

# Plano de Integridade da ESMPU

2024-2025

(Aprovado pela Portaria n. 130, de 6 de junho de 2024.)

**EMENTA** — O Plano de Integridade da Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU) é o documento que organiza e sistematiza as atividades do Programa de Integridade do MPU, conforme estabelecido pela Portaria PGR/MPU n. 247, de 13 de novembro de 2022, a serem adotadas durante o período de 2024 e 2025. O documento detalha a caracterização da ESMPU, assim como as funções e os processos de integridade já em vigor. Também inclui as medidas a serem implementadas para o levantamento, a gestão e o monitoramento dos Riscos à Integridade da ESMPU, bem como o acompanhamento e a comunicação do próprio plano. Ao término, são destacados os canais de denúncias disponíveis e as referências consultadas para a elaboração do texto.

BRASÍLIA-DF

## **Escola Superior do Ministério Público da União**

### **Diretora-Geral**

Raquel Branquinho Pimenta Mamede Nascimento

### **Diretor-Geral Adjunto**

Manoel Jorge e Silva Neto

### **Secretária de Ensino, Pesquisa e Extensão**

Renata Souza Mendes Salgueiro

### **Secretária de Comunicação Social**

Graziane Madureira Baptista

### **Secretário de Administração**

Ivan de Almeida Guimarães

### **Secretário de Tecnologia da Informação**

Genésio Ramos Neto

## Responsáveis por elaborar o material

Participaram da elaboração deste Plano de Integridade, por ordem alfabética:

ALEXANDRE FERREIRA PONTE

CARLLYAM SOARES DIAS

CARLOS ADOLFO CADENAS GARCIA

DENIS ARON DOS SANTOS MAGALHÃES

DIANA LEITE NUNES DOS SANTOS

DIONE APARECIDA TIAGO

ELISA SUHET SAD

FABIANE ELISA AUGUSTA CORREA GURGEL

FREDERICO AUGUSTO RIBEIRO

GENÉSIO RAMOS NETO

LIZANDRA NUNES MARINHO DA COSTA BARBOSA

MÁRCIA MARIA DA SILVA DUTRA

VALDIRENE GOMES XAVIER

## Sumário

|  |    |
|--|----|
| 1. Introdução.....   | 6  |
| 1.1. Compromisso da Alta Administração .....   | 6  |
| 1.2. Do Programa de Integridade do MPU .....   | 7  |
| 1.3. Objetivos do Plano de Integridade .....   | 7  |
| 2. Caracterização Geral, Estrutura e Governança da ESMPU .....   | 8  |
| 2.1. Planejamento Estratégico.....   | 9  |
| 3. Unidades e órgãos de integridade da ESMPU .....   | 11 |
| 3.1. Ouvidoria.....  | 12 |
| 3.2. Comissão Permanente de Ética e Integridade .....  | 12 |
| 3.3. Auditoria Interna do Ministério Público da União .....  | 13 |
| 3.4. Assessoria de Gestão Estratégica .....  | 14 |
| 3.5. Divisão de Gestão de Pessoas.....   | 14 |
| 3.6. Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação .....        | 15 |
| 3.7. Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação (CPEAD)..... | 15 |
| 4. Funções e Processos da Integridade da ESMPU.....  | 16 |
| 4.1. Código de Ética e outras funções .....  | 16 |
| 4.2. Governança da ESMPU.....  | 17 |
| 4.3. Plano de Ação .....   | 19 |
| 5. Medidas para Tratamento da Integridade .....  | 20 |
| 5.1. Riscos à integridade .....  | 20 |
| 5.1.1. Avaliação de riscos à integridade .....   | 23 |
| I - Identificação de riscos .....  | 23 |

|   |           |
|---|-----------|
| II - Análise e aferição de riscos.....  | 23        |
| III - Verificação de controles internos.....                                  | 23        |
| IV - Identificação de medidas de tratamento dos riscos à integridade .....    | 23        |
| 5.1.2. Classificação dos riscos identificados.....                            | 24        |
| 6. Plano de Ação .....  | 26        |
| 6.1. Estratégias de monitoramento e atualização do Plano de Integridade ..... | 31        |
| 6.2. Comunicação, transparência e capacitações.....                           | 33        |
| 6.3. Identificação das ações de capacitação em integridade.....               | 34        |
| 6.3.1. Plano de capacitação em integridade .....                              | 35        |
| 7. Canais de denúncia .....   | 35        |
| Referências.....  | 37        |
| <b>Anexo I: Matriz de Riscos .....</b>  | <b>38</b> |



## 1. Introdução

### 1.1. Compromisso da Alta Administração

É motivo de satisfação disponibilizar a membros/as, servidores/as, colaboradores/as, docentes, discentes e à comunidade em geral o Plano de Integridade da Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU). A elaboração deste documento consolida diretrizes e orientações e, sobretudo, oficializa o compromisso institucional com o dever de integridade, consagrado pela Constituição Federal de 1988 e, ainda hoje, em processo de efetivação no serviço público brasileiro. Ao lado de princípios como legalidade, impessoalidade e transparência, estampados na nossa Lei Maior, a integridade deve ser bússola para nortear a atuação de todo/a agente público/a.

Em um momento em que a legislação e os sistemas de controles impõem à iniciativa privada o dever de implementar práticas de compliance, nada mais justo que os órgãos públicos também avancem na concretização de ambientes probos e que empreguem esforços e recursos para o atendimento do interesse público. Nesse sentido, o Plano de Integridade é um importante passo para que possamos cumprir integralmente esse mandamento constitucional do agir com ética e em respeito a bens, direitos e valores condizentes com os ideais republicanos em todas as suas ações e interações.

O Plano de Integridade da ESMPU não é um documento exaustivo nem desconsidera esforços já despendidos ou ações executadas no sentido de construir e promover um ambiente democrático, plural e cada vez mais distante de modelos de Estado como o patrimonialista, cujos resquícios ainda causam prejuízos significativos tanto de ordem financeira como de imagem institucional. A publicação e, principalmente, a implementação deste Plano de Integridade representam mais um passo da ESMPU para viabilizar atuações que se pautam pelo respeito a valores éticos e ao princípio da moralidade.

De forma igualmente relevante, o documento amplia e dissemina internamente o conhecimento sobre o tema integridade. Também agrega segurança a gestores/as e servidores/as, seja na tomada de decisões, seja na execução de atividades que demandam comportamentos éticos e que, por vezes, contrariam interesses, ou mesmo na relação com os seus pares. Suas diretrizes devem nortear as ações de todos/as que compõem e contribuem para o desenvolvimento das atividades da ESMPU.

Esperamos que o Plano de Integridade possa ser um documento dinâmico, que preencha lacunas, ofereça respostas, reforce atitudes e reverbere compromissos e deveres, estejam eles previstos na Constituição Federal, no conjunto de leis que regem o setor público ou em normas internas. Mais do que isso: que contribua de maneira efetiva para ampliarmos a cultura de ética, honestidade e transparência, de forma que a ESMPU possa dedicar seus recursos materiais e humanos para a entrega de produtos e valores realmente relevantes à sociedade, legítima destinatária dos serviços financiados com dinheiro público.

**Raquel Branquinho P. M. Nascimento**

Diretora-Geral da Escola Superior do Ministério Público da União





## 1.2. Do Programa de Integridade do MPU

A integridade é um conceito fundamental em qualquer organização, especialmente no setor público, onde a confiança e a credibilidade são essenciais para o bom funcionamento da instituição. Refere-se à honestidade, ética e transparência nas ações e decisões, bem como ao compromisso com valores morais e princípios éticos. Manter a integridade não é apenas uma questão de conformidade legal, mas também de responsabilidade social e moral, que cabe a todos/as os/as integrantes da instituição.

No contexto do Ministério Público da União (MPU), o Programa de Integridade, instituído pela Portaria PGR/MPU n. 247, de 13 de novembro de 2023, é uma ferramenta voltada à promoção de uma cultura organizacional fundamentada nos mais altos padrões éticos e de transparência. O programa delinea os princípios, diretrizes e responsabilidades relacionados à integridade no MPU e na Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU). Este capítulo destaca a importância do comprometimento da Alta Administração com a integridade e estabelece ações concretas com vistas à consolidação de uma conduta ética e transparente em todas as áreas de atuação do MPU.

Entre os principais aspectos abordados no Programa de Integridade do MPU está a necessidade de disseminação e capacitação dos/as membros/as e servidores/as em relação aos princípios éticos e às normas de conduta. Além disso, destaca-se a importância da prevenção e do combate à corrupção, por meio da implementação de mecanismos de controle interno, transparência e prestação de contas. Ressalta-se também a necessidade de monitoramento e avaliação contínuos das políticas e práticas de integridade, visando identificar e corrigir falhas, bem como aprimorar constantemente os processos institucionais.

## 1.3. Objetivos do Plano de Integridade

O Plano de Integridade organizará as atividades do Programa de Integridade, instituído pela Portaria PGR/MPU n. 247, de 13 de novembro de 2023, a serem adotadas no biênio 2024-2025 pela Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU), com o objetivo de:

- a) fomentar a difusão dos valores da integridade e da ética pública, da transparência, da conformidade às leis e da prevalência do interesse público;
- b) contribuir para ampliar a governança institucional, bem como aprimorar as ferramentas voltadas à prevenção de atos que possam causar danos à imagem institucional;
- c) ampliar a divulgação dos canais internos de comunicação e dos espaços para o recebimento de informações acerca da conduta e de processos de trabalho;
- d) promover ações de esclarecimento e difundir o conteúdo do plano de integridade e demais regramentos relacionados à temática de integridade;



- e) definir e implementar atualizações periódicas do manual, sempre que for verificada a necessidade de ajustes ou em decorrência da edição de novos regramentos.

## 2. Caracterização Geral, Estrutura e Governança da ESMPU

A Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU) é uma instituição de direito público de natureza autônoma, vinculada ao/à procurador/a-geral da República, com sede e foro em Brasília, Distrito Federal. Foi criada pela Lei n. 9.628, de 14 de abril de 1998, com os seguintes objetivos – conforme o art. 3º:

I - iniciar novos integrantes do Ministério Público da União no desempenho de suas funções institucionais;

II - aperfeiçoar e atualizar a capacitação técnico-profissional dos membros e servidores do Ministério Público da União;

III - desenvolver projetos e programas de pesquisa na área jurídica;

IV - zelar pelo reconhecimento e a valorização do Ministério Público como instituição essencial à função jurisdicional do Estado.

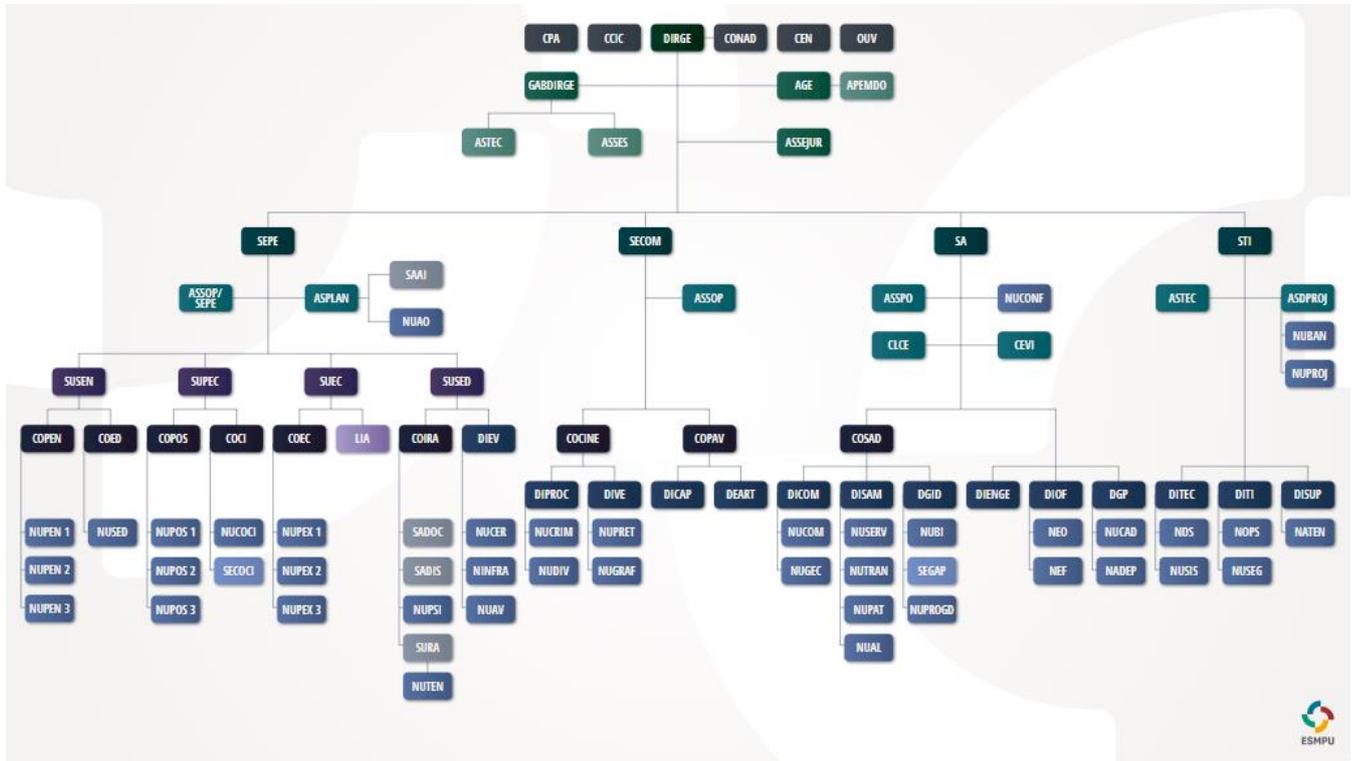
Conforme o Estatuto aprovado pela Portaria PGR/MPU n. 49, de 19 de março de 2024, em seu art. 3º: “A ESMPU tem como missão facilitar o contínuo aperfeiçoamento dos membros e servidores do Ministério Público da União (MPU) para uma atuação profissional eficaz, com vistas ao cumprimento de suas funções institucionais”.

### **Estrutura Administrativa**

A estrutura organizacional da ESMPU teve alteração com a publicação do novo Estatuto em 2024, passando a contar com quatro Secretarias e três instâncias de assessoramento e apoio técnico à Diretoria-Geral. O Conselho Administrativo (Conad) é o órgão máximo normativo e deliberativo da ESMPU em matéria acadêmica, administrativa e orçamentária.

O Organograma da ESMPU, com a respectiva estrutura organizacional, pode ser visualizado de forma detalhada em <https://escola.mpu.mp.br/estatico/organograma/organograma-2024.html>.

Figura 1 - Organograma da ESMPU



## 2.1. Planejamento Estratégico

O alinhamento estratégico da ESMPU no contexto do Programa e do Plano de Integridade é essencial para garantir a coerência entre suas metas de aprimoramento técnico e institucional, delineadas no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), e os objetivos estabelecidos para o quinquênio 2020-2024. Sob a missão de facilitar o contínuo aperfeiçoamento dos/as membros/as e servidores/as do MPU e tendo como visão ser um espaço plural de reflexão crítica, a ESMPU reconhece a necessidade de incorporar os princípios éticos e de conformidade em suas estratégias educativas e de convivência organizacional.

