



MPM00
MINISTÉRIO PÚBLICO MILITAR

PI | Plano de Integridade

MINISTÉRIO PÚBLICO MILITAR

Biênio 2024 - 2025



1920

Procurador-Geral de Justiça Militar

Antônio Pereira Duarte

Diretor-Geral

Alexander Jorge Pires

Elaboração e Revisão

Coordenadoria de Governança Institucional

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| 1.Introdução | 4 |
| 2.Programa de Integridade e Plano de Integridade | 5 |
| 3.Conteúdo do Plano de Integridade | 6 |
| 4.Conheça o MPM | 7 |
| 5.Governança da Gestão da Integridade | 9 |
| 5.1.Comitê de Governança Institucional (CGI) | 9 |
| 5.2.Comitê Supervisor de Integridade (CSI) | 10 |
| 5.3.Unidade de Gestão da Integridade (UGI) | 10 |
| 5.4.Gestores de Riscos à Integridade | 10 |
| 6.Programa de Integridade e Planejamento Estratégico | 11 |
| 7.Funções de Integridade | 12 |
| 7.1.Avaliação das funções de integridade no MPM | 12 |
| 7.1.1.Comissão de ética e código de ética e conduta | 13 |
| 7.1.2.Tratamento de conflitos de interesse e nepotismo | 14 |
| 7.1.3.Funcionamento de canais de denúncia | 15 |
| 7.1.4.Existência de área responsável pelos procedimentos de responsa- bilização | 15 |
| 7.1.5.Funcionamento dos controles | 16 |
| 8.Fatores de riscos à integridade, Riscos de integridade, Medidas de tratamento | 18 |
| 8.1.Fatores de risco à integridade | 18 |
| 8.2.Riscos à integridade | 19 |
| 8.3.Medidas de tratamento dos riscos à integridade | 21 |
| 9.Divulgação do Programa de Integridade | 25 |
| 10.Capacitação sobre Integridade Pública | 26 |

1 INTRODUÇÃO

Integridade Pública é evitar que o interesse público seja prejudicado pela busca de interesses privados indevidos. É preservar o bem da sociedade, evitando quaisquer desvios éticos e de conduta no exercício da função pública.

“Integridade pública refere-se ao alinhamento consistente e à adesão de valores, princípios e normas éticas comuns para sustentar e priorizar o interesse público sobre os interesses privados no setor público.”

Recomendação de Integridade Pública – OCDE

Gestão da Integridade é um conjunto de estruturas, medidas, controles e procedimentos voltado para o gerenciamento e prevenção de desvios éticos e de conduta que possam prejudicar o interesse público, apto a induzir a criação e manutenção de uma cultura de integridade institucional.

O **Programa de Integridade** organiza de forma estrutural a Gestão da Integridade e busca adotar medidas de controle interno para prevenir a ocorrência de desvios éticos e de conduta que possam prejudicar o interesse público. Um dos componentes do Programa de Integridade é o Plano de Integridade

O **Plano de Integridade** é um documento que organiza as medidas de integridade a serem adotadas em determinado período de tempo dentro de uma organização, como forma de implementar o Programa de Integridade. As medidas de integridade terão como prioridade a implantação e fortalecimento de medidas de controle interno que busquem prevenir a ocorrência de desvios éticos e de conduta que possam prejudicar o interesse público. Os Planos de Integridade do MPM terão vigência de dois anos.

2 Programa de Integridade e Plano de Integridade

Cabe fazer uma distinção entre Programa de Integridade e Plano de Integridade:¹

➔ **Programa de Integridade:** conjunto estruturado de medidas institucionais voltadas para a prevenção, detecção, punição e remediação de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos e de conduta.

O Programa de Integridade é composto pela seguinte estrutura:

1. Definição da unidade de gestão da integridade;
2. Identificação e análise da qualidade das funções de integridade;
3. Levantamento dos riscos para integridade;
4. Levantamento das áreas e processos vulneráveis;
5. Levantamento dos fatores de risco de integridade;
6. Identificação e avaliação das medidas de combate aos riscos de integridade;
7. Finalização da identificação dos riscos de integridade e respectivos tratamentos;
8. Elaboração do plano de integridade.

➔ **Plano de Integridade:** documento que organiza as medidas de integridade a serem adotadas em determinado período de tempo dentro de uma organização, devendo ser revisado periodicamente. O Plano de Integridade compõe o Programa de Integridade. No MPM o Plano de Integridade terá duração de dois anos.

¹ Controladoria Geral da União, Manuais para implementação de um Programa de Integridade Pública

3 Conteúdo do Plano de Integridade

O conteúdo dos Planos de Integridade do MPM busca atender ao determinado no capítulo IV da PORTARIA PGR/MPU Nº 247, de 13 de novembro de 2023, que Institui o Programa de Integridade do Ministério Público da União e da Escola Superior do Ministério Público da União.

PORTARIA PGR/MPU Nº 247, DE 13 DE NOVEMBRO DE 2023

Institui o Programa de Integridade do Ministério Público da União e da Escola Superior do Ministério Público da União.

