

**FUNDAÇÃO CULTURAL PALMARES****RESOLUÇÃO FCP Nº 23, DE 26 DE DEZEMBRO DE 2023**

Aprova o Plano de Integridade da Fundação Cultural Palmares, biênio 2023-2024.

O PRESIDENTE DO COMITÊ INTERNO DE GOVERNANÇA DA FUNDAÇÃO CULTURAL PALMARES, no uso das atribuições que lhe confere o art. 1º, XIX, da Portaria nº 64, de 24 de março de 2020, Resolução nº 5, de 18 de maio de 2021 e o deliberado na 2ª Reunião Ordinária do dia 31 de março de 2023 (SEI nº 0253251), resolve:

Art. 1º Aprovar o Plano de Integridade da Fundação Cultural Palmares, biênio 2023-2024, na forma do Anexo I, parte integrante da Resolução.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor em 02 de janeiro de 2024.

JOÃO JORGE SANTOS RODRIGUES



Documento assinado eletronicamente por **João Jorge Santos Rodrigues, Presidente**, em 26/12/2023, às 17:25, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.palmares.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.palmares.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0291052** e o código CRC **502FAFD1**.

**ANEXO I****PLANO DE INTEGRIDADE DA FUNDAÇÃO CULTURAL PALMARES****DECLARAÇÃO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO**

A Alta Administração compreende que a integridade deve refletir um conjunto de fatores associados, entre os quais podem ser destacados: o comportamento probó; o comprometimento e a transparência da liderança; o combate à corrupção; a implementação efetiva de código de conduta, valores éticos e morais; a observância dos normativos pela entidade; a efetividade no repasse de informações e a contextualização dos princípios constitucionais da Administração Pública.

Para cumprir sua missão e bem atender o cidadão, a FCP tem se reorganizado por meio de programas e iniciativas e conta com uma importante ferramenta - o seu **Plano de Integridade** - que é um conjunto de ações voltadas para o fortalecimento da integridade institucional, a partir de um esforço contínuo da gestão e de todos os profissionais que interagem com a missão da entidade.

O Plano de Integridade da FCP tem como objetivo promover a melhoria e a adequação contínua nos processos que envolvem a transparência, a ouvidoria, a ética, a gestão da integridade, a atividade correcional, o conflito de interesses, o nepotismo e a auditoria. Também, por meio do documento, se compromete em coordenar e executar as ações para prevenir e mitigar as vulnerabilidades identificadas na entidade que possam comprometer a integridade dos atos públicos, visando assim atender a sua finalidade institucional de promover a preservação dos valores culturais, sociais e econômicos decorrentes da influência negra na formação da sociedade brasileira.

Assim, a Alta Administração apresenta o seu Plano de Integridade, biênio 2023-2024, onde estão previstas as ações de prevenção, detecção e tratamento de riscos e demais ações de promoção da integridade no âmbito da FCP.

**JOÃO JORGE SANTOS RODRIGUES**  
Presidente da Fundação Cultural Palmares

**MARIA ANGELA INÁCIO**  
Chefe de Gabinete

**NELSON LUIZ RIGUAD MENDES**  
Diretor do Departamento de Fomento e Promoção da Cultura Afro-brasileira

**FLÁVIA DE JESUS COSTA**  
Diretora do Departamento de Proteção ao Patrimônio Afro-brasileiro

**GUILHERME BRUNO DOS SANTOS**  
Coordenador-Geral do Centro Nacional de Informação e Referência da Cultura

**LUDMILA ROLIM GOMES DE FARIA**  
Procuradora Chefe da Procuradoria Federal junto à FCP

**BABETH MELINA FIGUEIREDO DUARTE**  
Auditora Interna

**CONCEIÇÃO DE MARIA EVANGELISTA BARBOSA**  
Coordenadora-Geral de Gestão Estratégica

**CARLOS EDUARDO CARNEIRO**

**Equipe Técnica**

Nelson Luiz Rigaud Mendes  
Conceição de Maria Evangelista Barbosa  
Simoni Andrade Hasterneiter  
Adrielly Braga Arouche  
Isabela da Silva Sela  
Mayara Elis Ferreira de Melo  
Flávia Melo Braga Rodrigues

