



PLANO DE INTEGRIDADE 2026 - 2027

4^a EDIÇÃO



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

Setor de Autarquias Sul (SAUS), Quadra 5, Bloco A,
Ed. Multibrasil, Brasília/DF – CEP: 70.070-050
cgu@cgu.gov.br

VINÍCIUS MARQUES DE CARVALHO

Ministro da Controladoria-Geral da União

EVELINE MARTINS BRITO

Secretária-Executiva

FLÁVIO MARQUES PROL

Secretário-Executivo Adjunto

RONALD DA SILVA BALBE

Secretário Federal de Controle Interno

FERNANDA ALVARES DA ROCHA

Corregedora-Geral da União

LIVIA OLIVEIRA SOBOTA

Secretária Nacional de Transparência e
Acesso à Informação

VALDIRENE PAES DE MEDEIROS

Ouvidora-Geral da União

PATRÍCIA ALVARES DE AZEVEDO OLIVEIRA

Secretária de Integridade Pública

MARCELO PONTES VIANNA

Secretário de Integridade Privada

UNIDADE SETORIAL DE INTEGRIDADE

TIAGO CHAVES OLIVEIRA

Diretor de Planejamento, Inovação e Sustentabilidade

RANIERE ARAÚJO DE CAMPOS

Coordenador-Geral de Gestão Estratégica

EQUIPE TÉCNICA:

*Elga Pedreira Mendes
Elívia Coimbra Pimenta
Solange Matos Pinheiro*

Obra atualizada até junho de 2026

Diagramação: Assessoria de Comunicação Social • Ascom / CGU

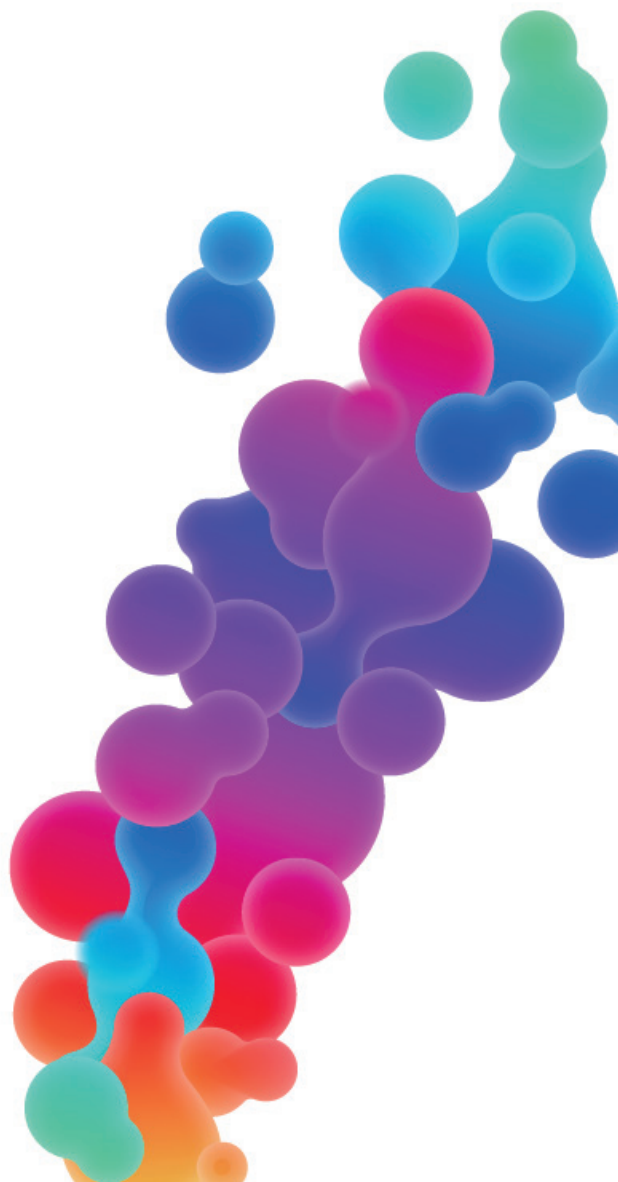
Grafismo da capa baseado em: <https://www.freepik.com>

Permitida a reprodução desta obra, de forma parcial ou total, sem fins lucrativos, desde que citada a fonte ou endereço da internet no qual pode ser acessada integralmente em sua versão digital.

Copyright © 2026 Controladoria-Geral da União

CONTEÚDO

Mensagem da Alta Administração	4
Apresentação	5
Conhecendo a CGU	6
Gestão Estratégica	7
Objetivos Estratégicos	8
Fontes para elaboração do Plano de Integridade.....	9
Medidas de Integridade	10
Enfrentamento ao assédio e discriminação	16
Medidas de enfrentamento ao assédio e discriminação	18
Estratégias de monitoramento	19



MENSAGEM DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

A integridade pública constitui um dos fundamentos essenciais para o fortalecimento das instituições democráticas, para a promoção da confiança social e para a entrega de políticas públicas cada vez mais efetivas e orientadas ao interesse coletivo.

Na condição de órgão central dos sistemas de integridade, transparência e acesso à informação, controle interno, corregedoria e ouvidoria, a Controladoria-Geral da União (CGU) exerce papel singular e estratégico no cenário nacional. Mais do que fomentar e coordenar políticas de integridade em âmbito federal, cabe à CGU atuar como referência institucional na adoção e na disseminação de boas práticas, pautando sua atuação pela coerência entre discurso e prática, pela observância dos princípios éticos e pelo compromisso permanente com o interesse público.

É nesse contexto que apresentamos o Plano de Integridade da CGU 2026-2027, instrumento que consolida diretrizes, ações e mecanismos voltados ao fortalecimento contínuo da cultura de integridade no âmbito institucional. Seu êxito, entretanto, depende do comprometimento coletivo de todas e todos que integram a CGU.

A integridade deve ser compreendida como valor transversal e responsabilidade compartilhada, presente em cada atividade, processo, decisão e relacionamento institucional. Servidores, colaboradores, gestores e demais agentes públicos desempenham papel fundamental na construção de um ambiente organizacional pautado pela ética, pelo respeito, pela transparência e pela busca permanente da excelência na prestação de serviços à sociedade.

