



**INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA
CAMPUS BRASÍLIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E
TECNOLÓGICA**

SÉRGIO DIAS DE AZEVEDO

**O PLANO DE INTEGRIDADE NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E
TECNOLÓGICA:**
Perspectivas e aplicabilidades para o Instituto Federal de Brasília (IFB)

Brasília
2024

SÉRGIO DIAS DE AZEVEDO

**O PLANO DE INTEGRIDADE NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E
TECNOLÓGICA:**

Perspectivas e aplicabilidades para o Instituto Federal de Brasília (IFB)

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo *campus* Brasília do Instituto Federal de Brasília, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica.

Orientadora: Keila Lima Sanches

Brasília
2024

A994

Azevedo, Sérgio Dias.

O plano de integridade na educação profissional e tecnológica: perspectivas e aplicabilidades para o Instituto Federal de Brasília (IFB) / Sérgio Dias Azevedo. — Brasília, 2024.

137 f. : il. color.

Orientadora: Keila Lima Sanches.

Dissertação (Mestrado) — Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília, Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica, 2024.

1. Compliance. 2. Plano de integridade. 3. Ética.
4. Anticorrupção. 5. História em quadrinhos. I. Sanches, Keila Lima.
II. Título.

CDU: 177.35.08

Ficha catalográfica elaborada com os dados fornecidos pelo autor.

Defesa nº ____/____



Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia
de Brasília - *Campus Brasília*
Mestrado Profissional em Educação Profissional e
Tecnológica

ATA DE DEFESA PÚBLICA DE DISSERTAÇÃO DE Mestrado

CONCESSÃO DO GRAU DE MESTRE EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

No dia 20 de setembro de 2024, às 10h, no(a) Plataforma Online Google Meet - Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Brasília, localizado na SGAN 610, Brasília, ocorreu a defesa pública de dissertação do(a) mestrando(a) Sérgio Dias de Azevedo, intitulada “O PLANO DE INTEGRIDADE NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA: Perspectivas e aplicabilidades para o Instituto Federal de Brasília (IFB)”. Reuniram-se os membros da banca examinadora composta pelos(as) professores(as): Dra. Keila Lima Sanches (presidente e orientador(a)), Dra. Maria Adélia da Costa, Dra. Luciana Miyoko Massukado e Dr. Ricardo Faustino Teles (suplente), a fim de argüirem o(a) mestrando(a). Aberta a sessão pelo(a) presidente, coube ao(à) candidato(a), na forma regimental, expor o tema de sua dissertação, dentro do tempo regulamentar, sendo, em seguida, questionado(a) pelos membros da banca examinadora, tendo dado as explicações necessárias. Os membros da banca consideraram a dissertação:

(X) aprovada.

() não aprovada.

Observações/Recomendações: Nada a declarar.

Banca Examinadora:

Documento assinado digitalmente
gov.br KEILA LIMA SANCHES
Data: 20/09/2024 18:16:11-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dra. Keila Lima Sanches
(presidente e orientador(a))

Documento assinado digitalmente
gov.br LUCIANA MIYOKO MASSUKADO
Data: 21/09/2024 10:31:00-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dra. Luciana Miyoko Massukado

Documento assinado digitalmente
gov.br MARIA ADELIA DA COSTA
Data: 24/09/2024 21:55:30-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dra. Maria Adélia da Costa

Prof. Dr. Ricardo Faustino Teles (suplente)

Documento assinado digitalmente
gov.br SERGIO DIAS DE AZEVEDO
Data: 20/09/2024 18:38:38-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Candidato:

Aluno(a): Sérgio Dias de Azevedo

Brasília, 20 de setembro de 2024.

ATA DE DEFESA PÚBLICA DO PRODUTO EDUCACIONAL


No dia 20 de setembro de 2024, às 10h, no(a) Plataforma Online Google Meet - Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Brasília, localizado na SGAN 610, Brasília, ocorreu a defesa pública do Produto Educacional do(a) mestrando(a) Sérgio Dias de Azevedo, intitulado “VIGILANTE LEGAL O GUARDIÃO DA ÉTICA NO IFB”. Reuniram-se os membros da banca examinadora composta pelos(as) professores(as): Dra. Keila Lima Sanches (presidente e orientador(a)), Dra. Maria Adélia da Costa, Dra. Luciana Miyoko Massukado e Dr. Ricardo Faustino Teles (suplente), a fim de arguirem o(a) mestrando(a). Aberta a sessão pelo(a) presidente, coube ao(à) candidato(a), na forma regimental, expor o tema de sua dissertação, dentro do tempo regulamentar, sendo, em seguida, questionado(a) pelos membros da banca examinadora, tendo dado as explicações necessárias. Os membros da banca consideraram o produto educacional:

(X) validado.


() não validado.

Observações/Recomendações: Nada a declarar.


Banca Examinadora:

 Documento assinado digitalmente
KEILA LIMA SANCHES
Data: 20/09/2024 18:16:11-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dra. Keila Lima Sanches
(presidente e orientador(a))


 Documento assinado digitalmente
LUCIANA MIYOKO MASSUKADO
Data: 21/09/2024 10:31:00-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dra. Luciana Miyoko Massukado

 Documento assinado digitalmente
MARIA ADELIA DA COSTA
Data: 24/09/2024 21:55:30-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dra. Maria Adélia da Costa

Prof. Dr. Ricardo Faustino Teles (suplente)

 Documento assinado digitalmente
SERGIO DIAS DE AZEVEDO
Data: 20/09/2024 18:38:38-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Candidato:

Aluno(a): Sérgio Dias de Azevedo

Brasília, 20 de setembro de 2024.

AGRADECIMENTOS

É com imensa gratidão que expresso meus sinceros agradecimentos a todos que tornaram possível a realização desta jornada acadêmica.

Agradeço aos meus professores e orientadora, Professora Keila Sanches, pela paciência, orientação constante e inspiração. Suas experiências compartilhadas e conselhos moldaram meu percurso acadêmico principalmente com essa temática que considero relevante para o IFB, e sou grato pela oportunidade de aprender com profissionais tão dedicados.

À minha família, meu companheiro Karlos Magno e minhas amigas Gisele Damasceno e Tatiana Damasceno, que foram a base sólida durante todo este processo, expresso meu profundo apreço. O apoio emocional e incentivo constante foram cruciais para superar os desafios e celebrar as conquistas.

Por último, mas não menos importante, quero agradecer a todos os colegas de classe e colaboradores de pesquisa. A troca de ideias, debates construtivos e parcerias ao longo desta jornada acrescentaram uma dimensão valiosa à minha experiência acadêmica do PROFEPT.

Cada um de vocês teve um papel significativo neste caminho, e este marco não seria possível sem a contribuição de todos. Obrigado por fazerem parte desta conquista e por serem parte integrante da minha jornada acadêmica.

Com gratidão, Sérgio Dias de Azevedo.

“Sem sombra de dúvida, a vontade do capitalista consiste em encher os bolsos, o mais que possa. E o que temos a fazer não é divagar acerca da sua vontade, mas investigar o seu poder, os limites desse poder e o caráter desses limites.”

Karl Marx

RESUMO

O tema “*compliance*” tem recebido relevante atenção nos últimos tempos, e, nesta seara, o Instituto Federal de Brasília lançou em 2020 seu Plano de Integridade, com o objetivo de contribuir para a disseminação e fortalecimento da cultura de integridade no âmbito da instituição. O Plano de Integridade do Instituto Federal de Brasília ainda está em processo de implementação. Apesar de existir um setor responsável pela execução do plano, nota-se uma certa demora para que suas ações façam parte da cultura da organização com uma completa difusão entre a comunidade acadêmica. Assim, o objetivo deste trabalho foi avaliar a eficácia dos procedimentos de treinamento e comunicação do programa de integridade dentro do IFB e criar um produto educacional que fortaleça as estratégias de disseminação do Plano de Integridade e *compliance*. Foi feito um levantamento de dados em todos os *campi* do Instituto Federal de Brasília - Distrito Federal. A amostra foi composta por servidores da instituição e para a execução do levantamento, foram determinadas três etapas: teste-piloto, aplicação de questionários semiestruturados aos funcionários do IFB, e por último uma entrevista semi-estruturada com um membro da Unidade de Gestão de Integração. Apesar de apresentar progressos, ficou evidente que ainda há desafios a serem superados. É imperativo criar uma ação que conecte de forma mais significativa os funcionários e os diversos setores da instituição, tornando a integridade parte da cultura organizacional. A partir da necessidade de melhorar a divulgação e difusão dos conceitos do Plano de Integridade Institucional, que fora observada durante a pesquisa, foi elaborado um produto educacional em formato de história em quadrinhos para levar, de forma lúdica e informal, as pautas mais importantes contidas no Plano de Integridade do IFB. A utilização de um meio de comunicação não tradicional, como a história em quadrinhos, revela-se como uma estratégia inovadora e eficaz para engajar os servidores e colaboradores do IFB na promoção da cultura de integridade. A história em quadrinhos será disponibilizada para distribuição pela Unidade de Gestão de Integridade, e as sugestões dos participantes desta pesquisa serão consideradas e utilizadas pelo setor para aprimorar continuamente as iniciativas de promoção da integridade no IFB.

Palavras-chave: *compliance*; Plano de Integridade; ética; anticorrupção, história em quadrinhos

ABSTRACT

The topic of “compliance” has received significant attention in recent times, and in this regard, the Federal Institute of Brasília launched its Integrity Plan in 2020, with the aim of contributing to the dissemination and strengthening of the culture of integrity within the institution. The Integrity Plan of the Federal Institute of Brasília is still in the process of being implemented. Although there is a department responsible for implementing the plan, there is a certain delay in its actions becoming part of the organization's culture and being fully disseminated among the academic community. Thus, the objective of this study was to evaluate the effectiveness of the training and communication procedures of the integrity program within the IFB and to create an educational product that strengthens the dissemination strategies of the Integrity and Compliance Plan. A data survey was carried out on all campuses of the Federal Institute of Brasília - Federal District. The sample consisted of employees of the institution and to carry out the survey, three stages were determined: pilot testing, application of semi-structured questionnaires to IFB employees, and finally a semi-structured interview with a member of the Integration Management Unit. Despite progress, it was clear that there are still challenges to be overcome. It is imperative to create an action that connects employees and the various sectors of the institution in a more meaningful way, making integrity part of the organizational culture. Based on the need to improve the dissemination and dissemination of the concepts of the Institutional Integrity Plan, which was observed during the research, an educational product was created in the form of a comic book to convey, in a fun and informal way, the most important guidelines contained in the IFB Integrity Plan. The use of a non-traditional means of communication, such as comic books, has proven to be an innovative and effective strategy for engaging IFB employees and collaborators in promoting a culture of integrity. The comic book will be made available for distribution by the Integrity Management Unit, and the suggestions from participants in this research will be considered and used by the sector to continually improve the initiatives to promote integrity at IFB.

Keywords: compliance; Integrity Plan; ethics; anti-corruption, comic books

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figuras

Figura 1 - Passos para a elaboração de um Programa de Integridade.....40

Figura 2 - Eu me lembro de ter recebido algum comunicado (impresso ou digital) com esclarecimentos sobre conduta ética e anticorrupção dentro do IFB.....62

Figura 3 - Eu me lembro de ter recebido algum treinamento (presencial ou online) sobre conduta ética e anticorrupção dentro do IFB.....63

Figura 4 - O Plano de Integridade estabelece medidas e ações institucionais para prevenir, identificar, punir e corrigir eventuais situações que levam às fraudes e atos de corrupção. O IFB possui um Plano de Integridade e tem se empenhado em fazer diversas campanhas de divulgação, educação e prevenção sobre o tema.....81

Figura 5 - Eu me lembro de ter recebido algum comunicado (impresso ou digital) com esclarecimentos sobre conduta ética e anticorrupção dentro do IFB.....82

Figura 6 - Eu me lembro de ter recebido algum treinamento (presencial ou online) sobre conduta ética e anticorrupção dentro do IFB.....83

Ilustrações

Vigilante Legal: o guardião da ética no IFB.....118

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Dados demográficos – respondentes do Questionário.....	54
Tabela 2 - Conhecimento dos participantes sobre os documentos que regem os princípios éticos dentro do IFB.....	58
Tabela 3 - Questões sobre concordância com a elaboração e implementação das ações sobre a conduta ética do IFB.....	61
Tabela 4 - Questões sobre importância do desenvolvimento de ações de conscientização sobre as normas éticas do IFB.....	65
Tabela 5 - Dados demográficos – Respondentes do Questionário Pós Produto Educacional.....	79
Tabela 6 - O que é <i>Compliance</i>	80
Tabela 7 - Opinião dos leitores sobre o Produto Educacional.....	84
Tabela 8 - Dados Demográficos – Teste Piloto.....	99

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Análise Fatorial Exploratória – AFE

Cadastro Nacional de Empresas Punidas – CNEP

Centros Federais de Educação Tecnológica – CEFETs

Conselho Administrativo de Defesa Econômica – CADE

Conselho Europeu – CE

Controladoria Geral da União – CGU

Convenção Mundial da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico – OCDE

Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionário Público e estrangeiros em transações comerciais internacionais – OCDE

educação profissional e tecnológica – EPT

história em quadrinhos – HQ

Instituto Federal de Brasília – IFB

Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia – IFs

Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB

Organização das Nações Unidas – ONU

Organização dos Estados Americanos – OEA

Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC

Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI

Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação - SITAI

Statistical Package for the Social Sciences – SPSS

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE

União Europeia – UE

Unidade de Gestão da Integridade, Transparência e Acesso à Informação - UGITAI

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 Tema	17
1.2 Problema	17
2 JUSTIFICATIVA	19
3 OBJETIVOS	21
3.1 Geral	21
3.2 Específicos	21
4 REFERENCIAL TEÓRICO	22
4.1 Educação e Cidadania	22
4.2 O trabalho como princípio educativo	23
4.3 Os Institutos Federais	26
4.4 Conceitos de ética e corrupção	28
4.4.1 <i>História da corrupção</i>	30
4.4.2 <i>A legislação anticorrupção</i>	34
4.4.3 <i>Lei anticorrupção</i>	35
4.5 Programa de compliance	37
4.6 O compliance nos Institutos Federais	41
4.7 Desafios na implementação de um programa de compliance	44
5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	47
5.1 Teste-Piloto	48
5.2 Aplicação do Questionário	49
5.3 Entrevista semiestruturada com membro da Unidade de Gestão de Integridade	50
6 RESULTADOS E DISCUSSÃO	52
6.1 Levantamento de informações sobre o conhecimento do tema compliance entre os servidores do IFB	55
6.2 Análise de como o compliance está inserido na cultura organizacional do IFB	59
6.3 Avaliação da eficácia dos canais de divulgação de programas de compliance para o público interno	62
6.4 Produção de um produto educacional que auxilie na divulgação e importância do compliance reforçando o eixo de formação cidadã e ética na cultura organizacional do IFB	67
6.5 Considerações finais sobre os resultados	68
7 CONCLUSÃO	72
8 PLANO DE DESENVOLVIMENTO DO PRODUTO EDUCACIONAL	74
8.1 Procedimentos Metodológicos	75

8.2 Resultados e discussão	77
8.3 Conclusão	88
9 REFERÊNCIAS	90
APÊNDICE A – RESULTADOS DO TESTE-PILOTO	99
APÊNDICE B – CONVITE PARA PARTICIPAÇÃO NA PESQUISA	103
APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	104
APÊNDICE D – QUESTIONÁRIO	107
APÊNDICE E – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA A SER APLICADA À UNIDADE DE GESTÃO E INTEGRIDADE	115
APÊNDICE F – PRODUTO EDUCACIONAL	117
APÊNDICE G – QUESTIONÁRIO PÓS PRODUTO EDUCACIONAL	126
ANEXO 1 – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP	131
ANEXO 2 – ATA DE EXAME DE QUALIFICAÇÃO	135

1 INTRODUÇÃO

A ética pode ser definida como o conjunto de princípios e valores que governam as nossas atitudes. É a ética que marca os nossos limites de convivência em sociedade em busca de um bem comum (Srour, 2011). Entretanto, desde o início da nossa civilização é possível observar indivíduos ou grupos que tentam usurpar o poder ou benefícios para si, muitas vezes implicando em prejuízos para a sociedade.

No serviço público a ética está totalmente interligada com as ações promovidas, visto que seu maior objetivo é justamente a busca pelo bem comum através de uma gestão que promova a boa governança e combata atos contrários a este fim (Biason, 2011). Porém, no Brasil existe uma longa história de corrupção que está arraigada na cultura do país e que se reflete, muitas vezes, em ações indevidas de agentes públicos em busca de benefício próprio.

Por isso, nas últimas quatro décadas houve um aumento expressivo na adoção de instrumentos contra a corrupção em âmbito mundial. O objetivo é desenvolver modelos regulamentados de autorregulação, baseados na responsabilidade penal das pessoas jurídicas, que agora são responsáveis pelo desenvolvimento de programas internos, ou seja, programas de integridade, para a prevenção, detecção e punição da corrupção (Japiassu; Ferreira, 2022).

Em 2002, durante a Convenção Mundial da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE), o Brasil se comprometeu a elaborar uma lei de combate ao suborno, concretizada na Lei 12.846 de 1º de agosto de 2013 (Brasil, 2013), conhecida como a Lei Anticorrupção Brasileira. Ela dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira (Castro; Amaral; Guerreiro, 2018).

A partir dessa legislação, as pessoas jurídicas passaram a ser responsabilizadas por atos contrários à administração pública, estando sujeitas às penalidades previstas na referida lei. Entre os diversos pontos estabelecidos, destaca-se a recomendação para que as empresas implementem programas de integridade e/ou *compliance*.

Compliance é um termo originado do inglês que significa conformidade ou estar em conformidade com leis, regulamentos, normas, diretrizes e padrões éticos e

de conduta aplicáveis a uma organização. É um conjunto de práticas e procedimentos implementados para garantir que uma empresa ou instituição esteja em conformidade com as leis e regulamentos relevantes, bem como com os princípios éticos e de governança estabelecidos (Aguilar, 2018).

O Plano de Integridade, conforme estabelecido pelo Decreto nº 11.529, de maio de 2023 (Brasil, 2023), é um instrumento normativo que visa promover a ética e a transparência na administração pública e em instituições privadas que interagem com o poder público. Este decreto dispõe sobre a implementação de mecanismos, procedimentos e práticas que busquem prevenir, detectar e sanar irregularidades, especialmente aquelas relacionadas à corrupção, fraudes, conflitos de interesses e outros desvios éticos. O Plano de Integridade se caracteriza pela adoção de políticas que reforcem a responsabilidade dos agentes públicos e privados, incentivando a criação de uma cultura de integridade e governança.

Além disso, o Decreto estabelece diretrizes claras para a estruturação e execução do Plano de Integridade, prevendo a designação de responsáveis pela sua implementação, o monitoramento contínuo das práticas adotadas e a capacitação de funcionários sobre normas de conduta. O documento reforça a necessidade de avaliação periódica dos riscos institucionais, de modo a aprimorar os processos e mitigar vulnerabilidades. Assim, o Plano de Integridade não apenas atende a requisitos legais, mas também contribui para a consolidação de uma gestão mais eficiente, ética e confiável, alinhada aos princípios da administração pública e aos interesses da sociedade (Brasil, 2023).

Na esfera pública, o conceito de *compliance* foi incorporado pelo Programa de Integridade, conforme estabelecido pelo Decreto nº 11.529, que abrange diversas práticas e políticas para assegurar o cumprimento das normas e diretrizes éticas. De acordo com o artigo 4º do referido decreto, o Sistema de Integridade compreende elementos essenciais como a promoção da transparência, o acesso à informação da administração pública, o fortalecimento do controle social e a prevenção de conflitos de interesse. O inciso II destaca a necessidade de garantir a "adoção de medidas de transparência ativa e passiva" para assegurar o direito de acesso à informação, conforme disposto na Lei de Acesso à Informação (Brasil, 2023).

Já o inciso VI ressalta o compromisso com a "prevenção e combate a irregularidades" como uma das prioridades do programa, enfatizando o desenvolvimento de um ambiente institucional que promova a integridade e reduza

vulnerabilidades. Assim, o Programa de Integridade abarca e amplia o conceito de *compliance*, adaptando-o ao contexto da gestão pública e aos princípios constitucionais de legalidade, moralidade e eficiência.

O Instituto Federal de Brasília (IFB), como órgão setorial do Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública (SITAI), lançou seu Plano de Integridade no ano de 2020, com o objetivo de contribuir para a disseminação e fortalecimento da cultura de integridade no âmbito da instituição. Assim, o IFB iniciou o processo de pensar, desenhar e propor um conjunto de ações sistematizadas que possibilitem avanços em matéria de governança, gestão de riscos, controles internos, cumprimento dos procedimentos e regulamentos, prevenção de atos ilícitos, tratamento de denúncias, entre outros (IFB, 2020).

Em 2019, o IFB institucionalizou a Unidade de Gestão da Integridade, para coordenar a estruturação, a execução e o monitoramento do Plano de Integridade no âmbito do IFB, que está em processo de implementação e, em agosto de 2024, lançou a segunda versão do Plano de Integridade. No entanto, apesar de existir uma Unidade de Integridade responsável pela elaboração, execução e acompanhamento do plano, nota-se que suas ações ainda não fazem parte da cultura da organização e que o corpo de funcionários não têm clareza sobre o tema.

Considerando que já existe um plano bem delineado, surgiu o questionamento se esse plano é conhecido pelos servidores e, em caso afirmativo, se é aplicado na sua prática laboral. Em pesquisa sobre o tema, é possível observar que a falta de investimentos em treinamentos, divulgação e funcionamento de canais de denúncia é um dos maiores entraves do programa de integridade, visto que um *compliance* só se torna realmente efetivo quando engloba todos os funcionários em suas ações. Afinal, o *compliance* também funciona como um meio de educação, incluindo todas as pessoas da corporação de forma a dar sustentabilidade aos seus valores e princípios éticos (Ishikawa *et al.*, 2021).

Considerando a importância da implementação de um programa de *compliance* dentro do Instituto Federal de Brasília e da necessidade de incluir a todos, o objetivo dessa pesquisa é avaliar a eficácia dos procedimentos de treinamento e comunicação do Plano de integridade dentro do IFB.

1.1 Tema

O *compliance* na educação profissional e tecnológica: Perspectivas e aplicabilidade para o IFB. Este trabalho foi desenvolvido dentro da linha de pesquisa “Organização e memórias de espaços pedagógicos na Educação Profissional e Tecnológica”, e Macroprojeto de pesquisa “Organização de Espaços Pedagógicos na EPT”.

1.2 Problema

Embora os termos "Programa de Integridade" e "Programa de *Compliance*" possam parecer similares, existem diferenças significativas, especialmente no contexto do Decreto nº 11.529, de maio de 2023, que define o primeiro no âmbito da administração pública. O Programa de *Compliance* é mais amplamente utilizado no setor privado, com foco no cumprimento de leis, regulamentos e políticas internas, visando evitar penalidades legais e mitigar riscos financeiros e operacionais. Em contraste, o Programa de Integridade, conforme delineado pelo decreto, tem uma abordagem mais abrangente, voltada para a promoção de uma cultura ética e de transparência dentro das instituições públicas, além de incluir aspectos como controle social, acesso à informação e prevenção de irregularidades, conforme os incisos II e VI do artigo 4º.

Enquanto o *compliance* se concentra principalmente na conformidade legal e regulatória, o Programa de Integridade vai além, promovendo a moralidade administrativa e o fortalecimento da confiança pública, alinhando-se aos princípios constitucionais de legalidade e eficiência na gestão pública.

Recentemente, o IFB deu início ao seu Plano de Integridade, marcando um passo importante para implementar uma cultura ética e conforme com as normas legais. Este plano é apenas o começo; o objetivo é que ele evolua para um programa de *compliance* mais abrangente e estruturado. À medida que o IFB avança nesse caminho, um programa de *compliance* completo permitirá uma gestão mais sistemática dos riscos e uma abordagem mais proativa em relação à conformidade.

Embora o processo esteja ainda em desenvolvimento, é fundamental que os funcionários do IFB comecem a se familiarizar com os conceitos de *compliance*

desde o início. A construção de uma cultura sólida de *compliance* depende da participação de todos, e compreender esses conceitos logo no início ajuda a consolidar uma cultura organizacional ética e consciente. Assim, à medida que o IFB avança, a integração desses princípios se tornará cada vez mais natural e reforçada dentro da instituição.

Entende-se que o *compliance* não pode corresponder em um Plano de Integridade meramente normativo, assim, se faz necessário a difusão do conceito para toda comunidade do IFB, para o reconhecimento da importância de estar em conformidade, bem como suas boas práticas.

Neste sentido, com o propósito de analisar as ações e aplicabilidade de políticas educacionais de *compliance*, buscou-se responder a seguinte questão: Como o IFB aplica as políticas institucionais relativas ao *compliance* para que todas as suas ações e atividades estejam em conformidade com as normativas vigentes? Além disso, os servidores do IFB se veem como protagonistas de *compliance* e multiplicam isso em suas práticas pedagógicas?

2 JUSTIFICATIVA

Presente em todo o território nacional, os Institutos Federais de Educação Ciência e Tecnologia são autarquias com autonomia para fazer sua autogestão administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar, assim como as universidades federais. Isto permite debater a necessidade de formação para atender os arranjos produtivos locais de cada região do país na qual está implantado, contribuindo para a formação profissional local (Melo *et al.*, 2022).

De acordo com Pacheco (2011), os projetos pedagógicos dos institutos federais são organizados visando a educação além do espaço formal, proporcionando experiências que exerçam uma função educadora na construção de uma sociedade solidária entre indivíduos, povos e nações. Assim, professores, técnicos, funcionários e tantos outros são todos trabalhadores em educação. Suas atuações na escola devem ser integradas pedagogicamente, tendo o reconhecimento da escola enquanto ação educativa.

Por isso, é de grande importância que seus funcionários estejam atentos aos princípios éticos, já que uma instituição de ensino também tem o dever de servir como exemplo e local de reflexão para a construção de valores pautados em princípios éticos dentro e fora da instituição (Viva, 2018). Neste contexto, para que a educação profissional seja um processo humanizado, ela deve ser voltada para o trabalho não só no aspecto funcional, mas sim de forma mais ampla, entendendo como o trabalhador se insere no ambiente, transforma e é transformado por ele (Manacorda, 1990).

Notei a importância de estudar sobre o tema quando, em diversas situações, eu conversei com colegas e funcionários sobre *compliance* e nenhum deles sabia sobre o assunto. Pelo contrário, desconheciam se existia algo sobre isso no IFB e como isso impactaria em seu trabalho ou na sua trajetória acadêmica.

Por isso, acredito que esta pesquisa seja relevante para o IFB no sentido de dar mais visibilidade ao Plano de Integridade, bem como auxiliar e gerar dados para a Unidade de Gestão da Integridade, Transparência e Acesso à Informação (UGITAI) - antiga Unidade de Gestão da Integridade - para realizar melhorias e adotar novas medidas na promoção e implementação do Plano de Integridade.

Assim, a presente pesquisa se justifica pela necessidade de compreender se as ações propostas pelo Plano de Integridade conseguem sair do campo teórico e

alcançar a cultura organizacional como um todo. Não é possível sustentar uma instituição que não possua princípios e diretrizes de conduta interna capazes de fomentar a ética nas ações de seus trabalhadores. Mais do que um documento, estes regimentos devem sair do campo teórico e alcançar a cultura organizacional.

O *compliance* sustenta todos os esforços envidados pela instituição para o estrito cumprimento das exigências legais, reduzindo os riscos de possíveis desvios de conduta. Busca a preservação da imagem institucional e contribui para a produção de novos conhecimentos. Portanto, o presente estudo justifica-se pela relevância do Decreto nº 11.529/23, aplicada na instituição e suas reais implicações na conduta interna.

Este trabalho pode beneficiar o IFB no sentido de trazer uma análise aprofundada sobre como o seu Plano de Integridade está inserido na cultura organizacional da instituição e se ele está cumprindo o seu papel. Os resultados da presente pesquisa também poderão ser utilizados como referência para a organização elaborar novas soluções para os problemas apresentados.

Ainda existem poucas pesquisas sobre a aplicabilidade de um programa de *compliance* em instituições de ensino técnico e superior e nos Institutos Federais. Em uma busca na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (<http://bdtd.ibict.br/>) realizada em julho de 2022, foi encontrado somente um trabalho que teve como objetivo analisar aspectos pragmáticos de gestão que pudessem inibir de forma mais eficaz, eficiente e com maior responsabilização os desvios éticos na administração de cursos de educação superior na modalidade a distância. A presente pesquisa poderá agir como referência para trabalhos futuros neste âmbito, levantando questões que serão necessárias observar em pesquisas posteriores.

3 OBJETIVOS

3.1 Geral

Analisar as ações e aplicabilidade do Plano de Integridade no IFB, assim como os meios de divulgação e comunicação utilizados para isso, no intuito de fortalecer a formação cidadã e integral dentro da perspectiva do trabalho como princípio educativo.

