

Portaria do(a) Reitor(a) N° 957, de 22 de março de 2023

O Reitor do INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SANTA CATARINA, no uso da competência que lhe confere a Lei n° 11.892/2008 e o Decreto de 9 de agosto de 2021, publicado no Diário Oficial da União de 10 de agosto de 2021, edição 150, seção 2, Página 1,

Considerando o pedido da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional;  
Considerando a Instrução Normativa Conjunta do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Controladoria-Geral da União n° 01 de 10/05/2016, que dispõe sobre controles internos, gestão de riscos e governança no âmbito do Poder Executivo Federal;  
Considerando o Decreto n° 9.203 de 22/11/2017, que dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;  
Considerando o Decreto n° 10.756 de 27 de julho de 2021, que instituiu o Sistema de Integridade Pública do Poder Executivo Federal;  
Considerando o objetivo estratégico P9 – Consolidar a Governança Institucional, constante no planejamento estratégico institucional do Plano de Desenvolvimento Institucional 2020-2024;  
Considerando reunião do Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles da Gestão (CGIRC) realizada no dia 9 de março de 2023,

**RESOLVE:**

Art. 1º Aprovar o Plano de Integridade Pública Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina, em anexo, para o biênio 2023 – 2024.

Art. 2º Determinar que os responsáveis pelos riscos à integridade descritos no Quadro I do Anexo adotem as medidas de controle previstas com objetivo de mitigação.

Art. 3º Esta resolução entra em vigor no dia 02 de abril de 2023.

MAURICIO GARIBA JUNIOR  
ANDREA MARTINS ANDUJAR  
Autenticado Digitalmente

# Plano de Integridade do IFSC



**INSTITUTO  
FEDERAL**  
Santa Catarina



Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina

**Reitor**

Maurício Gariba Júnior

**Diretora Executiva**

Andréa Martins Andujar

**Pró-Reitor de Ensino**

Adriano Larentes da Silva

**Pró-Reitor de Pesquisa, Pós-graduação e Inovação**

Flavia Maia Moreira

**Pró-Reitor de Extensão e Relações Externas**

Valter Vander de Oliveira

**Pró-Reitora de Administração**

Aloisio da Silva Junior

**Pró-Reitor de Desenvolvimento Institucional**

**Unidade de Gestão da Integridade**

Jesue Graciliano da Silva



# Sumário

Sumário	2
Apresentação	3
1. Informações sobre a instituição	5
2. Principais Riscos à Integridade	17
3. Monitoramento e atualização periódica	24
4. Referências	25
Anexos	26



# Apresentação

No ano de 2017 foi publicado o Decreto 9203/2017 que criou a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Em seu Art. 19 ficou definido que os órgãos e as entidades da administração direta, autárquica e fundacional instituirão programa de integridade, 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, estruturado nos seguintes eixos: comprometimento e apoio da alta administração; existência de unidade responsável pela implementação no órgão ou na entidade; análise, avaliação e gestão dos riscos associados ao tema da integridade; e monitoramento contínuo dos atributos do programa de integridade.

O Decreto 10.756/2021 instituiu o Sistema de Integridade Pública do Poder Executivo Federal (SIPEF) e exigiu que as instituições elaborem o Plano de Integridade com o objetivo de organizar as medidas de integridade a serem adotadas em determinado período de tempo.

A Controladoria-Geral da União (CGU) por meio da Portaria nº 57/2019 (alterando a Portaria nº 1.089/2018) estabeleceu procedimentos para estruturação, execução e monitoramento de programas de integridade em órgãos e entidades do Governo Federal.

A regulamentação define diretrizes, etapas e prazos para que os órgãos federais criem os próprios programas, com mecanismos para prevenir, detectar, remediar e punir fraudes e atos de corrupção.

São procedimentos obrigatórios para estruturar, executar e monitorar o programa de integridade:

- Designação da Unidade de Gestão da Integridade
- Elaboração e Aprovação do Plano de Integridade
- Execução e Monitoramento do Plano de Integridade

Os planos de integridade são obrigatórios e devem ser submetidos ao Painel de Integridade Pública.



Devem conter características da organização, riscos à integridade, medidas de tratamento desses riscos, seus responsáveis e prazos com foco principal em:

- Promoção da ética e de regras de conduta
- Promoção da transparência ativa e do acesso à informação
- Tratamento de conflitos de interesse e nepotismo
- Tratamento de denúncias
- Funcionamento do controle interno
- Implementação de procedimentos de responsabilização

No IFSC, o Conselho Superior aprovou a Política de Governança, Integridade, Riscos e Controles Internos da Gestão (PGIRC) por meio da Resolução nº 08/2021. Da mesma forma foi aprovado *ad referendum* a 1ª edição do Plano de Integridade.

Nesta 2ª edição do Plano de Integridade do IFSC tem-se como objetivos: atualização da estrutura de gestão da integridade da instituição; prestação de contas das medidas de tratamento propostas na 1ª edição do plano; definição do que permanece como risco à integridade e medidas de tratamento propostas para o próximo ciclo

O Plano tem por objetivo ser uma ferramenta preventiva para a identificação e avaliação de comportamentos que ameacem o interesse público, com o objetivo de desenvolver e implementar medidas e controles para reduzir ou eliminar a ocorrência desses comportamentos.

Também é essencial para que o IFSC atue de forma ética, transparente e responsável, promovendo uma cultura de integridade e prevenindo a ocorrência de irregularidades e práticas ilegais.

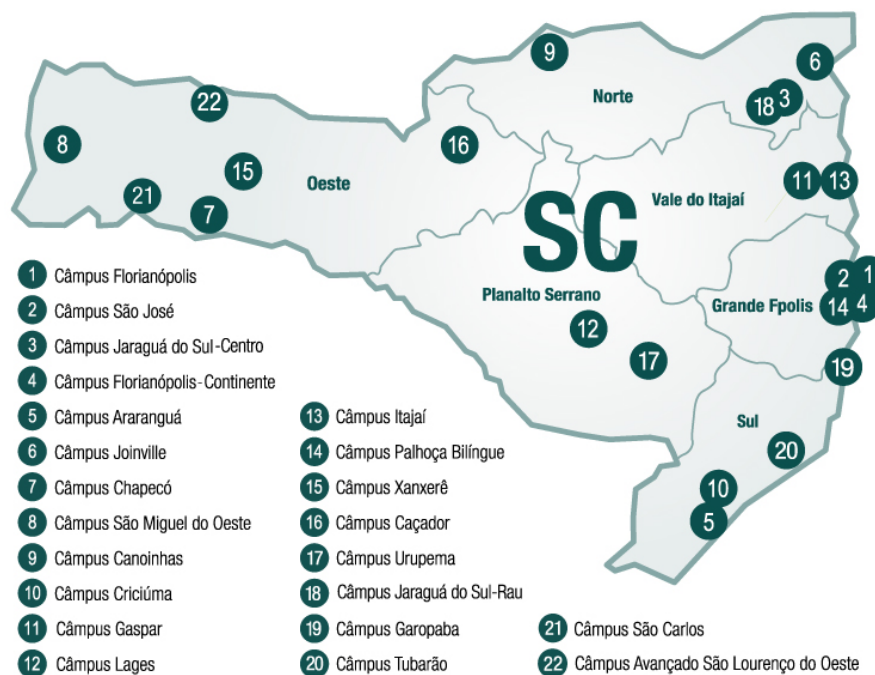


# 1. Informações sobre a instituição

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina (IFSC) é uma das instituições que compõem a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (Rede Federal EPCT). É uma instituição pública que tem por finalidade ofertar formação e qualificação em diversas áreas, nos vários níveis e modalidades de ensino, bem como realizar pesquisa e extensão.

