPACTO	NÍVEL DO RISCO ²	
1	Desvio de conduta profissional	Não observância do <i>Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.</i>	Ocorrência de conflitos éticos	Baixa	Médio	Médio	Mitigar, Evitar
2	Alegação dos servidores de desconhecimento dos regimentos éticos, dos deveres éticos ou da prática de condutas consideradas vedadas aos servidores públicos, e, possíveis consequências	Poucos instrumentos de divulgação de material que estimule o interesse na leitura dos regimentos e nas ações coletivas voltadas a difusão da ética no serviço público	Ocorrência de dilemas ou conflitos éticos-	Baixa	Médio	Médio	Mitigar, Evitar
3	Insuficiente participação dos gestores na difusão dos valores éticos estabelecidos no Código de Ética do	Excesso de atribuições, distanciamento do trabalho em parceria com a CE	Ocorrência de dilemas ou conflitos éticos	Média	Alto	Alto	Mitigar, Evitar

¹Um risco pode ter mais de uma causa ou consequência. Também pode ensejar mais de uma ação preventiva ou de contingência.

²Combinação entre impacto e probabilidade:

Baixo + Baixo = **BAIXO**

Baixo + Médio OU Baixo + Alto OU Médio + Médio = **MÉDIO**

Médio + Alto = **ALTO**

Alto + Alto = **EXTREMO**

³ **Mitigar, Transferir, Evitar ou Aceitar**

(Resolução n. 04/2018/CS/Ifal)

	Servidor Público Federal						
4	Ausência de material de apoio (cartilhas, cartazes, vídeos) para divulgação da ética no serviço público	Necessidade de trabalho articulado e em conjunto com o Departamento de Comunicação do IFAL para elaboração de conteúdo e materiais de divulgação	Poucos meios de formação e divulgação dos regramentos éticos e demais normativos e orientações	Baixa	Baixo	Baixo	Mitigar
5	Falta de unificação do canal de recebimento das denúncias	Inobservância ou dúvidas das diretrizes nacionais, por parte de algumas áreas do Ifal, quanto a unificação do canal de recebimento de denúncias.	Possível descumprimentos das normas legais.	Alta	Médio	Alto	Mitigar
6	Baixa utilização dos dados gerados pela Ouvidoria para aprimoramento da gestão.	Não utilização dos dados da Ouvidoria pela gestão para aprimoramento dos serviços prestados; falta de relatórios gerados com os dados da Ouvidoria para conhecimento pela gestão; ausência de recomendações e sugestões de melhorias à gestão.	Não aprimoramento de serviços que, segundo os usuários, precisam ser corrigidos e/ou melhorados e falta de conhecimento pela gestão das demandas da Ouvidoria, principalmente as mais recorrentes.	Alta	Alto	Extremo	Mitigar
7	Desconhecimento por parte dos usuários do papel da Ouvidoria e dos canais de atendimento existentes.	Falta de divulgação do papel da Ouvidoria, dos canais de atendimento e das manifestações possíveis de serem realizadas.	Baixa utilização dos canais da Ouvidoria para realização de manifestações, ocasionando baixo índice de manifestações; confusão das competências da Ouvidoria com outros setores, como	Média	Médio	Médio	Mitigar

			Corregedoria e Auditoria.				
8	Baixa utilização dos dados gerados pelo sistema de informação (e-SIC) para aprimoramento da gestão	Não utilização dos dados do Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão pela gestão para aprimoramento dos serviços prestados; falta de relatórios gerados com os dados do e-SIC para conhecimento pela gestão; ausência de recomendações e sugestões de melhorias à gestão.	Não aprimoramento da transparência e dos serviços prestados levando como base as solicitações dos usuários e falta de conhecimento pela gestão das demandas do e-SIC, principalmente as mais recorrentes.	Alta	Alto	Extremo	Mitigar
9	Pouca divulgação e atualização das informações de transparência ativa, conforme Guia de Transparência Ativa para os órgãos e entidades do Poder Executivo Federal	Não observância das exigências impostas pelo Guia de Transparência Ativa para os órgãos e entidades do Poder Executivo Federal.	Aumento no número de pedidos de acesso à informação; página do Ifal defasada e em desconformidade às normas da Controladoria Geral da União.	Média	Médio	Médio	Mitigar
10	Ausência de SIC presencial nas unidades do IFAL	Ausência de instrumento legal criando o Serviço de Informação ao Cidadão no âmbito do Instituto e não disponibilização de serviço de recebimento e registro dos pedidos de acesso à informação nos <i>campi</i> .	Não observância do disposto no Capítulo IV, Seção I do Decreto 7.724/2012.	Média	Médio	Médio	Evitar
11	Ausência atualização do fluxo de tratamento de casos de nepotismo)	Inobservância de alterações ou falta de diretrizes internas ou externas	Violação de princípios constitucionais e descumprimento do Decreto nº7.203/2010;	Baixa	Médio	Médio	Evitar, mitigar.