Esse alinhamento permite que a instituição busque aprimorar sua condição como escola técnico-científica, promovendo uma atuação profissional eficaz e comprometida com os direitos fundamentais e o Estado Democrático de Direito.

A missão, a visão, os valores institucionais e as estratégias da ESMPU para um período de cinco anos são consignados no documento Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), cuja edição atual abrange o período compreendido entre 2020 e 2024.

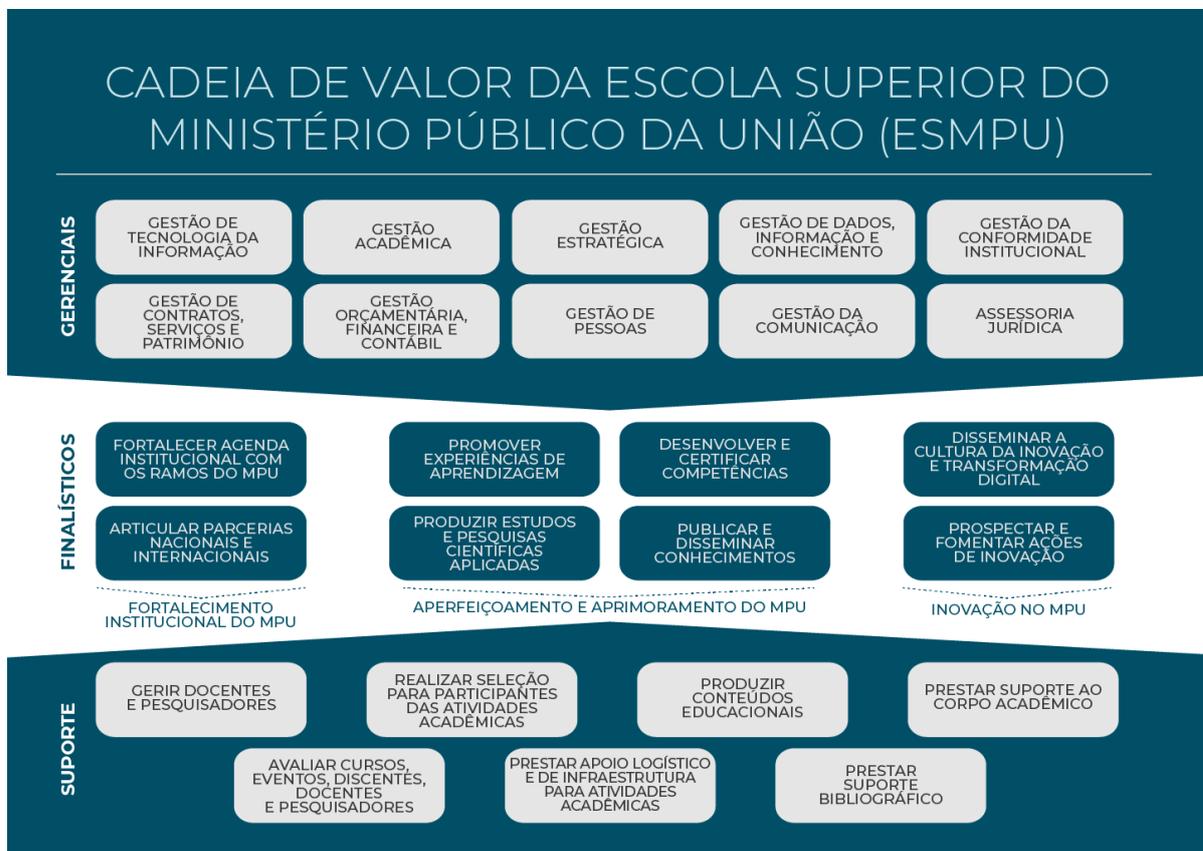
**Figura 2** - Mapa Estratégico da ESMPU: missão, visão, valores institucionais e objetivos estratégicos do PDI 2020-2024



Os valores institucionais da ESMPU orientam as atividades educativas e a convivência cotidiana na organização. Dessa forma, os objetivos estratégicos para os eixos de ensino, pesquisa e extensão refletem o compromisso da ESMPU em capacitar, sob o alicerce da integridade, seus/suas membros/as e servidores/as para uma atuação que gere impacto institucional e social em um mundo intercultural e interconectado.

A cadeia de valor da ESMPU engloba um conjunto essencial de atividades destinadas à formação e capacitação dos/as membros/as e servidores/as do Ministério Público da União, impulsionando uma cultura organizacional fundamentada nos princípios da ética, integridade e excelência profissional. Desde a identificação das necessidades de desenvolvimento até a execução de programas educacionais e de treinamento, essa cadeia de valor é responsável por fortalecer os valores institucionais e por contribuir para o constante aperfeiçoamento das práticas de gestão, prevenção e combate à corrupção.

Figura 3 - Cadeia de Valor da ESMPU



A criação e a implementação do presente Plano de Integridade reúnem iniciativas que contribuirão para o próximo ciclo de planejamento de Desenvolvimento Institucional (PDI), que será elaborado ainda em 2024 com vigência de 2025 a 2029. O Plano também fornece uma base sólida sobre padrões legais e de conduta, bem como incentiva a consolidação de cultura ética, de transparência e de responsabilidade, capaz de guiar o desenvolvimento de metas e objetivos alinhados com a temática de integridade que alcance todas as iniciativas estratégicas da instituição.

### 3. Unidades e órgãos de integridade da ESMPU

No presente tópico, serão apresentados os órgãos existentes na estrutura da ESMPU com atribuições relacionadas à temática da integridade e que podem ser acessados pela sociedade e pelos/as integrantes do corpo institucional. Há ainda a indicação de caminhos a serem trilhados ou em curso para se avançar na consolidação da ética e da integridade no âmbito da instituição. Embora os termos “compliance” e “integridade” sejam as nomenclaturas utilizadas atualmente para referir-se ao tema, a instituição sempre contou com setores destinados ao cumprimento de funções voltadas à atuação íntegra e em conformidade com os valores que devem nortear os serviços públicos.

### 3.1. Ouvidoria

A Ouvidoria da Escola Superior do Ministério Público da União foi criada pela Portaria n. 1.001, de 23 de março de 2017, com a finalidade de contribuir para o aprimoramento dos serviços prestados pela ESMPU, bem como ampliar a transparência da atuação institucional. A Portaria n. 105, de 7 de julho de 2020, aprovou e instituiu o Regulamento da Ouvidoria da Escola Superior, consolidando o seu papel como canal de comunicação e meio de aproximação da sociedade com a Escola.

São objetivos da Ouvidoria: I - contribuir com a transparência, a efetividade, a presteza, o compromisso público e a ética nas atividades desempenhadas pela ESMPU; II - atuar como instrumento para melhoria da qualidade dos serviços prestados pela ESMPU; III - facilitar o acesso às informações aos/às cidadãos/ãs, proporcionando maior transparência das ações da instituição; e IV - zelar pela celeridade e pela qualidade das respostas às demandas de seus/suas usuários/as.

Em regra, os processos que tramitam nesse setor estão divididos nas seguintes classes: a) Administração – Contratação de serviços – Serviços públicos; b) Assuntos transitórios – Comunicados e informes; c) Críticas; d) Elogios; e) Gestão institucional – Relatórios gerenciais; f) Pedidos de informação; g) Pedidos de providência; h) Reclamações; i) Sugestões.

Os pedidos de informação, sugestões, críticas ou outras manifestações do/a cidadão/ã podem ser feitos diretamente pelo Portal da ESMPU, por meio de formulário eletrônico do Sistema Eletrônico de Informações (SEI). Todas as demandas recebidas pela Ouvidoria são encaminhadas e respondidas pelas áreas responsáveis.

O acesso virtual à Ouvidoria pode ser feito pela área da “Transparência”, localizada no menu superior do Portal (<https://escola.mpu.mp.br/transparencia/sic>).

Além da Ouvidoria, o/a cidadão/ã pode se inteirar sobre outros canais de comunicação pela Carta de Serviços ao/à Usuário/a da ESMPU, disponível também no Portal ([http://escola.mpu.mp.br/a-escola/institucional/carta-de-servicos-1/carta-de-servicos-esmpu\\_final.pdf](http://escola.mpu.mp.br/a-escola/institucional/carta-de-servicos-1/carta-de-servicos-esmpu_final.pdf)). O documento traz a descrição dos serviços oferecidos pela Escola, as formas e os requisitos para acesso, bem como os compromissos e os padrões de qualidade de atendimento. Adicionalmente, são indicadas as principais fontes de informação e os canais de atendimento ao público, com as áreas técnicas e com a Ouvidoria da Escola.

### 3.2. Comissão Permanente de Ética e Integridade

A Comissão Permanente de Ética e Integridade da Escola Superior do Ministério Público da União foi inicialmente criada pela Portaria ESMPU n. 1.104/2017, sendo a composição e as atribuições atuais disciplinadas pela Portaria nº 085, de 03 maio de 2024. Formada por integrantes do corpo funcional da Escola, *com mandatos de três anos, a Comissão integra o sistema de monitoramento da integridade institucional e tem como atribuições centrais gerir a aplicação do Código de Ética e de Conduta instituído pela Portaria PGR/MPU n. 98, de 12 de setembro de 2017, e acompanhar a execução do Plano de Integridade da Escola Superior do Ministério Público da União.*

Em relação ao presente Plano, são deveres da Comissão Permanente de Ética e Integridade: I - gerir a aplicação do Código de Ética e de Conduta instituído pela Portaria PGR/MPU n. 98, de 12 de

setembro de 2017; II - acompanhar a execução do Plano de Integridade da Escola Superior do Ministério Público da União; III - revisar anualmente o referido Plano, a fim de promover a mitigação de vulnerabilidades eventualmente identificadas; IV - promover o fortalecimento e a ampliação da cultura da integridade e da gestão de riscos no âmbito da ESMPU; V - propor à Diretoria-Geral da ESMPU a Política de Integridade; VI - propor treinamentos, fóruns de debate, capacitação e suporte teórico e metodológico para o fomento da cultura de integridade e compliance para os/as servidores/as da ESMPU; VII - estimular estratégias e canais de comunicação com padrões éticos de conduta dentro da ESMPU; VIII - dar suporte para as unidades no desenvolvimento e na aplicação das ações de integridade; IX - comunicar à Diretoria-Geral da ESMPU a ocorrência de ato ou conduta em desacordo com as normas descritas no plano e na política de integridade da ESMPU; X - propor e implementar sistema de registro consolidado dos resultados das ações implementadas no âmbito do Plano de Integridade e da aplicação do Código de Ética e de Conduta com vistas à produção de relatórios anuais a serem disponibilizados conforme a legislação; e XI - encaminhar para publicação os resultados e as recomendações derivados do acompanhamento e da avaliação das atividades de execução do plano de integridade.

A definição do escopo do trabalho a ser executado pela Comissão, em parceria e com o apoio de outros setores internos, notadamente a Administração Superior e a Assessoria de Gestão Estratégica, considerou diretrizes do Conselho Nacional do Ministério Público, consubstanciadas no Programa de Integridade instituído pela Portaria n. 98, de 12 de setembro de 2017, que criou o Código de Ética no âmbito do MPU (servidores/as), na Portaria CNMP-PRESI n. 120/2019, que institui o Programa de Integridade do Conselho Nacional do Ministério Público, no Código de Ética do Ministério Público brasileiro, publicado pela Resolução CNMP n. 261, de 11 de abril de 2023, bem como os termos da Portaria n. 269, de 13 de dezembro de 2023, que institui e constituiu a Comissão para elaborar o Plano de Integridade da Escola Superior do Ministério Público da União.

Assim, o presente Plano de Integridade amplia o espectro de atuação da Comissão Permanente de Ética da ESMPU, que se consolida como importante instrumento para concretizar e fortalecer os princípios norteadores do documento, inclusive em outras frentes correlatas à temática.

### **3.3. Auditoria Interna do Ministério Público da União**

A Auditoria Interna do MPU (Audin-MPU) exerce atividade independente, objetiva, de avaliação e de consultoria. Atua com o propósito de adicionar valor e melhorar as operações do Ministério Público da União a partir de uma abordagem sistemática e disciplinada, voltada à eficácia dos processos de governança, gerenciamento de riscos e de controle interno.

É importante ressaltar que a Audin-MPU fornece aos ramos e à Escola, que juntos formam o MPU, informações relevantes decorrentes do processo de avaliação, assessoramento e aconselhamento. Dessa forma, o órgão tem importante papel para o controle das atividades desenvolvidas por esta Escola, em diversas temáticas, incluindo o aprimoramento dos mecanismos de governança: liderança, estratégia e *accountability*.



### 3.4. Assessoria de Gestão Estratégica

Dentre as atribuições da Assessoria de Gestão Estratégica (AGE), destaca-se a coordenação da Comissão que elaborou o presente Plano de Integridade da ESMPU, conforme Portaria n. 269/2023.

A Assessoria também é responsável, no âmbito da ESMPU, por coordenar, supervisionar e gerir as ações relacionadas ao planejamento institucional; estruturar projetos acadêmicos de relevância institucional; promover ações que assegurem o aprimoramento da gestão estratégica; promover a gestão por resultados por meio da cultura de gerenciamento de projetos e de processos; monitorar a execução da estratégia institucional e seus resultados; coordenar, integrar e fornecer informações estratégicas para subsidiar a tomada de decisão da Diretoria-Geral (DIRGE); prestar consultoria interna no que se refere à gestão dos riscos institucionais; e monitorar e acompanhar os projetos decorrentes de Acordo de Cooperação Técnica e Convênios.

Ainda, conforme o Regimento Interno, publicado pela Resolução CONAD n. 1, de 18 de abril de 2024, a Assessoria de Planejamento Estratégico, Monitoramento e Desenvolvimento Organizacional (APEMDO), unidade integrante da AGE, tem como atribuição “coordenar a elaboração e implementação do Plano de Integridade institucional bem como acompanhar o funcionamento da Comissão de Ética”.

### 3.5. Divisão de Gestão de Pessoas

Não é possível sequer pensar em ações de integridade que não considerem as pessoas como elementos-chave do processo. Nesse sentido, a elaboração do presente Plano se debruçou sobre aspectos relacionados ao comportamento humano e suas consequências para a cultura organizacional. Como norte para o trabalho nessa seara, foi considerado o modelo do Triângulo da Fraude, segundo o qual são considerados os aspectos pressão, racionalização e oportunidade. Estudos de empresas como PricewaterhouseCoopers e KPMG apontam a oportunidade – relacionada a situações nas quais os controles são inexistentes ou ineficientes – como o principal fator de favorecimento a desvios. Alguns aspectos que podem contribuir para reduzir desvios são: punição efetiva, segregação de funções, gestão por competências, fiscalização mais eficiente e regulamentação.

Entre as atribuições da Divisão de Gestão de Pessoas (DGP), o art. 82, inciso IV, do Regimento Interno da ESMPU estabelece a necessidade de planejar e coordenar a gestão de pessoas por competências, em consonância com uma das práticas necessárias a contribuir com a integridade dentro desta instituição.

