

COMPIP

Manual de Integridade

2025



Governo do Distrito Federal
Secretaria de Estado de Justiça e Cidadania

Ibaneis Rocha
Governador do Distrito Federal

Marcela Passamani
Secretária de Estado de Justiça e Cidadania

Marcelo Vinicio Rodrigues
Controlador Setorial da Justiça

Comissão do Programa de Integridade Pública da Sejus/DF

Ana Carolina Paranhos (Presidente)
Ana Íris Morais Pessoa
Annie Vieira Carvalho
Carlos Augusto Pereira
Fábio de Castro Silva
Juniel Nunes de Oliveira
Reinaldo Pires Moreira
Roberta David Neves

Produção técnica e Diagramação
Ana Íris Morais Pessoa

Apoio técnico
Vanderson Marques

#INTEGRIDADESOMOSTODOSNÓS

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	4
CAPÍTULO 1	6
INTEGRIDADE PÚBLICA.....	6
1.1 Conceito de Integridade na Administração Pública.....	6
1.2 Princípios fundamentais da Integridade.....	6
1.3 Mecanismos de promoção da Integridade.....	7
CAPÍTULO 2	8
GOVERNANÇA.....	8
CAPÍTULO 3	11
GESTÃO DE RISCOS.....	11
CAPÍTULO 4	15
INTEGRIDADE E LGPD.....	15
CAPÍTULO 5	16
ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO	16
5.1 Integridade e ambiente de trabalho	16
5.2 Impactos na governança e na ética organizacional	16
5.3 Prevenção e promoção da Integridade	17
CAPÍTULO 6	18
LEGISLAÇÃO CORRELATA	18
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	21
REFERÊNCIAS.....	22

APRESENTAÇÃO

A Política de Integridade Pública no âmbito da Secretaria de Estado de Justiça e Cidadania do Distrito Federal - Sejus/DF, instituída pela Portaria nº 264, de 6 de abril de 2020, tem como objetivo identificar e divulgar os valores, princípios, normas e diretrizes da Sejus para o desenvolvimento do seu Programa de Integridade e visa promover a adoção de medidas destinadas à prevenção, detecção, punição e remediação de fraudes, atos de corrupção e demais ações incompatíveis com a função pública.

Por visar organizar as atividades a serem efetivadas para implantação e, em ato contíguo, acompanhar a execução do Programa de Integridade Pública da Sejus, inicialmente por intermédio do Grupo de Trabalho instituído pela Portaria n. 126, de 22 de fevereiro de 2021, com Comissão Permanente definida atualmente pela Portaria n. 671, de 31 de julho de 2025, foi elaborado este Manual de Integridade a ser repassado às instâncias e setores que compõem a Sejus, com fins de divulgação dos temas correlatos à integridade que são de suma importância para o conhecimento de servidores e cidadãos responsáveis pela eficácia e eficiência do serviço público em âmbito dessa Secretaria.

Esta primeira versão do Manual é vislumbrada como ferramenta de gestão capaz de estipular e atualizar os artefatos de integridade, apresentar e contextualizar o trabalho da Comissão Permanente de Integridade, com vistas à implementação e estruturação do fluxo de monitoramento, controle e difusão de integridade e ações voltadas para o segmento prevenção/promoção, cuja finalidade primordial é estimular a cultura de integridade nesta Secretaria através da boa conduta, bem como com a finalidade de inibir desvios aos valores e princípios éticos, morais e legais instituídos.

Nesse sentido, as ações de controle previstas neste Manual se propõem a fomentar a estruturação da Política de Integridade no âmbito institucional, inicialmente, por meio de revisão e elaboração de planejamento adaptado à realidade atual, de modo a "dar luz" à temática e promover ações de estímulo aos servidores, colaboradores e fornecedores para adesão aos princípios, valores e normas éticas da Sejus e, conseqüentemente, motivar a prevenção de desvios correlatos.

Especificamente, o presente Manual de Integridade busca difundir os seguintes objetivos em âmbito do serviço público:



Estabelecer diretrizes de integridade, ética e prevenção de riscos



Garantir transparência, eficiência e respeito às normas



Prevenir irregularidades administrativas



Evitar ações e atitudes de discriminação e assédio

O controle eficaz, com vistas à execução de se obter melhor planejamento e gestão no serviço público, bem como dos procedimentos operacionais que cumpram os interesses da administração, tornou-se prática na administração pública, com fins de que fosse alcançada a eficiência esperada, conforme expresso na nossa Constituição Federal, de 1988. No âmbito do Governo do Distrito Federal, especificamente na Secretaria de Justiça, a integridade passou a ser implementada por meio da Portaria n. 264, aqui já referida.