			Fluxo desatualizado com as normas internas ou externas				
12	Ausência de atualização do fluxo de tratamento de casos de conflito de interesses)	Inobservância de alterações ou falta de diretrizes internas ou externas	Fluxo desatualizado ou em desacordo com possíveis alterações às normas internas ou externas	Média	Médio	Médio	Mitigar
13	Ausência de critérios para indicação para ocupação de cargos de detentores de CD e FG (exceto Reitor e Diretores-Gerais - eleitos)	Ausência de processo de recrutamento para cargos comissionados e funções de confiança, para equilibrar com os critérios puramente discricionários.	Nomeação/designação o por critérios puramente discricionários (confiança/indicação), que favorecem o nepotismo e favoritismo; Probabilidade de utilização indevida das designações/nomeações, sem o devido retorno de serviço específico exigido; podendo acarretar ineficiência por incompetência administrativa; Ausência de parâmetro para análise de situação que excetua o nepotismo.	Alta	Médio	Alto	Mitigar.

14	Desconhecimento do Programa de Integridade no IFAL	Falta de divulgação do Programa/Plano de Integridade para toda comunidade do IFAL	Baixa efetividade do Programa e do Plano pela comunidade do IFAL.	Média	Alto	Alto	Mitigar
15	Descumprimento da execução e monitoramento do Plano de Integridade	Falta de apoio da alta gestão. Não priorização das atividades pelos responsáveis pelas áreas da integridade.	Baixa eficácia de Programa no IFAL	Média	Alto	Alto	Mitigar
16	Alegação dos servidores de desconhecimento dos deveres e das possíveis penalidades.	Ausência de divulgações internas acerca dos deveres, proibições e responsabilizações.	Prática de atos em desacordo com o padrão disciplinar previsto em Lei.	Baixa	Médio	Médio	Mitigar
17	Desconhecimento das atividades e procedimentos de natureza correccional desenvolvidas no âmbito do IFAL.	Ausência de normatização interna tratando das atividades de correição no IFAL.	Ausência de clareza das atribuições e competências dos sujeitos envolvidos nas atividades correccionais, o que pode ocasionar prejuízos ao procedimento, tais como nulidades, morosidade, etc.	Alta	Alto	Extremo	Evitar
18	Insuficiência de servidores capacitados para atuar como membros de comissões de sindicância e processos administrativos disciplinares (PAD)	Ausência de capacitação interna do banco de servidores que atuam em comissões processantes.	Baixa eficiência e morosidade na apuração dos processos disciplinares	Alta	Alto	Extremo	Mitigar