CAPÍTULO IV

DO PLANO DE INTEGRIDADE

Art. 9º Os planos de integridade, a serem elaborados pelos ramos do MPU e pela ESMPU, terão vigência de 2 (dois) anos, **devendo o seu conteúdo abordar**, dentre outros, os seguintes tópicos:

- I - caracterização geral da estrutura administrativa e de governança da integridade, com a elaboração do diagnóstico de riscos de integridade existentes, assim como as medidas de gestão e de minimização desses riscos;
- II - alinhamento das metas e dos objetivos do Programa de Integridade do MPU com o Planejamento Estratégico do respectivo ramo do MPU e da ESMPU;
- III - fortalecimento dos canais de recebimento de notícias de fato, representações ou denúncias de situações que possam configurar condutas impróprias, violação a princípios éticos, bem como irregularidades que representem riscos à integridade ou ao atingimento dos objetivos do Programa de Integridade do MPU;
- IV - estratégia de comunicação do Programa de Integridade, tanto interna como externa, contendo o detalhamento do cronograma das atividades de capacitação e treinamento, assim como a identificação das instâncias preexistentes que possuam funções inerentes ao Programa de Integridade, prevenindo-se redundância de funções;
- V - definição de um espaço no Website (externo) e na Intranet (interno) para a devida transparência e memória dos documentos produzidos sobre o Programa de Integridade do MPU, prevendo-se um canal de comunicação para o envio de críticas, sugestões e demais contribuições ao aprimoramento da cultura de integridade e compliance, com a devida divulgação dos endereços eletrônicos.

Parágrafo único. No trimestre que anteceder ao prazo de encerramento do Plano de Integridade em andamento de cada ramo do MPU e da ESMPU, deverão ser iniciados os estudos necessários à elaboração de seu subsequente, para que não haja descontinuidade das ações de integridade.

4 | Conheça o MPM

○ Ministério Público Militar atua na apuração de crimes militares, no controle externo da atividade policial judiciária militar e na instauração de inquérito civil, objetivando a proteção do patrimônio público, dos direitos individuais indisponíveis e dos direitos constitucionais.

Missão:

“Promover a justiça, a democracia e a cidadania, por meio da prevenção e repressão de condutas ilícitas nas Forças Armadas Brasileiras em âmbito nacional e internacional.”

Visão:

“Ser reconhecido como instituição de excelência na gestão e na promoção da justiça.”

O MPM possui atuação na apuração dos crimes militares, no controle externo da atividade policial judiciária militar e na instauração do inquérito civil objetivando:

- ➔ a proteção, a prevenção e a reparação de dano ao patrimônio público, ao meio ambiente e aos bens e direitos de valor histórico e cultural;
- ➔ a proteção dos interesses individuais indisponíveis, difusos e coletivos;
- ➔ a proteção dos direitos constitucionais no âmbito da administração militar.

Ao Ministério Público Militar compete, consoante o **artigo 116** da **LC 75/93**, o exercício das seguintes atribuições perante os Órgãos da Justiça Militar:

1. promover, privativamente, a ação penal pública;
2. promover a declaração de indignidade ou de incompatibilidade para o oficialato;
3. manifestar-se em qualquer fase do processo, acolhendo solicitação do juiz ou por si a iniciativa, quando entender existente interesse público que justifique a intervenção.

Incumbe-lhe, ainda:

1. requisitar diligências investigatórias e a instauração de inquérito policial-militar, podendo acompanhá-los e apresentar provas;
2. exercer o controle externo da atividade da polícia judiciária militar.

São **órgãos** do Ministério Público Militar:

1. Procurador-Geral de Justiça Militar;
2. Colégio de Procuradores de Justiça Militar;
3. Conselho Superior do Ministério Público Militar;
4. Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público Militar;
5. Corregedoria do Ministério Público Militar;
6. Subprocuradores-Gerais de Justiça Militar;
7. Procuradores de Justiça Militar;
8. Promotores de Justiça Militar.

O **Procurador-Geral de Justiça Militar**, chefe do Ministério Público Militar, é nomeado pelo Procurador-Geral da República, dentre integrantes da Instituição, com mais de trinta e cinco anos de idade e de cinco anos na carreira, escolhidos em lista tríplice mediante voto plurinominal, facultativo e secreto, pelo Colégio de Procuradores, para um mandato de dois anos, permitida uma recondução, observado o mesmo processo.

A carreira do Ministério Público é constituída pelos cargos de Subprocurador-Geral de Justiça Militar, Procurador de Justiça Militar e Promotor de Justiça Militar, sendo este o cargo inicial da carreira.

5 Governança da Gestão da Integridade

Dentro de um Programa de Integridade deve haver a definição de quais serão os responsáveis pela governança da Gestão da Integridade, ou seja, deve haver a definição das responsabilidades pela Gestão da Integridade. A referida estrutura foi definida no MPM por meio da *Portaria nº 187 /PGJM, de 07 de agosto de 2023*, que instituiu a **Política de Gestão da Integridade do MPM**.

De acordo com o disposto na Política de Gestão da Integridade do MPM, a estrutura de governança da Gestão da Integridade possui a seguinte composição:

PORTARIA Nº 187 /PGJM, DE 07 DE AGOSTO DE 2023

Institui a Política de Gestão da Integridade do Ministério Público Militar

ESTRUTURA DE GOVERNANÇA DA GESTÃO DA INTEGRIDADE NO MPM

Art. 5º São instâncias de Governança da Gestão da Integridade, no âmbito do MPM:

- I - O Comitê de Governança Institucional (CGI);
- II - O Comitê Supervisor de Integridade (CSI);
- III - A Unidade de Gestão da Integridade (UGI);
- IV - Os Gestores de Riscos à Integridade.

5.1. Comitê de Governança Institucional (CGI)

Compete ao CGI, no contexto da Gestão da Integridade, as seguintes atribuições:

- I - avaliar as diretrizes, a política e a metodologia de Gestão da Integridade e suas revisões;
- II - avaliar a qualidade das Funções de Integridade;
- III - avaliar a qualidade das ações de Gestão da Integridade;
- IV - garantir o apoio institucional para promover a Gestão da Integridade, em especial,

estrutura adequada, recursos humanos e tecnológicos, além do desenvolvimento contínuo dos membros, servidores e demais colaboradores.