Quanto a aspectos como ética e moral, o recomendável é o desenvolvimento de um plano de capacitação específico que auxilie no desenvolvimento da cultura da integridade no âmbito da ESMPU, atribuição regimental igualmente conferida à DGP (art. 84, III e XI).



### **3.6. Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação**

Instituída pela Portaria ESMPU nº 082, de 03 de maio de 2024, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito da Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU) tem a finalidade de estabelecer princípios, diretrizes e ações para a prevenção e o enfrentamento do problema no âmbito da instituição. Além de estabelecer os princípios que devem orientar o comportamento de membros/as, servidores/as, estagiários/as e terceirizados/as da ESMPU, bem como docentes, discentes e demais participantes de atividades organizadas pela instituição, a Política prevê providências para a apuração de eventuais denúncias, bem como o adequado acolhimento e o atendimento de vítimas. Também traz a obrigação de a Escola implementar iniciativas de caráter educativo e preventivo destinadas à conscientização, à capacitação, ao diálogo e à promoção da melhoria da cultura institucional.

### **3.7. Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação (CPEAD)**

Prevista inicialmente na Portaria ESMPU n. 264/2023 e com composição e atribuição atuais constantes da Portaria ESMPU nº 083, de 03 de maio de 2024, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação tem a finalidade de proporcionar um ambiente de trabalho seguro, saudável e livre de práticas nocivas como o assédio e a discriminação. Sua principal função é atuar como um canal de comunicação permanente confiável para que membros/as, servidores/as, estagiários/as e demais colaboradores/as possam se sentir seguros/as para relatar casos de assédio moral ou sexual ou discriminação que vivenciem ou testemunhem dentro da instituição.

Além de receber denúncias e relatos, a Comissão tem o papel de iniciar a apuração dos casos, elaborar relatórios sobre essas investigações e encaminhá-los à Diretoria-Geral da ESMPU para as devidas providências. Essas ações visam não apenas à garantia da proteção das vítimas e à responsabilização dos/as agressores/as, mas também contribuem para a promoção da integridade institucional, fortalecendo a cultura de respeito, transparência e ética dentro da ESMPU.

## 4. Funções e Processos da Integridade da ESMPU

Neste tópico, foram reunidos normativos relevantes na temática de ética e integridade editados no âmbito da ESMPU e por instituições às quais a Escola se vincula. O objetivo é facilitar o conhecimento e a compreensão do sistema de integridade bem como registrar a evolução do tema nas tratativas e decisões internas.

### 4.1. Código de Ética e outras funções

A seguir são apresentados o Código de Ética e outras funções relevantes para o contexto da temática de integridade na ESMPU.

**Quadro 1** - Relação de funções e processos de integridade

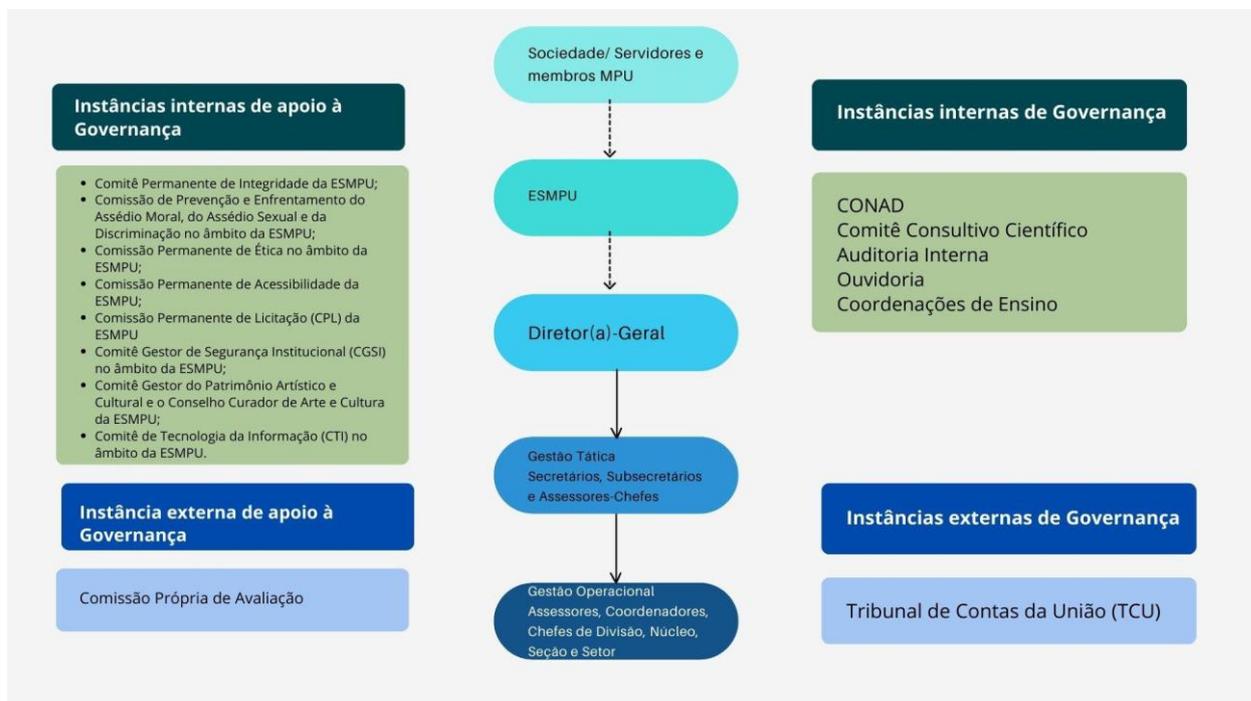
| Ações  | Responsável pela execução | Normativo   |
|--|---------------------------|---|
| Implantação de Código de Ética do MPU  | MPU                       | <a href="#">Portaria n. 98, de 12 de setembro de 2017</a>   |
| Código de Ética do Ministério Público brasileiro   | CNMP                      | <a href="#">Resolução n. 261, de 11 e abril de 2023</a>     |
| Implantação da Ouvidoria ESMPU   | ESMPU                     | <a href="#">Portaria n. 105, de 7 de julho de 2020</a>      |
| Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito da ESMPU                        | ESMPU                     | <a href="#">Portaria ESMPU n. 082 de 03 de maio de 2024</a> |
| Implantação da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação (CPEAD) no âmbito da ESMPU | ESMPU                     | <a href="#">Portaria ESMPU n. 083 de 03 de maio de 2024</a> |

| Ações  | Responsável pela execução | Normativo   |
|--|---------------------------|---|
| Implantação da Comissão Permanente de Ética e Integridade no âmbito da ESMPU   | ESMPU                     | <a href="#">Portaria ESMPU n. 085 de 03 de maio de 2024</a>   |
| Criação de Assessoria de Gestão Estratégica, responsável pela Gestão de Riscos | ESMPU                     | <a href="#">Estatuto da ESMPU, aprovado pela Portaria PGR/MPU n. 49, de 19 de março de 2024</a>                                   |
| Comitê Consultivo Científico como mais uma instância de governança             | ESMPU                     | <a href="#">Estatuto da ESMPU, aprovado pela Portaria PGR/MPU n. 49, de 19 de março de 2024</a>                                   |
| Instituição e constituição da Comissão para elaboração do Plano de Integridade | ESMPU                     | <a href="#">Portaria ESMPU n. 269/2023</a>  |
| Autoavaliação no Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC)             | MPU                       | <a href="https://sites.tcu.gov.br/verifique-adesao-pnpc/index.html">https://sites.tcu.gov.br/verifique-adesao-pnpc/index.html</a> |
| iESGo - perfil ESG ( <i>Environmental, Social and Governance</i> )             | TCU                       | <a href="#">Levantamento de Governança   Portal TCU</a>   |

## 4.2. Governança da ESMPU

Uma estrutura de governança incorpora os principais dispositivos institucionais de liderança, estratégia e controle, implementados para avaliar, orientar e supervisionar a atuação de um órgão, com o objetivo de proporcionar serviços e agregar valor à sociedade. Nesse contexto, a figura a seguir esquematiza e identifica as instâncias internas e externas, que desempenham funções de fiscalização, controle e regulação, bem como apoio, avaliação, auditoria e monitoramento independentes em relação à ESMPU.

**Figura 4 - Estruturas de Governança da ESMPU**



Ainda, cabe destacar o papel de alguns desses atores que são elementos essenciais para o fortalecimento da integridade e a promoção da confiança da sociedade na ESMPU:

- O Conselho Administrativo (CONAD) atua na deliberação das decisões estratégicas da Escola no âmbito do ensino, da pesquisa, da extensão e da gestão administrativa. Entre as suas competências estão a aprovação do Plano de Atividades da ESMPU, do Plano de Desenvolvimento Institucional da ESMPU, das propostas de pesquisas científicas aplicadas, além das diretrizes e dos critérios para a contratação de serviços técnicos profissionais especializados na ESMPU e do orçamento correspondente.
- O Comitê Consultivo Científico (CCIC) auxilia a Diretoria-Geral e o CONAD nas matérias relacionadas a ensino, pesquisa, extensão e comunicação científica, emitindo pareceres e avaliações, além de propor atividades acadêmicas e diretrizes para Política Editorial e fomentar a publicação científica vinculada às linhas de pesquisa da ESMPU.
- A Comissão Própria de Avaliação (CPA) é responsável pela coordenação e condução dos processos de avaliação internos da ESMPU, bem como pela sistematização e prestação das informações solicitadas pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), em atendimento à Lei n. 10.861, de 14 de abril de 2004, a qual determina que toda regulação se

faça de modo articulado e com a representatividade de todos os grupos envolvidos.

- As Coordenações de Ensino (CEN) compõem a estrutura de governança da ESMPU e representam as vozes dos ramos do MPU dentro da Escola. As CEN são responsáveis pela elaboração, pela proposição e pela supervisão do Plano de Atividades da ESMPU em seus respectivos ramos. Seus/suas titulares e suplentes são indicados/as pelo/a procurador/a-geral do respectivo ramo e nomeados/as pelo/a procurador/a-geral da República.

Ao lado das instâncias acima mencionadas e qualificadas, a Diretoria-Geral deverá orientar e viabilizar ações permanentes que fortaleçam a prática da governança em todas as frentes de atuação da ESMPU. De modo especial, deverão ser adotadas as providências para o cumprimento integral de normativos internos e externos destinados à ampliação da transparência, da prestação de contas e do fomento de práticas que estejam relacionados à integridade.

O trabalho deverá ser feito de forma transversal, ainda que esteja, de forma específica, destinado a estruturas internas permanentes, tais como a Assessoria de Planejamento Estratégico, a Ouvidoria e as comissões de Ética e Integridade e de Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

### 4.3. Plano de Ação

**Quadro 2** - Plano de Ação das funções e processos da integridade

| Item           | Descrição   | Periodicidade ou data-limite | Setor(es) responsável(eis)                                  |
|----------------|---|------------------------------|---|
| Portaria ESMPU | Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito da Escola Superior do Ministério Público da União | 1º semestre de 2024          | DIRGE e CPEAD   |
| Portaria ESMPU | Política de Integridade   | 2º semestre de 2024          | DIRGE e Comissão Permanente de Ética e Integridade da ESMPU |

## 5. Medidas para Tratamento da Integridade

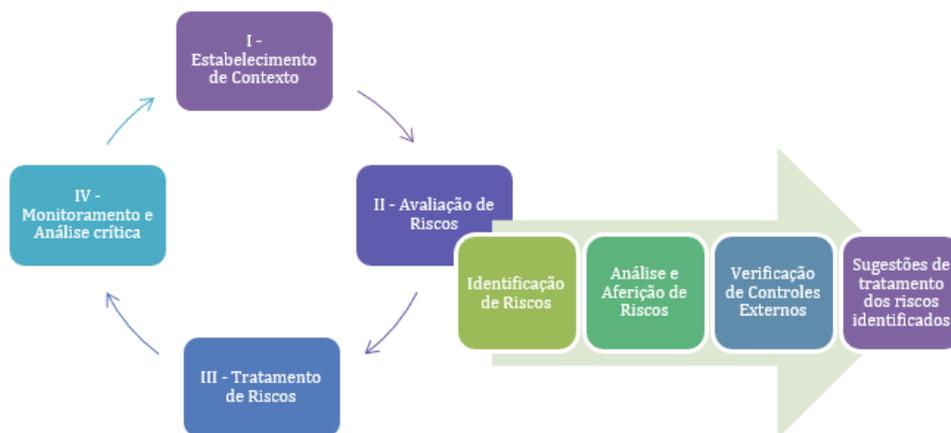
### 5.1. Riscos à integridade

Os riscos à integridade, conforme a Portaria PGR/MPU n. 247/2023, referem-se a “vulnerabilidades que podem favorecer ou facilitar a ocorrência da prática de atos ilícitos, fraudes, corrupção, conflitos de interesses ou desvios éticos ou de conduta” no âmbito da ESMPU. Isso inclui, mas não se limita a situações de assédio, discriminação, corrupção, conflitos de interesse e práticas antiéticas, que podem minar a credibilidade e a eficácia da instituição.

Ao gerenciar os riscos à integridade, a ESMPU demonstra um compromisso proativo com a promoção de uma cultura organizacional ética e transparente. A gestão desses riscos não apenas protege a reputação da instituição, mas também fortalece a confiança do público, dos/as colaboradores/as e de outras partes interessadas. Além disso, ao identificar e mitigar os riscos à integridade, a ESMPU pode melhorar sua eficiência operacional, prevenir litígios e evitar danos financeiros e legais associados a essas violações.

A Portaria PGR/MPU n. 78/2017 instituiu a Política de Gestão de Riscos do Ministério Público da União e estabelece o processo de gestão de riscos esquematizado abaixo. Neste Plano de Integridade, as etapas “I - Estabelecimento de Contexto” e “II - Avaliação de Riscos” são executadas na íntegra gerando como produto a matriz de riscos com a sugestão de tratamento dos riscos identificados. A posterior execução deste Plano e o funcionamento da Comissão Permanente de Ética e Integridade da ESMPU implementam as etapas “III - Tratamento de Riscos” e “IV - Monitoramento e Análise Crítica”, completando o ciclo da Gestão de Riscos em pauta.

**Figura 5** - Processo de Gestão de Riscos



A primeira etapa do processo de Gestão de Riscos – o Estabelecimento de Contexto – foi estruturada pela equipe da AGE, resultando na elaboração da portaria da Comissão e do Projeto de Elaboração do Plano de Integridade da ESMPU (PE-SECIN-2024-01).

Nessa etapa, foram separados e disponibilizados materiais como atos normativos e mapeamento de processos. De forma paralela, foi feito um alinhamento com a Alta Administração visando ao engajamento dos/as integrantes da Comissão e à coordenação dos trabalhos.

Dentre os conteúdos estudados, cabe destacar aqueles que servem como balizadores de conhecimento e que foram direcionadores do trabalho. As categorias de riscos à integridade apresentadas abaixo se enquadram nesse quesito.