**Apoio**

Ariane Rodrigues Silva  
Maxwel Messias da Cruz

## INTRODUÇÃO

A integridade, como princípio de governança pública, foi formalmente adotada pela Administração Pública Federal a partir da publicação do Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, com o objetivo de estabelecer procedimentos claros e exequíveis para a prevenção, a detecção e a punição de atos configurados como fraudes, corrupção, irregularidades e desvios de conduta. Em conformidade com os dispositivos contidos no citado Decreto, a FCP publicou o primeiro Plano de Integridade em 1º de fevereiro de 2018 e já se encontra na versão do documento, com o objetivo de aperfeiçoar e atualizar as ações a serem empreendidas no âmbito da entidade para prevenir, monitorar e mitigar os impactos que os riscos à integridade possam causar em seu ambiente organizacional.

São pilares do Programa de Integridade da FCP:

- a) promoção da cultura de ética e integridade;
- b) comprometimento da alta administração e envolvimento de todos os agentes públicos e colaboradores na manutenção de um adequado ambiente de integridade;
- c) identificação e tratamento dos riscos de integridade no âmbito das unidades organizacionais e Comissão de Ética da FCP;
- d) sensibilização e qualificação contínua dos agentes públicos e colaboradores sobre o tema “ética e integridade”;
- e) adoção de ações tempestivas de detecção de casos e punição dos responsáveis por quebras de integridade;
- f) identificação dos riscos para a integridade mais relevantes e comuns na entidade.

A versão do Plano de Integridade foi elaborada pela Unidade de Gestão da Integridade e contou com a colaboração das unidades responsáveis pela implementação das medidas de tratamento e dos respectivos riscos e aprovado pelo Comitê Interno de Governança na Reunião Extraordinária ocorrida em 31 de maio de 2023.

## ESTRUTURA E ORGANOGRAMA

A Fundação Cultural Palmares - FCP é uma entidade Pública Federal, criada pela Lei nº 7.668, de 22 de agosto de 1988, vinculada ao Ministério da Cultura. Conta com uma sede em Brasília, além de seis Representações Regionais nos Estados da Bahia, Alagoas, Maranhão, Rio de Janeiro, São Paulo e Rio Grande do Sul. Atua em âmbito nacional, diretamente ou em parceria com os entes públicos (Federal, Estadual e Municipal) e privados.

Para assegurar a realização da sua missão institucional, dispõe o art. 1º do Decreto nº 11.203, de 21 de setembro de 2022, que aprovou o Estatuto da entidade, as seguintes competências:

- I - promover e apoiar eventos relacionados com os seus objetivos, incluída a interação cultural, social, econômica e política do negro no contexto social do País;
- II - promover e apoiar o intercâmbio com outros países e com entidades internacionais, por meio do Ministério das Relações Exteriores, para a realização de pesquisas, estudos e eventos relativos à história e à cultura dos povos negros; e
- III - assistir o Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária nas ações de regularização fundiária para garantir a preservação da identidade cultural dos remanescentes das comunidades dos quilombos.

