



## **ESTUDO TÉCNICO PRELIMINAR**

(Processo Administrativo nº 52/2025)

### **1. INTRODUÇÃO**

O presente documento caracteriza a primeira etapa da fase de planejamento e apresenta os devidos estudos para a contratação de solução que atenderá à necessidade abaixo especificada.

Entre os princípios previstos no art. 5º da Lei nº 14.133/2021 encontra-se o do planejamento, sendo que a referida norma prevê que a primeira etapa do planejamento é o Estudo Técnico Preliminar (ETP). Em seu art. 18, a Lei de Licitações traz um rol de requisitos, os quais podem ser observadas como se formassem uma “pirâmide invertida”, que aborda desde o planejamento mais geral da entidade, que compreende o Plano de Contratações Anual (PCA) e seu Orçamento, até o planejamento em um contexto mais específico, que envolve o denominado Estudo Técnico Preliminar (ETP) e os elementos técnicos descritivos, como o Termo de Referência (TR).

Ainda nessa linha, de acordo com o inciso XX do art. 6º da Lei nº 14.133/2021, Estudo Técnico Preliminar é o documento constitutivo da primeira etapa do planejamento de uma contratação que caracteriza o interesse público envolvido - e a sua melhor solução - e dá base ao Termo de Referência a ser elaborado caso se conclua pela viabilidade da contratação. Em outros termos, o ETP será a materialização de uma fase de planejamento adequada.

A principal função do ETP é, a partir do problema a ser resolvido, avaliar todos os cenários possíveis e, com isso, pensar em todas as possibilidades para se atingir um determinado objetivo. Esse estudo visa apontar a solução para o problema, atestar a viabilidade a partir dos critérios



estabelecidos na Lei Federal nº 14.133/2021 e atuar em conformidade a entendimentos recentes do Tribunal de Contas da União (TCU), tais quais:

### **Acórdão 330/2021-TCU – Plenário**

“[Voto] Parágrafo 115, excerto da instrução de mérito após os exames das oitivas: [...] 399. Por isso a importância do adequado planejamento da contratação, em que deve haver a máxima transparência de todos os atos administrativos. Deve-se justificar as quantidades de cada móvel, as soluções adotadas, de modo a evidenciar, para qualquer cidadão, que aquele item - com suas especificações - e naquela quantidade, atendia a tal necessidade. Sem isso, e ausente justificativa no processo - pode-se presumir que alguns itens possam estar sendo licitados sem lastro em uma necessidade real e nem com fundamento em uma solução bem definida. [...]” Acórdão 1668/2021-TCU-Plenário

“9.4. dar ciência ao [omissis], com fundamento no art. 9º, inciso I, da Resolução TCU 315/2020, sobre a seguinte impropriedade/falha, identificada no [omissis]: (...) 9.4.1. evitar a utilização de termos vagos ou subjetivos em análises técnicas, fazendo constar dos estudos técnicos preliminares as justificativas para todas as exigências constantes do edital e termo de referência, como modo de dar maior objetividade ao julgamento das propostas;”

Assim, o objetivo principal do presente estudo será analisar possíveis soluções relacionadas à obrigatoriedade de implementação de programa de integridade.

## **2. DESCRIÇÃO DA NECESSIDADE E DOS REQUISITOS DA CONTRATAÇÃO**



O Conselho Federal e os Conselhos Regionais de Fisioterapia e Terapia Ocupacional (COFFITO/CREFITOS) foram instituídos pela Lei n. 6.316, de 17 de dezembro de 1975, como autarquias federais, sem fins lucrativos, com a missão de normatizar, orientar, disciplinar e fiscalizar o exercício das profissões de Fisioterapia e Terapia Ocupacional em todo o território nacional. Atualmente o sistema é composto pelo COFFITO e por mais 20 conselhos regionais.

Considerando o crescimento das demandas e a consequente necessidade de aprimoramento da gestão administrativa, observa-se a importância de instituir um Programa de Integridade no âmbito do Sistema, com o objetivo de estabelecer diretrizes claras sobre ética, conduta e mecanismos eficazes de prevenção e combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

A iniciativa visa garantir um ambiente organizacional ético, seguro e respeitoso, promovendo a cidadania, a dignidade da pessoa humana e a valorização das relações institucionais, em conformidade com a legislação vigente, especialmente a Lei nº 14.457/2022, que institui o Programa Emprega + Mulheres e estabelece medidas de prevenção ao assédio; a Lei nº 14.540/2023, que trata do Programa de Integridade nas instituições federais de ensino; e o Decreto nº 12.122/2024, que regulamenta medidas de enfrentamento ao assédio e à discriminação na Administração Pública.

A necessidade de implementação do Programa do referido programa decorre não somente da obrigação legal, mas também da necessidade de fortalecer a cultura da integridade, da ética profissional e da equidade de gênero no âmbito do sistema COFFITO/CREFITOS.

Conforme previsto pelo artigo 5º, incisos II, III, IV, é competência do COFFITO:

Art. 5º Compete ao Conselho Federal:



II - exercer função normativa, baixar atos necessários à interpretação e execução do disposto nesta Lei e à fiscalização do exercício profissional, adotando providências indispensáveis à realização dos objetivos institucionais;

III - supervisionar a fiscalização do exercício profissional em todo o território nacional;

IV - organizar, instalar, orientar e inspecionar os Conselhos Regionais e examinar suas prestações de contas, neles intervindo desde que indispensável ao restabelecimento da normalidade administrativa ou financeira ou a garantia da efetividade do princípio da hierarquia institucional;

Notamos, assim, que é papel desta Autarquia supervisionar, orientar e fiscalizar não somente o exercício da Fisioterapia e da Terapia Ocupacional em todo o território nacional, mas também de instalar, organizar, coordenar e unificar as atividades dos Conselhos Regionais, garantindo uma padronização que promova a eficiência e o cumprimento dos objetivos institucionais.

Recentemente o Tribunal de Contas da União realizou levantamento para entender como funcionam os Conselhos de Fiscalização Profissional e os desafios que enfrentam. A análise apontou dados sobre transparência pública, receitas dos CFP, despesas com fiscalização e políticas de combate ao assédio moral e sexual.

Foram examinadas as informações de 553 conselhos profissionais com uma taxa de resposta de 99%. Dentre outros pontos levantados, um dos mais relevantes identificados pelo TCU foi **a falta de políticas de combate ao assédio moral e sexual**. Durante o levantamento, apesar de 118 conselhos terem afirmado possuir algum tipo de normativo ou acordo coletivo que abordem o tema, a fiscalização constatou que a maioria trata apenas de assédio moral e,



ainda, de forma superficial. **Apenas nove conselhos possuem normas ou políticas específicas, o que corresponde a 2% (dois por cento) do total.**

No Acórdão 395/2023-Plenário (TC 014.349/2022-1), sob voto condutor do relator do processo, Ministro-Substituto Augusto Sherman Cavalcanti, o TCU destacou do levantamento, enfatizando que “o trabalho visa promover melhorias nos conselhos de fiscalização profissional e aumentar a expectativa de controle tanto pelo TCU quanto pela sociedade”.

A análise realizada pelo Tribunal de Contas da União demonstrou a patente necessidade de implementação de programas/projetos de prevenção e enfrentamento de práticas assédio no âmbito dos Conselhos de Fiscalização Profissional. Tal medida se constitui como uma urgência de aperfeiçoamento da gestão administrativa dessas entidades.

Cabe destacar que tais programas devem ser estruturados com o objetivo de garantir um ambiente institucional ético, seguro e respeitoso, promovendo a dignidade da pessoa humana, a cidadania e a valorização das relações no ambiente de trabalho. Essa necessidade está decorre das normas relacionadas ao tema, das quais destacamos especialmente a Lei nº 14.457/2022, que estabelece medidas de promoção da equidade de gênero e de prevenção ao assédio nas relações trabalhistas; a Lei nº 14.540/2023, que institui o Programa de Integridade nas instituições públicas; e o Decreto nº 12.122/2024, que regulamenta ações de prevenção e combate ao assédio e à discriminação no setor público.

Fato é que a adoção de tais medidas servirá para o acolhimento e tratamento adequado de denúncias e também para o fortalecimento da cultura de integridade, ética e transparência, promovendo a supervisão dos Conselhos perante a sociedade e assegurando a confiança da população na atuação dessas entidades.



Cumpra-se destacar que o COFFITO firmou com o Ministério Público do Trabalho (MPT) o Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) nº 101/2024, anexo ao presente estudo, por meio do qual a Autarquia assumiu uma série de obrigações relacionadas à promoção de um ambiente de trabalho saudável, seguro e livre de práticas abusivas. Entre as obrigações pactuadas, destaca-se o compromisso de elaborar um programa permanente de prevenção ao assédio moral no ambiente laboral.

Conforme disposto no referido TAC, esse programa deverá conter:

1. Descrição das causas do assédio moral, com análise dos fatores organizacionais, comportamentais e estruturais que apontam para a ocorrência das características;
2. Previsão de medidas preventivas direcionadas concretos, com ações concretas e estratégicas voltadas para eliminação ou mitigação dos riscos identificados;
3. Ações formativas obrigatórias, a serem realizadas de forma semestral, pelo prazo mínimo de dois anos. Essas ações devem consistir na realização de palestras ou cursos de formação com carga horária mínima de 2 (duas) horas, ministrados por profissionais habilitados, tendo como tema central o assédio moral. Os treinamentos deverão ser dirigidos a todos os trabalhadores da Autarquia, incluindo os membros da Diretoria.

Em termos práticos, isso implica a obrigação de que todo o corpo funcional do COFFITO, participe, pelo menos uma vez por semestre, de capacitações com a carga mínima estipulada, durante um período inicial de 18 meses.

É importante ressaltar que, embora o TAC tenha previsto um prazo inicial para a implementação dessas medidas, a construção de um programa permanente de prevenção ao assédio moral deverá ser objeto de avaliação



futura, considerando os resultados realizados e a necessidade de institucionalização das práticas formativas e preventivas como política contínua da Autarquia.

Nos termos das disposições expressas na Lei nº 6.316/1975, notadamente em seu artigo 5º, incisos III e IV, compete ao COFFITO exercer atribuições fundamentais de supervisão, organização e inspeção das atividades desempenhadas pelos CREFITOs. Neste contexto, buscando cumprir adequadamente tais atribuições, esta Autarquia expediu, em 24/02/2025, o Ofício Circular nº 004/SUPT/COFFITO/2025, com o objetivo específico de realizar levantamento de dados e informações junto aos Conselhos Regionais acerca da existência e efetividade dos programas de integridade implementados.

Ocorre que somente 4 (quatro) Conselhos Regionais responderam afirmativamente sobre a implementação de tais programas. Diga-se de passagem, nem mesmo o conselho federal possui. Isso demonstra um quadro preocupante – comprovando o que já foi devidamente apontado pelo TCU no âmbito do Acórdão 395/2023 – Plenário. Outrossim, os programas de ética e conduta, quando existentes nos Conselhos Regionais, não têm passado por revisão periódica desde a sua instituição e, principalmente, não há indicação de atendimento às disposições da Lei nº 14.457/2022.

Para cumprir suas responsabilidades de maneira adequada e garantir o papel de orientação e inspeção previsto no art. 5º, inciso IV, da Lei nº 6.316/1975, apresenta-se como necessidade que o COFFITO institua um Programa de Integridade uniforme sobre questões de ética e conduta, aderente às disposições normativas aplicáveis, notadamente às Leis nºs 14.457/2022, 14.540/2023, e ao Decreto nº 12.122/2024.

De forma consentânea com a necessidade identificada pelo TCU de aprimoramento das condições de funcionamento interno dos conselhos



profissionais, a instituição de normas de ética e conduta (inclusive com políticas específicas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação e tratamento de ocorrências de forma segura, em qualquer nível), de forma aderente à legislação em vigor, é tida como medida premente para o aprimoramento da gestão administrativa. A instituição de um programa verticalizado, dessa natureza, alinha-se diretamente às expectativas de se manter um ambiente íntegro e seguro, de forma harmonizada com os diplomas legislativos e normativos aplicáveis à Administração Pública em geral, contexto no qual se inserem os conselhos de fiscalização da atividade profissional.

Assim, fica justificada a necessidade, de forma a atender a legislação em vigor e superar as deficiências identificadas pelo TCU no Acórdão 395/2023-Plenário (TC 014.349/2022-1).