**Quadro 3** - Categorias de riscos à integridade

| <b>Categoria de risco</b>                                | <b>Descrição</b>  |
|--|---|
| <b>Abuso de posição ou de poder por agente público/a</b> | Uso indevido de posição ou influência por agente público/a para atender a interesse privado, em benefício próprio ou de terceiros.  |
| <b>Fraude ou ocultação de documentos ou informações</b>  | Falsificação ou ocultação de dados e informações públicas de forma injustificada.   |
| <b>Nepotismo</b>   | Favorecimento de familiares em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau, em processos de nomeação, seleção, licitação, contratação, transação comercial ou de outra natureza, em afronta ao princípio da impessoalidade e em detrimento do interesse público.   |
| <b>Conflito de interesses</b>                            | Confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública. Envolve situações como: <ul style="list-style-type: none"><li>- uso indevido de informação privilegiada;</li><li>- relação de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão do/a agente público/a ou do colegiado de que este/esta participe;</li><li>- exercício de atividade privada incompatível com o cargo;</li><li>- atuação como intermediário/a de interesses privados junto à Administração;</li></ul> |

| Categoria de risco  | Descrição  |
|---|--|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- prática de ato em benefício de pessoa jurídica da qual participe o/a agente público/a ou parente;</li> <li>- recebimento de presente de quem tenha interesse em decisão do/a agente público/a;</li> <li>- prestação de serviços a pessoa jurídica sob a regulação do ente ao qual o/a agente público/a está vinculado/a.</li> </ul> |
| <b>Acúmulo indevido de cargos</b>   | Acúmulo de cargos em desacordo com a Constituição Federal e demais legislações.  |
| <b>Uso ou apropriação de recursos públicos para fins particulares</b>           | Ocorre sob a forma de: apropriação indevida de materiais e equipamentos de trabalho; irregularidades em contratações públicas; uso do tempo de trabalho para fins particulares; entre outros.  |
| <b>Utilização ou vazamento de informação privilegiada/restrita</b>              | Compartilhamento indevido de informações ou dados obtidos através de pesquisas ou outros meios na ESMPU.   |
| <b>Plágio</b>   | Ato ilícito de se apropriar de obras intelectuais de outros/as autores/as ou de obras próprias (autoplágio), sem conferir-lhes o devido crédito, desrespeitando a proteção aos direitos autorais. Pode ser observado em publicações e TCCs.  |
| <b>Direcionamento de processo seletivo</b>                                      | Está relacionado ao uso indevido de posição ou influência, por agente público/a, para direcionar o resultado de processos seletivos realizados pela instituição, em benefício próprio ou de terceiros.   |
| <b>Utilização indevida de recursos da instituição</b>                           | Má aplicação de recursos na execução de projetos de pesquisa, ensino e extensão, pela aquisição de itens de eficácia e economicidade duvidosa e pela promoção do mau uso dos bens públicos através da aquisição de itens antieconômicos ou subutilizados.  |
| <b>Ocultação ou conivência perante ato de fraude, corrupção ou desvio ético</b> | Deixar de exercer o dever de representar ou apurar responsabilidade perante ato de fraude, corrupção ou desvio ético.  |

| Categoria de risco  | Descrição   |
|---|---|
| <b>Atuação em processo administrativo de interesse do/a próprio/a agente público/a</b>                                  | Prática de ato em processo administrativo do qual o/a próprio/a agente público/a, seus parentes ou pessoas com quem tem afinidade possam se beneficiar, em afronta aos princípios da impessoalidade e da moralidade.                |
| <b>Desvios éticos relacionados a ato preconceituoso ou comportamento indevido de colaborador/a, docente ou discente</b> | Englobam comportamentos desrespeitosos ou discriminatórios em relação a qualquer cidadã ou cidadão das comunidades interna ou externa, condutas incompatíveis com os princípios e valores da instituição e contrárias à legislação. |

### 5.1.1. Avaliação de riscos à integridade

Na etapa seguinte do processo de gestão de riscos, “II - Avaliação de Riscos”, foram desenvolvidas as atividades abaixo explicitadas, cujo resultado se encontra em planilha anexa a este Plano de Integridade:

#### **I - Identificação de riscos**

Consiste na descrição do risco, especificando, no mínimo, a sua fonte, as consequências e os eventos relacionados. A **causa** é o motivo que pode levar à ocorrência do risco. O **evento** é a ocorrência ou mudança em um conjunto específico de circunstâncias – pode ter várias causas e consistir em uma ou mais ocorrências – e a **consequência** é o resultado de um evento que afeta a ESMPU. Além desses itens, a planilha considerou o eixo temático, as categorias de risco e os processos relacionados.

#### **II - Análise e aferição de riscos**

É o processo de compreender a natureza e determinar o nível de risco. Dado que o risco é uma função tanto da probabilidade como do impacto, o nível do risco é expresso pela combinação da probabilidade da ocorrência do evento e de suas consequências, caso se concretize.

#### **III - Verificação de controles internos**

Para concluir a etapa de análise de riscos, é necessário avaliar os controles que já estão atuando, a partir da identificação de eventuais normativos ou regras preexistentes relacionadas ao risco levantado.

#### **IV - Identificação de medidas de tratamento dos riscos à integridade**

Trata-se das sugestões de tratamento dos riscos identificados. De acordo com a ISO 31000, tratamento de riscos é o processo para modificar o risco. Estabelecem-se as

medidas (controles) que a organização pode tomar para evitar, mitigar ou transferir os seus riscos de integridade mais relevantes.

### 5.1.2. Classificação dos riscos identificados

Vencidas as etapas acima descritas, foram identificados 28 riscos que constam do documento Matriz de Risco (Anexo I). Após a análise da probabilidade *versus* o impacto, esses eventos ficaram assim classificados:

**Tabela 1** - Classificação dos riscos identificados

|         |                | Probabilidade |           |          |                |
|---------|----------------|---------------|-----------|----------|----------------|
|         |                | Baixa (3)     | Média (5) | Alta (7) | Muito Alta (9) |
| Impacto | Baixo (3)      | 1             | 0         | 0        | 0              |
|         | Médio (5)      | 4             | 2         | 0        | 1              |
|         | Alto (7)       | 9             | 1         | 1        | 0              |
|         | Muito Alto (9) | 4             | 2         | 1        | 2              |

**Quadro 4** - Muito alto: 3 riscos

| Eixo temático                       | Risco   | Evento   |
|-------------------------------------|---|--|
| <b>Estatuto</b>                     | Conflito de interesses                                    | Votar favoravelmente no CONAD a aprovação de projeto de atividade de sua autoria ou sua indicação como orientador/a pedagógico/a.  |
| <b>Conduta Ética e Profissional</b> | Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados | Ação de favorecer de forma indevida – podendo inclusive configurar nepotismo – servidores/as ou membros/as para atuar como docente.  |
| <b>Gestão de Pessoas</b>            | Abuso de posição ou de poder por agente público/a         | Indução de subordinado/a ao exercício de atividade ilícita, valendo-se de sua posição hierárquica e utilização de ameaça ou qualquer outra forma de intimidação para impedir servidor/a de denunciar ato ilícito aos órgãos competentes. |

**Quadro 5** - Alto: 4 riscos

| Eixo temático             | Risco   | Evento  |
|---------------------------|---|---|
| <b>Gestão Patrimonial</b> | Utilização indevida de recursos da instituição para fins particulares | Apropriação de bens públicos para fins privados, furto e desaparecimento de equipamentos. |

| Eixo temático                       | Risco   | Evento   |
|-------------------------------------|---|--|
| <b>Conduta Ética e Profissional</b> | Utilização indevida de recursos da instituição                          | Má aplicação de recursos na execução de projetos de pesquisa, ensino e extensão, pela aquisição de itens de eficácia e economicidade duvidosa e promoção do mau uso dos bens públicos através da aquisição de itens antieconômicos ou subutilizados. |
| <b>Compras e Licitações</b>         | Conduta profissional inadequada   | Execução de serviço sem prévio empenho e/ou assinatura do contrato.  |
| <b>Gestão de Pessoas</b>            | Ausência de imparcialidade no cumprimento de leis e normas/regulamentos | Concessão ou rejeição de pedidos de licença para capacitação a partir de critérios pessoais, de amizade ou inimizade.  |

#### Quadro 6 - Médio: 15 riscos

| Eixo temático                             | Risco  | Evento  |
|---|--|---|
| <b>Conduta Ética e Profissional</b>       | Plágio   | Confecção de trabalhos acadêmicos, artigos e demais publicações, produtos de pesquisas, por parte dos/as docentes e discentes.  |
| <b>Conduta Ética e Profissional</b>       | Desvios éticos relacionados a ato preconceituoso ou comportamento indevido de colaborador/a, docente ou discente | Comportamentos desrespeitosos ou discriminatórios em relação a qualquer cidadã ou cidadão das comunidades interna ou externa; condutas incompatíveis com os princípios e valores da instituição e contrárias à legislação, incluindo, mas não se limitando a <b>assédio moral, assédio sexual e discriminação racial ou de gênero</b> . |
| <b>Procedimentos de Responsabilização</b> | Utilização ou vazamento de informação privilegiada/restrita  | Compartilhamento indevido de informações ou dados obtidos através de pesquisas ou outros meios na ESMPU.  |
| <b>Procedimentos de Responsabilização</b> | Ocultação ou conivência perante ato de fraude, corrupção   | Deixar de exercer o dever de apurar responsabilidade perante ato ou indício de fraude e/ou corrupção.   |
| <b>Conduta Ética e Profissional</b>       | Preterimento de análise de processos pela ordem cronológica  | Abuso de posição ou poder para solicitar análise prioritária de processo, gerando impactos no regular funcionamento das estruturas do órgão.  |
| <b>Compras e Licitações</b>               | Conduta profissional inadequada  | Pagamento de notas fiscais em duplicidade.  |
| <b>Compras e Licitações</b>               | Solicitação ou recebimento de vantagem indevida  | Atendimento de prestadores/as, fornecedores/as e detentores/as de Atas de Sistema de Registro de Preços de forma inadequada.  |
| <b>Procedimentos de Responsabilização</b> | Fraude ou ocultação de documentos ou informações   | Em formulários de autodeclaração utilizados no decorrer da contratação de docente e pesquisador/a.  |
| <b>Tecnologia da Informação</b>           | Conflito de interesses   | Uso de informação privilegiada, por meio de acesso aos bancos de dados.   |
| <b>Conduta Ética e Profissional</b>       | Solicitação ou recebimento de vantagem indevida  | Contratações de TI com direcionamento técnico em favorecimento a terceiros.   |
| <b>Conduta Ética e Profissional</b>       | Conflito de interesses   | Contratação de terceirização especializada em TI por influência de servidor/a interno/a ou decisão que afete a impessoalidade e a moralidade dos atos administrativos da contratação.   |

| Eixo temático                | Risco   | Evento  |
|------------------------------|---|---|
| Conduta Ética e Profissional | Baixa efetividade do Programa de Integridade  | Ocorrência de outros riscos de integridade devido a falhas no Programa.   |
| Compras e Licitações         | Conflito de interesses  | Receber presente de quem tenha interesse em decisão; influência sobre servidores/as subordinados/as para viabilizar sua conduta devida.   |
| Conduta Ética e Profissional | Ausência de imparcialidade no cumprimento de leis e normas/regulamentos                               | Ação de favorecimento indevido, inclusive de nepotismo, na indicação de servidores/as para ocupar cargos de confiança.  |
| Conduta Ética e Profissional | Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados   | Escolha de gestores/as adotando apenas o critério da “confiança”, sem considerar o necessário conhecimento técnico da área a ser gerida.  |
| Conduta Ética e Profissional | Retribuição financeira a servidor/a para exercer atribuição previamente prevista no Regimento Interno | Servidor/a ou membro/a da ESMPU se aproveitar de possibilidade de receber retribuição financeira para atuação como docente, sendo que essa atividade já constava como sua obrigação regimental, levando ao pagamento em duplicidade (cargo em comissão + retribuição por GECC). |

#### Quadro 7 - Baixo: 5 riscos

| Eixo temático                      | Risco                               | Evento   |
|------------------------------------|-------------------------------------|--|
| Conduta Ética e Profissional       | Condicionamento de análise jurídica | Abuso de posição ou poder para solicitar que seja aplicado determinado normativo jurídico, ferindo o princípio da impessoalidade.  |
| Tecnologia da Informação           | Conflito de interesses              | Pressão de áreas finalísticas ou superiores para contratação de solução de TI intempestivamente, sem a correta análise da contratação e suas reais vantagens à instituição.                                |
| Gestão e Fiscalização de Contratos | Nepotismo                           | Favorecimento de parentes, consanguíneos e afins, até o terceiro grau, ou empresas em que essas pessoas sejam sócias ou administradoras, para contratações em geral.                                       |
| Gestão de Pessoas                  | Acúmulo indevido de cargos          | Acúmulo ilícito de cargos públicos (natureza do cargo e compatibilidade de horários) ou exercício de atividade privada não compatível.   |
| Tecnologia da informação           | Conflito de interesses              | Uso de bens da TI (computadores, desktops, tablets e celulares) para o exercício de atividades não relacionadas às funções do cargo que exerce ou completamente fora do escopo de trabalho da instituição. |

## 6. Plano de Ação

Neste tópico, são apresentadas as medidas que deverão ser executadas no biênio 2024-2025 para garantir a efetivação do Programa e do Plano de Integridade.

Conforme explicitado anteriormente, o diagnóstico de riscos à integridade seguiu o processo de gestão de riscos resultando em uma Matriz de Riscos, na forma de uma planilha anexa a este Plano,

com informações detalhadas sobre cada um dos itens levantados, incluindo as propostas de tratamento.