5.2. Comitê Supervisor de Integridade (CSI)

Compete ao CSI:

- I** - auxiliar o Comitê de Governança Institucional (CGI) na avaliação das diretrizes relativas à Gestão de Integridade;
- II** - avaliar e submeter à avaliação do CGI a revisão da política e da metodologia relativa à Gestão de Integridade;
- III** - auxiliar o CGI na análise da qualidade do processo de Gestão da Integridade;

5.3. Unidade de Gestão da Integridade (UGI)

Unidade de Gestão de Integridade (UGI) é unidade de coordenação e supervisão da Gestão da Integridade no MPM, competindo-lhe:

- I** - propor revisões à política e à metodologia de Gestão da Integridade;
- II** - coordenar a implementação do Programa de Integridade do MPM;
- III** - avaliar a qualidade e monitorar a melhoria e implementação das Funções de Integridade;
- IV** - elaborar e monitorar a implementação dos Planos de Integridade bienais;

5.4. Gestores de Riscos à Integridade

O gestor de risco à integridade tem como responsabilidade:

- I** - mapear os riscos à integridade inerentes às atividades sob sua responsabilidade;
- II** - assegurar que os riscos à integridade sejam gerenciados de acordo com a política e metodologia de Gestão da Integridade do MPM;
- III** - monitorar os riscos à integridade, com o objetivo da sua manutenção em níveis adequados;
- IV** - gerar e reportar informações adequadas sobre a gestão de riscos à integridade às instâncias de governança.

6 Programa de Integridade e Planejamento Estratégico

O presente tópico busca mostrar o alinhamento das metas e dos objetivos do Programa de Integridade do MPU com o Planejamento Estratégico do MPM.

O Programa de Integridade do MPU tem como objetivo fomentar a difusão dos valores da integridade, da ética pública, da transparência, da conformidade às leis e aos padrões éticos estabelecidos e da prevalência do interesse público.

Por sua vez, o objetivo estratégico 13 do Planejamento Estratégico do MPM é ***"Aperfeiçoar a Governança Institucional"***, sendo que tal objetivo busca implementar no MPM as 538 práticas de governança institucional exigidas pelo TCU nos levantamentos de governança feitos na Administração Pública Federal. Cabe ressaltar que, dentre as 538 práticas exigidas pelo TCU, inúmeras delas são relativas ao aperfeiçoamento das práticas de integridade e gestão de riscos. Logo, buscando atingir o objetivo 13 de seu Planejamento Estratégico, o MPM estará simultaneamente buscando atingir aos objetivos do Programa de Integridade do MPU.

7 Funções de Integridade

Na formação de um Programa de Integridade, deve haver comprovação da existência e do funcionamento de unidades e instrumentos relativos a cada função da integridade organizacional (promoção da ética, funcionamento de controles internos, procedimentos de responsabilização, canais de denúncias, dentre outros).

Inicialmente, deverá ser preenchida uma planilha (“*checklist*”) de levantamento da situação das unidades e instrumentos de integridade. *Caso a organização não tenha implementado, ou julgue necessário o fortalecimento de alguma das unidades ou instrumentos dispostos, deverá indicar as providências, o responsável e o respectivo prazo.*²

As funções de integridade a serem avaliadas são as seguintes:

1. Comissão de ética e código de ética e conduta;
2. Tratamento de conflitos de interesse e nepotismo;
3. Funcionamento de canais de denúncia;
4. Existência de área responsável pelos procedimentos de responsabilização;
5. Funcionamento dos controles internos.

7.1. Avaliação das funções de integridade no MPM

Como forma de averiguar a existência e o funcionamento de unidades e instrumentos relativos a cada função da integridade organizacional (promoção da ética, funcionamento de controles internos, procedimentos de responsabilização, canais de denúncias, dentre outros) será preenchida, bianualmente, uma planilha (“*checklist*”) de levantamento da situação das unidades e instrumentos de integridade.

A Coordenadoria de Governança Institucional (CGI)
é a responsável pelo monitoramento bianual da implementação
das funções de integridade.

² Controladoria Geral da União, Manuais para implementação de um Programa de Integridade Pública.

7.1.1. Comissão de ética e código de ética e conduta

Como forma de testar a existência e funcionamento da função de integridade **“comissão de ética e código de ética e conduta”**, foram selecionadas as práticas 1121 e 1122, extraídas do Levantamento Anual de Governança Pública do TCU do exercício de 2021. Bianualmente será avaliada a implementação no MPM das referidas práticas e respectivas subpráticas.

COMISSÃO DE ÉTICA E CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

1121. Os membros da alta administração e de conselho ou colegiado superior estão comprometidos com a integridade

- a) os membros da alta administração e de conselho ou colegiado superior estão sujeitos a código de ética e/ou de conduta;
- b) os membros da alta administração e de conselho ou colegiado superior firmam termo de compromisso com os valores fundamentais e padrões de conduta estabelecidos;
- c) as políticas organizacionais relacionadas à ética e integridade foram aprovadas por colegiado superior ou dirigente máximo da organização;
- d) há plano de treinamento de ética e integridade para os membros da alta administração e de conselho ou colegiado superior;
- e) há manifestações formais dos membros da alta administração e de conselho ou colegiado superior de apoio aos programas de ética e de integridade (p. ex. mensagens de apoio aos programas em e-mails aos colaboradores ou no site da organização, entrevistas, vídeos e eventos institucionais, notícias nos informativos internos, declarações no código de ética e na política de integridade).