### **Das necessidades de negócio**

#### **Necessidade de Supervisão e Padronização:**

Conforme já demonstrado, o COFFITO é responsável por garantir a uniformidade das práticas dos Conselhos Regionais. Nesse cenário, considerando que apenas 4 (quatro) conselhos regionais responderam ao questionamento do COFFITO sobre a presença de programas relacionados a integridade para disciplinar as questões relacionadas à ética e conduta, é chamada a necessidade deste Conselho Federal agir para que essa deficiência sistêmica seja resolvida.

Relembra-se, inclusive, que a prevenção e o enfrentamento do assédio e de práticas discriminatórias é também uma necessidade decorrente de compromisso firmado pelo COFFITO com o MPT (TAC nº 101/2024).

Nesse cenário, a solução a ser contratada precisa contemplar todos os requisitos tecnológicos inerentes à implementação e ao acompanhamento do programa, com o fornecimento de um canal de denúncias que possibilite



inclusive a realização de denúncias anônimas e o acompanhamento das ocorrências registradas pelos denunciantes (inclusive quando da preservação do anonimato), com o tratamento preliminar de informações e gestão independente da ferramenta.

Dentro da verticalização do programa de integridade, além da padronização das normas para todo o sistema COFFITO/CREFITOS, a solução tecnológica a ser disponibilizada deverá ser estendida a todos os Conselhos Regionais, garantindo, assim, a supervisão e a fiscalização do COFFITO sobre todos os conselhos do sistema, estimulando assim a prática de denúncia responsável e a apuração de irregularidades, pelo próprio Conselho Regional, quando constatadas violações à ética e à integridade, de acordo com as políticas normativas que estiverem em vigor, dentro do sistema de garantias jurídicas instituído.

#### Atendimento a Obrigações:

A solução deve atender às exigências do Acórdão do TCU, às normativas relacionadas aos programas de integridade na Administração Pública e às obrigações instituídas no TAC firmado com o MPT.

#### Transparência e Governança:

A solução deve ser apresentada e gerida por fonte externa, especialmente quanto ao canal de denúncias, fortalecendo a disseminação de preceitos éticos e de conduta no Conselho Federal e nos Conselhos Regionais, ou seja, em todo o sistema COFFITO/CREFITOS, assim como ao público externo vinculado ao sistema (Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais), de modo a prevenir ocorrências de irregularidade e estimular a denúncia responsável, bem como a apuração quando houver indícios veementes de práticas nocivas. De outro lado, a vinculação do programa ao público externo do sistema (Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais) contribui para a



aproximação do sistema COFFITO/CREFITOS dos profissionais inscritos nos seus quadros.

## **Dos requisitos necessários e suficientes para a escolha da solução**

### **Instituição de um programa de integridade**

Criação de normas de ética e de conduta, verticalizadas para o sistema COFFITO/CREFITOS, prevendo as diretrizes aplicáveis ao Setor Público e a prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação.

### **Implantação do canal de denúncias**

Implantação de solução tecnológica no sistema COFFITO/CREFITOS (abrangendo o Conselho Federal e 20 Conselhos Regionais) para o recebimento de denúncias sobre violação ética e de conduta, com serviço indissociável de tratamento preliminar de dados e informações, bem como registro do resultado da apuração final.

### **Treinamento e capacitação**

Realização de ação formativa para o público interno (dirigentes, empregados, profissionais terce do COFFITO e dos 20 Conselhos Regionais), bem como para o público externo, considerando o seguinte número estimado de pessoas:

	<b>Quantitativo estimado participantes das ações formativas a serem realizadas</b>
<b>COFFITO</b>	76 (setenta e seis)
<b>CREFITO 1</b>	29 (vinte e nove)
<b>CREFITO 2</b>	49 (quarenta e nove)
<b>CREFITO 3</b>	167 (cento e sessenta e sete)
<b>CREFITO 4</b>	92 (noventa e dois)
<b>CREFITO 5</b>	37 (trinta e sete)
<b>CREFITO 6</b>	41 (quarenta e um)



<b>CREFITO 7</b>	53 (cinquenta e três)
<b>CREFITO 8</b>	54 (cinquenta e quatro)
<b>CREFITO 9</b>	24 (vinte e quatro)
<b>CREFITO 10</b>	35 (trinta e cinco)
<b>CREFITO 11</b>	39 (trinta e nove)
<b>CREFITO 12</b>	47 (quarenta e sete)
<b>CREFITO 13</b>	24 (vinte e quatro)
<b>CREFITO 14</b>	31 (trinta e um)
<b>CREFITO 15</b>	25 (vinte e cinco)
<b>CREFITO 16</b>	31 (trinta e um)
<b>CREFITO 17</b>	22 (vinte e dois)
<b>CREFITO 18</b>	16 (dezesesseis)
<b>CREFITO 19</b>	29 (trinta e nove)
<b>CREFITO 20</b>	16 (dezesesseis)
<b>Total estimado</b>	<b>97 (noventa e sete) colaboradores</b>

Destaca-se que os quantitativos indicados acima são relacionados à uma estimativa com base em estudo realizado no primeiro trimestre de 2025 e levando em conta as informações públicas disponibilizadas pelos Regionais. Por isso, é importante registrar que se trata de meras estimativas e recomendar que o formato de realização se dê por tarefa e não por quantidade de pessoas.

As ações formativas em temas de integridade, abrangendo questões relacionadas a assédio moral e sexual, deverão ter carga horária mínima de 2 horas, sendo no mínimo uma capacitação por semestre.

As ações estão divididas em ciclos, sendo previsto o período de 24 (vinte e quatro meses) para que o trabalho seja realizado em sua integralidade no sistema COFFITO/CREFITOS.

### **Requisitos técnicos esperados para a solução da demanda**



Dada a complexidade e a multidimensionalidade envolvidas na estruturação da demanda, espera-se que a equipe técnica responsável pela execução dos trabalhos – seja ela composta por profissionais internos ao órgão ou por especialistas vinculados a entidade eventualmente contratada – possua qualificação e experiência compatíveis com as atividades a serem desenvolvidas.

A equipe deve ser composta por agentes que detenham conhecimento em integridade pública, incluindo ética, conduta, combate à corrupção, prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual, bem como aspectos ligados à modernização da gestão executiva. A equipe deverá também demonstrar domínio metodológico sobre as principais fases do programa, especialmente na elaboração e implementação de políticas internas de integridade, no fornecimento de diretrizes para a implantação e gestão de canal de denúncias com tratamento preliminar das ocorrências e na concepção de ações formativas voltadas à disseminação de práticas éticas e de integridade institucional.

Espera-se também que a equipe seja capaz de realizar diagnósticos institucionais sob a perspectiva da cultura organizacional, identificar fatores psicossociais de risco relacionados a condutas inadequadas, assédio ou discriminação, bem como auxiliar na construção de políticas institucionais com enfoque preventivo e humanizado. Sua atuação será especialmente relevante na identificação de padrões comportamentais e estruturais que favorecem a ocorrência de desvios éticos, além de subsidiar o desenho de mecanismos institucionais voltados à promoção de um ambiente organizacional saudável e seguro.

Por fim, a equipe deverá ser capaz de elaborar e executar as trilhas formativas voltadas à internalização do Programa de Integridade, contribuindo para a elaboração de materiais pedagógicos, condução de oficinas, seminários



e treinamentos presenciais ou remotos, bem como para a adaptação dos conteúdos à realidade dos diversos públicos-alvo. Espera-se também que a equipe atue também na definição de estratégias de sensibilização e comunicação institucional, promovendo o engajamento dos agentes públicos com os objetivos do programa.

### **Centralização de Dados e Processos**

Instituição de Programa de Integridade verticalizado para disciplinar as relações de ética e conduta do sistema COFFITO/CREFITOS, bem como previsão de enfrentamento e combate ao assédio e à discriminação, contemplando ações formativas e canal de denúncias. Tal requisito se motiva para atender ao TAC nº 101/2024, firmado com o MPT e sanar os achados constantes do levantamento do TCU (Acórdão 395/2023-Plenário - TC 014.349/2022-1).

### **Supervisão e Governança Padronizada**

A solução deve permitir que o COFFITO exerça seu papel regulador, garantindo que todos os processos dos Conselhos Regionais sejam realizados de forma padronizada e supervisionada, promovendo maior eficiência e segurança no exercício das atribuições. Tal requisito se motiva para atender a padronização e a supervisão uniforme em atenção ao Acórdão TCU nº 1648/2024, que reforçam a importância da governança centralizada e da supervisão ativa para a eficácia das ações dos Conselhos Regionais.

### **Transparência Ativa e Acesso às Informações**

A solução deve garantir o acesso a informações em formatos abertos e a transparência ativa, publicando automaticamente relatórios financeiros, auditorias, deliberações, entre outros documentos relevantes, em conformidade com a Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527/2011). Tal requisito se motiva para atender ao Acórdão TCU nº 96/2016 e ao Acórdão nº 395/2023, os quais



destacam a importância da transparência e do acesso às informações públicas, sendo essenciais para garantir o controle social e a prestação de contas de forma eficiente.

### **Escalabilidade**

A solução deve ser escalável, permitindo que seja implantada em todo o sistema COFFITO/CREFITOS, conforme a necessidade identificada. Tal requisito se motiva para atender às recomendações sobre boa governança do TCU, a escalabilidade garante que a solução acompanhe a evolução dos Conselhos de forma sustentável, sob os aspectos da modernização administrativa, sem onerar os recursos públicos.

### **Segurança da Informação**

A solução tecnológica consistente no canal de denúncias deve incluir mecanismos robustos de segurança, tais como criptografia de dados, controle de acesso e práticas de segurança de TI. O modelo deve garantir a proteção dos dados pessoais dos inscritos e o cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Tal requisito se motiva para atender a segurança da informação, aspecto destacado no Acórdão TCU nº 1925/2019, que exige uma estrutura de governança sólida e segura para o gerenciamento dos dados dos Conselhos. O TCU reforça a necessidade de políticas rigorosas de controle de acesso e monitoramento de dados administrativos e financeiros.

### **Conformidade com Legislação e Normas aplicáveis**

A solução deve estar em conformidade com a legislação vigente e atender a todas as normativas dos Conselhos de Fiscalização Profissional. Tal requisito se motiva para atender aos critérios do Acórdão TCU nº 96/2016 que afirma que os Conselhos são entidades de direito público e precisam se submeter aos princípios administrativos de eficiência, impessoalidade, legalidade e moralidade. A conformidade deve ser protegida para evitar



avaliações e promover a legitimidade dos processos, utilizando-se como referências as diretrizes das Lei nºs 14.457/2022, 14.540/2023, e do Decreto nº 12.122/2024, dentre outras normativas.

### **Relatórios Monitoramento em Tempo Real**

No conjunto de serviços a ser provido encontra-se a emissão de relatórios sobre ocorrências registradas, tratadas e apuradas, para assim permitir o monitoramento das atividades do Conselho Federal e dos Conselhos Regionais sobre eventuais violações éticas e de integridade. Tal requisito se motiva para atender às exigências do TCU para a prestação de contas de maneira clara e auditável, conforme destacado no Acórdão TCU nº 395/2023. O monitoramento de dados e informações permite a atuação assertiva e tempestiva para mitigar danos decorrentes de violações éticas e de conduta no sistema COFFITO/CREFITOS.

### **Capacitação**

A solução deve oferecer treinamento, promovendo ações formativas para disseminar os preceitos de ética e de conduta, assim como deverá prover suporte técnico contínuo no canal de denúncias a ser disponibilizado e sobre o qual deverá ter gestão. Tal requisito se motiva para atender à importância de capacitação para garantir a eficiência dos Conselhos, especialmente para aqueles com menor infraestrutura tecnológica. Tal suporte é essencial para evitar falhas operacionais que possam prejudicar a arrecadação e fiscalização das atividades dos profissionais.

### **Requisitos de Segurança e Privacidade**

A gestão do canal de denúncias deverá atuar em conformidade com a Legislação vigente sobre Proteção de Dados Pessoais e as determinações de órgãos reguladores/fiscalizadores sobre a matéria, em especial a Lei 13.709/2018, além das demais normas e políticas de proteção de dados de cada



país onde houver qualquer tipo de tratamento dos dados dos clientes, o que inclui os dados dos clientes desta.