3.2 Específicos

- Levantar informações sobre o conhecimento do tema *compliance* entre os servidores do IFB;
- Analisar como o *compliance* está inserido na cultura organizacional do IFB;
- Avaliar a eficácia dos canais de divulgação de programas de *compliance* para o público interno;
- Elaborar um produto educacional que auxilie na divulgação e importância do *compliance*, reforçando o eixo de formação cidadã e ética na cultura organizacional do IFB.

4 REFERENCIAL TEÓRICO

4.1 Educação e Cidadania

O latim indica que a etimologia de *civitas* corresponde a cidadão, pessoa em plena posse dos seus direitos civis e políticos para com um estado livre. Assim, ser cidadão pressupõe identidade e pertença, mas, também, o sentido solidário de participação numa causa comum. Neste sentido, a escola assume um papel fundamental de educação para a cidadania, visando a responsabilidade pessoal e comunitária, o conhecimento rigoroso e metódico da vida e das coisas e a compreensão de culturas, de nações, do mundo (Vasconcelos, 2007).

Tanto o conceito de cidadania quanto o processo educacional passaram por diversas variações ao longo do tempo. Em Atenas, o cidadão é aquele homem livre, que participa das decisões políticas. Já entre os séculos XVII e XIX, a educação se torna essencial para a consolidação da nação burguesa e os valores culturais socializados para todos. No século XX, o deslocamento da educação do elemento político para o técnico obscurece essa relação (Filho, 1998).

Pacheco (2011) nos traz que o século XXI chegou com grandes mudanças paradigmáticas que fragilizaram os modelos existentes em diversos níveis, inclusive na educação, que acabou perdendo suas principais referências. Por ser uma política social capaz de emancipar, seus princípios devem ser criativos e renovadores. Entretanto, com o neoliberalismo surgiu um ciclo de conteúdos fundados no individualismo e na competitividade, através de um currículo escolar voltado para o princípio do trabalho e da formação de mão de obra qualificada (Saviani, 1989).

Assim, é possível observar que a educação sempre está compondo um papel crucial no desenvolvimento da cidadania do indivíduo, porém, esse processo não é neutro. Para Filho (1998), essa educação pode significar conformismo e obediência, mas também pode levar ao desenvolvimento intelectual e aumentar a compreensão do educando, contribuindo para a formação de um indivíduo crítico.

Para Frigotto (2001),

os processos educativos são práticas sociais mediadoras constituintes da sociedade que subordina o trabalho, os bens da natureza, a ciência e tecnologia como propriedade privada, valores de troca e a conseqüente alienação e exclusão de milhões de seres humanos da vida digna ou de sua

radical transformação. É disso que estamos tratando ao afirmarmos a continuidade da luta histórica da classe trabalhadora.

4.2 O trabalho como princípio educativo

De acordo com Saviani (1989),

a ação do homem está centrada no trabalho, isto é, no processo pelo qual o homem produz a sua existência, é também o trabalho que define a existência histórica dos homens. Através do trabalho o homem vai produzindo as condições de sua existência, e vai transformando a natureza e criando, portanto, a cultura, criando um mundo humano.

É através da ação intencional e racional do trabalho que o homem consegue impulsionar, regular e modificar a sua natureza. Além disso, é a forma como o ser humano interage com a natureza e fortalece os vínculos sociais: sendo útil, através da sua própria ação, e se beneficiando da utilidade oferecida por seus pares (Neves, 2008; Antunes, 2009).

Porém, para que o homem possa transformar a natureza, é necessário conhecê-la, aprofundar-se em seus detalhes, adaptar-se a ela. Além disso, também precisa compreender as relações humanas, visto que seu trabalho só faz sentido quando é útil para si e para a sociedade (Saviani, 1989).

Diríamos, pois, que no ponto de partida a relação entre trabalho e educação é uma relação de identidade. Os homens aprendiam a produzir sua existência no próprio ato de produzi-la. Eles aprendiam a trabalhar trabalhando. Lidando com a natureza, relacionando-se uns com os outros, os homens educavam-se e educavam as novas gerações. A produção da existência implica o desenvolvimento de formas e conteúdos cuja validade é estabelecida pela experiência, o que configura um verdadeiro processo de aprendizagem. Assim, enquanto os elementos não validados pela experiência são afastados, aqueles cuja eficácia a experiência corrobora necessitam ser preservados e transmitidos às novas gerações no interesse da continuidade da espécie (Saviani, 2007).

É por meio dessa relação entre estudo e trabalho que a escola está embasada. No ensino fundamental essa relação não está explícita, mas é nesses anos iniciais que se introduz o conhecimento da natureza e das relações sociais, aspectos importantes para compreender o mundo em que se vive e que serão utilizados mais tarde na convivência em sociedade. Conforme o processo de conhecimento se desenvolve, no ensino médio surge também a necessidade de

trazer para o ambiente escolar a importância do papel do trabalho para o indivíduo e sua construção na sociedade (Saviani, 1989).

Porém, observa-se que a partir da instituição do capitalismo e do movimento neoliberal, essa noção de educação perdeu suas referências e o estudo foi dividido em conhecimento laboral e intelectual, surgindo, assim, o conceito de educação como campo disciplinar específico, associada ao desenvolvimento econômico, ao emprego, mobilidade e ascensão social (Frigotto, 2001; Pacheco, 2011).

Essa separação entre escola e produção reflete, por sua vez, a divisão que se foi processando ao longo da história entre trabalho manual e trabalho intelectual. Por esse ângulo, vê-se que a separação entre escola e produção não coincide exatamente com a separação entre trabalho e educação. Seria, portanto, mais preciso considerar que, após o surgimento da escola, a relação entre trabalho e educação também assume uma dupla identidade. De um lado, continuamos a ter, no caso do trabalho manual, uma educação que se realizava concomitantemente ao próprio processo de trabalho. De outro lado, passamos a ter a educação de tipo escolar destinada à educação para o trabalho intelectual (Saviani, 2007).

Através da politecnia, o conhecimento sistematizado como meio de produção e força produtiva surge como uma solução para essa dupla identidade. Ela diz respeito ao domínio dos fundamentos científicos das diferentes técnicas que caracterizam o processo de trabalho (Saviani, 1989).

A educação profissional e tecnológica (EPT) no Brasil possui um histórico que remonta ao século XIX. Inicialmente, a formação profissional era oferecida por meio de escolas de aprendizes artífices, criadas no Império em 1856, com o intuito de preparar mão de obra para o setor industrial emergente. No entanto, a expansão da EPT ocorreu principalmente a partir do século XX (Pacheco, 2011).

Na década de 1940, com a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), houve um impulso significativo na formação técnica no país. Essas instituições passaram a oferecer cursos profissionalizantes e de aprendizagem em diversas áreas, contribuindo para a qualificação da mão de obra (Ramos, 2014).

Na década de 1960, o governo federal criou os Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFETs), com o objetivo de oferecer educação profissional e tecnológica em nível médio e superior. Essas instituições se consolidaram como importantes centros de formação técnica e tecnológica em diversas regiões do país (Ramos, 2014).

A partir dos anos 1990, ocorreram transformações significativas na EPT brasileira. Com a promulgação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) em 1996, a EPT foi integrada à educação básica, reconhecendo a importância da formação profissional como um direito de todos os cidadãos (Pacheco, 2011).

Posteriormente, com a criação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFs) em 2008, ocorreu uma ampliação da oferta da EPT em âmbito nacional. Os IFs passaram a oferecer cursos técnicos, de graduação e pós-graduação, fomentando a formação de profissionais qualificados em diversas áreas, aliando teoria e prática (Ramos, 2014).

Atualmente, a EPT no Brasil busca atender às demandas do mercado de trabalho, formando profissionais competentes e preparados para os desafios da sociedade contemporânea. Além disso, a EPT tem buscado articular-se com a educação tecnológica, inovação e empreendedorismo, promovendo a formação integral e o desenvolvimento socioeconômico do país (Pacheco, 2011).

Assim, a EPT foi implementada visando potencializar o desenvolvimento de conhecimentos que interajam com a realidade do mercado de trabalho e auxiliar na construção de uma sociedade mais democrática e socialmente equilibrada (Pacheco, 2011). É papel da EPT estabelecer uma cultura democrática, criar uma cultura de atuação em rede voltada para o desenvolvimento socioeconômico regional e gerar vínculos com as comunidades onde estão localizados, contribuindo ativamente para o enfrentamento e solução de seus problemas (Pacheco, 2020).

A EPT traz uma visão inovadora para a educação, pois supera a divisão entre os indivíduos que pensam e os que trabalham, incorporando a dimensão intelectual ao trabalho produtivo e levando o cidadão a compreender os processos produtivos e o seu papel nesses processos e nas relações sociais estabelecidas por eles. Além disso, considerando que a prática social também é uma fonte importante de conhecimento, a EPT possibilita ao estudante um olhar ideológico da sua posição como indivíduo na sociedade, fomentando a atividade produtiva, política, cultural, social e científica (Pacheco, 2020).

A EPT no Brasil apresenta perspectivas promissoras para o futuro. A demanda por profissionais qualificados em setores estratégicos, como tecnologia e sustentabilidade, impulsiona a expansão da EPT. O avanço tecnológico e a transformação digital exigem atualização constante de conhecimentos e habilidades, tornando a EPT essencial. Parcerias público-privadas fortalecem a conexão entre

educação e mercado de trabalho. A ampliação do acesso, metodologias ativas e desenvolvimento de habilidades socioemocionais são tendências. A EPT contribuirá para o desenvolvimento sustentável e a formação de uma sociedade mais justa e equitativa (Macedo; Osório, 2023).

4.3 Os Institutos Federais

A EPT surge a partir de uma demanda federal em formar jovens de forma técnica para o mercado de trabalho e buscando uma solução inovadora e tecnológica para a educação. Ela foi concebida em 1909 com o objetivo de oferecer a entrada de jovens carentes no mercado de trabalho em um curto espaço de tempo, suprimindo uma demanda do mercado e passou por diversas mudanças e adaptações até chegar ao formato que conhecemos hoje (Melo *et al.*, 2022).

Os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia são a síntese daquilo que de melhor a Rede Federal construiu ao longo de sua história e das políticas de EPT do governo federal. São caracterizados pela ousadia e inovação necessárias a uma política e a um conceito que pretendem antecipar aqui e agora as bases de uma escola contemporânea do futuro e comprometida com uma sociedade radicalmente democrática e socialmente justa (Pacheco, 2015).

A partir da Lei nº 11.892/2008 o Ministério da Educação passou a investir massivamente no ensino profissionalizante, instituindo a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, e criando os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (BRASIL, 2008). Em 2019, já contava com 661 unidades sendo estas vinculadas a 38 Institutos Federais, 02 Cefet's, a Universidade Tecnológica Federal do Paraná, a 22 escolas técnicas vinculadas às universidades federais e ao Colégio Pedro II (Ministério da Educação, 2021).

Além dos cursos técnicos profissionalizantes, a instituição ainda oferece cursos superiores de tecnologia, engenharias, formação de professores e programas de pós-graduação *lato* e *stricto sensu*, permitindo ao profissional com formação técnica verticalizar os estudos em sua área de formação e conseqüentemente a evolução gradual da carreira profissional (Pacheco, 2015; Melo *et al.*, 2022).

Presente em todo o território nacional, os Institutos Federais são autarquias com autonomia para fazer sua autogestão administrativa e financeira, assim como as universidades federais. Isto permite atender a necessidade de formação do setor

produtivo de cada região do país na qual está implantado, contribuindo para a formação profissional local (Melo *et al.*, 2022). Sua proposta é agregar o conhecimento acadêmico à preparação para o mercado de trabalho, assentando-se no pensamento analítico, buscando uma formação profissional mais abrangente e flexível (Pacheco, 2015).

Na busca por uma educação profissional, científica e tecnológica multilateral, heterogênea e dinâmica, os Institutos Federais surgem como um novo tipo de instituição, identificado e pactuado com o projeto de sociedade em curso no país.

Trata-se de um projeto progressista que entende a educação como compromisso de transformação e de enriquecimento de conhecimentos objetivos capazes de modificar a vida social e de atribuir-lhe maior sentido e alcance no conjunto da experiência humana (Pacheco, 2011).

A principal finalidade dos Institutos Federais é oferecer EPT em diversos níveis e modalidades, visando a atuação do indivíduo em diversos setores da economia, com foco no desenvolvimento socioeconômico local, regional e nacional. A partir disso, nota-se que a instituição possui um forte papel na formação cidadã, visto que sua metodologia educacional instiga os alunos a investigar e adaptar as soluções tecnológicas às demandas e peculiaridades sociais da sua região (IFB, 2020).

Os princípios educativos dos Institutos Federais se baseiam na formação do indivíduo de forma integral, capaz de compreender os processos produtivos e qual o seu papel nestes processos, utilizando o trabalho como princípio educativo. Além disso, visa produzir o conhecimento não somente pela especulação teórica, mas pela prática, refletida e, posteriormente, transformada em teoria. Ela parte do princípio de que todo conhecimento possui um olhar ideológico e é determinado pela posição que o indivíduo ocupa na sociedade (Pacheco, 2020).

Atualmente, não se concebe uma Educação Profissional identificada como simples instrumento de política assistencialista ou linear ajustamento às demandas do mercado de trabalho, mas sim como importante estratégia para que os cidadãos tenham efetivo acesso às conquistas científicas e tecnológicas da sociedade. Impõe-se a superação do enfoque tradicional da formação profissional baseado apenas na preparação para execução de um determinado conjunto de tarefas a serem executadas. A Educação Profissional requer, além do domínio operacional de um determinado fazer, a compreensão global do processo produtivo, com a apreensão do saber tecnológico, a valorização da cultura do trabalho e a mobilização dos valores necessários à tomada de decisões no mundo do trabalho (Melo *et al.*, 2022).

A partir do mapeamento de potencialidades de desenvolvimento socioeconômico e cultural realizado pelo Instituto Federal, é possível desenvolver atividades articuladas com o mundo do trabalho e os segmentos sociais, e com ênfase na produção, desenvolvimento e difusão de conhecimentos científicos e tecnológicos. Assim, a instituição estimula e apoia processos educativos que levem à geração de trabalho e renda e à emancipação do cidadão na perspectiva do desenvolvimento socioeconômico local e regional (IFB, 2020).

Nesse contexto, os Institutos Federais exercem um papel primordial na formação cidadã, utilizando do seu plano educacional para estimular o protagonismo do indivíduo e da reflexão do seu papel como cidadão nas transformações políticas, econômicas e sociais na construção de uma nova sociedade (Pacheco, 2011).

4.4 Conceitos de ética e corrupção

A ética pode ser definida como o conjunto de princípios e valores que governam as nossas atitudes. É a ética que marca os nossos limites de convivência em sociedade na busca de um bem comum (Srouf, 2011). Assim, a ética é intrínseca ao comportamento humano e profundamente necessária para o desenvolvimento do homem como indivíduo construtor de uma sociedade desde os primórdios da nossa civilização (Camargo, 2001).

De acordo com Cortella (2009):

A ética é o que marca a fronteira da nossa convivência. É a perspectiva de olharmos os nossos princípios e os nossos valores para existirmos juntos. Ela pode ser também definida como o conjunto de princípios e valores que orientam a conduta. Pode ainda ser compreendida como parte da Filosofia, cuja teoria estuda o comportamento moral e relaciona a moral como uma prática, entendida como o 'exercício das condutas'. Além disso, é um tipo ou qualidade de conduta que é esperada das pessoas como resultado do uso de regras morais no comportamento social.

No serviço público, intui-se que a ética esteja totalmente interligada com as ações promovidas através de uma gestão que promova a boa governança e combata atos contrários a este fim, visto que seu maior objetivo é justamente a busca pelo bem comum (Biason, 2011).

Para Gomes (2014), é fundamental que gestores públicos estejam comprometidos com a fomentação da ética no trabalho. Práticas de controle,

apuração, transparência, responsabilização e aplicação de penas severas a atos ligados à corrupção, juntamente com a promoção de ações formativas, educacionais e reflexivas são essenciais para a busca do bem comum no serviço público.

Porém, desde o início da civilização existem indivíduos que usam do poder para agir de forma fraudulenta em busca de vantagem para si ou para um grupo. A essa busca por um objetivo de forma imoral dá-se o nome de corrupção (Ishikawa *et al.*, 2021). Do latim *corruptio*, refere-se a um fruto apodrecido, fazendo analogia à podridão moral que afeta a sociedade, ou *corrumpere*, no sentido de deterioração e depravação (Zanini, 2014). Ela já era descrita nas obras de Platão, que dizia que qualquer governo, por mais justo que seja, pode se degenerar em um governo injusto através da tirania, da oligarquia e da demagogia (Platão, 1993).

Verificar-se-á que a corrupção, em todos os seus meios, contribui, muitas vezes, diretamente para a prática de atos de segregação, racismo e exclusão social, uma vez que seleciona determinados grupos ou pessoas para que sejam beneficiadas em detrimento de outras (Ishikawa *et al.*, 2021).

Segundo Filgueiras (2006) a corrupção pode se apresentar de quatro formas distintas:

- Política: relacionada com a forma que o corpo político se relaciona com os princípios de ordem;
- Cultural: relacionada com o juízo moral de valor e os costumes de uma determinada sociedade;
- Social: relacionada à necessidade de vincular uma necessidade material à um juízo moral;
- Econômica: representa uma apropriação indébita de um domínio público, tendo em vista sua ilegalidade.

O Código Penal Brasileiro (Brasil, 1940) define como uma conduta ilícita que pode ser ativa - quando uma pessoa procura subornar um funcionário público para obter alguma vantagem; ou passiva - quando é o próprio funcionário quem solicita ou recebe para si ou para outrem, vantagem indevida.

Tomazeti *et al.* (2016) afirmam que ela pode se dar através de:

- Suborno: pagamento de valor ou bens em troca de benefícios;
- Desvio de dinheiro: obtenção ilícita de recursos que geralmente seriam destinados ao público;

- Fraude: uso de artifícios, manipulação ou distorção de informações por um agente responsável pelo repasse destas a seus superiores, agindo em benefício próprio;
- Extorsão: obtenção de recursos por meios coercitivos, violência ou ameaça, por aqueles que têm poder para tanto;
- Favoritismo: favores e benefícios para amigos, familiares e a quem se tem interesse quando no trato da coisa pública, sem o requisito da impessoalidade

4.4.1 História da corrupção

A prática da corrupção está intimamente relacionada com as relações de poder, com a busca por dinheiro, fama, status ou reconhecimento, por exemplo. Está presente em nossa sociedade desde a Antiguidade, fruto da sobreposição dos interesses privados sobre os públicos (Ribeiro, 2010).

Dentre os documentos mais antigos relacionados com a corrupção, destaca-se o Decreto de Hamurabi (1300 a.C.) como o mais antigo registro de normas legislativas relativas à atos de corrupção, prevendo pena de morte para juízes que aceitassem suborno. Importante citar também o documento compilado por Justiniano no século V a.C. *Corpus Iuris Civilis*, como um dos primeiros a descrever leis anticorrupção (Cavalcanti, 1991; Zanini, 2014).

Já Aristóteles (1994) fala sobre corrupção quando descreve o que é moralmente aceitável:

Isso, pois, é o que também ocorre com as virtudes: pelos atos que praticamos em nossas relações com os homens nos tornamos justos ou injustos; pelo que fazemos em presença do perigo e pelo hábito do medo ou da ousadia, nos tornamos valentes ou covardes. Numa palavra: as diferenças de caráter nascem de atividades semelhantes. Preciso, pois, atentar para a qualidade dos atos que praticamos, porquanto, da sua diferença se pode aquilatar a diferença de caracteres. E não é coisa de somenos que desde a nossa juventude nos habituemos desta ou daquela maneira. Tem, pelo contrário, imensa importância, ou melhor: tudo depende disso.

Na Idade Média, quando a Igreja agia fortemente sobre o Estado com leis de ordem divina, pouco era questionado sobre o valor moral dos atos praticados pelo poder, dando bastante margem para abusos das mais diversas formas sob a justificativa de leis eternas (Leal; Silva, 2014).

Segundo Maquiavel (2004), o homem pode ser facilmente corrompido quando em busca de suas paixões desenfreadas, agindo conforme o seu interesse e abrindo mão do bem comum. Assim, a corrupção representa o desrespeito às leis e degradação aos costumes, o que torna todas as normas e leis enfraquecidas e ineficazes.

Em seu livro *O Espírito das Leis*, Montesquieu (2000) discorre sobre a corrupção em diversos capítulos da obra, analisando sua influência na democracia e seus efeitos no povo e nas mais diversas formas de governo, inferindo que quando os princípios dos governantes estão deturpados, a corrupção surge enfraquecendo o estado democrático.

Com a chegada do capitalismo, a ascensão dos Estados Unidos e sua política de expansão, as práticas corruptas se espalharam pelo país e persistiram até o período da Guerra Fria. Aliás, existem diversos momentos da história que demonstram que o desenvolvimento do capitalismo está bastante relacionado com a criação de laços de corrupção entre os grupos políticos que estão no poder e os grupos privados que possuem poder econômico (Guerra *et al.*, 2017).

Enfim, não parece exagero algum dizer que independente do sistema político, do momento histórico ou dos valores que orientam cada sociedade, infelizmente a corrupção sempre desponta quando há concentração de poder e, mais do que isso, torna-se um estratagema que auxilia quem já dispõe de poder a conseguir ainda mais poder. Entretanto, deve-se ressaltar que no capitalismo a corrupção ganha sentido distinto e, por que não dizer, até funcional. Seja nas economias avançadas, seja nas atrasadas, o movimento de concentração e centralização do capital tem sido acompanhado de casos emblemáticos de corrupção, não raro vinculados a estratégias concorrenciais de empresas de grande reputação internacional (Guerra *et al.*, 2017).

No Brasil a corrupção está emaranhada com todo seu contexto histórico e cultural. De acordo com Bomfim (2013):

O modelo de ocupação das terras brasileiras adotado por Portugal, favorecia a ocorrência de conflitos de interesse, pois a Coroa Portuguesa permitia, devido à baixa remuneração dos cargos públicos, que aqueles que os ocupavam complementassem sua renda com ganhos relacionados às suas atividades, estabelecendo quase sempre um conflito de interesses e uma confusão entre o público e o privado.

No período Colonial o Brasil foi marcado pelo pluralismo político. De início, as diferenças culturais e políticas entre colonizadores e colonizados e a implementação de um regime português trouxe um desgaste social culminando em abusos por parte

dos europeus. Depois, com a instauração das capitânicas hereditárias, que eram governadas por nobres portugueses que eram livres para governar sua capitania conforme seu desejo. A falta de orientações claras e fiscalização por parte da Coroa Portuguesa somadas à distância geográfica entre os governadores das capitânicas favoreceram um comportamento corrupto, visto que muitos dos atos cometidos dificilmente seriam julgados ou condenados (Aires; Melo, 2015).

Nesse período ainda não existia um sistema jurídico organizado, as leis não eram claras e isso favorecia a morosidade, regalias e acúmulo de funções administrativas e remunerações injustas. Como os salários eram considerados baixos, a Coroa permitia que seus funcionários tivessem outras atividades, desde que não atentassem contra as receitas régias e que agissem de forma discreta. (Avritzer *et al.*, 2008).

O país entrou no período Imperial com a chegada da Coroa Portuguesa. Mais tarde, quando D. Pedro II subiu ao trono, o país estava falido, endividado e com uma despesa equivalente a R\$300 milhões. Esse período foi marcado por diversas revoltas regionais separatistas, uma população pouco interessada em política e um terreno fértil para a corrupção (Avritzer, *et al.*, 2008; Gomes, 2010).

Proclamada a República em 15 de novembro de 1889, não tardou em aparecer promessas e mais promessas de ordem e progresso. Os discursos dos propagandistas republicanos anunciavam o fim das tiranias representadas pelo 'poder pessoal' do imperador. 'Dizia-se que o carcomido sistema de castas e privilégios, herdado ainda da época da colonização portuguesa, acabava de ser posto por terra'. Uma nova era de prosperidade estava surgindo, trazidos pela República. Haveria menos injustiças e mais oportunidades. Pela primeira vez o brasileiro seria chamado para decidir quais seriam os rumos do país. Dessa vez o cidadão teria 'vez, voz e voto'(Gomes, 2013).

O início desse "sonho de liberdade" foi marcado pelo voto de cabresto, imposto pelos donos de terra a seus funcionários e parentes, da compra de voto, da manipulação das eleições para deputado federal visando apoio ao presidente, denúncias e práticas ilegais cometidas pelo governo (Aires; Melo, 2015). De acordo com Avritzer *et al.* (2008), no fim do governo de Getúlio Vargas existiu uma expressão popular que indicava que o governo estava submerso num "mar de lama", afogado pela corrupção. Igual expressão seria usada anos depois, referindo-se ao governo de João Goulart.

Durante os anos entre 1960 e 1980 a Ditadura Militar foi palco de diversos abusos e arbitrariedades políticas, com uma péssima gestão pública.

Um dos maiores fracassos das Forças Armadas em combater a corrupção, se deu principalmente pela compreensão equivocada do fenômeno, pois atribuíam a ele características puramente morais e éticas, identificando-o basicamente com uma desonestidade específica, qual seja: mau uso do dinheiro público. A corrupção seria advinda a partir dos vícios particulares de quem estivesse à frente do cargo público, sendo estes vícios presentes nos comunistas (Aires; Melo, 2015).

Devido à maior liberdade de imprensa, à maior atuação do Ministério Público e à maior participação e interesse da população na política, o período pós Ditadura Militar e de redemocratização trouxe à tona diversos escândalos políticos (Martins, 2008). Com isso, é comum na sociedade ter a sensação de que a corrupção é maior nos dias atuais do que em outros momentos da história do país. Porém, conforme conclui Aires e Melo (2015):

Esses inúmeros casos de corrupção que se proliferam pelos noticiários, além de passarem uma falsa sensação de 'corrupção generalizada', devem ser vistos como efeito natural da maior fiscalização da sociedade sobre os órgãos públicos, sendo um sinal de vitalidade política. Sempre houve e sempre haverá corrupção em todos os Estados, em quaisquer que sejam os tipos de governo, cabe indagar como é que a sociedade e as autoridades se portam diante disto.

Assim, reduzir a corrupção no Brasil a fatos isolados da atualidade é ignorar toda uma construção histórica e cultural que ocorreu durante séculos no país e que serviram como base para novas legislações anticorrupção. De acordo com Tomazeti *et al.* (2016), a corrupção é atualmente um dos maiores empecilhos para o desenvolvimento de um Estado e está diretamente associada ao subdesenvolvimento do país.

Em um ranking de corrupção elaborado pela Transparência Internacional em 2023, o Brasil ocupa a 104ª colocação entre 180 países (Transparência Internacional, 2023). Uma pesquisa apontou que o custo médio anual da corrupção no Brasil representa de 1,38% a 2,3% do Produto Interno Bruto (PIB), ou seja, gira em torno de R\$ R\$ 41,5 bilhões a R\$ 69,1 bilhões. Estes valores poderiam ser investidos em diversas áreas econômicas e sociais, caso a corrupção fosse menos elevada (Federação das Indústrias de São Paulo, 2010). Por isso, é a partir desse

contexto histórico que códigos de conduta e formação ética são criados, abrindo caminho para o desenvolvimento do país (Aguiar, 2018).

4.4.2 A legislação anticorrupção

Nas últimas quatro décadas houve um aumento expressivo na adoção de instrumentos contra a corrupção em âmbito mundial. O objetivo é desenvolver modelos regulamentados de autorregulação, baseados na responsabilidade penal das pessoas jurídicas, que agora são responsáveis pelo desenvolvimento de programas internos, ou seja, programas de integridade, para a prevenção, detecção e punição da corrupção (Japiassu; Ferreira, 2022).

Porém, essa tentativa de combate à corrupção não é recente. Já no governo de Getúlio Vargas foi introduzido o conceito centralização, impessoalidade, hierarquia, meritocracia e a distinção entre o público e o privado (Aguiar, 2018). Além disso, historicamente se observa uma pressão cada vez maior da sociedade para o combate à corrupção. De acordo com Maeda (2013), apesar do maior foco no Brasil ser o agente público corrupto, a população também tem cobrado o papel das empresas envolvidas nos casos de corrupção.

A partir dos anos 1990 o país passou a buscar formas de regulamentar o combate à corrupção, através da Lei nº 8.429 de 1992, que trata sobre a Improbidade Administrativa e foi a primeira iniciativa em direção à regulamentação de combate à corrupção (Brasil, 1992). Em 1994, através da Lei nº 8.884, trouxe disposições antitruste ao ordenamento jurídico brasileiro (Brasil, 1994). Mais tarde, a Lei de Lavagem de Dinheiro nº 9.613 de 1998 (Brasil, 1998), ratificou o ocorrido no cenário internacional, onde o foco da aplicação de políticas de *compliance* disseminaram-se inicialmente no setor privado.

Este novo modelo foi definido na Convenção da OCDE sobre o Combate ao Suborno de Agentes Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais, realizada em 1997, um dos principais documentos internacionais no combate à corrupção. Segundo Japiassu e Ferreira (2022) ele visa a adoção de três estratégias principais:

- As empresas devem adotar medidas internas para prevenir a corrupção e ajudar o Estado (polícia, promotores e juízes), a investigar casos de corrupção;

- É proibido subornar agentes públicos e gerentes de empresas ou empregadores;

- No que diz respeito à corrupção internacional, as empresas e seus agentes devem ser punidos, enquanto a punição do agente público não é tão importante).