1122. Há gestão de ética para a organização

- a) foi designado formalmente comitê (ou comissão) interno de ética e/ou de conduta vinculado a colegiado superior ou à autoridade máxima da organização;
- b) há código de ética e/ou de conduta aplicável aos colaboradores da organização;
- c) há revisão periódica do código de ética e/ou de conduta, de modo a complementá-lo com novas questões éticas que surgirem;
- d) o código de ética e de conduta e suas eventuais complementações tratam de questões éticas e comportamentais relacionadas às atividades específicas da organização (No caso de organizações da administração direta,
- e) há estratégia de divulgação (definição de responsáveis, periodicidade e formas de divulgação) dos valores éticos e padrões de conduta (p. ex. distribuição de cópias do código de ética, vídeos e
- f) há plano de treinamento de ética (p. ex. palestras, jogos, outros treinamentos online e presenciais);
- g) há canal(is) disponível(is) para o esclarecimento de dúvidas sobre o código de ética (p.ex. telefone, e-mail, atendimento presencial, reportes online);
- h) há mecanismos para monitoramento da gestão da ética (p. ex. pesquisas sobre ética, indicadores de desempenho - percentual de colaboradores treinados, utilização do canal de dúvidas e denúncias, número de viola-
- i) o comitê (ou comissão) interno de ética reuniu-se ao menos uma vez nos últimos 12 meses

7.1.2. Tratamento de conflitos de interesse e nepotismo

Como forma de testar a existência e o funcionamento da função de integridade **“tratamento de conflitos de interesse e nepotismo”**, foi selecionada a prática 1124, extraída do Levantamento Anual de Governança Pública do TCU do exercício de 2021. Bianualmente será avaliada a implementação no MPM das referidas práticas e respectivas subpráticas.

TRATAMENTO DE CONFLITOS DE INTERESSE E NEPOTISMO

1124. Medidas para identificação e tratamento de conflito de interesses estão estabelecidas

- a) há obrigatoriedade de que membros de conselho ou colegiado superior, membros da alta administração e demais agentes públicos com atribuições para tomar ou influenciar decisões na organização (ex: assessores) manifestem e registrem situações que possam conduzir a conflito de interesses antes ou na ocasião da posse, investidura em função ou celebração de contrato de trabalho;
- b) há obrigatoriedade de que membros de conselho ou colegiado superior, membros da alta administração e demais agentes públicos com atribuições para tomar ou influenciar decisões na organização (ex: assessores) manifestem e registrem situações que possam conduzir a conflito de interesses no decorrer do mandato ou gestão;
- c) há obrigatoriedade de que membros de conselho ou colegiado superior, membros da alta administração e demais agentes públicos com atribuições para tomar ou influenciar decisões na organização (ex: assessores) apresentem informações sobre alterações patrimoniais no decorrer do mandato ou da gestão;
- d) há normativo(s) que disciplina(m) o recebimento de benefícios que possam influenciar, ou parecer influenciar, as ações dos membros de conselho ou colegiado superior, membros da alta administração e demais agentes públicos com atribuições para tomar ou influenciar decisões na organização (ex: assessores) (p. ex. presentes, brindes, entretenimento, empréstimos, favores, hospitalidades);
- e) há normativo(s) aplicável(eis) aos membros de conselho ou colegiado superior, membros da alta administração e demais agentes públicos com atribuições para tomar ou influenciar decisões na organização (ex: assessores) que aborda(m) o uso de informações privilegiadas - obtidas em função do exercício do cargo ou função - em benefício de interesses privados;
- f) há normativo(s) aplicável(eis) aos membros de conselho ou colegiado superior, membros da alta administração e demais agentes públicos com atribuições para tomar ou influenciar decisões na organização (ex: assessores) que aborda(m) o exercício de atividades privadas ou profissionais que possam gerar conflito de interesses ou impressão de conduta indevida durante o exercício do mandato ou gestão (p. ex. participação em eventos e seminários, propostas de trabalho, consultorias, negócios privados);
- g) há normativo(s) aplicável(eis) aos membros de conselho ou colegiado superior, membros da alta administração e demais agentes públicos com atribuições para tomar ou influenciar decisões na organização (ex: assessores) que aborda(m) o exercício de atividades privadas ou profissionais que possam gerar conflito de interesses ou impressão de conduta indevida após o exercício do mandato ou gestão;
- h) há rotina estabelecida para identificar e tratar eventuais casos de conflitos de interesse (inclusive nepotismo) envolvendo membros de conselho ou colegiado superior, membros da alta administração e demais agentes públicos com atribuições para tomar ou influenciar decisões na organização (ex: assessores) (p. ex. rotinas de cruzamento de bases de dados de sócios de empresas contratadas e ocupantes de cargo ou função).

7.1.3. Funcionamento de canais de denúncia

Como forma de testar a existência e funcionamento da função de integridade **“funcionamento de canais de denúncia”**, foi selecionada a prática 3123, extraída do Levantamento Anual de Governança Pública do TCU do exercício de 2021. Bianualmente será avaliada a implementação no MPM das referidas práticas e respectivas subpráticas.