No manuseio dos dados é preciso:

- Tratar os dados pessoais a que tiver acesso apenas de acordo com as instruções do COFFITO e em conformidade com estas cláusulas, e que, na eventualidade, de não mais poder cumprir estas obrigações, por qualquer razão, concorda em informar de modo formal este fato imediatamente ao COFFITO, que terá o direito de rescindir o contrato sem qualquer ônus, multa ou encargo.
- Manter e utilizar medidas de segurança administrativas, técnicas e físicas apropriadas e suficientes para proteger a confidencialidade e integridade de todos os dados pessoais mantidos ou consultados/transmitidos eletronicamente, para garantir a proteção desses dados contra acesso não autorizado, destruição, uso, modificação, divulgação ou perda acidental ou indevida.
- Acessar os dados dentro de seu escopo e na medida abrangida por sua permissão de acesso (autorização) e que os dados pessoais não podem ser lidos, copiados, modificados ou removidos sem autorização expressa e por escrito do COFFITO.
- Garantir, por si própria ou quaisquer de seus empregados, prepostos, sócios, diretores, representantes ou terceiros contratados, a confidencialidade dos dados processados, assegurando que todos os seus colaboradores prepostos, sócios, diretores, representantes ou terceiros contratados que lidam com os dados pessoais sob responsabilidade do



COFFITO assinaram Acordo de Confidencialidade com a contratada, bem como a manter quaisquer Dados Pessoais estritamente confidenciais e de não os utilizar para outros fins, com exceção da prestação de serviços ao COFFITO. Ainda, treinará e orientará a sua equipe sobre as disposições legais aplicáveis em relação à proteção de dados.

Os dados pessoais não poderão ser revelados a terceiros, com exceção da prévia autorização por escrito do COFFITO, quer direta ou indiretamente, seja mediante a distribuição de cópias, resumos, compilações, extratos, análises, estudos ou outros meios que contenham ou de outra forma reflitam referidas Informações.

### **Requisitos da Arquitetura Tecnológica**

A infraestrutura utilizada para o programa deverá estar hospedada em Data Center para o canal de denúncias.

Na infraestrutura oferecida, a contratada deverá fornecer dois ambientes a saber: Ambiente de teste, homologação, Simulação e treinamento; ambiente de produção.

É necessário que os ambientes de hospedagem da solução possuam capacidade de execução, sem interromper a operação dos serviços contratados, de manutenções preventivas e corretivas de forma programada, de conserto, de troca, de remoção ou de inclusão de elementos em ambiente de produção, de teste dos controles contratados, bem como nuvem localizada no Brasil que atenda e garanta a todas as exigências de certificação para essa modalidade de serviços.

Além dos requisitos acima, devem ser atendidos os seguintes critérios: i) a redundância e a alta disponibilidade deverão cobrir todos os



componentes, especialmente servidores web, firewall, servidores de aplicação, servidores de bancos de dados e switches; ii) as aplicações e a infraestrutura que suportam o serviço contratado deverão implementar mecanismo de sincronização de relógio, de maneira a garantir que o horário esteja atualizado conforme a hora oficial do Brasil.

O ambiente de produção deve suportar acesso simultâneo de no mínimo 100 (cem) usuários (internos - funcionários), sem perda de performance. Os ambientes de produção e teste/homologação devem ficar disponíveis aos usuários no regime de 24h x 7d, 365 dias por ano, garantida a abertura de chamados técnicos a qualquer tempo por questões relacionadas à disponibilidade do serviço.

Os serviços devem contemplar acesso a painel de gerência que permita a elaboração de relatório gerencial mensal, a qualquer momento, por parte do Conselho, que indique claramente o nível de disponibilidade dos controles contratados.

### **Requisitos de Segurança da Informação e Privacidade**

O canal de denúncias deverá atender aos princípios e procedimentos elencados na Política de Segurança da Informação do COFFITO. Para tanto, sua operacionalização deverá estar em conformidade com a Legislação vigente sobre Proteção de Dados Pessoais e as determinações de órgãos reguladores/fiscalizadores sobre a matéria, em especial a Lei 13.709/2018, além das demais normas e políticas de proteção de dados de cada país onde houver qualquer tipo de tratamento dos dados dos envolvidos.

Os dados pessoais não poderão ser revelados a terceiros, com exceção da prévia autorização do COFFITO, quer direta ou indiretamente, seja mediante a distribuição de cópias, resumos, compilações, extratos, análises,



estudos ou outros meios que contenham ou de outra forma reflitam referidas Informações.

## **Requisitos do canal de denúncias**

### **Requisitos funcionais**

- a) Permitir acesso ao sistema por usuários externos, por meio de login e senha individualizada (ocorrências identificadas).
- b) Permitir o acesso sistema por meio de usuários anônimos.
- c) Permitir o registro de ocorrência em campo próprio, com informações adicionais para a identificação do local de ocorrência e outros dados úteis à apuração das possíveis infrações.
- d) Permitir informar o status (andamento) das apurações – não iniciada, em andamento, encerrado.
- e) Gerar em todos os casos acesso para acompanhamento do tratamento e apuração de ocorrências, bem como do resultado final, por meio de criptografia.

### **Requisitos não funcionais**

- a) A solução deve apresentar-se por meio de serviços continuados, com aplicações totalmente web no modelo Software como Serviço (SaaS): O modelo SaaS não é apenas uma tendência, mas uma necessidade em ambientes descentralizados como o dos Conselhos de Fiscalização. Ele oferece uma série de vantagens, como atualização constante, alta disponibilidade e redução de custos operacionais. Sob o aspecto técnico, a arquitetura SaaS permite o escalonamento dinâmico, garantindo que o sistema possa lidar com flutuações na demanda de acesso. Além disso, a



segurança cibernética é centralizada, o que é particularmente relevante para mitigar riscos relacionados a dados sensíveis. De acordo com a Gartner, o mercado de SaaS cresce anualmente em torno de 16% devido à sua eficiência comprovada em reduzir o custo total de propriedade (TCO) enquanto aumenta a agilidade operacional. No contexto do COFFITO/CREFITOs, a escolha do SaaS elimina a necessidade de servidores locais e equipes de TI robustas, descentralizando o gerenciamento técnico e permitindo que o foco das equipes internas esteja voltado às competências-fim. Além disso, a possibilidade de acesso por meio de qualquer dispositivo com internet é crucial para atender conselhos regionais geograficamente dispersos, garantindo uniformidade nos processos e integridade das informações.

- b) ISuporte técnico: A previsibilidade e qualidade no suporte técnico são fundamentais para sistemas críticos. Sem um suporte ágil, qualquer interrupção no sistema pode resultar em atrasos significativos nas operações e gerar custos indiretos associados à perda de produtividade. No ambiente SaaS, o suporte técnico deve ser estruturado em camadas (primeiro nível para questões simples e segundo nível para problemas mais complexos) e funcionar dentro de SLAs rigorosos que garantam prazos máximos de resposta e resolução de incidentes. Além disso, deve-se considerar a disponibilidade de suporte em múltiplos canais (telefone, e-mail, chat) e um portal de autoatendimento com FAQs e tutoriais. A confiabilidade do suporte impacta diretamente a percepção do sistema pelos usuários e sua eficiência operacional.
- c) Possibilidade de desenvolvimento para atender às necessidades conforme as aplicações utilizadas atualmente pelo Sistema



COFFITO/CREFITOS: A adaptabilidade do sistema é vital para Conselhos que lidam com legislações e demandas administrativas em constante evolução. A personalização do sistema às necessidades específicas da organização evita o uso de soluções paralelas e melhora a eficiência operacional. Tecnicamente, isso exige uma arquitetura personalizável, capaz de ser estendida sem comprometer a estabilidade do sistema.

- d) Análise e critérios de acessibilidade: A acessibilidade digital não é apenas um diferencial, mas um requisito legal e ético. A legislação brasileira, como o Decreto nº 9.296/2018, exige que sistemas públicos sejam acessíveis a pessoas com deficiência. Além disso, critérios de acessibilidade, como os definidos pelas Diretrizes de Acessibilidade para Conteúdo Web (WCAG), aumentam a usabilidade para todos os usuários. Investir em acessibilidade amplia o alcance do sistema, melhora a experiência do usuário e minimiza barreiras tecnológicas. Estudos mostram que sistemas acessíveis apresentam maior taxa de adoção e retenção de usuários.
- e) Necessidade da linguagem das telas do sistema: A exibição em português é fundamental para garantir a inclusão e facilitar a navegação dos usuários. O uso do código BCP 47 (pt-BR) assegura que o idioma seja configurado de forma correta em diferentes navegadores e sistemas operacionais, promovendo uniformidade e reduzindo problemas técnicos. Além disso, o uso do idioma oficial atende à legislação e promove clareza nas operações, eliminando ambiguidades que poderiam surgir de traduções mal executadas ou ausentes.



- f) Manutenção contínua e evolutiva do sistema: A manutenção evolutiva permite que o sistema acompanhe avanços tecnológicos, mudanças legais e novas demandas organizacionais, evitando a obsolescência. Este requisito também garante que o fornecedor se comprometa com a melhoria contínua da solução, alinhando-se às melhores práticas do setor. A manutenção evolutiva também reduz custos de aquisição de novas tecnologias e evita interrupções causadas por substituições completas. De acordo com estudos da IDC, organizações que realizam manutenção evolutiva em seus sistemas principais têm maior longevidade tecnológica e experimentam menos interrupções em seus processos.

### 3. LEVANTAMENTO DE MERCADO

O levantamento de mercado neste caso levará em consideração uma série de fatores essenciais para identificar a melhor opção para atender às necessidades do sistema COFFITO/CREFITOS. Nesta análise, são observados aspectos principalmente os aspectos técnicos para uma solução capaz de atender à necessidade e à complexidade da demanda, além de benefícios qualitativos para o alcance dos objetivos de contratação.

Nesse cenário, o COFFITO realizou primeiramente uma pesquisa com os Conselhos Regionais para saber quais dispõem de programa de integridade implantado, com diretrizes específicas para a prevenção e enfrentamento de práticas de assédio e discriminação e canal de denúncias implantado. Vejamos abaixo o resultado dessa pesquisa:

**OFÍCIO CIRCULAR 004/2025/SUPT/COFFITO - Pesquisa sobre a implantação de Programa de Integridade e Canal de Denúncias**

<b>CREFITOS</b>	<b>Existe Programa de Integridade implantado?</b>	<b>Data da última revisão do programa de integridade dos Conselhos Regionais que dispõem de normas de integridade</b>	<b>Existe Canal de Denúncias implantado, exclusivo para ocorrências sobre violações éticas e de conduta?</b>
<b>CREFITO 1</b>	Não	Não aplicável	Não
<b>CREFITO 2</b>	Sim	Não informado	Não respondido
<b>CREFITO 3</b>	Sim	Não informado	Sim
<b>CREFITO 4</b>	Não	Não aplicável	Não
<b>CREFITO 5</b>	Não respondido	Não informado	Não respondido
<b>CREFITO 6</b>	Não	Não aplicável	Não
<b>CREFITO 7</b>	Não respondido	Não informado	Não respondido
<b>CREFITO 8</b>	Não	Não aplicável	Sim
<b>CREFITO 9</b>	Não respondido	Não informado	Não respondido
<b>CREFITO 10</b>	Não	Não aplicável	Não
<b>CREFITO 11</b>	Sim	Não informado	Sim
<b>CREFITO 12</b>	Não	Não aplicável	Não
<b>CREFITO 13</b>	Não	Não aplicável	Não
<b>CREFITO 14</b>	Não respondido	Não aplicável	Não respondido
<b>CREFITO 15</b>	Não respondido	Não aplicável	Não respondido
<b>CREFITO 16</b>	Sim	Não informado	Sim
<b>CREFITO 17</b>	Não	Não aplicável	Não
<b>CREFITO 18</b>	Sim	Não informado	Sim



<b>CREFITO 19</b>	Não	Não aplicável	Não
<b>CREFITO 20</b>	Não	Não aplicável	Não

Nesse levantamento, notamos que poucos Conselhos Regionais dispõem de um programa de integridade. Quando há um programa de integridade instalado, notamos que os mesmos não vêm passando por revisões periódicas, considerando a data de instituição.

O COFFITO não dispõe de um programa de integridade voltado para o ambiente interno, assim como não normatizou, até hoje, no exercício do dever de supervisão e fiscalização, diretrizes sobre o tema, que principalmente procurem enfrentar práticas de assédio e de discriminação.

Diante dessa necessidade, foram identificadas duas possibilidades principais para atendimento: i) desenvolvimento interno próprio e; ii) contratação de pessoa jurídica especializada nesse tipo de demanda. Abaixo, faremos um levantamento das principais vantagens e desvantagens de cada uma das soluções.

#### **I. Desenvolvimento Interno (Próprio)**

Esta alternativa consistiria na constituição de um grupo de trabalho multidisciplinar, composto por servidores do COFFITO e, eventualmente, representantes dos Conselhos Regionais, com a finalidade de conduzir internamente todas as etapas do programa: diagnóstico institucional, elaboração de código de ética e conduta, definição de políticas, implementação de canais de denúncia, capacitação de pessoal e monitoramento contínuo.