Outras medidas também foram tomadas por diversos órgãos internacionais, como a Organização das Nações Unidas (ONU), a Organização dos Estados Americanos (OEA), a União Europeia (UE) e o Conselho Europeu (CE), buscando conferir mais ênfase em ações de prevenção e repressão dentro das empresas, ao invés do método tradicional, que era voltado para os servidores públicos (Japiassu; Ferreira, 2022).

Entre 2000 e 2005 o Brasil, participou de três Convenções Internacionais anticorrupção importantes: Convenção da ONU, Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionário Público e estrangeiros em transações comerciais internacionais (OCDE) e Convenção da OEA (Hayashi, 2015). Na Convenção da ONU, em 2003, entrou no Pacto Global contra Corrupção e, desde então, vem buscando adaptar a legislação do país a este fim.

Antes, em 2002, durante a Convenção Mundial da OCDE, o Brasil também se comprometeu a elaborar uma lei de combate ao suborno, concretizada na Lei 12.846 de 1º de agosto de 2013, conhecida como a Lei Anticorrupção Brasileira (Brasil, 2013). Ela dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira (Castro; Amaral; Guerreiro, 2018).

Por fim, em 2016 foi elaborado o Guia para programas de *compliance* do Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE) e o Decreto nº 8.420 de 18 de março de 2015 que regulamenta a lei e “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” (Brasil, 2015; CADE, 2016).

4.4.3 Lei anticorrupção

De acordo com Aguiar (2018), apesar de já existir no Brasil uma legislação para as relações entre empresas privadas e públicas, não existia, segundo Relatório da OCDE, uma lei que obrigava penalizar as pessoas jurídicas envolvidas em

corrupção como as criadas pela Lei Anticorrupção, que é considerada atualmente como um marco legal no combate à corrupção no país.

A partir da Lei federal n. 12.846/13 (Brasil, 2013), conhecida como Lei Anticorrupção, as pessoas jurídicas passaram a poder ser responsabilizadas por atos que vão contra a administração pública, cabendo penalizações previstas na lei em questão. Cabe lembrar que as empresas públicas e sociedades de economia mista também estão sujeitas a esse regime e deverão obrigatoriamente cumprir as exigências previstas nessa norma (Aguiar, 2018).

É importante salientar que a Lei de Improbidade Administrativa (Brasil, 1992) já previa a punição de agentes públicos envolvidos em corrupção, seja passiva ou ativa. Dependendo da gravidade dos seus atos, ele pode sofrer consequências administrativas, cíveis e/ou criminais. Já a Lei Anticorrupção visa regulamentar e penalizar os atos de corrupção oriundos de pessoas jurídicas contra a administração pública.

Além disso, a Lei Anticorrupção também definiu outros pontos importantes, a saber:

- Os atos lesivos que atentam contra o patrimônio público nacional ou estrangeiro, contra os princípios da administração pública ou compromissos internacionais assumidos pelo Brasil;

- Criou o Cadastro Nacional de Empresas Punidas - CNEP, que reúne e dá publicidade às sanções aplicadas pelos órgãos ou entidades dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário de todas as esferas de governo, e ainda, disponibiliza informações acerca das sanções aplicadas às empresas, através da razão social e o número de inscrição da pessoa jurídica;

- O Acordo de Leniência, no qual a pessoa jurídica admite sua participação no ilícito e coopere plena e permanentemente com as investigações e o processo administrativo, comparecendo, sob suas expensas, sempre que solicitada, a todos os atos processuais, até seu encerramento.

- A implementação de programas de integridade por parte das empresas.

Assim, os programas de integridade são uma ferramenta importante no combate à corrupção e que protege não só o Estado, mas também a sociedade. Ele permite que as empresas elaborem documentos visando a prevenção e combate a atos ilegais dentro e fora da empresa por parte de qualquer colaborador (Aguiar, 2018). Por meio do Guia para Programas de *Compliance* do CADE de 2016 ficou

estabelecido as orientações gerais sobre a estruturação e os benefícios da adoção dos programas de *compliance* nas empresas (Brasil, 2015; CADE, 2016).

4.5 Programa de *compliance*

A partir do século XIX as empresas começaram a perceber que, para além das ações transacionais, de ganho de escala e gestão, a sociedade também começava a se preocupar em como seus negócios eram feitos. Com a chegada da globalização e a conseqüente expansão mundial dos negócios, ficou cada vez mais clara a necessidade de fortalecer aspectos como ética, moral e integridade, dentre outros, evidenciando importantes instrumentos para o desenvolvimento no mundo corporativo de modo sustentável (Aguiar, 2018).

Assim surgiu o modelo de Governança Corporativa. Ela é o conjunto de ferramentas que direciona a estrutura e os mecanismos sobre os quais uma empresa funciona (Rossetti; Andrade, 2012). É a fusão entre o funcionamento da empresa com seu propósito, transparência de gestão e informação, prestação de contas, equidade entre os acionistas e a adoção de modelos éticos com concorrentes, fornecedores, investidores, empregados e o mercado (Aguiar, 2018).

De acordo com o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (2015),

Os agentes de governança têm papel relevante no fortalecimento e na disseminação do propósito, dos princípios e dos valores da organização. A liderança e o comprometimento dos administradores e demais executivos são fatores determinantes para a formação de um ambiente ético.

Assim, visando garantir as exigências da Lei Anticorrupção, é através da Governança Corporativa que as empresas podem implementar o seu programa de integridade, conhecido também como *compliance*, garantindo o cumprimento de regras e normas de controle, ética e boas condutas em sua instituição (Aguiar, 2018).

Derivado do termo inglês *comply*, que significa “fazer o correto”, a palavra *compliance* tem sido cada vez mais difundida no mundo corporativo como sinônimo de programa de integridade (Spínola, 2017; Garcia; Libânio, 2021). Ele conecta os processos detalhados dos negócios, como eles devem ser executados e o processo legal (Hashmi; Governatori, 2018).

De acordo com Aguiar (2018), o *compliance*, aliado aos princípios de governança (transparência, integridade e prestação de contas), é uma ferramenta extremamente eficaz no combate de atos ilícitos dentro das organizações. Ele tem o objetivo de fazer cumprir as leis e princípios éticos que regem as boas práticas empresariais, bem como estimular uma cultura de controles internos e assegurar que a empresa cumpra com todas as normas regularizadoras e fiscalizadoras (Spínola, 2017).

O Guia de Programas de *Compliance* (CADE, 2016) explica que um *compliance* abarca diversos aspectos de diferentes setores de uma empresa. Além disso, deve ser elaborado levando em consideração a atividade que a mesma exerce, seu porte, sua posição no mercado e seus objetivos, de forma que cada empresa possui um *compliance* único.

O documento ainda cita os principais benefícios de adotar um programa de *compliance* em uma empresa:

- Prevenção de riscos: identificar, mitigar e remediar os riscos de violações da lei;
- Identificação antecipada de problemas: a conscientização promovida pelo programa permite a identificação de violações à lei mais rapidamente, favorecendo pronta resposta pela organização;
- Reconhecimento de ilicitudes em outras organizações: permite que os funcionários identifiquem sinais de que outras organizações, como concorrentes, fornecedores, distribuidores ou clientes, possam estar infringindo a lei;
- Benefício reputacional: ações afirmativas de incentivo à conformidade com a lei são parte essencial de uma cultura de ética nos negócios, que resulta em benefícios para a reputação da organização e sua atratividade para fins promocionais, de recrutamento e de retenção de colaboradores;
- Conscientização dos funcionários: colaboradores cientes das “regras do jogo” estão em melhor posição para fazer negócios sem receio de violar as leis, assim como para procurar assistência caso identifiquem possíveis questões concorrencialmente sensíveis;
- Redução de custos e contingências: pode evitar que as empresas incorrem em custos e contingências com investigações, multas, publicidade negativa, interrupção das atividades, inexecutabilidade dos contratos ou cláusulas ilegais,

indenizações, impedimento de acesso a recursos públicos ou de participação em licitações públicas (CADE, 2016).

Para o sucesso do programa de *compliance*, destaca-se a necessidade de comprometimento e seriedade por parte dos gestores em treinar seus colaboradores, bem como acompanhar a sua implementação e fazer os ajustes necessários ao longo do tempo. É necessário inculcar em todos os funcionários uma cultura ética, através da educação continuada (Aguiar, 2018).

Para a elaboração de um programa de integridade eficaz são necessários tempo, pessoal, verba e ação estratégica por parte dos gestores. Cada empresa deve elaborar seu *compliance* de acordo com as suas características, porém, é importante levar em consideração algumas etapas, que estão descritas na Figura 1.

De acordo com Japiassu e Ferreira (2022), um programa de *compliance* efetivo, de acordo com a nova legislação, deve apresentar os seguintes elementos:

- Engajamento da alta gestão das empresas, incluindo conselhos;
- Imposição do código de ética e conduta e política de integridade a cada empregado e gerente;
- Aplicação do código de ética e conduta a terceiros, como fornecedores, serviços intermediários e associados;
- Oferta de treinamento periódico sobre o programa.

A administração pública alinhada aos preceitos da Governança Corporativa se torna muito mais forte e eficaz no desenvolvimento de suas atividades, principalmente por se tornar mais ética, transparente e eficiente (Aguiar, 2018).

Assim, a implementação de um programa de *compliance* nas empresas públicas se faz uma necessidade, tendo em vista que não é mais aceitável que agentes públicos abusem do Estado (Coelho, 2016).

O CADE (2016) frisa que “um programa de *compliance* terá resultados positivos quando conseguir inculcar nos colaboradores a importância em fazer a coisa certa”, através de uma mudança cultural dentro da empresa realizada a longo prazo. Os gestores da administração pública devem ter isso em mente, considerando os diversos problemas enfrentados nos mais diversos órgãos do Estado.

FIGURA 1 - Passos para a elaboração de um Programa de Integridade

Elaboração de um programa de integridade



Fonte: elaborado pelo autor.

Se não existe uma cultura ética forte dentro da organização, cada colaborador tende a usar os seus próprios valores para conduzir seus atos. Porém, quando o programa de *compliance* é usado de forma firme e consistente, visando promover mudanças positivas na cultura organizacional através de normas éticas claras, esses valores são compartilhados por todos e guiam as ações dentro da conformidade estabelecida (Garcia; Libânio, 2021).

4.6 O *compliance* nos Institutos Federais

Todos os servidores públicos são regidos pelo Regimento Jurídico único, a Lei 8.112/1990 e deve agir de acordo com os princípios da administração pública: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (Brasil, 1990). Portanto, a aplicação desses princípios, por si só, já seria a implementação de um programa de integridade.

Porém, ainda é muito comum a cultura negativa dentro do serviço público, seja pela falta de conhecimento ou má-fé de alguns agentes, que acabam utilizando os bens públicos de forma indevida (Araújo *et al.*, 2021). Por isso, se faz cada vez mais necessária a aplicação de um programa de integridade dentro dos órgãos públicos, com o intuito de instruir, conduzir e ensinar os funcionários dentro das normas éticas, direcionando para uma nova cultura organizacional voltada para os princípios da administração pública (Ishikawa *et al.*, 2021).

Para Azzari *et al.* (2020),

A atual mudança na exigência social e no perfil de gestão das instituições de ensino nos faz perceber a importância da implementação de programas de *compliance* no ensino superior de maneira própria e específica como forma de minimizar o risco de não conformidade que afeta o setor, tanto reduzindo danos à imagem da instituição como evitando as sanções administrativas.

O *compliance* voltado para o ensino é de suma importância para promover a transparência, a ética e o cumprimento de normas e regulamentos no contexto educacional. Enquanto tradicionalmente o *compliance* tem sido associado às empresas e organizações privadas, a sua aplicação no campo do ensino é fundamental para garantir a integridade e a qualidade dos processos educacionais (Ishikawa *et al.*, 2021).

A implementação de programas de *compliance* nas instituições educacionais contribui para o fortalecimento da governança, a prevenção de práticas inadequadas e a promoção da conformidade legal. Essas medidas são essenciais para salvaguardar a credibilidade das instituições de ensino, proteger os interesses dos alunos e assegurar a legitimidade dos processos acadêmicos (Ishikawa *et al.*, 2021).

Além disso, o *compliance* no ensino também auxilia no combate à corrupção, à fraude acadêmica e a outras irregularidades que possam comprometer a qualidade e a confiabilidade dos resultados educacionais. Isso inclui a adoção de políticas e práticas que assegurem a imparcialidade na avaliação dos alunos, a promoção da equidade no acesso à educação e a gestão responsável dos recursos financeiros (Silva *et al.*, 2019).

Ao promover uma cultura de conformidade e transparência no ambiente educacional, o *compliance* contribui para a formação de cidadãos conscientes e éticos, preparados para atuar de maneira responsável na sociedade. Além disso, fortalece a confiança na instituição de ensino por parte dos estudantes, pais, colaboradores e demais partes interessadas, favorecendo a construção de relações saudáveis e sustentáveis (Silva *et al.*, 2019).

Portanto, a implementação do *compliance* no ensino vai além de simplesmente cumprir requisitos legais, sendo um instrumento essencial para promover a excelência acadêmica, a integridade institucional e o desenvolvimento integral dos estudantes (Ishikawa *et al.*, 2021).

Portanto, todos os benefícios da aplicação de um programa de integridade também podem ser colhidos nos Institutos Federais. É de grande importância que seus funcionários estejam atentos aos princípios éticos, já que uma instituição de ensino também tem o dever de servir como exemplo e local de reflexão para a construção de valores pautados em princípios éticos dentro e fora da instituição (Viva, 2018).

Deixar de investir em uma aplicação eficiente e continuada de um programa de integridade é comprometer a gestão e a atuação do serviço público e se manter desatualizado com a situação atual, que não permite mais a omissão de deslizos e as ações que vão contra preservação dos direitos fundamentais instituídos na lei (Leal; Ritt, 2020; Araújo *et al.*, 2021).

Assim, salienta-se a necessidade da implementação massiva de um programa de integridade nos Institutos Federais, otimizando o programa através de

procedimentos de fácil compreensão e implementação por todos os níveis de empregados a quem se destinem e da documentação de todas as ações que foram implementadas, com objetivo de comprovar a sua efetividade (Leal; Ritt, 2020).

De acordo com a Controladoria Geral da União (CGU, 2023), todos os 38 Institutos Federais possuem um Plano de Integridade. Destes, 57,8% foram instituídos em 2018, 13% em 2019, 15% em 2020, 8% em 2021 e 5% em 2022.

O IFB lançou seu Plano de Integridade no ano de 2020, com o objetivo de contribuir para a disseminação e fortalecimento da cultura de integridade no âmbito da instituição. Assim, o IFB deve pensar, desenhar e propor um conjunto de ações sistematizadas que possibilitem avanços em matéria de governança, gestão de riscos, controles internos, cumprimento dos procedimentos e regulamentos, prevenção de atos ilícitos, tratamento de denúncias, entre outros (IFB, 2020).

Importante ressaltar que o Plano de Integridade do IFB foi implementado durante a pandemia de Covid-19 e desempenha um papel crucial em um momento histórico desafiador. A implementação desse plano em um período marcado por incertezas e mudanças rápidas é de extrema importância, pois a pandemia apresentou desafios únicos em relação à transparência, ética e prevenção da corrupção.

Ao promover a integridade, o plano estabelece diretrizes e mecanismos para garantir a correta utilização dos recursos públicos, a promoção da transparência nas ações institucionais e a prevenção de práticas indevidas. Durante a pandemia, quando a demanda por serviços e recursos se intensificou, o Plano de Integridade assegura a gestão responsável dos recursos do IFB e contribui para a manutenção da confiança pública em um momento crítico da história recente.

O Plano de Integridade foi elaborado pela UGITAI do IFB em conformidade com as orientações da Controladoria Geral da União, estabelecidas na Portaria nº 57/2019 (CGU, 2019), com o objetivo de implementar medidas no período de 2020 a 2023. Uma das ações de destaque promovidas por esse plano foi o *Podcast Integridade*, que foi vencedor na categoria "Aprimoramento da Integridade Pública", conquistando o 1º lugar no I Concurso de Boas Práticas do MEC em 2023 (Brasi, 2023). Essa iniciativa reforça o compromisso do IFB com a difusão de uma cultura de integridade e transparência, promovendo o engajamento da comunidade acadêmica e da sociedade em geral.

Ressalta-se que as ações apresentadas neste plano constituem o ponto de partida e não esgotam a temática discutida. Nos últimos anos, o IFB tem buscado desenvolver medidas para a efetiva implementação do processo de gerenciamento de riscos, alinhando-se à legislação pertinente, às boas práticas, e ao contexto interno e externo da instituição. Esse esforço também reflete a maturidade atual do IFB no que se refere à gestão de riscos, aos mecanismos de controle interno e à governança (IFB, 2020), contribuindo para a consolidação de um ambiente institucional mais íntegro e seguro. O sucesso do *Podcast Integritude* demonstra a importância dessas iniciativas no aprimoramento da integridade pública.

O Plano de Integridade do IFB, em vigor desde 2020, precisou passar por uma reformulação com a promulgação do Decreto nº 11.529/23, que consolidou a Política de Transparência e Acesso à Informação e criou o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal (SITAI). Esse decreto determinou a criação de unidades setoriais para estruturar e monitorar programas de integridade em todos os órgãos públicos, tornando obrigatória a adaptação das práticas já existentes.

Em resposta a essa exigência, o IFB reformulou seu Plano de Integridade em 2024, por meio da Portaria nº 5/2024, que estabeleceu a UGITAI como parte do SITAI. Com essa atualização, o plano passou a incorporar um conjunto ainda mais estruturado de medidas voltadas para a prevenção, detecção, punição e correção de práticas corruptas, fraudulentas e desvios éticos, reforçando o compromisso da instituição com a transparência e a integridade em suas operações (IFB, 2024).

4.7 Desafios na implementação de um programa de compliance

Apesar de estar indicada na Lei Anticorrupção e de seus inúmeros benefícios, a implementação de um programa de integridade só se tornou obrigatória para as entidades públicas a partir do Decreto nº 9.203/2017 (Brasil, 2017). Além disso, como é um tema relativamente recente, as empresas que adotaram o programa ainda se encontram em fases iniciais, seja na elaboração ou na fase de testes e pesquisas para a comprovação dos reais resultados de sua implementação (Garcia; Libânio, 2021).

Uma pesquisa realizada pela empresa de auditoria KPMG (2018) avaliou o perfil do *compliance* no Brasil. Foram entrevistadas 450 empresas de setores

econômicos diferentes e de perfis de negócios variados. Elas foram questionadas sobre aderência, desenho, construção, manutenção e eficiência de estruturas de *compliance*.

A empresa encontrou que 27% não possuem estrutura dedicada exclusivamente ao *compliance* e 36% não possuem os recursos adequados. Entre os desafios de implementação, 86% disseram que têm dificuldades em identificar, avaliar e monitorar os aspectos de *compliance*. 27% dos respondentes informaram não possuir o Comitê de Ética e *Compliance* estabelecido.

Em contrapartida, das empresas que possuem este comitê estabelecido, a presidência e suas responsabilidades estão pulverizadas entre as diversas áreas da empresa, como, por exemplo, jurídico, auditoria interna, recursos humanos, entre outros.

A aplicabilidade e os resultados do *compliance* aplicado ao serviço público ainda carecem de dados. Os poucos estudos sobre o assunto resumem-se a avaliar os benefícios e principais desafios de sua implementação. Os autores concordam que as instituições públicas podem se beneficiar da implementação destes programas, porém, ainda não existem estudos que avaliem os seus resultados (Coelho, 2016; Melo, 2022).

A falta de investimentos em treinamentos, divulgação e funcionamento de canais de denúncia é um dos maiores entraves do programa de integridade, visto que um *compliance* só se torna realmente efetivo quando engloba todos os funcionários em suas ações. Afinal, o *compliance* também funciona como um meio de educação, incluindo todas as pessoas da corporação de forma a dar sustentabilidade aos seus valores e princípios éticos (Ishikawa *et al.*, 2021).

Dentro de uma instituição de ensino, como o IFB, é preciso ainda se atentar às rotinas institucionais, ou seja,

O registro e o mapeamento dos processos de trabalho com finalidade de analisar e trazer melhorias para instituição de ensino. Pois implantar um sistema de *compliance* em uma instituição tem que abranger um todo e não somente uma parte, pois as partes estão interligadas de alguma maneira entre si, somente assim o objetivo do *compliance* será alcançado (Silva *et al.*, 2019).

Assim, se faz necessário incluir funcionários, corpo docente, corpo discente, parceiros externos e gestores em seu programa de integridade, abarcando todas as peculiaridades de cada setor e buscando soluções que incluam a todos.

Na fase de elaboração do programa de integridade é primordial fazer um planejamento de treinamentos e avaliações de todos os funcionários, definindo treinamentos específicos para determinados setores, se assim for necessário (Aguilar, 2018). Esses treinamentos devem ser específicos, voltados para a conscientização e educação dos colaboradores e devem ser otimizados através de feedback e avaliações (Garcia; Libânio, 2021).

É importante ressaltar que os documentos e procedimentos voltados para os funcionários devem ser de fácil acesso e assimilação, sempre levando em consideração a mudança positiva na cultura da empresa (Fox, 2013). Os canais de comunicação também devem ser de fácil acesso e o pessoal que recebe as denúncias deve receber treinamento específico, visando garantir o anonimato do denunciante. Todos os procedimentos desde a chegada da denúncia até a resolução do caso devem estar especificados no plano de *compliance* (Garcia; Libânio, 2021).

5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa teve uma abordagem quanti-qualitativa, incorporando elementos das abordagens qualitativas e quantitativas, procurando, assim, gerar uma perspectiva mais completa dos fenômenos estudados (Mattar; Ramos, 2021).

Tratou-se de uma pesquisa descritiva, transversal e de natureza aplicada. As pesquisas descritivas, propõem-se a descrever situações e eventos, respondendo a perguntas do tipo: o quê, onde, quando e/ou como. Já as pesquisas transversais realizam a coleta em um momento específico para registrar e examinar acontecimentos, fatos e eventos da forma como se revelam naquele momento (Mattar; Ramos, 2021). Para Patton (2015), a pesquisa aplicada ilumina uma preocupação ou um problema social na busca de soluções.

Para o propósito da pesquisa, a abordagem adotada neste estudo foi o método de estudo de caso, uma modalidade de pesquisa amplamente empregada nas ciências sociais. Essa metodologia envolve a análise minuciosa e detalhada de um ou poucos casos, permitindo uma compreensão profunda e abrangente, o que é difícil de alcançar por meio de outros métodos de pesquisa já avaliados. (Mattar; Ramos, 2021)

A pesquisa foi realizada em todos os *campi* do Instituto Federal de Brasília - Distrito Federal. O universo amostral da pesquisa foi composto pelos funcionários da instituição. De acordo com informações do site do IFB, existiam 1.377 funcionários na organização em 2023. Assim, considerando o tamanho da população, a sua distribuição heterogênea e o nível de confiança estabelecido para esta pesquisa (95%), a amostra foi composta por 301 participantes.

Para calcular o tamanho da amostra foi utilizada a fórmula do Teorema do Limite Central (Agranonik; Hirakata, 2011), conforme abaixo:

$$n = \frac{p(1-p)Z^2N}{\varepsilon^2(N-1) + Z^2p(1-p)}$$

onde:

n: tamanho da amostra;

p: proporção esperada;

Z : Valor da distribuição normal para determinado nível de confiança (tabela 1);

N: tamanho da população;

ϵ : tamanho do intervalo de confiança

Foram incluídos no estudo os sujeitos diversos que estavam no quadro de funcionários do IFB em qualquer regime de contratação, função, escolaridade ou lotação. Foram excluídos da pesquisa sujeitos que estavam afastados de suas funções, independente do motivo, ou que não estejam com seus dados de e-mail atualizados.

Este trabalho foi submetido ao Comitê de Ética e Pesquisa através da Plataforma Brasil e aprovado através do protocolo n. 5.985.502 (Anexo 1).

A presente pesquisa foi realizada em três etapas, que serão descritas a seguir.

5.1 Teste-Piloto

Foi realizado um estudo-piloto prévio para validação do instrumento da pesquisa. A condução de um teste piloto e a validação de um questionário antes de sua aplicação em uma amostra de pesquisa são procedimentos essenciais no domínio da pesquisa quantitativa nas ciências sociais.

Tais práticas são apoiadas por estudos acadêmicos renomados, como o trabalho de Dillman *et al.* (2014), que destaca a importância do teste-piloto na identificação precoce de problemas potenciais, como ambiguidades e escalas inadequadas. Além disso, a validação de conteúdo, conforme mencionada por Devellis (2017), garante que o questionário esteja alinhado com o construto que se pretende medir, promovendo a relevância e representatividade das questões.

A validação do questionário é crucial para assegurar a confiabilidade das medidas e garantir que os dados coletados sejam fielmente representativos do fenômeno de estudo. Hair *et al.* (2019) enfatizam a importância das análises fatoriais exploratórias e confirmatórias na verificação da validade de construto. Isso não apenas contribui para a validade interna do estudo, permitindo a análise das relações de causa e efeito entre variáveis independentes e dependentes, mas

também é fundamental para a validade externa, possibilitando a generalização dos resultados para uma população mais ampla.

Para esta validação foram escolhidos aleatoriamente 30 endereços de email (10% do tamanho total da amostra), para os quais foi enviado o questionário, seguindo o mesmo processo da aplicação do questionário, que será descrito a seguir.

Para análise dos dados, estes foram transcritos em tabela no software Excel e posteriormente foram analisados no software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 29.0.2.0). Para avaliar a consistência interna do questionário, foi realizado o Teste Alfa de Cronbach. Ele é uma métrica amplamente utilizada para avaliar a consistência interna de um questionário ou escala. Ele quantifica o grau de correlação entre os itens, refletindo a medida em que eles avaliam de forma consistente o mesmo construto subjacente (Hora *et al.*, 2010).

Para analisar a validade do Teste Piloto, foi realizada uma Análise Fatorial Exploratória (AFE). Ela foi utilizada para verificar a estrutura do questionário e garantir que as questões agrupam-se de forma coerente em fatores subjacentes (Iguzquiza, 2018). Os resultados do Teste-Piloto estão descritos no Apêndice A .

5.2 Aplicação do Questionário

Para avaliar a eficácia dos canais de divulgação do Plano de Integridade foi utilizado um Questionário Estruturado, com questões fechadas, aplicado aos funcionários do IFB de forma online, através do aplicativo de pesquisas *Google Forms*.

Os e-mails foram coletados através do site institucional do IFB. Foram selecionados 300 endereços de e-mail aleatoriamente.

Inicialmente foi enviado um convite através de e-mail institucional (Apêndice B), informando sobre os objetivos da pesquisa e convidando os funcionários para responderem ao questionário, com um link direcionado para uma página, na qual constava:

- Os objetivos da pesquisa e o tempo estimado para responder ao questionário;
- O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE (Apêndice C);
- O questionário estruturado (Apêndice D).

Considerando que nem todos os e-mails foram abertos ou que os indivíduos que o abriram talvez não pudessem responder naquele momento, foi realizado um novo envio após sete dias para os mesmos endereços de e-mail. O questionário ficou disponível por 15 dias para receber respostas e ao final deste prazo o link ficou indisponível.

Após a coleta das respostas dos questionários, os dados foram transcritos em tabela no software Excel e posteriormente foram analisados no software SPSS 29.0.2.0. Foram realizadas análises descritivas dos dados, bem como análise de correspondência entre as variáveis.

5.3 Entrevista semiestruturada com membro da Unidade de Gestão de Integridade

Com o objetivo de compreender como foi o processo de elaboração e implementação do Plano de Integridade do IFB e como tem sido o planejamento de ações para sua divulgação dentro da instituição, foi realizada uma entrevista semiestruturada com um membro da UGITAL, setor com a finalidade de coordenar a elaboração, a revisão e a implementação do Programa de Integridade no IFB, além de promover ações de conscientização e prevenção a situações de riscos à integridade (Apêndice E).

Esta entrevista foi realizada de forma online, por chamada de vídeo e teve uma duração total de 40 minutos. Nela, o entrevistador fez perguntas direcionadas e deixou o entrevistado livre para responder sobre o tema.

Em seguida esta entrevista foi transcrita e foi realizada uma análise de conteúdo com o método de Bardin.

O método de Bardin é uma abordagem de análise de conteúdo utilizada na pesquisa qualitativa. Ele foi desenvolvido por Laurence Bardin e é amplamente utilizado para analisar dados textuais, como entrevistas, questionários abertos, documentos e transcrições de áudio ou vídeo (Bardin, 2008).

O método de Bardin envolve uma série de etapas, incluindo a pré-análise, onde os dados são organizados e codificados; a exploração do material, onde são identificados os temas e categorias relevantes; e a interpretação dos resultados, onde são feitas inferências e conclusões com base nas análises. Esse método

oferece uma estrutura sistemática para a análise de conteúdo, permitindo aos pesquisadores examinarem e compreenderem os significados subjacentes presentes nos dados textuais (Bardin, 2008).