Este Plano materializa o nosso compromisso com o aperfeiçoamento contínuo da integridade pública e com o fortalecimento institucional da CGU. Que este documento sirva não apenas como instrumento de gestão, mas também como referência para a promoção de uma cultura organizacional cada vez mais íntegra, responsável e orientada ao bem comum, inspirando cada agente público a atuar com retidão, profissionalismo e compromisso com a sociedade brasileira.

Alta Administração da CGU



Vinicius Marques de Carvalho
Ministro



Eveline Martins Brito
Secretária-Executiva



Ronald da Silva Balbe
Secretário Federal de
Controle Interno



Patricia Alvares de Azevedo Oliveira
Secretária de Integridade
Pública



Valdirene Paes de Medeiros
Ouvidora-Geral da União



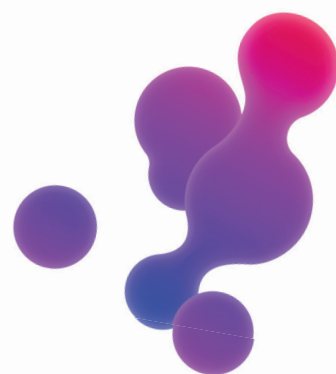
Livia Oliveira Sobota
Secretária Nacional de
Transparência e
Acesso à Informação



Marcelo Pontes Vianna
Secretário de Integridade
Privada



Fernanda Alvares da Rocha
Corregedora-Geral da União



APRESENTAÇÃO

A Controladoria-Geral da União (CGU), no exercício de suas competências constitucionais e em alinhamento aos Decretos nº 9.203, de 2017, e nº 11.529, de 2023, vem consolidando, ao longo dos últimos anos, sua política institucional de promoção da integridade pública, estruturando mecanismos voltados à prevenção, detecção e tratamento de riscos que possam comprometer a missão institucional e o interesse público.

Nesse contexto, a CGU desenvolveu e aperfeiçoou sucessivas edições de seu Plano de Integridade, acompanhando a evolução das políticas de governança e integridade pública no âmbito da administração pública federal, bem como o amadurecimento das práticas institucionais relacionadas à ética, transparência, gestão de riscos, controle interno e responsabilização.

O Programa de Integridade da Controladoria-Geral da União – CGU+Integridade compreende um conjunto integrado de princípios, normas, procedimentos e mecanismos destinados à prevenção, detecção e tratamento de riscos à integridade, incluindo situações relacionadas à corrupção, fraude, irregularidades e desvios éticos e de conduta que possam comprometer os objetivos institucionais e o interesse público. O Programa está alinhado ao planejamento estratégico da CGU, assegurando coerência entre as ações de integridade e as prioridades organizacionais.

O Plano de Integridade constitui o principal instrumento de operacionalização do CGU+Integridade, traduzindo suas diretrizes em ações concretas e mensuráveis. Elaborado com participação das diversas unidades da CGU e aprovado pela alta administração, o Plano foi precipuamente construído a partir do gerenciamento de riscos à integridade, com definição de medidas, responsáveis, metas e prazos, além de mecanismos de monitoramento contínuo e transparência ativa.

Esta 4ª Edição do Plano de Integridade representa a continuidade e o aprimoramento desse processo institucional, incorporando atualizações metodológicas, aperfeiçoamentos nas ações de integridade e novas iniciativas voltadas ao fortalecimento da governança pública e da cultura ética organizacional.

O Plano também incorpora ações relacionadas à prevenção ao assédio moral e sexual, ao combate à discriminação e à promoção da diversidade, reforçando o compromisso institucional com um ambiente organizacional saudável, respeitoso, inclusivo e seguro.

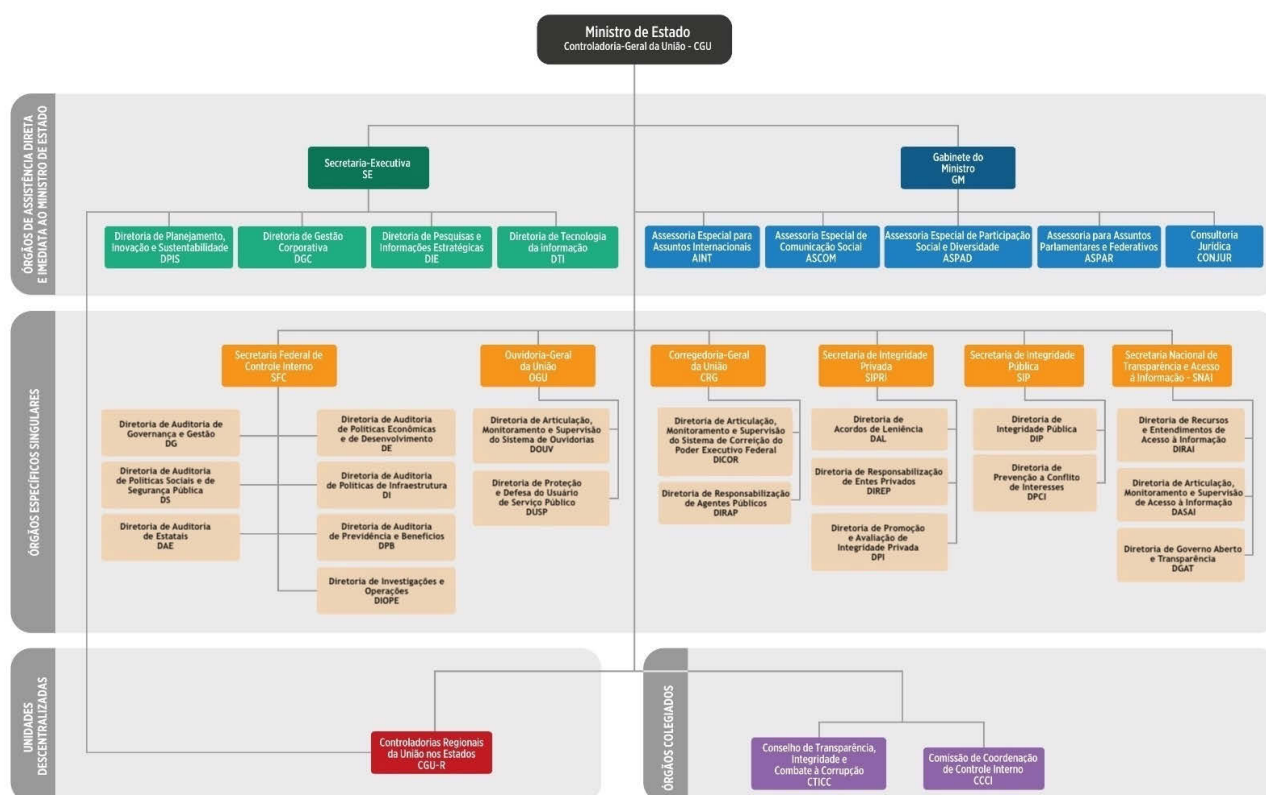
O presente Plano de Integridade busca, por fim, consolidar o compromisso da Controladoria-Geral da União com a ética, a transparência, a responsabilização e a melhoria contínua da gestão pública, contribuindo para o fortalecimento da governança e para a construção de uma administração pública cada vez mais íntegra, confiável e orientada ao interesse público.