19	Atendimento aos Órgãos de Controle fora dos prazos	Inexistência de fluxo de tratamento das demandas dos órgãos de controle, com definição de responsáveis e prazos.	Não atendimento das demandas dos Órgãos de Controle ou atendimento fora do prazo.	Média	Médio	Médio	Mitigar
20	Baixo monitoramento das recomendações emitidas pela Auditoria Interna ou pelos Órgãos de Controle.	Inexistência de plano de providências para acompanhamento das recomendações resultantes dos trabalhos da Auditoria Interna e dos Órgãos de Controle.	Não atendimento ao recomendado nas auditorias e não realização de medidas que visem sanar procedimentos ou diminuir os riscos.	Média	Médio	Médio	Mitigar
21	Não realização de auditoria baseadas em riscos.	Realização de ações de auditoria utilizando abordagem diversa da baseada em riscos, utilizando metodologias personalistas ou direcionadas.	Fragilização da independência e realização de trabalhos pouco interessantes aos gestores, não sendo utilizados, por exemplo, como fonte de informações para a tomada de decisão.	Média	Alta	Alto	Mitigar
22	Situações de agregação de funções	Baixo número de servidores para exercerem as funções de autorização/aprovação de operações, execução, controle e contabilização, nas unidades.	Falhas nos processos administrativos, em desacordo com o princípio da Moralidade.	Média	Médio	Médio	Evitar
23	Falta de efetividade na gestão de riscos nos processos de compras e licitações	Ausência ou má elaboração de mapeamento/gestão de riscos nos processos de aquisição de materiais/contratação de serviços. Não aplicação das medidas indicadas	Ocorrência de licitações desertas ou frustradas, desabastecimento de materiais e descontinuidade de serviços.	Alta	Médio	Alto	Mitigar

		nos mapas de riscos das contratações.					
24	Aquisições e contratações não previstas no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), no Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação (PDTIC) e/ou no Plano Anual de Contratações (PAC)	Não utilização dos parâmetros estabelecidos na legislação. Desconhecimento dos documentos (PDI, PDTIC e PAC). Ausência de sanção para aqueles que não seguem o planejamento. Constantes autorizações de contratação não previstas no planejamento, fugindo da excepcionalidade.	Falta de efetividade do PDI, PDTI e do PAC. A comunidade deixa de dar a devida importância às ações de planejamento. Descumprimento da legislação.	Alta	Médio	Alto	Mitigar
25	Abuso de posição ou poder para favorecimento de interesses privados nas contratações/ aquisições	Utilização da condição de agente público para atender interesse particular, próprio ou de terceiro. Exemplos: deixar de cumprir suas obrigações ao longo do processo licitatório; usar ou aceitar informação falsa; desclassificar licitantes indevidamente.	Restrição de competitividade; direcionamento de objeto e/ou de contratado; prejuízos ao erário.	Baixa	Alto	Médio	Evitar
26	Nepotismo/conflicto de interesses nas contratações/ aquisições	Permitir a contratação de empresa cuja sociedade envolve parente do agente público; atuação, ainda que informalmente, como representante ou intermediário dos interesses de empresa	Restrição de competitividade; direcionamento de objeto e/ou de contratado; prejuízos ao erário.	Baixa	Alto	Médio	Evitar

		licitante; Divulgação e/ou utilização de informação privilegiada.					
27	Pouca transparência nos processos de compras, licitações e contratações	Realização de certames na modalidade presencial; falta de clareza na divulgação de data e horário dos eventos relacionados à licitação; não utilização do sítio eletrônico da instituição para divulgação dos processos licitatórios em andamento.	Restrição de competitividade; direcionamento de objeto e/ou de contratado; prejuízos ao erário.	Baixa	Alto	Médio	Evitar e Mitigar
28	Contratações diretas imprevistas	Atendimento de demandas urgentes por falta de planejamento; Desconhecimento da legislação; Abertura de processos de contratação/aquisição perto do prazo final para emissão de empenho.	Restrição de competitividade; direcionamento de objeto e/ou de contratado; prejuízos ao erário.	Média	Alto	Alto	Evitar e Mitigar
29	Erro e/ou omissão na especificação do serviços ou do bem a ser licitado	Elaboração de Termos de Referência sem a participação de servidores das áreas. Repetição de demandas anteriores sem análise prévia.	Aquisições ou contratações divergentes do desejado, não atingindo os objetivos iniciais. Licitações desertas ou frustradas. Necessidade de aditivos contratuais ou, impossibilidade de rescisão contratual.	Alta	Alto	Alto	Evitar e Mitigar