6 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A relevância do *compliance* nas instituições de ensino superior não pode ser subestimada, especialmente diante do cenário atual de complexidade regulatória e das crescentes expectativas da sociedade em relação à transparência e responsabilidade. O setor de ensino superior, sendo um pilar essencial na construção do conhecimento e na formação de futuros profissionais, deve garantir que suas operações e práticas estejam em total conformidade com leis, regulamentos e padrões éticos (Barreto, 2022; Oliveira, 2022).

Nesse contexto, o *compliance* envolve desde a gestão financeira até a integridade acadêmica, passando pela governança institucional e a proteção dos direitos dos estudantes. Ao cultivar uma cultura de *compliance*, as instituições de ensino superior podem não apenas fortalecer a confiança do público, mas também evitar riscos legais e reputacionais, promover a qualidade educacional e cumprir sua missão de contribuir para o desenvolvimento social e econômico.

O IFB tomou a iniciativa de criar e implementar um Plano de Integridade, com o objetivo de fortalecer a ética e a transparência na instituição. Inicialmente, foram identificadas áreas de risco e vulnerabilidades relacionadas à integridade e ética, abrangendo desde a gestão de recursos financeiros até a conduta dos funcionários.

A entrevistada revelou a importância do plano para a instituição. A criação do plano em 2017, seguida pela promulgação da Portaria n. 2.045/22 (CGU, 2022), evidenciou o compromisso do IFB em fortalecer suas políticas de integridade e ética. Esse esforço contínuo reflete a busca por estabelecer diretrizes e práticas que garantam conformidade e transparência nas operações institucionais.

No entanto, a falta de recursos e de capacitação foi destacada como um desafio, especialmente na gestão de riscos e na carência de estrutura adequada, conforme mencionado pela entrevistada:

"Nós começamos a fazer a gestão de riscos, mas foi de forma muito precária porque a gente não tinha nem um software de gestão de riscos" (entrevistada).

A análise dos resultados desde a implementação do plano indicou uma melhoria na qualidade das denúncias recebidas, sugerindo que a conscientização

sobre os canais de denúncia teve um impacto positivo. A entrevistada observou: "A gente percebe que as denúncias são mais qualificadas do que antes." (entrevistada)

Ainda assim, a escassez de recursos humanos se revelou um desafio significativo, especialmente durante a transição para um novo sistema de integridade. A atualização da estrutura da UGITAL e a criação de uma estrutura mais sólida foram vistas como necessárias para atender às demandas do novo sistema, como evidenciado pela entrevistada:

"Agora a gente tem a perspectiva de fazer esse grande programa agora baseado no novo sistema estruturante e também ter pessoas com carga horária dedicada que possam se dedicar a essas atividades" (entrevistada).

O objetivo geral deste trabalho foi analisar as ações e a aplicabilidade do Plano de Integridade no IFB, bem como os meios de divulgação e comunicação utilizados, visando fortalecer a formação cidadã e integral dentro da perspectiva do trabalho como princípio educativo.

Foram selecionados aleatoriamente 301 e-mails para receberem o convite para participar desta pesquisa, e 53 participantes responderam ao questionário (17,6%). Os dados demográficos da amostra estão descritos na Tabela 1. Dos participantes, 58,5% eram do gênero feminino, 39,6% do gênero masculino e 1,9% preferiram não informar.

A maioria dos participantes tinha entre 36 e 45 anos (49,1%), seguidos por 26 a 35 anos (26,4%) e 46 a 55 anos (18,9%). A maior parte possuía Especialização (42,3%), Mestrado (28,8%) ou Doutorado (19,2%).

Quanto aos *campi*, 21,2% eram do *campus* de Brasília, 11,5% de Ceilândia e Gama, 9,6% da Reitoria, 7,7% dos *campi* Estrutural, Riacho Fundo e Samambaia, e 5,8% dos *campi* Planaltina, Recanto das Emas, São Sebastião e Taguatinga.

Sobre a área de atuação, 34,6% eram docentes e 25% da área administrativa, com os demais distribuídos entre assistentes de aluno (7,7%), técnicos (7,7%), bibliotecários (5,8%), administradores (3,8%), pedagogos (3,8%), técnicos em assuntos educacionais (3,8%), analistas (1,9%), assistentes sociais (1,9%), auxiliares de biblioteca (1,9%), tecnólogos (1,9%) e recepcionistas (1,9%).

TABELA 1 - Dados demográficos - respondentes do Questionário

Dados Demográficos	
Indivíduos	53
Gênero	
Feminino	58,5%
Masculino	39,6%
Prefiro não informar	1,9%
Faixa etária	
18 a 25 anos	3,8%
26 a 35 anos	26,4%
36 a 45 anos	49,1%
46 a 55 anos	18,9%
56 a 65 anos	1,9%
Escolaridade	
Ensino Médio	1,9%
Ensino Superior	7,7%
Especialização	42,3%
Mestrado	28,8%
Doutorado	19,2%
Campus	
Brasília	21,2%
Ceilândia	11,5%
Estrutural	7,7%
Gama	11,5%
Planaltina	5,8%
Recanto das Emas	5,8%
Reitoria	9,6%
Riacho Fundo	7,7%
Samambaia	7,7%
São Sebastião	5,8%
Taguatinga	5,8%
Função	
Administrativo	25%
Analista	1,9%
Assistência ao Aluno	7,7%
Assistente Social	1,9%
Auxiliar de Biblioteca	1,9%
Bibliotecário	5,8%
Docente	34,6%
Pedagogo	3,8%
Técnico	7,7%
Tecnólogo	1,9%
Técnico em Assuntos Educacionais	3,8%
Recepcionista Geral	1,9%

Fonte: dados da pesquisa

Para facilitar a organização e a clareza, os resultados desta pesquisa serão apresentados conforme os objetivos específicos propostos, a saber:

- Levantar informações sobre o conhecimento do tema *compliance* entre os servidores do IFB;
- Analisar como o *compliance* está inserido na cultura organizacional do IFB;

- Avaliar a eficácia dos canais de divulgação dos programas de *compliance* para o público interno;
- Desenvolver um produto educacional que contribua para a divulgação e a conscientização sobre a importância do *compliance*, reforçando os valores de formação cidadã e ética na cultura organizacional do IFB.

6.1 Levantamento de informações sobre o conhecimento do tema *compliance* entre os servidores do IFB

Uma equipe especializada (UGITAI) foi encarregada de desenvolver o plano, envolvendo representantes de vários setores do IFB. O Plano de Integridade incluiu diretrizes éticas, mecanismos de denúncia, treinamento e supervisão contínua.

A criação da UGITAI representou um avanço significativo na promoção e efetivação de um programa de integridade em uma instituição. A presença de uma UGITAI confere maior solidez ao subsistema gerencial e decisório, além de aprimorar os processos de monitoramento e avaliação. Esse fortalecimento é especialmente importante, uma vez que a UGITAI detém autoridade e independência para supervisionar e garantir o cumprimento das diretrizes do programa de integridade (David, 2022).

Essa autonomia fortalece a eficácia do programa e contribui para a construção de uma cultura organizacional voltada para a integridade e a ética. Além disso, a UGITAI desempenha um papel fundamental ao consolidar mecanismos de fiscalização, assegurando que as práticas antiéticas e ilegais sejam identificadas, relatadas e corrigidas de maneira eficaz, fortalecendo a confiança da instituição e a sua reputação. Portanto, a existência de uma UGITAI desempenha um papel estratégico na promoção da integridade e no reforço da governança em instituições públicas e privadas (David, 2022).

A análise da entrevista realizada forneceu uma visão abrangente do processo de implementação do Plano de Integridade no IFB. A entrevistada compartilhou informações valiosas relacionadas à contextualização, motivação, composição da UGITAI, desafios enfrentados durante a elaboração do plano e esclarecimento de papéis.

A estratégia de conscientização, como a realização de campanhas e a criação de um programa de *podcast* (Premiado pelo MEC), foi evidenciada como uma

abordagem eficaz para envolver os servidores do IFB e promover a ética e a integridade. A conscientização pareceu desempenhar um papel fundamental na superação de desafios, como a resistência inicial e a dificuldade de garantir que os servidores leiam documentos relacionados à integridade. A entrevistada enfatizou a importância da conscientização ao mencionar:

"A gente começou a fazer campanhas de integridade em 2020, a gente fez até 2022, porque a gente já começou a ação antes de lançar o plano. Então eu entendo que se a gente lançasse o Plano de Integridade sem antes uma ação de sensibilização, talvez a gente tivesse um problema de entendimento dos servidores" (entrevistada).

O fato de terem iniciado campanhas de integridade em 2020, antes mesmo de lançar o plano, ilustrou uma abordagem proativa. Isso revelou a compreensão de que, para que o plano seja eficaz, é necessário sensibilizar e envolver todos os servidores e membros da comunidade acadêmica. A conscientização e a compreensão das políticas de integridade são fundamentais para garantir o cumprimento das normas e práticas éticas em toda a instituição.

A entrevistada também explorou a possibilidade de implementar um programa de *compliance* no IFB e a perspectiva de estabelecer um setor de *compliance*. Embora o termo "*compliance*" não seja amplamente utilizado, a ideia de uma governança institucional que aborda integridade e conformidade foi vista de forma positiva, conforme destacado pela entrevistada: "A nossa perspectiva é que a gente tenha na verdade agora um programa de integridade, transparência e acesso à informação (entrevistada)." Ela se refere à Portaria 8/2024, que foi publicada em momento posterior à entrevista.

A criação de um comitê interno de governança institucional foi considerada uma etapa importante para articular todas as áreas de *compliance* e integridade. Além disso, a entrevistada enfatizou a importância de sensibilizar a alta gestão sobre a relevância dos programas de integridade e *compliance*, apesar das constantes questões urgentes, como mencionado: "É o meu sonho, eu venho pedindo isso... a gente tem que fazer esse preparo técnico mesmo para informá-los sobre qual é o melhor modelo (entrevistada)."

O compromisso com a implementação efetiva e o reconhecimento da necessidade de recursos dedicados e de um programa abrangente indicaram um esforço contínuo para fortalecer as políticas de integridade e ética no IFB.

Estes dados estão em confluência com diversas pesquisas (David, 2022; Santos Júnior, 2022; Oliveira, 2022; Silva *et al.*, 2019) que demonstram o interesse crescente das IES, tanto públicas quanto privadas, em investir na implementação de um Plano de Integridade e um programa de *compliance*, com o objetivo de manter a instituição dentro dos padrões de ética e também para combater ou prevenir a prática da corrupção.

Assim, notou-se que o Plano de Integridade do IFB desempenha um papel crucial na promoção de uma cultura de integridade, transparência e ética. Ele não apenas atende às exigências regulatórias, mas também fortalece a reputação da instituição e contribui para um ambiente acadêmico mais responsável e confiável. A abordagem proativa, que incluiu campanhas de sensibilização, demonstrou o compromisso em assegurar que todos os membros da comunidade acadêmica compreendam e abracem os princípios de integridade e ética.

Porém, os dados do questionário aplicado aos funcionários do IFB revelaram uma desconexão entre a implementação do Plano de Integridade e o conhecimento e compreensão dos funcionários sobre sua existência e propósito.

Com relação ao conhecimento dos participantes sobre os documentos e departamentos que regem os princípios éticos dentro do IFB (Tabela 2), temos que 48,1% responderam corretamente sobre o conceito de *compliance*. 28,8% dos participantes afirmaram conhecerem o termo, mas não saberem o seu significado e 9,6% afirmaram desconhecer esse termo.

Esta análise foi corroborada pelo fato de que, embora o membro da UGITAL tenha enfatizado a importância do Plano de Integridade na promoção da integridade, transparência e ética na instituição, os resultados do questionário mostraram que apenas 38,5% dos participantes sabem de sua existência e do que se trata. Isso totalizou uma parcela significativa dos funcionários (61,6%) que simplesmente não sabia do que se tratava, não tinha conhecimento ou certeza de que ele existe.

TABELA 2 - Conhecimento dos participantes sobre os documentos que regem os princípios éticos dentro do IFB

O termo “COMPLIANCE” tem sido bastante utilizado dentro das organizações visando as boas práticas de governança. Assinale qual a melhor definição do termo, de acordo com o que você sabe sobre o tema:

É o conjunto de princípios e valores que governam as nossas atitudes. O <i>compliance</i> marca os nossos limites de convivência em sociedade na busca de um bem comum.	11,5%
É um programa que visa penalizar as pessoas jurídicas que cometem atos que vão contra a administração pública, cabendo penalizações previstas na lei em questão.	1,9%
É uma ferramenta extremamente eficaz no combate de atos ilícitos dentro das organizações. Ele tem o objetivo de fazer cumprir as leis e princípios éticos que regem as boas práticas empresariais.	48,1%
Já ouvi esse termo mas não sei o que significa.	28,8%
Nunca ouvi falar sobre esse tema.	9,6%
Você sabe da existência do Plano de Integridade no IFB?	
Sim e sei do que se trata.	38,5%
Sim, mas não sei do que se trata.	21,2%
Não sei do que se trata.	25%
Eu não sei se existe um Plano de Integridade no IFB.	15,4%

Fonte: dados da pesquisa

Entretanto, este não é um problema encontrado exclusivamente no IFB. Em uma pesquisa realizada em uma instituição de ensino superior, localizada na Região Metropolitana de Porto Alegre (Jesus; Scholz, 2020), que buscou analisar a eficácia da sua política de *compliance*, os pesquisadores notaram que os métodos de divulgação do programa não incluíam toda a instituição, o que causava uma desinformação em diversos setores e, inclusive, situações problemáticas nas diversas instâncias da instituição.

Uma pesquisa que monitorou a execução do Plano de Integridade na Universidade Federal do Cariri (David, 2022) chegou à mesma conclusão de que a eficácia foi comprometida devido à inadequação dos meios de comunicação e divulgação do Plano, à ausência de métricas para avaliar o alcance do público-alvo e à limitada diversidade de estratégias de comunicação.

6.2 Análise de como o *compliance* está inserido na cultura organizacional do IFB

Para esta análise, foram considerados o conhecimento e uso dos setores que regulam a ética e integridade do IFB, pois pesquisas mostram (Azzari *et al.*, 2020; Silva *et al.*, 2019) que a implementação de um programa de *compliance* é altamente eficaz para fomentar uma cultura de integridade no ambiente universitário, desempenhando um papel crucial no combate a práticas corruptas e à má conduta na pesquisa acadêmica.

Além disso, o *compliance* desempenha um papel central na preservação da reputação das instituições de ensino superior, assegurando que a pesquisa, a extensão e o ensino sejam conduzidos de acordo com os mais altos padrões éticos e acadêmicos (Barreto, 2022).

Os dados apresentados na Tabela 3 indicam que, apesar de um número significativo de participantes conhecer a existência da Ouvidoria do IFB e ter conhecimento das situações em que deveriam utilizá-la, o uso efetivo dos meios de denúncia e resolução ainda era subutilizado. Isso foi evidenciado pelo fato de que 64,7% dos participantes nunca utilizaram os serviços da Ouvidoria, embora 88,5% soubessem em que circunstâncias deveriam fazê-lo.

Ao serem perguntados se sabiam a quem ou a qual setor recorrer caso se deparasse com um ato ilícito praticado por um funcionário do IFB ou de empresas parceiras, 44,2% concordaram parcialmente e 30,8% concordaram totalmente que sabem a quem recorrer. Quase 60% concordaram que se sentiam seguros em fazer uma denúncia, porém 21,2% discordaram parcialmente desta afirmação.

Essa lacuna entre o conhecimento das opções de denúncia e a efetiva utilização desses meios pode ser um reflexo de preocupações relacionadas à confidencialidade, retaliação ou à percepção de que as denúncias podem não levar a resultados satisfatórios.

Conforme esclarecido por Menezes (2015), a função da ouvidoria envolve a habilidade de mediar as interações entre os cidadãos e a administração pública de maneira competente. Isso não apenas permite identificar momentos oportunos para melhorar a gestão pública, mas também se configura como um instrumento facilitador para a concretização da gestão estratégica no âmbito da Administração Pública.

Embora quase 60% dos participantes tenham afirmado que se sentiam seguros ao fazer uma denúncia, 21,2% discordaram parcialmente desta afirmação, o que sugeriu que ainda existem desafios a serem superados para criar um ambiente em que os funcionários se sintam verdadeiramente protegidos e incentivados a relatar atos ilícitos.

A subutilização dos meios de denúncia e resolução, apesar do conhecimento das opções disponíveis, destacou a importância de medidas adicionais para promover uma cultura de integridade e ética, incluindo a conscientização sobre a proteção de denunciante, a divulgação das ações tomadas em resposta às denúncias e a garantia de que as preocupações éticas sejam tratadas de maneira eficaz e justa dentro da instituição.

É imperativo sensibilizar os administradores universitários sobre a importância de ter ouvidorias que estejam intimamente ligadas a serviços e atividades cuidadosamente planejados e alinhados com as práticas de governança organizacional, em conformidade com as diretrizes em vigor. Sem essa conexão, torna-se inviável conduzir uma administração universitária eficaz e eficiente, capaz de atender às atuais demandas sociais, jurídicas e administrativas na realidade contemporânea (Morais; Sano, 2023).

Os dados apresentados na Tabela 3 indicaram também que a conduta ética e a questão anticorrupção raramente são abordadas nos setores do IFB. A maioria dos participantes relatou que esses temas são raramente (40,4%) ou ocasionalmente (32,7%) discutidos em seus respectivos setores. Isso sugeriu uma falta de ênfase na promoção de discussões sobre ética e integridade no ambiente de trabalho, o que pode contribuir para a subutilização dos meios de denúncia e resolução mencionados anteriormente.

A clareza com que a conduta ética e anticorrupção é abordada nos setores demonstrou uma diversidade de percepções. Um grande número de participantes não expressou uma opinião clara sobre o assunto (30,8%), enquanto 21,2% concordaram parcialmente ou discordaram parcialmente. Essa heterogeneidade pode ser atribuída à falta de consistência na abordagem desses temas em diferentes setores do IFB.

Tabela 3 - Questões sobre concordância com a elaboração e implementação das ações sobre a conduta ética do IFB

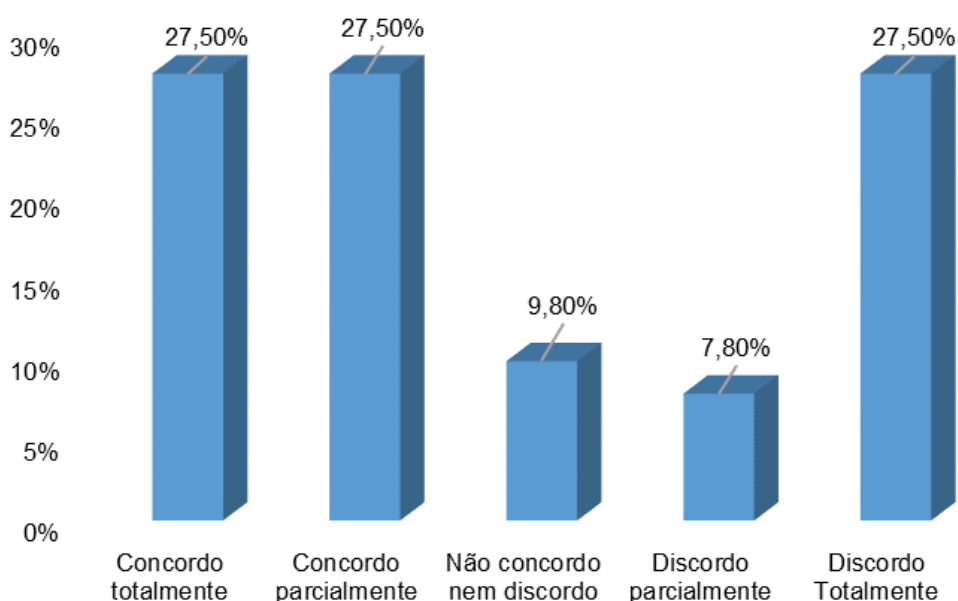
Pergunta	Concordo totalmente	Concordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo Totalmente
Eu sei em quais situações devo utilizar a Ouvidoria do IFB.	46,2%	42,3%	7,7%	1,9%	1,9%
Eu já precisei resolver questões com a Ouvidoria do IFB.	31,4%	9,8%	11,8%	2%	45,1%
Eu sei a quem ou a qual setor recorrer caso eu me depare com um ato ilícito praticado por um funcionário do IFB ou de empresas parceiras.	30,8%	44,2%	9,6%	9,6%	5,8%
Caso eu me deparasse, de forma direta ou indireta, com um ato ilícito, eu me sentiria seguro (a) em fazer uma denúncia.	25%	34,6%	9,6%	21,2%	9,6%
A conduta ética e anticorrupção é um tema abordado com clareza dentro do setor em que eu trabalho.	17,3%	21,2%	30,8%	21,2%	9,6%

Fonte: dados da pesquisa

6.3 Avaliação da eficácia dos canais de divulgação de programas de *compliance* para o público interno

Os dados apresentados na Figura 2 indicam que uma parte significativa dos participantes se lembra de ter recebido algum comunicado, seja impresso ou digital, relacionado a esclarecimentos sobre conduta ética e anticorrupção no IFB. Observa-se uma divisão clara nas respostas, com 27,5% dos respondentes concordando totalmente com essa afirmação e a mesma porcentagem concordando parcialmente. Esses valores se destacam estatisticamente em relação às demais respostas, sugerindo que, apesar de uma parte relevante dos participantes ter tido acesso a tais informações, ainda há uma parcela considerável que não compartilha dessa percepção.

FIGURA 2 - Eu me lembro de ter recebido algum comunicado (impresso ou digital) com esclarecimentos sobre conduta ética e anticorrupção dentro do IFB.



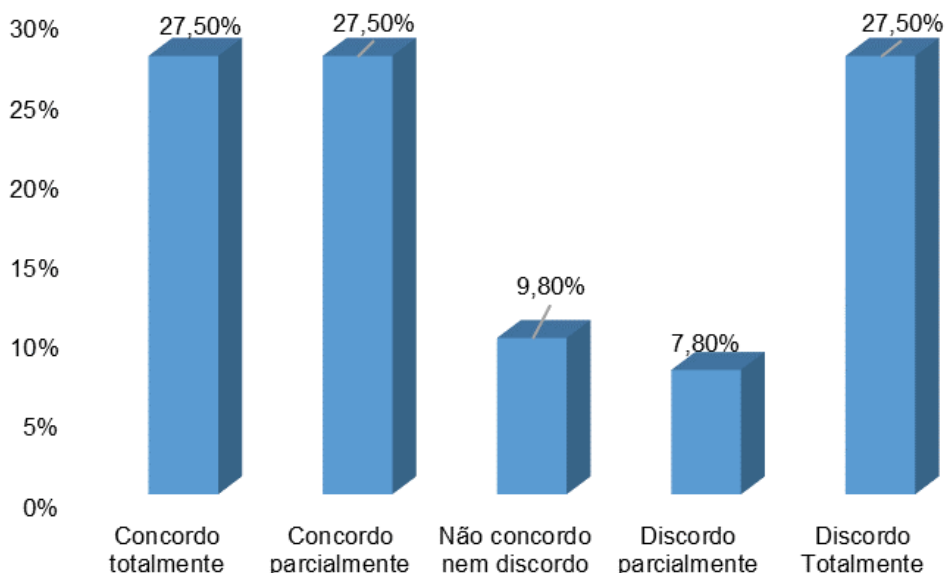
Fonte: dados da pesquisa

Em contrapartida, 27,5% dos respondentes discordaram totalmente, evidenciando que os canais de comunicação utilizados pela instituição ainda enfrentam desafios na sua efetividade e alcance. A baixa porcentagem daqueles que se mantiveram neutros (9,8%) ou discordaram parcialmente (7,8%) reforça essa polarização, revelando que, embora existam esforços de divulgação, esses não alcançam de maneira uniforme todos os membros da comunidade acadêmica.

Esses resultados sugeriram a necessidade de uma comunicação mais eficaz e de esforços adicionais para educar e sensibilizar os funcionários sobre o Plano de Integridade e as normas éticas do IFB. A desconexão entre a criação do plano e o conhecimento prático dos funcionários destacou a importância de garantir que as políticas e práticas de integridade sejam compreendidas e seguidas por todos os membros da instituição para alcançar os objetivos almejados de transparência e ética (Oliveira, 2022).

Outro ponto de preocupação foi a quantidade limitada de treinamento sobre conduta ética e anticorrupção (Figura 3). A maioria dos participantes discordou totalmente (37,3%) ou discordou parcialmente (29,4%) de ter recebido tal treinamento. Isso destacou a necessidade de desenvolver programas de treinamento abrangentes para promover a conscientização e a compreensão das questões éticas e anticorrupção dentro da instituição como um todo.

FIGURA 3 - Eu me lembro de ter recebido algum treinamento (presencial ou online) sobre conduta ética e anticorrupção dentro do IFB.



Fonte: dados da pesquisa

Assim, os dados revelaram que a conduta ética e anticorrupção são temas pouco abordados nos setores do IFB na percepção dos funcionários e o treinamento sobre esses tópicos ainda é limitado. Para fortalecer a cultura de integridade, é essencial aumentar a conscientização e a clareza na abordagem desses temas, bem como fornecer treinamento adequado para os funcionários em toda a instituição.

Isso pode contribuir significativamente para a promoção da ética e da integridade no IFB.

Em uma pesquisa que avaliou o programa de *compliance* no Centro de Informática da Universidade Federal de Pernambuco (Oliveira, 2022), também constatou-se que a ausência de capacitação prejudicou a avaliação de riscos do programa e resultou em informações inadequadas para embasar uma tomada de decisão eficaz em relação à gestão dos riscos de integridade. Isto demonstrou a importância de se investir na educação continuada como forma de disseminação do programa dentro das instituições.

Na Tabela 4 podemos observar que a maioria absoluta considerou importante ou muito importante que o IFB desenvolva ações de conscientização sobre as práticas anticorrupção, que as normas éticas sejam claras dentro do seu ambiente de trabalho e que é importante haver um canal de denúncias para casos de fraudes e corrupção.

A constatação de que todos consideraram importante o investimento em ações de conscientização sobre o tema de ética, integridade e anticorrupção foi um passo fundamental na promoção de uma cultura de integridade dentro de uma instituição pública como o IFB. Essas campanhas de conscientização desempenham um papel crucial na educação dos membros da comunidade acadêmica sobre a importância das normas éticas e no fortalecimento da sensibilização sobre as questões de integridade.

Este resultado está de acordo com outros estudos (Azzari *et al.*, 2020; Silva *et al.*, 2019) que concluem que os programas de integridade em instituições de ensino superior não apenas mitigam riscos, mas também promovem uma imagem positiva, destacando o comprometimento da administração com a legalidade e a conduta ética na pesquisa e nas ações acadêmicas. Isso conscientiza os servidores, promovendo o cumprimento das normas legais e éticas.

Tabela 4 - Questões sobre importância do desenvolvimento de ações de conscientização sobre as normas éticas do IFB

Pergunta	Muito importante	Importante	Moderadamente importante	Pouco importante	Nada importante
Quanto você considera importante ter clareza sobre as normas éticas dentro do seu ambiente de trabalho?	88,5%*	11,5%	0%	0%	0%
Quanto você considera importante que essas normas éticas direcionem a forma como você trabalha?	88,5%*	11,5%	0%	0%	0%
Quanto você acha importante que o IFB desenvolva ações de conscientização sobre as práticas anticorrupção dentro da organização?	84,6%*	15,4%	0%	0%	0%
Quanto você considera importante ter um canal de denúncias para casos de fraudes e corrupção?	94,1%*	5,9%	0%	0%	0%

*p<0,05

Fonte: dados da pesquisa

A análise de correspondência realizada para avaliar a eficácia dos canais de divulgação do Plano de Integridade entre os funcionários do IFB revelou alguns resultados significativos. Foram testadas as associações entre variáveis demográficas (gênero, escolaridade, *campus*, função) e variáveis relacionadas ao conhecimento e percepção sobre *compliance*, integridade e ética. Entre todas as correspondências analisadas, duas associações apresentaram significância estatística com valor de p inferior a 0,05, indicando uma associação não aleatória.

A primeira associação significativa foi entre o gênero feminino e o conhecimento sobre a quem ou a qual setor recorrer caso se depare com um ato ilícito praticado por um funcionário do IFB ou de empresas parceiras ($p < 0,05$). Este resultado sugere que as mulheres têm uma maior probabilidade de saber a quem recorrer em situações de irregularidades, comparado a seus colegas do gênero masculino.

A segunda associação significativa foi entre o gênero feminino e a lembrança de ter recebido algum comunicado (impresso ou digital) com esclarecimentos sobre conduta ética e anticorrupção dentro do IFB ($p < 0,05$). Este achado indica que as mulheres são mais propensas a lembrar de ter recebido tais comunicações em comparação aos homens.