Identificou-se que algumas ações têm maior potencial para gerar resultados capazes de evitar ou mitigar os riscos levantados e, por isso, sugere-se que sejam priorizadas. São elas:

**Quadro 8 - Plano de Ação das Estratégias de Medidas para tratamento de riscos**

| Item   | Descrição  | Prioridade                              | Prazo            | Setor(es) responsável(eis)  |
|--|--|---|------------------|---|
| Elaboração da Política de Integridade  | Conjunto de diretrizes e princípios estabelecidos para promover e garantir a conduta ética, transparente e legal dos/as colaboradores/as da ESMPU. Deve abranger diversos aspectos, como a prevenção de conflitos de interesse, o combate à corrupção, a proteção de dados confidenciais e a promoção de um ambiente de trabalho seguro e inclusivo. | <b>Alta</b> – impacta 12 itens de risco | 2º/2024          | Comissão Permanente de Ética e Integridade                                      |
| Criação de um processo seletivo de docentes com critérios objetivos  | Objetiva evitar riscos associados a conflito de interesses, retribuição financeira a servidor/a para exercer atribuição regimental e abuso de posição ou poder em favor de interesses privados.  | <b>Alta</b> - impacta 3 itens de risco  | 2024             | DIRGE   |
| Ações educacionais e de comunicação (preventivo): <ul style="list-style-type: none"> <li>desenvolvimento e execução de campanhas internas de comunicação e conscientização sobre a atuação da Ouvidoria;</li> <li>Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;</li> <li>ações educacionais sobre o Código de Ética (preventivo);</li> <li>conscientização dos/as servidores/as sobre as normas</li> </ul> | Diferentes ações devem ser estruturadas, além da capacitação já citada neste documento, em conjunto com o Comitê de Integridade do MPU.<br><br>Cabe ressaltar que algumas podem ter ação mais imediata, como a capacitação em cursos já existentes, e outras demandam esforço de criação ou adaptação de   | <b>Alta</b> - impacta 10 itens de risco | A partir de 2024 | DIRGE<br>SECOM<br>SA<br>CEPAD<br><br>Comissão Permanente de Ética e Integridade |

| Item   | Descrição   | Prioridade   | Prazo            | Setor(es) responsável(eis)                        |
|--|---|--|------------------|---|
| <p>referentes à vedação ao nepotismo;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>estabelecimento de política de conscientização e monitoramento sobre normas de ética;</li> <li>capacitação permanente para os/as fiscais de contratos;</li> <li>elaboração, publicação e disseminação de cartilha sobre cuidados com os bens da ESMPU;</li> <li>ações informativas sobre o prazo que a ASSEJUR tem para análise de processos para que seja respeitado;</li> <li>Orientações de Conduta para Relacionamento com o Setor Privado: Hospitalidade e Atendimento;</li> <li>criação de cartilha orientadora de boas práticas no relacionamento com o mercado fornecedor.</li> </ul> | <p>conteúdos de cartilhas e materiais para divulgação.</p> <p>Será necessário considerar no planejamento e na priorização de cada ação de capacitação e comunicação a capacidade operacional de cada área responsável, bem como das áreas executoras, como SECOM, SA e STI.</p>   |  |                  |   |
| <p>Elaboração de Código de Conduta para docentes e discentes, em consonância com os deveres éticos da ESMPU</p>  | <p>Considerando que a ESMPU segue o Código de Ética do MPU e as especificidades das atividades, recomenda-se avaliar a possibilidade de se instituir um Código de Conduta a ser assinado por docentes e discentes. O documento deve trazer de forma clara os impedimentos e deveres dessas pessoas durante a relação delas com a ESMPU. A medida visa prevenir danos à imagem institucional bem como problemas internos no decorrer das atividades.</p> | <p><b>Alta</b> - impacta itens de risco com classificação Alta</p> | <p>2024</p>      | <p>Comissão Permanente de Ética e Integridade</p> |
| <p>Revisão de fluxos de trabalho específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>revisão dos fluxos de trabalho da SA;</li> <li>revisão dos processos de trabalho da SEPE;</li> <li>padronização de procedimentos relacionados a compras e contratos;</li> <li>organização do fluxo e do planejamento dos processos da ASSEJUR.</li> </ul>   | <p>Com a reestruturação da ESMPU em 2024, muitos processos e procedimentos passarão por revisões; porém, é necessária atenção à formalização dessas mudanças para que perdurem.</p> <p>Os riscos impactados por essas ações receberam classificação “média”, com maior peso para o impacto do que para probabilidade.</p>   | <p><b>Média</b></p>  | <p>A definir</p> | <p>AGE</p> <p>SA</p> <p>SEPE</p> <p>ASSEJUR</p>   |

| Item   | Descrição  | Prioridade | Prazo     | Setor(es) responsável(eis) |
|--|--|------------|-----------|----------------------------|
|  | Ações são necessárias, mas não necessariamente urgentes.   |            |           |                            |
| Aprovação do 1º Plano de Segurança Institucional da ESMPU  | Relaciona-se ao risco de "Utilização indevida de recursos da instituição para fins particulares".  | Média      | 2º/2024   | SA                         |
| Elaboração e publicação de Regulamento de Atuação Estratégica da Ouvidoria da ESMPU              | Refere-se ao risco de "Ausência de imparcialidade no cumprimento de leis e normas/regulamentos", no caso de "Concessão de licença para capacitação com ação de favoritismo ou a não liberação".  | Média      | 2024      | OUVIDORIA                  |
| Aquisição de sistema verificador de plágio   | Risco de plágio através da confecção de trabalhos acadêmicos, artigos e demais publicações, produtos de pesquisas, por parte dos/as docentes e discentes.<br><br>Foi considerado de alto impacto e média probabilidade.<br><br>Depende de orçamento para execução. | Média      | 2024      | DIRGE, SEPE e SA           |
| Política de relacionamento com fornecedores, prestadores/as de serviços e terceiros              | Resposta a dois riscos de alto impacto e baixa probabilidade, relacionados a conflito de interesse e solicitação ou recebimento de vantagem indevida.<br><br>Demanda profissional com conhecimento técnico para criação.   | Média      | 1º/2025   | SA                         |
| Criação de mecanismos de controle e normatização dos procedimentos de acesso aos bancos de dados | Demanda orçamento para ferramentas especializadas e profissional com conhecimento técnico para criação.<br><br>O impacto é alto, mas a probabilidade é baixa.  | Média      | A definir | STI                        |



| Item   | Descrição  | Prioridade | Prazo     | Setor(es) responsável(eis) |
|--|--|------------|-----------|----------------------------|
| Implantação de mecanismos de controle, supervisão e processos relativos à gerência de contratações de TI   | Demanda profissional com conhecimento técnico para criação.  | Média      | A definir | STI                        |
| Estabelecimento de controles internos para assegurar a licitude dos atos   | Refere-se ao risco de “Conflito de interesses” na “Contratação de terceirização especializada em TI por influência de servidor/a interno/a ou decisão que afete a impessoalidade e a moralidade dos atos administrativos da contratação”.  | Média      | A definir | STI                        |
| Cruzamento das informações do/a servidor/a designado/a com as dos sistemas de gestão de pessoas<br><br>Fortalecimento e regulamentação da Ouvidoria da ESMPU | Risco categorizado como baixo. Conflito de Interesse - Favorecimento de parentes, consanguíneos e afins, até o terceiro grau, ou empresas em que essas pessoas são sócias ou administradoras, para contratações em geral.<br><br>Vale questionar o custo operacional de adicionar essa etapa <i>versus</i> o risco de aceitação. | Média      | A definir | SA                         |
| Elaboração de Plano de Ação em resposta ao iESGo 2024 - Índice ESG ( <i>Environmental, Social and Governance</i> ) do TCU                                    | Manter coerência entre ações, monitoramentos e levantamentos. Considerar as respostas enviadas em 2024 e analisar a eventual necessidade de ajustes.<br><br>Itens: 1121, 1122, 1123, 1124, 2111, 2112, 2113, 2114 3123, 3124.  | Média      | A definir | DIRGE                      |
| Adaptação do sistema e dos formulários de contratação  | Servidor/a ou membro/a da ESMPU se aproveitar de possibilidade de receber retribuição financeira para atuação como docente, sendo que essa atividade já constava como sua obrigação regimental, levando ao pagamento em duplicidade (cargo em comissão + retribuição GECC).  | Média      | 2024      | SEPE                       |



| Item  | Descrição  | Prioridade | Prazo     | Setor(es) responsável(eis) |
|---|--|------------|-----------|----------------------------|
| Inclusão de critério de preferência para classificação nos cursos da ESMPU com temática relacionada à Integridade, com pontuação para os/as integrantes de comitês, comissões ou unidades relacionadas à gestão de riscos e integridade | Sugestão advinda do Comitê de Integridade do MPU.<br><br>Verificar viabilidade de implementação. | Baixa      | A definir | SEPE                       |
| Normatização de políticas de uso para orientar servidores/as e colaboradores/as quanto ao uso dos equipamentos de TI  | Demanda profissional com conhecimento técnico para criação.                                      | Baixa      | A definir | STI                        |

A relação de providências indicadas envolve ações de curto, médio e longo prazo que necessitam de maior planejamento das áreas responsáveis considerando os projetos e as iniciativas já existentes no Painel de Contribuição e a capacidade operacional de cada área envolvida.

É importante salientar que, devido à falta de informações e à necessidade de um planejamento efetivo, optou-se por não estabelecer prazos para a execução de algumas das ações propostas. Para isso, foram considerados os seguintes aspectos:

- Impacto no orçamento.
- Estruturação de áreas/unidades responsáveis para tratar das ações.
- Falta de pessoal técnico: equipes já alocadas em outras demandas ou inexistência de servidores/as com determinada competência técnica.

Com isso, essas ações poderão ser incluídas no painel de contribuição em momento futuro, no decorrer do monitoramento e da atualização deste Plano de Integridade.

## 6.1. Estratégias de monitoramento e atualização do Plano de Integridade

Considerando a relevância do tema e o dever de que todos/as os/as integrantes da instituição atuem em consonância com os princípios e regramentos que integram o presente Plano de Integridade, o seu monitoramento se dará de forma permanente e colaborativa. A coordenação do trabalho caberá à Comissão Permanente de Ética e Integridade e à Assessoria de Gestão Estratégica, que deverão tratar do tema em reuniões trimestrais – de forma ordinária ou de forma extraordinária, caso necessário.

A Comissão de Ética e Integridade deverá estar aberta de forma permanente para receber relatos ou indícios de quaisquer ações ou comportamentos que possam configurar violação às diretrizes do presente Plano, devendo providenciar os encaminhamentos devidos em todos os casos, de forma tempestiva e respeitando os direitos dos/as envolvidos/as.

A Assessoria de Gestão Estratégica deverá acionar as Secretarias que integram a ESMPU de forma periódica e sistematizada com o propósito de compartilhar informações ou requerer (quando for o caso) respostas acerca da adoção de providências previstas no Plano.

De ofício ou mediante provocação, a Comissão Permanente de Ética e Integridade e/ou a Assessoria de Gestão Estratégica deverão propor ações que julgarem convenientes ou necessárias no sentido de ampliar o cumprimento das diretrizes do Plano de Integridade, bem como no sentido de consolidar a cultura organizacional voltada para o dever ético, de honestidade e de respeito a bens e valores públicos.

**Quadro 9** - Ações de monitoramento e atualização do Plano de Integridade

| Ação de monitoramento  | Responsáveis   | Instrumento   | Periodicidade |
|--|--|---|---------------|
| Avaliar a execução do Plano de Integridade e, se necessário, emitir recomendações com a finalidade de aprimorar a gestão da integridade. | Comitê Permanente de Ética e Integridade da ESMPU<br><br>CPA | Relatório de monitoramento                                | Trimestral    |
| Atualizar informações sobre riscos à integridade e respectivas medidas de tratamento.  | Secretarias responsáveis pelos riscos                        | Formulário de gestão de riscos                            | Anual         |
| Monitorar riscos significativos à integridade e avaliar a adequação das medidas de tratamento para os riscos à integridade.              | Assessoria de Gestão Estratégica                             | Formulário de gestão de riscos/relatório de monitoramento | Trimestral    |

| Ação de monitoramento  | Responsáveis                                   | Instrumento         | Periodicidade                     |
|--|--|---------------------|-----------------------------------|
| Propor revisão do Plano de Integridade, em caso de necessidade devidamente fundamentada. | Diretoria-Geral, Ouvidoria, CONAD, CPA ou CCIC | Recomendação formal | Quando identificada a necessidade |

## 6.2. Comunicação, transparência e capacitações

Parte fundamental para o respeito à ética e à integridade, a disseminação do presente Plano deverá ser objeto constante de divulgação tanto interna quanto externa, nesse caso, quando se verificar a necessidade. A estratégia de comunicação tem por objetivo dar publicidade e transparência sobre as medidas e os procedimentos estruturados no Plano de Integridade da ESMPU. Pretende-se, assim, contribuir com a difusão e a conscientização dos valores da integridade, da ética pública e da conformidade a leis, normas e regras da Escola a seu corpo acadêmico (integrantes da ESMPU, integrantes dos ramos do MPU e sociedade).

A partir da identidade visual criada para o projeto, a cargo do MPF, propõe-se realizar ações direcionadas a cada público-alvo, utilizando os principais canais de comunicação atualmente disponíveis na ESMPU, como portais na internet e na intranet; redes sociais oficiais; e-mails corporativos; além de murais físicos nas instalações prediais. A estratégia contará com as etapas abaixo descritas:

### Quadro 10 - Estratégia de comunicação

| Etapas  | Descrição  |
|---|--|
| Análise do conteúdo e da identidade visual recebidos                | Avaliar o material e propor um plano de comunicação tático-operacional conforme cada público-alvo.   |
| Adaptação da identidade visual                                      | Adaptar as peças gráficas conforme plano de comunicação tático-operacional.  |
| Criação de espaços específicos tanto na intranet quanto na internet | Criar páginas na intranet, para o público interno, e no site, para o público externo da ESMPU, conforme proposta padrão definida para o MPU.             |
| Divulgação do Plano de Integridade                                  | Divulgar o Plano de Integridade, utilizando-se os principais canais de comunicação, de acordo com cada público-alvo.                                     |
| Divulgação das ações de capacitação                                 | Analisar e definir público-alvo e quais canais serão utilizados; e divulgar nos canais selecionados, conforme necessidade e execução das ações do Plano. |

O espaço virtual de divulgação do Plano de Integridade, a ser implantado pelo MPF no site <http://www.mpu.mp.br>, e suas ações disponibilizará:

- documentos produzidos sobre o Plano de Integridade da ESMPU;
- relação de integrantes da Comissão de Ética e Integridade da ESMPU;
- atas e agendas de reunião da Comissão de Ética e Integridade da ESMPU;
- formulário virtual ou indicação de e-mail para o envio de críticas, sugestões e demais contribuições ao aprimoramento da cultura de compliance;
- divulgação dos canais de denúncias existentes;
- links para os relatórios de gestão, boletins de produtividade e outros formatos de transparência emitidos pelos/as responsáveis pelos canais de denúncia;
- informações sobre ações de capacitação.

### 6.3. Identificação das ações de capacitação em integridade

Para alcançar o objetivo de promover uma cultura organizacional voltada para a ética, a transparência e a responsabilidade, é essencial identificar e implementar ações de capacitação em integridade. Por ser uma temática abrangente, levantaram-se algumas das principais áreas-chave, embora não se trate de uma lista exaustiva, para delimitar e orientar o plano de capacitação. São elas:

- Ética e Conduta Profissional – Compreensão dos princípios éticos fundamentais, normas de conduta e padrões de comportamento esperados dos/as colaboradores/as da ESMPU.
- Conflito de Interesses – Identificação de situações que possam configurar conflito de interesses e estratégias para lidar com essas situações de forma ética e transparente.
- Corrupção e Fraudes – Conscientização sobre os tipos de corrupção e fraudes que podem ocorrer na instituição, bem como medidas para prevenir, detectar e denunciar tais práticas.
- Transparência e Prestação de Contas – Importância da transparência nas atividades institucionais, incluindo a divulgação de informações relevantes e a prestação de contas sobre o uso de recursos públicos.
- Gestão de Riscos – Conhecimento sobre os princípios e as práticas de gestão de riscos, incluindo a identificação, a avaliação, o tratamento e o monitoramento dos riscos à integridade na ESMPU.
- Compliance e Normas Regulatórias – Entendimento de leis, regulamentos e políticas internas aplicáveis à ESMPU, garantindo conformidade com os requisitos legais e éticos.
- Diversidade e Inclusão – Sensibilização sobre a importância da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, promovendo o respeito às diferenças e a igualdade de oportunidades para todos/as os/as colaboradores/as.