É uma autarquia vinculada ao Ministério da Educação (MEC), por meio da Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (Setec), e é composta por vinte e um câmpus, um câmpus avançado e um polo de inovação<sup>1</sup>, além da reitoria, localizada em Florianópolis.

Figura 1 - Distribuição Geográfica dos Câmpus



Fonte: Site do IFSC

Acesse os sites dos câmpus e conheça um pouco mais sobre cada um deles:

<sup>1</sup> O [Polo de Inovação Embrapii - IFSC](#) está instalado no Câmpus Florianópolis. Constitui-se em um polo de pesquisa e inovação em Sistemas Inteligentes de Energia, vinculado à Empresa Brasileira de Pesquisa e Inovação Industrial (Embrapii), concebido com o intuito de intensificar as atividades de pesquisa aplicada, desenvolvimento tecnológico e inovação, em articulação com o setor produtivo.



Figura 2- Fachada do câmpus Palhoça-Bilíngue

No Sul: [Araranguá](#), [Criciúma](#), [Garopaba](#) e [Tubarão](#)

No Vale do Itajaí: [Gaspar](#) e [Itajaí](#)

Na Grande Florianópolis: [Florianópolis](#), [Florianópolis-Continente](#), [Palhoça Bilíngue](#) e [São José](#)

No Oeste: [Caçador](#), [Chapecó](#), [São Carlos](#), [São Lourenço do Oeste](#), [São Miguel do Oeste](#) e [Xanxerê](#)

No Planalto Serrano: [Lages](#) e [Urupema](#)

No Norte: [Canoinhas](#), [Jaraguá do Sul - Centro e Rau](#) e [Joinville](#)





## 1.1 Principais competências e serviços prestados

As finalidades e características dos Institutos Federais estão expressas de forma detalhada no artigo 6º de sua Lei de Criação, [Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008](#):

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 infra-estrutura física, os quadros de pessoal e os recursos de gestão;

IV - orientar sua oferta formativa em benefício da consolidação e fortalecimento dos arranjos produtivos, sociais e culturais locais, identificados com base no mapeamento das potencialidades de desenvolvimento socioeconômico e cultural no âmbito de atuação do Instituto Federal;

V - constituir-se em centro de excelência na oferta do ensino de ciências, em geral, e de ciências aplicadas, em particular, estimulando o desenvolvimento de espírito crítico, voltado à investigação empírica;

VI - qualificar-se como centro de referência no apoio à oferta do ensino de ciências nas instituições públicas de ensino, oferecendo capacitação técnica e atualização pedagógica aos docentes das redes públicas de ensino;

VII - desenvolver programas de extensão 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.

Já o detalhamento dos serviços prestados aos cidadãos estão expressos na [Carta de Serviços ao Usuário do IFSC](#). Além dos serviços prestados, os cidadãos podem verificar como acessar e obter esses serviços, bem como os compromissos assumidos pela instituição com os padrões de atendimento estabelecidos.



## 1.2 Estrutura Organizacional

O IFSC é caracterizado por uma estrutura organizacional administrativa e didático-pedagógica independentes. Essa estrutura é conjugada sob a forma de Sistema, buscando a integração e o padrão nas ações de planejar e executar.

A Estrutura Organizacional começa a ser desenhada na [Lei de Criação, nos artigos 9º, 10 e 11](#), onde diz que o IFSC é organizado em estrutura multicâmpus, com proposta orçamentária anual identificada para cada câmpus e a reitoria, exceto no que diz respeito a pessoal, encargos sociais e benefícios aos servidores.

Também diz que o IFSC terá como órgãos superiores o Colégio de Dirigentes e o Conselho Superior, como órgão executivo a reitoria, composta por 1 (um) Reitor e 5 (cinco) Pró-Reitores.

Essa estrutura vem sendo detalhada nos documentos norteadores institucionais.

- [Estatuto do IFSC](#): dentre outros, dispõe sobre a estrutura, as competências e as normas de funcionamento do Colégio de Dirigentes - CODIR e do Conselho Superior - CONSUP. Apresenta também, a estrutura organizacional básica da reitoria.
- [Regimento Geral do IFSC](#): dispõe sobre a estrutura, as competências e as normas de funcionamento do Colégio de Dirigentes, do Conselho Superior, do Colegiado de Ensino, Pesquisa e Extensão - CEPE e do Colegiado de Desenvolvimento de Pessoas - CDP. Apresenta também a estrutura organizacional da reitoria, detalhada até os níveis de diretoria e departamentos, a estrutura básica dos câmpus e das principais comissões institucionais.
- [Regimentos Internos dos Câmpus](#): dentre outros, dispõe sobre a estrutura, as competências e as normas de funcionamento do Colegiado do Câmpus, bem como a estrutura organizacional detalhada.

## 1.3 Setor de atuação e interface com a sociedade

Com suas finalidades e objetivos definidos na Lei nº 11.892/2008, o IFSC atua na oferta de educação profissional, científica e tecnológica, oferecendo cursos nos mais diversos níveis: qualificação profissional, educação de jovens e adultos, cursos técnicos, superiores e de pós-graduação.

A educação profissional e tecnológica caracteriza-se por estar voltada ao exercício de profissões, ou seja, dirige-se para o mundo do trabalho e para a vida em sociedade. Por isso, é necessária diversidade de oferta, com cursos de qualificação, habilitação técnica e tecnológica, e de pós-graduação. A partir daí, almeja-se que o público da educação profissional e tecnológica faça o



aproveitamento contínuo e articulado dos estudos, e que haja convergência entre o direito à educação e o direito ao trabalho.

A oferta educativa do IFSC organiza-se em itinerários formativos verticalizados desde os cursos de qualificação profissional de curta duração - mais conhecidos internamente como “cursos Formação Inicial e Continuada (FIC) - até os cursos de pós-graduação, passando pelos cursos técnicos de nível médio, que representam a maioria das matrículas e para os quais deve-se reservar no mínimo 50% do total de vagas, conforme a Lei nº 11.892/2008, da criação dos Institutos Federais.

Os cursos técnicos são oferecidos de três formas: integrados, para quem deseja cursar o Ensino Médio e aprender uma profissão ao mesmo tempo; concomitantes: para quem faz o Ensino Médio em outra escola e quer estudar em um curso técnico do IFSC; e subsequentes: para quem já terminou o Ensino Médio e quer uma rápida inserção profissional ou se desenvolver em sua área de atuação profissional. Parte dos cursos técnicos integrados e concomitantes é oferecida no âmbito do Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos (Proeja), ao qual também estão ligados cursos de formação inicial integrados ou concomitantes aos níveis fundamental e médio.

Quanto aos cursos superiores, têm-se os de tecnologia, que são graduações focadas em demandas específicas do mundo do trabalho; os bacharelados, cursos de graduação mais generalistas ou abrangentes; as licenciaturas, que habilitam o aluno a exercer a docência na educação básica; e, em nível de pós-graduação, as especializações (lato sensu), em boa parte também voltadas à formação de formadores, e os mestrados profissionais (stricto sensu), que promovem a pesquisa aplicada mais diretamente às demandas da sociedade.

Além disso, dentro da política institucional de ensino de línguas, o IFSC ainda oferece cursos FIC de idiomas estrangeiros e de português para estrangeiros.

O estudante matriculado em quaisquer desses tipos de curso pode realizar também pesquisa, caracterizada como pesquisa científica e tecnológica, aliada às necessidades da sociedade. Para isso, é necessária a articulação com instituições de fomento e com o setor produtivo, visando ao desenvolvimento regional e ao fortalecimento do campo científico e tecnológico do país. A pesquisa é concebida ainda como princípio educativo, com a intenção de que os estudantes voltem-se à investigação, geração e adaptação de soluções técnicas e tecnológicas em atendimento às necessidades da comunidade.