#### **Caso Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP)**

Analisando no âmbito da Administração Pública situações em que foram desenvolvidos planos de integridade internamente, nos deparamos com a situação do Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP). Por meio da



Portaria CGU nº 1089/2018<sup>1</sup>, foram estabelecidas orientações para que os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional adotem procedimentos para a estruturação, a execução e o monitoramento de seus programas de integridade e dá outras providências.

Assim, por meio da Portaria MJSP nº 86/2019<sup>2</sup> foi definido o sistema de governança do MJSP. Referido normativo vem com o objetivo de organizar e integrar a gestão estratégica, os mecanismos de controle interno, a integridade institucional, a formulação de políticas públicas e a transparência administrativa em consonância às diretrizes do Decreto nº 9.203/2017.

Dentre seus dispositivos mais relevantes, o MJSP destacou a estruturação formal da governança pública em seis pilares interligados: gestão estratégica, administrativa, de riscos e controles internos, de integridade, de políticas públicas e de transparência. Cada um desses eixos coordenados por instâncias específicas, subordinadas ao Comitê de Governança Estratégica (CGE), instância máxima de decisão sobre os temas.

No que tange à gestão de integridade, a Portaria criou, a Comissão Executiva do Programa de Integridade (CEPI), com competência para coordenar, implementar, acompanhar e revisar o Programa de Integridade do MJSP. Essa Comissão foi composta por membros de alto escalão, como o Chefe da Assessoria Especial de Controle Interno, Corregedor-Geral, Ouvidor-Geral, Subsecretários e Agentes de Integridade das unidades finalísticas.

Assim, a CEPI respondia pela elaboração e proposição de diretrizes, metodologias e mecanismos de controle relacionados à integridade, apoio às ações de capacitação, disseminação da cultura de integridade e promoção de

---

<sup>1</sup> Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/45187>

<sup>2</sup> Disponível em: <https://www.gov.br/mj/pt-br/aceso-a-informacao/governanca/Gestao-de-Riscos/biblioteca/portarias/portaria-86-sistema-de-governanca.pdf/view>



condutas éticas, coordenação da elaboração e do monitoramento do Plano de Integridade do Ministério, bem como apresentação de relatórios de maturidade e efetividade do programa ao CGE.

Sobre o Programa de Integridade, a Portaria previu um modelo com base em diretrizes internacionais e nacionais (como COSO e ISO 31000), sendo composto por instrumentos como canal de denúncias, procedimentos de responsabilização, capacitação continuada, controles internos e solução tecnológica. Seu ciclo de implementação contempla o diagnóstico institucional, mapeamento de riscos, definição de ações, aprovação pelo CGE e monitoramento contínuo. A responsabilidade técnica pelo plano de integridade recaiu diretamente sobre a CEPI.

### **Caso Controladoria-Geral da União**

Um outro exemplo de implementação de programa de integridade conduzida e desenvolvida internamente na Administração Pública é o caso da própria Controladoria-Geral da União (CGU). Desde a edição da Portaria nº 750, de 2016<sup>3</sup>, a qual dispunha sobre a adoção de medidas voltadas à integridade e à prevenção da corrupção, a CGU vem promovendo internamente o desenvolvimento e o aperfeiçoamento de seu programa.

Pela análise do plano de integridade atual da CGU<sup>4</sup>, referente ao triênio 2023–2025, notamos um processo contínuo de aperfeiçoamento técnico-metodológico que evoluiu em consonância com os referenciais normativos da própria CGU para os demais órgãos públicos. A implementação é conduzida pelo Núcleo de Gestão da Integridade (NGI), instituído pela Portaria Normativa CGU nº 61/2023, com apoio técnico-administrativo da Coordenação-Geral de Processos e Riscos da Secretaria-Executiva (CGPRI/SE), ambos compostos por

---

<sup>3</sup> Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/41306>

<sup>4</sup> Disponível em: [https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/93464/1/Plano\\_Integridade\\_CGU\\_2023\\_2025.pdf](https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/93464/1/Plano_Integridade_CGU_2023_2025.pdf)



servidores internos CGU, com atribuições voltadas à governança, à gestão de riscos e à integridade institucional.

Diferentemente de órgãos que dependem de expertise externa, a CGU conta com corpo técnico próprio altamente qualificado, o qual atua na identificação de riscos de integridade, na construção de metodologias de tratamento, na formulação de políticas institucionais e no acompanhamento sistemático das ações. A elaboração do Plano de Integridade atual envolveu um ciclo completo de governança, compreendendo diagnóstico institucional, mapeamento de riscos baseado na Matriz de Riscos de Integridade, definição de objetivos estratégicos, cronograma de ações e instrumentos de monitoramento.

O modelo adotado pela é multissetorial e transversal: todas as áreas finalísticas e administrativas da CGU participaram ativamente do planejamento e execução do programa, especialmente as unidades de Gestão de Pessoas, Comunicação, Ética, Tecnologia da Informação, Segurança da Informação e Ouvidoria Interna. A CGU promoveu, de forma autônoma, ações de capacitação interna, oficinas de sensibilização, trilhas de aprendizagem, desenvolvimento de campanhas de comunicação e criação de materiais institucionais voltados à disseminação da cultura de integridade.

Notamos ainda que a CGU estruturou sua política de integridade não apenas como um conjunto de ações voltadas à prevenção e punição de desvios éticos ou fraudes, mas como um instrumento de governança estratégica, articulado aos processos de planejamento institucional, gestão de riscos, integridade corporativa e conformidade normativa. Nesse sentido, as metas do plano foram desenhadas com prazos definidos, responsáveis formalmente designados e métricas de aferição de resultados, o que demonstra um elevado nível de accountability e rastreabilidade da gestão.



O processo de acompanhamento das ações é igualmente institucionalizado. O NGI atua como núcleo permanente de coordenação, de modo que o monitoramento das medidas previstas no plano é realizado com base em relatórios periódicos e auditorias internas, inclusive com previsão de revisão anual das ações. O plano também prevê a atualização contínua dos riscos de integridade identificados, permitindo a incorporação de novas ameaças e vulnerabilidades detectadas ao longo do ciclo de gestão.

Por fim, é importante destacar que a CGU, enquanto formuladora das principais normas e diretrizes nacionais sobre integridade pública (como as Portarias Normativas nº 57/2019 e nº 61/2023), não apenas aplica internamente os princípios que recomenda aos demais órgãos, como também os aprimora por meio de sua própria experiência administrativa interna, utilizando da expertise de seus colaboradores internos nos temas para esse trabalho.

## **II. Contratação de Empresa Especializada**

A segunda opção avaliada consiste na contratação de empresa especializada em programas de integridade, com notória experiência e qualificação técnica comprovada. Essa consultoria teria como atribuições o diagnóstico da cultura organizacional, o mapeamento de riscos de integridade, a elaboração e institucionalização de políticas de ética e conduta, a criação de canais de denúncia seguros e auditáveis, a capacitação dos agentes públicos e o acompanhamento dos indicadores de efetividade.

Embora alguns órgãos possuam capacidade técnica e estrutura administrativa suficientes para desenvolver internamente seus programas — como se verifica nos casos da Controladoria-Geral da União e do Ministério da Justiça e Segurança Pública —, essa não é, necessariamente, a única forma legítima de implementação. A legislação e as boas práticas de governança admitem a possibilidade de que os entes públicos, ao identificarem a



necessidade de consolidar estruturas de integridade e conformidade, possam valer-se da contratação de entidades especializadas para a implementação.

Esse modelo de contratação específica para a implementação de programas de integridade é muito comum na Administração Pública direta e indireta. Neste contexto, a contratação de empresas especializadas para apoio à estruturação e execução de programas de integridade emerge como uma alternativa viável e juridicamente adequada àqueles órgãos e entidades que não possuem uma estrutura interna técnica e especializada suficiente para a implementação.

### **Caso Supremo Tribunal Federal**

Por meio do Ato que Autoriza a Contratação Direta nº 78/2024, Id PNCP nº 00531640000128-1-000162/2024<sup>5</sup>, o Supremo Tribunal Federal (STF) firmou contrato para a prestação de serviços técnicos especializados de consultoria para aperfeiçoamento do Programa de Integridade do STF.

Nos documentos que resultaram na contratação, notamos que a Assessoria de Apoio à Governança e Conformidade (AGC) do STF justifica que embora já exista um Programa de Integridade institucionalizado pela Resolução STF nº 757/2021, o mesmo ainda não estava plenamente disseminado e implementado em todas as unidades da Corte. Nesse cenário, a AGC destaca a importância da ampliação das funções de integridade para todos os setores do Tribunal, promovendo a efetiva divisão de responsabilidades e aumentando o grau de maturidade institucional em integridade

Notamos ainda que a AGC registra não haver internamente força de trabalho especializada e exclusiva que possa conduzir a contento todas as etapas necessárias para o desenvolvimento completo do programa. Para tanto,

---

<sup>5</sup> Disponível em: <https://pncp.gov.br/app/editais/00531640000128/2024/162>



demonstra que as equipes atualmente envolvidas na governança do STF (AGC, Ouvidoria, Comissão de Ética, SGP, entre outras) não atuam exclusivamente com integridade, dificultando eficiência e o prazo de execução caso a solução fosse desenvolvida internamente. Assim, optou-se, com base em análise comparativa de cenários, pela contratação de consultoria especializada como solução mais viável, eficaz e eficiente para a demanda.

A execução demonstra uma solução ampla, dividida em 10 etapas, cada uma com entregáveis específicos, com destaque para:

- a) Seminário de sensibilização para engajamento da alta administração e demais servidores;
- b) Diagnóstico técnico (Assessment), Gap Analysis e plano de ação com base em avaliação do organograma, normas existentes e práticas já adotadas;
- c) Definição de papéis e responsabilidades no sistema de integridade, incluindo a criação e normatização da figura do Compliance Officer;
- d) Gestão de riscos de integridade, com mapeamento e planos de mitigação;
- e) Avaliação e proposição de políticas internas, como política anticorrupção, de brindes, conflitos de interesse, entre outras;
- f) Organização da gestão de denúncias, com estruturação de canal, regimento interno do Comitê de Ética e modelos operacionais;
- g) Due Diligence de Terceiros e proposição de um ecossistema de integridade;
- h) Treinamento e comunicação, incluindo plano de formação e curso online interno;



- i) Seminário de encerramento e prestação de contas sobre a implantação.

A justificativa técnica para a contratação externa se deu pela ausência de quadro interno capacitado exclusivamente para isso, acompanhada da complexidade da tarefa e na necessidade de metodologia própria, experiência prática e referência a padrões internacionais. O ETP é explícito ao mencionar que a consultoria especializada trará “melhor aproveitamento dos recursos humanos”, bem como “alavancagem sobre o tema” com foco na prevenção, detecção e mitigação de riscos institucionais

### **Caso Ministério Público do Estado do Pará**

Por meio do Contrato nº 38/2024, Id PNCP nº 05054960000158-2-000016/2024<sup>6</sup>, o Ministério Público do Estado do Pará (MPPA) firmou contrato para a implementação do Programa de Integridade e adequação à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). O Ministério, apesar de já ter programa de integridade implementado, demonstrou nos documentos relacionados à contratação a preocupação de evidenciar que a integridade institucional está no cerne da modernização e da efetividade das instituições públicas.

Na formulação das justificativas de contratação, o MPPA apresentou conceituações da OCDE e da Controladoria-Geral da União para qualificar a integridade como um componente essencial da boa governança, traduzida como o alinhamento entre os valores institucionais e o interesse público. A justificativa também se ancora no contexto do Ministério Público brasileiro, indicando que o Conselho Nacional do Ministério Público já instituiu diretrizes para programas de integridade por meio da Portaria CNMP-PRESI nº 120/2019, e que diversos Ministérios Públicos estaduais já implementaram iniciativas similares.

---

<sup>6</sup> Disponível em: <https://pncp.gov.br/app/contratos/05054960000158/2024/16>



Para tanto, foi realizado um diagnóstico institucional pelo qual foi revelada a baixa aderência do MPPA às práticas de integridade, segundo os dados do Programa Nacional de Prevenção à Corrupção, o qual serviu como motivador concreto à contratação externa. Além das questões relacionadas à implementação/revisão do programa já existentes, o MPPA previu, ainda, a realização de um Seminário de Sensibilização voltado a membros e servidores para promover o engajamento e fornecer fundamentos sobre integridade pública.