CONHECENDO A CGU

A Controladoria-Geral da União (CGU) é o órgão responsável por realizar ações de defesa do patrimônio público; controle interno e auditoria governamental; fiscalização e avaliação de políticas públicas e programas de governo; integridade pública e privada; correição e responsabilização de agentes públicos e de entes privados; enfrentamento a fraudes e à corrupção; ouvidoria; incremento da transparência, dos dados abertos e do acesso à informação; promoção da ética pública e prevenção do nepotismo e dos conflitos de interesses; suporte à gestão de riscos; e articulação com organismos internacionais e com órgãos e entidades, nacionais ou estrangeiros, nos temas que lhe são afetos.

Abaixo, é apresentado o organograma da CGU para conhecimento da estrutura e do funcionamento do órgão, como parte do auxílio no entendimento e na análise da compatibilidade entre as medidas propostas no plano e a complexidade da atuação das unidades, na medida em que se observa quais as áreas de maior exposição a possíveis riscos de corrupção, irregularidades, de desvios éticos e de conduta.

ORGANOGRAMA FUNCIONAL DA CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO



GESTÃO ESTRATÉGICA

O Mapa Estratégico da CGU para o ciclo 2024–2027 reúne os objetivos estratégicos que orientam a atuação institucional do órgão, bem como os elementos que fundamentam sua identidade organizacional e direcionam suas ações.

Entre esses elementos, destaca-se a Missão institucional, que expressa a razão de ser da organização; a Visão de Futuro, que representa o cenário almejado pela instituição em uma perspectiva de longo prazo e orienta o estabelecimento dos objetivos estratégicos; e os valores institucionais, que traduzem os princípios, crenças e convicções que norteiam a atuação do corpo funcional da CGU e permeiam todas as suas atividades.

MAPA ESTRATÉGICO

Controladoria-Geral da União 2024-2027



MISSÃO

Promover a integridade e o enfrentamento da corrupção de modo que o governo federal possa entregar políticas e serviços públicos efetivos.



VISÃO

A CGU será reconhecida como um órgão que mais conhece a Administração Pública Federal e de excelência, líder e protagonista na promoção da integridade pública e privada, e no enfrentamento da corrupção em todo o ciclo da política pública, atuando por meio de equipes diversas, de forma responsiva e integrada.



VALORES

Transparência

Integridade

Responsividade

Resiliência

Cooperação

Empatia

OBJETIVOS



Promover a integridade, a transparência e o acesso à informação na administração pública;



Contribuir para o aprimoramento e inovação no ciclo das políticas públicas, com foco no cidadão-usuário, considerando as especificidades territoriais, as capacidades, os riscos estatais e as prioridades governamentais.



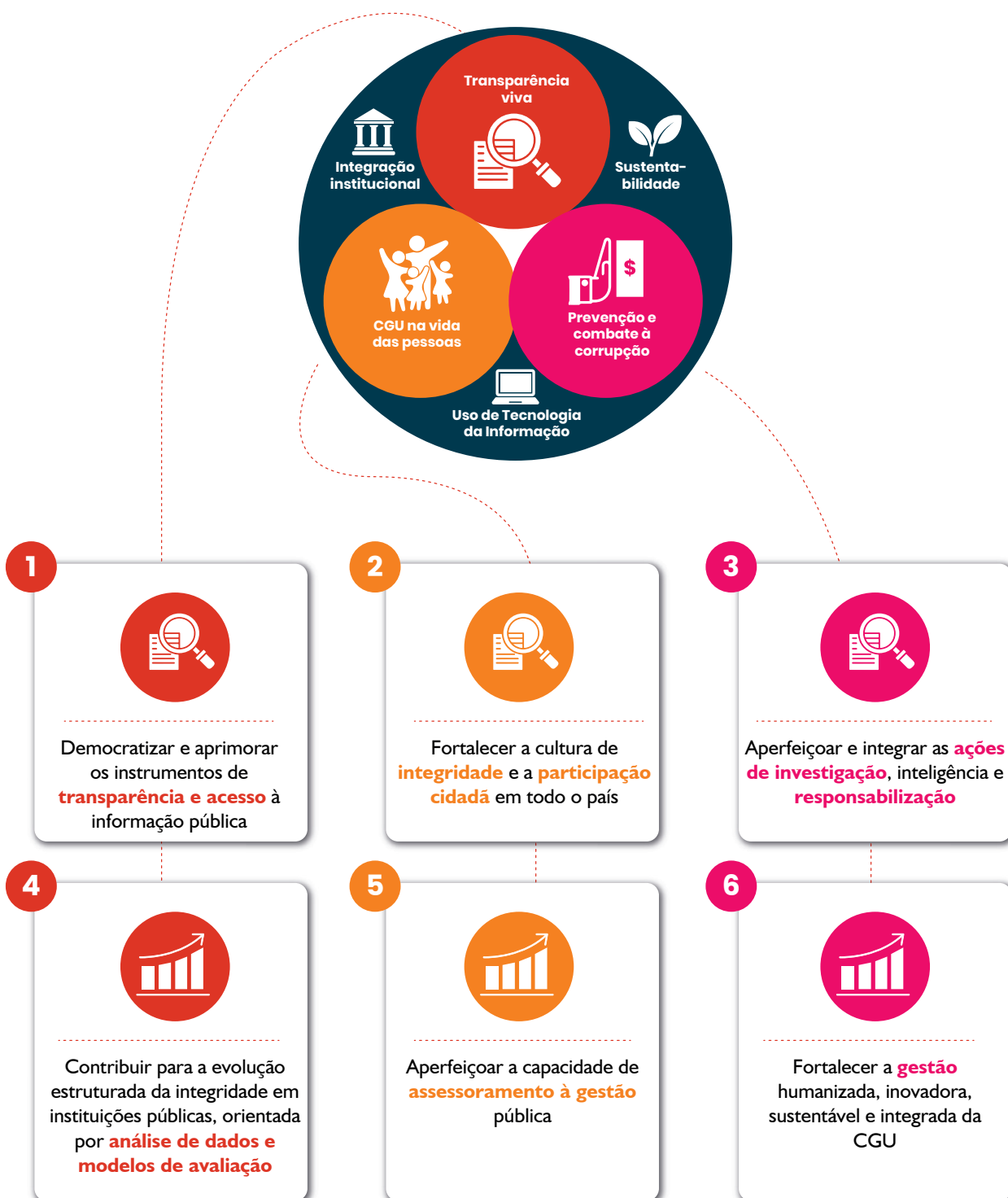
Adotar medidas de enfrentamento da corrupção, de prevenção e remediação de ilícitos administrativos;