Para estar efetivamente presente na sociedade, é preciso desenvolver atividades de extensão, por meio de programas, projetos, cursos, eventos e produtos de extensão; é quando o IFSC expande sua atuação para fora de seus prédios, chega à comunidade e realiza divulgação científica e tecnológica. A intenção aqui é dar significado aos conteúdos da sala de aula e questionar as certezas da ciência, promovendo avanços no entorno de seus câmpus. As



empresas, indústrias, governos, empreendedores, autônomos e outros públicos também podem demandar atividades extensionistas ao IFSC. O diálogo entre instituto de ciência e tecnologia, sociedade civil organizada e empresariado é uma excelente forma de promoção do desenvolvimento educacional integral.

## 1.4 Missão, Visão, Valores institucionais e diretrizes do Planejamento Estratégico

As declarações de Missão, Visão e Valores são três dos elementos que constituem a identidade de uma instituição:

**Missão:** Promover a inclusão e formar cidadãos, por meio da educação profissional, científica e tecnológica, gerando, difundindo e aplicando conhecimento e inovação, contribuindo para o desenvolvimento socioeconômico e cultural.

**Visão:** Ser instituição de excelência na educação profissional, científica e tecnológica, fundamentada na gestão participativa e na indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.

**Valores:** Compromisso Social, pautado pelo reconhecimento às diferenças históricas, econômicas, culturais e sociais; Democracia, pautada pelos princípios de liberdade, participação, corresponsabilidade e respeito à coletividade; Equidade, pautada pelos princípios de justiça e igualdade nas relações sociais e nos processos de gestão; Ética, pautada por princípios de transparência, justiça social, solidariedade e responsabilidade com o bem público; Inovação, pautada em práticas que estimulem ações criativas e proporcionem soluções diferenciadas à sociedade; Qualidade, pautada na entrega de valor público, oferecendo respostas efetivas às necessidades de alunos e sociedade; respeito, pautado pela importância do diálogo no desenvolvimento das relações interpessoais e sustentabilidade, pautada pela responsabilidade ambiental, social e econômica.

No IFSC elas também integram o Mapa Estratégico, que sintetiza e representa de forma visual o resultado do desenvolvimento da estratégia da instituição para o período 2020-2024. O processo completo de construção coletiva é apresentado no [Capítulo 6 - Planejamento Estratégico Institucional](#), que faz parte do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2020-2024.

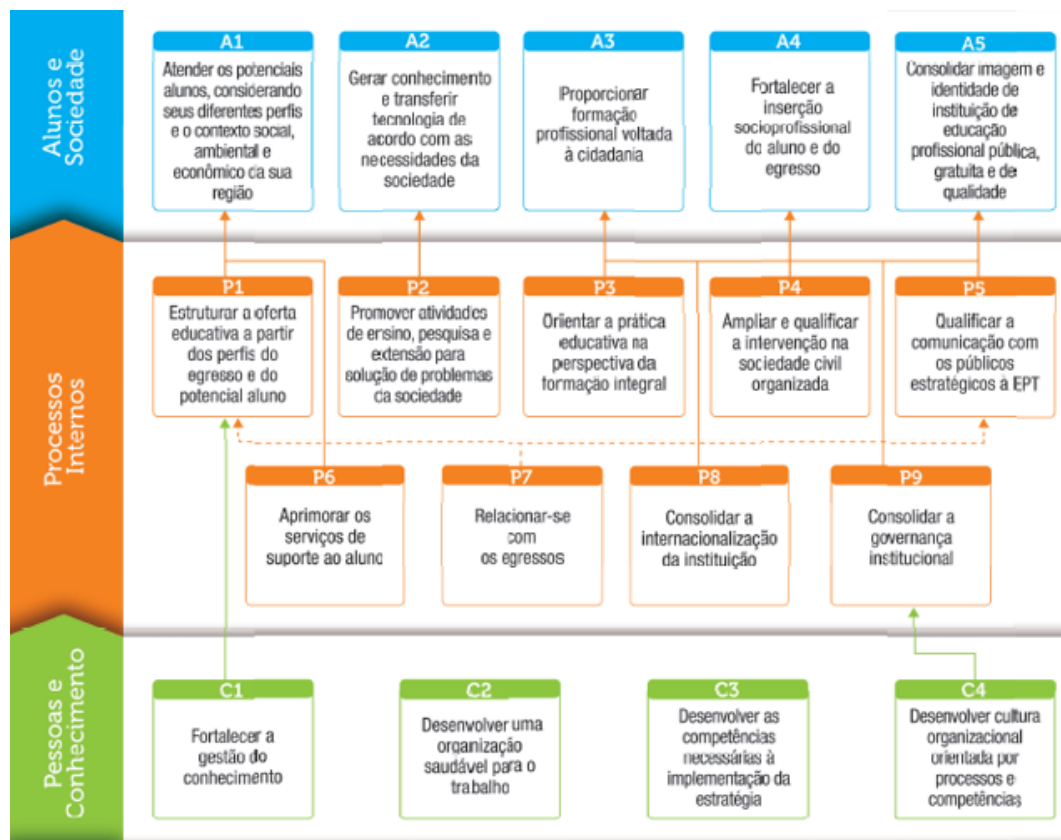


Figura 3- Mapa Estratégico do IFSC

## 1.5 Principais instrumentos legais internos relativos à área de integridade

[RESOLUÇÃO CONSUP Nº 57, DE 20 DE DEZEMBRO DE 2010.](#) Aprovar o Código de Conduta Ética dos Servidores do Instituto Federal de Santa Catarina, como segue no Anexo I desta Resolução.

[RESOLUÇÃO 65/2022](#) Aprova o Regimento da Unidade de Auditoria Interna do IFSC.

[RESOLUÇÃO 03/2023](#) Aprova o Regulamento da Ouvidoria do IFSC.

[Portaria do\(a\) Reitor\(a\) N° 2254 de 6 de julho de 2020.](#) Criação da UGI - Unidade de Gestão de Integridade; Extinção do Comitê de Integridade.

[RESOLUÇÃO CONSUP Nº 08, DE 26 DE MARÇO DE 2021.](#) Aprova a Política de Governança, Integridade, Riscos e Controles Internos da Gestão (PGIRC) e a criação do Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles Internos da Gestão (Comitê de GIRC) do Instituto Federal de Santa Catarina - IFSC.



[RESOLUÇÃO CONSUP Nº 10, DE 26 DE MARÇO DE 2021.](#) Aprova o Plano de Integridade Pública do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina - IFSC.

[Portaria do\(a\) Reitor\(a\) Nº 1871 de 1 de julho de 2022.](#) Altera a composição da Unidade de Gestão de Integridade do IFSC e revoga as demais portarias relacionadas.

Portarias expedidas pelos (as) Diretores(as)-Gerais nomeando os multiplicadores da integridade de cada câmpus.

## 1.6 Estrutura de gestão da integridade

A Unidade de Gestão da Integridade - UGI do IFSC foi criada em 06 de julho de 2020, por meio da Portaria do Reitor nº 2254 e recentemente atualizada por meio da Portaria do(a) Reitor(a) nº 1871, de 1 de julho de 2022.

Atualmente a UGI é composta pelo titular das seguintes unidades:

- Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional (Coordenador da UGI)
- Assessoria Técnica
- Diretoria de Gestão de Pessoas
- Diretoria de Gestão do Conhecimento
- Diretoria de Comunicação
- Diretoria de Administração
- Representante dos (as) Diretores(as)-Gerais

A coordenação da UGI está sob a responsabilidade do Pró-reitor de Desenvolvimento Institucional, ao qual compete coordenar a estruturação, execução e monitoramento do Programa de Integridade no âmbito do IFSC.