Neste Manual, portanto, serão apresentados conceitos e princípios que devem ser aplicados para uma gestão íntegra e com minimização dos riscos, a qual confere maior segurança ao trabalho implementado pela administração pública, porque se trata de uma ferramenta teórico-referencial que proporciona clareza e objetividade na execução de tarefas por parte dos servidores, bem como de maior participação, transparência e eficiência na concretização dos atos administrativos.

Este material de apoio, assim, vislumbra a necessidade de proporcionar aos gestores um direcionamento quanto à natureza e à finalidade da integridade. As orientações aqui incorporadas referem-se a todas as ações voltadas à atividade administrativa e apresentam orientações que devem ser seguidas para que seja efetivado um serviço público de qualidade não só internamente, mas também externamente à Secretaria, para a promoção de direitos, transparência, cidadania e justiça.

CAPÍTULO 1

INTEGRIDADE PÚBLICA

1.1 Conceito de Integridade na Administração Pública

A integridade, no âmbito da administração pública, pode ser compreendida como a capacidade de atuar de forma ética, transparente, honesta e responsável, assegurando que todas as ações e decisões estejam orientadas pelo interesse público, em conformidade com os princípios constitucionais e a legislação vigente.

Segundo a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD, 2022), integridade pública é “o alinhamento consistente e a adesão a valores éticos, princípios e normas compartilhados para defender e priorizar o interesse público sobre interesses privados no setor público”. Esse conceito reforça a necessidade de promover uma cultura organizacional íntegra, na qual a conduta de servidores e gestores seja guiada por valores que fortaleçam a confiança da sociedade nas instituições.

A Controladoria-Geral da União (CGU – 2023/2025) também adota entendimento semelhante, destacando que a integridade envolve tanto o comportamento individual dos agentes públicos quanto os sistemas institucionais que previnem, detectam e respondem a desvios de conduta. Dessa forma, a integridade pública ultrapassa a esfera pessoal e assume um caráter estrutural, que depende da existência de mecanismos de governança, *compliance*, transparência e gestão de riscos.

1.2 Princípios fundamentais da Integridade

A integridade pública, no Brasil, deve estar necessariamente vinculada aos princípios que regem a administração pública, previstos no art. 37 da Constituição Federal (BRASIL, 1988): legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Esses princípios funcionam como pilares para orientar condutas e decisões, garantindo que o poder público atue em prol do bem coletivo.

Além disso, alguns valores centrais complementam a prática da integridade:



1.3 Mecanismos de promoção da Integridade

A construção de um ambiente íntegro na administração pública exige a implementação de mecanismos institucionais que fortaleçam a prevenção, a detecção e a resposta a condutas inadequadas. Entre os principais mecanismos, destacam-se (Ministério da Fazenda, 2023 - adaptado):

- ✓ **Códigos de Ética e Conduta** – instrumentos normativos que orientam o comportamento esperado de servidores e dirigentes.
- ✓ **Capacitação e Sensibilização** – ações educativas voltadas à disseminação da cultura ética e da integridade.
- ✓ **Canais de Denúncia** – meios acessíveis e seguros para que servidores e cidadãos possam reportar irregularidades.
- ✓ **Programas de Integridade** – iniciativas estruturadas que englobam análise de riscos, medidas de prevenção e monitoramento.
- ✓ **Auditoria e Controle Interno** – instâncias responsáveis por acompanhar e avaliar a legalidade e regularidade da gestão.

CAPÍTULO 2

GOVERNANÇA

A governança pública é um dos pilares essenciais para a consolidação de uma administração pública eficaz, transparente e orientada a resultados. De acordo com o Decreto Federal n. 9.203/2017, no art. 2º, I, a governança é um “conjunto de mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão, com vistas à condução de políticas públicas que atendam às necessidades da sociedade”.

Nessa mesma esteira, segundo a Controladoria-Geral do Distrito Federal (CGDF, 2025), “com a implementação dos mecanismos de Governança pretende-se que a alta gestão das organizações tenha melhores condições para a tomada de decisão, maior efetividade no alcance de seus objetivos e melhoria na prestação de contas”.