Implementar e aprimorar mecanismos e oportunidades que estimulem e permitam a qualquer pessoa interagir e colaborar com a administração pública federal, contribuindo para a melhoria das políticas e serviços públicos que atendam à demanda da sociedade.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

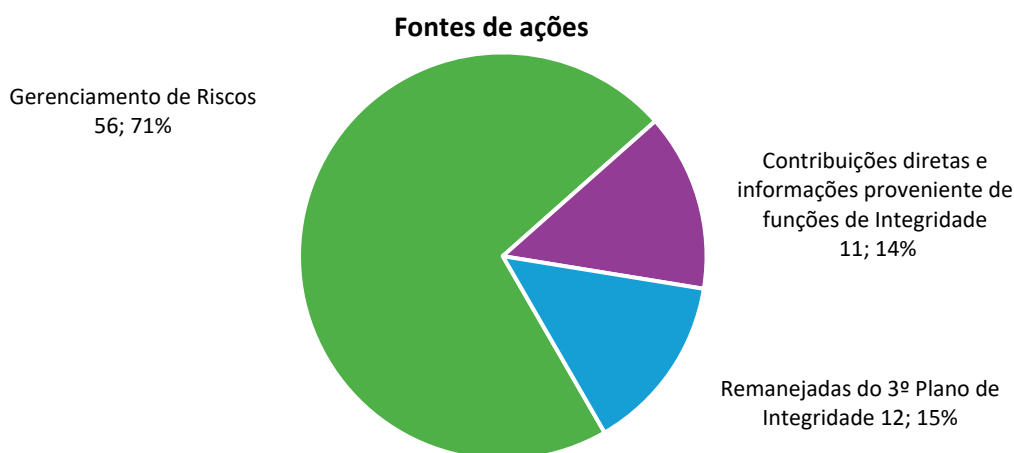
Nossos objetivos estratégicos orientam nossas ações para promover uma gestão pública íntegra, transparente e eficiente, gerando valor para a sociedade.



FONTES PARA ELABORAÇÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE

O Plano de Integridade 2026-2027 teve como principal fonte de composição oficinas de gerenciamento de riscos de integridade, realizadas de outubro a dezembro de 2025.

As unidades da CGU puderam ainda propor ações independentemente da sua vinculação com algum risco, tendo sido o caso de 11 (onze) ações. Estão ainda sendo retomadas 12 (doze) ações do 3º Plano de Integridade, não concluídas.



Importante destacar que os esforços para construção desse plano de integridade, abarcaram simultaneamente a elaboração de medidas específicas de Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.

MEDIDAS DE INTEGRIDADE

A seguir apresentamos **64 ações** que estão sendo planejadas para os temas afetos à integridade na instituição. É destaque do conjunto, as medidas voltadas para a segurança da informação.

Assessoria Especial de Participação Social e Diversidade

DESCRIÇÃO	UNIDADE RESPONSÁVEL	UNIDADES PARTICIPANTES	METAS	PREVISÃO DE FIM
1.Elaborar referencial metodológico institucional de participação social, estruturado em ciclos contínuos de aprimoramento.	ASPAD	OGU SNAI SFC NAOPS	Relatório com levantamento inicial de normativos e práticas de Órgãos e instituições (2º semestre/2026); Referencial metodológico publicado.	3º Quadrimestre de 2027

Comissão de Ética

DESCRIÇÃO	UNIDADE RESPONSÁVEL	UNIDADES PARTICIPANTES	METAS	PREVISÃO DE FIM
1.Implantar ações para provimento da função de Secretário-Executivo e apoio administrativo contínuo à Comissão de Ética.	CE /CGU	Não se aplica	Portaria de nomeação do Secretário-Executivo da Comissão de Ética publicada.	1º Quadrimestre de 2026
2.Realizar avaliação do Modelo de Maturidade da Gestão da Ética Pública, desenvolvido pela CEP.	CE /CGU	Não se aplica	Plano de Ação elaborado.	1º Quadrimestre de 2027
3.Implantar tutorial de proteção de dados para alimentação da ferramenta CELIA.	CE/CGU	Não se aplica	Tutorial customizado para alimentação da CELIA.	2º Quadrimestre de 2026
4.Manter a IA da Comissão de Ética (CELIA) por meio da inserção de pareceres e documentos e aperfeiçoamentos técnicos.	CE/CGU	Não se aplica	Inclusão de, no mínimo, dez novos documentos em 2026, e dez em 2027, entre pareceres e documentos, como fontes para a IA da Comissão de Ética.	3º Quadrimestre de 2027
5.Realizar estudo de viabilidade para disponibilização do assistente de IA CELIA ao público externo.	CE/CGU	Não se aplica	Estudo de avaliação realizado.	3º Quadrimestre de 2027
6.Promover a divulgação institucional do Código de Conduta Ética da CGU.	CE/CGU	ASCOM	No mínimo, duas regionais sensibilizadas, ou por rodas de conversas on line, ou por meio de visitas presenciais.	3º Quadrimestre de 2027
7.Realizar campanha de divulgação do Banco de Talentos da Comissão de Ética da CGU.	CE/CGU	ASCOM	Banco de Talentos divulgado no Evento da SFC de 04/02/2026; CGUInforma, no mínimo, três vezes ao ano; E-mail marketing enviado para todos os servidores uma vez ao ano.	3º Quadrimestre de 2027
8.Implantar e consolidar o projeto Pílulas de Ética como ação contínua de capacitação e disseminação.	CE/CGU	ASCOM	No mínimo, duas publicações do “Pílula”, por semestre oito no total.	3º Quadrimestre de 2027
9.Implantar ações de ampliação da presença institucional da Comissão de Ética nos canais de comunicação da CGU.	CE/CGU	ASCOM	No mínimo, uma vez por semestre, uma publicação da CE em alguma rede social da CGU.	3º Quadrimestre de 2027