Estes resultados indicam uma possível maior conscientização e engajamento das funcionárias em relação aos mecanismos de integridade e comunicação sobre ética dentro do IFB. Algumas hipóteses podem ser levantadas para explicar esses achados:

Comunicação direcionada e sensibilidade aos temas de integridade: é possível que as campanhas de comunicação e treinamento sobre conduta ética e anticorrupção tenham tido um impacto mais significativo nas funcionárias, possivelmente devido a uma maior sensibilidade ou interesse delas em relação aos temas de integridade e ética no ambiente de trabalho.

Cultura organizacional e suporte: a cultura organizacional do IFB pode estar mais alinhada com práticas que incentivam a participação ativa e o envolvimento das mulheres em programas de *compliance* e ética, levando a uma melhor familiarização com os procedimentos e canais de denúncia.

Esses resultados destacam a importância de considerar as diferenças de gênero ao planejar e implementar programas de comunicação e treinamento sobre

compliance e ética. Recomendam-se as seguintes ações para maximizar a eficácia das iniciativas de integridade:

Reforço de Campanhas de Comunicação: continuação e ampliação das campanhas direcionadas que destacam os procedimentos para denunciar atos ilícitos, assegurando que todos os funcionários, independentemente do gênero, tenham igual acesso à informação e suporte.

Monitoramento Contínuo e Feedback: implementação de mecanismos de feedback contínuo para avaliar a eficácia das comunicações e treinamentos, adaptando as estratégias conforme necessário para alcançar todos os grupos demográficos.

Formação para docentes: elaboração de uma formação sobre o Plano de Integridade do IFB para docentes que atuam nas disciplinas de ética. Desta forma, o/a docente poderia trabalhar parte do conteúdo dando o exemplo concreto do IFB e, assim, auxiliar na disseminação da cultura de integridade.

Assim, a implementação de programas de integridade é não apenas viável, mas imperativa para garantir a ética e integridade nas atividades das instituições de ensino superior, e isso requer uma transformação cultural no setor para promover boas práticas tanto nas atividades administrativas quanto nas atividades acadêmicas e na pesquisa científica.

No entanto, é preocupante que, apesar dos esforços empreendidos em campanhas de conscientização, as normas estabelecidas pelo Plano de Integridade ainda não tenham se incorporado efetivamente à cultura da instituição. Isso pode ser atribuído a várias razões, incluindo a resistência à mudança, a falta de aplicação prática das normas, a falta de supervisão e fiscalização adequadas, entre outros fatores.

6.4 Produção de um produto educacional que auxilie na divulgação e importância do *compliance* reforçando o eixo de formação cidadã e ética na cultura organizacional do IFB

Com base nos resultados obtidos e na análise detalhada dos dados, esta pesquisa tem como objetivo final a criação de um produto educacional que contribua para aprimorar a comunicação institucional e ampliar o acesso dos funcionários ao Plano de Integridade do IFB. Além disso, busca fortalecer a cultura de integridade e

ética dentro da instituição, promovendo uma maior conscientização e adesão às práticas estabelecidas. Identificou-se a necessidade de um recurso que, de maneira acessível e envolvente, permita que todos os servidores compreendam a importância e os benefícios das políticas de *compliance*, aumentando, assim, a sua eficácia.

Para alcançar esse objetivo, foi escolhida como produto educacional a criação de uma história em quadrinhos (HQ). A escolha desse formato se justifica pelo fato de as HQs possuírem uma longa tradição de engajamento com questões sociais e culturais. Ao abordar temas relevantes e atuais, as histórias em quadrinhos têm o potencial de despertar reflexão e debate entre os leitores, utilizando uma linguagem acessível e visualmente atraente. Dessa forma, as HQs surgem como uma ferramenta eficaz para promover a integridade e a ética dentro de uma instituição de ensino, ao sensibilizar de maneira lúdica e direta o público-alvo para as práticas e normas que compõem o Plano de Integridade (FOOHS *et al.*, 2021).

Os detalhes do desenvolvimento deste produto educacional serão descritos de maneira aprofundada no Capítulo 8, abrangendo desde a concepção da narrativa até os aspectos técnicos e pedagógicos envolvidos na produção da HQ. Essa abordagem visa garantir que o material seja capaz de transmitir a mensagem de forma eficaz, estimulando a participação e o engajamento dos servidores com o tema da integridade e ética no ambiente institucional.

6.5 Considerações finais sobre os resultados

Para que as normas estabelecidas pelo Plano de Integridade se tornem parte da cultura da instituição, é necessário um comprometimento contínuo com a sensibilização e educação, bem como a implementação eficaz e a aplicação consistente dessas normas em todos os níveis da organização. Além disso, é importante criar incentivos para o cumprimento das normas e para a denúncia de práticas antiéticas ou ilegais. A liderança da instituição desempenha um papel fundamental na promoção de uma cultura de integridade, demonstrando seu compromisso com as normas éticas e garantindo que essas normas sejam incorporadas nas operações diárias.

Em última análise, a conscientização e a compreensão das normas éticas e de integridade devem se traduzir em ações concretas e em uma mudança cultural

que promova a ética e a integridade como valores fundamentais na instituição pública. Isso requer um esforço contínuo, envolvimento de todos os membros da comunidade acadêmica e um compromisso inabalável com a promoção de práticas éticas e transparentes.

O relato da entrevista destacou as dificuldades que a UGITA enfrentou na implementação do Plano de Integridade do IFB. Uma das principais dificuldades mencionadas foi a falta de recursos humanos e a falta de um sistema de gestão de riscos adequado, o que resultou em uma gestão precária nessa área.

No estudo desenvolvido por Oliveira e Cruz (2021) com o objetivo de analisar de que forma o ambiente organizacional configura-se para o combate à corrupção nas IFES, também foi relatada como limitação a falta de servidores, bem como de uma unidade de correição. Essa limitação é uma barreira significativa, pois a eficácia do Plano de Integridade depende da capacidade de identificar e gerenciar riscos de maneira adequada.

No entanto, a entrevista apontou planos futuros para superar essas dificuldades. A perspectiva de criar um programa de integridade baseado em um novo sistema estruturante e de alocar recursos dedicados para essas atividades é um passo positivo na direção certa. Isso sugeriu um compromisso em fortalecer a capacidade da instituição de lidar com questões de integridade e conformidade.

A discussão sobre a possibilidade de implementar um programa de *compliance* no IFB também foi notável. Embora o termo possa não ser amplamente utilizado, a ideia de uma governança institucional que enfatize integridade e conformidade foi vista como positiva. A criação de um comitê interno de governança institucional é um passo importante para articular todas as áreas de *compliance* e integridade, garantindo uma abordagem mais integrada e eficaz.

No entanto, a entrevista também destacou a necessidade de sensibilizar a alta gestão sobre a relevância dos programas de integridade e políticas de *compliance*. A conscientização e o comprometimento da liderança são cruciais para o sucesso desses programas. A sugestão de preparar a alta gestão com informações sobre o melhor modelo para implementar essas práticas indica um esforço contínuo para superar as barreiras e fortalecer a cultura de integridade no IFB.

Preparar a alta gestão com informações a respeito do modelo mais adequado para a implementação de práticas de integridade representa um passo fundamental

na construção de uma cultura de integridade duradoura no IFB. Essa ação demonstra um compromisso contínuo em superar as barreiras existentes e aprimorar as práticas éticas na instituição (Oliveira; Cruz, 2021).

Ao capacitar a alta liderança com conhecimento sobre as melhores abordagens, o IFB pode promover uma compreensão mais profunda dos processos e das políticas de integridade, bem como cultivar o compromisso da liderança em direcionar e apoiar efetivamente a implementação dessas práticas. Isso não apenas fortalece a governança institucional, mas também inspira um ambiente de confiança e transparência, onde a integridade é valorizada e disseminada em todos os níveis da organização.

No geral, apesar dos desafios enfrentados na implementação do Plano de Integridade, a entrevista evidenciou uma direção positiva para a expansão das ações de implementação e o fortalecimento da governança institucional no IFB. Cabe lembrar que a implementação de programas de integridade no Brasil e nas IES é relativamente recente e suas ações dentro das instituições devem ser analisadas e revisadas constantemente, visando alcançar os seus objetivos.

A análise dos resultados destacou a importância de promover maior clareza nas ações práticas relacionadas à ética, integridade e conformidade em uma instituição pública, como o IFB. A conscientização e a implementação eficaz dessas ações são fundamentais para fortalecer uma cultura de integridade na organização.

A partir dos dados apresentados, ficou claro que, embora haja um entendimento geral da importância da ética e integridade no IFB, a clareza e a aplicação prática das normas éticas ainda não fazem parte da cultura institucional. Isso foi evidenciado pela falta de conhecimento e participação ativa dos funcionários, bem como pelo uso limitado dos meios de denúncia e resolução.

Para efetivamente transformar a integridade em parte da cultura da instituição, é essencial:

Comunicar de maneira clara e eficaz: é crucial garantir que todos os membros da comunidade acadêmica e os servidores compreendam as normas éticas e de integridade. Isso pode ser alcançado por meio de comunicações claras, treinamentos regulares e a disponibilidade de recursos educacionais acessíveis a todos.

Envolvimento de todos os setores: é vital que todos os setores da instituição estejam envolvidos na promoção da integridade. Os líderes de cada setor devem liderar pelo exemplo, incorporando práticas éticas em suas operações e incentivando a participação ativa de suas equipes.

Programas de conscientização eficazes: campanhas de conscientização devem ser direcionadas e envolventes, conectando-se com os funcionários de maneira significativa. Isso pode envolver histórias de sucesso, depoimentos, workshops interativos e outras estratégias que tornem o tema relevante e pessoal.

Incentivos para o cumprimento: reconhecer e recompensar o cumprimento das normas éticas e de integridade pode fortalecer o compromisso dos funcionários em aderir a essas diretrizes.

Por fim, a promoção da integridade como parte da cultura institucional requer um esforço contínuo e abrangente que envolva todos os níveis da organização. A clareza nas ações práticas, a conscientização eficaz e o compromisso de todos são essenciais para garantir que as normas éticas e de integridade sejam internalizadas e respeitadas em todos os aspectos da vida da instituição.

7 CONCLUSÃO

O objetivo deste trabalho foi analisar as ações e aplicabilidade dos meios de divulgação e comunicação do Plano de Integridade no IFB. Com base na análise dos dados e informações disponíveis, podemos fazer as seguintes considerações:

Existe um planejamento de ações: é evidente que o IFB possui um planejamento sólido para a promoção da integridade e ética dentro da instituição. Isso é refletido na criação do Plano de Integridade, nas campanhas de conscientização e nas medidas em andamento.

As ações têm sido implementadas: o IFB demonstrou um compromisso ativo com a implementação das ações relacionadas à integridade e ética. A instituição tem promovido campanhas de conscientização e desenvolvido mecanismos de denúncia, ainda que venha enfrentando dificuldades em sua implementação.

Os funcionários não têm clareza dessas campanhas: a pesquisa revelou que os funcionários ainda não possuem clareza das ações e campanhas realizadas pela UGITAL, apesar de compreenderem a relevância dessas iniciativas para a instituição.

Existem projetos de expansão dessas campanhas: a perspectiva de expandir as ações de integridade e ética no IFB é uma indicação positiva de que a instituição busca fortalecer sua cultura de integridade.

No entanto, apesar desses progressos, ficou evidente que ainda há desafios a serem superados. A necessidade de maior clareza nas ações e treinamento em todos os níveis de hierarquia é fundamental para garantir a eficácia das políticas de integridade. Além disso, é imperativo criar uma ação que conecte de forma mais significativa os funcionários e os diversos setores da instituição, tornando a integridade parte da cultura organizacional.

Assim sendo, o IFB está no caminho certo para fortalecer sua cultura de integridade e ética, mas é essencial que continue a aprimorar suas ações, envolvendo todos os membros da comunidade acadêmica, promovendo clareza e fornecendo treinamento para que as normas éticas e de integridade se tornem intrínsecas à instituição. Isso não apenas garantirá a conformidade, mas também fortalecerá a reputação e a confiança do IFB como uma instituição pública comprometida com a integridade e a transparência.

A presente pesquisa trouxe dados relevantes que podem auxiliar a UGITAÍ na análise de suas ações, no levantamento de pontos que precisam ser observados e no planejamento de novas estratégias para que o *compliance* seja gradativamente implementado dentro do IFB.

8 PLANO DE DESENVOLVIMENTO DO PRODUTO EDUCACIONAL

Após a coleta e análise dos resultados, foi elaborado o produto educacional (Apêndice F). Tratou-se de uma HQ que levou, de forma lúdica e informal, as pautas importantes contidas no Plano de Integridade do IFB. As HQ's são um gênero literário que utiliza linguagem verbal e não-verbal utilizadas desde o século XIX (Dias *et al.*, 2019; Santos; Silva, 2019).

...as HQs são mídias que combinam várias expressões artísticas com a comunicação, gerando um meio pelo qual o leitor pode se tornar parte da história, assim, criando sequências, sons e vozes por meio dos diálogos nos balões (Santos; Silva, 2019).

As HQ's representam uma poderosa ferramenta educacional devido à sua capacidade única de combinar diversas formas de expressão artística com comunicação eficaz. Ao utilizar elementos visuais, verbais e não-verbais, as HQ's oferecem uma experiência imersiva que permite aos leitores se engajarem ativamente na narrativa. Essa interatividade é fundamental, pois permite que os funcionários não apenas absorvam passivamente informações, mas também participem ativamente da construção do conhecimento (Moraes, 2021).

Além disso, as HQ's têm o poder de simplificar conceitos complexos de forma acessível e envolvente. Por meio do uso de ilustrações e textos concisos, podem transformar tópicos densos e abstratos em narrativas visualmente atrativas e fáceis de compreender. Isso é especialmente relevante no contexto educacional, onde a clareza e a acessibilidade das informações são essenciais para garantir a compreensão e retenção do conteúdo por parte dos funcionários (Fooks *et al.*, 2021).

Outro aspecto importante das HQ's é sua capacidade de estimular a imaginação e a criatividade. Ao apresentar situações e personagens fictícios, as histórias em quadrinhos incentivam os leitores a explorarem novas ideias e perspectivas. Essa abordagem criativa não só torna o processo de aprendizado mais interessante, mas também facilita a identificação e a aplicação dos conceitos aprendidos em situações do cotidiano (Silva, 2023).

Ademais, as HQ's são uma forma de arte inclusiva, que pode atrair uma ampla variedade de públicos. Seja pela sua estética visualmente atraente, pelo seu

formato acessível ou pela sua capacidade de entreter enquanto informa, as histórias em quadrinhos têm o potencial de envolver e cativar até mesmo aqueles que tradicionalmente podem demonstrar menos interesse por material educacional mais convencional (Silva, 2023).

Outra vantagem das HQ's é sua adaptabilidade a diferentes temas e contextos. Seja abordando questões éticas, técnicas ou comportamentais, as histórias em quadrinhos podem ser facilmente adaptadas para transmitir uma ampla gama de conceitos e mensagens. Isso as torna uma escolha versátil para o desenvolvimento de produtos educacionais, especialmente em um ambiente dinâmico como o de uma instituição de ensino (Santos; Silva, 2019).

Por fim, as histórias em quadrinhos têm a vantagem de serem facilmente compartilhadas e disseminadas. Com o avanço da tecnologia digital, as HQs podem ser distribuídas de forma rápida e acessível por meio de plataformas online, redes sociais e dispositivos móveis. Isso facilita a disseminação do conteúdo educacional para um público amplo e diversificado, ampliando assim o impacto e a eficácia do produto educacional desenvolvido para a instituição de ensino (Silva, 2023).

8.1 Procedimentos Metodológicos

Para a sua elaboração, foram levados em consideração os pontos levantados na pesquisa realizada através do questionário, avaliando os aspectos que mais precisam ser abordados. Foi levado em consideração que a história deve gerar conexão com a realidade dos funcionários, levando aprendizado e reflexão.

Considerando os resultados obtidos na presente pesquisa, os objetivos da HQ foram:

- Apresentar o Plano de Integridade do IFB;
- Orientar sobre as ações que a UGITA tem implementado para disseminar o Plano de Integridade;
- Fortalecer a confiança dos funcionários nas ações e melhorias que o IFB tem planejado e implementado para fortalecer a ética e integridade em todas as instâncias da instituição;
- Explicar o termo *compliance* e os planos do IFB para implementá-lo na instituição.

A história foi escrita pelo autor da presente pesquisa levando em consideração os pontos mencionados acima. Para o desenvolvimento da arte gráfica foi utilizado o programa *Storyboard That*, uma plataforma online dedicada à elaboração de HQ's, proporcionando facilidade mesmo para aqueles que não possuem habilidades artísticas aprimoradas. Por meio desta plataforma é viável construir narrativas digitais em questão de minutos, empregando imagens, texto e modelos de HQ. Ela foi escolhida pela facilidade de criação e pela variedade de recursos adicionais disponíveis para auxiliar os usuários no processo criativo.

Foram criadas duas histórias nas quais o personagem principal é o Vigilante Legal, um super-herói que tem como superpoder ajudar os funcionários do IFB a integrar os princípios éticos e de integridade em suas ações no dia a dia de trabalho.

Nessa história em quadrinhos ele vai apresentar o Plano de Integridade, que tem como propósito contribuir para a disseminação e fortalecimento da cultura de integridade no âmbito da instituição. Ele explica tudo isso de forma leve, descomplicada e descontraída, para que fique de fácil entendimento para todos.

Na história, o Vigilante Legal apresenta todas essas informações conversando com funcionários do IFB. Toda a história foi escrita de forma leve, descomplicada e envolvente, gerando interesse nos leitores para saber mais e fortalecendo a confiança dos funcionários nas ações que têm sido planejadas e implementadas pelo IFB para fortalecer a ética e a integridade dentro da instituição.

Sua divulgação foi feita via e-mail institucional para todos os funcionários que participaram da pesquisa. Juntamente com a HQ foi enviado um questionário para avaliar se os objetivos da HQ haviam sido alcançados (Apêndice G). O questionário ficou disponível por 15 dias para receber respostas e ao final deste prazo o link ficou indisponível.

Após a coleta das respostas dos questionários, os dados foram transcritos em tabela no software Excel e posteriormente foram analisados no software SPSS 29.0.2.0. Foram realizadas análises descritivas dos dados, bem como análise de correspondência entre as variáveis. *Test T* para amostras independentes para comparar os questionários pré e pós aplicação do Produto Educacional e o teste Alfa de Cronbach para avaliar a consistência interna das respostas sobre a relevância e eficácia da história em quadrinhos.

8.2 Resultados e discussão

Para que um programa de *compliance* seja verdadeiramente eficaz dentro de uma instituição, é essencial garantir a adesão de todos os seus membros às ações promovidas pela organização. A adesão coletiva é um passo crucial para o sucesso do programa, pois demonstra o comprometimento de todos os envolvidos em seguir os princípios éticos, normas e regulamentos estabelecidos (Ishikawa *et al.*, 2021).

Quando há uma cultura de integridade e conformidade que permeia todos os níveis da instituição, desde a alta administração até os colaboradores de base, as práticas éticas tornam-se parte integrante das operações diárias. Isso não apenas fortalece a confiança interna e externa na instituição, mas também reduz significativamente o risco de condutas antiéticas e irregularidades, contribuindo para um ambiente de trabalho mais transparente, íntegro e sustentável (Viva, 2018).

A formulação de diversos formatos de meios de divulgação dos conteúdos relacionados ao treinamento de condutas éticas e anticorrupção é uma estratégia essencial para promover a disseminação efetiva desses princípios dentro de uma instituição. A diversificação dos meios de comunicação permite alcançar diferentes públicos-alvo, abrangendo tanto aqueles que preferem abordagens mais tradicionais, como manuais e palestras, quanto os que se engajam mais facilmente com formatos inovadores e criativos, como vídeos, jogos educativos e histórias em quadrinhos (Gonçalves *et al.*, 2019).

Nesse contexto, a história em quadrinhos emerge como uma ferramenta poderosa e versátil para comunicar conceitos éticos e anticorrupção de maneira acessível e atrativa. Por meio de personagens cativantes, enredos envolventes e uma linguagem visualmente estimulante, as histórias em quadrinhos conseguem capturar a atenção e o interesse do público de forma única. Além disso, esse formato permite simplificar conceitos complexos, tornando-os mais compreensíveis e memoráveis para os leitores (Costa, 2016). Assim, ao incluir a história em quadrinhos em sua estratégia de comunicação, uma instituição amplia suas possibilidades de impactar positivamente seus colaboradores e promover uma cultura organizacional fundamentada na ética e integridade.

Os resultados obtidos na pesquisa revelam dados demográficos e de conhecimento dos participantes, bem como avaliações sobre a eficácia do Produto

Educacional em formato de história em quadrinhos na promoção da ética e integridade no IFB.

Em relação aos dados demográficos (Tabela 5), dos 53 participantes da pesquisa, 26 responderam ao email sobre o Produto Educacional (49%), com uma predominância significativa do gênero feminino (76,9%) em comparação ao masculino (23,1%). Quanto à faixa etária, a maioria dos participantes concentra-se entre 36 e 55 anos, sendo que a maior proporção está na faixa de 36 a 45 anos (50%) e de 46 a 55 anos (30,8%).

Quanto à formação acadêmica, observa-se uma distribuição equitativa entre os níveis de Mestrado (34,6%), Doutorado (34,6%) e Ensino Superior (23,1%). Quanto à lotação dos participantes, destaca-se a representatividade dos *campi* de Brasília (19,2%) e de Ceilândia, Gama, Riacho Fundo e São Sebastião (7,7%). Quanto à área de atuação, os docentes representam a maioria (38,4%), seguidos pelos profissionais da área administrativa (19,2%).

Para avaliar a comparabilidade das amostras pré e pós-intervenção, foram analisadas as variáveis demográficas dos participantes, incluindo gênero, escolaridade, idade, *campus* e função. A amostra pré-intervenção consistiu em 53 participantes, enquanto a amostra pós-intervenção consistiu em 26 participantes.

Os testes estatísticos aplicados para verificar a homogeneidade entre as amostras revelaram que, com exceção da variável idade, não houve diferenças estatisticamente significativas entre as duas amostras para as variáveis gênero, escolaridade, *campus* e função ($p > 0,05$).

A diferença significativa na variável idade pode ter implicações importantes para a interpretação dos resultados da intervenção. No entanto, uma análise de correspondência entre idade e as demais variáveis (gênero, escolaridade, *campus*, função) não revelou diferenças significativas. Isso sugere que, apesar da variação etária, a idade dos participantes não influenciou de maneira significativa as respostas relacionadas ao conhecimento e percepção sobre *compliance*, integridade e condutas éticas. Portanto, podemos concluir que a diferença na distribuição etária não impactou os resultados gerais da eficácia da intervenção educativa.

TABELA 5 - Dados demográficos - Respondentes do Questionário Pós Produto Educacional

Dados Demográficos	
Indivíduos	26
Gênero	
Feminino	76,9%
Masculino	23,1%
Faixa Etária	
26 a 35 anos	11,5%
36 a 45 anos	50%
46 a 55 anos	30,8%
56 a 65 anos	3,8%
acima de 65 anos	3,8%
Escolaridade	
Ensino Médio	3,8%
Ensino Superior	23,1%
Especialização	3,8%
Mestrado	34,6%
Doutorado	34,6%
Campus	
Brasília	19,2%
Ceilândia	7,7%
Estrutural	11,5%
Gama	7,7%
Recanto das Emas	3,8%
Reitoria	11,5%
Riacho Fundo	7,7%
Samambaia	11,5%
São Sebastião	7,7%
Taguatinga	11,5%
Função	
Administrador	3,8%
Administrativo	19,2%
Assistente de Aluno	3,8%
Bibliotecário	3,8%
Docente	38,4%
Gestão	7,7%
Pedagogo	11,5%
Técnico	11,5%

Fonte: dados da pesquisa

Na análise de correspondência entre as variáveis demográficas (gênero, escolaridade, idade, *campus* e função) e as questões do questionário aplicado após a distribuição do produto educacional, não foram encontradas correspondências com relevância estatística significativa. Este resultado indica que as características demográficas dos participantes não influenciaram de maneira significativa as

respostas relativas ao conhecimento sobre *compliance*, o programa de integridade, condutas éticas e anticorrupção. A ausência de correspondências estatisticamente significativas sugere que a eficácia da história em quadrinhos como ferramenta educativa foi percebida de maneira uniforme entre os diferentes grupos demográficos. Portanto, as conclusões sobre a eficácia do produto educacional podem ser consideradas robustas, independentemente das variáveis demográficas dos participantes.

No que tange ao conhecimento sobre os princípios éticos e de integridade dentro do IFB (Tabela 6), os resultados revelam um aumento na compreensão dos participantes sobre o conceito de *compliance*, com 50% dos respondentes acertando essa questão, um aumento de 1,9% em relação ao início da pesquisa.

TABELA 6 - O que é *Compliance*

O termo “COMPLIANCE” tem sido bastante utilizado dentro das organizações visando as boas práticas de governança. Assinale qual a melhor definição do termo, de acordo com o que você sabe sobre o tema:

	Pré PE	Pós PE
É o conjunto de princípios e valores que governam as nossas atitudes. O <i>compliance</i> marca os nossos limites de convivência em sociedade na busca de um bem comum.	11,5%	30,8%
É um programa que visa penalizar as pessoas jurídicas que cometem atos que vão contra a administração pública, cabendo penalizações previstas na lei em questão.	1,9%	0%
É uma ferramenta extremamente eficaz no combate de atos ilícitos dentro das organizações. Ele tem o objetivo de fazer cumprir as leis e princípios éticos que regem as boas práticas empresariais.	48,1%	50%
Já ouvi esse termo mas não sei o que significa	28,8%	15,4%
Nunca ouvi falar sobre esse tema	9,6%	3,8%

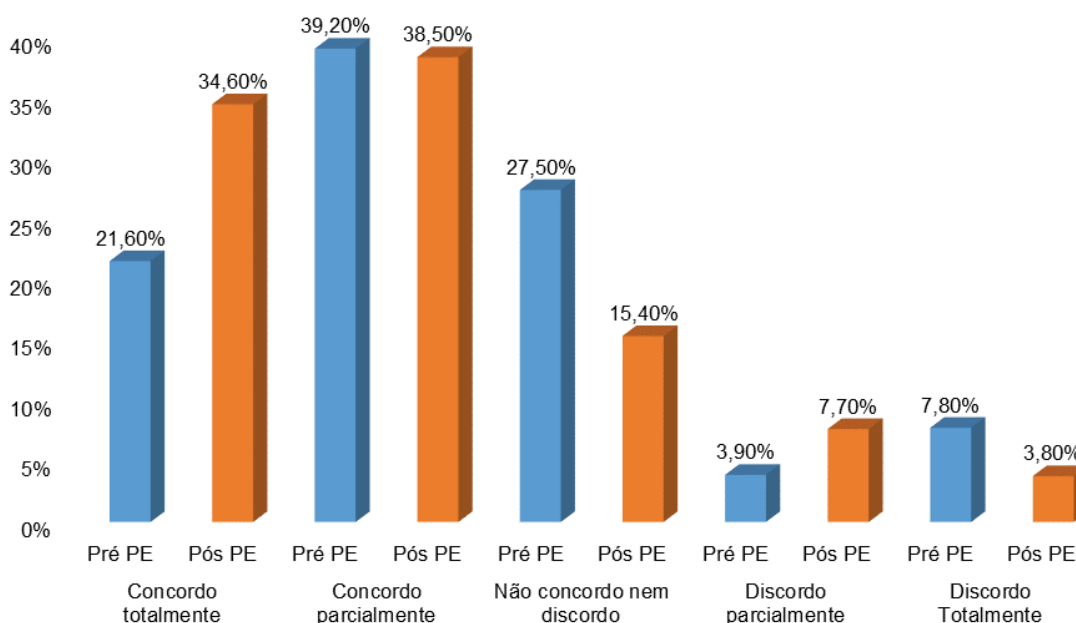
Fonte: dados da pesquisa

A crescente compreensão do conceito de *compliance*, apesar de pequena, pode sugerir uma maior conscientização acerca da importância da conformidade com as normas e regulamentos internos e externos dentro do IFB. Este aumento pode ser atribuído, em parte, à HQ apresentada, que visa fortalecer a cultura organizacional baseada na ética e na integridade. A compreensão mais ampla do conceito de *compliance* pode contribuir para uma conduta mais ética e responsável

por parte dos colaboradores, ao promover a conformidade com padrões éticos e legais no ambiente de trabalho (CADE, 2016).

Quando questionadas sobre os objetivos do Plano de Integridade do IFB (Figura 4), 34,6% concordam totalmente ou parcialmente (38,5%) que o IFB tem se empenhado em fazer diversas campanhas de divulgação, educação e prevenção sobre o tema. O aumento no conhecimento sobre o propósito do Plano de Integridade sugere uma maior aceitação e engajamento por parte dos colaboradores nas iniciativas voltadas para a promoção da integridade e da ética dentro do IFB.