São competências da Unidade de Gestão da Integridade:

I - coordenar a elaboração e revisão de Plano de Integridade, com vistas à prevenção e à mitigação de vulnerabilidades eventualmente identificadas;

II - coordenar a implementação do programa de integridade e exercer o seu monitoramento contínuo, visando seu aperfeiçoamento na prevenção, detecção e combate à ocorrência de atos lesivos;

III - atuar na orientação e capacitação dos servidores do IFSC com relação aos temas inerentes ao programa de integridade;

IV - promover outras ações relacionadas à gestão da integridade, em conjunto com as demais áreas do IFSC.

Ela é apoiada pela Assessoria de Correição e Transparência, pela Comissão de Ética, pela Ouvidoria e pela Auditoria Interna do IFSC.

Além disso, a instituição conta com uma equipe de multiplicadores da integridade nos câmpus, para disseminar a cultura da integridade. As atribuições do multiplicador da cultura da integridade no âmbito do Câmpus



são:

I - auxiliar na revisão do Plano de Integridade, com vistas à prevenção e à mitigação de vulnerabilidades eventualmente identificadas;

II - coordenar a implementação do programa de integridade no âmbito do Câmpus, visando seu aperfeiçoamento na prevenção, detecção e combate à ocorrência de atos lesivos;

III - atuar na orientação e capacitação dos servidores do Câmpus com relação aos temas inerentes ao programa de integridade.

## Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional

De acordo com o Estatuto do IFSC, à Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional compete promover a integração entre a Reitoria e os campi, promover e coordenar os processos de planejamento estratégico e a avaliação institucional; de sistematização de dados, informações e de procedimentos institucionais, disponibilizando-os na forma de conhecimento estratégico; planejar e coordenar as atividades relacionadas à tecnologia da informação e da comunicação, bem como outras atividades delegadas pelo Reitor, como por exemplo coordenar a UGI.

## Assessoria Técnica

Em 2022, a atual gestão do IFSC instituiu o Comitê Adjunto de Governança do IFSC, formalizado pela Portaria do(a) Reitor(a) nº 3431 de 24 de novembro de 2022, com o objetivo de contribuir para a construção, implementação e avaliação das políticas de governança, integridade, gestão de riscos e conformidade (GIRC). Dentro deste contexto, a assessoria técnica possui um papel importante que se relaciona de forma intrínseca com uma de suas competências: orientar e propor estruturas, processos e normativos para a gestão da governança, de acordo com a legislação e normativos internos vigentes, conforme demanda ou necessidade.

## Diretoria de Gestão de Pessoas

Com a edição da Portaria do(a) Reitor(a) nº 2984, de 11 de setembro de 2019, a Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) passou a assumir também atribuições relativas ao cumprimento da Lei de Conflito de Interesses, a exemplo: da análise preliminar de pedidos de autorização e consultas dos servidores quanto à existência de potencial conflito de interesses entre as atribuições do cargo e atividade privada que desejem desempenhar; e da prestação de informações e orientações sobre como prevenir ou impedir esses conflitos. A Diretoria de



Gestão de Pessoas faz uso do Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflitos de Interesse (SeCI) como ferramenta de interação com os servidores.

## Diretoria de Gestão do Conhecimento

A Diretoria de Gestão do Conhecimento é responsável pela gestão dos ativos intangíveis de uma organização, incluindo informações, conhecimentos e experiências acumuladas. Por essa razão, ela possui uma relação direta com os temas de governança, integridade, riscos e controle. A gestão do conhecimento contribui para uma cultura organizacional mais transparente e colaborativa, o que contribui para o fortalecimento da governança. Além disso, a gestão do conhecimento possibilita o compartilhamento de informações relevantes para o monitoramento e avaliação de riscos, bem como para a implementação de controles eficazes. Dessa forma, a Diretoria de Gestão do Conhecimento possui vinculada à sua estrutura a Coordenadoria de Processos e Riscos. Dentre as competências desta coordenadoria é possível citar: administrar o conjunto de metodologias e ferramentas para o ciclo de vida do processo e para a gestão dos riscos institucionais;

A integridade também é um tema diretamente relacionado à gestão do conhecimento, uma vez que ela possibilita a identificação de informações críticas e a implementação de medidas de segurança para sua proteção. A gestão do conhecimento pode contribuir para a promoção de uma cultura ética e responsável, aumentando a transparência e a confiança na organização. Por este motivo, a diretora de Gestão do Conhecimento participa da UGI.

## Diretoria de Comunicação

À Diretoria de Comunicação compete, no âmbito da integridade institucional, prestar informações à sociedade, de forma pró-ativa, no sentido de orientar e sensibilizar para os assuntos ligados à integridade, no que compete à comunicação pública e interesse dos cidadãos.

Neste sentido, a Diretoria de Comunicação desenvolve os conteúdos noticiosos e de campanhas de comunicação adequados a cada público de interesse e canais de comunicação pertinentes, seguindo as diretrizes da Política de Comunicação do IFSC, resolução Consup 68/2022.

## Diretoria de Administração

A diretoria de administração que abrange as áreas de Orçamento e Finanças, Compras, Obras e Engenharia e Contratos tem um papel crucial na implementação





de práticas de governança e integridade na organização, garantindo a transparência e o controle de riscos em suas operações financeiras e contratuais. A correta gestão de recursos e orçamentos é fundamental para assegurar a sustentabilidade financeira da organização, além de prevenir a ocorrência de fraudes e corrupção. O controle e monitoramento das obras e contratos, por sua vez, é essencial para mitigar riscos e garantir a qualidade dos serviços prestados, contribuindo para o fortalecimento da reputação da organização. Dessa forma, a diretoria de administração desempenha um papel importante no suporte à governança, integridade, riscos e controle na organização.

### **Representante dos (as) Diretores(as)-Gerais**

Considerando a Resolução CONSUP Nº 08, DE 26 DE MARÇO DE 2021, os (as) Diretores(as) de câmpus compõem a uma das três linhas de defesa das Instâncias de Supervisão do IFSC. Os diretores-gerais de câmpus fazem parte da 1ª linha de defesa que possuem uma série de responsabilidades relacionadas ao apoio à implementação das políticas de governança, integridade, riscos e controle na organização. Eles têm a responsabilidade de disseminar as boas práticas em suas respectivas unidades e promover uma cultura ética e responsável. Além disso, os diretores são responsáveis por monitorar e gerenciar os riscos, além de implementar controles para mitigá-los, contribuindo para o fortalecimento da reputação da organização. A integridade e transparência nas operações dos câmpus são importantes para garantir a confiança da comunidade acadêmica e da sociedade em geral. Dessa forma, a atuação dos diretores dos diversos câmpus é essencial para a promoção da governança, integridade, riscos e controle na organização.



## 2. Principais Riscos à Integridade

De acordo com o Manual de Gestão de Riscos do IFSC, risco à integridade é uma das categorias de riscos.



Figura 4- Ilustração do risco à integridade  
Fonte: CGU, 2018.