MEDIDAS DE INTEGRIDADE

Secretaria-Executiva

DESCRIÇÃO	UNIDADE RESPONSÁVEL	UNIDADES PARTICIPANTES	METAS	PREVISÃO DE FIM
1. Implantar ações de capacitação contínua para os colaboradores da CGU.	COADS/CGLPE/DGC/SE	Não se aplica	Uma capacitação realizada no segundo semestre de 2026.	3º Quadrimestre de 2026
2. Implantar ações de transparência sobre a movimentação de colaboradores na IntraCGU.	COADS/CGLPE/DGC/SE	Não se aplica	Informações divulgadas na IntraCGU via CGUCARD e Fala DGC.	2º Quadrimestre de 2026
3. Elaborar manual de procedimentos e orientações para atuação dos fiscais técnicos a partir do mapeamento do processo de fiscalização.	COADS/CGLPE/DGC/SE	Não se aplica	Manual disponibilizado na IntraCGU.	3º Quadrimestre de 2026
4. Implantar rotina automática de desativação de contas de usuários comprovadamente inativas.	CGTEC/DTI/SE	Não se aplica	Rotina automática implantada e em funcionamento, com desativação comprovada de contas inativas há mais de 45 dias, conforme registros do Active Directory.	3º Quadrimestre de 2026
5. Implantar rotina automática de exclusão definitiva de contas de usuários inativos por período superior a 90 dias.	CGTEC/DTI/SE	Não se aplica	Processo automático de exclusão definitiva implementado e executando regularmente, com evidências de remoção de contas inativas há mais de 90 dias.	3º Quadrimestre de 2026
6. Implantar governança e controle de acesso a aplicativos com catálogo homologado.	CGTEC/DTI/SE	Não se aplica	Loja de aplicativos reorganizada, com novo escopo de aplicativos homologados publicado e acesso restrito apenas aos aplicativos autorizados.	3º Quadrimestre de 2026
7. Implantar políticas automáticas de atualização de aplicativos em dispositivos gerenciados.	CGTEC/DTI/SE	Não se aplica	Políticas de atualização automática configuradas e ativas em todos os dispositivos gerenciados, com verificação de conformidade por relatórios do sistema de gestão.	3º Quadrimestre de 2026
8. Implantar autenticação multifator obrigatória para contas críticas e administrativas.	CGTEC/DTI/SE	Não se aplica	Autenticação em múltiplos fatores habilitada e obrigatória para todas as contas críticas e administrativas, com validação por testes de acesso.	3º Quadrimestre de 2026
9. Implantar processo periódico de recertificação de acessos aos sistemas corporativos.	CGTEC/DTI/SE	Não se aplica	Primeira rodada de recertificação concluída, com registros formais de validação ou revogação de acessos e cronograma definido para ciclos semestrais.	3º Quadrimestre de 2026
10. Implantar monitoramento contínuo com regras de correlação e alertas para comportamentos anômalos.	CGTEC/DTI/SE	Não se aplica	Regras de correlação e alertas implementados e ativos no SIEM, com geração de alertas testados para comportamentos anômalos.	3º Quadrimestre de 2026
11. Implantar análise automática de segurança em códigos de desenvolvimento.	CGSIS/DTI/SE	Não se aplica	Ferramentas de análise de código integradas à esteira de CI/CD e executando automaticamente em projetos, com relatórios de vulnerabilidades gerados.	3º Quadrimestre de 2026
12. Implantar processo formal de revisão de código com foco em segurança utilizando checklist padronizado.	CGSIS/DTI/SE	Não se aplica	Etapa formal de revisão de código por pares implementada, com checklist de segurança aplicado e evidências registradas nos repositórios de código.	3º Quadrimestre de 2026