Além da identificação de áreas de interesse, é necessário considerar quem são as pessoas a serem capacitadas e em quais áreas-chave, assim como quais riscos podem ser evitados ou mitigados com

eventuais ações de capacitação. Esse é um processo constante que pode variar conforme o monitoramento e deve ser refletido no Plano de Capacitação em Integridade.

Por fim, este documento busca manter um alinhamento com o Programa de Integridade do Ministério Público da União e da Escola Superior do Ministério Público da União. Essa é uma necessidade comum a todos os órgãos afetados pelo Programa e, portanto, deverá ser discutida e planejada em conjunto.

### 6.3.1. Plano de capacitação em integridade

No biênio 2024-2025, a ESMPU atuará em parceria com os demais ramos do MPU de forma a propor uma capacitação básica inicial alinhada ao Programa de Integridade e com foco nas necessidades dos órgãos integrantes. Nesse sentido, foi identificado o curso “Fundamentos da Integridade Pública: Prevenindo a Corrupção”, da EV.G, escola virtual da Enap, disponível para livre acesso em <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/370>.

Além disso, ao longo do biênio, será feito o mapeamento do público-alvo da ESMPU mais indicado para passar por treinamentos sobre integridade pública, devendo a temática ser incluída no rol de eventuais planejamentos da Divisão de Gestão de Pessoas para capacitação interna.

Ainda no 1º semestre de 2024, a ESMPU disponibilizou algumas capacitações relacionadas à temática de “Desvios éticos relacionados a ato preconceituoso ou comportamento indevido de colaborador/a, docente ou discente”, conforme listado abaixo:

- Curso de aperfeiçoamento “Prevenção e enfrentamento aos assédios e à violência laboral” – <https://escola.mpu.mp.br/a-escola/comunicacao/noticias/curso-discute-prevencao-e-enfrentamento-dos-assedios-e-da-violencia-laboral>
- Curso de aperfeiçoamento “Combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho” – <https://escola.mpu.mp.br/a-escola/comunicacao/noticias/curso-presencial-discute-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho>
- Curso de aperfeiçoamento “Promoção da saúde mental no trabalho e prevenção de transtornos mentais relacionados ao trabalho” – <https://escola.mpu.mp.br/a-escola/comunicacao/noticias/curso-presencial-discute-saude-mental-no-trabalho>

## 7. Canais de denúncia

Os canais disponíveis para o recebimento de denúncias e de comunicação de irregularidades que possam representar risco à integridade da ESMPU são:

**Quadro 11** - Canais de denúncia

| Objetivo | Canal | Responsável |
|----------|-------|-------------|
|----------|-------|-------------|

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p>Denúncia, representação de infração ao Código de Ética do MPU</p> <p>e</p> <p>Dúvida relativa à conduta ética na instituição</p> | <p>Formulário<br/>(<a href="https://sei.escola.mpu.mp.br/sei/controlador_externo.php?acao=ouvidoria&amp;acao_origem=ouvidoria&amp;id_orgao_acesso_externo=0">https://sei.escola.mpu.mp.br/sei/controlador_externo.php?acao=ouvidoria&amp;acao_origem=ouvidoria&amp;id_orgao_acesso_externo=0</a>)</p> | <p>Comissão Permanente de Ética e Integridade da ESMPU</p> <p><b>Obs.:</b> Ouvidoria recebe a manifestação e a encaminha ao órgão competente, com base nas definições legais.</p> |
| <p>Reclamação, sugestão, crítica, elogio, denúncia ou pedido de providência</p> <p>e</p> <p>Acesso à informação</p>                 | <p>Formulário<br/>(<a href="https://sei.escola.mpu.mp.br/sei/controlador_externo.php?acao=ouvidoria&amp;acao_origem=ouvidoria&amp;id_orgao_acesso_externo=0">https://sei.escola.mpu.mp.br/sei/controlador_externo.php?acao=ouvidoria&amp;acao_origem=ouvidoria&amp;id_orgao_acesso_externo=0</a>)</p> | <p>Ouvidoria</p>  |

## Referências

BRASIL. Ministério da Cidadania. **Resolução n. 01/GM/MC**. Aprova o Plano de Integridade do Ministério da Cidadania. Brasília: MC, 2019.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Portaria CNMP-PRESI n. 120, de 12 de agosto de 2019**. Institui o Programa de Integridade do Conselho Nacional do Ministério Público. Brasília: CNMP, 2019.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Plano de integridade 2023 a 2025**. 3. ed. Brasília: CGU, 2023.

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. **Plano de integridade da Fundação Escola Nacional de Administração Pública 2022-2023**. Brasília: Enap, 2022.

ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO. **Portaria n. 269, de 13 de dezembro de 2023**. Institui e constitui Comissão para elaborar o Plano de Integridade da Escola Superior do Ministério Público da União. Brasília: ESMPU, 2023.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA BAIANO. **Portaria n. 1/2022 - OA-CGGRC/IFBAIANO, de 8 de abril de 2022**. Aprova o Plano de Integridade do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano, referente ao exercício 2022-2023. Salvador: IF Baiano, 2022.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SANTA CATARINA. **Portaria do(a) reitor(a) n. 957, de 22 de março de 2023**. Aprova o Plano de Integridade Pública do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina, em anexo, para o biênio 2023-2024. Florianópolis: IFSC, 2023.

INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL. **Plano de integridade do INPI**: com Plano de Gestão de Riscos à Integridade para o biênio 2022-23. Rio de Janeiro: INPI, 2022.

MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO. Procuradoria-Geral da República. **Portaria PGR/MPU n. 78, de 8 de agosto de 2017**. Institui a Política de Gestão de Riscos do Ministério Público da União. Brasília: MPU, 2017.

MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO. Procuradoria-Geral da República. **Portaria PGR/MPU n. 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. Brasília: MPU, 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. Procuradoria Regional da República – 2ª Região. **Portaria PRR2-ADM n. 138, de 19 de junho de 2022**. Institui o Programa de Integridade e Compliance da Procuradoria Regional da República da 2ª Região – PRR2. Brasília: PRR2/MPF, 2022.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. Procuradoria-Geral da República. **Portaria n. 155, de 23 de março de 2022**. Dispõe sobre a Gestão de Riscos no Ministério Público Federal e aprova o Plano de Gestão de Riscos do Ministério Público Federal. Brasília: MPF, 2022.

MINISTÉRIO PÚBLICO MILITAR. **Plano de integridade do Ministério Público Militar, biênio 2023-2024**. Brasília: MPM, 2023.

## Anexo I: Matriz de Riscos

| Eixo temático                       | Risco  | Evento   | Causa  | Consequência   | Processos relacionados   | Normativos relacionados   | Resp.   | Resposta ao Risco (ações: evitar ou mitigar)   |
|-------------------------------------|--|--|--|--|--|---|---|--|
| <b>Conduta Ética e Profissional</b> | Desvios éticos relacionados a ato preconceituoso ou comportamento indevido de colaborador/a, docente ou discente | Comportamentos desrespeitosos ou discriminatórios em relação a qualquer cidadã ou cidadão das comunidades interna ou externa, condutas incompatíveis com os princípios e valores da instituição e contrárias à legislação, incluindo mas não restrito a assédio moral, assédio sexual e discriminação racial ou de gênero. | <p>Desconhecimento dos valores, princípios e normas éticas previstos nos instrumentos de governança da organização (Regimento Interno, Planejamento Estratégico, Política de Integridade, Código de Conduta ou de Ética).</p> <p>Ausência ou baixa divulgação/utilização/efetividade dos Canais de Manifestação/Denúncia da organização.</p> <p>Ausência de treinamento e eventos preventivos explicando como evitar formas de assédios e ações preconceituosas.</p> | <p>Imagem negativa.</p> <p>Aumento de demandas de correição e Comissão de Ética.</p> <p>Aumento de recomendações e responsabilizações por parte dos órgãos de controle interno e externo.</p> <p>Prejuízo financeiro e administrativo.</p> | Qualquer processo que favoreça algum relacionamento, mesmo que de curta duração entre os/as agentes envolvidos/as. | <p>Código de Ética do MPU.</p> <p>Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.</p> | <p>CPEAD – Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação</p> | <p>Criação de uma política de integridade (com previsão de punições).</p> <p>Fazer valer política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.</p> <p>Ações educacionais (preventivo).</p> |

| Eixo temático        | Risco   | Evento   | Causa  | Consequência   | Processos relacionados                                    | Normativos relacionados  | Resp. | Resposta ao Risco<br>(ações: evitar ou mitigar)   |
|----------------------|---|--|--|--|---|--|-------|---|
| Compras e Licitações | Solicitação ou recebimento de vantagem indevida | Atendimento de prestadores/as, fornecedores/as e detentores/as de Atas de SRP. | Ausência de um normativo sobre relacionamento com fornecedores/as. | Prejuízo financeiro para a ESMPU.<br><br>Fraude no processo licitatório. | Planejar contratações.<br><br>Selecionar fornecedores/as. | - Portaria PGR/MPU n. 38, de 16 de março de 2023 (institui a Política de Governança das Contratações do MPU e da ESMPU).<br><br>- Portaria SEGES/ME n. 8.678, de 19 de julho de 2021 (dispõe sobre a governança das contratações públicas no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional).<br><br>- Resolução CNJ n. 347, de 13 de outubro de 2020 (dispõe sobre a Política de Governança das Contratações Públicas no Poder Judiciário). | SA    | Orientações de Conduta para Relacionamento com o Setor Privado: Hospitalidade e Atendimento.<br><br>Política de relacionamento com fornecedores/as, prestadores/as de serviços e terceiros.<br><br>Criação de cartilha orientadora de boas práticas no relacionamento com o mercado fornecedor. |

| Eixo temático | Risco                  | Evento  | Causa  | Consequência  | Processos relacionados                                    | Normativos relacionados                              | Resp. | Resposta ao Risco<br>(ações: evitar ou mitigar)   |
|---------------|------------------------|---|--|---|---|--|-------|---|
| Estatuto      | Conflito de interesses | Votar favoravelmente no CONAD a aprovação de projeto de atividade de sua autoria ou sua indicação como orientador/a pedagógico/a. | <p>Ausência ou falha nas atividades do processo (revisar etapas do processo específico, por exemplo, contratação, elaboração de parecer técnico, emissão de autorização administrativa, atendimento a cidadão/ã, entre outros).</p> <p>Inexistência do Código de Conduta e Ética voltado aos trabalhos do CONAD.</p> <p>Desconhecimento dos valores, princípios e normas éticas previstos nos instrumentos de governança da organização (Regimento Interno, Planejamento Estratégico, Política de Integridade, Código de Conduta ou de Ética).</p> | <p>Imagem negativa.</p> <p>Clima organizacional ruim.</p> <p>Aumento de recomendações e responsabilizações dos órgãos de controle interno e externo.</p> <p>Desestímulo para os/as demais colaboradores/as.</p> | Gestão Acadêmica – Elaborar planejamento acadêmico anual. | Regimento Interno; Estatuto e Regulamento Acadêmico. | DIRGE | <p>Revisão dos normativos relacionados.</p> <p>Criação de uma política de integridade (com previsão de punições).</p> <p>Criação de um processo seletivo de docentes com critérios objetivos.</p> |

| Eixo temático                       | Risco  | Evento   | Causa  | Consequência   | Processos relacionados  | Normativos relacionados   | Resp. | Resposta ao Risco<br>(ações: evitar ou mitigar)  |
|-------------------------------------|--|--|--|--|---|---|-------|--|
| <b>Conduta Ética e Profissional</b> | Retribuição financeira a servidor/a para exercer atribuição regimental | Servidor/a ou membro/a da ESMPU receber retribuição financeira para atuação docente quando a atividade coincide com atribuição regimental. | <p>Ausência ou falha nas atividades do processo (revisar etapas do processo específico, por exemplo, contratação, elaboração de parecer técnico, emissão de autorização administrativa, atendimento a cidadão/ã, entre outros).</p> <p>Sensação de impunidade.</p> <p>Desconhecimento dos valores, princípios e normas éticas previstos nos instrumentos de governança da organização (Regimento Interno, Planejamento Estratégico, Política de Integridade, Código de Conduta ou de Ética).</p> | <p>Prejuízo financeiro e administrativo.</p> <p>Desestímulo para os/as demais colaboradores/as.</p> <p>Fraude em processos licitatórios ou atos administrativos.</p> | <p>Gestão de Contratos e Serviços (contratar docente por instrutoria interna e contratar docente por inexigibilidade).</p> <p>Promover experiências de aprendizagem (planejar e elaborar programas e projetos pedagógicos; administrar atividade de aperfeiçoamento e extensão; e planejar atividade de pós-graduação).</p> <p>Gerir docentes e pesquisadores/as (administrar contratação de docentes; realizar seleção de líderes de pesquisa; e realizar seleção de equipes de pesquisa).</p> | Regulamento Acadêmico, Portaria de Retribuição Financeira de Docentes (Portaria n. 33, de 14 de março de 2022 – Contratação e pagamento de docente da ESMPU). | SEPE  | <p>Adaptação do sistema e de formulários de contratação.</p> <p>Criação de um processo seletivo de docentes com critérios objetivos.</p> |

| Eixo temático                       | Risco   | Evento  | Causa  | Consequência  | Processos relacionados  | Normativos relacionados  | Resp. | Resposta ao Risco<br>(ações: evitar ou mitigar)  |
|-------------------------------------|---|---|--|---|---|--|-------|--|
| <b>Conduta Ética e Profissional</b> | Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados | Ação de favoritismo, inclusive de nepotismo, na indicação de servidores/as ou membros/as para atuar como docente. | <p>Ausência ou falha nas atividades do processo (revisar etapas do processo específico, por exemplo, contratação, elaboração de parecer técnico, emissão de autorização administrativa, atendimento a cidadão/ã, entre outros).</p> <p>Inexistência do Código de Conduta e Ética da ESMPU.</p> <p>Desconhecimento dos valores, princípios e normas éticas previstos nos instrumentos de governança da organização (Regimento Interno, Planejamento Estratégico, Política de Integridade, Código de Conduta ou de Ética).</p> | <p>Imagem negativa.</p> <p>Clima organizacional ruim.</p> <p>Aumento de recomendações e responsabilizações dos órgãos de controle interno e externo.</p> <p>Desestímulo para os/as demais colaboradores/as.</p> | <p>Gestão de Contratos e Serviços (contratar docente por instrutoria interna e contratar docente por inexigibilidade).</p> <p>Promover experiências de aprendizagem (planejar e elaborar programas e projetos pedagógicos; administrar atividade de aperfeiçoamento e extensão; e planejar atividade de pós-graduação).</p> <p>Gerir docentes e pesquisadores/as (administrar contratação de docentes; realizar seleção de líderes de pesquisa; e realizar seleção de equipes de pesquisa).</p> | Portaria de Retribuição Financeira de Docentes (Portaria n. 33, de 14 de março de 2022 – Contratação e pagamento de docente da ESMPU). | SEPE  | <p>Adaptação do sistema e de formulários de contratação.</p> <p>Avaliar a criação do Código de Ética da ESMPU.</p> <p>Criação de uma política de integridade (com previsão de punições).</p> <p>Criação de um processo seletivo de docentes com critérios objetivos.</p> |