Na contratação o MPPA propõe uma estrutura metodológica da execução do contrato está dividida em diversas fases, as quais contemplam:

- a) Mapeamento e Coleta de Dados, com análise de documentos internos como códigos de conduta, regimentos e registros disciplinares;
- b) Análise de Maturidade, por meio de questionários aplicados aos servidores e membros;
- c) Elaboração da Matriz de Riscos de Integridade, com entrevistas e identificação de processos críticos, seguindo as normas ISO 31000 e 37301;
- d) Desenvolvimento e Revisão de Políticas e Procedimentos, a partir das lacunas identificadas;
- e) Apoio na implantação de canal de denúncias;
- f) Criação e monitoramento de indicadores de desempenho (KPIs);
- g) Treinamentos e comunicação interna, com conteúdos programáticos específicos, notas técnicas e relatórios de execução.

Todas as fases são acompanhadas de entregáveis detalhados, como planos de trabalho, notas técnicas, mapas de risco e fluxos institucionais. Destaca-se a preocupação com a construção conjunta do programa, com base na realidade organizacional e em conformidade com os instrumentos normativos e estratégicos do próprio MPPA.



### **Caso Tribunal de Justiça do Estado da Bahia**

Por meio do ato que autoriza a contratação direta nº 80/2023, Id PNCP nº 05054960000158-2-000016/2024<sup>7</sup>, o Tribunal de Justiça do Estado da Bahia (TJBA) firmou contrato para prestação do serviço de implantação do Programa de Integridade/Compliance, mediante o desenvolvimento de mecanismos para a estruturação do sistema de integridade nos processos internos e rotinas operacionais do Tribunal.

A justificativa da contratação se desenvolveu a partir do reconhecimento de que, no atual contexto de globalização e crescente complexidade das demandas sociais, seria imprescindível que o Poder Judiciário atuasse de maneira proativa na construção de um sistema de integridade institucional. O objeto da contratação foi ampliado, abrangendo não apenas o desenvolvimento técnico do Programa de Integridade, mas também a elaboração de políticas internas, a implementação de rotinas e procedimentos de conformidade, o mapeamento da governança institucional, a elaboração de matriz de riscos e o treinamento de todos os servidores e colaboradores.

Na justificativa, o TJBA destacou a Resolução CNJ nº 410/2021, a qual estabelece diretrizes obrigatórias para os tribunais na estruturação de seus sistemas de integridade, bem como as previsões das Leis 12.846/2013 e 14.133/2021, para reforçar o dever de os órgãos públicos adotarem mecanismos robustos de governança, integridade e responsabilização.

Nas fundamentações, o TJBA destaca que a contratação é compreendida não como um fim em si mesmo, mas como meio técnico-operacional para garantir a efetividade de diretrizes normativas e administrativas

---

<sup>7</sup> Disponível em: <https://pncp.gov.br/app/editais/13100722000160/2023/26>



que exigem estruturação especializada, análise de riscos e desenvolvimento de controles internos.

Para a seleção o Tribunal estabeleceu os requisitos de contratação de empresa que possuísse vasta experiência e domínio das normas técnicas internacionalmente reconhecidas — como a ABNT ISO 31000 (gestão de riscos), ISO 19600 (diretrizes de compliance) e ISO 37301 (requisitos de sistemas de gestão de compliance). Observamos, ainda, que o Tribunal concede um enfoque pedagógico e de transformação cultural atribuído à contratação, de modo que estabeleceu à empresa contratada a responsabilidade de desenvolver conteúdos, modelos e realizar capacitações e treinamentos destinados a todos os servidores e colaboradores do Tribunal.

Por fim, notamos que o TJBA justifica a seleção de empresa especializada como uma forma de estruturar o projeto técnico e de atuar como parceira estratégica na construção de soluções voltadas à realidade do TJBA, com ênfase em diagnóstico institucional, mitigação de riscos, estruturação de procedimentos e monitoramento contínuo da aderência à integridade.

### **Caso Procuradoria Geral de Justiça do Estado do Amazonas**

Por meio do ato que autoriza a contratação direta nº 30/2024, Id PNCP nº 05054960000158-2-000016/2024<sup>8</sup>, a Procuradoria Geral de Justiça do Estado do Amazonas (MPAM) firmou contrato para a implantação de programa de integridade e conformidade (compliance) na Procuradoria-Geral de Justiça do Estado do Amazonas.

No âmbito do MPAM, a necessidade da contratação foi justificada pelo reconhecimento de que a estruturação de um Programa de Integridade decorre da missão institucional de defesa da ordem jurídica e promoção da justiça social,

---

<sup>8</sup> Disponível em: <https://pncp.gov.br/app/editais/04153748000185/2024/43>



conforme estabelecido no Plano Estratégico 2017–2027. A Procuradoria ressaltou, ainda, que a implementação de mecanismos de integridade visa a prevenir atos ilícitos, promover a ética e a moralidade administrativa, aumentar a transparência e assegurar a conformidade com leis e princípios republicanos.

Como justificativa para a escolha de contratação externa em detrimento de ações próprias internas, o MPAM destacou que a natureza da atividade a ser contratada exige domínio técnico especializado, com conhecimentos interdisciplinares em governança pública, gestão de riscos, gestão de integridade e conformidade legal. Dada essa complexidade, a consultoria externa foi mencionada como imprescindível para agregar experiência consolidada, metodologia estruturada e capacitação técnica que dificilmente estariam disponíveis internamente na instituição.

No que tange à descrição da solução, o Termo de Referência divide a execução em oito fases detalhadas e interdependentes, cada uma com entregáveis específicos, sendo elas:

- a) Mapeamento e análise do ambiente institucional, incluindo coleta de documentos e diagnósticos comportamentais.
- b) Aplicação de metodologia de análise de maturidade institucional, com foco em riscos de integridade percebidos por membros e servidores.
- c) Elaboração de uma Matriz de Riscos de Integridade, segundo as normas ISO 31000 e 37301.
- d) Desenvolvimento e revisão normativa, com foco em políticas essenciais como código de ética, due diligence, brindes e hospitalidades, diversidade e outros.
- e) Estruturação do canal de denúncias, com protocolos para recebimento, apuração e resposta às manifestações recebidas.



- f) Formalização de contratos de gestão e termos de adesão, voltados a reforçar o compromisso institucional com a integridade.
- g) Implementação de indicadores de desempenho (KPIs) para acompanhamento da evolução do programa.
- h) Plano de comunicação e capacitação, com treinamentos presenciais e online, eventos e estratégias de engajamento.

### **Caso Conselho Regional de Medicina do Paraná**

Por meio do ato que autoriza a contratação direta nº 1/2025, Id PNCP nº 75060129000194-1-000001/2025<sup>9</sup>, o Conselho Regional de Medicina do Paraná (CRM-PR) firmou contrato para a implantação de programa de Governança Corporativa para imposição de códigos de conduta, compliance assessoramento e mapeamento interno para formalização de protocolos de integridade em atendimento ao PIN – Programa de Integridade.

O CRM-PR justifica a contratação pela intenção de implantar um sistema de governança corporativa com foco em compliance e integridade, estabelecendo códigos de conduta, protocolos internos e mecanismos de prevenção e controle de riscos. Além disso, justifica a necessidade para a promoção de um ambiente institucional mais eficiente, ético e transparente.

Com relação à justificativa pela escolha de uma contratação externa para desenvolver o programa, o Conselho destaca que dada a especificidade das rotinas institucionais e o impacto das medidas a serem implantadas, seria ineficiente e inadequado promover alterações estruturais sem um diagnóstico técnico prévio. Assim, restou entendido que a seria essencial a contratação de entidade especializada para o mapeamento das vulnerabilidades institucionais, bem como para o desenho de soluções personalizadas que promovam o

---

<sup>9</sup> Disponível em: <https://pncp.gov.br/app/editais/75060129000194/2025/1>



alinhamento às boas práticas de governança, integridade e transparência. Paralelamente, há ainda previsão de que a contratada atue de forma colaborativa com os servidores e conselheiros, devendo ter acesso a dados operacionais, organizacionais e históricos do CRM-PR.

A execução contratual está dividida em quatro fases, a serem cumpridas ao longo de 15 meses. Na primeira fase, será elaborado o Plano de Trabalho, com definição da metodologia, ferramentas e instrumentos de aplicação. A segunda fase prevê o mapeamento detalhado de fluxos e processos internos, com vistas à avaliação e eventual reestruturação, visando à gestão de riscos e à melhoria de controles internos. A terceira fase envolve a definição de ações estratégicas, como atualização de códigos de conduta, assessoramento à alta gestão, proposição de políticas de governança e a criação de mecanismos de prevenção a atos antiéticos. Por fim, na fase de implantação do Programa de Integridade, serão consolidadas as ações desenvolvidas, com a apresentação de um relatório final contendo diagnóstico institucional, sugestões de melhoria, mecanismos de controle e diretrizes de conformidade.

### **Caso Conselho Nacional de Técnicos em Radiologia**

Por meio do ato que autoriza a contratação direta nº 1/2024, Id PNCP nº 03635323000140-1-000004/2024<sup>10</sup>, o Caso Conselho Nacional de Técnicos em Radiologia (CONTER) firmou contrato para a para implementação de programa de integridade e compliance.

Analisando o documento que estabeleceu os requisitos da contratação, notamos que ela foi fundamentada tanto em exigências normativas e orientações dos órgãos de controle — como o TCU e a CGU — quanto na constatação de que o CONTER não dispõe internamente da expertise técnica

---

<sup>10</sup> Disponível em: <https://pncp.gov.br/app/editais/03635323000140/2024/4>



necessária para conduzir as ações previstas com a profundidade e o rigor que o tema exige.

A contratação foi apresentada como indispensável à promoção de um processo de aprimoramento da governança institucional, mediante a realização de diagnósticos especializados e a proposição de soluções aderentes às normas de integridade vigentes.

No tocante ao escopo dos serviços, a contratação prevê duas frentes: i) estudo e análise situacional jurídica e institucional do CONTER, abrangendo áreas como conformidade normativa, estrutura de controles internos, gestão de pessoas, contratações e patrimônio; e ii) revisão jurídica de documentos e políticas organizacionais sensíveis à integridade, como código de ética, procedimentos disciplinares, prevenção de conflitos de interesses, hospitalidades e relacionamento com terceiros.

### **III. Análise sobre o levantamento de mercado**

Analisando as duas formas possíveis para estruturação dos programas de integridade – desenvolvimento próprio utilizando pessoal interno especializado ou contratando entidades especializadas – notamos que ambas as formas são possíveis e legais. Paralelamente, notamos ainda que a utilização da contratação de entidades especializadas não ocorre somente em entidades menores e com pouca infraestrutura, dado que procuradorias como a do Pará, Amazonas e até mesmo o Supremo Tribunal Federal também fizeram contratações externas para ações relacionadas aos seus programas de integridade.

No caso do MJSP e da CGU, notamos que houve uma opção por adotar o modelo de desenvolvimento interno. Tal modelo, marcado por forte institucionalização, depende diretamente também da presença de pessoal



interno disponível e altamente capacitado para ficar responsável pela implementação e controle dos programas de integridade.

O MJSP, por exemplo, instituiu seu Sistema de Governança por meio da Portaria nº 86/2019, criando instâncias permanentes e comitês técnicos com funções específicas no campo da integridade, controle interno, gestão de riscos e transparência. A Comissão Executiva do Programa de Integridade, prevista no Anexo V da Portaria, assume papel central na condução das ações, sendo integrada por autoridades com competências transversais, como corregedorias, ouvidorias e chefias de controle interno.

A CGU, por sua vez, desenvolveu internamente seu plano com base em diretrizes nacionais e internacionais, como a ISO 37001 e as recomendações da OCDE, estruturando ciclos contínuos de avaliação de riscos, diagnóstico institucional e planos de ação.

Fato é que esse desenvolvimento interno foi possível pelo fato que ambas as entidades – MJSP e CGU – possuem alto grau de maturidade, estrutura organizacional ampla e estruturada, bem como pessoal técnico capacitado. Tais fatores, combinados com metodologia própria e autonomia organizacional possibilitaram que eles pudessem implementar e manter a continuidade do programa sem dependência externa. Como fruto desse modelo, a principal vantagem é a sustentabilidade institucional e a internalização da cultura de integridade desde sua concepção.

Por outro lado, para que ele ocorra, é necessária uma capacidade significativa já instalada, com corpo técnico especializado, estrutura e tempo hábil para a formação e amadurecimento das ações. Ocorre, no entanto, que tais requisitos muitas vezes não estão presentes na realidade comum dos outros órgãos e entidades de menor porte.