MEDIDAS DE INTEGRIDADE

13. Implantar solução automatizada de detecção e alerta de informações pessoais em documentos do SEL.	CGDATA/DIE/SE	Não se aplica	Solução implementada em produção em ambiente da DTI.	1º Quadrimestre de 2026
14. Elaborar solução de “Monitoramento e Supervisão de acesso ao Sistema Macros”.	CGDATA/DIE/SE	Não se aplica	Solução implementada no Sistema Macros em produção.	1º Quadrimestre de 2026
15. Elaborar solução de “Automatização das permissões e perfis de usuários do Macros a partir da área de atuação na CGU”.	CGDATA/DIE/SE	Não se aplica	Solução implementada no Sistema Macros em produção.	3º Quadrimestre de 2026
16. Realizar a adesão institucional ao Plano Nacional de Proteção de Conhecimento Sensível (PNPC).	CGIE/DIE/SE	Não se aplica	Adesão da CGU ao PNPC.	3º Quadrimestre de 2027
17. Institucionalizar procedimento de arrecadação de material, cadeia de custódia e análise forense.	DIE/SE/CGU	Não se aplica	Guia de Boas Práticas em Tratamento de Evidências Digitais.	3º Quadrimestre de 2027
18. Implantar estratégia institucional de ciência de dados e inteligência artificial no âmbito da CGU.	CGDATA/DIE/SE	Não se aplica	Estratégia de Ciência de Dados e IA da CGU elaborado.	3º Quadrimestre de 2027
19. Elaborar Plano de Dados Abertos da CGU 2026-2028.	DIE/SE/CGU	DGAT/SNAI SEDER/CGGE/DPIS	Plano de Dados Abertos publicado.	2º Quadrimestre de 2026
20. Ministrará cinco cursos de Macros por ano.	CGDATA/DIE/SE	ASCOM	Cinco cursos de Macros realizados por ano.	3º Quadrimestre de 2027
21. Elaborar e publicar normativo interno de prevenção à prática de nepotismo.	GABSE/SE/CGU	COGEP/DGC/SE COALP/DGC CGCI/DPCI/SIP CGUNE/DICOR/CRG OuvCGU/DUSP/OGU	Portaria de prevenção à prática de nepotismo publicada.	3º Quadrimestre de 2026
22. Realizar postagens com mensagens curtas e reflexivas sobre ética e integridade para o público interno da CGU (Pílulas de Integridade).	DPIS/SE	ASCOM	No mínimo, duas inserções por semestre no CGUInforma.	3º Quadrimestre de 2027
23. Promover palestras orientativas sobre a temática de conflito de interesses.	DPIS/SE	DPCI/SIP Ascom	No mínimo, uma palestra realizada para o público interno da CGU por ano.	3º Quadrimestre de 2027
24. Promover palestras orientativas sobre classificação da informação.	DPIS/SE	SNAI	Uma reunião orientativa realizada por semestre até 2027.	3º Quadrimestre de 2027
25. Realizar ações de sensibilização, capacitação e treinamento sobre condutas éticas e integridade institucional.	DPIS/SE	CGINT/DIP/SIP OGU CE CRG	Duas lives por ano sobre temas prioritários identificados realizadas.	3º Quadrimestre de 2026
26. Elaborar normativo interno para recebimento de hospitalidades.	DPIS/SE	DPCI/SIP	Normativo interno de recebimento de hospitalidades publicado.	3º Quadrimestre de 2026
27. Elaborar normativo interno para situações de conflito de interesse, em especial das relacionadas ao exercício de atividade privada.	DPIS/SE	DPCI/SIP	Normativo interno de conflito de interesses publicado.	3º Quadrimestre de 2026
28. Realizar pesquisa interna para avaliação da integridade institucional.	DPIS/SE	Não se aplica	Pesquisa interna sobre integridade realizada.	3º Quadrimestre de 2027
29. Realizar processo interno de gestão de riscos para verificar a existência de agentes públicos da CGU que participem de forma recorrente de decisão passível de representação privada de interesses, nos termos do Decreto 10.889/2021.	DPIS/SE	DPCI/SIP	Eventuais agentes públicos da CGU que participem de forma recorrente de decisão passível de representação privada de interesses identificados.	3º Quadrimestre de 2026
30. Desenvolver o Inventário de Dados Pessoais da CGU.	CGDI/DPIS/SE	Não se aplica	Inventário de Dados Pessoais desenvolvido.	3º Quadrimestre de 2026
31. Promover ações de divulgação e sensibilização interna sobre o tratamento de dados pessoais.	CGDI/DPIS/SE	ASCOM	Duas lives realizadas até o final de novembro de 2027.	3º Quadrimestre de 2027

MEDIDAS DE INTEGRIDADE

32. Implantar nova política de gestão de riscos no âmbito institucional.	CGGE/DPIS/SE	Não se aplica	Nova política de gestão de riscos publicada.	2º Quadrimestre de 2026
33. Implantar nova metodologia de gerenciamento de riscos no âmbito institucional.	CGGE/DPIS/SE	Não se aplica	Novos artefatos para gerenciamento de riscos elaborados.	2º Quadrimestre de 2026
34. Definir a relação de riscos Institucionais da CGU.	CGGE/DPIS/SE	Todas Secretarias	Lista de riscos institucionais atualizada no e-CGU, anualmente.	3º Quadrimestre de 2027
35. Mapear o Processo Coordenar a Integridade Institucional da CGU.	SEDER/CGGE/DPIS/SE	Não se aplica	Ao menos dois subprocessos mapeados por semestre (poderão ser apresentados sob a forma de manuais ou desenho de processos).	3º Quadrimestre de 2027
36. Promover ações de comunicação sobre integridade institucional.	SEDER/CGGE/DPIS	ASCOM	Quatro envios "CGU Informa" (um envio por semestre); Quatro boletins de integridade, (um por semestre).	3º Quadrimestre de 2027
37. Qualificar a força de trabalho operacional da USI.	SEDER/CGGE/DPIS/SE	Não se aplica	Doze certificados apresentados até 30/12/2027.	3º Quadrimestre de 2027

Secretaria de Integridade Pública

DESCRIÇÃO	UNIDADE RESPONSÁVEL	UNIDADES PARTICIPANTES	METAS	PREVISÃO DE FIM
1. Elaborar Manual de Procedimentos de Avaliação de Documentação para aplicação no âmbito do Time Brasil.	CGPEM/DIP/SIP	Não se aplica	Manual de Procedimentos de Avaliação de Documentação elaborado.	3º Quadrimestre de 2026
2. Institucionalização do processo de avaliação de integridade baseado no MMIP.	CGINT/DIP/SIP	Não se aplica	Portaria de regulamentação publicada.	3º Quadrimestre de 2026
3. Institucionalização do processo de revisão de consultas e pedidos de autorização para exercício de atividade privada.	CGCI/DPCI/SIP	Não se aplica	Portaria publicada.	3º Quadrimestre de 2026

Ouvidoria-Geral da União

DESCRIÇÃO	UNIDADE RESPONSÁVEL	UNIDADES PARTICIPANTES	METAS	PREVISÃO DE FIM
1. Revisar matriz de efetividade e fluxos de recepção e de tratamento de denúncias e de representações para análise de denúncias.	OuvCGU/DUSP/OGU	SFC CRG SIPRI SIP CE	Matriz de efetividade para análise de denúncias revisada; Fluxo de recepção e tratamento de denúncias e representações revisado.	3º Quadrimestre de 2026
2. Atualizar normativo sobre os fluxos internos de tratamento de manifestações de ouvidoria.	OuvCGU/DUSP/OGU	Não se aplica	Normativo sobre os fluxos internos de tratamento de manifestações de ouvidoria publicado.	3º Quadrimestre de 2026
3. Elaborar relatório com as iniciativas de proteção ao denunciante.	GABOGU/OGU	Não se aplica	Relatório de iniciativas de proteção ao denunciante elaborado.	3º Quadrimestre de 2026
4. Realizar campanha sobre Ouvidoria Interna, com orientações sobre canais, procedimentos e fluxos.	OuvCGU/DUSP/OGU	ASCOM	Produzir, ao menos, doze pílulas informativas sobre ouvidoria interna.	3º Quadrimestre de 2026