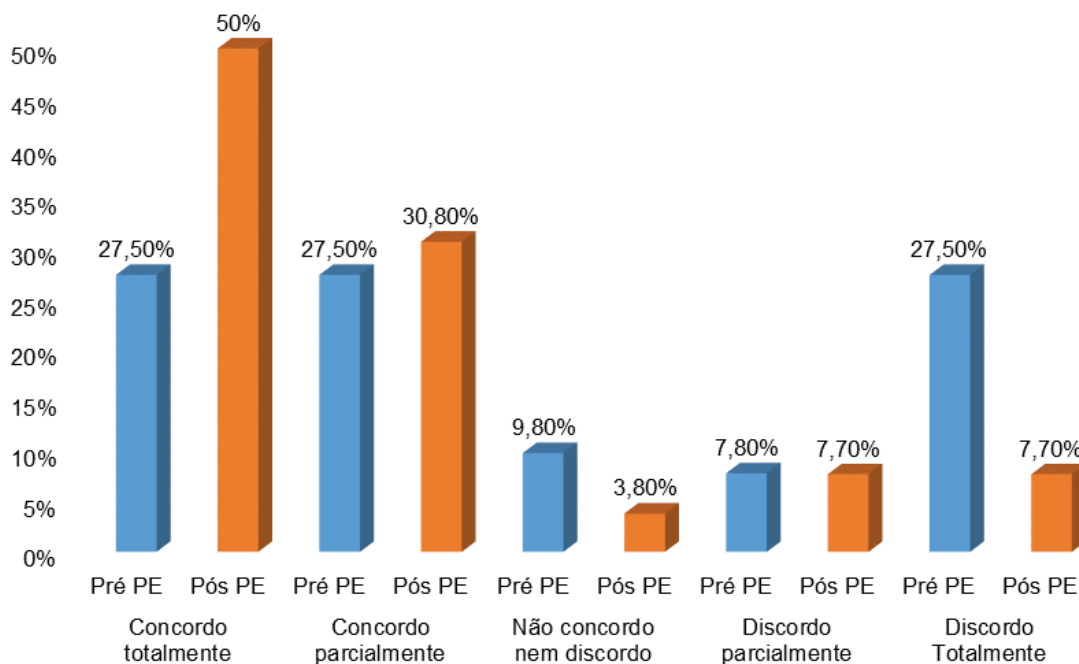
FIGURA 4 - O Plano de Integridade estabelece medidas e ações institucionais para prevenir, identificar, punir e corrigir eventuais situações que levam às fraudes e atos de corrupção. O IFB possui um Plano de Integridade e tem se empenhado em fazer diversas campanhas de divulgação, educação e prevenção sobre o tema.



Fonte: dados da pesquisa

Esses resultados reforçam a importância de investimentos contínuos em programas de educação e sensibilização sobre ética e integridade no ambiente de trabalho. Além disso, destacam a relevância de estratégias de comunicação eficazes para garantir a disseminação adequada das políticas e diretrizes institucionais relacionadas à ética e integridade. Nesse sentido, é fundamental que o IFB continue a promover iniciativas que visem fortalecer uma cultura organizacional sólida e ética, a fim de garantir a integridade institucional e o bem-estar de seus membros (Ishikawa *et al.*, 2021).

FIGURA 5 - Eu me lembro de ter recebido algum comunicado (impresso ou digital) com esclarecimentos sobre conduta ética e anticorrupção dentro do IFB.



Fonte: dados da pesquisa

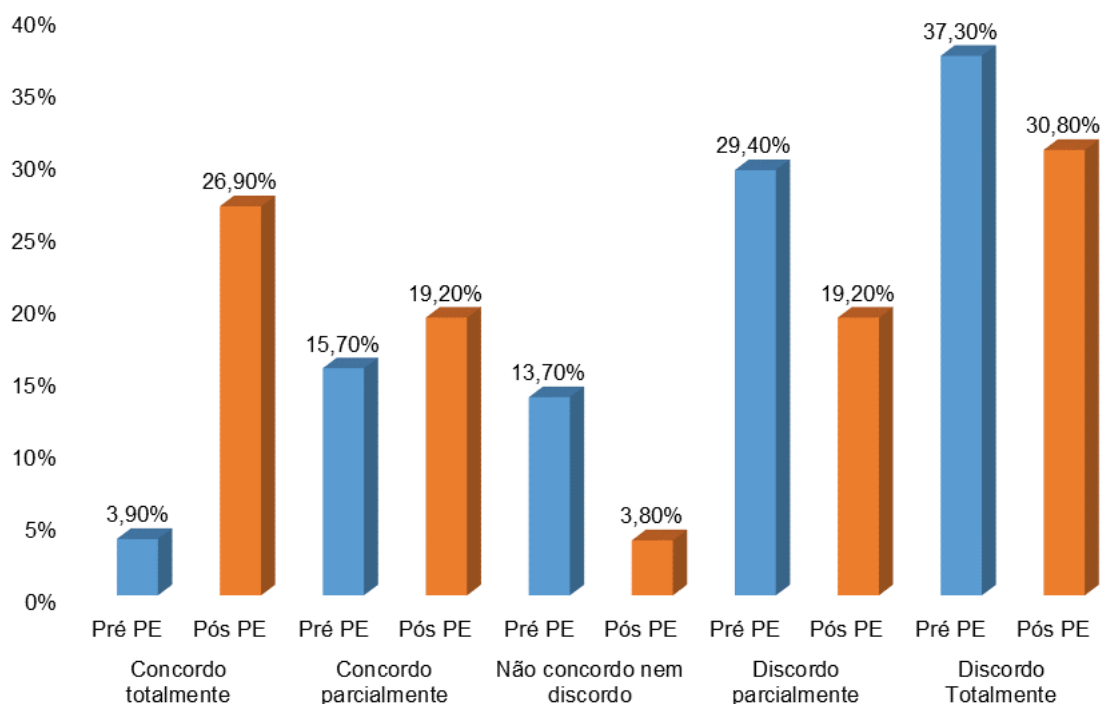
Após a análise comparativa entre os dados pré e pós-produto educacional, observou-se uma diferença estatisticamente significativa ($p < 0,05$) no que se refere à lembrança dos participantes em terem recebido um comunicado (Figura 5) ou treinamento (Figura 6) relacionado ao Plano de Integridade e à conduta ética e anticorrupção dentro do IFB. Este resultado sugere uma alteração perceptível na consciência dos participantes após a intervenção educacional.

Essa diferença estatística pode ser atribuída a diversos fatores. Uma hipótese é que a história em quadrinhos foi eficaz em destacar e sensibilizar os participantes para a importância do tema, aumentando assim a retenção da informação sobre as políticas e procedimentos relacionados à integridade e ética. Outra possibilidade é que a abordagem lúdica e visual do material educacional tenha gerado maior engajamento e interesse por parte dos participantes, levando a uma melhor recordação das informações apresentadas.

Além disso, mudanças no ambiente organizacional no período em que este trabalho foi realizado, como uma maior ênfase institucional na divulgação de informações sobre integridade e ética, podem ter contribuído para esse resultado. Ademais, a simples participação em uma atividade de avaliação, como a aplicação do questionário pós-produto educacional, pode ter estimulado uma reflexão mais

aprofundada sobre o tema, levando a uma maior consciência e memória dos participantes em relação aos comunicados e treinamentos recebidos anteriormente.

FIGURA 6 - Eu me lembro de ter recebido algum treinamento (presencial ou online) sobre conduta ética e anticorrupção dentro do IFB.



Fonte: dados da pesquisa

Assim, a diferença estatística observada entre os testes pré e pós-produto educacional sugere que a intervenção teve um impacto significativo na lembrança dos participantes sobre as informações relacionadas ao Plano de Integridade e à conduta ética e anticorrupção no contexto do IFB. Essas possíveis hipóteses fornecem insights valiosos para futuras pesquisas e iniciativas educacionais sobre o tema.

No que diz respeito à eficácia do Produto Educacional (Tabela 7) em formato de história em quadrinhos, os resultados revelam uma aceitação positiva por parte dos participantes. Para avaliar a consistência interna das respostas sobre a relevância e eficácia da história em quadrinhos, foi realizado o coeficiente alfa de Cronbach, resultando em um valor de 0,945. Esse resultado indica uma excelente consistência interna entre os itens da escala Likert utilizada no questionário. Tal coeficiente sugere que as perguntas do questionário medem consistentemente o mesmo construto ou dimensão, indicando uma alta correlação entre elas.

Tabela 7 - Opinião dos leitores sobre o Produto Educacional

Pergunta	Concordo totalmente	Concordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente
A história em quadrinhos foi eficaz em apresentar o personagem Vigilante Legal como um promotor de ética e integridade.	61,5%	26,9%	3,8%	3,8%	3,8%
A história em quadrinhos me fez entender melhor a importância de integrar princípios éticos e de integridade no dia a dia de trabalho.	61,5%	26,9%	7,7%	0%	3,8%
Eu me sinto mais motivado(a) a seguir os princípios éticos e de integridade no IFB após ler a história em quadrinhos.	53,8%	23,1%	7,7%	11,5%	3,8%
A história em quadrinhos destacou adequadamente a importância da participação coletiva na promoção da integridade dentro do IFB.	65,4%	26,9%	0%	3,8%	3,8%
Eu recomendaria a leitura desta história em quadrinhos para outros colegas do IFB como uma forma de entender melhor o Plano de Integridade.	73,1%	15,4%	0%	7,7%	3,8%

*Alfa de Cronbach = 0,945

Fonte: dados da pesquisa

A obtenção de um coeficiente alfa tão elevado (acima de 0,9) reflete uma alta confiabilidade dos dados coletados, o que fortalece a validade interna do estudo. Isso significa que as respostas dos participantes são consistentes e confiáveis, proporcionando uma base sólida para as análises estatísticas e interpretação dos resultados. Portanto, esse resultado aumenta a confiança na relevância e eficácia da história em quadrinhos como instrumento educacional e destaca sua utilidade na promoção de conhecimento e conscientização sobre os temas abordados.

A maioria concorda totalmente (61,5%) ou parcialmente (26,9%) que o personagem Vigilante Legal foi eficaz ao promover a ética e a integridade dentro da história. Da mesma forma, a maioria concorda totalmente (61,5%) ou parcialmente (26,9%) que a história em quadrinhos contribuiu para uma melhor compreensão da importância de integrar princípios éticos e de integridade no dia a dia de trabalho.

“A história em quadrinhos estimula a leitura e nossa criatividade. Além do que, a leitura torna-se mais prazerosa. Parabéns pela iniciativa!” (voluntário 1)

“Achei excelente a ideia e também a forma clara e linguagem simples utilizada nos quadrinhos” (voluntário 2)

A aceitação positiva do Produto Educacional em formato de história em quadrinhos por parte dos participantes reflete a eficácia dessa abordagem na promoção da ética e integridade no ambiente de trabalho do IFB. O personagem do Vigilante Legal, como protagonista das histórias em quadrinhos, desempenha um papel fundamental ao personificar os valores éticos e de integridade de forma acessível e cativante. Sua atuação como modelo positivo e exemplo a ser seguido pelos colaboradores contribui para a internalização desses valores, incentivando uma conduta ética no dia a dia das atividades laborais.

A percepção dos participantes de que a história em quadrinhos contribui para uma melhor compreensão da importância de integrar princípios éticos e de integridade no trabalho evidencia o potencial educativo desse formato de mídia. A narrativa visual e envolvente das histórias facilita a assimilação dos conceitos abordados e estimula a reflexão sobre a importância da ética e da integridade em todas as esferas da vida profissional (Scholtz; Monteiro, 2017). Além disso, a identificação com o personagem do Vigilante Legal e sua missão de promover uma cultura de integridade reforça a mensagem transmitida, tornando-a mais impactante e memorável para os colaboradores.

A maioria dos participantes concorda totalmente (53,8%) ou parcialmente (23,1%) que se sentiram mais motivados a seguir os princípios éticos e de integridade no IFB após ler a história em quadrinhos. Quanto à importância da participação coletiva na promoção da integridade dentro do IFB, a maioria concorda totalmente (65,4%) ou parcialmente (26,9%) que a participação de todos é essencial para fortalecer a cultura de integridade dentro da instituição. Por fim, a maioria concorda totalmente (73,1%) ou parcialmente (15,4%) que recomendaria a leitura da história em quadrinhos para outros colegas do IFB como uma forma de entender melhor o Plano de Integridade.

“A ética percorre todas as relações interpessoais de uma instituição, seria um bom trabalho envolver os alunos e seus familiares” (voluntário 3)

“Considero o produto educacional como uma ferramenta necessária e eficiente nas rotinas profissionais do IFB. Sabemos que, para o sucesso de um Plano de Integridade é preciso um trabalho coletivo, mas a consciência individual deve ser exercitada a todo momento por cada servidor. Parabéns pelo trabalho riquíssimo” (voluntário 4)

A constatação de que a leitura da história em quadrinhos motivou a maioria dos participantes a seguir os princípios éticos e de integridade no IFB sugere que iniciativas de sensibilização e educação têm o potencial de influenciar positivamente o comportamento dos colaboradores. A identificação com o enredo e os personagens da história em quadrinhos pode ter despertado um senso de responsabilidade e comprometimento com os valores éticos e de integridade da instituição, incentivando uma conduta mais ética e transparente no ambiente de trabalho.

A concordância majoritária dos participantes quanto à importância da participação coletiva na promoção da integridade dentro do IFB reflete o reconhecimento da responsabilidade compartilhada na construção de uma cultura organizacional ética e íntegra. Essa percepção ressalta a necessidade de engajamento e colaboração de todos os membros da instituição na promoção de valores éticos e na prevenção de práticas antiéticas e corruptas.

A recomendação da leitura da história em quadrinhos por parte da maioria dos participantes também sugere o reconhecimento do potencial educativo desse recurso e o interesse em compartilhar conhecimentos sobre o Plano de Integridade

com outros colegas, fortalecendo assim a disseminação da cultura de integridade no IFB.

Destaca-se que a utilização de um meio de comunicação não tradicional, como a história em quadrinhos, revela-se como uma estratégia inovadora e eficaz para engajar os servidores e colaboradores do IFB na promoção da cultura de integridade. A narrativa visual e atraente das histórias contribui para a retenção da mensagem transmitida, além de estimular a reflexão e o debate sobre questões éticas e de conduta profissional (Scholtz; Monteiro, 2017).

As opiniões e sugestões dos participantes da pesquisa forneceram insights valiosos para aprimorar ainda mais a eficácia do Produto Educacional em formato de história em quadrinhos na promoção da ética e integridade dentro do IFB.

A sugestão de incluir recursos de áudio na história em quadrinhos e de tornar a narrativa mais dinâmica e envolvente, com a introdução de elementos de fantasia e aventura, revela o potencial para explorar novas abordagens e tornar o conteúdo ainda mais atrativo e acessível. Ademais, a sugestão de substituir o termo "vigilante" por um personagem mais próximo do cotidiano dos servidores sugere uma reflexão sobre a forma como a mensagem é transmitida e recebida, visando garantir uma identificação positiva e uma conexão mais eficaz com o público-alvo.

“Muito interessante a proposta. Como sugestão: se tivesse recurso de áudio na fala dos personagens da história dos quadrinhos ficaria um recurso a mais para o leitor” (voluntário 3)

A proposta de realizar treinamentos obrigatórios sobre conduta ética e integridade para os servidores ressalta a importância do desenvolvimento contínuo de competências éticas e a necessidade de promover uma cultura organizacional fundamentada na responsabilidade e transparência, além de ir ao encontro com o que é preconizado por diversos autores (Silva *et al.*, 2019; Ishikawa *et al.*, 2021; Garcia; Libânio, 2021).

“Seria interessante o IFB fazer treinamentos obrigatórios com os servidores sobre conduta ética e integridade. Sinto que parte dos funcionários entendem muito sobre seus direitos, mas pouco sobre seus deveres e responsabilidades” (voluntário 5)

A sugestão de replicar a história em quadrinhos para toda a instituição demonstra o reconhecimento da relevância e eficácia desse recurso como

ferramenta educativa. Além disso, a sugestão de envolver os alunos e seus familiares destaca a importância de estender as iniciativas de promoção da integridade para além do corpo docente e administrativo, alcançando toda a comunidade acadêmica.

“Parabéns pela iniciativa quanto a história em quadrinhos, sugiro ser replicado para o IFB como um todo. Muito boa a didática” (voluntário 4)

“Parabéns pelo PE, adorei a HQ, sugiro divulgar para toda comunidade acadêmica” (voluntário 5)

8.3 Conclusão

Os resultados da pesquisa sugerem que a utilização de estratégias comunicacionais inovadoras, aliadas à criação de produtos educacionais atrativos, pode potencializar a eficácia das ações voltadas para a promoção da integridade e da ética no ambiente institucional. O protagonismo do Vigilante Legal como um símbolo dessa cultura de integridade demonstra o comprometimento do IFB em cultivar valores éticos e em fortalecer a formação cidadã de seus membros.

O papel do produto educacional era fornecer uma ferramenta útil, acessível, disponível e com comunicação eficiente para transmitir informações de forma clara e envolvente. A história em quadrinhos produzida para complementar o trabalho acadêmico atendeu a esses requisitos de maneira coerente e eficaz. Por meio de uma narrativa visualmente atraente e linguagem acessível, a história em quadrinhos conseguiu cativar a atenção dos leitores, tornando os conceitos éticos e de integridade mais compreensíveis e memoráveis. Além disso, ao ser disponibilizada para distribuição pela UGITAL, a história em quadrinhos pode se tornar acessível a todos os membros da instituição, garantindo sua disponibilidade para uso como uma ferramenta educacional prática e eficiente na promoção da cultura de integridade no IFB.

O objetivo deste trabalho e da história em quadrinhos produzida não foi esgotar o tema do *compliance* e das ações sobre ética e anticorrupção dentro do IFB, mas sim fomentar a criação de novos conteúdos em um novo formato, possibilitando um projeto inovador. Ao utilizar a história em quadrinhos como meio de comunicação, buscou-se explorar uma abordagem criativa e envolvente para transmitir os princípios de integridade e ética de forma acessível e atrativa.

Como resultado, informamos que a história em quadrinhos será disponibilizada para distribuição pela UGITAL, e que as sugestões dos participantes serão consideradas e utilizadas pelo setor para aprimorar continuamente as iniciativas de promoção da integridade no IFB. A plataforma escolhida para criação da arte gráfica possibilita que a instituição a utilize e recrie os personagens, crie novos enredos e cenários, possibilitando uma infinidade de narrativas diferentes.

Um dos maiores desafios encontrados nesta pesquisa foi a importância da adesão da alta gestão e como isso impacta nas ações dos funcionários. Essa questão evidenciou a relevância de abordar não apenas as diretrizes e procedimentos, mas também a cultura organizacional e o exemplo dado pela liderança.

Durante a elaboração deste trabalho, diversas questões surgiram, as quais, embora relevantes, não puderam ser plenamente abordadas. Entre elas, destacam-se: quais seriam as barreiras culturais e estruturais para a implementação de uma nova cultura de integridade no IFB? Como essa nova cultura pode se consolidar em uma instituição com mais de 100 anos de existência? De que maneira esse produto poderia ultrapassar os limites do trabalho acadêmico e se tornar um referencial dentro do IFB e em outros Institutos Federais do Brasil sobre este tema?

Essas perguntas não só evidenciam a complexidade do tema, como também abrem espaço para futuras investigações e discussões, estimulando novos estudos que possam aprofundar o debate sobre a construção e consolidação de uma cultura de integridade no âmbito educacional público.

Nesse sentido, estes temas poderiam ser um foco interessante a ser abordado pela UGITAL em novas histórias em quadrinhos, explorando como o comprometimento e engajamento da alta gestão influenciam a adesão e implementação efetiva das políticas de integridade.

Assim, a história em quadrinhos não apenas representa um marco nesta jornada pela ética e integridade, mas também sinaliza um futuro promissor, onde a educação e conscientização continuam a ser os pilares fundamentais na construção de uma instituição íntegra e ética.

9 REFERÊNCIAS

AGRANONIK, Marilyn; HIRAKATA, Vânia Naomi. Cálculo de tamanho de amostra: proporções. **Revista Clinical and Biomedical Research**, v. 31, n. 03, p. 382-388, 2011.

AGUIAR, Luiz Fernando de Brito Loiola. **A governança corporativa e os programas de compliance: uma análise sob a ótica da gestão pública**. 2018. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública Para O Desenvolvimento do Nordeste) - Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2018.

AIRES, Hilton Boenos; MELO, Arquimedes Fernandes Monteiro de. A corrupção política e o seu papel na formação da identidade política brasileira. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, Lisboa, v. 1, n. 6, p. 567-609, 2015.

ANDRADE, Priscilla de; RODRIGUES, Maria Rafaela Junqueira Bruno. A relação entre a lei anticorrupção nº 12.846/2013 e a criação de programas de *compliance* por empresas brasileiras. **Revista de Iniciação Científica e Extensão da Faculdade de Direito de Franca**, Franca, v. 3, n. 1, p. 645-660, 2018.

ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. **Os Sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARAÚJO, Marcelo Bernardino; VARASCHIN, Priscila Segantini; MORAIS, Marcos de Oliveira. *Compliance* ético-funcional nas instituições federais de ensino: um ensaio da perspectiva dos técnicos administrativos em educação. **Research, Society And Development**, Vargem Grande Paulista, v. 10, n. 9, p. 1-9, 2021.

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. 4. ed. v. 2. São Paulo: Nova Cultural, 1994.

AVRITZER, Leonardo. Instituições participativas e desenho institucional: algumas considerações sobre a variação da participação no Brasil democrático. **Opinião Pública**, Campinas, v. 14, n. 1, p. 43-64, 2008.

AZZARI, Bruna; SILVA, Amanda Scalisse; CHIARELLO, Felipe. Ética e integridade nas instituições de ensino superior: a importância da implementação de programas de *compliance* nas universidades. **Revista de Direito Brasileira**, Florianópolis, v. 10, n. 26, p. 457-470, 2020.

BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 2008.

BARRETO, Rodrigo. Integridade na Prática: Diretrizes, Indicadores e Ações em Implementação. **Relato Técnico**. IX Encontro Brasileiro de Administração Pública. São Paulo, SP, 5 a 7 de outubro de 2022. p. 1-11.

BIASON, Rita de Cassia. **Desenho institucional e valores da ética pública no Brasil**. In: José Eisenberg *et al.* *Ética Pública e Controle da Corrupção*. Rio de Janeiro: Fundação Konrad Adenauer, 2011.

BOMFIM, Francisco das Chagas Jucá. **O combate à corrupção nos ordenamentos jurídicos do Brasil e de Portugal**. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito) - Ciências Jurídico-Económicas, Universidade do Porto, Porto, 2013.

BRASIL. Biblioteca Digital Brasileira De Teses E Dissertações. Disponível em <http://bdtd.ibict.br/>. Acesso em 18 de agosto de 2024.

_____. Decreto-Lei nº 2.848/1940. **Diário Oficial da União**. Poder Executivo, Rio de Janeiro, 7 de dezembro de 1940. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm. Acesso em 05 de julho de 2022.

_____. Lei 8.112/1990. **Diário Oficial da União**. Senado Federal, Brasília, 18 de abril de 1991. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em 05 de julho de 2022.

_____. Lei nº 8.429/1992. **Diário Oficial da União**. Poder Executivo, Rio de Janeiro, 2 de junho de 1992. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8429.htm. Acesso em 05 de julho de 2022.

_____. Lei nº 8.884/1994. **Diário Oficial da União**. Poder Executivo, Brasília, 11 de junho de 1994. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8884.htm. Acesso em 05 de julho de 2022.

_____. Lei nº 9.613/1998. **Diário Oficial da União**. Poder Executivo, Brasília, 3 de março de 1998. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9613.htm. Acesso em 05 de julho de 2022.

_____. Lei nº 11.892/2008. **Diário Oficial da União**. Poder Executivo, Brasília, 29 de dezembro de 2008. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm. Acesso em 05 de julho de 2022.

_____. Lei nº 12.846/2013. **Diário Oficial da União**. Poder Executivo, Brasília, 1º de agosto de 2013. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em 05 de julho de 2022.

_____. Decreto nº 8.420/2015. **Diário Oficial da União**. Poder Executivo, Brasília, 18 de março de 2015. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm. Acesso em 05 de julho de 2022.

_____. Decreto nº 9.203/2017. **Diário Oficial da União**. Poder Executivo, Brasília, 22 de novembro de 2017. Disponível em <file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/DECRETO%20N%C2%BA%209.203,%20DE%2022%20DE%20NOVEMBRO%20DE%202017.pdf>. Acesso em 01 de outubro de 2024.

_____. Decreto nº 11.529/2023. **Diário Oficial da União**. Poder Executivo, Brasília, 16 de maio de 2023. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11529.htm . Acesso em 01 de outubro de 2024.

_____. Ministério da Educação. MEC entrega premiação do concurso de boas práticas. Agência Brasil, 2023. Disponível em: <https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202311/mec-entrega-premiacao-do-concurso-de-boas-praticas>. Acesso em: 1 out. 2024.

CAMARGO, Marculino. **Fundamentos de ética geral e profissional**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

CASTRO, Patrícia Reis; AMARAL, Juliana Ventura; GUERREIRO, Reinaldo. *Compliance with the integrity program of the Brazilian anti-corruption law and implementation of internal controls*. **Revista Contabilidade & Finanças**, São Paulo, v. 30, n. 80, p. 186-201, 2018.

CAVALCANTI, Pedro Rodrigues de Albuquerque. **A corrupção no Brasil**. São Paulo: Siciliano, 1991.

COELHO, Cláudio Carneiro Bezerra Pinto. *Compliance na administração pública: uma necessidade para o Brasil*. **Revista de Direito da Faculdade Guanambi**, Guanambi, v. 1, n. 3, p. 75-95, 2016.

CONSELHO ADMINISTRATIVO DE DEFESA ECONÔMICA. **Guia para programas de compliance**. Brasília, 2016. Disponível em: http://www.cade.gov.br/aceso-a-informacao/publicacoesinstitucionais/guias_do_Cade/guia-compliance-versao-oficial.pdf. Acesso em 05 de julho de 2022.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. Portaria nº 57/2019. **Diário Oficial da União**, Controladoria Geral da União, 04 de janeiro de 2019. Disponível em https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/58029864. Acesso em 05 de julho de 2022.

_____. Portaria n. 2.045, de 17 de agosto de 2022. **Diário Oficial**, Seção 2, Controladoria Geral da União, nº 157, 18 de agosto de 2022. Disponível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/73053> . Acesso em 01 de novembro de 2023.

_____. Planos de Integridade. Disponível em <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/programa-de-integridade/planos-de-integridade> . Acesso em 18 de agosto de 2024.

CORTELLA, M. S. **Qual é a tua obra?** Inquietações, propositivas sobre gestão, liderança e ética. Petrópolis: Vozes, 2009.

COSTA, Lucas Piter Alves. **Uma análise do discurso quadrinístico**: práticas institucionais e interdiscurso. 2016. 223 f. Tese (Doutorado em Linguística do Texto e do Discurso) - Programa de Pós-Graduação em Estudos Linguísticos, Faculdade de Letras, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2016.

DAVID, Lia Maria Silveira. Plano de Integridade em instituição federal de ensino superior: avaliação da implementação da Universidade Federal do Cariri. 2022. 155f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) - Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2022.

DEVELLIS, Robert F. Scale Development: Theory and Applications. Los Angeles: SAGE Publications, 2017.

DIAS, Sebastião Duarte; SABINO, Cláudia de Vilhena Schayer; LOBATO, Wolney. Uso da história em quadrinhos na educação ambiental em Santo Antônio de Pádua, Rio de Janeiro. **Terræ Didactica**, Campinas, v. 15, p. 1-12, 2019.

DILLMAN, Don A.; SMYTH, Jolene D.; CHRISTIAN, Leah Melani. Internet, Phone, Mail, and Mixed-Mode Surveys: The Tailored Design Method. Hoboken: Wiley, 2014.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO. Relatório Corrupção: custos econômicos e propostas de combate. **FIESP**, São Paulo, 2010.

FILGUEIRAS, Fernando. A Corrupção na política, perspectivas teóricas e metodológicas. **Utopia y Praxis Latinoamericana [online]**, Zulia, v.11, n.34, p.11-34, 2006.

FILHO, João Cardoso Palma. Cidadania e Educação. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, nº 104, p. 101-121, 1998.

FOOHS, Marcelo Magalhães; CORRÊA, Guilherme dos Santos; TOLEDO, Eduardo Elisalde. Histórias em quadrinhos na educação brasileira: uma revisão sistemática de literatura. Instrumento: Revista Estudo e Pesquisa em Educação, Juiz de Fora, v. 23, n. 1, p. 80-96, jan./abr. 2021.

FOX, Thomas. Best practices under the FCPA and Bribery Act. How to create a first class *compliance* program. Thomas Fox, 2013.

FRIGOTTO, Gaudêncio. Educação e Trabalho: bases para debater a Educação Profissional Emancipadora. **Perspectiva**, Florianópolis, v. 19, n. 1, p. 71-87, 2001.

GARCIA, Renata Adriane; LIBÂNIO, Cláudia de Souza. A gestão do *compliance* em instituições de saúde. **Reuna**, Belo Horizonte, v. 26, n. 1, p. 22-42, 2021.