Os riscos à integridade podem ser definidos como eventos que configuram ações ou omissões que possam favorecer a ocorrência de fraudes ou atos de corrupção e possuem uma subcategoria específica, conforme segue:

- **Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados:** Conduta contrária ao interesse público, valendo-se da sua condição para atender interesse privado, em benefício próprio ou de terceiro. Exemplos: Concessão de cargos ou vantagens em troca de apoio ou auxílio, esquivar-se do cumprimento de obrigações, falsificação de documentos, etc.
- **Nepotismo:** O nepotismo pode ser entendido como uma das formas de abuso de posição ou poder em favor de interesses privados, em que se favorecem familiares. Exemplos: Contratação de familiares para cargos em comissão e função de confiança, contratação de familiares para vagas de estágio e de atendimento a necessidade temporária de excepcional interesse público, contratação de pessoa jurídica de familiar por agente público responsável por licitação, contratação de familiares para prestação de serviços terceirizados, nomeações, contratações não previstas expressamente no decreto.
- **Conflito de interesses:** Trata da situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse



coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública. Exemplos: Atividade privada incompatível com o cargo, atuar como intermediário junto à administração, praticar ato em benefício de pessoa jurídica (em que participe o servidor ou parente), receber presente de quem tenha interesse em decisão, prestar serviços a pessoa jurídica sob regulação do órgão.

- Pressão interna: Pressões explícitas ou implícitas de natureza hierárquica (interna), de colegas de trabalho (organizacional), política ou social (externa), que podem influenciar indevidamente a atuação do agente público. Exemplos: Influência sobre servidores subordinados para violar sua conduta devida, ações de retaliação contra possíveis denunciadores, *lobby* realizado fora dos limites legais ou de forma antiética, pressões relacionadas a tráfico de influência.
- Solicitação ou recebimento de vantagem indevida: caracteriza-se por qualquer tipo de enriquecimento ilícito, seja dinheiro ou outra utilidade, dado que ao agente público não se permite colher vantagens em virtude do exercício de suas atividades.
- Utilização de recursos públicos em favor de interesses privados. Exemplos: Apropriação indevida, irregularidades em contratações públicas e outras formas de utilização de recursos públicos para uso privado (ex: carros, tempo de trabalho, equipamentos do escritório, etc.).

Para definição, na 1ª edição do plano, dos principais riscos à integridade, usou-se como base as solicitações de informações oriundas do Ministério Público Federal (MPF), Tribunal de Contas da União, bem como auditorias realizadas pela Controladoria Geral da União (CGU) e demandas geradas ao sistema de ouvidoria. O recorte temporal realizado delimitou esses pedidos e auditorias durante o período de 5 (cinco) anos.

A partir dos riscos descritos, foi identificado nível do risco (a partir do impacto e da probabilidade) e realizado levantamento dos controles institucionais já existentes (realizado com apoio da Auditoria Interna).

A partir do nível de risco, a área responsável definiu, em conjunto com a Unidade de Gestão da Integridade (UGI), a ação a ser tomada (Aceitar, Mitigar ou Evitar). Os resultados das ações previstas na 1ª Edição do Plano de Integridade estão descritas no Anexo 4.

Para a 2ª Edição do Plano de Integridade foram ouvidos os responsáveis pelos processos previstos na primeira edição e os componentes do Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles Internos da Gestão (CGIRC).



Um novo Mapa de Riscos à integridade foi construído, bem como foram definidas medidas necessárias para mitigação. Foram definidos prazos exequíveis e realizada a sensibilização quanto ao comprometimento necessário para a realização das ações.

O resultado deste trabalho está disponível no Quadros 1.

Quadro 1 - Riscos à integridade que deverão ser reduzidos no biênio 2023 - 2024

	Processo	Gestor de Riscos	Evento de Risco à Integridade	Subcategoria	Controle proposto
1	3.1.5 Gerenciar os direitos e benefícios	Chefe do Departamento de Administração de Pessoal	Concessão de benefícios na área de gestão de pessoas sem o atendimento aos requisitos legais ou readequação da lotação dos servidores para “forçar” o atendimento dos requisitos legais.	Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados	Mapeamento do processo de trabalho que inclua ao menos 2 servidores nas atividades de risco em segregação de funções (análise/execução e conferência/aprovação).
2	3.1.5 Gerenciar os direitos e benefícios	Chefe do Departamento de Administração de Pessoal	Proporcionar a concessão dos direitos e benefícios sem a devida apuração	Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados	Mapeamento do processo de trabalho que inclua ao menos 2 servidores nas atividades de risco em segregação de funções (análise/execução e conferência/aprovação).
3	3.1.2 Selecionar pessoas	Chefe do Departamento de Seleção de Pessoas	Falhas na organização de concurso público e de processos seletivos (provimento de cargo, admissão, nomeação, posse, exercício e contrato de trabalho), em decorrência de pressão interna ou externa para influenciar a conduta de agentes públicos nas fases de concursos e processos	Pressão interna	Contratação de empresa terceirizada para elaboração de concurso público ou aquisição de sistema eletrônico que efetue o controle do início ao fim do processo (SIGCertame).
4	3.1.3 Gerenciar a rotina funcional	Chefe do Departamento de Administração de Pessoal	Erro na verificação de acumulação ilegal de cargos ou na verificação do respeito à dedicação exclusiva pelos docentes	Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados	Mapeamento do processo de trabalho que inclua ao menos 2 servidores nas atividades de risco em segregação de funções (análise/execução e conferência/aprovação) Publicização de regime de trabalho e lotação para controle social. Inclusão de questionamento no recadastramento anual dos servidores para autodeclaração sobre acumulação de cargos e respeito à dedicação exclusiva
5	1.5.2 Gerenciar as atividades correicionais e éticas	Assessor de Correição e Transparência	No processo de apuração de possíveis irregularidades disciplinares e administrativas, risco de quebra do sigilo no processo correicional, vazamento de informações e pressão sobre as comissões de PAD.	Pressão interna	Mapeamento dos processos de trabalho destacando as tarefas e posturas a serem observadas pelas comissões de PAD e sindicância



Quadro 1 - Riscos à integridade que deverão ser reduzidos no biênio 2023 - 2024  
(continuação)

	Processo	Gestor de Riscos	Evento de Risco à Integridade	Subcategoria	Controle proposto
6	3.4.4 Gerenciar contratos	Chefe do Departamento de Contratos	Liquidação de contratos sem que os requisitos contratados tenham sido atendidos	Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados	Mapeamento do processo de trabalho que inclua ao menos 2 servidores nas atividades de risco em segregação de funções (análise/execução e conferência/aprovação)
7	3.5.1 Gerenciar obras de engenharia	Chefe do Departamento de Obras e Engenharia	Risco na aferição da medição da obra	Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados	Mapeamento do processo de trabalho que inclua ao menos 2 servidores nas atividades de risco em segregação de funções (análise/execução e conferência/aprovação)
8	3.2.2 Gerenciar os recursos financeiros	Chefe do Departamento de Orçamento e Finanças	Pagamento de despesas não comprovadas	Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados	Mapeamento do processo de trabalho que inclua ao menos 2 servidores nas atividades de risco em segregação de funções (análise/execução e conferência/aprovação)
9	3.4.1 Adquirir bens e contratação de serviços	Chefe do Departamento de Compras	Oferta de vantagem indevida a servidores públicos com objetivo de direcionar o processo de licitação / contratação	Abuso de posição ou poder em favor de interesses	Mapeamento do processo de trabalho que inclua ao menos 2 servidores nas atividades de risco em segregação de funções (análise/execução e conferência/aprovação)
10	1.2 Gerenciar os processos de escolha de gestores	Chefe de Gabinete	Escolha de gestores adotando apenas o critério da “confiança”, sem considerar o necessário conhecimento técnico da área a ser gerida	Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados	Mapeamento do processo de trabalho referente a escolha e designação/nomeação de FCC, FG e CD, que inclua recomendações sobre questões técnicas que devem ser observadas na tarefa de escolha pelo gestor superior



Quadro 1 - Riscos à integridade que deverão ser reduzidos no biênio 2023 - 2024  
(continuação)