No contexto do Governo do Distrito Federal (GDF), a governança tem assumido papel central para assegurar a efetividade das ações governamentais, em especial diante da complexidade das demandas sociais locais. A atuação da Secretaria de Justiça e Cidadania do Distrito Federal é exemplo de como a governança deve ser operacionalizada: por meio da definição clara de responsabilidades, do alinhamento estratégico das políticas públicas de cidadania e justiça, bem como do fortalecimento da participação social nos processos decisórios.

Assim, a governança deve ser compreendida como um sistema que integra pessoas, processos e valores institucionais. Isso significa alinhar as ações da Secretaria com os princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, bem como com os compromissos de integridade e cidadania assumidos pelo GDF.

Outro ponto crucial é o fortalecimento dos mecanismos de integridade, como códigos de ética, comissões de integridade e canais de denúncia, que se articulam com a governança para assegurar um ambiente de confiança e credibilidade.

Assim, a implementação da governança envolve:



Conforme destaca Bovaird e Löffler (2003, *apud* Teixeira e Gomes, 2018, p. 526):

A definição de governança pública sugere dois aspectos complementares, a saber: 1) a obtenção de resultados de qualidade de vida que realmente importem aos atores dentro do sistema de governança pública; e, 2) os processos de interação entre as partes interessadas que correspondam aos critérios ou normas acordados.

Portanto, para a Sejus/DF, promover governança significa também criar condições para que os cidadãos participem ativamente da formulação, acompanhamento e avaliação das políticas públicas de justiça e cidadania.

Assim, a governança, mais do que um conjunto de normas e boas práticas, é uma forma de garantir que a administração pública atue de maneira ética, transparente e responsável, respondendo às necessidades da população do Distrito Federal e assegurando a sustentabilidade das políticas implementadas.

A boa governança, dessa forma, é medida pela capacidade do governo em transformar recursos públicos em bens e serviços de qualidade, de forma transparente e responsável. Nesse sentido, órgãos do GDF têm investido em mecanismos de controle interno, auditoria e prestação de contas, em consonância com as diretrizes estabelecidas pela Controladoria-Geral do Distrito Federal (CGDF).

Segundo a Instrução Normativa n. 1/2016, governança foi apresentada como a “combinação de processos e estruturas implantadas pela alta administração, para informar, dirigir, administrar e monitorar as atividades da organização, com o intuito de alcançar os seus objetivos” (BRASIL, 2016). Essa visão reflete a importância de se compreender a governança pública não apenas como um conjunto de normas, mas como uma prática efetiva de gestão democrática.

No âmbito do Distrito Federal, isso significa fortalecer a integração entre secretarias, modernizar instrumentos de monitoramento de resultados e fomentar a cultura de planejamento estratégico.

Em síntese, a governança no Governo do Distrito Federal deve ser entendida como uma prática contínua de aperfeiçoamento institucional, baseada na liderança ética, na estratégia bem definida e no controle efetivo das políticas públicas. Somente assim é possível assegurar que as ações governamentais sejam legítimas, responsivas e alinhadas com os valores democráticos que regem a administração pública.

CAPÍTULO 3

GESTÃO DE RISCOS

Para a Integridade Pública, os riscos representam quaisquer vulnerabilidades que facilitem a ocorrência de atos lesivos à administração pública. Nesse sentido, o objetivo da Gestão de Riscos é preservar a integridade e prevenir a ocorrência de ações que a ameacem.



A Sejus/DF adota uma abordagem estruturada para a gestão de riscos, conforme estabelecido na Portaria n. 3, de 9 de janeiro de 2017, que institui a Política de Gestão de Riscos da pasta. Essa política visa promover uma cultura organizacional voltada para a antecipação, identificação, avaliação e mitigação de riscos que possam impactar a realização dos objetivos institucionais.

Essas iniciativas, portanto, reforçam o compromisso com a melhoria contínua da governança, o fortalecimento do controle interno e a mitigação de riscos que possam comprometer a eficiência, legalidade e integridade das ações administrativas.

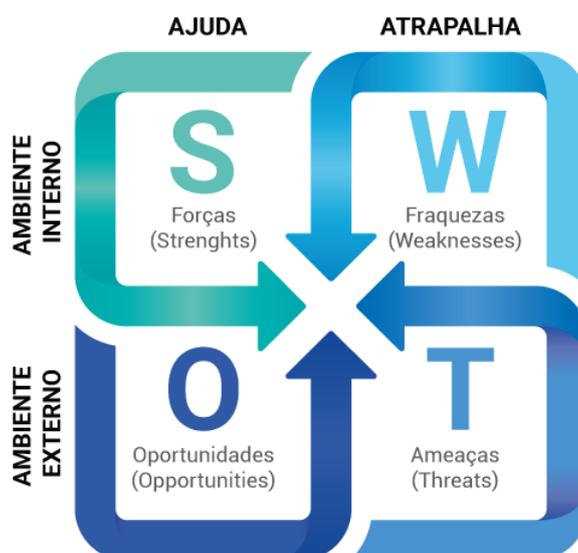
A implantação e a supervisão da gestão de riscos na Sejus/DF são de responsabilidade do Comitê Interno de Governança (CIG), que coordena a aplicação das diretrizes estabelecidas na política. O acompanhamento contínuo dos processos relacionados à gestão de riscos é realizado pela Controladoria Setorial de Justiça,

