



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
COMITÊ DE GOVERNANÇA, INTEGRIDADE, RISCOS E CONTROLES - GIRC

PLANO DE INTEGRIDADE – 2020/2021

João Pessoa
2020

Verônica Minervino Costa
Secretária - G&E
Serv. Terceirizado
CPF: 726.023.334-68
39/03/2020
às 20:35h.

“Integridade pública refere-se ao alinhamento consistente e aderência aos valores, princípios e normas éticos compartilhados para a defesa e priorização do interesse público sobre os interesses privados no setor público.”

(OCDE-tradução livre)

Reitor

Cicero Nicácio do Nascimento Lopes

Pró-Reitor de Administração e Finanças

Pablo Andrey Arruda de Araújo

Pró-Reitor de Assuntos Estudantis

Manuel Pereira de Macedo Neto

Pró-Reitora de Ensino

Mary Roberta Meira Marinho

Pró-Reitora de Extensão e Cultura

Maria Cleidenedia Moraes de Oliveira

Pró-Reitora de Pesquisa, Inovação e Pós-Graduação

Silvana Luciene do Nascimento Cunha Costa

Diretor-Geral do Campus João Pessoa

Neilor Cesar dos Santos

Diretor-Geral do Campus Sousa

Francisco Cicupira de Andrade Filho

Diretora-Geral do Campus Cajazeiras

Lucrécia Tereza Gonçalves Petrucci

Diretor-Geral do Campus Campina Grande

José Albino Nunes

Diretor-Geral do Campus Cabedelo

Lício Romero Costa

Diretor-Geral do Campus Patos

José Ronaldo de Lima

Diretor-Geral do Campus Monteiro

Abraão Romão Batista

Diretor-Geral do Campus Picuí

Luciano Pacelli Medeiros de Macedo

Diretor-Geral do Campus Princesa Isabel

Vinicius Batista Campos

Diretora-Geral do Campus Guarabira
Kyara Nobrega Fabião do Nascimento

Diretor-Geral do Campus Santa Rita
Sabiniano Araújo Rodrigues

Diretor-Geral do Campus Itabaiana
Antônio Isaac Luna de Lacerda

Diretor-Geral do Campus Esperança
Valnyr Vasconcelos Lira

Diretor-Geral do Campus Itaporanga
Ridelson Farias de Sousa

Diretora-Geral do Campus Catolé do Rocha
Suzany Cecília da Silva Medeiros

Diretor-Geral do Campus Santa Luzia
Jerônimo Andrade da Nobrega

Diretora-Geral do Campus Avançado Cabedelo
Keitiana de Souza Silva

Diretora-Geral do Campus Avançado Mangabeira
Zoraida Almeida de Andrade Arruda

Diretor-Geral do Campus Avançado Pedras de Fogo
Frederico Campos Pereira

Diretora-Geral do Centro de Referência de Areia
Maria Cláudia Rodrigues Brandão

Diretor-Geral do Campus Avançado Soledade
Adriano Ferreira de Melo

Gestão de Integridade
Guilherme de Avelar Régis
Rodrigo Tavares de Souza Barreto

DECLARAÇÃO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

A melhoria da Governança Pública é uma prioridade do governo federal, que reverbera na implementação de diversas medidas com este objetivo, dentre as quais a Lei das Estatais e o Decreto nº 9.203/2017, que instituiu a Política de Governança do Poder Executivo Federal e criou o Comitê Interministerial de Governança.

O citado Decreto determinou que todos os órgãos e entidades da Administração Pública Federal instituíssem seus Programas de Integridade, para solidificarem internamente ambientes institucionais éticos, pautados por condutas probas, com instrumentos efetivos de combate à fraude e à corrupção. Em sintonia com os anseios da sociedade, o Governo Federal institucionalizou esta política, que certamente dará os resultados almejados.

O combate à corrupção não se constrói com retórica e discursos. É, sobretudo, algo a ser alcançado com trabalho duro, minucioso, abrangendo todas as instâncias do Estado e da sociedade, que, no âmbito da Administração Pública, envolva o corpo político e funcional de forma global - desde a mais alta cúpula, passando por todos os servidores, terceirizados, estagiários -, todos verdadeiramente engajados na promoção de um ambiente institucional ético e íntegro.

Devemos buscar padrões técnicos, calcados em referências internacionais e nas melhores práticas disponíveis em nosso país, em um constante processo de melhoria e de desenvolvimento, envolvendo ainda a participação intensa dos cidadãos, que fiscalizam o bom andamento das atividades do Estado e que alertam sempre que identificarem condutas que se distanciam dos padrões éticos, porque não as toleram e não são coniventes com elas. É preciso ter em mente que o combate à corrupção é um esforço conjunto, diário e contínuo.

É neste sentido que apresentamos aos nossos colaboradores, parceiros e à sociedade paraibana o Plano de Integridade do Instituto Federal da Paraíba - IFPB. Pautados pelos valores da Legalidade, da Imparcialidade, da Transparência, da Ética, da Moralidade, da Publicidade, da Excelência e da Idoneidade, comprometemo-nos a zelar pelo cumprimento, monitoramento e atualização tempestivos desses valores e das medidas definidas neste Programa, de forma a alcançar a excelência em valor público nos resultados do IFPB. Nosso

objetivo é que esta instituição se torne referência em matéria de conformidade.

Entendemos que a Integridade é o princípio que rege nossas decisões e possibilita o cumprimento pleno de nossa Missão Institucional. É por meio dela que nos comprometemos a ampliar o reconhecimento pelo cidadão deste Órgão como indutor de uma Administração Pública íntegra, participativa, transparente, eficiente e eficaz. Contamos com o apoio de cada um – líderes, servidores, fornecedores, estagiários, demais colaboradores e cidadãos –, dentro de sua área de atuação, para atingirmos objetivos tão importantes ao nosso País.

Foi com este espírito que todas as instâncias de direção do IFPB mobilizaram-se para propiciar a construção deste Plano de Integridade. É com este mesmo espírito que a Alta Administração do órgão se compromete com os valores, as medidas e os compromissos trazidos nesse Programa de Integridade.

O passo aqui dado merece ser comemorado. É a sistematização de um esforço conjunto de combate às práticas nocivas de fraude e corrupção, buscando-se impulsionar a promoção da ética e da probidade, com melhoria da gestão pública, do ambiente institucional e aumento da confiança da sociedade na atividade pública.

Apresentamos, assim, o Programa de Integridade do Instituto Federal da Paraíba, veiculado em primeira versão, que certamente será aprimorada pelas próximas gestões em um processo permanente de trabalho, com ganhos cada vez maiores para a sociedade. É o que esperamos. É o que o Brasil merece.

Cícero Nicácio do Nascimento Lopes
Reitor

Pablo Andrey Arruda de Araújo
Pró-Reitor de Administração e Finanças

Manuel Pereira de Macedo Neto
Pró-Reitor de Assuntos Estudantis

Mary Roberta Meira Marinho
Pró-Reitora de Ensino

Maria Cleidenedia Moraes Oliveira
Pró-Reitora de Extensão e Cultura

Silvana Luciene do Nascimento Cunha Costa
Pró-Reitora de Pesquisa, Inovação e Pós-Graduação

LISTA DE QUADROS

| | |
|---|----|
| Quadro 1 - Ações de Suporte da Alta Administração | 31 |
| Quadro 2 - Ações de Gestão de Riscos de Integridade | 33 |
| Quadro 3 - Ações de Código de Conduta e Ética | 34 |
| Quadro 4 - Ações de Controle Interno | 36 |
| Quadro 5 - Ações de Capacitação e Comunicação | 38 |
| Quadro 6 - Ações de Canais de Denúncia | 39 |
| Quadro 7 - Ações de Investigações Internas | 41 |
| Quadro 8 - Ações de Due Diligence | 42 |
| Quadro 9 - Ações de Avaliação e Monitoramento | 44 |

LISTA DE SIGLAS

| | |
|----------|---|
| IFPB | Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba |
| CGU | Controladoria-Geral da União |
| TCU | Tribunal de Contas da União |
| MPDG | Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão |
| MD | Ministério da Defesa |
| MAPA | Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento |
| CGE/MG | Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais |
| SEFAZ/AL | Secretaria da Fazenda do Estado de Alagoas |
| IBGC | Instituto Brasileiro de Governança Corporativa |
| IBDEE | Instituto Brasileiro de Direito e Ética Empresarial |
| FCPA | <i>Foreign Corrupt Practices Act</i> |
| ABNT | Associação Brasileira de Normas Técnicas |
| COSO | <i>Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission</i> |
| UNCAC | <i>United Nations Convention against Corruption</i> |
| WBG | <i>World Bank Group</i> |
| LEC | <i>Legal, Ethics and Compliance</i> |
| USSC | <i>United States Sentencing Commission</i> |

SUMÁRIO

| | | |
|--------------------|-------|-------|
| 1. | 9 | |
| 2. | 11 | |
| 2.1 | 12 | |
| 2.2 | 12 | |
| 2.3 | 12 | |
| 2.4 | 13 | |
| 2.5 | 142.6 | 152.7 |
| | 16 | |
| 3. | 20 | |
| 3.1 | 20 | |
| 3.2 | 203.3 | 213.4 |
| | 22 | |
| 3.5 | 22 | |
| 3.6 | 23 | |
| 3.7 | 233.8 | 24 |
| 4. | 24 | |
| 5. | 285.1 | 29 |
| 5.2 | 31 | |
| 5.3 | 33 | |
| 5.5 | 36 | |
| 5.6 | 38 | |
| 5.7 | 40 | |
| 5.8 | 41 | |
| 5.9 | 43 | |
| Referências | | 46 |

1. Introdução

Nos últimos anos, o Brasil formalmente passou a integrar um movimento mundial de

promoção e de fortalecimento da cultura ética e íntegra no ambiente corporativo e no ambiente institucional público, em um esforço conjunto de combate à corrupção e de fortalecimento das boas práticas de gestão. Em 2013, foi aprovada a Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/13), com incentivos para que as empresas privadas implantassem seus programas de integridade. Em seguida, foi a vez do setor público: em 2016, a Lei das Estatais (Lei nº 13.303/16) passou a exigir das empresas públicas e das sociedades de economia mista a observância de diretrizes gerais de governança e a implementação de um programa efetivo de integridade. Por fim, em 2017, o Decreto nº 9.203/17 estendeu a obrigação a todos os entes da Administração Pública Federal, atribuindo-lhes o dever de implantar programa de integridade pública, com o objetivo de promover a adoção de medidas e ações institucionais destinadas à prevenção, à detecção, à punição e à remediação de fraudes e aos atos de corrupção.

O Instituto Federal da Paraíba é um órgão de singular importância para o bom desenvolvimento da educação básica, profissional e tecnológica do País em todos os seus níveis e modalidades por meio do Ensino, da Pesquisa e da Extensão, na perspectiva de contribuir na formação de cidadãos para atuarem no mundo do trabalho e na construção de uma sociedade inclusiva, justa, sustentável e democrática. A centralidade que ocupa na atividade estatal demonstra o quão essencial é o seu envolvimento na promoção e manutenção de uma cultura de integridade pública institucional, fortalecendo a confiança da sociedade na correção das atividades públicas educacionais desenvolvidas e no compromisso do órgão com o combate à corrupção.