FUNCIONAMENTO DE CANAIS DE DENÚNCIAS

3123. O canal de denúncias está estabelecido

- a) há canal(is) para apresentação e acompanhamento de denúncias;
- b) diretrizes para recebimento, tratamento e acompanhamento de denúncias estão definidas;
- c) o(s) canal(is) de denúncias é(são) divulgado para os públicos interno e externo;
- d) a acessibilidade do(s) canal(is) de denúncias é avaliada;
- e) há garantia de sigilo e confidencialidade do denunciante nos termos da lei (p. ex. Lei 12.527/2011, Lei 13.460/2017 e Lei 12.846/2013);
- f) há diretriz para aplicação de sanções a quem produzir denúncia falsa ou evidência que sabe ser falsa e não retaliação a denunciantes de boa-fé;
- g) as denúncias contra a alta administração são destinadas a uma instância superior (p. ex. conselho ou colegiado superior);
- h) cada denúncia recebida é analisada em processo individual.

7.1.4. Existência de área responsável pelos procedimentos de responsabilização

Como forma de testar a existência e funcionamento da função de integridade **“existência de área responsável pelos procedimentos de responsabilização”**, foi selecionada a prática 3124, extraída do Levantamento Anual de Governança Pública do TCU do exercício de 2021. Bianualmente será avaliada a implementação no MPM das referidas práticas e respectivas subpráticas.

EXISTÊNCIA DE ÁREA RESPONSÁVEL PELOS PROCEDIMENTOS DE RESPONSABILIZAÇÃO

3124. Mecanismos para apurar indícios de irregularidades e promover a responsabilização em caso de comprovação estão estabelecidos

- a) estão estabelecidas as instâncias responsáveis por apurar (mediante denúncia ou de ofício) e tratar desvios éticos e infrações disciplinares cometidos por gestores ou colaboradores da organização;

- b) foram definidos procedimentos administrativos padronizados para orientar a apuração e tratamento de desvios éticos cometidos por gestores ou colaboradores da organização;
- c) foram definidos procedimentos administrativos padronizados para orientar a apuração e tratamento de infrações disciplinares cometidas por gestores ou colaboradores da organização (p. ex. detalhamento de ações para realização de sindicâncias, de processos administrativos disciplinares e de procedimentos disciplinares, de tomada de contas especial);
- d) foram definidos procedimentos administrativos padronizados para apuração e tratamento de atos lesivos cometidos por pessoas jurídicas contra a organização (p. ex. detalhamento de ações para realização de processo administrativo de responsabilização, de acordos de leniência, procedimentos baseados nas diretrizes da Lei 12.846/2013);
- e) a organização adota ações para assegurar que os membros de comissões de sindicância, inquérito ou investigação possuam a qualificação técnica necessária para essa atividade (p. ex. plano de capacitação, manutenção de quadro de colaboradores com a capacitação adequada);
- f) há procedimentos que orientem acerca de encaminhamentos de resultados das apurações aos órgãos competentes quando necessário;
- g) a organização adota meios de simplificação de apuração e punição de faltas de menor potencial ofensivo, estimulando termos de ajustes de conduta e outros mecanismos que reduzam o custo administrativo de processamento de falhas menores em relação a questões mais relevantes.

7.1.5. Funcionamento dos controles

Como forma de testar a existência e funcionamento da função de integridade **“funcionamento dos controles internos”**, foram selecionadas as práticas 1123, 2111, 2112, 2113 e 2114, extraídas do Levantamento Anual de Governança Pública do TCU do exercício de 2021. Bianualmente será avaliada a implementação no MPM das referidas práticas e respectivas subpráticas.

FUNCIONAMENTO DOS CONTROLES INTERNOS

1123. Programa de integridade da organização está estabelecido

- a) há instância formalmente responsável pelo acompanhamento e gestão do programa de integridade;
- b) riscos de integridade estão identificados e priorizados;
- c) foi feito o levantamento da situação das instâncias de integridade (p. ex. ouvidoria, canal de denúncias, corregedoria, comitê de ética, controle interno);
- d) foram estabelecidas medidas para a criação ou fortalecimento das estruturas necessárias à execução do programa de integridade;
- e) foram estabelecidas medidas para tratamento aos riscos de integridade;
- f) há estratégia de comunicação do programa de integridade aos públicos interno e externo: definição de responsáveis, periodicidade e formas de divulgação;
- g) há plano de capacitação para fomentar a integridade na organização;
- h) foram definidos os mecanismos para monitoramento do programa de integridade.

2111. A estrutura da gestão de riscos está definida

- a) há política institucional de gestão de riscos aprovada pelo conselho ou colegiado superior ou pela alta administração;
- b) foram definidas as instâncias responsáveis pelo sistema de gestão de riscos e respectivas competências (p. ex. alta administração, gestores operacionais, gestores de riscos, instância de supervisão da gestão de riscos, ins-);
- c) foram definidas as diretrizes da integração do processo de gestão de riscos aos processos organizacionais;
- d) foram definidos os critérios de análise e avaliação de riscos (orientações para determinação de níveis de risco, classificação e priorização dos riscos, e ainda para seleção das medidas de tratamento);
- e) foram definidos os fluxos de comunicação para compartilhar informações e decisões acerca de gestão de riscos;
- f) o processo de gestão de riscos está formalizado;
- g) limites para exposição ao risco estão definidos.