Em contraposição, a opção pela contratação de entidade especializada vem como estratégia adotada por instituições que reconhecem a relevância estratégica do programa de integridade, mas que identificam suas limitações técnicas e operacionais para desenvolvê-los internamente.

Conforme analisado, essa situação foi verificada nos casos do MPAM, do TJBA, do STF, do CRM-PR e do CONTER. Ao consultar os documentos que fundamentaram as referidas contratações, notamos que a decisão pela contratação de apoio externo se deu em função da carência de equipes especializadas, da urgência na estruturação das medidas e da complexidade do tema, o qual exige conhecimento multidisciplinar em direito administrativo, compliance, gestão de riscos e comunicação institucional.

Nestes casos, a contratação de empresas externas visou a realização de diagnósticos independentes, mapeamento das vulnerabilidades, desenvolvimento de políticas internas específicas, estruturação de canais de denúncia e construção de matrizes de risco, utilizando-se metodologias internacionalmente reconhecidas (tais como ISO 31000, 37301 e 37001).

Um dos pontos positivos desse modelo de implementação é a alavancagem mais rápida da implementação de medidas, dado que se contrata já uma entidade com a expertise necessária, a qual ficará com a total responsabilidade exclusiva de desenvolver o programa. Paralelamente, notamos pelas contratações que há também nesse modelo o benefício de imparcialidade nas análises iniciais.

Como qualquer caso, tal modelo também impõe alguns desafios. O primeiro deles é a dependência de um terceiro para a condução das fases iniciais, fato que pode dificultar a sustentabilidade do programa se não houver uma estratégia clara de internalização e transferência de conhecimento. Além



disso, como envolve uma contratação externa, o modelo exige um aporte financeiro maior.

Chamamos atenção para o caso do STF pois, mesmo com alta capacidade institucional, o Tribunal optou pela contratação de consultoria externa para garantir a especialização do programa, a agilidade na execução e a elaboração de ferramentas tecnicamente referenciadas, com planejamento de ações de médio e longo prazo para internalização do programa.

Já no âmbito do CRM-PR e do CONTER, notamos a realidade de Conselhos de Fiscalização Profissional com menor escala organizacional e que, mesmo diante de recursos limitados, reconheceram a necessidade de apoio técnico externo como etapa preparatória para futuras ações de governança e integridade.

Diante disso, notamos que cada modelo carrega virtudes e fragilidades que devem ser analisadas à luz das capacidades institucionais disponíveis, dos prazos legais e estratégicos, do engajamento da alta administração e da complexidade da organização. A adoção de modelo interno favorece a autonomia e a perenidade das ações, mas depende de recursos humanos, metodológicos e temporais que nem sempre estão presentes. Por outro lado, a contratação externa potencializa a entrega técnica qualificada e a velocidade de execução, mas exige contrapartidas institucionais que assegurem o aproveitamento estratégico das soluções e a sua consolidação no cotidiano administrativo.

#### **4. DESCRIÇÃO DA SOLUÇÃO COMO UM TODO**

A solução consiste em uma proposta para o Sistema COFFITO/CREFITOS para a estruturação e implementação de um Programa de Integridade institucional. Lembra-se que, conforme previsão direta do artigo 5º, incisos II, III, e IV, compete ao Conselho Federal:



II - exercer função normativa, baixar atos necessários à interpretação e execução do disposto nesta Lei e à fiscalização do exercício profissional, adotando providências indispensáveis à realização dos objetivos institucionais;

III - supervisionar a fiscalização do exercício profissional em todo o território nacional;

IV - organizar, instalar, orientar e inspecionar os Conselhos Regionais e examinar suas prestações de contas, neles intervindo desde que indispensável ao restabelecimento da normalidade administrativa ou financeira ou a garantia da efetividade do princípio da hierarquia institucional;

A medida visa não apenas atender a obrigações legais específicas, mas também suprir lacunas estruturais identificadas no sistema de governança e integridade das autarquias do Sistema. Conforme estudo realizado, a quantidade de Conselhos Regionais com programas de integridade implementados e/ou que estejam revisados é ínfima. Paralelamente, sequer o COFFITO dispõe de um programa de integridade.

A solução deve estar alinhada com diversas fontes normativas e institucionais, das quais destacamos:

- a) Instrução Normativa Conjunta MP/CGU nº 01/2016;
- b) Decreto nº 9.203/2017;
- c) Portaria CGU nº 1.089/2018;
- d) Portaria CGU nº 57/2019;
- e) Decreto nº 12.122/2024;
- f) da Lei nº 14.457/2022;
- g) Lei nº 14.540/2023;



- h) Termo de Ajustamento de Conduta firmado entre o COFFITO e o Ministério Público do Trabalho (TAC nº 101/2024);
- i) ISO 37001;
- j) ISO 31000;
- k) ISO 37301;
- l) ISO 19600;

A solução deve compreender três grandes pilares: (i) estrutura normativa, (ii) estrutura tecnológica e (iii) ações formativas (de treinamento) e de comunicação. A estrutura normativa será desenvolvida a partir de uma metodologia em fases, iniciando-se por um diagnóstico institucional, com análise documental, levantamento de práticas existentes e mapeamento de vulnerabilidades.

A partir desse diagnóstico, será construída uma matriz de integridade personalizada, que identifique riscos, defina objetivos e estructure políticas aderentes ao contexto do COFFITO e dos Conselhos Regionais. Posteriormente, será promovida a consolidação normativa por meio da redação e/ou atualização dos códigos e políticas internas, conforme matriz de governança previamente validada. A fase final será de institucionalização dos documentos produzidos, com adoção formal pelo Conselho e orientações específicas para os Conselhos Regionais.

Todo o processo de implementação do programa deverá ser acompanhado por ações constantes de capacitação para assegurar a internalização do modelo nos Conselhos Regionais e no COFFITO. Tais ações de formação terão dupla finalidade: consolidar a cultura organizacional orientada à integridade e possibilitar a transferência efetiva de conhecimento técnico, de modo a permitir que os Conselhos desenvolvam gradualmente autonomia na manutenção e atualização das práticas institucionais de integridade.



A solução deverá dispor de um plano de treinamento continuado, com etapas presenciais e remotas, adaptadas às diferentes realidades locais dos CREFITOs, assegurando uniformidade metodológica e cobertura nacional.

Na vertente tecnológica, deverá disponibilizado um canal de denúncias independente, operado sob regime SaaS (Software as a Service), com acesso por meio de web e dispositivos móveis. O canal deverá atender aos princípios da LGPD (Lei nº 13.709/2018), da Política de Segurança da Informação da Autarquia e deverá possibilitar o registro de denúncias anônimas ou identificadas, com controle de status e acompanhamento pelo denunciante, garantido por protocolos criptografados e segregação de dados.

A solução deverá ter meios de comprovação de adoção de medidas técnicas, administrativas e organizacionais apropriadas para assegurar a integridade, a confidencialidade e a rastreabilidade das informações, incluindo controle de acessos, logs, trilhas de auditoria e relatórios de conformidade. Além disso, será exigida uma política de proteção de dados, com estrutura de governança compatível com os requisitos inerentes à contratação.

Em termos de capacitação e formação, a contratada será responsável pela elaboração de materiais didáticos, desenvolvimento de trilhas formativas presenciais e virtuais, realização de oficinas e treinamentos semestrais com carga mínima de duas horas por evento, conforme exigência do TAC firmado entre o COFFITO e o MPT, contemplando toda a força de trabalho das Autarquias. Também será promovida a difusão da cultura de integridade por meio de ações internas de comunicação, peças visuais, guias operacionais e disponibilização de ambiente digital de referência.

As fases de implementação do programa compreenderão: i) diagnóstico e mapeamento de riscos; ii) estruturação da matriz de integridade; iii) produção normativa; iv) desenho e implantação do canal de denúncias; v)



capacitação e engajamento institucional; e vi) monitoramento e avaliação. Cada fase deverá ser documentada em relatórios entregues ao COFFITO, com cronograma, marcos de controle e entregáveis definidos contratualmente

## **5. ESTIMATIVA DAS QUANTIDADES A SEREM CONTRATADAS**

Embora a solução esteja ancorada em seis eixos centrais – (i) diagnóstico e mapeamento de riscos; (ii) estruturação da matriz de integridade; (iii) produção normativa; (iv) desenho e implantação do canal de denúncias; (v) capacitação e engajamento institucional; e (vi) monitoramento e avaliação –, todas essas frentes estão intrinsecamente integradas na finalidade de implementação de um Programa de Integridade.

Assim, do ponto de vista da estimativa das quantidades, não se trata de múltiplas unidades ou itens distintos a serem contratados separadamente, mas de um único serviço, com escopo nacional e estrutura modular, cuja entrega ocorrerá em etapas integradas, com repercussão normativa, institucional, tecnológica e pedagógica em todas as unidades federativas atendidas pelo Sistema.

A unicidade da contratação se dá pela necessidade de padronização metodológica, uniformização normativa e interoperabilidade das ferramentas tecnológicas, de forma a garantir que o Programa de Integridade seja concebido como um sistema dotado de diretrizes comuns, linguagem compartilhada e mecanismos técnicos compartilhados entre o COFFITO e os diversos Conselhos Regionais. Ademais, a adoção de uma arquitetura sistêmica integrada para o canal de denúncias e para a gestão da integridade permitirá que o COFFITO exerça, com maior efetividade, seu papel legal de supervisão e orientação dos Conselhos Regionais, nos termos do art. 5º, incisos III e IV, da Lei nº 6.316/1975.

## **6. ESTIMATIVA DO CUSTO TOTAL DA CONTRATAÇÃO**



O custo total estimado da contratação, compreendendo as ações a serem realizadas em todo sistema COFFITO/CREFITOS pelo período de 24 (vinte e quatro) meses será de R\$ 2.000.0000,00. Ressalta-se que este montante inclui, de forma integral, o custo estimado para a prestação de uma série de serviços que devem ser prestados conjuntamente, dentro de uma padronização metodológica de atividades, cujo pagamento será exigível apenas após a conclusão de cada etapa.

## **7. JUSTIFICATIVA PELO NÃO PARCELAMENTO DA SOLUÇÃO**

Nos termos do §3º do art. 40 da Lei nº 14.133/2021, o parcelamento do objeto licitatório não será adotado quando:

- I – a economia de escala, a redução de custos de gestão de contratos ou a maior vantagem na contratação recomendar a compra do item do mesmo fornecedor;
- II – o objeto a ser contratado configurar sistema único e integrado e houver a possibilidade de risco ao conjunto do objeto pretendido;
- III – o processo de padronização ou de escolha de marca levar a fornecedor exclusivo.

No presente caso, a contratação proposta se refere à implantação de um Programa de Integridade unificado para o Sistema COFFITO/CREFITOS, o qual compreende, de maneira indissociável, os seguintes componentes: diagnóstico e mapeamento de riscos; estruturação da matriz de integridade; produção normativa; desenho e implantação do canal de denúncias; capacitação institucional; e monitoramento e avaliação do sistema.

Essas ações não representam unidades autônomas de fornecimento que possam ser contratadas isoladamente. Trata-se de um conjunto sistêmico,



funcionalmente interdependente, o qual somente alcançará os resultados esperados se implementado por uma mesma metodologia, por um mesmo corpo técnico e sob um mesmo modelo de governança, especialmente considerando os objetivos de padronização, interoperabilidade e uniformização normativa no sistema COFFITO/CREFITOS.

A adoção do parcelamento da solução acarretaria risco à efetividade do programa, à compatibilidade entre suas fases e à própria integridade da política pública pretendida, podendo gerar sobreposição de metodologias, desalinhamento entre políticas institucionais e vulnerabilidade técnica na interface entre seus componentes. Além disso, a divisão dos serviços em itens distintos comprometeria a economia de escala, aumentando substancialmente os custos de transação e de fiscalização contratual, na medida em que exigiria múltiplos contratos, planos de trabalho distintos e mais recursos administrativos para gestão, acompanhamento e avaliação de desempenho de contratos.

Relembra-se que a solução contratada deve operar como um sistema único, com arquitetura integrada, que permita a centralização de dados e relatórios, a replicabilidade dos instrumentos normativos, o acesso unificado ao canal de denúncias e a execução articulada das capacitações, com consistência metodológica e continuidade formativa em todo o território nacional. A lógica que sustenta a proposta é, portanto, a de uma solução unitária e verticalizada.

Dessa forma, ainda que o objeto da contratação envolva atividades múltiplas, a sua natureza sistêmica e indissociável justifica a não aplicação do parcelamento da solução, nos moldes do que estabelece a Lei nº 14.133/2021.