Por isso, com esse documento, o IFPB reafirma que a manutenção da integridade pública é diretriz fundamental para o órgão, essencial para a governança pública, medida de salvaguarda do interesse público e dos valores fundamentais do Estado Democrático de Direito. Assim, a implantação de seu programa de integridade reforça o comprometimento do órgão com a prevenção e o combate à corrupção, com o fortalecimento da governança, com a transparência da gestão pública, com o incentivo à participação social e com o controle das políticas públicas.

Cada agente político, servidor público, terceirizado, estagiário – enfim, todo agente público que atue no Instituto Federal da Paraíba - é responsável pela criação de um ambiente institucional íntegro e, portanto, deve assumir o compromisso de cumprir o Programa de Integridade, dando bons exemplos em suas condutas pessoais e profissionais, eximindo-se de praticar quaisquer atos incompatíveis com a moralidade pública e denunciando quaisquer situações que possam configurar atos de fraude, corrupção ou desvios éticos.

Assim, para dar início à implementação do programa, apresenta-se a primeira versão do Plano de Integridade, com a proposta de um conjunto de medidas iniciais para promover boas práticas de gestão, para melhorar procedimentos visando mitigar eventuais riscos de integridade ou vulnerabilidades identificadas, para aperfeiçoar os controles já existentes e para disseminar as boas práticas e os valores para a manutenção de um ambiente institucional íntegro, ético e transparente.

Sabe-se que a promoção da integridade é uma atividade permanente e que deve estar em constante monitoramento: assim, considera-se este apenas o primeiro passo de um programa robusto que estará em constante construção e aperfeiçoamento.

2. Institucional

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba, designado Instituto Federal da Paraíba, é uma autarquia federal, criada através da Lei nº. 11.892, de 29 de

dezembro de 2008, vinculada ao Ministério da Educação, sendo detentor de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático pedagógica e disciplinar, e tem como sigla IFPB. A sede de sua Reitoria é situada na Avenida João da Mata, nº 256, no bairro Jaguaribe, na cidade de João Pessoa, Paraíba - PB.

O Instituto Federal da Paraíba possui natureza de instituição de educação básica, superior e profissional, pluricurricular e multicampi, especializado na oferta de educação profissional e tecnológica, contemplando os aspectos humanísticos nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com suas práticas pedagógicas nos termos da lei. Exerce também o papel de instituição creditora e certificadora de competências profissionais.

Para efeito da incidência das disposições que regem a regulação, avaliação e supervisão da instituição e dos cursos de educação superior, o Instituto Federal da Paraíba é equiparado às universidades federais.

2.1 Missão

Ofertar a educação profissional, tecnológica e humanística em todos os seus níveis e modalidades por meio do Ensino, da Pesquisa e da Extensão, na perspectiva de contribuir na formação de cidadãos para atuarem no mundo do trabalho e na construção de uma sociedade inclusiva, justa, sustentável e democrática.

2.2 Visão

Ser uma instituição de excelência na promoção do desenvolvimento profissional, tecnológico e humanístico de forma ética e sustentável beneficiando a sociedade, alinhado às regionalidades em que está inserido.

2.3 Valores

- Ética - Requisito básico orientador das ações institucionais;
- Desenvolvimento Humano - Fomentar o desenvolvimento humano, buscando

sua integração à sociedade por meio do exercício da cidadania, promovendo o seu bem-estar social;

- Inovação - Buscar soluções para as demandas apresentadas;
- Qualidade e Excelência - Promover a melhoria contínua dos serviços prestados;
- Transparência - Disponibilizar mecanismos de acompanhamento e de publicização das ações da gestão, aproximando a administração da comunidade;
- Respeito - Ter atenção com alunos, servidores e público em geral;
- Compromisso Social e Ambiental - Participar efetivamente das ações sociais e ambientais, cumprindo seu papel social de agente transformador da sociedade e promotor da sustentabilidade.

2.4 Principais competências

O Instituto Federal da Paraíba, em sua atuação, observa os seguintes princípios norteadores:

- I. Compromisso com a prática da justiça social, equidade, cidadania, ética, conservação e preservação do meio ambiente, transparência e gestão democrática;
- II. Verticalização do ensino e sua integração com a pesquisa e a extensão;
- III. Eficácia nas respostas de formação profissional, difusão do conhecimento humanístico, científico, ambiental e tecnológico, artístico-cultural e desportivo e suporte aos arranjos produtivos locais, sociais e culturais;
- IV. Compromisso com a educação inclusiva e emancipatória, em conformidade com a legislação brasileira de inclusão da pessoa com deficiência;
- V. Natureza laica, pública e gratuita do ensino, sob a responsabilidade da União;
- VI. Respeito à ética, à diversidade étnica, ao meio ambiente, à livre orientação sexual, diversidade cultural e biológica;
- VII. Pluralismo de pensamento;
- VIII. Indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão;
- IX. Flexibilidade de métodos, critérios e procedimentos de ensino;

- X. Incentivo às práticas de autogestão e solidariedade no âmbito interno e externo;
- XI. Excelência educacional;
- XII. Defesa dos direitos humanos e vedação do retrocesso social;
- XIII. Excelência na gestão institucional.

Na formulação de suas diretrizes de ações voltadas à educação e à produção científico-tecnológica, o Instituto Federal da Paraíba deve levar em consideração os pilares de sustentação da política nacional de educação, assim definidos no Plano Nacional de Educação:

- a) Visão sistêmica da educação;
- b) Territorialidade;
- c) Desenvolvimento;
- d) Regime de colaboração;
- e) Responsabilização;
- f) Mobilização social.

2.5 Finalidades:

- 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 do 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 e de divulgação científica e tecnológica;
- VIII. Realizar e estimular a pesquisa aplicada, a produção cultural, o empreendedorismo, o cooperativismo e o desenvolvimento científico e tecnológico;
- IX. Promover a produção, o desenvolvimento e a transferência de tecnologias sociais, notadamente as voltadas à preservação do meio ambiente.

2.6 Objetivos:

- I. Ministrando 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. Ministrando 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 as 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;
- VI. Ministrando 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.

No desenvolvimento da sua ação acadêmica, o Instituto Federal da Paraíba, em cada exercício, deverá garantir o mínimo de 50% (cinquenta por cento) de suas vagas para a educação profissional técnica de nível médio, e o mínimo de 20% (vinte por cento) das vagas para cursos de licenciatura e/ou programas especiais de formação pedagógica, ressalvado o caso previsto no §2º do art. 8º da Lei nº. 11.892/2008.

2.7 Estrutura regimental e administrativa

O Instituto Federal da Paraíba rege-se pela Constituição da República Federativa do Brasil, pela legislação federal pertinente e pelos instrumentos normativos internos, sendo observada a competência legal e a seguinte ordem hierárquica das normas internas:

- I. Estatuto;
- II. Regimento Geral;
- III. Resoluções do Conselho Superior;
- IV. Resoluções do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão e do Conselho de Planejamento, Administração e Finanças;
- V. Atos normativos da Reitoria;

VI. Atos normativos das Pró-Reitorias.

No âmbito de cada campus, observada a conformidade com as normas superiores, será respeitada a seguinte hierarquia:

- I. Resoluções dos Conselhos Diretores dos campi;
- II. Atos normativos dos Diretores Gerais dos campi.

No âmbito de cada órgão será sempre observada a competência e a hierarquia dos cargos e das funções, como critério para validação dos atos administrativos.

O IFPB é formado por órgãos e unidades administrativas e age através dos seus servidores ou terceiros legalmente contratados.

São órgãos gerais e sistêmicos do IFPB:

- I. O Conselho Superior;
- II. O Colégio de Dirigentes;
- III. A Reitoria.

Serão considerados órgãos gerais e sistêmicos aqueles criados por lei, por resolução do Conselho Superior ou por ato de autoridade competente, que tenham competências e atribuições para agir em toda base territorial e sobre todos os assuntos pertinentes ao IFPB.

São órgãos sistêmicos e especializados do IFPB:

- I. o Gabinete da Reitoria;
- II. o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão;
- III. o Conselho de Planejamento, Administração e Finanças;
- IV. a Pró-Reitoria de Ensino;
- V. a Pró-Reitoria de Administração e Finanças;
- VI. a Pró-Reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós-Graduação;
- VII. a Pró-Reitoria de Extensão e Cultura;
- VIII. a Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis;
- IX. as Diretorias Sistêmicas previstas neste estatuto ou no Regimento Geral;
- X. as Diretorias Especiais Criadas por resolução do Conselho Superior;

São órgãos gerais locais:

- I. os Campi, com natureza de sede para efeitos da legislação educacional;
- II. os Conselhos Diretores dos campi;
- III. as Diretorias Gerais dos campi;
- IV. as Unidades descentralizadas ou desconcentradas criadas por lei, por resolução do Conselho Superior ou por ato de autoridade competente;
- V. os Campi avançados do IFPB criados na forma da legislação pertinente.

São órgãos gerais locais, com competência e atribuição para agir sobre todos os assuntos, mas apenas em determinada parte ou área da base territorial do IFPB, aqueles criados por lei, por resolução do Conselho Superior ou ato de autoridade competente. São órgãos locais especializados:

- I. as Diretorias de Desenvolvimento de Ensino dos campi;
- II. as Diretorias de Administração e Planejamento dos campi;

São órgãos locais especializados aqueles criados por lei, resolução do Conselho Superior, por resolução do conselho diretor do campus ou ato de autoridade competente, com competência e atribuições limitadas a determinadas funções e atividades programáticas e também limitadas quanto à área geográfica de atuação. São órgãos auxiliares do Conselho Superior:

- I. a Diretoria de Apoio e Assessoramento aos Órgãos Colegiados do IFPB;
- II. a auditoria interna.

São órgãos auxiliares da Reitoria:

- I. Procuradoria Federal;
- II. Comissão Permanente de Concursos;
- III. Assessoria de Relações Institucionais e Internacionais;
- IV. Ouvidoria Geral;

- V. Comissão Própria de Avaliação;
- VI. Comissão Permanente do Pessoal Docente;
- VII. Comissão Interna de Supervisão do PCCTAE;
- VIII. Comissão de Ética do IFPB;
- IX. A Ouvidoria Estudantil;
- X. Conselho de Transparência e Controle Social;
- XI. Comissão Permanente de Publicidade e Transparência.