2112. Atividades típicas de segunda linha estão estabelecidas

- a) foram definidas e atribuídas atividades típicas de segunda linha: facilitação, apoio e monitoramento das atividades de gestão de riscos;
- b) foi definido fluxo de comunicação sobre riscos e controles entre os agentes que executam atividades de segunda linha, os gerentes de áreas (primeira linha), a auditoria interna (terceira linha), e a alta administração;
- c) as atividades da segunda linha incluem o monitoramento da integridade e precisão dos reportes de gestão de riscos;
- d) as atividades da segunda linha incluem o fornecimento de metodologias, ferramentas e orientações em geral para que os gestores (primeira linha) identifiquem e avaliem riscos;
- e) as atividades da segunda linha incluem o suporte aos gestores (primeira linha) na implementação e monitoramento contínuo dos controles internos destinados a mitigar os riscos identificados;
- f) as atividades da segunda linha incluem o apoio às atividades de auditoria interna (terceira linha), no acompanhamento e auxílio da interlocução com as áreas auditadas;
- g) as atividades da segunda linha incluem alertar a gerência operacional (primeira linha) para questões emergentes e para as mudanças no cenário regulatório e de riscos.

2113. O processo de gestão de riscos da organização está implantado

- a) objetivos e elementos (processos, produtos, atividades, ativos) críticos da organização estão identificados;
- b) há lista integrada de riscos, incluindo causas, fontes, efeitos;
- c) os riscos constantes da lista integrada foram analisados e avaliados;
- d) o tratamento dos riscos está documentado;
- e) os responsáveis pelo tratamento dos riscos participam do processo de escolha das respostas aos riscos;
- f) os riscos críticos identificados são informados aos membros das instâncias superiores de governança.

2114. Os riscos considerados críticos para a organização são geridos

- a) os riscos críticos estão identificados;
- b) os riscos críticos estão analisados e avaliados;
- c) o tratamento dos riscos críticos está documentado;
- d) há monitoramento periódico dos riscos críticos identificados.

8 Fatores de riscos à integridade, Riscos de integridade, Medidas de tratamento

Um bom **Programa de Integridade** deve avaliar a ocorrência dentro da Organização dos fatores de riscos à integridade, que são possíveis causas que podem culminar nos riscos de integridade. Evitar/mitigar os riscos de integridade perpassa pelo tratamento dos fatores de risco à integridade.

No MPM, o levantamento e tratamento dos fatores de risco à integridade serão feitos ao longo do tempo, conforme houver o avanço da implementação da gestão de riscos.

8.1. Fatores de risco à integridade

Dentro de um Programa de Integridade faz-se necessária uma análise de quais são os principais fatores de risco à integridade, que são aqueles que podem dar causa à manifestação de um risco de integridade. Podemos dividir os fatores de risco à integridade de acordo com sua origem:³

- ➔ **Fatores de risco externos** – Fatores que se encontram fora do controle da instituição e aos quais ela deve estar atenta. Exemplos: eventual carência de recursos, impactando as atividades da instituição, podendo levar a quebras de integridade; alterações de legislação.
- ➔ **Fatores de risco organizacionais** – Fatores sob controle da instituição ou setor, como resultado de suas ações ou inações. Exemplos: regras e políticas internas de governança e capacitação, gestão de pessoas, processos decisórios e direcionamentos da política interna, compliance institucional.
- ➔ **Fatores de risco individuais** – Fatores que surgem das motivações individuais dos agentes públicos para o cometimento de atos que afrontem as regras de integridade. Exemplos: lograr benefício pessoal indevido, dificuldades financeiras.

³ Controladoria Geral da União, *Manuais para a implementação de um Programa de Integridade Pública*.

Os fatores de risco à integridade variam bastante conforme o caso concreto e de um órgão para outro. Não é possível, dessa forma, fazer uma lista exaustiva de todas as possibilidades. Apresenta-se um rol exemplificativo dos fatores de risco mais comuns:

- ➔ Legislação e normas internas imprecisas ou omissas;
- ➔ Não observância de legislação/normas internas;
- ➔ Pressões organizacionais verticais (hierárquicas) e horizontais (colegas de trabalho);
- ➔ Ausência/deficiência de alimentação de sistemas informatizados;
- ➔ Ausência/deficiência de controles hierárquicos;
- ➔ Ausência/deficiência de mecanismos de controle interno;
- ➔ Ausência/deficiência de planejamento estratégico e operacional;
- ➔ Ausência/deficiência de segregação de funções sensíveis;
- ➔ Ausência/deficiência de recursos humanos/orçamentários;
- ➔ Desconhecimento de normas/procedimentos pelos servidores;
- ➔ Ausência/deficiência de políticas de transparência e controle social;
- ➔ Fragilidades em estimativas de valores/quantitativos de bens ou serviços;
- ➔ Impunidade ou sentimento de impunidade entre os servidores;
- ➔ Ingerências externas nas atividades do órgão/entidade;
- ➔ Ausência/deficiência de estrutura de trabalho adequada;
- ➔ Ausência/deficiência de padronização dos trâmites dos processos de trabalho.

8.2. Riscos à integridade

A composição de um Programa de Integridade em uma Instituição requer a realização de um levantamento dos principais riscos para sua integridade e as medidas para seu tratamento.

Deve-se buscar respostas às seguintes perguntas:⁴

1. Quais os principais riscos de integridade a que a organização está sujeita?
2. Quais áreas da organização estão mais vulneráveis a esses riscos de integridade?

⁴ Controladoria Geral da União, *Manuais para a implementação de um Programa de Integridade Pública*.

3. Dentro dessas áreas, em quais processos de trabalho os riscos de integridade podem se manifestar?
4. Quais fatores podem dar causa à manifestação de um risco de integridade nessa área /processo?
5. Como categorizar e classificar os riscos, priorizando os fatores de risco mais críticos?