instituída pelo Decreto n. 39.807, de 6 de maio de 2019, que define a estrutura administrativa da Sejus/DF.

A Controladoria Setorial atua como elo entre as unidades organizacionais, o CIG e a Alta Gestão, sendo responsável por reportar informações relacionadas aos objetivos estratégicos, à execução das atividades de gestão de riscos e ao andamento das reuniões do Comitê Interno de Governança. Esse fluxo de informações contribui para o fortalecimento da governança, da transparência e da tomada de decisão baseada em evidências, promovendo maior eficiência e segurança institucional.



No âmbito da Sejus/DF, a Gestão de Riscos é feita com base na análise SWOT (ou FOFA, em português).



Nesse contexto, os critérios de risco utilizados pela Sejus/DF seguem o método qualitativo e são indicados apenas os riscos negativos à integridade no órgão (fraquezas e ameaças, conforme a análise SWOT).

Já a Matriz de Riscos é composta por: evento de risco, possíveis causas, algumas possíveis consequências e sugestões de ações de controle.

A abordagem inclui ainda a indicação, subjetiva e deliberada em Comissão, sobre a probabilidade de ocorrência e sobre a intensidade do impacto do risco. Nesse âmbito referente à metodologia de avaliação do nível de risco, utilizam-se escalas-padrão para descrever consequências e probabilidades e níveis de risco, conforme o modelo a seguir:

ESCALA SIMPLES DE CONSEQUÊNCIAS (IMPACTO NOS OBJETIVOS, CASO EVENTO OCORRA)		
NÍVEL	DESCRIPTOR	DEFINIÇÃO
5	CATASTRÓFICA	Impacto muito alto nos objetivos; de foma irreversível .
4	MAIOR	Impacto significativo (alto) nos objetivos; de difícil reversão .
3	MODERADA	Impacto médio nos objetivos, porém recuperável .
2	MENOR	Impacto pequeno nos objetivos.
1	DESPREZÍVEL	Impacto insignificante nos objetivos.

* objetivos (estratégicos, operacionais, de informação/comunicação/divulgação ou de conformidade)

ESCALA SIMPLES DE PROBABILIDADES (CONSIDERANDO OS CONTROLES)		
NÍVEL	DESCRIPTOR	DEFINIÇÃO
5	QUASE CERTO	O evento ocorre (de forma inequívoca), salvo exceções.
4	PROVÁVEL	O evento é esperado , mas pode não ocorrer.
3	POSSÍVEL	O evento tem chance de ocorrer.
2	RARO	O evento tem pequena chance de ocorrer.
1	IMPROVÁVEL	O evento tem mínimas chances de ocorrer.

MATRIZ DE RISCO		ESCOPO				
		IMPROVÁVEL	RARO	POSSÍVEL	PROVÁVEL	QUASE CERTO
CONSEQUÊNCIA	CATASTRÓFICA					
	MAIOR					
	MODERADA					
	MENOR					
	DESPREZÍVEL					

O nível de tolerância ao risco, ou seja, o grau de risco que a Secretaria está disposta a aceitar durante suas atividades em busca de seus objetivos será aferido pelo perfil de decisão sobre quais riscos deverão receber tratamentos e as prioridades em efetivar controles. Na hipótese de determinadas atividades de gerenciamento e controle que alcancem todos os riscos extremos e altos, considera-se tolerância baixa; enquanto não for possível realizar o gerenciamento desses riscos, a tolerância será considerada alta, podendo ser expressa da seguinte forma:

	NÍVEL	AÇÃO BÁSICA RECOMENDADA
	EXTREMO	Ações de tratamento devem ser implementadas imediatamente.
	ALTO	É necessária a atenção pela alta gerência.
	MÉDIO	Definir responsabilidade gerencial.
	BAIXO	Manter práticas e procedimentos.
	TOTAL	

Essa análise deve ser periódica, conforme o objetivo analisado, e realizada, preferencialmente, por meio de Processo SEI ou do Sistema SaeWeb, o qual possui módulo específico para gerenciamento de riscos.