30	Erro na quantificação da demanda do bem ou serviço a ser licitado	Não utilização dos parâmetros estabelecidos para a definição da quantificação da demanda. Elaboração de Termos de Referência sem a participação de servidores das áreas. Repetição de demandas anteriores sem análise prévia.	Conduzir o fornecedor à redução dos seus preços em virtude da possibilidade de fornecimento em grande quantidade,mas que durante a vigência da ata não corresponde à realidade, podendo inviabilizar a manutenção do preço ofertado pelo licitante vencedor.	Alta	Médio	Médio	Evitar e Mitigar
31	Vícios na elaboração do preço de referência da licitação	Não utilização dos parâmetros estabelecidos para a realização de pesquisa de preço do mercado. Erro na quantificação das demandas.	Licitações desertas ou frustradas. Aquisições e contratações com sobrepreço podendo resultar em superfaturamento.	Alta	Alto	Alto	Evitar e Mitigar
32	Elaboração de cláusulas restritivas à competitividade no edital do processo licitatório	Não utilização dos modelos padrões de editais e termos de referência da AGU e/ou especificações dos produtos idênticas às especificações de marca específica	Restrição de competitividade e direcionamento de objeto.	Alta	Médio	Alto	Mitigar
33	Contratação de empresa inabilitada e/ou inidônea.	Falta de verificação da manutenção das condições de habilitação no momento da formalização do instrumento contratual.	Descumprimento das recomendações dos órgãos de controle.	Baixo	Alto	Médio	Evitar

		Descumprimento dos procedimentos padronizados pela Reitoria.					
34	Contratações com valor superestimado e/ou direcionadas.	Objeto de contratação com especificações muito técnicas e de difícil entendimento. Não utilização dos parâmetros estabelecidos para a realização de pesquisa de preço do mercado, pelo setor solicitante.	Valor da contratação maior que o valor de mercado. Contratação desnecessária e/ou com empresa fraudulenta.	Média	Alto	Alto	Evitar
35	Descumprimento das iniciativas previstas no PDI	Falta ou atraso na coleta e entrega dos resultados Ausência de monitoramento da estratégia.	Baixa eficácia do PDI	Média	Médio	Médio	Mitigar
36	Inobservância aos requisitos legais relativos a qualidade, sustentabilidade, saúde e segurança do trabalho nas fiscalizações de obras e serviços de engenharia.	Falta de verificação da das condições de habilitação no momento da fiscalização das obras, de acordo com instrumento contratual.	Comprometimento da qualidade das obras e riscos de acidentes de trabalho.	Média	Médio	Médio	Evitar