Em uma listagem não exaustiva, apontam-se alguns dos riscos à integridade mais relevantes nas organizações públicas:

- a) **Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados:** conduta contrária ao interesse público, valendo-se da própria condição para atender interesse privado, em benefício próprio ou de terceiros; eximir-se do cumprimento de obrigações; conceder cargos ou vantagens em troca de algo; favorecer informação para interesses privados, entre outras condutas vedadas.
- b) **Nepotismo:** uma das formas de abuso de posição ou poder em favor de interesses privados, em que se favorecem familiares, conforme disposições do Decreto n.º 7.203, de 4 de junho de 2010, especificamente dirigidas ao âmbito da Administração Pública Federal, que define, para efeito de vedação de nepotismo, o seguinte rol de familiares: cônjuge, companheiro ou parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau.
- c) **Conflito de interesses:** de acordo com a Lei n.º 12.813, de 16 de maio de 2013, trata-se de situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública, como, por exemplo: divulgar ou fazer uso de informação privilegiada, em proveito próprio ou de terceiros; exercer atividade que implique a prestação de serviços ou a manutenção de relação de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe; exercer, direta ou indiretamente, atividade que, em razão da sua natureza, seja incompatível com as atribuições do cargo ou do emprego; praticar ato em benefício de interesse de pessoa jurídica de que participe

o agente público, seu cônjuge, companheiro ou parentes, consanguíneos ou afins; receber presente de quem tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe; e prestar serviços, ainda que eventuais, à empresa cuja atividade seja controlada, fiscalizada ou regulada pelo ente ao qual o agente público está vinculado, entre outras.

- d) Pressão interna ou externa, ilegal ou antiética para influenciar agente público:** são pressões explícitas ou implícitas de natureza hierárquica (interna), de colegas de trabalho (organizacional), política ou social (externa), que podem influenciar indevidamente a atuação do agente público, como, por exemplo: influência sobre funcionários subordinados para violar sua conduta devida; ações de retaliação contra possíveis denunciantes.
- e) Solicitação ou recebimento de vantagem indevida:** caracteriza-se por qualquer tipo de enriquecimento ilícito, seja dinheiro ou outra utilidade, dado que ao agente público não se permite colher vantagens em virtude do exercício de suas atividades.
- f) Utilização de recursos públicos em favor de interesses privados:** apropriação indevida; irregularidades em contratações públicas; e outras formas de utilização de recursos públicos para uso privado (exemplos: veículos oficiais, utilização imprópria de tempo de trabalho).
- g) Utilização/vazamento de informação privilegiada/restrita:** divulgar ou fazer uso de informação privilegiada, em proveito próprio ou de terceiros, obtida em razão das atividades exercidas, bem como permitir o acesso de pessoas não autorizadas a sistemas de informações da Administração Pública. Utilização/vazamento de informação privilegiada/restrita;

8.3. Medidas de tratamento dos riscos à integridade

Deve-se buscar responder que medidas a organização pode tomar para mitigar os seus riscos de integridade mais relevantes. Devem ser verificadas as medidas já existentes no órgão e a concepção de medidas a serem criadas ou incrementadas.

Uma diversidade de medidas pode ser concebida para o tratamento de riscos de integridade. De modo geral, as propostas devem envolver:⁵

- ➔ medidas de treinamento de pessoal;
- ➔ procedimentos de controle envolvendo áreas e processos sensíveis (aquisições, concessão de licenças e benefícios, dentre outros);
- ➔ diluição do excesso de poder e discricionariedade em poucos indivíduos ou áreas;
- ➔ promoção da transparência e do controle social.

Apresenta-se rol exemplificativo com ideias de medidas para o tratamento de riscos de integridade, mas cabe ressaltar que outras podem ser pensadas, a depender dos riscos específicos de cada área e dos recursos disponíveis:

- ➔ Publicação de informações relevantes no endereço eletrônico, tais como planejamento estratégico, fluxos de processos e próximas licitações;
- ➔ Estabelecimento de políticas, normas e procedimentos internos que definam os procedimentos mais sensíveis do órgão/ entidade;
- ➔ Verificação periódica de informações classificadas como sigilosas/reservadas;
- ➔ Previsão de mecanismos formais e regulares de participação cidadã;
- ➔ Disponibilização da lista dos servidores públicos em quarentena, com informação sobre período da medida e área de proibição para atuação;
- ➔ Redução do nível de discricionariedade do tomador de decisão em processos sensíveis, como a instituição de segregação de funções;
- ➔ Padronização de especificações que são mais comuns (limpeza, vigilância, telefonia, material de expediente), como o uso de editais padrões;
- ➔ Definição de alçadas de aprovação, dependendo do valor envolvido em licitações, contratos e concessão de benefícios;
- ➔ Realização de diligência nas empresas contratadas com o intuito de verificar possíveis casos de fraude e conluio;
- ➔ Implementação de mecanismos de decisão colegiada no órgão, compartilhando o poder de decisão;

⁵ Controladoria Geral da União, *Manuais para a implementação de um Programa de Integridade Pública*.

- Criação de sistemas informatizados que exerçam controle sobre atividades sensíveis à quebra de integridade;
- Estabelecimento de critérios objetivos para indicação de ocupantes de cargos diretivos, como capacitação e experiência;
- Exigência de motivação detalhada nos casos em que houver discordância entre os posicionamentos da área técnica e da direção superior.