No SEI, deve-se gerar o Mapa de Riscos da Unidade, seguindo-se o modelo aqui explicitado, e feita a Análise de Riscos com base no Mapa criado. Sempre que necessário, poderá ser feita a atualização dos documentos constantes no processo para uso nas análises seguintes a serem geradas.

Pelo SaeWeb, servidores são cadastrados no referido sistema e fazem o preenchimento da análise diretamente nele, de forma rápida, simples e transparente.

CAPÍTULO 4

INTEGRIDADE E LGPD

A integridade no setor público e privado está diretamente ligada à adoção de práticas éticas, transparentes e responsáveis, assegurando que decisões e condutas estejam alinhadas ao interesse coletivo. Nesse contexto, a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei n. 13.709/2018 – LGPD) representa um marco normativo essencial, uma vez que regulamenta o tratamento de dados pessoais no Brasil e fortalece a cultura de responsabilidade organizacional.

A LGPD exige que organizações implementem mecanismos de governança e *compliance*, voltados à proteção dos dados pessoais, garantindo a privacidade dos indivíduos e a conformidade legal das atividades. Esse compromisso é indissociável da integridade, pois reforça valores de transparência, respeito aos direitos fundamentais e prevenção de riscos, como fraudes, vazamentos de informações e abusos de poder.

Além disso, a integridade demanda que gestores e colaboradores adotem postura de *accountability*, prestando contas de suas ações e decisões de forma clara e acessível. No âmbito da LGPD, isso significa documentar processos de coleta, armazenamento e compartilhamento de dados, instituir controles internos eficazes e promover a conscientização contínua de todos os envolvidos.

O elo entre integridade e LGPD vai além do cumprimento legal: trata-se de construir uma cultura organizacional baseada na ética, na confiança e no respeito às pessoas. Ao alinhar políticas internas às diretrizes da lei, as instituições fortalecem sua legitimidade social, previnem irregularidades administrativas e demonstram comprometimento com os princípios democráticos.

A LGPD exige, também, a implementação de medidas de segurança para garantir a integridade dos dados pessoais tratados. A integridade, portanto, refere-se à garantia de que os dados não sejam alterados ou destruídos de forma não autorizada, protegendo-os contra acessos, modificações ou exclusões indevidas.

A integridade e a LGPD não devem ser vistas como obrigações isoladas, mas como pilares integrados da governança moderna, capazes de assegurar segurança jurídica, eficiência administrativa e valorização dos direitos fundamentais no ambiente digital e institucional. Nesse contexto, a Sejus deve trabalhar pela garantia da proteção de dados.

CAPÍTULO 5

ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO

5.1 Integridade e ambiente de trabalho

A integridade, enquanto valor fundamental da administração pública e da governança corporativa, pressupõe o respeito à dignidade da pessoa humana, à ética e à transparência nas relações institucionais. Nesse cenário, o combate ao assédio moral e à discriminação é condição indispensável para assegurar um ambiente de trabalho saudável, inclusivo e alinhado aos princípios da legalidade e da justiça social.

O assédio moral caracteriza-se por condutas abusivas, repetitivas e intencionais que degradam o ambiente de trabalho, afetando a dignidade, a autoestima e a saúde do trabalhador. Ele pode se manifestar por meio de humilhações, isolamento, exigências esproporcionais ou tratamento desrespeitoso. Já a discriminação refere-se à segregação ou tratamento desigual de indivíduos ou grupos com base em características como gênero, raça, etnia, orientação sexual, idade, religião ou condição física. Ambas as práticas violam direitos fundamentais e minam os valores de integridade institucional.



5.2 Impactos na governança e na ética organizacional

A existência de práticas discriminatórias e de assédio moral compromete a imagem da instituição, reduz a produtividade e aumenta a rotatividade de colaboradores. Além disso, representa risco de responsabilização administrativa, cível e até criminal, em razão de violações à legislação trabalhista e aos direitos humanos.

Do ponto de vista da integridade, tais condutas representam graves ameaças ao princípio da igualdade, à cultura de respeito e à confiança nas relações de trabalho.

Quando toleradas ou ignoradas, tornam-se incompatíveis com programas de *compliance*, governança e prevenção de riscos, comprometendo a credibilidade da organização diante da sociedade.