3. Estrutura de governança

3.1 Conselho Superior

O Conselho Superior é o órgão máximo do IFPB, geral e sistêmico, detém as competências administrativas internas, tem caráter consultivo e deliberativo, e tem a seguinte composição:

- I. O Reitor como presidente;
- II. 01 (um) representante de cada campus ou campus avançado com cursos regulares em funcionamento, podendo ser docente, estudante ou técnico administrativo, eleito pela comunidade escolar, seguindo os mesmos critérios da eleição para Diretoria Geral de campus;
- III. 06 (seis) representantes do corpo docente do IFPB eleitos por seus pares através do voto em chapas e respeitando a proporcionalidade de votos;
- IV. 06 (seis) representantes do corpo Técnico Administrativo do IFPB, eleitos por seus pares através do voto em chapas e respeitando a proporcionalidade de votos;
- V. 06 (seis) representantes do corpo discente do IFPB, eleitos por seus pares através do voto em chapas e respeitando a proporcionalidade de votos;
- VI. 01 (um) representante dos estudantes egressos do IFPB, indicado em reunião dos seus pares convocada e organizada pela reitoria;
- VII. 03 (três) representantes da comunidade externa ao IFPB, sendo 01 (um) representante de entidades patronais, 01 (um) representante de entidades de trabalhadores e 01 (um) representante do governo estadual da Paraíba;
- VIII. 01 (um) representante do ministério da educação;
- IX. 02 (dois) representantes do Colégio de Dirigentes, sendo um(a) Pró-Reitor(a) e um(a) Diretor(a) Geral de campus.

3.2 Colégio De Dirigentes

O Colégio de Dirigentes é um órgão colegiado, geral e sistêmico, de natureza consultiva, e tem a seguinte composição:

- I. O Reitor como presidente;
- II. os Pró-Reitores;
- III. os Diretores Gerais dos campi.

Compete ao Colégio de Dirigentes:

- I. responder às consultas que lhe sejam formuladas pelos órgãos ou membros da comunidade escolar do IFPB;
- II. apreciar a proposta orçamentária anual elaborada pela Reitoria e recomendar sua aprovação, com ou sem alteração, ao Conselho Superior;
- III. apreciar os procedimentos para distribuição de recursos e alocação de pessoal no âmbito do IFPB, fazendo as recomendações que julgar necessárias;
- IV. apreciar a proposta de calendário anual de atividades acadêmicas, fazendo as recomendações que julgar necessárias;
- V. apreciar e recomendar projetos de resoluções para deliberação do Conselho Superior;
- VI. emitir parecer sobre convênios, acordos e contratos do IFPB com outras instituições educacionais, estados ou municípios, agências de fomento da pesquisa e similares, quando exigirem contrapartida do IFPB;
- VII. recomendar, quando considerar necessário fazê-lo, a criação, extinção ou alteração de órgãos ou funções do IFPB, para deliberação do Conselho Superior;
- VIII. deliberar sobre seu regimento interno.

3.3 Comissão de Ética

A Comissão de Ética do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba atua como instância colegiada com funções educativas, consultivas, preventivas, conciliadoras e repressivas dos dirigentes e servidores em exercício em suas unidades

administrativas. A Comissão de Ética é composta por três membros titulares e respectivos suplentes, servidores públicos ocupantes de cargo efetivo e do seu quadro permanente, designados por portaria do Reitor do IFPB.

Os princípios éticos e as normas de conduta consubstanciadas no Código de Ética Profissional do Servidor Público do Poder Executivo Federal, aprovado pelo Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, no Código de Conduta da Alta Administração Federal e neste Código, bem como o Decreto nº 6.029, de 01 de fevereiro de 2007, que instituiu o Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, aplicam-se ao Reitor, Pró-Reitores, Diretores, Professores, Técnico-administrativos do IFPB.

3.4 Comissão Permanente de Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar - COPSPAD

O processo administrativo disciplinar é um instrumento pelo qual a administração pública exerce seu poder-dever para apurar as infrações funcionais e aplicar penalidades aos seus agentes públicos e àqueles que possuem uma relação jurídica com a administração.

O Processo Administrativo Disciplinar - PAD é o instrumento destinado a apurar responsabilidade de servidor por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investida, e tem previsão estabelecida pela Lei nº 8.112/1990 que instituiu o Regime Jurídico dos Servidores da Administração Federal.

A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurada ao acusado ampla defesa.

As denúncias sobre irregularidades serão objeto de apuração, desde que contenham a identificação e o endereço do denunciante e sejam formuladas por escrito, confirmada a autenticidade.

3.5 Auditoria Interna

A Auditoria Interna é o órgão de controle interno da administração do IFPB, com a finalidade de avaliar a conformidade dos atos administrativos com a legislação e as normas internas pertinentes, além de auxiliar os órgãos de controle externo.

A Auditoria Interna é coordenada por um auditor nomeado pelo Reitor, depois de

aprovada a escolha pelo Conselho Superior.

Compete à auditoria:

- I. analisar objetivamente se os atos administrativos praticados no âmbito do IFPB estão em conformidade com os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência administrativa;
- II. elaborar o plano anual de Auditoria Interna no IFPB;
- III. analisar a prestação de contas anual do IFPB e emitir parecer sobre estas contas;
- IV. auxiliar a administração superior do IFPB a corrigir eventuais desconformidades encontradas;
- V. analisar casos e fatos determinados pelo Conselho Superior, emitindo relatório de auditoria sobre estes.

3.6 Ouvidoria Geral

A Ouvidoria Geral é um órgão de assessoria à Reitoria para intermediar a relação entre a administração, os servidores, estudantes e público externo, garantindo o acesso à informação, através do estabelecimento de um canal permanente de comunicação e de encaminhamento das questões inerentes à Administração Pública.

3.7 Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles – GIRC

A Portaria nº 2268/2019 – REITORIA/IFPB constituiu, com base nos fundamentos legais da Instrução Normativa conjunta MP e CGU nº 01/2016, do Decreto nº 9.203/2017 da Presidência da República e da Portaria nº 1089/2018 da CGU, o Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles – GIRC do IFPB, cujas competências constam elencadas nos arts. 14 e 19 do Decreto nº 9.203/2017 da Presidência da República.

O GIRC/IFPB é presidido pela autoridade máxima do IFPB e pelos seguintes membros:

- I. Reitor;
- II. Pró-Reitores;
- III. Diretores Gerais dos Campi;
- IV. Diretor de Gestão de Pessoas;

- V. Diretor de Tecnologia da informação;
- VI. Diretor do Departamento Geral de Comunicação e Marketing;
- VII. Membros Titulares da Comissão de Ética;
- VIII. Ouvidor Geral;
- IX. Presidente da Comissão Permanente de Sindicância e Processos Administrativos Disciplinares;
- X. Chefe da Auditoria Interna;
- XI. Diretor do Departamento de Gerenciamento e Fiscalização de Obras de Engenharia.

3.8 Agentes de Integridade

Ainda segundo a Portaria nº 2268/2019 – REITORIA/IFPB, ficam designados os servidores Guilherme de Avelar Régis e Rodrigo Tavares de Souza Barreto enquanto Gestores de Integridade do Instituto, que coordenarão os trabalhos do Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles – GIRC do IFPB.

4. Boa governança: por que implementar um programa de integridade pública?

O conceito de integridade expressa a condição das agências públicas ou corporativas que atuam em conformidade com os princípios e as normas que orientam a sua gestão. Promover uma cultura de integridade pública é um requisito essencial para o aumento da confiança da sociedade no Estado e em suas instituições. Segundo a Controladoria-Geral da União (2017), manter um elevado nível de integridade pública e desenvolver uma cultura organizacional baseada em elevados valores e padrões de conduta é uma política fundamental para o desenvolvimento de todo o Estado.

Em um contexto de governo responsivo e democrático, os cidadãos confiam nos agentes públicos – aqueles em que depositam a autoridade e os recursos para gerir os assuntos de interesse público do Estado. Aqueles o fazem na expectativa de que estes desempenhem suas ações de forma responsável, sem abusar do poder discricionário, nem dos recursos que lhes são confiados com a finalidade de resolver os problemas públicos. Nesse contexto, as ferramentas de promoção da integridade são aplicadas essencialmente na formação de um espírito de liderança pública, baseada na integridade, fundada na confiança, orientada por princípios éticos que almejam o bem-estar da comunidade. A promoção da integridade mobiliza o sentimento de responsabilidade subjetiva do agente que deve prestar contas e acreditar ser responsável, de forma honesta e transparente, por suas decisões e ações.

Os programas de integridade são, assim, um conjunto de mecanismos e procedimentos com o objetivo de prevenir, detectar e remediar a ocorrência de fraude e corrupção nas organizações, pensadas e implementadas de forma sistêmica, com aprovação da alta direção, e sob coordenação de uma área ou pessoa responsável (CGU, 2015). No entanto, seu significado está longe de implicar apenas no mero cumprimento das normas jurídicas. As agências públicas e corporativas implementam programas de integridade para garantir a conformidade, promover melhores resultados e assegurar a sua sustentabilidade. Caso contrário, estariam expostas a riscos que vão desde a aplicação de multas à sanção reputacional que pode ser fatal para suas operações.

Um programa de integridade tem por objetivo estabelecer processos que tornem o cumprimento das normas e dos procedimentos parte da rotina e da cultura organizacional, alinhando a gestão às leis e normas regulamentadoras, prevenindo e combatendo a ocorrência de atos ilegais ou ilegítimos e fortalecendo a estruturação interna de procedimentos que garantam a integridade da organização. Sob o ponto de vista da boa governança das agências públicas, a integridade é um princípio central na gestão e estruturação dessas agências que

passam a promovê-la por meio de políticas, processos, práticas e a disseminação de valores que integram toda a organização.

Instituir um programa de integridade não significa inventar algo absolutamente novo, mas valer-se das capacidades já conhecidas e desenvolvidas pelas organizações de maneira inovadora e coordenada. Os principais instrumentos de um programa de integridade são diretrizes já adotadas por meio de atividades, programas e políticas de auditoria interna, correição, ouvidoria, transparência e prevenção à corrupção, organizadas e direcionadas para a promoção da conformidade, propondo fazer com que os responsáveis pelas atividades mencionadas e áreas afins trabalhem de maneira coordenada, a fim de garantir uma atuação íntegra, minimizando os riscos de fraude, corrupção, infração aos princípios éticos e aos requisitos legais (CGU, 2015).

As boas práticas de governança estabelecem que o respeito a princípios como transparência, participação, responsabilização e integridade elevam a capacidade das organizações em gerar valor, atrair investimento e garantir uma operação sustentável de suas atividades, beneficiando um amplo conjunto de partes interessadas, tais como empregados, fornecedores e cidadãos. A instituição de programas efetivos de integridade é considerada uma condição para a operação de agências públicas comprometidas com a boa governança e sua adequada execução promove um clima de confiança, tanto internamente quanto na relação com terceiros, indispensável à construção e ao fortalecimento das redes colaborativas de políticas que fundamentam o novo modelo de governança pública do Estado.

Portanto, há inúmeras razões que justificam a implementação de um programa de integridade nas agências públicas, ligadas desde o cumprimento de diferentes normas e regulamentos à prevenção de corrupção e outros ilícitos (conflito de interesse, lavagem de dinheiro e outras fraudes), além do fortalecimento da governança corporativa que reforça a imagem e a reputação das organizações.