De uma forma geral, existem, como exemplos de fatores de riscos à integridade, riscos de integridade e medidas de tratamento, que buscam evitar que os riscos ocorram dentro da Instituição, os seguintes:

| FATORES DE RISCO À INTEGRIDADE | RISCOS À INTEGRIDADE | TRATAMENTO DOS RISCOS |
|--|--|---|
| ➤ Legislação e normas internas imprecisas ou omissas; | ➤ Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados; | ➤ Publicação de informações relevantes no endereço eletrônico, tais como planejamento estratégico, fluxos de processos e próximas licitações; |
| ➤ Não observância de legislação/normas internas; | ➤ Comportar-se de forma incompatível com a função pública; | ➤ Estabelecimento de políticas, normas e procedimentos internos que definam os procedimentos mais sensíveis do órgão/entidade; |
| ➤ Pressões organizacionais verticais (hierárquicas) e horizontais (colegas de trabalho); | ➤ Conflito de interesses (valer-se do cargo público para interesse pessoal); | ➤ Verificação periódica de informações classificadas como sigilosas/reservadas; |
| ➤ Ausência/deficiência de alimentação de sistemas informatizados; | ➤ Exercer pressão externa ilegal ou antiética para influenciar agente público/privado; | ➤ Previsão de mecanismos formais e regulares de participação cidadã; |
| ➤ Ausência/deficiência de controles hierárquicos; | ➤ Exercer pressão interna ilegal ou antiética para influenciar agente público; | ➤ Redução do nível de discricionariedade do tomador de decisão em processos sensíveis, como a instituição de segregação de funções; |
| ➤ Ausência/deficiência de mecanismos de controle interno; | ➤ Nepotismo; | ➤ Padronização de especificações que são mais comuns (limpeza, vigilância, telefonia, material de expediente), como o uso de editais padrões; |
| ➤ Ausência/deficiência de planejamento estratégico e operacional; | | ➤ Definição de alçadas de aprovação, dependendo do valor envolvido em licitações, contratos e concessão de benefícios; |
| ➤ Ausência/deficiência de segregação de funções sensíveis; | | ➤ Realização de diligência nas empresas contratadas com o intuito de verificar possíveis casos de fraude e conluio; |

| | | |
|---|--|--|
| <p>➤ Ausência/deficiência de recursos humanos/orçamentários;</p> | | <p>➤ Implementação de mecanismos de decisão colegiada no órgão, compartilhando o poder de decisão;</p> |
| <p>➤ Desconhecimento de normas/procedimentos pelos servidores;</p> | | <p>➤ Criação de sistemas informatizados que exerçam controle sobre atividades sensíveis à quebra de integridade;</p> |
| <p>➤ Ausência/deficiência de políticas de transparência e controle social;</p> | | <p>➤ Estabelecimento de critérios objetivos para indicação de ocupantes de cargos diretivos, como capacitação e experiência;</p> |
| <p>➤ Fragilidades em estimativas de valores/quantitativos de bens ou serviços;</p> | | <p>➤ Exigência de motivação detalhada nos casos em que houver discordância entre os posicionamentos da área técnica e da direção superior.</p> |
| <p>➤ Impunidade ou sentimento de impunidade entre os servidores;</p> | | |
| <p>➤ Ingerências externas nas atividades do órgão/entidade;</p> | | |
| <p>➤ Gestão incorreta de documentos/processos;</p> | | |
| <p>➤ Ausência/deficiência de padronização dos trâmites dos processos de trabalho;</p> | | |
| <p>➤ Ausência/deficiência de estrutura de trabalho adequada.</p> | | |

9 Divulgação do Programa de Integridade

No biênio 2024-2025, a Coordenadoria de Governança Institucional (CGI) fará parceria com a Secretaria de Comunicação Institucional (SECOM) para divulgar de forma periódica os conceitos de integridade pública.

Serão feitas divulgações, no mínimo mensais, sobre a temática de integridade pública na intranet do MPM.

Também será elaborado, para o biênio 2024-2025, pela SECOM, em parceria com a CGI, o **Plano de Comunicação do Programa de Integridade do MPM**, onde serão previstas campanhas divulgação e demais estratégias de comunicação do Programa de Integridade, tanto internas como externas.

Quanto à definição de um espaço no Website (externo) e na Intranet (interno) para a devida transparência e memória dos documentos produzidos sobre o Programa de Integridade do MPM, cabe informar que tal espaço já existe, dentro da internet e intranet do MPM, bastando procurar o espaço **“Governança Institucional / Gestão da Integridade e Gestão da Ética”** - (<https://www.mpm.mp.br/governanca-institucional/>).

Já quanto à existência de um canal de comunicação para o envio de críticas, sugestões e demais contribuições ao aprimoramento da cultura de integridade e compliance, cabe informar que o MPM já possui tal canal, sendo o e-mail **dg.cgi@mpm.mp.br**. O referido e-mail é amplamente divulgado nas publicações do Programa de Integridade do MPM.

10 | Capacitação sobre Integridade Pública

No biênio 2024-2025, a Coordenadoria de Governança Institucional (CGI) fará parceria com o Departamento de Gestão de Pessoas de forma para mapear os cursos sobre integridade pública disponíveis nas escolas de governo e divulgá-los institucionalmente, sem prejuízo de eventuais ações de capacitação promovidos internamente via Divisão de Desenvolvimento de Pessoas.

Também será feito ao longo do biênio, o mapeamento do público-alvo do MPM mais indicado para passar por treinamentos na temática de integridade pública.

Cabe também ressaltar que no *capítulo III* da *PORTARIA PGR/MPU Nº 247, DE 13 DE NOVEMBRO DE 2023*, a qual institui o **Programa de Integridade do Ministério Público da União e da Escola Superior do Ministério Público da União**, foi criado o Comitê de Integridade do MPU, colegiado de caráter permanente, com atribuições relativas à efetivação e manutenção do Programa de Integridade do MPU. Dessa forma, há a perspectiva que o referido Comitê organize ações de capacitação conjuntas entre os quatro ramos do MPU.