5.3 Prevenção e promoção da Integridade

Para garantir um ambiente livre de assédio e discriminação, é fundamental adotar políticas institucionais claras, campanhas educativas e canais de denúncia seguros e confidenciais. A capacitação de lideranças é igualmente relevante, pois gestores desempenham papel estratégico na detecção e resolução de conflitos, além de servirem de exemplo para os demais colaboradores.

A integridade, nesse contexto, exige que a organização vá além da punição de condutas ilícitas, promovendo ativamente valores como respeito, diversidade, inclusão e equidade. Isso implica a construção de uma cultura organizacional na qual a ética é internalizada como prática cotidiana, sustentada por normas de conduta e mecanismos de governança efetivos.

A integridade não pode coexistir com o assédio moral e a discriminação. Ambos representam violações graves da dignidade humana e atentam contra os princípios éticos que devem nortear a gestão pública e privada. A adoção de práticas de prevenção, monitoramento e responsabilização é indispensável para a consolidação de ambientes íntegros, transparentes e socialmente responsáveis, devendo ser observada nas ações rotineiras da Sejus/DF.

CAPÍTULO 6

LEGISLAÇÃO CORRELATA

Como base de pesquisa e orientação jurídica, seguem as legislações que fundamentam o trabalho do Programa de Integridade:

I - a Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais, em vigor no Brasil desde 23 de outubro de 2000;

II - a Convenção sobre o Crime Cibernético, firmada pela República Federativa do Brasil, em Budapeste, em 23 de novembro de 2001,

III - a Convenção Interamericana contra a Corrupção, em vigor no Brasil desde 24 de agosto de 2002, que, em seu art. 2º, I, adota o propósito de "promover e fortalecer o desenvolvimento, por cada um dos Estados Partes, dos mecanismos necessários para prevenir, detectar, punir e erradicar a corrupção";

IV - a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, ratificada pela República Federativa do Brasil em 15 de junho de 2005, em especial seus artigos 5º ao 14 sobre medidas preventivas para se promover a integridade, a transparência e a boa governança nos setores público e privado;

V - a Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa (2008), que orienta a agenda do governo brasileiro sobre o Trabalho Decente, que, por sua vez, recomenda a identificação de mecanismos e desenvolvimento de ações voltadas à garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável;

VI - a Recomendação nº 205 da OIT sobre emprego e trabalho decente para a paz e a resiliência, adotada pelo Conselho de Administração em 05 de junho de 2017, principalmente com base no princípio constitucional da organização de que a paz universal e duradoura deve se basear na justiça social, que é prejudicada em contextos de corrupção;

VII - a Constituição de 1988 e suas atualizações;

VIII - O Código Penal;

IX - a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, Lei de Acesso à Informação (LAI);

X - a Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014, que estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da internet no Brasil;

XI - a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD);

XII - a Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal;

XIII - a Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000, que estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal;

XIV - a Lei Orgânica do Distrito Federal;

XV - a Lei Complementar nº 840, de 23 de dezembro de 2011, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da Administração direta, autárquica e fundacional e dos órgãos relativamente autônomos do Distrito Federal, principalmente os títulos VI e VII, que tratam da matéria disciplinar;

XVI - a Lei nº 11.529/2023. Institui o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal e a Política de Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal.

XVII - a Lei nº 14.133, de 01 de abril de 2021, Lei de Licitações e Contratos Administrativo;

XVIII - a Lei nº 14.230, de 25 de outubro de 2021, que altera a Lei nº 8.429, de 02 de junho de 1992, que dispõe sobre improbidade administrativa;

XIX - a Lei Federal nº 12.846/2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira;

XX - a Lei nº 14.540, de 03 de abril de 2023, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal;

XXI - o Decreto nº 37.297, de 29 de abril de 2016, que aprova, no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta do Distrito Federal, o Código de Conduta da Alta Administração, o Código de Ética dos Servidores e Empregados Públicos Civis do Poder Executivo e institui as Comissões de Ética do Poder Executivo do Distrito Federal;

XXII - o Decreto nº 44.701, de 05 de julho de 2023, que regulamenta os procedimentos para apurar e registrar casos de assédio moral no ambiente de trabalho;

XXIII - o Decreto nº 46.174, de 22 de agosto de 2024, que institui a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual no âmbito da administração direta e indireta do Distrito Federal;

XXIV - a Portaria nº 582, de 07 de junho de 2024, que institui o Protocolo de prevenção e enfrentamento da violência sexual, do assédio moral, sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e, também, institui a Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento da Violência Sexual, do Assédio Moral e Sexual e demais crimes contra a Dignidade Social, ambos no âmbito da Subsecretaria do Sistema Socioeducativo, da Secretaria de Estado de Justiça e Cidadania – SEJUS;