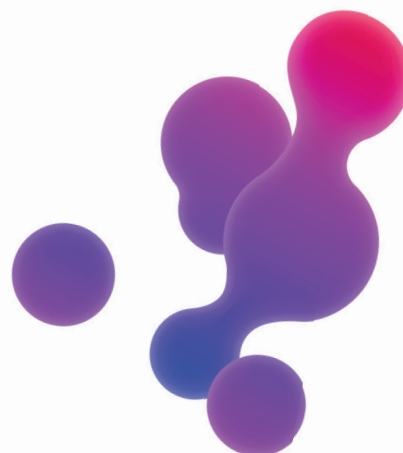
MEDIDAS DE INTEGRIDADE

Secretaria Federal de Controle Interno

DESCRIÇÃO	UNIDADE RESPONSÁVEL	UNIDADES PARTICIPANTES	METAS	PREVISÃO DE FIM
1.Integrar os sistemas e-CGU e Fala.BR para tratamento de denúncias.	CGPLA/SFC/CGU	OuvCGU/DUSP/OGU	Fala.BR e e-CGU integrados para tratamento de denúncias.	2º Quadrimestre de 2026
2.Realizar capacitações voltadas às necessidades identificadas no processo de qualidade da SFC.	CGMEQ/SFC	CDCAP/COGEP/SFC	No mínimo, uma capacitação realizada para servidores da SFC em temática relacionada à integridade.	3º Quadrimestre de 2026

Secretaria de Integridade Privada

DESCRIÇÃO	UNIDADE RESPONSÁVEL	UNIDADES PARTICIPANTES	METAS	PREVISÃO DE FIM
1.Disponibilizar canal de comunicação seguro e rastreável para servidores.	GABSIPRI/SIPRI	CGLPE/DGC/SE	Cargos comissionados com maior interação com público externo identificados; Telefones funcionais para cargos comissionados com maior interação com público externo disponibilizados; Orientação de uso exclusivo do telefone funcional para assuntos institucionais realizada.	1º Quadrimestre de 2027
2.Implantar processo estruturado de due diligence para atuação em Comissões de Negociação em Acordos de Leniência.	GABSIPRI/SIPRI	Não se aplica	Protocolo para análise prévia de riscos e critérios para atuação em cada diretoria estabelecido; Avaliações pontuais realizadas.	3º Quadrimestre de 2027
3.Padronizar o fluxo de solicitações de audiências e visitas no site da CGU, no que se refere a integridade privada.	GABSIPRI/SIPRI	Não se aplica	Site atualizado.	3º Quadrimestre de 2026
4.Realizar ações periódicas de capacitação de servidores da SIPRI em integridade, sigilo e gestão de riscos.	GABSIPRI/SIPRI	CDCAP/COGEP	No mínimo, três capacitações por ano, para servidores da SIPRI realizadas	3º Quadrimestre de 2026



MEDIDAS DE INTEGRIDADE

Secretaria Nacional de Transparência e Acesso à Informação

DESCRIÇÃO	UNIDADE RESPONSÁVEL	UNIDADES PARTICIPANTES	METAS	PREVISÃO DE FIM
1. Implantar melhorias no processo de análise de recursos de terceira instância com base no redesenho do fluxo.	DIRAI/SNAI/CGU	CGRAI/DIRAI CGINOVA/DIRAI	Nova versão do Manual de Procedimentos: Recurso Dirigido à CGU em Terceira Instância publicada.	3º Quadrimestre de 2026
2. Implantar e evoluir soluções tecnológicas para gestão e monitoramento dos recursos de terceira instância.	DIRAI/SNAI/CGU	CGRAI/DIRAI CGINOVA/DIRAI	Criação ou aprimoramento de, no mínimo, três novas funcionalidades ou soluções tecnológicas.	3º Quadrimestre de 2026
3. Implantar modelo estruturado de atuação das regionais na análise de recursos de terceira instância.	DIRAI/SNAI/CGU	CGUMA CGUPI CGUMG CGUSC CGUAP CGUGO CGUTO CGUPA CGUCE CGUPE CGUSP CGURN CGURJ CGURS	Atual equipe da CGRAI complementada com servidores das Regionais com 100% da carga horária para atuação na análise de pareceres de terceira instância da LAI. Ou proporcional, de acordo com a carga horária.	1º Quadrimestre de 2026
4. Realizar plano de capacitação da equipe da DIRAI/SNAI.	DIRAI/SNAI/CGU	CGRAI/DIRAI CGINOVA/DIRAI	No mínimo, três capacitações realizadas.	3º Quadrimestre de 2026

ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO

O assédio representa uma violação dos direitos humanos e um atentado à dignidade e à integridade da pessoa. Atenta a essa realidade, em 2024 a Controladoria-Geral da União (CGU) reforçou sua atuação de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação no ambiente de trabalho, participando da construção do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, instituído pelo Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024. Para a implementação do Programa, outros normativos complementares foram editados:

- a Portaria Conjunta MGI/CGU nº 79, de 10 de setembro de 2024, instituiu o Comitê Gestor do Programa e a Semana de Mobilização, voltada ao fortalecimento da conscientização sobre o tema; e
- a Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, instituiu o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, orientando as ações a serem desenvolvidas pelos órgãos e entidades federais nos eixos de prevenção, acolhimento e tratamento de denúncias.

No mesmo sentido, para qualificar sua atuação nessa temática, a CGU lançou a 2ª edição do Guia Lilás, com orientações para a prevenção e o tratamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no âmbito do Governo Federal, além de disponibilizar, na Plataforma Fala.BR, formulários específicos para o registro de denúncias dessa natureza, o que tem facilitado seu recebimento e tratamento.

Nesse contexto, a CGU também instituiu o seu Plano Setorial de Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, conforme previsto pelo Decreto nº 12.122/2024, por meio da [Portaria Normativa SE/CGU nº 189, de 23 de dezembro de 2024](#).

MEDIDAS DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO

A seguir, apresentam-se **15** medidas específicas, a serem implementadas até o final de 2027.