GOMES, Laurentino, **1822**: Como um homem sábio, uma princesa triste e um escocês louco por dinheiro ajudaram D. Pedro a criar o Brasil – um país que tinha tudo para dar errado. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 2010.

_____. **1889**: Como um imperador cansado, um marechal vaidoso e um professor injustiçado contribuíram para o fim da Monarquia e a Proclamação da República no Brasil. 1ª ed. São Paulo: Editora Globo, 2013.

GOMES, Nanci Fonseca. Ética na administração pública: desafios e possibilidades. **Revista de Administração Pública - RAP**, Rio de Janeiro, v. 48, n. 4, p. 1029-1050, 2014.

GONÇALVES, Carmen Érica Lima de Campos *et al.* (Alguns) desafios para os Produtos Educacionais nos Mestrados Profissionais nas áreas de Ensino e Educação. **Educitec**, Manaus, v. 05, n. 10, p. 74-87, mar. 2019. Edição especial.

GUERRA, Alexandre; OLIVEIRA, Ana Luíza Matos; CARVALHO, Antônio Carlos Souza; *et al.* **Poder e corrupção no capitalismo**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2017.

HAIR, Joseph F.; BLACK, Willian C.; BABIN, Barry J.; ANDERSON, Rolph E. *Multivariate Data Analysis*. Cengage Learning, 2019.

HASHMI, Mustafa; GOVERNATORI, Guido. Norms modeling constructs of business process *compliance* management frameworks: a conceptual evaluation. **Artificial Intelligence and Law**, Springer Nature, v. 26, n. 3, p. 251-305, 2018.

HAYASHI, Felipe Eduardo Hideo. **Corrupção: combate transnacional, compliance e investigação criminal**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2015.

HORA, Henrique Rego Monteiro; MONTEIRO, Gina Torres Rego; ARICA, José. Confiabilidade em Questionários para Qualidade: Um Estudo com o Coeficiente Alfa de Cronbach. **Produto & Produção**, v. 11, n. 2, p. 85 - 103, 2010.

IGUZQUIZA, Vidal Díaz de Rada. **Técnicas multivariantes de interdependencia**. Espanha: Ra-Ma S.A. Editorial y Publicaciones, 2018.

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

INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA. **Plano de Integridade do IFB**. Brasília: IFB, 2020.

_____. Plano de Integridade do IFB 2024 - 2026. Brasília: IFB, 2024. Disponível em [https://www.ifb.edu.br/attachments/article/3285/Plano%20Integridade%20IFB_2024-2026%20\(final++\).pdf](https://www.ifb.edu.br/attachments/article/3285/Plano%20Integridade%20IFB_2024-2026%20(final++).pdf) . Acesso em 01 de outubro de 2024

ISHIKAWA, Lauro; FERNANDES, Felipe D. Martarelli; ZABALA, Tereza Cristina. A efetividade do *compliance* como meio de educação, combate à exclusão étnico/racial e corrupção. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, v. 15, n. 2, p. 1-20, 2021.

JAPIASSÚ, Carlos Eduardo Adriano; FERREIRA, Ana Lúcia Tavares. A Lei Anticorrupção e os Programas de *Compliance* no Brasil. **Revista Científica do CPJM**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 3, p. 139-153, 2022.

JESUS, Éverton Gluszczyk de; SCHOLZ, Robinson Henrique. Política de *Compliance* e Suas Aplicações na Controladoria de uma Instituição de Ensino

Superior. **Revista de Administração, Contabilidade e Gestão**, v. 8, n. 38, p. 79-95, 2020.

KPMG. **Pesquisa: maturidade do *compliance* no Brasil**. Brasília, 2018. Disponível em:

<https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/br/pdf/2018/06/br-pesquisa-maturidade-do-compliance-3ed-2018.pdf>. Acesso em 05 de julho de 2022.

LEAL, Rogério Gesta; RITT, Caroline Fockink. A necessidade de as empresas adotarem códigos de ética empresarial: *compliance*, como consequência da determinação da responsabilidade objetiva das empresas pela lei anticorrupção. **Revista Jurídica**, Curitiba, v. 3, n. 60, p. 126-153, 2020.

LEAL, Rogério Gesta; SILVA, Ianaiê Simonelli da. **As múltiplas faces da corrupção e seus efeitos na democracia contemporânea**. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2014.

MACEDO, Yuri Miguel; OSÓRIO, Antônio Carlos do Nascimento. Educação profissional e tecnológica frente às novas tendências educacionais no Brasil: por uma perspectiva Foucautiana. *Boletim de Conjuntura*, v. 13, n. 39, p. 1-12, 2023. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7686806>

MAEDA, Bruno Carneiro. **Programas de *Compliance* Anticorrupção: importância e elementos essenciais**. In: DEBBIO, A.D.; MAEDA, B.C.; AYRES, C. H. S. (Orgs.). *Temas de Anticorrupção & Compliance*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

MANACORDA, Mario Alighiero. **O princípio educativo em Gramsci**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1990.

MAQUIAVEL, Nicolau. **O Príncipe**. Tradução de Maria Júlia Goldwasser. São Paulo: Martins Fontes, 2004.

MARTINS, José Antônio. **Corrupção**. 1.^a ed. São Paulo: Globo, 2008.

MATTAR, João; RAMOS, Daniela Karine. **Metodologia da pesquisa em educação: abordagens qualitativas, quantitativas e mistas**. 1. ed. São Paulo: Edições 70, 2021.

MELO, Antognioni Pereira de; BRITO, Renato de Oliveira; SOUZA, Camila Lago de. A educação profissional no Distrito Federal antes e depois do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília: um estudo comparado. *Revista Educação Profissional e Tecnológica*, v. 6, n. 1, p. 03-13, 2022. DOI: 10.36524/profept.v6i1.718.

MELO, Camila Lemos de. Aplicação de programas de *compliance* no âmbito da administração pública local brasileira. In: *Seminário Internacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea*, 18., 2022, Santa Cruz do Sul, SC. **Anais**. Santa Cruz do Sul, SC: UNISC, 2022, p.1-4.

MENEZES, R. A. Ouvidorias públicas federais: análise dos elementos que contribuem para a promoção da gestão social. Brasília: IPEA, 2015.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Instituições da Rede Federal. Disponível em <http://portal.mec.gov.br/rede-federal-inicial/instituicoes> . Acesso em 10 de agosto de 2022.

MONTESQUIEU. **O Espírito das Leis**. Apresentação de Renato Janine Ribeiro. Tradução de Cristina Murachco. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

MORAES, Renata Costa Brito. **História em quadrinhos na educação: um estado da arte na base de dados SCIELO**. Monografia (Licenciatura em Educação do Campo com habilitação em Artes e Música) - Universidade Federal do Tocantins, Campus Universitário de Tocantinópolis, Tocantinópolis, 2021.

MORAIS, A. G. Bezerra de; SANO, H. A Ouvidoria como Instância de Gestão Estratégica em Instituições de Ensino Superior (IES): uma Revisão de Literatura. **Revista Eletrônica ACTA SAPIENTIA**, v. 10, n. 1, 2023. p.1-22.

NEVES, Lúcia Maria Wanderley. **O mercado do conhecimento e o conhecimento para o mercado: da formação para o trabalho complexo no Brasil contemporâneo**. Rio de Janeiro: EPSJV, 2008.

OLIVEIRA, Jamile Camargos de; CRUZ, Marcus Vinicius Gonçalves da. Corrupção na educação superior pública? Estudo das IFES de Minas Gerais. **Revista de Administração Pública**, v. 55, n. 6, novembro-dezembro 2021.

OLIVEIRA, Paulo Henrique Marques de. **Análise da Gestão de Compliance em Parcerias Universidade-Empresa: Um Estudo de Caso do Centro de Informática da Universidade Federal de Pernambuco**. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste) - Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2022.

PACHECO, Eliezer. **Institutos Federais: uma revolução na educação profissional e tecnológica**. Brasília: Moderna, 2011.

_____. **Fundamentos Político-Pedagógicos dos Institutos Federais: Diretrizes para uma educação profissional e tecnológica transformadora**. Natal: IFRN, 2015.

_____. Desvendando os Institutos Federais: identidade e objetivos. **Educação Profissional e Tecnológica em Revista**, v. 4, n. 1, p. 4-22, 2020.

PARO, Vitor Henrique Educação para a democracia: o elemento que falta na discussão da qualidade do ensino. **Revista Portuguesa de Educação**, v. 13, n. 1, p. 23-38, 2000.

PATTON, Michael Quinn. **Qualitative research & evaluation methods: integrating theory and practice**. 4. ed. Thousand Oaks, CA: Sage, 2015.

PLATÃO. **A República**. 7. ed. Trad. Maria Helena da Rocha Pereira. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1993.

RAMOS, Marise Nogueira. **História e política da educação profissional**. Coleção Formação Pedagógica, v. 5. Curitiba: Instituto Federal do Paraná, 2014.

RIBEIRO, Isolda Lins. Patrimonialismo e personalismo: A gênese das práticas de corrupção no Brasil. *In: Encontro nacional do CONPEDI*, 19., 2010, Fortaleza, CE. **Anais**. Fortaleza, CE: CONPEDI, v. 1, 2010, p. 8411-8427.

ROSSETTI, José Paschoal ; ANDRADE Adriana. **Governança Corporativa, Fundamentos Desenvolvimento e Tendências**. 6. Ed., atual. e amp. São Paulo: Ed. Atlas, 2012.

SANTOS JÚNIOR, Roberto Luís de Figueiredo. O *Compliance* na Gestão da Secretaria de Inovação da Universidade Federal de Santa Catarina. **Brazilian Journal of Business**, Curitiba, v. 4, n. 1, p. 371-385, jan./mar. 2022.

SANTOS, Milena; SILVA, Cícero da. O gênero história em quadrinhos no ensino: uma análise de livro didático de língua portuguesa. **Web Revista Sociodialeto**, Campo Grande, v. 10, n. 29, p. 101-121, 2019.

SAVIANI, Dermeval. **Sobre a concepção de politecnia**. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 1989.

_____. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. **Revista Brasileira de Educação**, v. 12, n. 34, p. 152-180, 2007.

SCHOLTZ, Alexandre; MONTEIRO, Maria da Graça Miranda de França. O uso de história em quadrinhos na comunicação institucional: estudo de caso do gibi Recrutinha. **Negócios em Projeção**, v. 8, n. 1, p. 1-12, 2017.

SILVA, Aline Gama da; LOPES, Paloma de Lavor; MOURA, Renan Gomes de; *et al.* Mecanismos de *compliance* em instituições de ensino superior. **Revista Valore**, Volta Redonda, v. 4 (Edição Especial): 317-330, 2019.

SILVA, Patrícia Maria Brito. A importância da história em quadrinhos na educação. **Inovação e práticas na abordagem multidisciplinar**. Rio de Janeiro: Editora Epiteya, 2023. p. 77-94.

SILVA JÚNIOR, Severino Domingos da; COSTA, Francisco José da. Mensuração e Escalas de Verificação: uma Análise Comparativa das Escalas de Likert e Phrase Completion. **XVII SEMEAD Seminários em Administração**, São Paulo, p. 1-15, 2014.

SPÍNOLA, Lúcia Moura Costa. O *Compliance* no Setor Saúde. **Revistas de Ciências Médicas e Biológicas**, Salvador, v. 16, n. 2, p. 131-132, 2017.

SROUR, R. H. **Ética empresarial: a gestão da reputação**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

TOMAZETI, Rafael Sgoda; COSTA, Christian Douglas da Silva; SOUZA, Rhaiza de; *et al.* A importância do *compliance* de acordo com a Lei Anticorrupção. *In: Evento de*

Iniciação Científica - EVINCI, 11., 2016, Curitiba, PR. **Anais**. Curitiba, PR: UniBrasil, 2016, p. 297-310.

TRANSPARÊNCIA INTERNACIONAL. Índice de Percepção da Corrupção 2023. Disponível em <https://transparenciainternacional.org.br/ipc/>. Acesso em 19 de agosto de 2024.

VASCONCELOS, Tereza. A Importância da Educação na Construção da Cidadania. **Saber (e) Educar**, Porto, n. 12, p. 109-117, 2007.

VIVA, Marco Aurélio de Andrade. **Ética e gestão na educação superior à distância: o uso do *compliance* como dispositivo de controle de riscos**. 2018. Dissertação (Mestrado Profissional em Teologia) - Programa de Pós-Graduação em Teologia, Faculdade EST, São Leopoldo, 2018.

ZANINI, Juliano Cesar. **Corrupção administrativa e mecanismos de controle externo**: discussão doutrinária principiológica. Dissertação (Mestrado em Ciência Jurídica) - Programa de Pós-Graduação em Ciência Jurídica, Universidade do Vale do Itajaí, Itajaí, 2014.

APÊNDICE A – RESULTADOS DO TESTE-PILOTO

Ao todo, 12 participantes responderam ao questionário (taxa de resposta de 40%). Os dados demográficos dos participantes estão descritos na Tabela 8.

TABELA 8 - Dados Demográficos - Teste Piloto

Dados Demográficos	
Indivíduos	12
Gênero	
Masculino	58,5%
Feminino	41,7%
Faixa Etária	
26 a 35 anos	16,7%
36 a 45 anos	58,3%
46 a 55 anos	25%
Escolaridade	
Ensino Superior	8,3%
Especialização	66,7%
Mestrado	16,7%
Doutorado	8,3%
Campus	
Brasília	63,6%
Ceilândia	9,1%
Planaltina	9,1%
Samambaia	9,1%
São Sebastião	9,1%
Função	
Administrativo	25%
Bibliotecário	8,3%
Docente	33,3%
Pedagogo	16,7%
Técnico	8,3%
Técnico em Assuntos Educacionais	8,3%

Fonte: dados da pesquisa

Dos 12 participantes, 58,3% eram do gênero masculino e 41,7% eram do gênero feminino. Com relação à faixa etária, 58,3% possui entre 36 e 45 anos, 25% entre 46 e 55 anos e 16,7% entre 26 e 35 anos.

Com relação à escolaridade, mais de 65% são especialistas, seguidos por mestres (16,7%), doutores (8,3%) e com nível superior (8,3%)

A maioria dos participantes são do *campus* de Brasília (63,6%), mas também houveram participantes de Ceilândia (9,1%), Planaltina (9,1%), Samambaia (9,1%) e São Sebastião (9,1%).

Já com relação às funções exercidas pelos participantes, 33,3% deles são docentes, 25% exercem funções administrativas, 16,7% são pedagogos, 8,3% são bibliotecários, técnicos ou técnicos de assuntos educacionais.

Os dados mostram uma heterogeneidade da amostra. Nenhum participante deixou perguntas em branco, confirmando a clareza das instruções e perguntas e sua sequência lógica.

Apesar de ter uma taxa de resposta satisfatória (40%), considerou-se que muitos e-mails não foram abertos ou que os indivíduos o teriam aberto, mas não tinham tempo para responder ao questionário no momento. Por isso, ficou definido que, para o envio oficial, seriam feitas duas tentativas de envio, com uma semana de diferença.

Para avaliar a consistência interna do questionário utilizado na pesquisa, foi calculado o Alfa de Cronbach. Este coeficiente é uma medida de confiabilidade que avalia o quanto os itens do questionário estão correlacionados entre si, ou seja, o quanto eles medem consistentemente o mesmo construto subjacente (Hora *et al.*, 2010).

O valor do Alfa de Cronbach obtido foi de 0,829. Segundo a literatura, valores de Alfa de Cronbach são interpretados da seguinte forma:

- 0,9 e acima: Excelente (alta consistência interna)
- 0,8 - 0,9: Muito bom (boa consistência interna)
- 0,7 - 0,8: Aceitável (consistência interna aceitável)
- 0,6 - 0,7: Questionável (pode precisar de revisão)
- 0,5 - 0,6: Fraca (revisão necessária)
- Abaixo de 0,5: Inaceitável (baixa consistência interna)

Com um valor de Alfa de Cronbach de 0,829, a consistência interna dos itens do questionário é classificada como muito boa. Este resultado indica que os itens do questionário são altamente correlacionados entre si e, portanto, medem de maneira confiável o mesmo conceito ou construto. A alta consistência interna observada sugere que o questionário utilizado é um instrumento confiável para a coleta de

dados, garantindo a qualidade dos resultados obtidos na pesquisa (Hora *et al.*, 2010).

Este resultado é um indicador positivo para a validade das conclusões derivadas do estudo, uma vez que sugere que as respostas são consistentes e refletem bem as características que se pretende medir com o questionário.

Já o coeficiente Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) é uma medida estatística utilizada para avaliar a adequação dos dados para análise fatorial exploratória ou outras técnicas multivariadas. Esta medida varia de 0 a 1, onde valores mais próximos de 1 indicam uma melhor adequação dos dados para análise fatorial (Iguzquiza, 2018).

No presente estudo, foi conduzida uma análise do teste piloto com o objetivo de avaliar a validade dos dados coletados. O resultado do teste KMO foi significativamente alto, registrando um valor de 0,916. Esta pontuação, sendo substancialmente maior que 0,5, sugere que os dados apresentam uma adequação excepcional para análise fatorial exploratória, conforme proposto por Kaiser (Iguzquiza, 2018).

Um valor de KMO superior a 0,9 indica que os padrões de correlação entre as variáveis são bastante distintos e que a análise fatorial será eficaz para extrair informações significativas dos dados. Esse resultado robusto do teste KMO confirma a viabilidade do prosseguimento da análise fatorial exploratória, fortalecendo a confiabilidade e a validade do teste piloto realizado neste estudo (Iguzquiza, 2018).

Assim, com base neste resultado, podemos inferir que os dados coletados apresentam uma estrutura subjacente clara e coerente, favorecendo a análise subsequente para identificação de possíveis padrões ou dimensões latentes.

Somente um participante enviou sugestões, como a seguir:

- Tempo médio de resposta curto: o prazo sugerido para responder ao questionário foi de cinco minutos, mas o participante informou que precisou de cerca de 10 minutos. Sua sugestão foi acatada e esta informação foi dada no email enviado.

- O participante informou que ficou confuso com as opções de resposta das perguntas que utilizaram a Escala Likert e sugeriu revisão das opções de resposta. Esta sugestão não foi acatada, visto que a Escala Likert é uma escala validada e alterar as opções de resposta poderia invalidar os resultados encontrados (Silva Júnior; Costa, 2014).

Em conclusão, a análise dos dados provenientes do teste piloto deste estudo revelou uma amostra heterogênea, abrangendo uma variedade de características demográficas e profissionais dos participantes. A ausência de questões em branco indica a clareza das instruções e a sequência lógica das perguntas no questionário, validando o instrumento de coleta de dados.

A taxa de resposta de 40%, embora satisfatória, suscitou a reflexão sobre o motivo subjacente à não resposta, levando à decisão de realizar duas tentativas de envio para garantir maior adesão. Além disso, as sugestões fornecidas por um participante demonstram a utilidade do teste piloto na identificação de melhorias no questionário, enquanto mantêm a integridade das escalas validadas. Com essas adaptações, a pesquisa estava preparada para a coleta principal de dados, com a expectativa de obter resultados robustos e representativos.

APÊNDICE B – CONVITE PARA PARTICIPAÇÃO NA PESQUISA

Prezado (a) colaborador (a),

Agir com ética e conduzir os programas e ações governamentais com foco no interesse público representam valores e compromissos inalienáveis, imprescindíveis e primordiais na construção e solidificação de um amplo ambiente de integridade no Instituto Federal de Brasília.

Visando analisar as ações desenvolvidas no IFB e buscar soluções que integrem a todos, convido você a participar de uma pesquisa sobre a importância da aplicação dos princípios éticos dentro da nossa instituição.

Para responder a pesquisa você precisa de, aproximadamente, quinze minutos e suas respostas serão de grande valia!

APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado participante,

Você está sendo convidado (a) a participar da pesquisa intitulada *O COMPLIANCE NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA: PERSPECTIVAS E APLICABILIDADES PARA O INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA (IFB)*, desenvolvida por Sérgio Dias de Azevedo, discente de mestrado, em Educação Profissional e Tecnológica do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília, sob orientação da Professora Dra. Keila Lima Sanches.

O objetivo do estudo é: Analisar as ações e aplicabilidade dos meios de divulgação e comunicação do Plano de Integridade no IFB. O convite a sua participação se deve à necessidade de avaliar a eficácia dos canais de divulgação do Plano de Integridade através de um Questionário com questões fechadas, aplicado de forma online.

Sua participação é voluntária, ou seja, ela não é obrigatória. Você tem autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como retirar sua participação a qualquer momento da pesquisa. Você não será penalizado de nenhuma maneira caso decida não consentir sua participação ou desistir da mesma. Contudo, ela é muito importante para a realização dessa pesquisa.

Serão tomadas as seguintes medidas para assegurar a confidencialidade e a privacidade das informações por você prestadas: o material coletado será armazenado em local seguro por um prazo de cinco anos. Apenas os pesquisadores do projeto terão acesso a seus dados e não farão uso destas informações para outras finalidades. Além disso, qualquer dado que possa identificá-lo será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa.

A qualquer momento você poderá desistir de participar da pesquisa e retirar seu consentimento sem qualquer prejuízo.

A sua participação se dará através de um questionário com perguntas fechadas respondidas de forma online. São quatro blocos de perguntas direcionadas para o tema da pesquisa. Você deve escolher a resposta que mais esteja de acordo com a sua realidade. Os dados demográficos (gênero, idade, função) serão utilizados somente para fins acadêmicos e, de forma alguma, serão utilizados para identificar o autor das respostas.

Você receberá todos os esclarecimentos necessários antes e no decorrer da pesquisa. A qualquer momento, durante a pesquisa, ou posteriormente, você poderá solicitar do pesquisador informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através dos meios de contato explicitados neste TCLE.

Se houver algum dano, comprovadamente decorrente da presente pesquisa, você terá direito à indenização, através das vias judiciais, como dispõem o Código Civil, o Código de Processo Civil, na Resolução nº 466/2012 e na Resolução nº 510/2016), do Conselho Nacional de Saúde (CNS).

Os dados coletados serão transcritos e armazenados, em arquivos digitais, mas somente terão acesso às mesmas o pesquisador e seu orientador. Ao final da pesquisa, todo material será mantido em arquivo, por pelo menos 5 anos, conforme Resoluções 466/12 e 510/16 do CNS e orientações do CEP/UDF e com o fim deste prazo, será descartado.

O benefício direto relacionado com a sua colaboração nesta pesquisa é o de tomar conhecimentos sobre os procedimentos de *compliance* realizados pelo IFB e seus benefícios para os funcionários. Como benefício indireto, seus dados auxiliarão no processo de planejamento de novas estratégias de divulgação do *compliance* dentro do IFB.

Considerando que sua participação se dará por meio de um questionário, é possível que algumas perguntas causem algum constrangimento ou desconforto, por se referirem a alguma situação já vivenciada no ambiente de trabalho. Os resultados serão apresentados posteriormente em relatórios individuais para os entrevistados.

Este termo é redigido em duas vias, sendo uma para o participante e outra para o pesquisador. Todas as páginas deverão ser rubricadas pelo participante da pesquisa e pelo pesquisador responsável.

Em caso de dúvida quanto à condução ética do estudo, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa do UDF. O comitê é formado por um grupo de pessoas que têm por objetivo defender os interesses dos participantes das pesquisas em sua integridade e dignidade e assim, contribuir para que sejam seguidos padrões éticos na realização de pesquisas.

Telefone do CEP/UDF: (61) 3704-8851

E-mail: cep@udf.edu.br

<http://www.udf.edu.br>

Endereço: SEP SUL EQ 704/904, Conj. A, cep 70390-030. Brasília-DF.

Contato com o pesquisador(a) responsável: Sérgio Dias de Azevedo

Telefone: (61) 99272-8159

E-mail: sergio.profept@gmail.com

Brasília, _____ de _____ de _____.

Nome e Assinatura do Pesquisador – (pesquisador de campo)

Declaro que entendi os objetivos e condições de minha participação na pesquisa da O *COMPLIANCE* NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA: PERSPECTIVAS E APLICABILIDADES PARA O INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA (IFB) e concordo em participar.

(Assinatura do participante da pesquisa)

Nome do participante:

APÊNDICE D – QUESTIONÁRIO

1. INFORMAÇÕES DEMOGRÁFICAS

Gênero

- a) Feminino
- b) Masculino
- c) Transgênero
- d) Não binário
- e) Prefiro não informar

Faixa Etária

- a) 18 a 25 anos
- b) 26 a 35 anos
- c) 36 a 45 anos
- d) 46 a 55 anos
- e) 56 a 65 anos
- f) acima de 66 anos

Escolaridade

- a) Ensino Fundamental
- b) Ensino Médio
- c) Ensino Superior
- d) Especialização
- e) Mestrado
- f) Doutorado

Campus

- a) Brasília
- b) Ceilândia
- c) Estrutural
- d) Gama
- e) Planaltina

- f) Recanto das Emas
- g) Reitoria
- h) Riacho Fundo
- i) Samambaia
- j) São Sebastião
- k) Taguatinga

Função (marque todas as opções em que você se enquadra)

- a) Gestão
- b) Administrativo
- c) Docente
- d) Técnico
- e) Pedagogo
- f) Bibliotecário
- g) Auxiliar de biblioteca
- h) Assistente Social
- i) Contador
- j) Analista
- k) Psicólogo
- l) Assistente de aluno
- m) Tecnólogo
- n) Relações Pública
- o) Arquiteto
- p) Economista
- q) Programador
- r) Engenheiro
- s) Médico Veterinário
- t) Nutricionista
- u) Secretário
- v) Zootecnista
- w) Outra: _____

2. SOBRE COMPLIANCE

O termo “COMPLIANCE” tem sido bastante utilizado dentro das organizações visando as boas práticas de governança. Assinale qual a melhor definição do termo, de acordo com o que você sabe sobre o tema:

- a) É o conjunto de princípios e valores que governam as nossas atitudes. O *compliance* marca os nossos limites de convivência em sociedade na busca de um bem comum.
- b) É um programa que visa penalizar as pessoas jurídicas que cometem atos que vão contra a administração pública, cabendo penalizações previstas na lei em questão.
- c) É uma ferramenta extremamente eficaz no combate de atos ilícitos dentro das organizações. Ele tem o objetivo de fazer cumprir as leis e princípios éticos que regem as boas práticas empresariais.
- d) Já ouvi esse termo mas não sei o que significa.
- e) Nunca ouvi falar sobre esse tema.

O Plano de Integridade estabelece medidas e ações institucionais para prevenir, identificar, punir e corrigir eventuais situações que levam às fraudes e atos de corrupção. O IFB possui um Plano de Integridade e tem se empenhado em fazer diversas campanhas de divulgação, educação e prevenção sobre o tema.

- a) Concordo totalmente.
- b) Concordo parcialmente.
- c) Não concordo nem discordo.
- d) Discordo parcialmente.
- e) Discordo totalmente.

Você sabe da existência do Plano de Integridade no IFB?

- a) Sim e sei do que se trata.
- b) Sim, mas não sei do que se trata.
- c) Não sei do que se trata.
- d) Eu não sei se existe um Plano de Integridade no IFB.

*Quais dessas funções você acredita que são atribuições do Comitê de Ética?
Pode marcar mais de uma opção.*

- a) Orientar os servidores para que se conduzam de acordo com as normas, inspirando a segurança e o respeito no serviço público prestado pelo IFB, além de interpretação das normas de conduta ética observando as normas e orientações da Comissão de Ética Pública.
- b) Encaminhar relatório conclusivo, dos processos por ela desenvolvidos, para deliberação da Reitora.
- c) Conhecer concretamente de imputação ou de procedimento susceptível de censura.
- d) Atuar como instância consultiva da Reitora e dos servidores do IFB.
- e) Aplicar o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal(Decreto nº 1.171/94), no âmbito do IFB.
- f) Supervisionar a observância do Código de Conduta da Alta Administração Federal.
- g) Orientar e recomendar questões que envolvam a conduta ética do servidor.
- h) Receber denúncias e representações contra servidores por suposto descumprimento às normas.

Você conhece a Ouvidoria do IFB?

- a) Sim, já utilizei.
- b) Sim, mas nunca utilizei.
- c) Sim, mas não sei como entrar em contato.
- d) Não conheço.

Eu sei em quais situações devo utilizar a Ouvidoria do IFB.

- a) Concordo totalmente.
- b) Concordo parcialmente.
- c) Não concordo nem discordo.
- d) Discordo parcialmente.
- e) Discordo totalmente.

Eu já precisei resolver questões com a Ouvidoria do IFB.

- a) Concordo totalmente.
- b) Concordo parcialmente.
- c) Não concordo nem discordo.
- d) Discordo parcialmente.
- e) Discordo totalmente.

3. SOBRE A CONDUTA ÉTICA E ANTICORRUPÇÃO DENTRO DO IFB

Eu conheço as normas administrativas que conduzem a ética dentro do IFB e sei onde posso acessá-las.

- a) Concordo totalmente.
- b) Concordo parcialmente.
- c) Não concordo nem discordo.
- d) Discordo parcialmente.
- e) Discordo totalmente.

Eu sei a quem ou a qual setor recorrer caso eu me depare com um ato ilícito praticado por um funcionário do IFB ou de empresas parceiras.