A criação de programas efetivos de integridade pode ser, inclusive, uma resposta às exigências comerciais que exigem a adoção e o comprometimento com medidas de integridade daqueles com os quais as organizações mantêm relações comerciais. Essa importante prática, denominada *due diligence*, já é amplamente difundida no âmbito corporativo e vem sistematicamente sendo implementada também no setor público, por meio da imposição de cláusulas contratuais de conformidade nas contratações públicas.

Desse modo, a integridade deve orientar todas as ações e decisões públicas (especialmente no relacionamento com o setor privado). Prevenindo a ocorrência de atos

contra a administração pública, haverá melhor utilização dos recursos públicos e uma prestação de serviços mais adequada e igualitária à população, trazendo benefícios ao desenvolvimento econômico e social de todo o país. Hoje, cada vez mais, torna-se evidente o valor de uma imagem limpa, desvinculada de atitudes ilícitas ou ilegítimas. O bom nome da organização é o esteio da sua perenidade.

A prevenção e o combate à corrupção são ações que interessam não só aos governos, mas aos cidadãos, às empresas e ao Estado. A corrupção afugenta investimentos, promove a concorrência desleal, concentra a renda, compromete o crescimento econômico e o desenvolvimento social. O país inteiro é prejudicado. Por isso, para controlar a corrupção de modo adequado, é preciso somar esforços de cidadãos, empresas e governo em favor de um mesmo propósito: promover um ambiente de integridade nos setores público, privado e social. Segundo a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), promover a integridade e a prevenção à corrupção no setor público é essencial não só para preservar a credibilidade das instituições públicas em suas decisões, mas também para assegurar um ambiente propício ao investimento e ao desenvolvimento econômico e social.

No mesmo sentido, uma gestão adequada da integridade, em que todos os sistemas (correição, controles internos, gestão da ética, dentre outros) estão coordenados, favorece um processo de tomada de decisão e gestão técnica, com base em evidências, orientado para o interesse público, que não sirva ao atendimento de interesses particulares ou corporativos, elevando, assim, a qualidade na prestação dos serviços públicos.

Isto posto, tem-se que a integridade pública é o resultado do arranjo institucional que visa fazer com que a administração pública não se desvie de seu objetivo precípua: promover o interesse público em conformidade com os princípios éticos e as normas legais. A prevenção e detecção de irregularidades deve ser parte integrante do dia a dia da instituição, indicador obrigatório para análise de implementação de políticas públicas e componente natural do processo de tomada de decisões dos agentes públicos (CGU, 2015).

Na União, as agências públicas da administração pública direta, autárquica e fundacional da União, devem instituir seus programas de integridade, em razão do disposto no art. 19, do Decreto nº 9.203/2017, com o objetivo de promover a adoção de medidas e ações institucionais destinadas à prevenção, à detecção, à punição e à remediação de fraudes e atos de corrupção. O decreto estabelece que a Controladoria-Geral da União compete estabelecer os procedimentos necessários à estruturação, à execução e ao monitoramento dos programas de integridade dessas agências públicas. Essa regulamentação foi instituída por meio da

Portaria CGU nº 1.089/2018 (cujos prazos foram atualizados pela Portaria CGU nº 57/2019) que dispõe sobre as fases e os procedimentos para a estruturação, a execução e o monitoramento dos programas de integridade dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Na primeira fase, os órgãos devem constituir uma unidade de gestão da integridade. Na segunda fase, devem aprovar os planos de integridade, contendo informações sobre objetivos, ações e riscos de integridade. Dentre as ações esperadas estão a promoção da ética e de regras de conduta para servidores; a promoção da transparência ativa e do acesso à informação; o tratamento de conflitos de interesses e nepotismo; o tratamento de denúncias; a verificação do funcionamento de controles internos e do cumprimento de recomendações de auditoria e a implementação de procedimentos de responsabilização. Por fim, na terceira fase, os órgãos e as entidades públicas devem executar e monitorar seus planos de integridade, buscando expandir o alcance de seu programa de integridade para as políticas públicas por eles implementadas e monitoradas, bem como para fornecedores e outras organizações públicas ou privadas com as quais mantenham relação (*due diligence*).

Em suma, um sistema de gestão de integridade pública diz respeito a um conjunto de regulamentações, instrumentos de gerenciamento e controle, além do fortalecimento de valores éticos com o objetivo de promover a integridade, a transparência e a redução do risco de atitudes que violem os padrões e as políticas formalmente estabelecidos. Envolve, para tanto, a coordenação de atores e a utilização de instrumentos que perpassam diversas áreas de uma agência pública, tais como alta gestão, comissão de ética, auditoria interna, gestão de riscos, recursos humanos, corregedoria, jurídico, área contábil, controles internos, gestão de documentos etc. (CGU, 2015b).

5. Os 9 Pilares do PROGRAMA de INTEGRIDADE do IFPB

Pautadas tais diretrizes, foi desenvolvido o Plano de Integridade do IFPB. Segundo Barreto e Vieira (2019), é possível averiguar que tradicionalmente os programas de integridade são considerados efetivos quando observam nove diretrizes: comprometimento da alta direção, gestão de riscos de integridade, código de conduta, controles internos, treinamento e comunicação, canais de denúncia, investigações internas, diligências prévias (*due diligence*) e monitoramento e avaliação. Para que o programa de integridade seja

considerado efetivo, a organização deve atuar com a diligência necessária para prevenir a ocorrência de infrações, além de promover uma cultura organizacional que incentive a adoção de uma cultura ética e o comprometimento integral com o cumprimento da lei e demais normas. Essas diretrizes são rigorosamente observadas no Decreto nº 8.420/2015 que regulamenta a Lei Anticorrupção e estipula as condições para a avaliação de um programa efetivo de integridade corporativo.

Devido a sua relevância, essas diretrizes são tradicionalmente conhecidas como os pilares de um programa efetivo de integridade, reconhecidamente necessários ao seu bom funcionamento. Wagner Giovanini (2014, p. XXX) aponta que os pilares são “linhas mestras simples, fortes e abrangentes, sem margem para dúvidas quanto à direção a ser seguida. Esses pilares são os esteios do programa e necessitam de profunda análise por parte da Alta Direção da organização”. Uma análise detalhada de cada diretriz relacionada é fundamental para compreender o funcionamento do programa de integridade do IFPB como um todo. É o que se dispõe adiante.

5.1 Comprometimento e apoio da alta administração

Para ter um programa efetivo de integridade, o IFPB se propõe a promover uma cultura organizacional que encoraje a conduta ética e o comprometimento com o agir em conformidade com lei. O programa será desenhado, implementado e reforçado para que seja efetivo em prever e detectar a conduta ilícita. Caberá ao IFPB estabelecer padrões e procedimentos para prevenir e detectar condutas criminais, devendo a autoridade máxima do órgão estar bem informada sobre o conteúdo e operação do programa e exercitar razoável supervisão no que diz respeito à implementação e efetividade deste. Para tanto, são fundamentais o aval explícito e o apoio incondicional da mais alta gestão expressa neste Plano.

As lideranças do IFPB comprometem-se a aprender e exercitar cotidianamente os princípios do programa de integridade e praticá-los sempre, não só como exemplo a ser seguido pelos demais, mas também para dar o primeiro passo, de fato, na transformação da cultura da organização, favorecendo um ambiente ético e íntegro.

O incentivo à observância do programa de integridade será promovido pela alta administração de maneira incessante, a qual igualmente observará a integridade em todas as decisões de gestão que tomar. Espera-se que o bom exemplo de cumprimento das regras por

parte dos altos gestores inspirem os demais colaboradores a agirem de forma ética e responsável. Para tanto, a alta administração compromete-se também, por meio de declaração escrita com seus subordinados e colaboradores, que assume o compromisso com os padrões éticos exigidos no âmbito organizacional (que ajudam na documentação e comunicação de tais padrões), demonstra engajamento e envolvimento na prevenção a condutas antiéticas e se compromete a estar presente nos treinamentos de integridade. Não obstante, a responsabilidade operacional cotidiana do programa de integridade será delegada aos Gestores de Integridade do órgão, sendo responsabilidade da alta direção exigir que essa unidade reporte periodicamente acerca das atividades e dos resultados do programa. Para realizar essas atividades, em contrapartida, a unidade terá garantidos os recursos adequados, a autoridade apropriada, a autonomia de gestão e o acesso direto à alta gestão para assegurar que o programa seja eficaz para prevenir, detectar e punir as condutas que não estejam em conformidade.

Isto posto, assumem-se enquanto boas práticas de integridade referentes ao primeiro pilar a existência de critérios formalizados para escolha dos membros da alta gestão que incluam elementos de integridade, dentre eles o não envolvimento em atos de corrupção (*background check*). Além disso, a aprovação das principais políticas relacionadas ao programa de integridade será realizada pelas mais elevadas instâncias decisórias da organização. Haverá, também, a emissão de manifestações periódicas de apoio ao programa de integridade assinadas diretamente pela alta administração e os registros da participação dos membros da alta gestão da organização em treinamentos ou capacitações sobre o programa de integridade. O cronograma de ações referentes a este primeiro e fundamental pilar estão dispostas no Quadro 1:

Quadro 1 - Ações de Suporte da Alta Administração

| Ação | Competência | Prazo |
|---|-----------------------------------|--------------|
| Ação 1: Subsidiar a indicação para ocupação de cargos comissionados de direção e assessoramento com a análise curricular e critérios como, por exemplo, ter reputação ilibada, ter se destacado em trabalhos desenvolvidos e ter experiência na área em que atuará. Os critérios devem respeitar princípios de eficiência, justiça, equidade e razoabilidade, além de serem amplamente publicizados a todos os agentes internos e externos. Gabinete da Reitoria/Comunicação, Contínua. | Gabinete da Reitoria/ Comunicação | Contínua |
| Ação 2: Publicar "Quem é Quem" com currículo resumido dos ocupantes de cargo de natureza especial e da Alta Administração do IFPB. | Gabinete/ Comunicação | 6 meses |
| Ação 3: Exigir declaração de parentesco no momento da posse. | Gabinete/ | Contínua |

| | | |
|---|---|----------|
| para cargos em comissão, funções de confiança, terceirizados ou estagiários (declaração de vínculo familiar entre agentes públicos federais). Incluir menção expressa de que o servidor se compromete a observar o Código de Ética. | Gestão de Pessoas | |
| Ação 4: Estruturar a gestão estratégica, de integridade, de governança, de riscos, de controles internos da gestão e de desburocratização, bem como do aperfeiçoamento da gestão. | Gabinete/ Comitê GIRC/ Gestão da Integridade | 12 meses |
| Ação 5: Reiterar amplamente, de forma robusta, firme e ostensiva, a Declaração da Alta Administração de apoio ao Programa de Integridade. | Gabinete/ Comunicação | Contínua |
| Ação 6: Inserir mensagem do Reitor nas publicações do IFPB (manuais, cartilhas, comunicados, boletins, revistas etc.) e em todos os documentos oficiais do IFPB sobre o posicionamento institucional em relação à promoção da integridade e ao combate à corrupção. As declarações escritas da alta administração para todos os <i>stakeholders</i> ajudam a comunicar (e documentar) os padrões éticos da instituição. | Gabinete/ Comunicação | Contínua |
| Ação 7: Realizar palestras e eventos específicos para a Alta Administração sobre integridade, proferidas por profissional com notório conhecimento sobre o tema, com especial enfoque no pilar do apoio e comprometimento da Alta Administração. | Gabinete/ Gestão de Pessoas | Contínua |
| Ação 8: Desenvolver Capacitação de Competências Gerenciais para desenvolvimento permanente de gestores e líderes no IFPB, de forma a promover o acesso meritocrático a cargos. | Gestão de Pessoas | Contínua |
| Ação 9: Participar, contínua e efetivamente, as lideranças dos eventos e capacitações, cuja presença terá um efeito simbólico na demonstração de compromisso com a promoção da integridade. | Gestão de Pessoas | Contínua |
| Ação 10: Realizar apresentações para os dirigentes e grupos de servidores de todos os órgãos que integram o IFPB, com o objetivo de sintonizar e informar sobre os normativos publicados relacionados à governança, integridade, desburocratização, gestão de riscos e transparência. | Gestão da Integridade/ Gestão de Pessoas | Contínua |