	Processo	Gestor de Riscos	Evento de Risco à Integridade	Subcategoria	Controle proposto
11	3.4.2 Gerenciar patrimônio	Chefe do Departamento de Contratos	Apropriação de bens públicos para fins privados, furto e desaparecimento de equipamentos	Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados	Mapeamento do processo de trabalho que inclua ao menos 2 servidores nas atividades de risco em segregação de funções (análise/execução e conferência/aprovação). Elaboração de Manual de Patrimônio contendo regras institucionais. Campanha de comunicação para a comunidade do IFSC sobre cuidados patrimoniais. Implantação de sistema de videomonitoramento.
12	1.1.2 Gerenciar os processos de escolha de gestores	Chefe de Gabinete	Ação de favoritismo, inclusive de nepotismo, na indicação de servidores para ocupar cargos de confiança	Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados	Mapeamento do processo de trabalho referente a escolha e designação/nomeação de FCC, FG e CD, que inclua: 1 - recomendações sobre questões técnicas que devem ser observadas na tarefa de escolha pelo gestor superior. 2 - declaração do gestor superior de não favorecimento e não existência de parentesco
13	2.7.2. Viabilizar intervenções extensionistas	Diretor(a) de Extensão	Má aplicação de recursos na execução de projetos de pesquisa e extensão, através da aquisição de itens de eficácia e economicidade duvidosa e promoção do mal uso dos bens públicos através da aquisição de itens antieconômicos ou subutilizados	Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados	Mapeamento dos processos de trabalho, incluindo a melhoria da prestação de contas, demonstrando economicidade das compras do projeto, efetividade dessas despesas e a aplicabilidade dos resultados do projeto.

Quadro 1 - Riscos à integridade que deverão ser reduzidos no biênio 2023 - 2024  
(continuação)

	Processo	Gestor de Riscos	Evento de Risco à Integridade	Subcategoria	Controle proposto
14	2.7.2 Viabilizar intervenções extensionistas	Chefe do Departamento de Inovação e Assuntos Internacionais	Má aplicação de recursos na execução de projetos de pesquisa e extensão, através da aquisição de itens de	Abuso de posição ou poder em favor de interesses	Mapeamento do processo de trabalho que inclua ao menos 2 servidores nas atividades de risco em segregação de funções (análise/execução e



	Processo	Gestor de Riscos	Evento de Risco à Integridade	Subcategoria	Controle proposto
			eficácia e economicidade duvidosa e promoção do mal uso dos bens públicos através da aquisição de itens antieconômicos ou subutilizados	privados	conferência/aprovação)
15	3.1.9 Gerenciar os fatores psicossociais relacionados ao trabalho	Diretor(a) de Gestão de Pessoas	Promoção do adoecimento individual e coletivo do trabalhador por conta de fatores como sobrecarga de trabalho, atribuições e responsabilidades, instituição de tarefas excessivas, instituição de prazos exíguos	Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados	Mapeamento de todos os processos de trabalho do IFSC e, após finalizado, registro do dimensionamento de pessoal (número de servidores necessário para execução das atividades em cada UORG da estrutura organizacional).



## 3. Monitoramento e atualização periódica

O monitoramento contínuo do Programa de Integridade, que tem como principal instrumento este Plano de Integridade, será realizado pela UGI e pelo Comitê de GIRC.

Conforme estabelecido no [Manual de Gestão de Riscos do IFSC](#), o monitoramento está previsto na etapa 5 da metodologia e será realizado de acordo com o processo [1.2.5.2 Monitorar plano de controle de riscos dos processos](#) para todos os tipos de riscos, inclusive os riscos à integridade.

Anualmente será gerado um Relatório de Acompanhamento e Monitoramento que será apreciado pelo Comitê de GIRC e as informações serão incluídas no Relatório Anual de Gestão.

Além disso, a instituição está sujeita a mudanças no cenário dos riscos anteriormente identificados e é por isso que anualmente esses riscos precisam ser não só monitorados como reavaliados, de forma contínua e sistemática, e havendo necessidade, esse plano deverá ser atualizado, especialmente seu capítulo 2.





## 4. Referências

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 União, Brasília, DF. 2017.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 10.756, de 27 de julho de 2021. Dispõe sobre o Sistema de Integridade Pública do Poder Executivo Federal. Brasília, DF. 2021.

\_\_\_\_\_. Instrução Normativa Conjunta MP/CGU nº 01, de 10 de maio de 2016. Dispõe sobre controles internos, gestão de riscos e governança no âmbito do Poder Executivo federal. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 mai. 2016.

\_\_\_\_\_. MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO -CGU. Guia Prático de Gestão de Riscos para a Integridade – orientações para a administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília. DF. 2018

\_\_\_\_\_. 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 nos 2.216-37, de 31 de agosto de 2001, e 2.225-45, de 4 de setembro de 2001. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 mai. 2013.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO – TCU. Roteiro de Avaliação de Maturidade da Gestão de Riscos. Brasília: TCU, Secretaria e Métodos e Suporte ao Controle Externo, 2018.