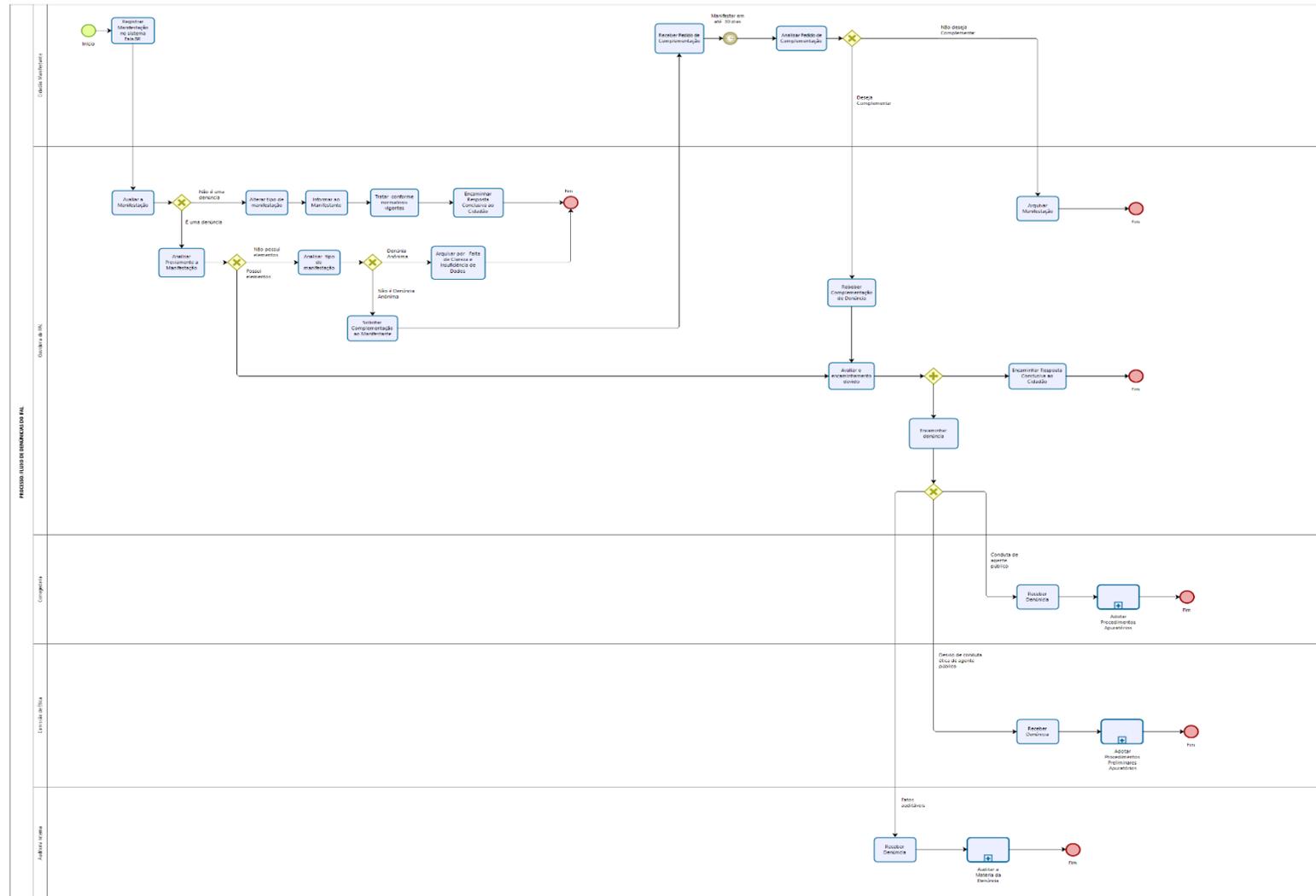
AÇÕES DE CONTROLE DOS RISCOS		
RISCO Nº	GESTOR DO RISCO	AÇÕES PREVENTIVAS ou de CONTINGÊNCIA
1	Comissão de Ética	Preventiva: Realização de Eventos (presenciais e/ou por meio eletrônico) para promover a ética no serviço público em campus polo, agregando a participação de servidores de outros campi; Corretiva: Abertura de Procedimento Preliminar – PP, realização de diligência e/ou chamamento do servidor para esclarecimentos, e, quando couber, conversão de PP em Processo de Apuração Ética – PAE, com aplicação de censura ética ou propositura de Termo de Acordo de Ajustamento de Conduta Pessoal e Profissional - ACPP
2	Comissão de Ética	Realização de Eventos (presenciais e/ou por meio eletrônico) para promover a ética no serviço público em campus polo, agregando materiais de apoio como cartilhas, cartazes, visando estimular a participação de servidores de outros <i>campi</i> .
3	Comissão de Ética	Realização de Eventos (presenciais e/ou por meio eletrônico) específicos com os gestores para ampliar e aprofundar os conhecimentos sobre a ética no serviço público, bem como incentivar que estes os propaguem junto aos servidores de seus respectivos campi
4	Comissão de Ética	Criação da logomarca da CE-IFAL, elaboração de material educativo e de divulgação (digital e impresso) junto à comunidade interna. Estabelecer parceria com o Departamento de Comunicação e Eventos do IFAL-Reitoria para produção de vídeos de curta duração com conteúdo relativo a ética do servidor público federal
5	Ouvidoria	Aprimoramento do fluxo para tratamento de denúncias, em decorrências de alterações nos atos internos ou externos.
6	Ouvidoria	Apresentar recomendações e relatório anual com as atividades desenvolvidas pela Ouvidoria do IFAL com propostas de aprimoramento à gestão; dar publicidade às recomendações e aos relatórios gerados através do envio à gestão e da publicação no site do Instituto.
7	Ouvidoria	Realizar atividades de conscientização abordando temáticas sobre as funções da Ouvidoria, os canais de atendimento existentes e as manifestações possíveis de serem realizadas. Tais como: visitas técnicas, distribuição de cartilhas, vídeos nas redes sociais e etc.
8	Autoridade de Monitoramento da LAI	Apresentar recomendações e relatório anual com os dados do Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão do IFAL com propostas de aprimoramento à gestão; dar publicidade às recomendações e aos relatórios gerados através do envio à gestão e da publicação no site do Instituto.