5.2 Gestão de riscos de integridade

Todas as agências públicas devem realizar um esforço de autoconhecimento para diagnosticar suas vulnerabilidades e para definir o que precisa ser feito para fortalecer sua integridade. Se a atuação de uma instituição é pautada pela improvisação e desorganização, são grandes as chances de haver um comprometimento da sua integridade, pois suas vulnerabilidades e riscos não serão conhecidos e tampouco mitigados (CGU, 2015).

A alta administração deve construir uma visão clara dos objetivos da organização, do papel que deve cumprir, dos seus riscos, da natureza de sua atuação e dos resultados esperados pelas partes interessadas. O trio missão-visão-valores é muito útil para definir a

orientação estratégica de uma organização, independentemente de seu porte ou características específicas. A gestão de riscos é o conjunto de procedimentos por meio dos quais a gestão identifica, analisa, avalia, trata e monitora os riscos que podem afetar negativamente o atingimento dos objetivos organizacionais. É um instrumento que contribui para melhorar o desempenho por meio da identificação de oportunidades e a redução da probabilidade e/ou impacto das perdas, além de apoiar os esforços de garantia da conformidade dos agentes aos princípios éticos e às normas legais (*compliance*). Esse pilar é uma das bases do sucesso do programa de integridade, visto que as políticas de *compliance*, o código de conduta organizacional e os esforços de implementação, monitoramento e avaliação do programa deverão ser construídos com base nos riscos que são identificados como relevantes durante essa fase.

Quando detectadas condutas em desconformidade, o IFPB tomará medidas razoáveis para responder apropriadamente ao ilícito e para prevenir outras condutas similares, incluindo realizar quaisquer mudanças necessárias ao seu programa de integridade. Deverá, portanto, avaliar periodicamente os riscos de conformidade e tomar as medidas apropriadas para aperfeiçoar o desenho e a implementação de sua gestão de riscos de integridade.

Destacam-se enquanto boas práticas de gerenciamento de riscos de integridade, para além da realização efetiva deste por parte do órgão, a utilização, por parte da alta administração, da gestão de riscos para apoiar seus processos decisórios, além da implementação de mecanismos de controle que facilitem a identificação e análise dos casos suspeitos de má administração dos recursos públicos, a partir da gestão do orçamento e das contratações e os devidos registros de que os protocolos de identificação, avaliação e tratamento de riscos de integridade são realizados periodicamente. O Quadro 2 consolida as ações a serem realizadas no âmbito do IFPB no que toca a este pilar em específico:

Quadro 2 - Ações de Gestão de Riscos de Integridade

| Ação | Competência | Prazo |
|---|---|----------|
| Ação 11: Implementar o gerenciamento de riscos e controles internos com vistas à identificação, à avaliação, ao tratamento, ao monitoramento e à análise crítica de riscos que possam impactar a implementação da estratégia e a consecução dos objetivos no cumprimento da missão institucional. | Planejamento/ Comitê GIRC/ Gestão da Integridade | 18 meses |
| Ação 12: Instituir a Política de Gestão de Riscos por meio de Portaria, devendo ser implementado de forma gradual em todas as áreas do IFPB, sendo priorizados os processos organizacionais que impactam diretamente no atingimento dos objetivos definidos no Planejamento Estratégico do IFPB. | Planejamento/ Comitê GIRC/ Gestão da Integridade | 18 meses |
| Ação 13: Definir o apetite a risco da gestão (tolerância alta ou | Planejamento | 18 meses |

| | | |
|---|--|----------|
| baixa a riscos de integridade). | | |
| Ação 14: Oferecer capacitação continuada em Gestão de Riscos para os servidores do IFPB. | Planejamento/ Gestão da Integridade/ Comitê GIRC/ Gestão de Pessoas | Contínua |
| Ação 15: Divulgar em meio eletrônico o Mapeamento de Riscos do IFPB. | Planejamento/ Comitê GIRC/ Comunicação | 24 meses |
| Ação 16: Utilizar as informações produzidas pelo Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles – GIRC do IFPB para direcionar trabalhos do governo aberto, da auditoria e da COPSPAD, bem como para aprimorar a gestão de riscos na instituição, incluindo a estimativa da probabilidade de ocorrência de riscos e consequências da materialização desses riscos. | Gabinete/ Planejamento/ Auditoria/ COPSPAD/ Gestão da Integridade | Contínua |

5.3 Código de ética e conduta

Após a identificação e avaliação dos riscos de integridade inerentes às atividades da agência pública, inicia-se o processo para consolidar e documentar o programa de integridade, com a indicação formal das medidas de prevenção a serem seguidas a partir da elaboração das políticas de integridade. Esse documento normalmente corporifica o código de conduta ou manual de *compliance*, que será considerado na avaliação da efetividade do programa por organismos de controle ou por auditores, e estabelece, entre outros tópicos, os direitos e obrigações dos diretores da organização, gerentes, empregados, agentes terceirizados e parceiros comerciais.

O Código de Conduta do IFPB servirá como a formalização inicial do órgão no tratamento dos riscos de integridade, definindo sua posição em relação aos diversos assuntos relacionados às suas atividades. Convirá como guia – em conjunto com ações e exemplos da alta administração – para que seus empregados e colaboradores escolham o caminho da adoção de práticas éticas e legais. Para tanto, é fundamental comunicar efetivamente ao conjunto das partes interessadas a existência e o conteúdo do código de ética e integridade do IFPB. As especificações do *compliance* serão consolidadas em linguagem acessível e objetiva, para que cada um saiba qual é o comportamento legal e ético que lhe cabe no desempenho de suas atividades, utilizando uma dinâmica de perguntas e respostas (FAQ). Considera-se fundamental tratar com clareza todos os assuntos relevantes da agência no programa de integridade, sem dogmas.

Enquanto boas práticas relacionadas ao presente Pilar, destaca-se a constituição formal de Comissão de Ética, a elaboração de Código de Ética e Conduta de fácil acesso aos

empregados, contendo comandos simples e diretos, e devidamente aprovado pela alta gestão que possibilite a aplicação de sanções para aqueles que cometerem violações éticas/legais, independentemente do cargo ou da função ocupada pelo infrator, e promoção de ações de divulgação do Código de Ética e Conduta, em canais internos e externos, a fim de repassar seu conteúdo a todos os servidores e prestadores de serviço terceirizados. As principais medidas a serem tomadas neste quesito estão relacionadas no Quadro 3:

Quadro 3 - Ações de Código de Conduta e Ética

| Ação | Competência | Prazo |
|---|---|--------------|
| Ação 17: Promover treinamentos gerais, específicos para servidores, terceirizados e estagiários sobre Código de Conduta. | Comissão de Ética/ Gestão de Pessoas/ Gestão da Integridade | Continua |
| Ação 18: Divulgar vídeos educativos bimestrais, de curta duração, a serem veiculados na rede interna, sobre temas relacionados ao Código de Conduta. | Comissão de Ética/ Comunicação/ Gestão da Integridade | Continua |
| Ação 19: Realizar, anualmente, pelo menos 2 (dois) eventos (palestras, vídeos, etc.) sobre ética, integridade e valores do IFPB para os servidores, dirigentes e colaboradores. | Comissão de Ética/ Gestão de Pessoas/ Gestão da Integridade | Continua |
| Ação 20: Disponibilizar página sobre integridade no sítio eletrônico do IFPB. | Comunicação/ Gestão da Integridade | 3 meses |
| Ação 21: Disponibilizar o Plano de Integridade nas redes internas e externas da Instituição. | Comunicação/ Gestão da Integridade | 6 meses |
| Ação 22: Encaminhar mensagens eletrônicas aos servidores e dirigentes, destacando partes do Plano e chamando atenção para a importância de conhecer o documento na íntegra. | Comunicação/ Gestão da Integridade | Continua |
| Ação 23: Realizar apresentações do Plano para os servidores e dirigentes. | Gestão de Pessoas/ Gestão da Integridade | Continua |
| Ação 24: Encaminhar mensagens eletrônicas aos servidores e dirigentes, informando sobre a disponibilização da página sobre integridade no site do IFPB, destacando partes da página e chamando atenção para a importância de conhecer o documento na íntegra. | Comunicação/ Gestão da Integridade | Continua |

5.4 Controles internos

Os controles internos são mecanismos que, além de minimizar os riscos operacionais e

de integridade, asseguram que os relatórios e registros contábeis e financeiros reflitam precisamente as atividades e operações da organização. Desse modo, a adoção de controles internos não é um fim em si mesmo. Controles internos devem ser implementados para apoiar a organização no alcance de seus objetivos e, como tal, não podem estar dissociados do conhecimento dos riscos aos quais a organização está sujeita, entre eles os riscos de violações à integridade.

Os mecanismos de controle serão implementados para assegurar que as respostas aos riscos sejam dadas de forma apropriada e tempestiva. É fundamental, portanto, dimensionar os controles internos às reais necessidades do IFPB, tendo em vista que a implantação de controles para riscos de baixo impacto e baixa probabilidade de ocorrência podem tornar a dinâmica organizacional desnecessariamente burocrática e lenta. Os controles internos deverão propiciar, e não impedir, a realização dos objetivos da organização, e podem ser considerados eficientes e eficazes se a alta administração tiver uma segurança razoável de que os objetivos da organização estão sendo alcançados, os relatórios contábeis são preparados de maneira confiáveis e as leis e os regulamentos aplicáveis estão sendo cumpridos (conformidade). Não obstante a relevância das medidas de controle interno, são úteis também as auditorias específicas (*compliance audits*) que, pelo fato de serem externas e independentes, reduzem as chances de serem controladas ou manipuladas pela direção da agência pública.