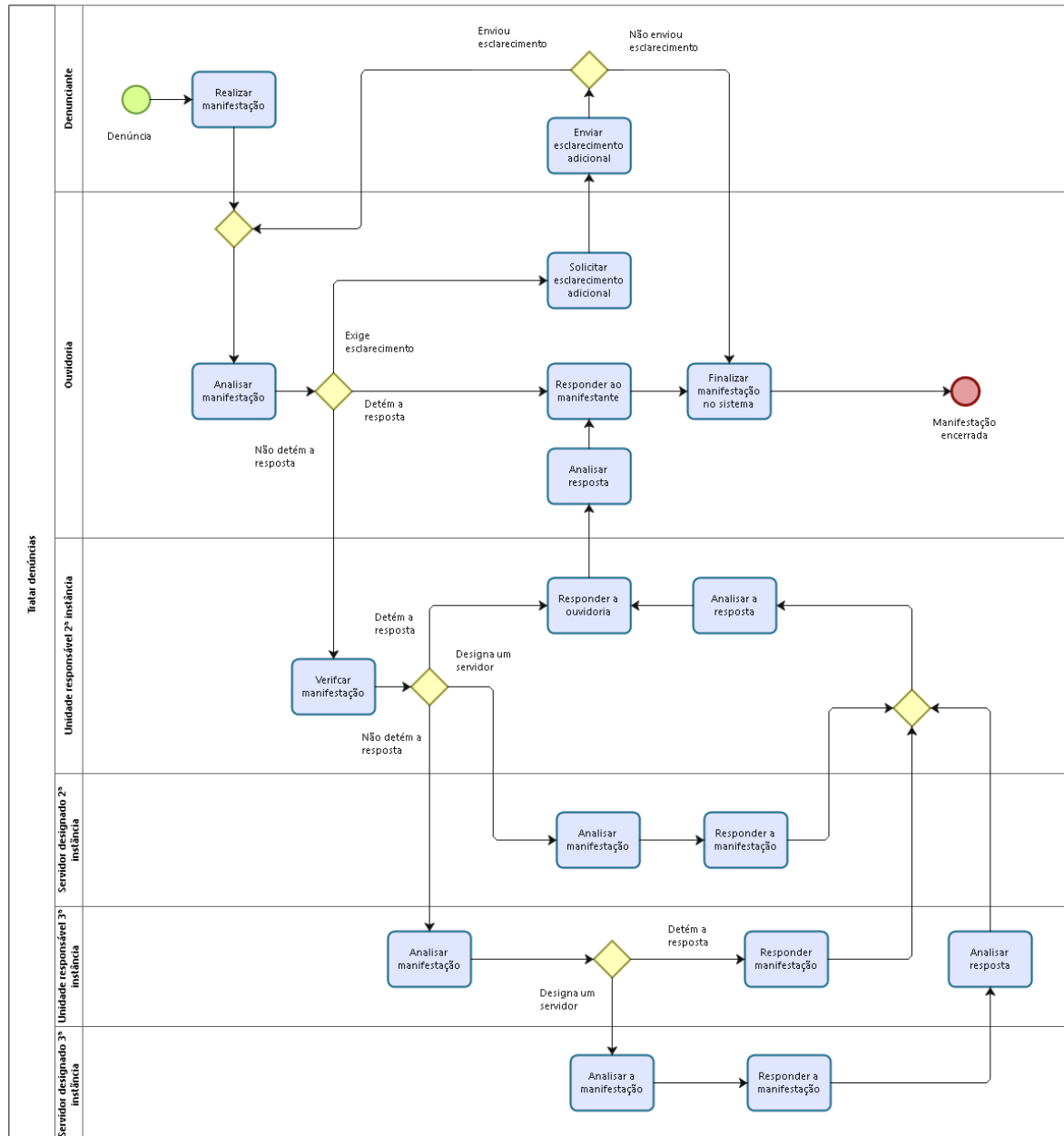
# ANEXOS

## Anexo 1- Canais para dúvidas ou solicitações

Solicitação	Órgão Responsável	Canal
Dúvida relativa à conduta ética na instituição	Comissão de ética Assessoria de Correição  Obs: Ouvidoria recebe a manifestação e encaminha ao órgão competente, com base nas definições legais)	Fala.Br: <a href="https://sistema.ouvidorias.gov.br/">https://sistema.ouvidorias.gov.br/</a>
Denúncia ou representação de infração do código de ética	Comissão de ética Assessoria de Correição  Obs: Ouvidoria recebe a manifestação e encaminha ao órgão competente, com base nas definições legais)	Fala.Br: <a href="https://sistema.ouvidorias.gov.br/">https://sistema.ouvidorias.gov.br/</a>
Acesso à informação	Ouvidoria	Fala.Br: <a href="https://sistema.ouvidorias.gov.br/">https://sistema.ouvidorias.gov.br/</a>
Informação ou consulta referente ao conflito de interesses	Diretoria de Gestão de Pessoas	SeCI: <a href="https://seci.cgu.gov.br/SeCI/Login/Externo.aspx?ReturnUrl=%2fSeCI">https://seci.cgu.gov.br/SeCI/Login/Externo.aspx?ReturnUrl=%2fSeCI</a>
Denúncia ou representação em caso de conflito de interesses	Diretoria de Gestão de Pessoas	SeCI: <a href="https://seci.cgu.gov.br/SeCI/Login/Externo.aspx?ReturnUrl=%2fSeCI">https://seci.cgu.gov.br/SeCI/Login/Externo.aspx?ReturnUrl=%2fSeCI</a>
Denúncia ou representação em caso de nepotismo	Diretoria Executiva	Fala.Br: <a href="https://sistema.ouvidorias.gov.br/">https://sistema.ouvidorias.gov.br/</a>
Denúncia, sugestão, elogios ou críticas em relação ao serviço prestado	Ouvidoria	Fala.Br: <a href="https://sistema.ouvidorias.gov.br/">https://sistema.ouvidorias.gov.br/</a>