9	Autoridade de Monitoramento da LAI	Identificar informações públicas que não constam em transparência ativa ou que estão desatualizadas e solicitar divulgação ou atualização na página do Ifal.
10	Autoridade de Monitoramento da LAI	Criação de Portaria instituindo o Serviço de Informação ao Cidadão presencial no Ifal e instituição de SIC presencial ou, pelo menos, disponibilização de serviço de recebimento e registro dos pedidos de acesso à informação nos <i>campi</i> .
11	DGP (Responsável pelo tratamento de situações de nepotismo)	Monitoramento e implementação do fluxo de tratamento de casos de nepotismo, de acordo com alterações nas normas internas ou externas.
12	DGP (Responsável pelo tratamento de situações de conflito de interesse)	Monitoramento e implementação do tratamento de casos de conflito de interesses, de acordo com possíveis alterações nas normas internas e externas.
13	DGP (Responsável pelo tratamento de situações de nepotismo)	Instituição de comissão específica para promover a definição do perfil, requisitos técnicos e impessoais de qualificação e competência (capacitação, experiência, formação acadêmica), necessário para o exercício das atividades vinculadas a cada função de confiança e cargo comissionado; e estabelecer processo de recrutamento para essas funções e cargos.
14	Unidade de Gestão da Integridade	Elaborar e executar o Plano de Comunicação e divulgação do Programa/Plano de Integridade no âmbito do Ifal em conjunto com a Diretoria de Comunicação e Eventos.
15	Unidade de Gestão da Integridade	Coordenar ações de sensibilização e capacitação dos gestores e demais servidores sobre a Integridade, em conjunto com a DGP.
16	Corregedoria	Realizar atividades de conscientização abordando temáticas sobre deveres e penalidades aplicáveis aos servidores públicos, tais como: palestras, cartilhas, capacitações etc.
17	Corregedoria	Criar normativo interno definindo e regulando as atividades correccionais no âmbito do Ifal.
18	Corregedoria	Realizar capacitações internas, emitir orientações e estabelecer fluxos e rotinas atinentes à atuação das Comissões de apuração.
19	Assessoria Executiva/AECI	Criar e institucionalizar fluxo de tratamento de demandas dos Órgãos de Controle.
20	Assessoria Executiva/AECI	Estruturação de um modelo de plano de providências para acompanhamento das recomendações.
21	Assessoria Executiva/AECI	Adoção de uma abordagem baseada em riscos no planejamento das auditorias.
22	Assessoria Executiva/AECI	Estruturação das unidades/entidades devendo prever a separação entre as funções de autorização/aprovação de operações, execução, controle e contabilização.
23	PROAD (Departamento de Compras/Reitoria, Coordenação de Licitações/Reitoria, Diretoria de Suprimentos/Reitoria, Setores de	Implementar a gestão de riscos nos processos de aquisição de materiais. Colocar em prática as medidas mitigadoras previstas nos mapas de risco que compõem o processo da contratação. Realizar capacitações internas, emitir e divulgar orientações e estabelecer e divulgar fluxos e rotinas atinentes à gestão de riscos nos processos de compras.