- a) Concordo totalmente.
- b) Concordo parcialmente.
- c) Não concordo nem discordo.
- d) Discordo parcialmente.
- e) Discordo totalmente.

Caso eu me deparasse, de forma direta ou indireta, com um ato ilícito, eu me sentiria seguro (a) em fazer uma denúncia.

- a) Concordo totalmente.
- b) Concordo parcialmente.
- c) Não concordo nem discordo.
- d) Discordo parcialmente.
- e) Discordo totalmente.

A conduta ética e anticorrupção é um tema abordado com clareza dentro do setor em que eu trabalho.

- a) Concordo totalmente.
- b) Concordo parcialmente.
- c) Não concordo nem discordo.
- d) Discordo parcialmente.
- e) Discordo totalmente.

Com que frequência a conduta ética e anticorrupção é abordada em reuniões ou conversas informais dentro do seu setor?

- a) Muito frequentemente.
- b) Frequentemente.
- c) Ocasionalmente.
- d) Raramente.
- e) Nunca.

4. SOBRE AS AÇÕES DE DIVULGAÇÃO E OS CANAIS DE DENÚNCIA

Eu já ouvi falar ou tive acesso ao Plano de Integridade do IFB. Sei quais são as ações desenvolvidas no IFB para que nós, funcionários, façamos parte.

- a) Concordo totalmente.
- b) Concordo parcialmente.
- c) Não concordo nem discordo.
- d) Discordo parcialmente.
- e) Discordo totalmente.

Eu me lembro de ter recebido algum comunicado (impresso ou digital) com esclarecimentos sobre conduta ética e anticorrupção dentro do IFB.

- a) Concordo totalmente.
- b) Concordo parcialmente.
- c) Não concordo nem discordo.
- d) Discordo parcialmente.
- e) Discordo totalmente.

Eu me lembro de ter recebido algum treinamento (presencial ou online) sobre conduta ética e anticorrupção dentro do IFB.

- a) Concordo totalmente.
- b) Concordo parcialmente.
- c) Não concordo nem discordo.
- d) Discordo parcialmente.
- e) Discordo totalmente.

Eu sei reconhecer um ato ilícito nas atividades recorrentes do meu setor.

- a) Concordo totalmente.
- b) Concordo parcialmente.
- c) Não concordo nem discordo.
- d) Discordo parcialmente.
- e) Discordo totalmente.

Eu sei quais são os canais de denúncia de um ato de corrupção dentro do IFB.

- a) Concordo totalmente.
- b) Concordo parcialmente.
- c) Não concordo nem discordo.
- d) Discordo parcialmente.
- e) Discordo totalmente.

Eu já utilizei algum canal para fazer denúncia de um ato de corrupção dentro do IFB.

- a) Concordo totalmente.
- b) Concordo parcialmente.
- c) Não concordo nem discordo.
- d) Discordo parcialmente.
- e) Discordo totalmente.

5. OPINIÃO

Quanto você considera importante ter clareza sobre as normas éticas dentro do seu ambiente de trabalho?

- a) Muito importante.
- b) Importante.
- c) Moderadamente importante.
- d) Pouco importante.
- e) Nada importante.

Quanto você considera importante que essas normas éticas direcionem a forma como você trabalha?

- a) Muito importante.
- b) Importante.
- c) Moderadamente importante.
- d) Pouco importante.
- e) Nada importante.

Quanto você acha importante que o IFB desenvolva ações de conscientização sobre as práticas anticorrupção dentro da organização?

- a) Muito importante.
- b) Importante.
- c) Moderadamente importante.
- d) Pouco importante.
- e) Nada importante.

Quanto você considera importante ter um canal de denúncias para casos de fraudes e corrupção?

- a) Muito importante.
- b) Importante.
- c) Moderadamente importante.
- d) Pouco importante.
- e) Nada importante.

APÊNDICE E – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA A SER APLICADA À UNIDADE DE GESTÃO E INTEGRIDADE

Após o momento de apresentação e cumprimentos. Segue com as perguntas:

1. Há quanto tempo você trabalha no IFB? Quando você entrou na instituição fez algum curso de formação ou foi apresentado algum plano ou ação voltada para o cumprimento do regramento do IFB?

2. Você saberia explicar sobre o que motivou o IFB a criar seu atual Plano de Integridade?

3. E como foi o processo de elaboração do Plano de Integridade no IFB? Quais etapas foram seguidas e quais atores estiveram envolvidos nesse processo?

4. Quais foram as principais dificuldades encontradas durante a elaboração do Plano de Integridade? Houve algum desafio específico relacionado à identificação dos riscos de integridade ou à definição das ações preventivas?

5. Como ocorreu a implementação do Plano de Integridade no IFB? Quais foram os passos adotados para sua efetivação?

6. Quais estratégias e meios de divulgação foram utilizados para comunicar o Plano de Integridade aos servidores e colaboradores da instituição? Houve algum esforço específico para envolver a comunidade acadêmica e demais stakeholders neste processo?

7. Durante a divulgação do Plano de Integridade, quais foram os principais canais de comunicação utilizados? Foram adotadas estratégias de capacitação ou treinamento para conscientizar os membros da instituição sobre a importância da integridade e as ações propostas?

8. Foi feita alguma avaliação pós implementação? Se sim, quais foram as principais reações e percepções iniciais da comunidade interna e externa dos

membros da instituição em relação ao Plano de Integridade? Houve resistências ou desafios na sua aceitação e implementação?

9. Como o Plano de Integridade contribui para fortalecer a formação cidadã e integral dos servidores e estudantes no IFB? Existem ações específicas voltadas para a educação ética e a conscientização dos servidores e estudantes sobre a importância da integridade?

10. Quais resultados e impactos já foram observados desde a implementação do Plano de Integridade? Houve mudanças significativas na cultura organizacional ou nas práticas institucionais?

11. Quais são os principais desafios enfrentados atualmente na manutenção e aprimoramento do Plano de Integridade? Existem planos futuros para ampliar suas ações ou abordar novos aspectos relacionados à integridade no IFB?

12. Ao longo do processo de implementação do Plano de Integridade, quais estratégias foram adotadas para monitorar e avaliar a efetividade das ações propostas? Houve alguma avaliação de resultados ou indicadores utilizados para verificar o impacto do Plano de Integridade no IFB?

13. O decreto distrital nº 39736, de 28 de março de 2019, dispõe sobre a Política de Governança Pública e *Compliance* no âmbito da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Distrito Federal. Essa política define *compliance* público como um alinhamento e adesão a valores, princípios e normas para sustentar e priorizar o interesse público em relação ao interesse privado no setor público. Nesse sentido a UGITAÍ poderá promover a socialização do conhecimento em *compliance* entre os servidores (técnicos administrativos, terceirizados, docentes e também discentes) do IFB?

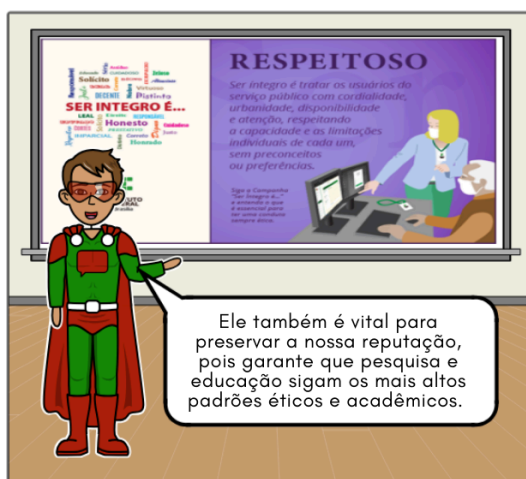
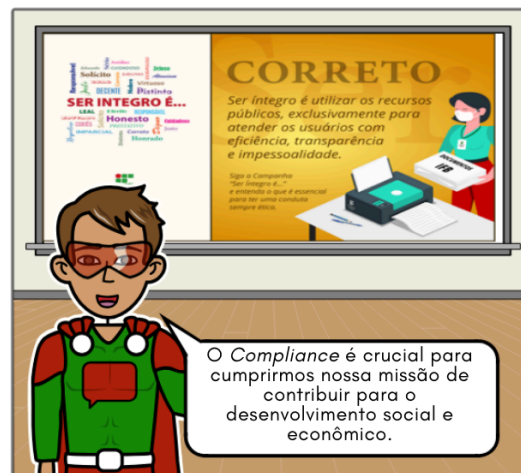
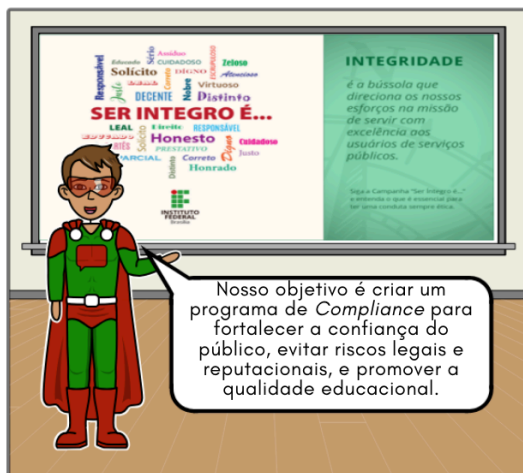
APÊNDICE F – PRODUTO EDUCACIONAL

Disponível em <https://heyzine.com/flip-book/f07581e36b.html>



CONHEÇA O VIGILANTE LEGAL

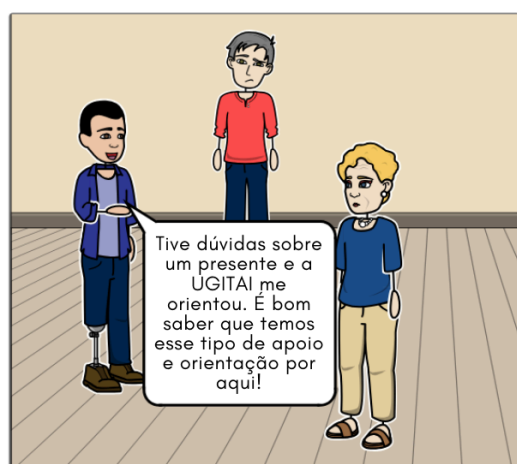
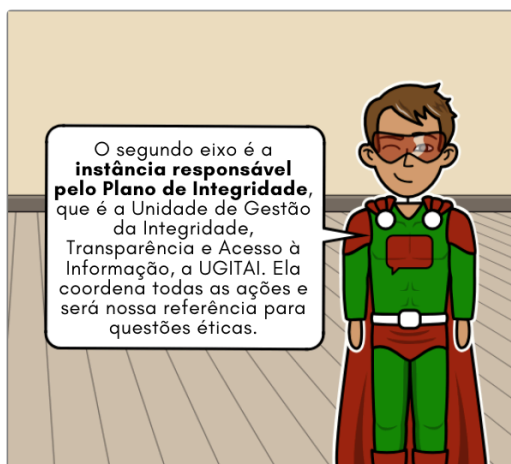


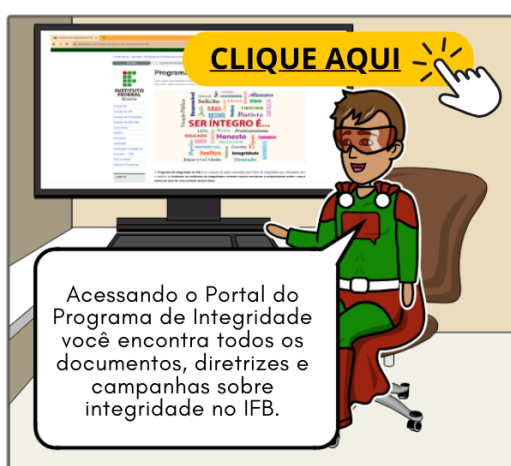


UMA QUESTÃO DE INTEGRIDADE











FICHA TÉCNICA

Origem do Produto: Dissertação de Mestrado Profissional intitulado "O PLANO DE INTEGRIDADE NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA: Perspectivas e aplicabilidades para o Instituto Federal de Brasília (IFB)", desenvolvido no período do curso de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica – ProfEPT.

Público Alvo: servidores de todos os campi do Instituto Federal de Brasília.

Finalidade: apresentar o Plano de Integridade do IFB, orientar sobre as ações implementadas pela Unidade de Gestão da Integridade, Transparência e Acesso à Informação - UGITAI, para disseminar esse plano, fortalecer a confiança dos funcionários nas melhorias planejadas e implementadas pelo IFB para promover ética e integridade em todas as instâncias da instituição, além de explicar o termo compliance e os planos do IFB para sua implementação na instituição.

Disponibilidade: Vigilante Legal: o guardião da ética no IFB © 2024 de Sérgio Dias de Azevedo está licenciado sob Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International. Para visualizar uma cópia desta licença, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Divulgação: Meio digital.

Idioma: Português.

Cidade: Brasília - Distrito Federal, Brasil.

Ano: 2024.

Autores: Sérgio Dias de Azevedo
Keila Lima Sanches

Roteiro: Sérgio Dias de Azevedo

Arte gráfica: Sérgio Dias de Azevedo
Desenvolvido na Plataforma Digital Storyboard That (disponível em <https://www.storyboardthat.com/>)

Revisão: Sérgio Dias de Azevedo
Keila Lima Sanches

Diagramação: Sérgio Dias de Azevedo

APÊNDICE G – QUESTIONÁRIO PÓS PRODUTO EDUCACIONAL

Responda as questões abaixo de acordo com o conhecimento que você possui sobre o tema. Não existe resposta correta.

1. INFORMAÇÕES DEMOGRÁFICAS

Gênero

- a) Feminino
- b) Masculino
- c) Transgênero
- d) Não binário
- e) Prefiro não informar

Faixa Etária

- a) 18 a 25 anos
- b) 26 a 35 anos
- c) 36 a 45 anos
- d) 46 a 55 anos
- e) 56 a 65 anos
- f) acima de 66 anos

Escolaridade

- a) Ensino Fundamental
- b) Ensino Médio
- c) Ensino Superior
- d) Especialização
- e) Mestrado
- f) Doutorado

Campus

- a) Brasília
- b) Ceilândia
- c) Estrutural

- d) Gama
- e) Planaltina
- f) Recanto das Emas
- g) Riacho Fundo
- h) Samambaia
- i) São Sebastião
- j) Taguatinga
- k) Reitoria

Função

- a) Administrativo
- b) Bibliotecário
- c) Analista
- d) Arquiteto
- e) Arquiteto
- f) Assistente Social
- g) Auxiliar de Biblioteca
- h) Contador
- i) Docente
- j) Economista
- k) Engenheiro
- l) Gestão
- m) Médico Veterinário
- n) Nutricionista
- o) Pedagogo
- p) Programador
- q) Psicólogo
- r) Relações Públicas
- s) Técnico
- t) Tecnólogo
- u) Zootecnista
- v) Outro

2. SOBRE COMPLIANCE

O termo “COMPLIANCE” tem sido bastante utilizado dentro das organizações visando as boas práticas de governança. Assinale qual a melhor definição do termo, de acordo com o que você sabe sobre o tema:

- a) É o conjunto de princípios e valores que governam as nossas atitudes. O *compliance* marca os nossos limites de convivência em sociedade na busca de um bem comum.
- b) É um programa que visa penalizar as pessoas jurídicas que cometem atos que vão contra a administração pública, cabendo penalizações previstas na lei em questão.
- c) É uma ferramenta extremamente eficaz no combate de atos ilícitos dentro das organizações. Ele tem o objetivo de fazer cumprir as leis e princípios éticos que regem as boas práticas empresariais.
- d) Já ouvi esse termo, mas não sei o que significa.
- e) Nunca ouvi falar sobre esse tema.

O Plano de Integridade estabelece medidas e ações institucionais para prevenir, identificar, punir e corrigir eventuais situações que levam às fraudes e atos de corrupção. O IFB possui um Plano de Integridade e tem se empenhado em fazer diversas campanhas de divulgação, educação e prevenção sobre o tema.

- a) Concordo totalmente.
- b) Concordo parcialmente.
- c) Não concordo nem discordo.
- d) Discordo parcialmente.
- e) Discordo totalmente.

Você saberia dizer se existe um Plano de Integridade no IFB?

- a) Sim e sei do que se trata.
- b) Sim, mas não sei do que se trata.
- c) Eu não sei se existe um Plano de Integridade no IFB.

3. AÇÕES DE DIVULGAÇÃO E OS CANAIS DE DENÚNCIA

Eu me lembro de ter recebido ou visto algum comunicado (impresso ou digital) com esclarecimentos sobre conduta ética e anticorrupção dentro do IFB.

- a) Concordo totalmente.
- b) Concordo parcialmente.
- c) Não concordo nem discordo.
- d) Discordo parcialmente.
- e) Discordo totalmente.

Eu me lembro de ter recebido algum treinamento (presencial ou online) sobre Conduta ética e anticorrupção dentro do IFB.

- a) Concordo totalmente.
- b) Concordo parcialmente.
- c) Não concordo nem discordo.
- d) Discordo parcialmente.
- e) Discordo totalmente.

4. OPINIÃO

A história em quadrinhos foi eficaz em apresentar o personagem Vigilante Legal como um promotor de ética e integridade.

- a) Concordo totalmente.
- b) Concordo parcialmente.
- c) Não concordo nem discordo.
- d) Discordo parcialmente.
- e) Discordo totalmente.

A história em quadrinhos me fez entender melhor a importância de integrar princípios éticos e de integridade no dia a dia de trabalho.

- a) Concordo totalmente.
- b) Concordo parcialmente.
- c) Não concordo nem discordo.

- d) Discordo parcialmente.
- e) Discordo totalmente.

Eu me sinto mais motivado (a) a seguir os princípios éticos e de integridade no IFB após ler a história em quadrinhos.

- a) Concordo totalmente.
- b) Concordo parcialmente.
- c) Não concordo nem discordo.
- d) Discordo parcialmente.
- e) Discordo totalmente.

A história em quadrinhos destacou adequadamente a importância da participação coletiva na promoção da integridade dentro do IFB.

- a) Concordo totalmente.
- b) Concordo parcialmente.
- c) Não concordo nem discordo.
- d) Discordo parcialmente.
- e) Discordo totalmente.

Eu recomendaria a leitura desta história em quadrinhos para outros colegas do IFB como uma forma de entender melhor o Plano de Integridade.

- a) Concordo totalmente.
- b) Concordo parcialmente.
- c) Não concordo nem discordo.
- d) Discordo parcialmente.
- e) Discordo totalmente.

ANEXO 1 – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: O COMPLIANCE NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA: Perspectivas e aplicabilidades para o Instituto Federal de Brasília (IFB)

Pesquisador: Sérgio Dias de Azevedo

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 67443322.3.0000.5650

Instituição Proponente: INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACAO, CIENCIA E TECNOLOGIA DE BRASILIA

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.985.502

Apresentação do Projeto:

Inicialmente, cumpre esclarecer que o projeto já foi anteriormente submetido ao CEP que manifestou a necessidade do Pesquisador Responsável sanar dois pontos do projeto: aspectos do TCLE e ajuste de cronograma de pesquisa. Após a apresentação, retorna ao CEP para Análise.

Trata-se de uma pesquisa a ser realizada no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília com o título "O Compliance na Educação Profissional e Tecnológica: Perspectivas e aplicabilidades". A pesquisa que será transversal e de natureza aplicada tem como problema as seguintes questões: a) Como o IFB aplica as políticas institucionais relativas ao compliance para que todas as suas ações e atividades estejam em conformidade com as normativas vigentes? e; b) Os servidores do IFB se veem como protagonistas de compliance e multiplicam isso em suas práticas pedagógicas? A hipótese é que os servidores do IFB possuem pouco conhecimento sobre o compliance e as ações que instituição realiza dentro do tema".

A pesquisa justifica-se, nas palavras do pesquisador, pois "Nas últimas quatro décadas houve um aumento expressivo na adoção de instrumentos contra a corrupção em âmbito mundial. O objetivo é desenvolver modelos regulamentados de autorregulação, baseados na responsabilidade penal das pessoas jurídicas, que agora são responsáveis pelo desenvolvimento de programas internos, ou seja, programas de integridade, para a prevenção, detecção e punição da corrupção. O Guia de Programas de Compliance

Endereço: SEP Sul EQ. 704/904 Conjunto A

Bairro: ASA SUL

CEP: 70.390-045

UF: DF

Município: BRASILIA

Telefone: (61)3704-8851

E-mail: cep@udf.edu.br



Continuação do Parecer: 5.985.502

desenvolvido Conselho Administrativo de Defesa Econômica explica que um compliance abarca diversos aspectos de diferentes setores de uma empresa. Além disso, deve ser elaborado levando em consideração a atividade que a mesma exerce, seu porte, sua posição no mercado e seus objetivos, de forma que cada empresa possui um compliance único. Presente em todo o território nacional, os Institutos Federais são autarquias, com autonomia para fazer sua autogestão administrativa e financeira, assim como as universidades federais. Isto permite atender a necessidade de formação do setor produtivo de cada região do país na qual está implantado, contribuindo para a formação profissional local" Por essa razão, conclui o autor do projeto "É de grande importância que seus funcionários estejam atentos aos princípios éticos, já que uma instituição de ensino também tem o dever de servir como exemplo e local de reflexão para a construção de valores pautados em princípios éticos dentro e fora da instituição".

Objetivo da Pesquisa:

É indicado como objetivo primário "Analisar as ações e aplicabilidade do Plano de Integridade no IFB, assim como os meios de divulgação e comunicação utilizados para isso, no intuito de fortalecer a formação cidadã e integral dentro da perspectiva do trabalho como princípio educativo.

Como Objetivos Secundários são apresentados as seguintes ações "a) Levantar informações sobre o conhecimento do tema compliance entre os servidores do IFB; b) Analisar como o compliance está inserido na cultura organizacional do IFB; c) Verificar as estratégias no PDI relativas ao plano de integridade para promover a socialização do conhecimento em compliance entre os servidores; d) Avaliar a eficácia dos canais de divulgação de programas de compliance para o público interno; e) Produzir um produto educacional que auxilie na divulgação e importância do compliance reforçando o eixo de formação cidadã e ética na cultura organizacional do IFB.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

O pesquisador informa que como a pesquisa será desenvolvida por via de questionário online não apresenta riscos graves, podendo, no entanto incitar apenas "questionamentos por parte dos servidores sobre algumas questões no ambiente de trabalho, ou que o remetam a alguma situação problemática que foi enfrentada no passado."

Como benefícios, compreende-se o fato de que o trabalho pode "beneficiar o IFB no sentido de trazer uma análise aprofundada sobre como o seu Plano de Integridade está inserido na cultura organizacional da instituição e se ele está cumprindo o seu papel. Os resultados da presente pesquisa também poderão ser utilizados como referência para a organização elaborar novas

Endereço: SEP Sul EQ. 704/904 Conjunto A
Bairro: ASA SUL **CEP:** 70.390-045
UF: DF **Município:** BRASILIA
Telefone: (61)3704-8851 **E-mail:** cep@udf.edu.br



CENTRO UNIVERSITÁRIO DO
DISTRITO FEDERAL - UDF



Continuação do Parecer: 5.985.502

Ausência	TCLE.docx	15/03/2023 20:01:10	Sérgio Dias de Azevedo	Aceito
Outros	CurriculoKeilaLimaSanches.pdf	01/12/2022 11:54:37	Sérgio Dias de Azevedo	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Sergio_Azevedo.pdf	23/11/2022 06:57:34	Sérgio Dias de Azevedo	Aceito
Orçamento	ORCAMENTO__Sergio_Azevedo_assinado.pdf	23/11/2022 06:55:47	Sérgio Dias de Azevedo	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA_Sergio_Azevedo_assinado.pdf	23/11/2022 06:55:32	Sérgio Dias de Azevedo	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PreProjeto.pdf	23/11/2022 06:55:16	Sérgio Dias de Azevedo	Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRosto_SERGIO_assinado.pdf	23/11/2022 06:30:25	Sérgio Dias de Azevedo	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Avaliação da CONEP:

Não

BRASILIA, 05 de Abril de 2023

Assinado por:
FLAVIA MIQUETICHUC NOGUEIRA NASCENTE
(Coordenador(a))

Endereço: SEP Sul EQ. 704/904 Conjunto A

Bairro: ASA SUL

CEP: 70.390-045

UF: DF

Município: BRASILIA

Telefone: (61)3704-8851

E-mail: cep@udf.edu.br



CENTRO UNIVERSITÁRIO DO
DISTRITO FEDERAL - UDF



Continuação do Parecer: 5.985.502

soluções para os problemas apresentados”.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa se mostra bem estruturada e clara quanto aos seus objetivos, constituindo o tema da Dissertação de Mestrado que está sendo realizada pelo Pesquisador Responsável. Caberá a este, inclusive, os custos para viabilização da pesquisa.

Há claramente a indicação da amostragem e os critérios para inclusão e exclusão da pesquisa.

O TCLE, após atendimento de orientações, cumpre os requisitos necessários, assim como o cronograma foi atualizado.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Foram apresentados os seguintes documentos:

- a) Comprovante de recepção do projeto;
- b) Folha de rosto para pesquisa envolvendo seres humanos;
- c) Cronograma de atividades;
- d) Currículo Lattes do Pesquisador Responsável e de sua Orientadora;
- e) Projeto Básico;
- f) Orçamento;
- g) Projeto de Pesquisa com anexo no qual consta o questionário que será aplicado;
- h) TCLE.

Recomendações:

Não há recomendações.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

O projeto possui condições de aprovação.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BASICAS_DO_PROJETO_2045738.pdf	15/03/2023 20:06:06		Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA_assinado.pdf	15/03/2023 20:04:58	Sérgio Dias de Azevedo	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de	TCLE.docx	15/03/2023 20:01:10	Sérgio Dias de Azevedo	Aceito

Endereço: SEP Sul EQ. 704/904 Conjunto A

Bairro: ASA SUL

CEP: 70.390-045

UF: DF

Município: BRASÍLIA

Telefone: (61)3704-8851

E-mail: cep@udf.edu.br

ANEXO 2 – ATA DE EXAME DE QUALIFICAÇÃO



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília



Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília –
Campus Brasília

Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica

ATA DE EXAME DE QUALIFICAÇÃO

No dia 26 de janeiro de 2023, às 10h, no(a) Plataforma Online Google Meet - Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Brasília, localizado na SGAN 610, Brasília, ocorreu o Exame de Qualificação do(a) mestrando(a) Sérgio Dias de Azevedo, com projeto intitulado “O COMPLIANCE NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA: Perspectivas e aplicabilidades para o Instituto Federal de Brasília (IFB)”. Reuniram-se os membros da banca examinadora composta pelos(as) professores(as): Dra. Keila Lima Sanches (presidente e orientador(a)), Dra. Maria Adélia da Costa, Dra. Luciana Miyoko Massukado e Dr. Ricardo Faustino Teles (suplente), a fim de arguirm o(a) mestrando(a). Aberta a sessão pelo(a) presidente da mesma, coube ao(à) candidato(a), na forma regimental, expor o projeto, dentro do tempo regulamentar, sendo, em seguida, questionado(a) pelos membros da banca examinadora, tendo dado as explicações necessárias. Os membros da banca consideraram o projeto:

Aprovado.

Não aprovado.

Banca Examinadora:

Prof. Dra. Keila Lima Sanches

(presidente e orientador(a))


Prof. Dra. Luciana Miyoko Massukado

(Membro Externo - IFB)

Prof. Dra. Maria Adélia da Costa

(Membro Interno ProfEPT/CEFET-MG)

Prof. Dr. Ricardo Faustino Teles (suplente)

Documento assinado digitalmente
 SERGIO DIAS DE AZEVEDO
 Data: 03/02/2023 16:19:32-0300
 Verifique em <https://verificador.itl.br>

Candidato: -----

Aluno(a): Sérgio Dias de Azevedo

Brasília, 26 de janeiro de 2023.

Documento assinado eletronicamente por:

- Ricardo Faustino Teles, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 02/02/2023 18:14:42.
- Luciana Miyoko Massukado, REITOR - CD1 - IFBRASILIA, em 02/02/2023 15:58:40.
- Keila Lima Sanches, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 02/02/2023 12:47:14.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 02/02/2023. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 440287
 Código de Autenticação: f8061fd4f1



Campus Samambaia
 Rodovia DF-460 - Subcentro Leste, Complexo Boca
 da Mata, Lote 01, None, None, SAMAMBAIA / DF,
 CEP 72.304-300



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
 CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE
 MINAS GERAIS
 SISTEMA INTEGRADO DE PATRIMÔNIO,
 ADMINISTRAÇÃO E CONTRATOS

FOLHA DE ASSINATURAS

Emitido em 24/03/2023

ATA DE DEFESA DE QUALIFICAÇÃO Nº 1/2023 - DEDU (11.56.05)

(Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)

(Assinado digitalmente em 24/03/2023 11:15)

MARIA ADELIA DA COSTA

PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO

DEDU (11.56.05)

Matricula: ###504#7

Visualize o documento original em <https://sig.cefetmg.br/documentos/> informando seu número: 1, ano: 2023, tipo: ATA DE DEFESA DE QUALIFICAÇÃO, data de emissão: 24/03/2023 e o código de verificação: bfa803d90e