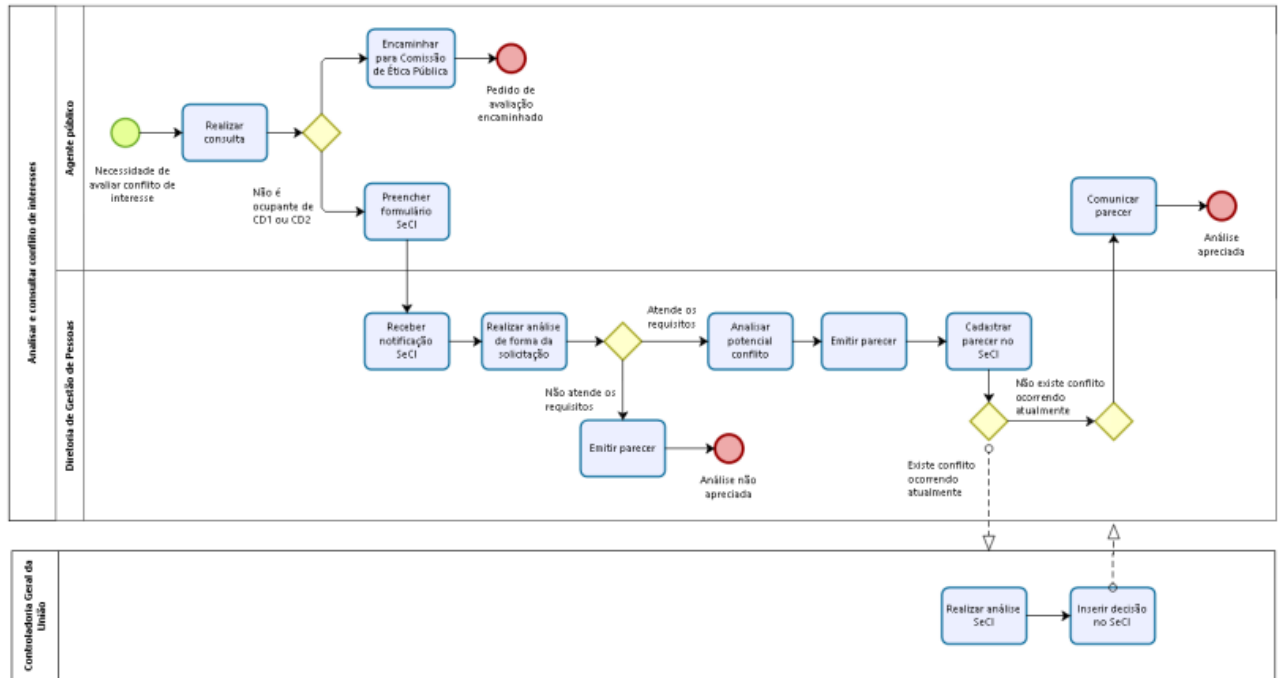


## Anexo 2 - Processo: Tratar Denúncias



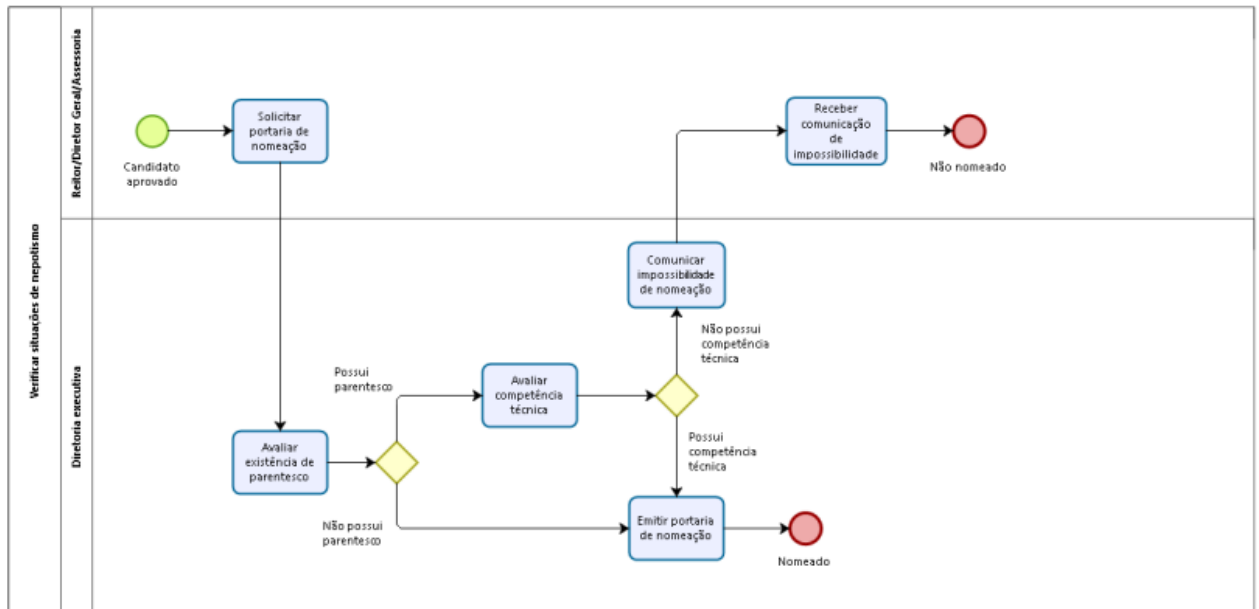


## Anexo 3 - Processo: Analisar e Consultar Conflito de Interesses





## Anexo 4 - Processo: Verificar Situações de Nepotismo





## Anexo 5 - Resultados das ações previstas na 1ª Edição do Plano de Integridade

A 1ª edição do Plano de Integridade teve sua aplicação prejudicada em função da pandemia e dos prazos estabelecidos para as ações para mitigação dos riscos à integridade. A seguir, apresentamos a situação das ações de controle previstas na 1ª edição.

Risco 1: Foi criado um Grupo de Trabalho (GT) formado por oito servidores designados pela portaria nº 2199/2022 com o objetivo de reavaliar a Instrução Normativa (IN) nº 11/2018, que regulamenta a jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação do IFSC. Este trabalho culminou na publicação da portaria do Reitor N° 409, de 3 de fevereiro de 2023. Esta portaria cita que serão formados Grupos de Trabalho de estudo organizacional por setor com o objetivo de analisar a possibilidade e viabilização de setores flexibilizados, de modo a subsidiar a tomada de decisão dos gestores do IFSC quanto à autorização de jornada de trabalho flexibilizada dos servidores técnico-administrativos de cada setor.

Risco 2- O risco em questão foi classificado como risco operacional e será mitigado por meio da elaboração de um plano de ação que utilizará a mesma metodologia adotada pelo IFSC para gerenciar outros tipos de risco. Vale ressaltar que este documento não contempla outras categorias de risco além da categoria de riscos de integridade.

Risco 3- Os integrantes da Unidade de Gerenciamento de Integridade (UGI) sentiram a necessidade de capacitação para compreender o que é a categoria dos riscos de integridade. Dessa forma, foi necessário que eles adquirissem conhecimentos e habilidades para identificar e avaliar os riscos relacionados à integridade. Sendo assim, a realização da ação foi temporariamente adiada até que os integrantes da UGI estejam devidamente capacitados para atuar de maneira efetiva na identificação e gestão dos riscos de integridade. Além disso, cabe destacar que o processo já teve seu mapeamento iniciado.

Risco 4- A customização do sistema SIGCertame está sendo desenvolvida para que seja possível utilizar a ferramenta para o próximo concurso.

Risco 5- A comissão central que organizará as atividades relativas ao próximo concurso público está verificando a viabilidade de implementação da ação proposta.



Risco 6- A publicação do regime de trabalho dos servidores que estão em teletrabalho já foram publicadas no âmbito da Reitoria.

Riscos 7 a 15- ações em desenvolvimento e que serão monitorados na 2ª edição do Plano de Integridade.

Risco 16- Ação desenvolvida. Foram alterados os termos de compromisso de acordo com o controle proposto.

Risco 17- Ação em desenvolvimento. Os formulários foram melhorados visando atender ao controle proposto; mas estão continuamente em processo de ajuste visando melhorar os objetivos e resultados obtidos com o fomento e uso dos recursos públicos.

Risco 18- Foi incluída Declaração de Ausência de Parentesco nos Editais PROEX 2023

Risco 19- Os editais de extensão possuem anexo com explicação detalhada sobre itens financiáveis e não financiáveis. No início do desenvolvimento de atividades de extensão com fomento, é realizada capacitação sobre prestação de contas com os coordenadores de ações de extensão e com os coordenadores de extensão dos campus. São realizadas consultas aos contadores e à auditoria, quando necessário, com intuito de aprimorar a prestação de contas.

Risco 20- O estudo técnico preliminar - ETP - é feito através do modelo digital fornecido pela Secretaria de Governança Digital, adequado, desta forma, à Instrução Normativa 94/2022 – SGD.



## Anexo 6 - Glossário

1- Risco à integridade é todo evento relacionado a corrupção, fraudes, irregularidades e/ou desvios éticos e de conduta, que possa comprometer os valores e padrões preconizados pela Instituição e a realização de seus objetivos. Nesta definição, é importante pontuar que o favorecimento da ocorrência de fraudes e atos de corrupção no contexto da gestão de riscos para a integridade não deve ser entendido apenas em termos de infração de leis, normas, etc., mas como quebras de integridade, expressão que neste documento é utilizada de maneira ampla, englobando atos como recebimento/oferta de propina, desvio de verbas, fraudes, abuso de poder/influência, nepotismo, conflito de interesses, uso indevido e vazamento de informação sigilosa e práticas antiéticas (CGU, 2018).

2- Conflito de Interesses: A Lei nº 12.813/2013 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. De acordo com a Lei, conflito de interesses trata da situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública. Estas são as situações que configuram conflito de interesses conforme a Lei: uso de informação privilegiada; relação de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão; atividade privada incompatível com o cargo; atuar como intermediário junto à administração; praticar ato em benefício de pessoa jurídica (em que participe o servidor ou parente); receber presente de quem tenha interesse em decisão e prestar serviços a pessoa jurídica sob regulação do órgão (CGU, 2018).

3- O nepotismo pode ser entendido como uma das formas de abuso de posição ou poder em favor de interesses privados, em que se favorecem familiares. O Decreto nº 7.203/2010 dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da administração pública federal. Para efeitos do decreto, familiar se trata de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau. O nepotismo pode ser presumido ou requerer apuração específica. O Nepotismo presumido ocorre quando há contratação de familiares para cargos em comissão e função de confiança; contratação de familiares para vagas de estágio e de atendimento a necessidade temporária de excepcional interesse público; contratação de pessoa jurídica de familiar por agente





público responsável por licitação. A apuração específica é necessária nas seguintes condições: nepotismo cruzado; contratação de familiares para prestação de serviços terceirizados; nomeações, contratações não previstas expressamente no decreto (CGU, 2018).

d) Pressões explícitas ou implícitas de natureza hierárquica (interna), de colegas de trabalho (organizacional), política ou social (externa), que podem influenciar indevidamente atuação do agente público. Algumas das formas de pressão interna ilegal ou antiética para influenciar agente público são: influência sobre funcionários subordinados para violar sua conduta devida; ações de retaliação contra possíveis denunciadores. Algumas das formas de pressão externa ilegal ou antiética para influenciar agente público são: lobby realizado fora dos limites legais ou de forma antiética e pressões relacionadas a tráfico de influência (CGU, 2018)..

e) Solicitação ou recebimento de vantagem indevida: caracteriza-se por qualquer tipo de enriquecimento ilícito, seja dinheiro ou outra utilidade, dado que ao agente público não se permite colher vantagens em virtude do exercício de suas atividades (CGU, 2018)..

f) Utilização de recursos públicos em favor de interesses privados: Algumas das formas de utilização de verbas e fundos públicos em favor de interesses privados são: apropriação indevida; irregularidades em contratações públicas; e outras formas de utilização de recursos públicos para uso privado (ex: carros, tempo de trabalho, equipamentos do escritório, etc.) (CGU, 2018)..