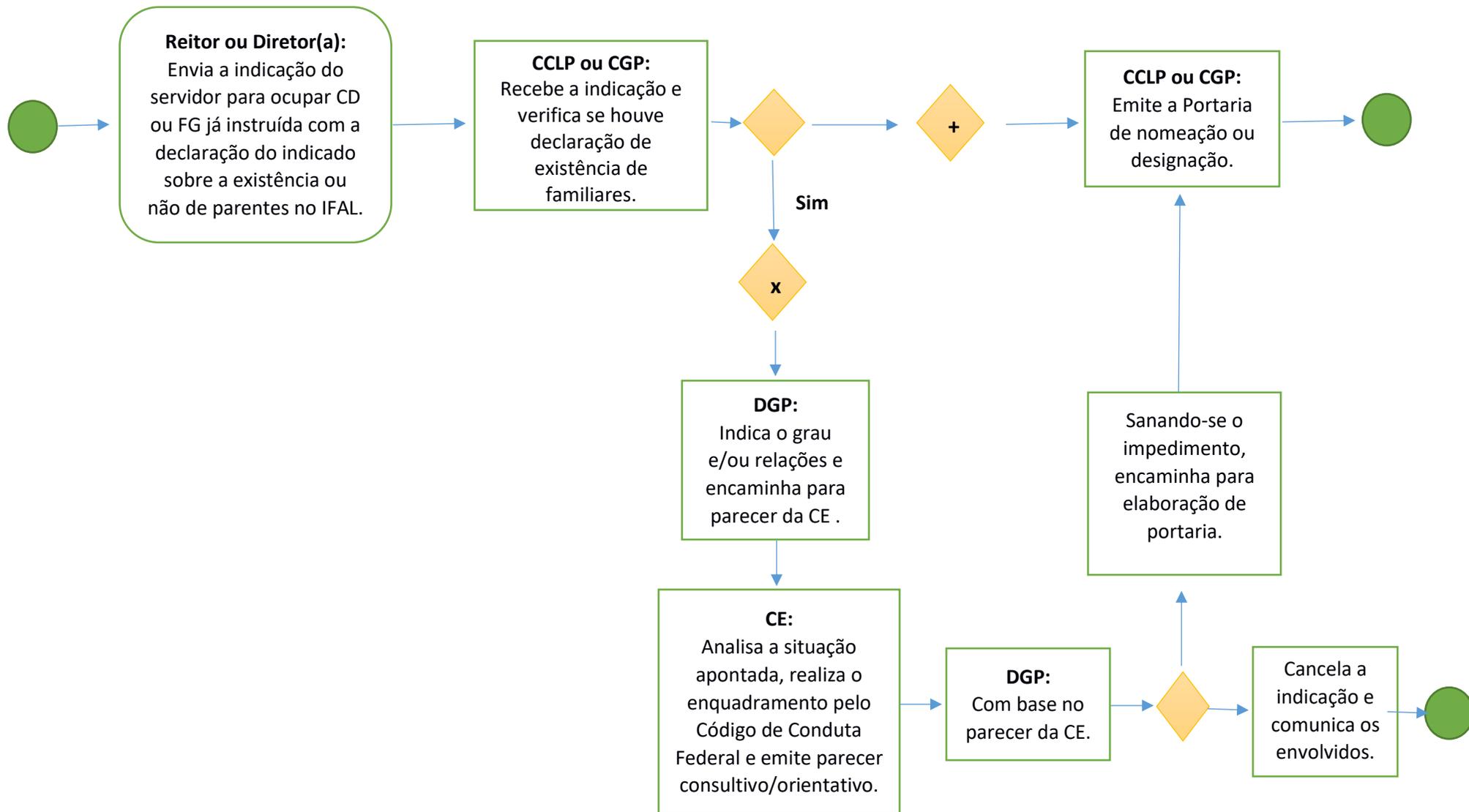
	Suprimentos dos campi e fiscais de contratos)	
24	PROAD, Diretoria de Suprimentos/Reitoria) PRDI, Reitor, e Diretores Gerais	Ampla divulgação do PDI, do PDTIC e do PAC. Não autorização de contratações não previstas nesses instrumentos de Planejamento, salvo, excepcionalmente e, mediante robusta motivação.
25	PROAD (Departamento de Compras/Reitoria, Coordenação de Licitações/Reitoria), Campi (Setores de Suprimentos e Diretores Gerais) e Reitor	Contratar/adquirir apenas o que for de interesse público. Respeitar o princípio da segregação de funções nos processos licitatórios. Instaurar processos administrativos para os casos em que tais situações ocorrerem, aplicando as sanções previstas em lei.
26	PROAD (Departamento de Compras/Reitoria, Coordenação de Licitações/Reitoria), Campi (Setores de Suprimentos e Diretores Gerais) e Reitor	Verificar, antes da contratação, se a empresa possui vínculo com servidor público do Ifal. Implementar uma política de sigilo de documentações. Cadastrar os documentos da fase interna da licitação como restritos no Sipac. Instaurar processos administrativos para os casos em que tais situações ocorrerem, aplicando as sanções previstas em lei.
27	PROAD (Departamento de Compras/Reitoria, Coordenação de Licitações/Reitoria) e Campi (Setores de Suprimentos)	Converter os processos físicos de Compras (aquisições e contratações) que ainda estão na fase interna em processos eletrônicos. Realizar os certames exclusivamente na forma eletrônica. Promover a adequada e ampla divulgação dos avisos de licitação, conforme exigência legal. Divulgar e manter atualizadas no site do Ifal as informações sobre os processos de compras (Dispensas, Inexigibilidades, Adesões e Pregões), disponibilizando, no mínimo, os documentos que a legislação aponta como de publicação obrigatória.
28	PROAD (Departamento de Compras/Reitoria) e Campi (Setores de Suprimentos)	Realizar capacitações internas, emitir orientações e estabelecer fluxos e rotinas atinentes aos processos de contratações diretas.
29	PROAD (Departamento de Compras/Reitoria) e Campi (Setores de Suprimentos)	Incluir servidores conhecedores do objeto como solicitantes dos processos de contratações/aquisições específicas e, quando não houver servidor com conhecimento na área, criar comissão multidisciplinar para definir as especificações. Realizar capacitações internas, emitir orientações e estabelecer fluxos e rotinas atinentes à elaboração de termos de referência.
30	PROAD (Departamento de Compras/Reitoria) e Campi (Setores de Suprimentos)	Preventiva: Orientar demandantes a seguir os parâmetros estabelecidos para dimensionamento da demanda. Incluir especialistas como solicitantes dos processos de contratações/ aquisições específicas e, quando não houver servidor com conhecimento na área, criar comissão multidisciplinar para definir as especificações. Realizar capacitações internas, emitir orientações e estabelecer fluxos e rotinas atinentes à elaboração de termos de referência. Corretiva: Não acatar a demanda caso não haja robusta justificativa.