| Eixo temático                       | Risco  | Evento   | Causa  | Consequência  | Processos relacionados  | Normativos relacionados  | Resp. | Resposta ao Risco<br>(ações: evitar ou mitigar)  |
|-------------------------------------|--|--|--|---|---|--|-------|--|
| <b>Conduta Ética e Profissional</b> | Utilização indevida de recursos da instituição | Má aplicação de recursos na execução de projetos de pesquisa, ensino e extensão, através da aquisição de itens de eficácia e economicidade duvidosa e promoção do mau uso dos bens públicos através da aquisição de itens antieconômicos ou subutilizados. | <p>Desconhecimento dos valores, princípios e normas éticas previstos nos instrumentos de governança da organização (Regimento Interno, Planejamento Estratégico, Política de Integridade, Código de Conduta ou de Ética).</p> <p>Ausência ou falha nas atividades do processo (revisar etapas do processo específico, por exemplo, contratação, elaboração de parecer técnico, emissão de autorização administrativa, atendimento a cidadão/ã, entre outros).</p> <p>Inexistência do Código de Conduta e Ética da ESMPU.</p> | <p>Prejuízo financeiro e administrativo.</p> <p>Aumento de recomendações e responsabilizações dos órgãos de controle interno e externo.</p> | <p>Gestão de Contratos e Serviços (contratar docente por instrutoria interna e contratar docente por inexigibilidade).</p> <p>Administrar atividade de aperfeiçoamento e extensão.</p> <p>Executar atividade de ensino e extensão presencial.</p> <p>Executar atividade de ensino e extensão a distância.</p> <p>Gerir docentes e pesquisadores/as (administrar contratação de docentes; realizar seleção de líderes de pesquisa; e realizar seleção de equipes de pesquisa).</p> | Regulamento Acadêmico, Regulamento de Pesquisa e Portaria n. 33, de 14 de março de 2022 – Contratação e pagamento de docente da ESMPU. | SEPE  | <p>Adaptação do sistema e de formulários de contratação.</p> <p>Avaliar a criação do Código de Ética da ESMPU.</p> <p>Revisão dos processos de trabalho.</p> <p>Criação de uma Política de Integridade (com previsão de punições).</p> |

| Eixo temático                             | Risco  | Evento   | Causa  | Consequência   | Processos relacionados  | Normativos relacionados   | Resp. | Resposta ao Risco<br>(ações: evitar ou mitigar)   |
|---|--|--|--|--|---|---|-------|---|
| <b>Procedimentos de Responsabilização</b> | Fraude ou ocultação de documentos ou informações | Em formulários de autodeclaração utilizados no decorrer da contratação de docente e pesquisador/a.                             | Desconhecimento dos valores, princípios e normas éticas previstos nos instrumentos de governança da organização (Regimento Interno, Planejamento Estratégico, Política de Integridade, Código de Conduta ou de Ética). | Prejuízo financeiro e administrativo.<br><br>Aumento de recomendações e responsabilizações dos órgãos de controle interno e externo. | Gestão de Contratos e Serviços (contratar docente por instrutoria interna e contratar docente por inexigibilidade).<br><br>Gerir docentes e pesquisadores/as (administrar contratação de docentes; realizar seleção de líderes de pesquisa; e realizar seleção de equipes de pesquisa). | Portaria n. 33, de 14 de março de 2022 – Contratação e pagamento de docente da ESMPU.<br><br>Regulamento de Pesquisa. | SEPE  | Criação de uma Política de Integridade (com previsão de punições).  |
| <b>Conduta Ética e Profissional</b>       | Plágio   | Confecção de trabalhos acadêmicos, artigos e demais publicações, produtos de pesquisas, por parte dos/as docentes e discentes. | Desconhecimento dos valores, princípios e normas éticas previstos nos instrumentos de governança da organização (Regimento Interno, Planejamento Estratégico, Política de Integridade, Código de Conduta ou de Ética). | Imagem negativa.<br>Aumento de recomendações e responsabilizações dos órgãos de controle interno e externo.                          | Produzir estudos e pesquisas científicas aplicadas.<br><br>Realizar acompanhamento e suporte à execução das Pesquisas Científicas Aplicadas (PCAs).<br><br>Produzir conteúdo educacional.<br><br>Gerenciar a produção de objetos de aprendizagem.                                       | Regulamento Acadêmico.<br><br>Regulamento de Pesquisa.  | SEPE  | Criação de uma Política de Integridade (com previsão de punições).<br><br>Aquisição de sistema verificador de plágio. |

| Eixo temático                      | Risco   | Evento   | Causa  | Consequência   | Processos relacionados  | Normativos relacionados  | Resp. | Resposta ao Risco<br>(ações: evitar ou mitigar)   |
|------------------------------------|---|--|--|--|---|--|-------|---|
| Procedimentos de Responsabilização | Utilização ou vazamento de informação privilegiada/restrita | Compartilhamento indevido de informações ou dados obtidos através de pesquisas ou outros meios na ESMPU. | <p>Desconhecimento dos valores, princípios e normas éticas previstos nos instrumentos de governança da organização (Regimento Interno, Planejamento Estratégico, Política de Integridade, Código de Conduta ou de Ética).</p> <p>Ausência ou falha nas atividades do processo (revisar etapas do processo específico, por exemplo, contratação, elaboração de parecer técnico, emissão de autorização administrativa, atendimento a cidadão/ã, entre outros).</p> <p>Inexistência do Código de Conduta e Ética da ESMPU.</p> <p>Dificuldade de acesso a Comitê de Ética de Pesquisa.</p> | <p>Imagem negativa.</p> <p>Aumento de demandas de correição e Comissão de Ética.</p> <p>Aumento de recomendações e responsabilizações dos órgãos de controle interno e externo.</p> <p>Prejuízo financeiro e administrativo.</p> <p>Vazamento de informação sensível (impacto LGPD).</p> | <p>Produzir estudos e pesquisas científicas aplicadas.</p> <p>Realizar acompanhamento e suporte à execução das Pesquisas Científicas Aplicadas (PCAs).</p> <p>Prestar suporte ao corpo acadêmico.</p> <p>Promover experiências de aprendizagem.</p> <p>Executar atividade de ensino e extensão presencial e executar atividade de ensino e extensão a distância.</p> <p>Gestão de Dados, Informação e Conhecimento – Receber transferência de documentos da área-meio (documentos em suporte de papel e digitais); receber transferência de</p> | <p>Regulamento de Pesquisa.</p> <p>Lei n. 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD).</p> <p>ANPD - Texto para Discussão n. 1/2022 – Estudo Técnico “A LGPD e o tratamento de dados pessoais para fins acadêmicos e para a realização de estudos por órgão de pesquisa”. Disponível em: <a href="https://www.gov.br/anpd/pt-br/assuntos/noticias/sei_00261-000810_2022_17.pdf">https://www.gov.br/anpd/pt-br/assuntos/noticias/sei_00261-000810_2022_17.pdf</a>.</p> | SEPE  | <p>Avaliar a criação do Código de Ética da ESMPU.</p> <p>Criar o Comitê de Ética e Pesquisa da ESMPU.</p> <p>Criação de uma Política de Integridade (com previsão de punições).</p> |

| Eixo temático                       | Risco   | Evento  | Causa                             | Consequência   | Processos relacionados  | Normativos relacionados             | Resp.   | Resposta ao Risco<br>(ações: evitar ou mitigar)   |
|-------------------------------------|---|---|-----------------------------------|--|---|-------------------------------------|---------|---|
|                                     |   |   |                                   |  | documentos da área-fim (documentos em suporte de papel e digitais); receber documentos audiovisuais para captura para o repositório institucional; realizar credenciamento de pessoas externas.             |                                     |         |   |
| <b>Conduta Ética e Profissional</b> | Preterimento de análise de processos pela ordem cronológica | Abuso de posição ou poder para solicitar análise prioritária de processo, e, assim, a Assessoria tem que deixar outros processos que, pela ordem cronológica, chegaram antes, para análise posterior. | Inobservância do Código de Ética. | Acúmulo de processos e maior tempo de análise em determinados processos. | Assessoria Jurídica – Realizar o exame de legalidade de atos, normas, minutas de contratos, acordos e convênios firmados no âmbito da ESMPU.<br><br>Examinar os pleitos administrativos encaminhados pelo/a | Código de Ética; Lei n. 9.784/1999. | ASSEJUR | Ações informativas sobre o prazo que a ASSEJUR tem para análise de processos para que seja respeitado.<br><br>Organizar o fluxo e o planejamento dos processos. |

| Eixo temático                       | Risco                               | Evento  | Causa   | Consequência   | Processos relacionados   | Normativos relacionados             | Resp.   | Resposta ao Risco<br>(ações: evitar ou mitigar)          |
|-------------------------------------|-------------------------------------|---|---|--|--|-------------------------------------|---------|--|
|                                     |                                     |   |   |  | <p>Diretor/a-Geral e emitir parecer, quando solicitado, ou manifestações que subsidiem a decisão da autoridade superior.</p> <p>Opinar, mediante parecer, sobre a legalidade dos processos licitatórios e das contratações no âmbito da ESMPU.</p>   |                                     |         |  |
| <b>Conduta Ética e Profissional</b> | Condicionamento de análise jurídica | Abuso de posição ou poder para solicitar que seja aplicado determinado normativo jurídico, ferindo o princípio da impessoalidade. | Inobservância do Código de Ética e dos princípios da Administração Pública. | <p>Análise condicionada da ASSEJUR.</p> <p>Risco à garantia da impessoalidade.</p> | <p>Assessoria Jurídica – Realizar o exame de legalidade de atos, normas, minutas de contratos, acordos e convênios firmados no âmbito da ESMPU.</p> <p>Examinar os pleitos administrativos encaminhados pelo/a Diretor/a-Geral e emitir parecer, quando solicitado, ou manifestações que subsidiem a decisão da autoridade superior.</p> <p>Opinar, mediante parecer, sobre a legalidade dos processos licitatórios e das contratações no âmbito da ESMPU.</p> | Código de Ética; Lei n. 8.429/1992. | ASSEJUR | Ações educacionais sobre o Código de Ética (preventivo). |

| Eixo temático                       | Risco   | Evento  | Causa   | Consequência  | Processos relacionados   | Normativos relacionados   | Resp. | Resposta ao Risco<br>(ações: evitar ou mitigar)  |
|-------------------------------------|---|---|---|---|--|---|-------|--|
| <b>Tecnologia da Informação</b>     | Conflito de interesses                          | Uso de informação privilegiada, por meio de acesso aos bancos de dados.     | Privilégios no acesso às informações sigilosas: reservadas, secretas ou ultrassecretas.   | Não há mascaramento ou anonimização desses tipos de dados em nível de banco de dados relacional, e muitos dados não estruturados, como dados pessoais de docentes e discentes, que estão espalhados em file servers e outros dispositivos de armazenamento. | Qualquer processo que favoreça o privilégio no acesso às informações.  | Lei n. 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD).              | STI   | Criar mecanismos de controle e normatização dos procedimentos de acesso aos bancos de dados.   |
| <b>Conduta Ética e Profissional</b> | Solicitação ou recebimento de vantagem indevida | Contratações de TI com direcionamento técnico em favorecimento a terceiros. | Sensação de impunidade e desconhecimento dos valores, princípios e normas éticas previstos nos instrumentos de governança da organização (Regimento Interno, Planejamento Estratégico, Política de Integridade, Código de Conduta ou de Ética). | Fraude no processo licitatório.   | Gestão de Tecnologia da Informação – Planejar contratação de bens e serviços.<br><br>Gerir contratos de bens e serviços.<br><br>Gerir serviços de infraestrutura e rede. | Lei n. 14.133/2021 e Normativos de contratações de TI (Resolução n. 283 do CNMP). | STI   | Implantar mecanismos de controle, supervisão e processos relativos à gerência de contratações de TI.<br><br>Estabelecer controles internos para assegurar a licitude dos atos. |

| Eixo temático                       | Risco                  | Evento  | Causa   | Consequência   | Processos relacionados   | Normativos relacionados   | Resp. | Resposta ao Risco<br>(ações: evitar ou mitigar)  |
|-------------------------------------|------------------------|---|---|--|--|---|-------|--|
| <b>Tecnologia da Informação</b>     | Conflito de interesses | Pressão de áreas finalísticas ou superiores para contratação de TI intempestivamente, sem a correta análise da contratação e suas reais vantagens à instituição.                      | Desconhecimento dos valores, princípios e normas éticas previstos nos instrumentos de governança da organização (Regimento Interno, Planejamento Estratégico, Política de Integridade, Código de Conduta ou de Ética).                          | Imagem negativa. Uso indevido dos recursos públicos (financeiro, orçamentário, pessoal e tempo). | Gestão de Tecnologia da Informação – Planejar contratação de bens e serviços.<br><br>Gerir contratos de bens e serviços.<br><br>Gerir serviços de infraestrutura e rede. | Lei n. 14.133/2021 e Normativos de contratações de TI (Resolução n. 283 do CNMP). | STI   | Ações educacionais (preventivo) sobre respeitar o planejamento estratégico de TI e os normativos de contratações de TI, assim como os prazos e a correta análise das contratações. |
| <b>Conduta Ética e Profissional</b> | Conflito de interesses | Contratação de terceirização especializada em TI por influência de servidor/a interno/a ou decisão que afete a impessoalidade e a moralidade dos atos administrativos da contratação. | Sensação de impunidade e desconhecimento dos valores, princípios e normas éticas previstos nos instrumentos de governança da organização (Regimento Interno, Planejamento Estratégico, Política de Integridade, Código de Conduta ou de Ética). | Fraude no processo licitatório.  | Gestão de Tecnologia da Informação – Planejar contratação de bens e serviços.<br><br>Gerir contratos de bens e serviços.<br><br>Gerir serviços de infraestrutura e rede. | Lei n. 14.133/2021 e Normativos de contratações de TI (Resolução n. 283 do CNMP). | STI   | Implantar mecanismos de controle, supervisão e processos relativos à gerência de contratações de TI.<br><br>Estabelecer controles internos para assegurar a licitude dos atos.     |

| Eixo temático                   | Risco                  | Evento   | Causa   | Consequência   | Processos relacionados   | Normativos relacionados              | Resp. | Resposta ao Risco<br>(ações: evitar ou mitigar)  |
|---------------------------------|------------------------|--|---|--|--|--------------------------------------|-------|--|
| <b>Tecnologia da Informação</b> | Conflito de interesses | Uso de bens da TI (computadores, desktops, tablets e celulares) para o exercício de atividades não relacionadas às funções do cargo que exerce ou completamente fora do escopo de trabalho da instituição. | Sensação de impunidade e desconhecimento dos valores, princípios e normas éticas previstos nos instrumentos de governança da organização (Regimento Interno, Planejamento Estratégico, Política de Integridade, Código de Conduta ou de Ética). | Irregularidade na utilização dos bens públicos e das atribuições do cargo. | Qualquer processo que favoreça algum uso indevido de bens de TI. | Lei n. 8.112/1990 e Código de Ética. | STI   | Normatizar políticas de uso para orientar servidores/as e colaboradores/as quanto ao uso dos equipamentos de TI. |