XXV - a Portaria nº 983, de 11 de outubro de 2024, que institui o Regimento Interno da Comissão de Ética da SEJUS;

XXVI - o Decreto nº 37.950, de 12 de janeiro de 2017, que aprova o Regimento Interno dos Conselhos Tutelares do Distrito Federal, principalmente o Capítulo X, sobre a participação na Comissão de Ética e Disciplina;

XXVII - o Decreto nº 27.645, de 18 de janeiro de 2007, que transfere para a SEJUS a estrutura, as unidades vinculadas e as respectivas competências regimentais da Diretoria do Serviço de Atendimento Imediato ao Cidadão – NA HORA;

XXVIII - a Portaria nº 480, de 31 de maio de 2023, que institui a Política de Qualidade de Vida no Trabalho da SEJUS;

XXIX - o Decreto nº 37.302, de 29 de abril de 2016, que estabelece os modelos de boas práticas gerenciais em Gestão de Riscos e Controle Interno a serem adotados no âmbito da Administração Pública do Distrito Federal;

XXX - a ISO 31000/2018, que estabelece diretrizes sobre a gestão de riscos nas organizações;

XXXI - o Decreto nº 39.736, de 28 de março de 2019, que dispõe sobre a Política de Governança Pública e Compliance no âmbito da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Distrito Federal;

XXXII - a Lei nº 6.112, de 2018, que dispõe sobre a implementação de Programa de Integridade em pessoas jurídicas que firmem relação contratual de qualquer natureza com a Administração Pública do Distrito Federal;

XXXIII - o Decreto nº 40.388, de 2020, que dispõe sobre a avaliação de Programas de Integridade de pessoas jurídicas que celebrem contratos, consórcios, convênios, concessões ou parcerias público-privadas com a Administração Pública direta ou indireta do Distrito Federal;

XXXIV - a Portaria da Controladoria Geral do Distrito Federal (CGDF) nº 79, de 2024, que instituiu o Guia Prático para Análise dos Programas de Integridade Privada;

XXXV - a Portaria nº 264, de 06 de abril de 2020, que dispõe sobre a Política de Integridade Pública no âmbito da SEJUS;

XXXVI - a Portaria nº 118, de 28 de maio de 2019, que instituiu o Comitê Interno de Governança Pública da SEJUS.

XXXVII - a Lei nº 11.529/2023. Institui o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal e a Política de Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho desenvolvido pela Comissão Permanente de Integridade reforça a importância da integridade e da prevenção de riscos no serviço público realizado pela Sejus/DF, a qual tem compromisso com a ética, a legalidade e a transparência.

É forçoso ressaltar que as ações explicitadas neste Manual são substancialmente preventivas e de natureza informativa, cujo fim é estimular boa conduta a partir do aprimoramento do conhecimento acerca dos temas de ética e de integridade pública.

Em respeito aos princípios da administração pública, mormente, da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, supremacia do interesse público e probidade administrativa, é de suma importância que boas práticas voltadas à integridade e à gestão de riscos sejam efetivadas. Buscou-se, assim, atuar em concordância aos princípios aqui mencionados e, focalmente, nos princípios da eficiência, da eficácia e da transparência, considerada a abrangência do Programa de Integridade e os recursos atualmente disponíveis para execução dele.

Todavia, é possível abranger os segmentos detecção e responsabilização nas ações planejadas indiretamente, na medida em que é aprofundada a maturidade institucional em integridade, podendo ser traçadas ações específicas em cada unidade.

Para efetivar essa iniciativa, os gestores e os servidores devem estar dispostos a fiscalizar o ambiente de trabalho, para o fiel cumprimento das normas administrativas que têm o fulcro de proporcionar melhorias no serviço e eficiência no dia a dia dos órgãos públicos, pelos quais todos devemos prezar. As boas práticas com foco na integridade contribuem para a prestação de serviço de excelência e devem ser observadas por todos que estão envolvidos no serviço público.

Ao adotar práticas de integridade, a Sejus/DF reforça a confiança da sociedade no Estado, fortalece sua legitimidade institucional e cria um ambiente de trabalho com respeito, cooperação e combate a práticas de corrupção, assédio e discriminação.