31	PROAD (Departamento de Compras/Reitoria) e Campi (Setores de Suprimentos)	Utilizar os parâmetros estabelecidos para a pesquisa de preço. Realizar capacitações internas sobre a realização de pesquisa de preços.
32	PROAD (Coordenação de licitações/Reitoria) e Campi (Setores de Suprimentos)	Preventiva: Utilizar os modelos padrões de editais e termos de referência da AGU e orientar os solicitantes quanto à importância de especificar o produto a ser adquirido sem direcionar a compra. Corretiva: Anular licitação
33	PROAD (Contratos) e Auditoria Interna	Verificar todas as certidões no momento da assinatura pelo representante legal da Contratante. Monitoramento das recomendações já auditadas, para verificar sua continuidade. Promover ações em conjunto com as áreas auditadas, estabelecendo estratégias para evitar cometimento de erros.
34	PROAD (Departamento de Compras/Reitoria) e Campi (Setores de Suprimentos)	Realização de pesquisa de preços por servidor conhecedor do objeto licitado. Equipe de planejamento com integrante técnico da área solicitante.
35	PRDI (Diretoria de Planejamento Institucional)	Estabelecer a Metodologia de Gestão Estratégica (monitoramento e avaliação periódica das iniciativas, indicadores, metas e resultados, periodicidade e critérios para a revisão do PDI vigente).
36	PRDI (Diretoria de Infraestrutura e Expansão)	Construção de POP – Procedimento Operacional Padrão para a atividade de fiscalização de obras e serviços de engenharia incluindo os requisitos apresentados no Guia Nacional das Contratações Sustentáveis da AGU e das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

Apêndice 2 - Fluxo de tratamento de denúncias



Apêndice 3 – Fluxo de tratamento de nepotismo



6.4. Fluxo de tratamento de conflito de interesses