| Eixo temático                       | Risco  | Evento  | Causa  | Consequência   | Processos relacionados                                     | Normativos relacionados   | Resp. | Resposta ao Risco<br>(ações: evitar ou mitigar)   |
|-------------------------------------|--|---|--|--|--|---|-------|---|
| <b>Conduta Ética e Profissional</b> | Baixa efetividade do Programa de Integridade | Ocorrência de outros riscos de integridade devido a falhas no Programa. | <p>Ausência ou baixa divulgação/utilização/efetividade dos Canais de Manifestação/Denúncia da organização.</p> <p>Ausência ou baixa efetividade dos instrumentos de Governança (Regimento Interno, Planejamento Estratégico, Código de Conduta ou Ética, Política de Integridade).</p> <p>Ausência ou inoperância das Estrutura de Governança (Comitê, Setor Responsável, Comissão de Ética, Área de Mediação de Conflitos, Auditoria, Canal de Manifestação/Denúncia, Gestão de Riscos).</p> <p>Falta ou falha do Plano de Comunicação voltado para as questões de integridade.</p> | <p>Imagem negativa.</p> <p>Clima organizacional ruim.</p> <p>Desestímulo para os/as demais trabalhadores/as.</p> <p>Aumento de demandas de correição e Comissão de Ética.</p> <p>Aumento de recomendações e responsabilizações dos órgãos de controle interno e externo.</p> | Qualquer processo que favoreça algum risco de integridade. | <p>Programa de Integridade, instituído pela Portaria PGR/MPU n. 247, de 13 de novembro de 2023.</p> <p>Código de Ética do Ministério Público brasileiro, publicado pela Resolução CNMP n. 261, de 11 de abril de 2023.</p> <p>Portaria n. 269, de 13 de dezembro de 2023, que institui a Comissão para elaborar o Plano de Integridade da Escola Superior do Ministério Público da União.</p> | DIRGE | <p>Ações educacionais e de comunicação (preventivo) sobre o Programa de Integridade e normativos relacionados.</p> <p>Estabelecimento da governança da integridade.</p> |

| Eixo temático        | Risco                  | Evento   | Causa   | Consequência   | Processos relacionados  | Normativos relacionados   | Resp. | Resposta ao Risco<br>(ações: evitar ou mitigar)   |
|----------------------|------------------------|--|---|--|---|---|-------|---|
| Compras e Licitações | Conflito de interesses | Receber presente de quem tenha interesse em decisão ou influência sobre servidores/as subordinados/as. | Não observância das regras contidas no art. 7º da Lei n. 14.133/2021 e na Lei n. 12.813/2013. | Favorecimento à licitante que entregou presente, prejudicando o caráter competitivo do certame, podendo levar a Administração a arcar com custos mais elevados sem a contrapartida em termos de características do produto ou serviço. | Planejar contratações.<br><br>Selecionar fornecedores/as.<br><br>Fiscalização de Contratos. | <p>- Lei n. 12.813/2013 (dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego).</p> <p>- Portaria PGR/MPU n. 38, de 16 de março de 2023 (institui a Política de Governança das Contratações do MPU e da ESMPU)</p> <p>- Portaria SEGES/ME n. 8.678, de 19 de julho de 2021 (dispõe sobre a governança das contratações públicas no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional).</p> <p>- Resolução CNJ n. 347, de 13 de outubro de 2020 (dispõe sobre a Política de Governança das Contratações Públicas no Poder Judiciário).</p> | SA    | <p>Criação de cartilha e capacitação: Orientações de Conduta para Relacionamento com o Setor Privado: Hospitalidade e Atendimento.</p> <p>Política de relacionamento com fornecedores/as, prestadores/as de serviços e terceiros.</p> |

| Eixo temático                             | Risco  | Evento  | Causa  | Consequência  | Processos relacionados  | Normativos relacionados                 | Resp. | Resposta ao Risco<br>(ações: evitar ou mitigar)  |
|---|--|---|--|---|---|---|-------|--|
| <b>Compras e Licitações</b>               | Conduta profissional inadequada                          | Pagamento de notas fiscais em duplicidade.  | Despreparo do/a servidor/a.  | Possibilidade de apuração no TCU.<br>Abertura de Sindicância/PAD (responsabilização).   | Fiscalização de Contratos.                                    | Lei n. 4.320/1964 e Lei n. 14.133/2021. | SA    | Capacitação para os/as fiscais de contratos.<br>Padronização de procedimentos relacionados a compras e contratos.  |
| <b>Compras e Licitações</b>               | Conduta profissional inadequada                          | Execução de serviço sem prévio empenho e/ou assinatura do contrato.                                   | Despreparo do/a servidor/a.<br>Assédio moral por parte da chefia mediata e/ou imediata.<br>Sensação de impunidade.   | Ações judiciais ordinárias e posteriores ações regressivas contra servidores/as.<br>Representação no TCU.<br>Abertura de PAD (responsabilização). | Selecionar fornecedores/as.<br>Fiscalização de Contratos.     | Lei n. 4.320/1964 e Lei n. 14.133/2021. | SA    | Capacitação para os/as fiscais de contratos.<br>Padronização de procedimentos relacionados a compras e contratos.  |
| <b>Procedimentos de Responsabilização</b> | Ocultação ou conivência perante ato de fraude, corrupção | Deixar de exercer o dever de apurar responsabilidade perante ato ou indício de fraude e/ou corrupção. | Despreparo do/a servidor/a.<br>Desconhecimento das responsabilidades do cargo.<br>Desconhecimento dos valores, princípios e normas éticas previstos nos instrumentos de governança da organização (Regimento Interno, Planejamento Estratégico, Política de Integridade, Código de Conduta ou de Ética). | Ações judiciais ordinárias e posteriores ações regressivas contra servidores/as.<br>Representação no TCU.<br>Abertura de PAD (responsabilização). | Qualquer processo que possibilite ato de fraude ou corrupção. | Lei n. 8.112/1990 e Código de Ética.    | DIRGE | Ações educacionais e de comunicação (preventivo) sobre o Programa de Integridade e normativos relacionados.<br>Estabelecimento da governança da integridade. |

| Eixo temático                       | Risco   | Evento  | Causa   | Consequência  | Processos relacionados   | Normativos relacionados              | Resp. | Resposta ao Risco<br>(ações: evitar ou mitigar) |
|-------------------------------------|---|---|---|---|--|--------------------------------------|-------|---|
| <b>Conduta Ética e Profissional</b> | Ausência de imparcialidade no cumprimento de leis e normas/regulamentos | Ação de favoritismo, inclusive de nepotismo, na indicação de servidores/as para ocupar cargos de confiança. | <p>Ausência ou falha nas atividades do processo.</p> <p>Inexistência do Código de Conduta e Ética da ESMPU.</p> <p>Desconhecimento dos valores, princípios e normas éticas previstos nos instrumentos de governança da organização (Regimento Interno, Planejamento Estratégico, Política de Integridade, Código de Conduta ou de Ética).</p> | <p>Imagem negativa.</p> <p>Clima organizacional ruim.</p> <p>Aumento de recomendações e responsabilizações dos órgãos de controle interno e externo.</p> <p>Desestímulo para os/as demais colaboradores/as.</p> | Gestão de Pessoas – Gerenciar recrutamento e seleção de pessoas. | Lei n. 8.112/1990 e Código de Ética. | DIRGE |   |

| Eixo temático                       | Risco   | Evento   | Causa   | Consequência  | Processos relacionados   | Normativos relacionados              | Resp. | Resposta ao Risco<br>(ações: evitar ou mitigar) |
|-------------------------------------|---|--|---|---|--|--------------------------------------|-------|---|
| <b>Conduta Ética e Profissional</b> | Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados | Escolha de gestores/as adotando apenas o critério da “confiança”, sem considerar o necessário conhecimento técnico da área a ser gerida. | <p>Ausência ou falha nas atividades do processo.</p> <p>Inexistência do Código de Conduta e Ética da ESMPU.</p> <p>Desconhecimento dos valores, princípios e normas éticas previstos nos instrumentos de governança da organização (Regimento Interno, Planejamento Estratégico, Política de Integridade, Código de Conduta ou de Ética).</p> | <p>Imagem negativa.</p> <p>Clima organizacional ruim.</p> <p>Não atingimento de objetivos.</p> <p>Prejuízo na tomada de decisão dos/as gestores/as.</p> <p>Aumento de demandas de correição e Comissão de Ética.</p> <p>Aumento de recomendações e responsabilizações dos órgãos de controle interno e externo.</p> <p>Baixa qualidade da atividade e na entrega da Política Pública.</p> | Gestão de Pessoas – Gerenciar recrutamento e seleção de pessoas. | Lei n. 8.112/1990 e Código de Ética. | DIRGE |   |

| Eixo temático     | Risco   | Evento  | Causa   | Consequência  | Processos relacionados   | Normativos relacionados   | Resp.   | Resposta ao Risco<br>(ações: evitar ou mitigar)  |
|-------------------|---|---|---|---|--|---|---|--|
| Gestão de Pessoas | Abuso de posição ou de poder por agente público/a | Indução de subordinado/a ao exercício de atividade ilícita, valendo-se de sua posição hierárquica, e utilização de ameaça ou qualquer outra forma de intimidação para impedir servidor/a de denunciar ato ilícito aos órgãos competentes. | Ausência de instâncias isentas e desvinculadas capazes de receber denúncias e promover o tratamento adequado. | Promoção do adoecimento individual e coletivo do/a trabalhador/a por conta de fatores como sobrecarga de trabalho, atribuições e responsabilidades, instituição de tarefas excessivas, instituição de prazos exíguos. | Qualquer processo em que exista um relacionamento hierárquico. | <p>Programa de Integridade, instituído pela Portaria PGR/MPU n. 247, de 13 de novembro de 2023.</p> <p>Código de Ética do Ministério Público brasileiro, publicado pela Resolução CNMP n. 261, de 11 de abril de 2023.</p> <p>Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.</p> | <p>CPEAD – Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação</p> | <p>Criação de uma política de integridade (com previsão de punições).</p> <p>Fazer valer Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.</p> <p>Ações educacionais (preventivo).</p> |

| Eixo temático     | Risco   | Evento  | Causa                   | Consequência   | Processos relacionados | Normativos relacionados  | Resp.     | Resposta ao Risco<br>(ações: evitar ou mitigar)   |
|-------------------|---|---|-------------------------|--|------------------------|--|-----------|---|
| Gestão de Pessoas | Ausência de imparcialidade no cumprimento de leis e normas/regulamentos | Concessão de licença para capacitação com ação de favoritismo ou a não liberação. | Sensação de impunidade. | Imagem interna da instituição comprometida e possibilidade de exposição externa. | Gestão de Pessoas.     | <p>Programa de Integridade, instituído pela Portaria PGR/MPU n. 247, de 13 de novembro de 2023.</p> <p>Código de Ética do Ministério Público brasileiro, publicado pela Resolução CNMP n. 261, de 11 de abril de 2023.</p> <p>Lei n. 12.813/2013 – Dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego.</p> <p>Portaria n. 98/2017 – Aprova o Código de Ética e de Conduta do MPU e da ESMPU.</p> | Ouvidoria | <p>Elaboração e publicação de regulamento de atuação estratégica da Ouvidoria da ESMPU.</p> <p>Desenvolvimento e execução de campanhas internas de comunicação e conscientização.</p> |

| Eixo temático                             | Risco   | Evento   | Causa   | Consequência  | Processos relacionados  | Normativos relacionados  | Resp. | Resposta ao Risco<br>(ações: evitar ou mitigar)  |
|---|---|--|---|---|---|--|-------|--|
| <b>Gestão Patrimonial</b>                 | Utilização indevida de recursos da instituição para fins particulares | Apropriação de bens públicos para fins privados, furto e desaparecimento de equipamentos.  | <p>Ausência de procedimentos de controle e segurança robustos e adequados.</p> <p>Ausência de padronização de procedimentos de prevenção de furtos e desaparecimento de equipamentos.</p>                                   | Desvio de materiais/equipamentos adquiridos mediante emprego de recursos públicos (da sociedade).                             | <p>- Administrar bens de consumo.</p> <p>- Realizar movimentação de bens permanentes.</p> <p>- Gerir segurança institucional.</p> |  | SA    | <p>Aprovação do 1º Plano de Segurança Institucional da ESMPU.</p> <p>Revisão dos fluxos de trabalho.</p> <p>Elaboração, publicação e disseminação de cartilha sobre cuidados com os bens da ESMPU.</p>   |
| <b>Gestão e Fiscalização de Contratos</b> | Conflito de interesse   | Favorecimento de parentes, consanguíneos e afins, até o terceiro grau, ou empresas em que essas pessoas são sócias ou administradoras, para contratações em geral. | <p>Falta de acompanhamento do trabalho dos/as fiscais de contrato pelas chefias imediatas.</p> <p>Aceitação, por parte da empresa, dessas situações, sem se preocupar em procurar os canais adequados para comunicação.</p> | <p>Utilização de serviço contratado para fins pessoais.</p> <p>Possibilidade de comprometimento da imagem da instituição.</p> | Selecionar fornecedores.  | <p>Lei n. 14.133/2021.</p> <p>IN n. 98/2022 – Autoriza a utilização da IN n. 5/2017 no âmbito da Lei n. 14.133/2021.</p> <p>Decreto n. 11.246/2022 – Dispõe sobre regras para atuação de agente de contratação e da equipe de apoio, o funcionamento da comissão de contratação e a atuação dos/as gestores/as e fiscais de contratos.</p> | SA    | <p>Cruzamento das informações do/a servidor/a designado/a com as dos sistemas de gestão de pessoas.</p> <p>Conscientização dos/as servidores/as sobre as normas referentes à vedação ao nepotismo.</p> <p>Fortalecimento e regulamentação da Ouvidoria da ESMPU.</p> |

| Eixo temático     | Risco                      | Evento   | Causa   | Consequência   | Processos relacionados   | Normativos relacionados   | Resp. | Resposta ao Risco<br>(ações: evitar ou mitigar)                                       |
|-------------------|----------------------------|--|---|--|--|---|-------|---|
| Gestão de Pessoas | Acúmulo indevido de cargos | Acúmulo ilícito de cargos públicos (natureza do cargo e compatibilidade de horários) ou exercício de atividade privada não compatível. | Falta de controle adequado.<br>Abuso de poder por parte de superior hierárquico/a.<br>Sensação de impunidade. | Possibilidade de responsabilização dos/as responsáveis.<br>Atuação dos órgãos de controle. | Nomeação de servidores/as para cargo em comissão ou função de confiança. | Programa de Integridade, instituído pela Portaria PGR/MPU n. 247, de 13 de novembro de 2023.<br>Código de Ética do Ministério Público brasileiro, publicado pela Resolução CNMP n. 261, de 11 de abril de 2023.<br>Portaria n. 98/2017 – Aprova o Código de Ética e de Conduta do MPU e da ESMPU. | SA    | Estabelecimento de política de conscientização e monitoramento sobre normas de ética. |