## **8. CONTRATAÇÕES CORRELATAS E/OU INTERDEPENDENTES**

Não se verificam contratações correlatas e/ou interdependentes à presente demanda.



## **9. DEMONSTRATIVO DE PREVISÃO NO PLANO DE CONTRATAÇÕES ANUAL**

O orçamento programa e o Plano de Contratação Anual (PCA) relacionados ao exercício financeiro de 2025 do COFFITO foram aprovados em reunião plenária realizada no dia 17 de dezembro de 2024, conforme RESOLUÇÃO-COFFITO Nº 602, DE 17 DE DEZEMBRO DE 2024.

Desta forma, uma vez que foi ainda em 2024 que o COFFITO firmou o Termo de Ajustamento de Conduta com o Ministério Público do Trabalho, já houve a devida previsão da possibilidade e do orçamento necessário para a demanda na rubrica 6.2.2.1.1.01.04.04.023 - Serviços Terceirizados – PJ. Assim, fica comprovado o alinhamento com os instrumentos de planejamento do COFFITO.

O orçamento para o ano de 2025 relacionado à referida contratação foi de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais), de modo que o orçamento para o segundo ano de implementação da solução deverá ser devidamente aprovado no Plano de Contratações Anual do ano de 2026.

## **10. DEMONSTRATIVO DOS RESULTADOS PRETENDIDOS**

A presente contratação tem como propósito a implementação de um Programa de Integridade no âmbito do COFFITO e dos seus respectivos Conselhos Regionais. O objetivo é institucionalizar padrões elevados de conduta ética, prevenir práticas de assédio, corrupção e discriminação, bem como promover cultura organizacional pautada na responsabilidade, na transparência e na conformidade.

O primeiro resultado esperado consiste no atendimento às determinações legais que impõem a adoção de mecanismos formais e estruturados de integridade no setor público. Assim, o Programa de Integridade será o instrumento que permitirá ao COFFITO não apenas cumprir obrigações



normativas, mas incorporar um padrão de governança institucional, baseado na prevenção de riscos e na promoção da ética pública.

Busca-se também o cumprimento das obrigações assumidas no Termo de Ajustamento de Conduta (TAC nº 101/2024) firmado entre o COFFITO e o Ministério Público do Trabalho. O TAC estabelece de forma objetiva a obrigação de estruturação de um programa permanente de prevenção ao assédio moral no ambiente laboral, com foco em ações formativas obrigatórias, análise de causas e fatores organizacionais e implementação de medidas preventivas estruturadas. A efetiva implementação desse programa será resultado direto da solução a ser contratada. Ainda que o TAC tenha sido firmado pelo COFFITO, espera-se que as mesmas ações sejam implementadas perante os Regionais para que situações similares não venham ocorrer no sistema COFFITO/CREFITOS como um todo.

Outro resultado esperado é a padronização normativa e operacional dos Conselhos Regionais de Fisioterapia e Terapia Ocupacional, mediante a verticalização das políticas de integridade e conduta. A estruturação de um programa integrado permitirá ao COFFITO exercer de forma plena sua competência legal prevista nos incisos III e IV do artigo 5º da Lei nº 6.316/1975, que atribuem ao Conselho Federal a responsabilidade por supervisionar, organizar e inspecionar os Conselhos Regionais. Com isso, almeja-se criar uma governança uniforme, com documentos orientadores, canal de denúncias interoperável e critérios técnicos homogêneos, fortalecendo o controle interno e a conformidade em todo o sistema.

Também será buscado por meio da solução o fortalecimento da cultura institucional de integridade, ética e respeito às normas, mediante a realização sistemática de ações formativas, treinamentos presenciais e virtuais, campanhas de sensibilização e distribuição de materiais didáticos. Essas ações buscarão informar e internalizar os valores e condutas esperadas, estimulando



o protagonismo dos servidores e colaboradores no zelo pela integridade institucional, fatores que também se alinham com as normas ISO 37001 (sistema de gestão antissuborno), ISO 31000 (gestão de riscos), ISO 37301 (compliance) e ISO 19600 (sistemas de gestão de compliance), cuja adoção balizará a estruturação do programa.

É pretendido também que a contratação da solução possibilite a modernização dos mecanismos de prevenção e apuração de irregularidades no âmbito do Sistema COFFITO/CREFITOS. Com a implantação do canal de denúncias, pretende-se obter uma ferramenta de controle para garantir manifestação concreta de respeito ao profissional e ao cidadão em geral, fomentando o engajamento, a transparência e a responsabilização, os quais deverão balizar o sistema de integridade COFFITO/CREFITOS.

Além dos resultados pretendidos já elencados, é esperado que a execução da solução alcance também resultados operacionais e institucionais diretamente relacionados à capacitação, à sustentabilidade e ao acompanhamento contínuo do programa. Nesse sentido, um dos eixos centrais de impacto esperado diz respeito à capacitação dos usuários e agentes institucionais. A iniciativa deverá desenvolver e executar um plano de treinamento voltado às temáticas de integridade, conduta ética, enfrentamento ao assédio, uso do canal de denúncias e boas práticas institucionais. Esses treinamentos deverão ser sistemáticos e contínuos, permitindo a participação de todos os envolvidos e serão acompanhados da disponibilização de materiais didáticos estruturados, que permitam a consulta posterior aos conteúdos tratados. Além disso, espera-se a realização de simulações práticas e exercícios dirigidos, de modo a permitir a familiarização dos usuários com situações reais e a aplicação direta dos mecanismos previstos no programa, especialmente no que tange à operação do canal de denúncias e à adoção de condutas preventivas.



No mesmo espectro, um dos efeitos esperados da implementação consiste na gestão de riscos e contingências associadas ao próprio programa. De forma preventiva, a estrutura do projeto deverá mapear riscos potenciais, tais como resistências institucionais, falhas de comunicação, incompatibilidades técnicas ou lacunas de engajamento, propondo desde já estratégias de mitigação e planos de contingência operacionais, que garantam a continuidade da política de integridade mesmo diante de eventuais intercorrências. A realização de auditorias internas periódicas, com vistas à verificação da conformidade dos processos e da efetividade das ações adotadas, comporá parte do escopo de acompanhamento do programa, reforçando o compromisso institucional com a melhoria contínua e a responsabilização.

Por fim, no campo da comunicação institucional e da sustentabilidade pós-implantação, espera-se a adoção de mecanismos permanentes de interlocução com os diversos públicos envolvidos, seja por meio de canais formais de comunicação, seja por meio de ações de feedback institucional. Essa dinâmica dialógica será essencial para ajustar continuamente as práticas às necessidades e realidades do Sistema COFFITO/CREFITOS. Além disso, deverá ser desenvolvido um plano específico de suporte e manutenção para o período pós-implantação, contemplando atividades de revisão periódica, apoio técnico, atualização normativa e reforço formativo, garantindo não apenas a implantação formal do programa, mas a sua consolidação como política de integridade efetiva, duradoura e alinhada aos valores fundamentais da Administração Pública.

## **11. PROVIDÊNCIAS A SEREM ADOTADAS PREVIAMENTE À CELEBRAÇÃO DO CONTRATO**

Antes da celebração do contrato, serão adotadas as seguintes providências:



1. Elaboração do Termo de Referência para estabelecer todos os requisitos da contratação;
2. Seleção de fornecedor, o qual deverá atender aos requisitos estipulados no Termo de Referência;
3. Verificação da Regularidade Jurídica, Fiscal, Social e Trabalhista do fornecedor escolhido;
4. Criação de Comissão/Grupo que será responsável pelo acompanhamento e fiscalização do contrato, incluindo a definição de um gestor de contrato.

## **12. DESCRIÇÃO DOS POSSÍVEIS IMPACTOS AMBIENTAIS**

A demanda a ser solucionada está relacionada à necessidade de estruturação e implementação de um Programa de Integridade no âmbito do Sistema COFFITO/CREFITOS. Trata-se, portanto, de uma atividade de natureza eminentemente intelectual, baseada na produção de documentos estratégicos, na realização de diagnósticos institucionais e na proposição de políticas normativas, ações formativas e soluções tecnológicas voltadas à integridade institucional.

Dada a característica da demanda, os impactos ambientais diretos relacionados à execução do objeto são mínimos, não se justificando a adoção de medidas específicas de mitigação ambiental. As atividades envolvidas – como elaboração de matriz de integridade, redação de normas, desenvolvimento de conteúdo formativo, implementação de canal digital de denúncias e treinamentos – não implicam no consumo significativo de recursos naturais, nem na geração de resíduos, emissão de poluentes ou degradação ambiental.

Outro fator que contribui para a minimização de eventuais impactos é o uso intensivo de ferramentas digitais, tanto para a produção dos materiais quanto para a comunicação entre as partes. Relatórios, manuais, códigos de conduta, políticas e demais entregáveis são, via de regra, elaborados e



compartilhados em formato eletrônico, promovendo economia de papel e de insumos físicos. A adoção de plataformas em nuvem para a implantação do canal de denúncias também elimina a necessidade de estruturas físicas dedicadas, contribuindo para uma gestão ambientalmente mais eficiente.

Ainda assim, espera-se que a empresa contratada atue de forma alinhada às boas práticas de sustentabilidade ambiental, adotando medidas como a priorização de reuniões virtuais, a utilização racional de recursos eventualmente necessários, e a observância dos princípios de redução de desperdícios. Tais condutas, embora não exigidas formalmente neste caso, são desejáveis e coerentes com os princípios da responsabilidade socioambiental que devem nortear a atuação das entidades públicas e privadas.

Dessa forma, conclui-se que a presente contratação, por sua natureza e forma de execução, não enseja impactos ambientais relevantes que demandem contrapartidas ou planos de mitigação. Ainda assim, o compromisso com práticas sustentáveis deverá ser considerado um diferencial positivo durante a execução contratual.

### **13. POSICIONAMENTO CONCLUSIVO**

Após análise aprofundada sobre os modelos disponíveis para a implementação de programas de integridade na Administração Pública – seja por meio de desenvolvimento interno, seja por intermédio da contratação de consultorias especializadas –, constatamos que ambas as alternativas são viáveis do ponto de vista jurídico e técnico. Cada uma possui condicionantes específicas de aplicabilidade, cujos efeitos variam conforme a realidade institucional de cada órgão.

No caso do Sistema COFFITO/CREFITOS, as características institucionais demonstram de forma clara que a opção mais adequada e



proporcional à realidade do sistema é a contratação de empresa especializada, com experiência comprovada na implantação de programas dessa natureza.

Como conclusão decorrente do levantamento realizado, a alternativa do desenvolvimento interno prescinde da existência de uma estrutura administrativa consolidada, com corpo técnico multidisciplinar e altamente capacitado, dotado de conhecimento específico em áreas como integridade institucional, gestão de riscos, compliance, governança, direito administrativo, psicologia organizacional e comunicação institucional. Além disso, dada a complexidade e relevância da implementação desse tipo de programa, é necessário que essa estrutura tenha dedicação exclusiva ao projeto e suporte operacional contínuo para condução das diversas etapas do programa, desde o diagnóstico e mapeamento de riscos até a implementação, comunicação, capacitação e monitoramento do plano.

O desenvolvimento interno e próprio foi observado em órgãos como o Ministério da Justiça e Segurança Pública e Controladoria-Geral da União. Notadamente, são órgãos que possuem estrutura administrativa sólida, desenvolvida, bem como servidores de carreira com alto grau de especialização técnica.

A CGU, em especial, além de dispor de um corpo técnico próprio altamente qualificado, atua como órgão formulador das diretrizes nacionais de integridade. Tal fato a coloca em posição institucional diferenciada, inclusive como benchmark na matéria.

Ao confrontar essa realidade com o panorama atual do COFFITO, verificamos que não há, no âmbito do Conselho Federal, nem nas estruturas dos Conselhos Regionais, uma equipe técnica interna com expertise consolidada em integridade institucional capaz de conduzir, de forma autônoma e eficiente, todas as etapas de um programa dessa magnitude. Lembra-se que a demanda aqui



estudada envolverá um projeto para todo o sistema COFFITO/CREFITOS e, por esse motivo, foram analisadas as estruturas internas dos Conselhos Regionais também.

Como apontado no levantamento realizado pelo próprio COFFITO junto aos Regionais, apenas quatro Conselhos responderam positivamente à existência de programas de integridade. Tal número representa uma minoria diante da totalidade do sistema. Ainda assim, os programas existentes não passam por revisões periódicas, além do fato que não foi possível constatar que os programas existentes estejam em total aderência às exigências das normas aplicáveis.