Assessoria Especial de Participação Social e Diversidade

DESCRIÇÃO	UNIDADE RESPONSÁVEL	UNIDADES PARTICIPANTES	METAS	PREVISÃO DE FIM
1.Realizar ações formativas de sensibilização contra todo tipo de violência contra mulher.	ASPAD	Não se aplica	Uma atividade formativa realizada para o público interno da CGU, especialmente ao público masculino, anualmente.	3º Quadrimestre de 2027
2.Realizar ações formativas de sensibilização contra o racismo	ASPAD	Não se aplica	Uma atividade formativa realizada para o público interno da CGU, anualmente.	3º Quadrimestre de 2027
3.Elaborar plano integrado de Sensibilização, Comunicação e Engajamento em Diversidade e Inclusão.	ASPAD	ASCOM	Plano Integrado de Sensibilização, Comunicação e Engajamento em Diversidade e Inclusão publicado com estratégia de monitoramento e transparência do engajamento; Relatórios periódicos de avaliação, aprendizado, revisão e aprimoramento elaborados.	3º Quadrimestre de 2027
4.Realizar ações de orientação e integração das temáticas de Diversidade e Inclusão no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP).	ASPAD	DPIS COGEP/DGC DTI	Estrutura de dados e informações sobre capacitação em Diversidade e Inclusão articulada ao Paineis de Pessoas; Plano de Desenvolvimento de Pessoas revisado (nov/2026).	3º Quadrimestre de 2027
5.Estruturar Plano de Formação em Diversidade, com definição de trilhas e jornadas de aprendizagem.	ASPAD	COGEP/DGC	Diagnóstico realizado e publicado; Mapeamento inicial de necessidades de formação em diversidade; Documento com desenho das trilhas aprovado; Inclusão formal no PDP com orientação de procedimentos de registro; Publicação do Plano e Trilha de Formação em Diversidade.	2º Quadrimestre de 2027

Ouvidoria-Geral da União

DESCRIÇÃO	UNIDADE RESPONSÁVEL	UNIDADES PARTICIPANTES	METAS	PREVISÃO DE FIM
1.Realizar eventos institucionais de sensibilização sobre assédio sexual e moral.	OuvCGU/DUSP/OGU	Não se aplica	No mínimo, um evento anual sobre assédio sexual e moral realizado; No mínimo, um evento anual sobre reflexos da vida privada na atividade laboral realizado.	3º Quadrimestre de 2027
2.Qualificar os pontos focais da Rede de Acolhimento e Atenção Psicossocial e Ouvidoria Setorial.	OuvCGU/DUSP/OGU	CGUNE/DICOR/CRG	No mínimo, uma capacitação anual, em parceria com a CRG, para a temática de assédio e discriminação, focada nos NAOPs como agentes multiplicadores do tema; No mínimo, uma capacitação anual sobre escuta e acolhimento qualificado.	3º Quadrimestre de 2027

MEDIDAS DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO

Secretaria-Executiva

DESCRIÇÃO	UNIDADE RESPONSÁVEL	UNIDADES PARTICIPANTES	METAS	PREVISÃO DE FIM
1.Realizar a capacitação “Liderança Empática”.	SAP/COGEP/DGC/SE	Não se aplica	Capacitação para os vinte e seis superintendentes e oito secretários, e respectivos substitutos realizada.	3º Quadrimestre de 2026
2.Realizar a capacitação “Desempenho Sustentável”.	SAP/COGEP/DGC/SE	Não se aplica	Capacitação nas vinte e seis unidades Regionais e oito secretarias realizada.	3º Quadrimestre de 2026
3.Realizar campanhas institucionais de comunicação sobre segurança psicológica no ambiente de trabalho.	SAP/COGEP/DGC/SE	Não se aplica	Campanha realizada (uma campanha por semestre, incluindo a publicação no CGU Informa e o envio de e-mail - FalaDGC).	3º Quadrimestre de 2026
4. Realizar o “Conversas Acolhedoras” que visa promover o acolhimento, o fortalecimento emocional e o incentivo ao autocuidado no ambiente institucional.	SAP/COGEP/DGC/SE	Não se aplica	Pelo menos três ciclos (quatro encontros/ciclo) realizados.	3º Quadrimestre de 2026
5.Implantar ações de sensibilização e capacitação sobre o protocolo de retorno ao trabalho após afastamento por saúde mental.	SAP/COGEP/DGC/SE	Não se aplica	Capacitação realizada para os vinte e seis superintendentes e oito secretários, e respectivos substitutos.	3º Quadrimestre de 2026
6.Promover ações periódicas de qualificação da Rede de Acolhimento e Atenção Psicossocial.	SAP/COGEP/DGC/SE	Não se aplica	Pelo menos cinco eventos realizados (um por bimestre).	3º Quadrimestre de 2026
7.Estruturar protocolo institucional de retorno ao trabalho após afastamento por saúde mental.	SAP/COGEP/DGC/SE	Não se aplica	Protocolo elaborado e aprovado pela Alta Administração em processo SEI.	3º Quadrimestre de 2026
8.Realizar campanhas de comunicação para divulgação das ações do SAP e da Rede de Acolhimento e Atenção Psicossocial.	SAP/COGEP/DGC/SE	ASCOM	Campanha realizada (uma campanha por semestre, incluindo a publicação no CGU Informa e o envio de e-mail - FalaDGC).	3º Quadrimestre de 2026

ESTRATÉGIAS DE MONITORAMENTO

A Portaria nº 239, de 8 de dezembro de 2025, que atualizou o Programa de Integridade da CGU, atribui à Unidade Setorial de Integridade a responsabilidade pelo monitoramento, avaliação e atualização do Plano de Integridade, cabendo ao Comitê Gerencial de Integridade avaliar sua implementação, aprovar eventuais alterações e acompanhar a execução das ações.

Considerando que a vigência da 4ª Edição do Plano de Integridade 2026-2027 abrange o período de 01/01/2026 a 31/12/2027, o Comitê Gerencial de Integridade se reunirá quadrimestralmente, nesse período, mediante comunicação prévia do apoio operacional da USI com a agenda da reunião e respectiva pauta.

Para um efetivo monitoramento do Plano, os responsáveis deverão manter atualizadas, no sistema e-CGU, as informações relativas à execução das ações.

A Unidade Setorial de Integridade manterá versões atualizadas e publicizadas do Plano de Integridade diante de alterações.

CONTROLADORIA-GERAL
DA UNIÃO