Desse modo, apontam-se enquanto boas práticas de controles interno, preliminarmente, a existência de área de auditoria interna formalmente estruturada, com competências claramente definidas, que se reporte apenas à instância máxima de governança da organização. Ademais, deverão ser institucionalizadas regras que estabelecem a segregação de funções, de modo a não concentrar o poder decisório em uma única unidade, evitando a concentração de poder, autoridade e responsabilidade nas mãos de um ou de poucos indivíduos. No mesmo sentido, haverá o monitoramento tempestivo dos gastos públicos e a verificação do alinhamento da gestão aos princípios da legalidade, buscando fomentar a boa administração dos recursos públicos e a manutenção de ambientes organizacionais refratários à realização de atos de corrupção, notadamente com foco em ações de natureza preventiva. As principais ações de controle internos a serem implementadas estão dispostas no Quadro 4:

Quadro 4 - Ações de Controle Interno

| Ação | Competência | Prazo |
|--|-------------|----------|
| Ação 25: Promover intervenções de modo a se evitar a | Auditoria/ | Contínua |

| | | |
|---|--|----------|
| concentração de poder, autoridade e responsabilidade nas mãos de um ou de poucos indivíduos. | Gestão da Integridade | |
| Ação 26: Monitorar tempestivamente os gastos públicos e verificar o alinhamento da gestão aos princípios da legalidade e da segregação de funções, buscando fomentar a boa administração dos recursos públicos e a manutenção de ambientes organizacionais refratários à realização de atos de corrupção. | Auditoria/ Gabinete/ Planejamento | Contínua |
| Ação 27: Revisar periodicamente os controles internos, a fim de associá-los aos riscos aos quais a organização está sujeita. | Auditoria/ Comitê GIRC/ Gestão da Integridade | Contínua |
| Ação 28: Monitorar as demandas provenientes dos órgãos de controle, para garantir respostas tempestivas e efetivas. | Gabinete/ Procuradoria Jurídica/ Gestão da Integridade | Contínua |
| Ação 29: Promover ações de capacitação de integridade aos auditores do IFPB. | Auditoria/ Gestão de Pessoas/ Gestão da Integridade | Contínua |
| Ação 30: Focar em ações de natureza preventiva e avaliações prévias de conformidade. | Auditoria/ Gestão da Integridade | Contínua |

5.5 Capacitação e comunicação

Após identificados os riscos, definidos os responsáveis pela implementação do programa de integridade e elaborado o respectivo código de conduta a partir da consolidação das referentes políticas, é de suma importância que tudo isso seja eficientemente comunicado às partes interessadas. Cada funcionário, do Reitor ao empregado terceirizado, deverá entender os objetivos do programa de integridade e o seu papel para garantir o sucesso do programa. Nesse sentido, mais do que apenas conhecer os requerimentos profissionais do programa, é importante gerar uma consciência do comportamento correto sob o aspecto ético e legal. Esse conhecimento/consciência deve ser regularmente aferido para que se possa verificar em que medida a implementação dos padrões de conduta é exitosa. Para que esse objetivo seja alcançado, os treinamentos e cursos de capacitação são ferramentas indispensáveis.

Há diversas maneiras de se conduzir treinamentos e capacitações (presenciais, à distância, através de workshops, consultorias etc.), e é importante que o responsável pelo programa de integridade busque o equilíbrio entre custo e benefício, consideradas as necessidades levantadas internamente pela gestão de riscos da organização. Todos os envolvidos devem ser informados sobre as políticas, os processos e eventuais ações de

remediação à conduta desconforme, por meio de todos os canais disponíveis.

Outrossim, um dos pontos cruciais para se garantir a integridade de uma organização pública é o processo de treinamento dos seus gestores. Além de pessoas com habilidades e qualificações apropriadas para cada função e estruturas adequadas, a organização precisa identificar e preparar adequadamente suas lideranças, que devem ter perfis de formação e qualificação capazes de refletir a complexidade das funções desempenhadas, bem como a diversidade do público a que pretende atender, e estarem absolutamente comprometidas com uma cultura de integridade (CGU, 2015).

O processo de formação e qualificação de pessoal no IFPB será permanente. Lacunas na capacidade gerencial serão prontamente identificadas e sanadas, mediante, por exemplo, mapeamento de competências e capacitação ou, ainda, a substituição do ocupante atual por alguém com características mais adequadas à função. Além disso, a alta administração instituirá mecanismos de avaliação periódica de todos os gestores, de modo a identificar falhas e gargalos que comprometam o desempenho institucional e a integridade.

Treinamentos que aliam elementos teóricos com questões práticas do dia a dia do órgão ou da entidade são necessários para orientar os funcionários sobre qual caminho seguir diante de situações sensíveis. O objetivo desse tipo de treinamento é demonstrar que situações conflitantes são inevitáveis em qualquer atividade e que existem maneiras de se aprender a lidar com elas sem infringir os padrões éticos e legais. O debate franco sobre tais questões aumenta as chances de que os funcionários, ao se depararem com situações e problemas semelhantes no futuro, tomem melhores decisões.

Desse modo, é indispensável para o sucesso do programa de integridade do IFPB o devido planejamento para realização de treinamentos e capacitações relacionadas ao tema - que contará com a participação da instância responsável pelo programa de integridade em sua elaboração, aplicação e/ou contratação dos treinamentos e capacitações -, além da adoção de estratégias para divulgar ostensivamente e periodicamente os valores e padrões de conduta adotados pela organização. O Quadro 5 relaciona a série de ações a serem desenvolvidas para tornar efetivo também este Pilar fundamental do programa:

Quadro 5 - Ações de Capacitação e Comunicação

| Ação | Competência | Prazo |
|--|---|--------------|
| Ação 31: Elaborar o Plano de Capacitação de Integridade do IFPB. | Gestão de Pessoas/ Comitê GIRC/ Gestão da | 12 meses |

| | | |
|---|---|----------|
| | Integridade. | |
| Ação 32: Considerar as atividades relacionadas ao Programa de Integridade na pontuação de servidores em avaliação de desempenho, licença capacitação, afastamento para pós-graduação, processos seletivos internos e outros, segundo critérios a serem especificados pelos órgãos supervisores das carreiras. | Gestão de Pessoas | Contínua |
| Ação 33: Participar, à Diretoria de Comunicação do IFPB, com apoio aos projetos e a atividades do programa de integridade, inclusive no que se refere à divulgação do programa nas mídias digitais do órgão e à gestão contínua das ações de comunicação institucional relacionadas ao Programa. | Gestão da Integridade/ Comunicação | Contínua |
| Ação 34: Promover, necessariamente, capacitação aos novos servidores e empregados sobre ética e integridade no serviço público antes de iniciar suas funções. | Gestão de Pessoas/ Comissão de Ética/ Gestão da Integridade | Contínua |
| Ação 35: O disposto no Código de Conduta deverá constar do conteúdo programático do curso de ambientação para novos servidores do IFPB. | Gestão de Pessoas | Contínua |
| Ação 36: Elaborar e divulgar internamente o manual de boas práticas para os procedimentos referentes a ingresso de servidor no IFPB. | Gestão de Pessoas | 12 meses |
| Ação 37: Criação de e-mail integridade@ifpb.edu.br para comunicação de temas referentes ao programa de integridade. | Comunicação | 3 meses |
| Ação 38: Elaborar e disponibilizar formulário de interesse de mudança de área e otimizar a movimentação interna dos agentes. | Gestão de Pessoas/ Planejamento | 6 meses |

5.6 Canais de denúncia

Constituir e publicar um sistema – que deve incluir mecanismos que permitam anonimato e confidencialidade –, por meio do qual os empregados e agentes do IFPB possam reportar ou buscar orientação sobre potenciais ou reais condutas antiéticas ou ilícitas sem medo de sofrer retaliação, é um dos pressupostos de efetividade do programa de integridade, sendo relevante tanto para possibilitar a denúncia de atos em desconformidade quanto para o esclarecimento de possíveis dúvidas, colaborando para o desenvolvimento e o fortalecimento do ambiente íntegro e para uma boa governança.

A existência e o efetivo funcionamento dos canais de denúncia no IFPB representam, pois, uma oportunidade de detecção e resolução antecipada de problemas. Os canais de comunicação do tipo Ouvidoria fornecem aos empregados e parceiros uma forma de alertar o órgão para potenciais violações ao código de conduta, a outras políticas, ou até mesmo a respeito de condutas inadequadas de funcionários, terceiros ou agentes que agem em seu nome.

O estabelecimento desse tipo de mecanismo, além de ser esperado pelos reguladores, é a principal fonte de identificação de fraudes. Além disso, agentes que estão agindo corretamente precisam dispor de um canal seguro para comunicarem à agência algo de errado que eventualmente ocorra. Para tanto, serão estabelecidos canais adequados para que o fluxo das informações se faça de tal maneira que, por um lado, seja possível uma apuração independente e, por outro, respeitem-se os direitos fundamentais do investigado (o direito à intimidade, à honra, e os direitos de defesa num eventual futuro processo administrativo ou criminal, por exemplo).

O IFPF avaliará, ainda, a necessidade de adotar diferentes meios para o recebimento de denúncias, como telefone, e-mail, internet ou entrega de formulários em papel. É importante também que os canais de denúncia sejam acessíveis a terceiros e ao público externo, para que possam denunciar irregularidades na execução das atividades do órgão. Ademais, será prestado tratamento adequado a todo tipo de manifestação - seja denúncia, reclamação, elogio ou sugestão -, indicando expressamente as garantias de proteção oferecidas aos denunciadores e possibilitando o acompanhamento a contento da apuração do fato. Nesse sentido, o Quadro 6 enumera as ações a serem implementadas no âmbito do IFPB no que tange à disponibilização de canais de denúncia:

Quadro 6 - Ações de Canais de Denúncia

| Ação | Competência | Prazo |
|--|--|--------------|
| Ação 39: Divulgar o E-SIC nos canais eletrônicos do Instituto. | Comunicação/ Ouvidoria/ Gestão da Integridade | 6 meses |
| Ação 40: Implementar na Ouvidoria protocolo de resposta à manifestação recebida no prazo máximo de 30 (trinta) dias, prorrogável de forma justificada uma única vez, por igual período, ou seja, máximo de 60 (sessenta) dias para fornecer a resposta conclusiva. | Ouvidoria | 12 meses |
| Ação 41: Monitorar o nível de satisfação do cidadão por meio de pesquisas, dando publicidade dos resultados obtidos. | Comunicação/ Ouvidoria/ Gestão da Integridade | Continua |
| Ação 42: Criar o Grupo de Tratamento de Denúncias Sensíveis (GTDS) via Portaria. | Gabinete da Reitoria/ Ouvidoria | 6 meses |
| Ação 43: Informar que, por força da Lei nº 12.527/11 (Lei de Acesso à Informação), os órgãos e as entidades públicas devem proteger informações pessoais, restringindo o acesso a quaisquer dados relativos à intimidade, vida privada, honra e imagem, salvo autorização expressa da divulgação dessas informações. | Comunicação/ Ouvidoria | Continua |
| Ação 44: Realizar ações de divulgação dos canais de denúncia. | Comunicação/ Ouvidoria/ | Continua |

| | | |
|--|--|--------------------------------|
| | Gestão da Integridade | |
| Ação 45: Orientar o cidadão para a participação e o controle social das atividades do IFPB, notadamente, no que se refere à prevenção, detecção, punição e remediação de fraudes e atos de corrupção. | Ouvidoria/ Planejamento/ Gestão da Integridade/ Comunicação | Contínua |
| Ação 46: Elaborar cartilha/guia e disseminar entre os agentes públicos: elaborar cartilhas, físicas e/ou eletrônicas (em forma de GIF ou vídeo), orientando os agentes sobre o que é uma denúncia, como construir uma denúncia de modo eficaz e a importância de denunciar com responsabilidade. | Comunicação/ Ouvidoria/ Gestão da Integridade | 12 meses, depois continuamente |

5.7 Investigações internas

Por mais consistentes e adequadas que sejam as medidas preventivas de integridade implantadas por uma instituição, não é possível eliminar completamente a ocorrência de irregularidades, ainda que praticadas de forma isolada por um colaborador eventual ou representante em desacordo com as regras, os princípios e as orientações diretas da organização. Detectadas violações às normas éticas, as medidas adotadas pela organização para investigar e remediar as irregularidades, bem como punir os envolvidos, são essenciais para o sucesso e a credibilidade do programa de integridade.