Importante lembrar que o próprio COFFITO jamais estruturou programa similar, o que demonstra a ausência de metodologias internas consolidadas, marcos normativos próprios ou experiência acumulada nesse campo. Some-se a isso o fato de que as atividades fim da Autarquia estão centradas em fiscalização profissional e normatização técnica das categorias de fisioterapeutas e terapeutas ocupacionais, não possuindo como missão institucional originária a governança interna de integridade em moldes amplos e multidimensionais.

Conforme verificado nos estudos de levantamento de mercado, órgãos e entidades como o STF, TJBA, MPAM, MPPA, CONTER e CRM-PR, contaram com apoio externo por meio de contratações de entidades especializadas voltadas para a implementação e revisão de programas de integridade. Necessário lembrar o fato que determinados órgãos apesar de já possuírem um programa implementado, observaram que a melhor solução para a melhoria e disseminação das práticas necessárias à integridade se dariam com a contratação de entidades especializadas nessas atividades.



Esse modelo – contratação de entidade especializada – foi observado em órgãos e entidades que reconhecem a importância dos programas de integridade, mas não dispõem de estrutura própria para implementar e desenvolver todas as ações necessárias adequadamente. Em tais situações, com o apoio externo dotado de conhecimento técnico especializado, a Administração Pública buscou assegurar o cumprimento das exigências legais e normativas, mitigar riscos institucionais, promover o engajamento da alta administração e garantir a padronização metodológica com base em boas práticas internacionais, como as previstas nas normas ISO 31000, 37301, 19600 e 37001.

Ressalte-se que no caso do COFFITO, além da inexistência de histórico na área de integridade, há a imposição de cumprimento de obrigações pactuadas no Termo de Ajustamento de Conduta firmado com o Ministério Público do Trabalho (TAC nº 101/2024), o qual prevê ações concretas, com prazos definidos e ações periódicas de capacitação. Em razão desse Termo, é imposta uma demanda imediata e tecnicamente qualificada, que não pode ser postergada pela necessidade de estruturação interna que sequer começou a ser amadurecida.

Outro ponto que reforça a viabilidade da contratação externa é o fato de que o programa deverá atender a todo o Sistema COFFITO/CREFITOS. Tal modelo implicará na necessidade de padronização de procedimentos, interoperabilidade de ferramentas, uniformização normativa e oferta de soluções que possam ser escaladas para os Conselhos Regionais. A coordenação de um projeto dessa magnitude exige, expertise técnica, planejamento metodológico forte com fases bem definidas, entregáveis específicos, cronograma compatível com os compromissos já assumidos pela Autarquia e capacidade de mobilização institucional. Notadamente com a estrutura atual de pessoal do COFFITO e/ou



dos Conselhos Regionais não seria possível desenvolver a contento toda essa infraestrutura de integridade.

Por todas essas razões, conclui-se que, diante da ausência de corpo técnico especializado interno, da inexistência de histórico de programas similares no âmbito do COFFITO, da urgência das obrigações pactuadas no TAC com o MPT, da necessidade de institucionalização de normas em conformidade com a legislação vigente, da exigência de padronização em nível nacional e da complexidade técnica envolvida, a opção pela contratação de consultoria especializada se apresenta como a solução mais adequada, eficiente e proporcional à realidade do Sistema COFFITO/CREFITOS.

Após a conclusão dos estudos sobre a viabilidade da contratação, esta equipe de planejamento passou a analisar possíveis entidades com capacidade técnica voltada ao objeto da contratação. Nessa análise inicial, esta equipe veio acompanhando as ações do INSTITUTO CONTEXTO SOCIAL - ICONS, inscrito no CNPJ sob o nº 18.560.628/0001-07.

Nos termos do §1º do artigo 74 da Lei nº 14.133/2021, a notória especialização que justifica a contratação direta para serviços técnicos especializados de natureza predominantemente intelectual decorre do conjunto de competências técnicas amplamente reconhecidas, experiências comprovadas e da qualidade de serviços prestados em projetos de alta complexidade executados junto à Administração Pública, com impacto direto sobre políticas públicas de integridade, ética institucional e fortalecimento da governança.

Na análise de possíveis fornecedores aptos à prestação dos serviços, notamos que o Instituto em questão possui um histórico de execução de projetos estruturantes na Administração Pública. Tal fato foi o primeiro ponto que chamou atenção desta equipe de planejamento para análise da entidade.

Conforme levantamento constante no próprio sítio eletrônico do Instituto<sup>11</sup>, tal entidade vem sendo responsável pela execução de atividades por meio de termos de fomento que abarcam iniciativas junto à União e ao Distrito Federal. Abaixo, vejamos o histórico dessas ações realizadas:

Projeto	Termo de Fomento nº	Órgão Responsável / Secretaria	Data de Assinatura	Vigência	Valor Total (R\$)	Conveniente
2º Circuito Brasiliense Mulher – Corrida e Caminhada	01/2025	GDF / Secretaria de Estado da Mulher	27/03/2025	27/03/2025 5 a 27/05/2025 5	1.124.942,18	Instituto Contexto Social – ICONS
1º Circuito Brasiliense da Mulher – Corrida e Caminhada	1/2024	GDF / Secretaria de Estado da Mulher	05/03/2024	06/03/2024 4 a 03/04/2024 4	546.485,25	Instituto Contexto Social – ICONS
Esporte em Ação – Nova Iguaçu/RJ	957350/2024	Ministério do Esporte / Secretaria Nacional de Esporte Amador	31/12/2024	31/12/2024 4 a 30/04/2025 6	2.332.010,00	Instituto Contexto Social – ICONS
Esporte em Ação – Distrito Federal	956833/2024	Ministério do Esporte / Secretaria Nacional de	31/12/2024	31/12/2024 4 a 30/04/2025 6	2.012.000,00	Instituto Contexto Social – ICONS

<sup>11</sup> Disponível em: <https://institutocontextosocial.com.br/>



		Esporte Amador				
<b>2º Congresso Internacional de Capacitação de Gestores do Esporte</b>	960451/2024	Ministério do Esporte / Secretaria Nacional de Esporte Amador	31/12/2024	31/12/2024 4 a 31/12/2024 5	1.600.000,0 0	Instituto Contexto Social – ICONS

Por meio dos Termos de Fomento nº 1/2024 e nº 01/2025 celebrados entre o Instituto Contexto Social e a Secretaria de Estado da Mulher do Distrito Federal, a entidade atuou em projetos de natureza institucional, com foco em políticas públicas voltadas ao fortalecimento da cidadania, participação social e engajamento coletivo. No primeiro termo de fomento (nº 1/2024), o ICONS foi responsável pela realização do projeto “1º Circuito Brasiliense da Mulher – Corrida e Caminhada”. Tal projeto contou com a promoção da saúde da mulher, os projetos envolveram atividades de mobilização, articulação, produção de materiais, e conscientização do público em geral.

Com isso, já foi possível denotar a capacidade do ICONS de organizar, executar e prestar contas de projetos de grande porte e complexidade operacional, com aplicação direta de recursos públicos e articulação com múltiplos atores institucionais. Embora os objetos desses termos não se refiram diretamente à elaboração de programas de integridade, os projetos desenvolvidos pelo ICONS envolvem valores essenciais à integridade pública, tais como: a promoção da cidadania, o combate à desigualdade de gênero, o fortalecimento da transparência nas políticas públicas, e a articulação entre poder público e sociedade civil.

Paralelamente, notamos que a execução de ações foi voltada para um público expressivo, com alta visibilidade e impacto social, o que demonstra



capacidade técnica, maturidade institucional e domínio operacional necessários para conduzir iniciativas que envolvem múltiplos entes (como os Conselhos Regionais de Fiscalização Profissional).

Posteriormente, esta equipe de planejamento buscou estudar ainda mais sobre o Instituto Contexto Social – ICONS, a fim de avaliar ações específicas voltadas ao objeto desta demanda. Na oportunidade, constatou a realização de 4 projetos específicos, sendo eles:

Contratante	CNPJ	OBJETO EXECUTADO
<b>INSTITUTO DE COOPERAÇÃO CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA DO BRASIL – ICIT BRASIL</b>	31.132.295/0001-83	Elaboração e implantação do Programa de Integridade, composto por: Código de Ética e Conduta; Política de Brindes, Presentes e Hospitalidades; Política de Conflito de Interesses; Política de Relacionamento com Agentes Públicos; Política de Registros e Controles Contábeis; Política de Relacionamento com Terceiros; Política de Recebimento e Tratamento de Denúncias; Política de Medidas Disciplinares; e treinamentos/capacitações em temas de ética, integridade e combate ao assédio
<b>FUNDAÇÃO TRABALHISTA NACIONAL</b>	13.459.869/0001-40	Programa Observatório Podemos contra a Violência Política, de âmbito nacional, para o fortalecimento da ética, da integridade, da governança e do controle ao assédio moral, sexual, compreendendo as atividades de: planejamento, desenvolvimento de plataforma de conteúdo, divulgação de revistas digitais e impressas e realização de encontros setoriais.
<b>PACTO DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL</b>	47.973.084/0001-03	Criação de Código de Ética e Conduta e documentos de suporte, bem como o monitoramento das iniciativas do Programa, com indicadores específicos, e a assessoria para a



construção de projetos atrelados ao atingimento dos  
Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da  
Agenda 2030 da ONU

No primeiro projeto, realizado junto ao Instituto de Cooperação Científica e Tecnológica do Brasil – ICIT Brasil, o ICONS atuou na elaboração e implementação completa de um Programa de Integridade, incluindo a produção de um conjunto normativo estruturante: Código de Ética e Conduta, Políticas de Brindes, Conflito de Interesses, Relacionamento com Agentes Públicos, Controles Contábeis, Terceiros, Tratamento de Denúncias e Medidas Disciplinares. Além disso, o projeto contemplou treinamentos formativos voltados à ética, integridade e enfrentamento ao assédio, o que demonstra domínio técnico sobre os eixos fundamentais da presente contratação

Em outra frente, o ICONS assumiu a execução do projeto nacional “Observatório Podemos contra a Violência Política”, conduzido em parceria com a Fundação Trabalhista Nacional. A iniciativa teve como foco o desenvolvimento de ações formativas e informacionais voltadas à ética pública, à integridade e à coibição de assédios institucionais no contexto da participação política. O projeto envolveu planejamento estratégico, desenvolvimento de plataforma digital, produção de materiais editoriais e realização de encontros setoriais — atividades que guardam paralelismo metodológico com os instrumentos previstos na implementação de programas de integridade no setor público, especialmente no tocante à comunicação institucional, engajamento de públicos e disseminação de valores éticos.

Por fim, observamos o projeto conduzido para a entidade Pacto Desenvolvimento Econômico e Social, voltado à criação e implementação de Código de Ética e Conduta, com estrutura de monitoramento por indicadores e assessoria para o alinhamento das ações institucionais aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU. No projeto o



ICONS teve a missão de alinhar boas práticas de governança à normatização interna, com acompanhamento por métricas e à integração de políticas institucionais a diretrizes internacionais. Tal aspecto essencial quando se trata de programas de integridade, dada a necessidade de observância das normas como a ISO 37001, ISO 31000 e ISO 37301.

Tais experiências revelam que, além da capacidade técnico-operacional em executar grandes projetos com público significativo, o Instituto Contexto Social demonstra expertise em elaborar, implementar, monitorar e capacitar instituições públicas e privadas em matéria de integridade, ética organizacional e prevenção ao assédio. A natureza das ações desenvolvidas, o escopo dos projetos e a amplitude dos temas tratados conferem ao ICONS a condição de entidade notoriamente especializada, com atuação reiterada, relevante e referenciada em contextos institucionais diversos.

Diante desse conjunto fático e documental, a escolha do Instituto Contexto Social – ICONS para a execução do Programa de Integridade do Sistema COFFITO/CREFITOS é tida como medida legalmente viável. Entende-se, portanto, que a contratação direta, com base no art. 74, inciso III, alínea “c”, da Lei nº 14.133/2021, está devidamente justificada.

Brasília, 23 de junho de 2025.

SERGIO  
GOMES DE  
ANDRADE:000  
38939100  
**SERGIO GOMES DE ANDRADE**

Integrante do Planejamento da  
Contratação

Assinado de forma  
digital por SERGIO  
GOMES DE  
ANDRADE:00038939100  
Dados: 2025.06.24  
14:40:56 -03'00'



Documento assinado digitalmente  
**CAMILO AMIN JREIGE NETO**  
Data: 24/06/2025 17:18:45-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

**CAMILO AMIN JREIGE NETO**

Integrante do Planejamento da  
Contratação