Ressalta-se, assim, a importância inicial dos assuntos expostos neste Manual para maior visibilidade à temática, buscando estabelecer uma comunicação mais fluida e ampliando a divulgação de informações relativas à integridade no ambiente institucional. Na sequência, a replicação dos conhecimentos adquiridos pelos gestores e servidores será primordial para ações de êxito no serviço público.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: [Constituição](#). Acesso em: 11 ago. 2025.

BRASIL. **Instrução Normativa Conjunta n. 1, de 10 de maio de 2016**. Dispõe sobre controles internos, gestão de riscos e governança no âmbito do Poder Executivo federal. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: <https://www.gov.br/mj/pt-br/aceso-a-informacao/governanca/Gestao-de-Riscos/biblioteca/Normativos/instrucao-normativa-conjunta-no-1-de-10-de-maio-de-2016-imprensa-nacional.pdf/view>. Acesso em: 11 ago. 2025.

BRASIL. **Decreto n. 9.203, de 22 de novembro de 2017**. Dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/d9203.htm. Acesso em: 11 ago. 2025.

BRASIL. **Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 13 ago. 2025.

Brasília-DF. **Portaria n. 3, de 9 de janeiro de 2017**. Dispõe sobre a Política de Gestão de Riscos da Secretaria de Estado de Justiça e Cidadania e dá outras providências. Brasília, DF: Governo do Distrito Federal, [2017]. Disponível em: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/ab218531e0c341e9aef7c493209758d8/Portaria_03_09_01_2017.html. Acesso em: 11 set. 2025.

Brasília-DF. **Decreto n. 39.807, de 6 de maio de 2019**. Dispõe sobre a estrutura administrativa da Secretaria de Estado de Justiça e Cidadania do Distrito Federal, que especifica e dá outras providências. Brasília, DF: Governo do Distrito Federal, [2019]. Disponível em: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/a075c48235bf43edafa047c4e8d719b4/Decreto_39807_06_05_2019.html. Acesso em: 5 set. 2025.

Brasília-DF. **Portaria n. 264, de 6 de abril de 2020**. Dispõe sobre a Política de Integridade Pública no âmbito da Secretaria de Estado de Justiça e Cidadania do Distrito Federal. Brasília, DF: Governo do Distrito Federal, [2020]. Disponível em: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/ffa40278d9bc426ebabd60c9c67580fc/Portaria_264_06_04_2020.html. Acesso em: 8 set. 2025.

Brasília-DF. **Portaria n. 126, de 22 de fevereiro de 2021**. Institui o Grupo de Trabalho do Programa de Integridade Pública da Sejus/DF. Brasília, DF: Governo do Distrito Federal, [2020]. Disponível em: https://www.sejus.df.gov.br/documents/8999020/10993265/Portaria_126-Integridade.pdf. Acesso em: 8 set. 2025.

Brasília-DF. **Portaria n. 671, de 31 de julho de 2025**. Reorganiza a Comissão Permanente do Programa de Integridade Pública da Sejus/DF. Brasília, DF: Governo do Distrito Federal, [2020]. Disponível em: https://dodf.df.gov.br/dodf/jornal/visualizar-pdf?pasta=2025|08_Agosto|DODF%20143%2001-08-2025|&arquivo=DODF%20143%2001-08-2025%20INTEGRA.pdf. Acesso em: 8 set. 2025.

CGDF. **Governança**. Disponível em: <https://www.cg.df.gov.br/19677-2>. Acesso em: 20 ago. 2025.

CGU. **Programa de Integridade da CGU**. 2023-2025. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/aceso-a-informacao/governanca/programa-de-integridade-da-cgu>. Acesso em: 20 ago. 2025.

Gomes, Ricardo Corrêa; Teixeira, Alex Fabiane. **Governança Pública**: uma revisão conceitual. Rev. Serv. Público, Brasília 70 (4) 519-550 out/dez 2019. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/3089>. Acesso em: 20 ago. 2025.

Ministério da Fazenda, 2023. **Programa de Integridade do Ministério da Fazenda**. Faz Integridade. Brasília-DF, out. 2023, 39 p. Disponível em: <https://www.gov.br/fazenda/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/integridade>. Acesso em: 5 set. 2025.

OECD, 2022. **Manual de Integridade Pública da OCDE**. OECD Publishing, Paris. Disponível em: <https://doi.org/10.1787/db62f5a7-pt>. Acesso em: 5 set. 2025.

#INTEGRIDADE SOMOS TODOS NÓS

Aponte sua câmera, leia, compartilhe:



Denúncias, reclamações, sugestões e elogios:



E-mail da COMPIP: compip@sejus.df.gov.br