Por isso, as organizações devem possuir processos internos que permitam investigações para atender prontamente às denúncias de comportamentos ilícitos ou antiéticos. Tais processos devem garantir que os fatos sejam verificados, responsabilidades identificadas e, caso necessário, definir as sanções e ações corretivas mais apropriadas e consistentes a serem aplicadas, não importando o nível hierárquico do agente, gerente ou funcionário que as deu causa.

Portanto, o IFPB precisa planejar antecipadamente o que será feito no caso da ocorrência de uma violação ao programa de integridade, às normas legais ou regulamentares. Ou seja, estabelecer quem investiga, o que, quando e em que extensão. Como os procedimentos serão documentados e quem será informado dos resultados dessa investigação? Uma investigação é um exercício de averiguação de fatos. Deve determinar, de forma clara e com credibilidade, o que aconteceu em relação a um fato/problema – se, na realidade, houve uma conduta desconforme, quais foram as circunstâncias e quem estava envolvido. Uma investigação eficaz protege os interesses das partes interessadas por meio da prevenção e/ou detecção de condutas ilícitas e antiéticas, além de identificar necessidades de melhoria das

operações internas - inclusive o possível aprimoramento do programa de integridade -, a fim de evitar a reincidência das falhas. Ademais, demonstra o compromisso do IFPB em fazer o correto e sancionar aqueles que não compartilham dos mesmos compromissos éticos e legais.

Os desvios em relação às normas de integridade serão tratados de forma tempestiva e coerente. Dependendo da gravidade do desvio, a gestão poderá tomar diferentes ações, mas os padrões que regem o programa de integridade serão observados.

Para tanto, o IFPB instituirá unidade de correição (corregedoria), cuja função precípua seja a apuração de irregularidades praticadas por agentes públicos para aplicação de possíveis sanções. Além disso, os responsáveis pela aplicação de sanções, seja a agentes públicos, seja a pessoas jurídicas, serão devidamente capacitados para exercer essa função em específico, o que pressupõe a participação das pessoas que compõem a corregedoria nos eventos promovidos pela Instância de Integridade. Outrossim, as execuções de ações de investigações internas estarão registradas e seus resultados consolidados em relatórios a serem disponibilizados eletronicamente. O Quadro 7 lista as ações a serem implementadas neste sentido:

Quadro 7 - Ações de Investigações Internas

| Ação | Competência | Prazo |
|---|---|--------------|
| Ação 47: Planejar o processo de transformação da COPSPAD/IFPB em Corregedoria do órgão. | Gabinete da Reitoria/ COPSPAD/ Planejamento | 24 meses |
| Ação 48: Incluir eventos de capacitação destinados exclusivamente a COPSPAD no Plano de Integridade ou Plano Anual de Capacitações. | Gestão de Pessoas/ Gestão da Integridade | 12 meses |

5.8 Due diligence

Quanto mais complexa e extensa a natureza da atividade desenvolvida pelo IFPB, maior deverá ser a rede de fornecedores, prestadores de serviços e agentes intermediários contratados para representá-lo em diferentes situações. Consequentemente, aumenta, também, o risco de que algum desses contratados se envolva em situações ilegais ou antiéticas, podendo gerar danos à imagem da organização ou até mesmo sua responsabilização por tais atos.

Nesse contexto, a organização deve adotar verificações prévias (*due diligence*) à contratação e medidas visando a supervisão de terceiros contratados, principalmente em

situações de elevado perfil de risco à integridade (como a licitação de obras públicas, por exemplo). Essas medidas devem possibilitar a reunião de informações sobre a empresa que pretende ser contratada, bem como sobre seus representantes, incluindo sócios e administradores, de modo a certificar-se de que não há situações impeditivas à contratação, bem como a determinar o grau de risco do contrato para realizar a supervisão adequada.

O IFPB verificará a possibilidade de inserir em seus contratos cláusulas que exijam comprometimento com a integridade nas relações contratuais e com as orientações e políticas da contratante, inclusive com a previsão de aplicação do seu programa de integridade, principalmente no que tange à vedação de práticas de fraude e corrupção.

A *due diligence* será baseada no risco, o que significa que nem todos os terceiros exigem o mesmo nível de detalhamento de verificação prévia. Ao assumir uma abordagem baseada no risco, o IFPB classificará seus parceiros de negócios com base em fatores individualizados para definir o tipo de análise a ser realizada, dependendo de onde recai sua análise de risco. Se o processo de *due diligence* for mais complexo do que o necessário, haverá dificuldades em executá-lo. Vale ressaltar a importância do registro da documentação referente aos procedimentos de *due diligence* já realizados, visto que interessa, ao órgão, a demonstração às partes interessadas de que seu programa de integridade é efetivo, como forma de fortalecimento da reputação e posicionamento perante os parceiros e colaboradores. O Quadro 8 sintetiza ações a serem desenvolvidas para tanto, vejamos:

Quadro 8 - Ações de Due Diligence

| Ação | Competência | Prazo |
|---|---|---------------------------|
| Ação 49: Inserir, nos contratos administrativos firmados pelo IFPB, cláusulas anticorrupção que exijam que os terceiros observem as políticas, os procedimentos e os valores da instituição (compromisso com a ética e a adoção de medidas de integridade – integridade de terceiros), concedendo a prerrogativa de realizar-se auditoria em todos os elementos do contrato e o direito de rescindi-lo caso a contratada pratique atos lesivos à administração pública, nacional ou estrangeira, e eventuais indenizações em casos de quebra contratual. Inclui-se, nesse contexto, a inserção de cláusula de vedação à prática de nepotismo. | Gabinete da Reitoria/ Planejamento/ Procuradoria Jurídica | 6 meses |
| Ação 50: Solicitar que os terceiros contratados declarem expressamente estar cientes da existência do Código de Ética ou Conduta da organização. | Gabinete da Reitoria/ Planejamento | 12 meses, depois contínua |
| Ação 51: Elaborar cartilha destinada aos fornecedores contendo, dentre outras informações e orientações relevantes, as normas éticas que regem a conduta dos agentes da instituição, as penalidades cabíveis em caso de violação de normas éticas e os canais. | Comunicação/ Comissão de Ética/ Gestão da Integridade | 12 meses |
| Ação 52: Verificar a existência de programas de integridade | Gabinete da | Contínua |

| | | |
|--|--|----------|
| implementados nos terceiros contratados, nos termos do Decreto nº 8.420/15, a fim de mitigar os riscos de corrupção e fraude contra a administração pública. | Reitoria/ Planejamento/ Gestão da Integridade | |
| Ação 53: Estabelecer processo formalizado de <i>due diligence</i> , adotando verificações prévias à contratação (<i>due diligence</i> pré-contratação) e medidas visando a supervisão de terceiros contratados (<i>due diligence</i> pós-contratação), principalmente em situações de elevado perfil de risco. Salienta-se que essas medidas devem possibilitar ao IFPB reunir informações sobre a empresa que pretende ser contratada, bem como sobre seus representantes, incluindo sócios e administradores, de modo a certificar-se de que não há situações impeditivas à contratação, além de determinar o grau de risco do contrato para realizar a supervisão adequada. | Gabinete da Reitoria/ Planejamento/ Gestão da Integridade | 24 meses |
| Ação 54: Recomendar a implantação do Programa de Integridade nas empresas que contratarem com o órgão. | Gabinete da Reitoria/ Planejamento | Continua |
| Ação 55: Estabelecer e divulgar regras claras e procedimentos no que diz respeito à integridade nas interações público-privadas e no relacionamento de agentes públicos com interessados, pessoas e instituições privadas. | Gabinete da Reitoria / Planejamento/ Gestão da Integridade | 12 meses |

5.9 Avaliação e monitoramento

Com o passar do tempo, os objetivos organizacionais podem mudar, novos riscos podem surgir, controles que se mostravam eficazes podem tornar-se obsoletos e políticas e procedimentos podem perder a eficácia ou deixar de ser executados da forma como foram desenvolvidos, colocando em risco a efetividade do programa de integridade. Por isso, o programa de integridade do IFPB será constantemente monitorado para verificar se os instrumentos, os processos e as estruturas estão cumprindo seus objetivos e permanecem eficazes.

Para assegurar que o programa de integridade está caminhando na direção correta, é necessário implementar um processo de avaliação e monitoramento constante, bem como realizar auditorias periódicas que visam identificar se os nove pilares estão funcionando conforme planejado, se os efeitos esperados de conscientização dos colaboradores estão se materializando no âmbito organizacional e se os riscos identificados previamente estão sendo controlados como previsto.

Nesse contexto, monitorar significa avaliar, certificar e revisar a estrutura do programa de integridade para saber se estão sendo efetivos ou não na promoção, da integridade e da transparência, e na redução do risco de atitudes que violem os padrões de integridade formalmente estabelecidos pelo IFPB. O objetivo do monitoramento é acompanhar a evolução

da qualidade do programa ao longo do tempo, buscando assegurar que ele esteja em efetivo funcionamento. Envolve a avaliação sobre a adequação e o funcionamento das políticas e procedimentos instituídos para prevenção, detecção e combate à ocorrência de atos lesivos e considera a eficácia coletiva de todos os componentes do programa de integridade.

O monitoramento contínuo do programa será feito mediante a coleta e análise de informações de diversas fontes, tais como: supervisão realizada pelos gestores; entrevistas com funcionários, clientes e parceiros; observação de tendências nas reclamações recebidas; implementação de mecanismos de controle social; mapeamento das violações de integridade; devida consideração das informações obtidas nos canais de denúncia, entre outras. Além disso, a organização submeterá suas políticas e seus procedimentos de integridade a um processo de avaliação independente – a exemplo da avaliação desenvolvida pela auditoria interna, externa e demais órgãos de controle –, a fim de assegurar que as medidas estabelecidas estejam em efetivo funcionamento e apresentando os resultados desejados. Caso sejam identificadas deficiências no programa de integridade, os responsáveis providenciarão as correções e melhorias necessárias para evitar a repetição dos problemas e tornar os controles e as políticas mais efetivos.

Para tanto, é imprescindível, para o êxito da política, a constituição formal da instância de integridade do IFPB - responsável exclusivamente pelo programa de integridade, composta por servidores dedicados exclusivamente às atividades relacionadas ao programa e dotados de garantias expressas que possibilitem o exercício das suas atribuições com independência e autoridade - com prerrogativa de se reportar diretamente ao nível hierárquico mais elevado do órgão. A instância de integridade deverá registrar, ainda, a execução periódica de ações de monitoramento do Programa de Integridade, a fim de adequar seus instrumentos a novos cenários e atores de forma a reforçar a resiliência da organização a atos de corrupção. O Quadro 9 dispõe das medidas a serem implementadas quanto à avaliação e ao monitoramento do programa:

Quadro 9 - Ações de Avaliação e Monitoramento

| Ação | Competência | Prazo |
|--|----------------------|--------------|
| Ação 56: Designar unidade responsável pela estruturação e implementação do Programa de Integridade dotada de autonomia, independência, imparcialidade e recursos materiais/humanos necessários ao desempenho de suas competências, com acesso às demais unidades e ao mais alto nível hierárquico do órgão ou da entidade. | Gabinete da Reitoria | 3 meses |
| Ação 57: Designar formalmente servidor com dedicação exclusiva à função de gerenciar a implantação, o monitoramento e a | Gabinete da Reitoria | 3 meses |

| | | |
|--|--|----------|
| supervisão do Programa de Integridade e atuar como interlocutor e principal promotor do programa, interligando as áreas que devem agir em conjunto para colocar em prática as medidas para a promoção da cultura ética e para o tratamento dos riscos à integridade identificados, prestando consultoria sobre o tema e disseminando a cultura de prevenção e combate à corrupção. | | |
| Ação 58: Indicar formalmente servidores em cada unidade do órgão para atuar de forma permanente nas ações do Programa de Integridade do IFPB, representando suas unidades nas discussões, decisões e no apoio à implementação e à evolução do Programa (agentes de integridade); | Diretores Gerais/ Gabinete da Reitoria | 6 meses |
| Ação 59: Avaliar permanentemente a execução do Programa de Integridade a fim de que se verifique sua efetividade, se os riscos estão sendo mitigados conforme planejado, além de possibilitar a identificação de novos riscos e responder tempestivamente através de correções e aperfeiçoamentos ao programa. | Gestão da Integridade | Contínua |
| Ação 60: Monitorar, mensalmente, a evolução do programa e levar informações para a alta administração e para as instâncias de governança do IFPB. | Gestão da Integridade | Contínua |
| Ação 61: Revisar e atualizar o presente Plano de Integridade com vistas à elaboração da proposta do Segundo Plano de Integridade até o final de dezembro de 2021. | Gestão da Integridade/ Comitê GIRC | Contínua |

REFERÊNCIAS

BARRETO, Rodrigo Tavares de Souza; VIEIRA, James Batista. **Governança, Gestão de**

Riscos e Integridade no Setor Público. Brasília: ENAP, 2019.

BRASIL. Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1 de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Decreto/D8420.htm. Acesso em: 10 jun. 2018.

BRASIL. Decreto nº 3.678, de 30 de novembro de 2000. Promulga a Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais, concluída em Paris, em 17 de dezembro de 1997. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3678.htm. Acesso em: 22 out. 2018.

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. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/D9203.htm. Acesso em 20 out. 2018.

BRASIL. Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013. Dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego; e revoga dispositivos da Lei nº 9.986, de 18 de julho de 2000, e das Medidas Provisórias nº 2.216-37, de 31 de agosto de 2001, e 2.225-45, de 4 de setembro de 2001. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12813.htm. Acesso em: 22 out. 2018.

BRASIL. Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992. Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8429.htm. Acesso em: 22 out. 2018.

BRASIL. Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8666cons.htm. Acesso em: 22 out. 2018.

BRASIL. Lei nº 9.613, de 3 de março de 1998. Dispõe sobre os crimes de "lavagem" ou ocultação de bens, direitos e valores; a prevenção da utilização do sistema financeiro para os

ilícitos previstos nesta Lei; cria o Conselho de Controle de Atividades Financeiras - COAF, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9613.htm. Acesso em: 22 out. 2018.

BRASIL. Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em: 31 out. 2018.

CADE. Conselho Administrativo de Defesa Econômica. **Guia Programas de Compliance**. Disponível em: http://www.cade.gov.br/aceso-a-informacao/publicacoes-institucionais/guias_do_Cade/guia-compliance-versao-oficial.pdf. Acesso em: 3 dez. 2018.

CGU. Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União / Instituto ETHOS. **A responsabilidade social das empresas no combate à corrupção**. Brasília: CGU, jun. 2009.

CGU. Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União. **Guia de Integridade Pública**. Brasília: CGU, 2015.

CGU. Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União. **Guia de Implementação de Programas de Integridade nas Empresas Estatais**. Brasília: CGU, 2015a.

CGU. Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União. **Manual para implementação de programas de integridade**. Brasília: CGU, 2017.

CGU. Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União. **Manual Prático de Avaliação de Programa de Integridade em PAR**. Brasília: CGU, 2018.

CGU. Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União. **Metodologia de Gestão de Riscos**. Brasília: CGU, 2018a.

CGU. Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União. **Plano de Integridade da CGU**. Brasília: CGU, 2018b.

COMMITTEE OF SPONSORING ORGANIZATIONS OF THE TREADWAY COMMISSION – COSO. **Enterprise Risk Management – Integrated Framework**. COSO, 2013.

DISTRITO FEDERAL. Lei distrital nº 6.112, de 2 de fevereiro de 2018, do Distrito Federal.

Dispõe sobre a obrigatoriedade da implantação do Programa de Integridade nas empresas que contratarem com a Administração Pública do Distrito Federal, em todas esferas de Poder, e dá outras providências. **Diário Oficial [do] Distrito Federal**, Brasília, DF. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=356400>. Acesso em: 23 out. 2018.

ESPÍRITO SANTO. Lei nº 10.793, de 22 de dezembro de 2017, do Espírito Santo. Institui o Código de Conduta e Integridade a ser observado pelos fornecedores de bens e prestadores de serviços ao Estado do Espírito Santo. **Diário Oficial [da] do Espírito Santo**, Vitória, ES. Disponível em: <https://secont.es.gov.br/Media/secont/Legisla%C3%A7%C3%B5es/Lei%2010.793%20de%2021%20de%20dezembro%20de%202017.pdf>. Acesso em: 23 out. 2018.

FEBRABAN. Federação Brasileira de Bancos. **Guia: boas práticas de compliance**. Edição revista e atualizada, 2018.

FUKUYAMA, Francis. **What is Governance? CGD Working Paper**. 314. Washington: Center For Global Development, 2013.

GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a excelência na prática**. 1. Ed. São Paulo, 2014.

GIOVANINI, Wagner. Programas de compliance e anticorrupção: importância e elementos essenciais. In: MUNHÓS, Jorge; QUEIROZ, Ronaldo Pinheiro de. (Org.). **Lei anticorrupção e temas de compliance**. 2. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2016, p. 457-474.

GONSALES, Alessandra; ESLAR, Karine Dias. Como avaliar a efetividade de um programa de compliance. In: MUNHÓS, Jorge; QUEIROZ, Ronaldo Pinheiro de. (Org.). **Lei anticorrupção e temas de compliance**. 2. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2016, p. 493-508.

GRECO FILHO, Vicente; RASSI, João Daniel. **O combate à corrupção e comentários à lei de responsabilidade de pessoas jurídicas**. São Paulo: Saraiva, 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO E ÉTICA EMPRESARIA - IBDEE. **Código de Compliance Corporativo: Guia de melhores práticas de compliance no âmbito empresarial**. 2017. Disponível em: Acesso em: 3 set. 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA – IBGC. **Código das melhores práticas de governança corporativa**. 5. ed. IBGC, 2015.

IFAC – International Federation of Accounts. **Governance in the Public Sector: A Governing Body Perspective**. International Public Sector Study. Study 13. New York: IFAC, 2001.

ISO. International Organization for Standardization. **ISO 19600:2014 - Compliance management systems — Guidelines**. Genève: ISO, 2014.

ISO. International Organization for Standardization. **ISO 31000:2009 – Risk assessment systems — Guidelines**. Genève: ISO, 2019.

LEC COMPLIANCE. **Os pilares do programa de compliance**. LEC: E-book, 2017.

MELO, Valdir. **Programas de conformidade e a busca de integridade em organizações**. Brasília: IPEA, 2019. 46p. (Texto para discussão, n. 2475).

OECD. Organization for Economic Co-operation and Development. **Convenção sobre o combate da corrupção de funcionários públicos estrangeiros em transações comerciais**. 1999. Disponível em: <http://www.egu.gov.br/ocde/> Acesso em: 10 jun. 2018.

OECD. Organization for Economic Co-operation and Development. **Integridade Pública – Recomendação do Conselho da OCDE sobre Integridade Pública**. Disponível em: <www.oecd.org/gov/ethics>.

OPEN COMPLIANCE & ETHICS GROUP (OCEG). **GRC capability model – version 3.0 (Red Book)**. Scottsdale: OCEG, 2015.

RIO DE JANEIRO (Estado). Lei estadual nº 7.753, de 17 de outubro de 2017, do Estado do Rio de Janeiro. Dispõe sobre a instituição do programa de integridade nas empresas que contratarem com a Administração Pública do Estado do Rio de Janeiro e dá outras providências. **Diário Oficial [do] Estado do Rio de Janeiro**, Rio de Janeiro, RJ. Disponível em: <https://gov-rj.jusbrasil.com.br/legislacao/511266335/lei-7753-17-rio-de-janeiro-rj>. Acesso em: 23 out. 2018.

ROSSETTI, José Pascoal; ANDRADE, Adriana. **Governança Corporativa: Fundamentos, Desenvolvimento e Tendências**. São Paulo: Atlas Gen, 2016.

TCU. Tribunal de Contas da União. **Referencial básico de governança: aplicável a órgãos e entidades da Administração Pública**. Brasília: TCU, 2014.

UNESCAP. **What is good governance?** 2013. Disponível em:
www.unescap.org/sites/default/files/goodgovernance.pdf. Acesso em 14 jun. 2018.
3 (4). pp. 305-360. 1976.

VERÍSSIMO, Carla. **Compliance**: incentivo à adoção de medidas anticorrupção. São Paulo: Saraiva, 2017.