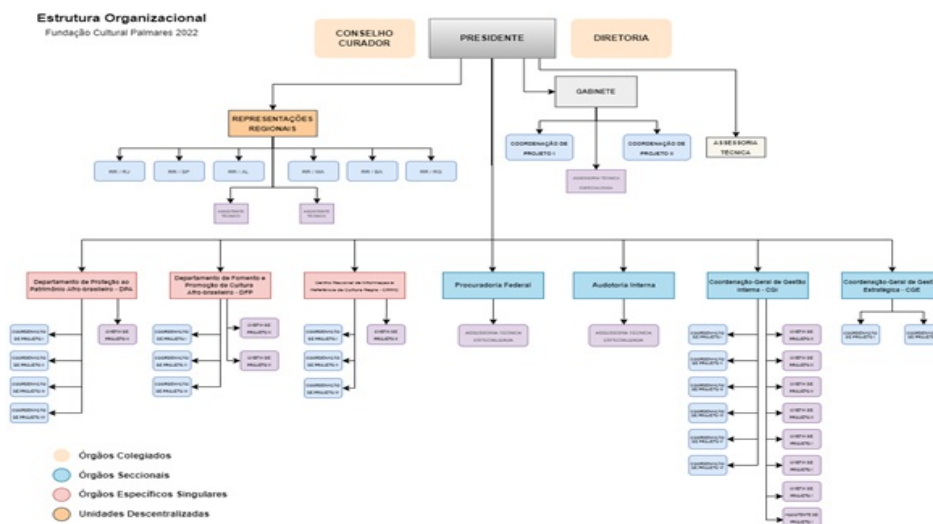
Parágrafo único. A FCP também exercerá as competências previstas no [Decreto nº 4.887, de 20 de novembro de 2003](#).

A FCP está estruturada em três unidades finalísticas responsáveis diretamente pela produção de bens e serviços a serem oferecidos à sociedade, em particular para os afro-brasileiros:

- g) Departamento de Proteção ao Patrimônio Afro-brasileiro - DPA, que atua nas atividades voltadas à proteção, preservação e promoção da identidade das comunidades dos remanescentes dos quilombos e das comunidades tradicionais afro-brasileiras.
- h) Departamento de Fomento e Promoção da Cultura Afro-brasileira - DFP, que detém competências para atuar na promoção, no fomento e na divulgação do patrimônio cultural da população negra, envolvendo as produções culturais afro-brasileiras.
- i) Centro Nacional de Informação e Referência da Cultura Negra - CNIRC, que possui a competência para executar atividades de estudos, pesquisas, disseminação e de produção e sistematização de dados e informações relativas à cultura da população negra.

A FCP é administrada por uma diretoria colegiada, composta por um presidente e dois diretores e possui um Comitê Interno de Governança, que tem a finalidade de garantir o desenvolvimento e a apropriação das melhores práticas de governança e de forma contínua e progressiva. Também, conta com um Conselho Curador que tem a missão de zelar pela FCP, por seu patrimônio e pelo cumprimento de seus objetivos.

## Organograma da Fundação Cultural Palmares



### PRINCIPAIS SERVIÇOS OFERTADOS PELA FCP:

- a) certificação de Comunidades Remanescentes de Quilombos - CRQs;
- b) prestação de assistência jurídica, em todos os graus, aos remanescentes das CRQs para defesa da posse contra esbulhos e turbações, para a proteção da integridade territorial da área delimitada e de sua utilização por terceiros;
- c) preservação e gestão do Monumento Nacional Serra da Barriga, localizado em União dos Palmares/AL;

**Observação:** Importante destacar que o Monumento Nacional Serra da Barriga abrange o Parque Memorial Quilombo dos Palmares e foi reconhecido em 2017 como Patrimônio Cultural do Mercosul pela Comissão Cultural do Mercosul. Já o Armazém Docas Dom Pedro II foi reconhecido em 2017 como patrimônio mundial pela Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura - Unesco

- d) preservação e gestão do Monumento Docas D. Pedro II, localizado no Cais do Valongo, no Rio de Janeiro/RJ;
- e) apoio à realização de ações integradas em parceria com outros órgãos, como a Ação de Distribuição de Alimentos (ADA), com o Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania e a Bolsa Permanência, com o Ministério da Educação;
- f) realização de ações culturais e educativas de fomento, valorização, promoção e preservação da cultura e do patrimônio afro-brasileiro;
- g) promoção de ações de qualificação que visem o aprimoramento e a aquisição de novas habilidades capazes de inserir indivíduos no mercado de trabalho; e
- h) disseminação do conhecimento sobre a história e a cultura do continente africano e dos afro-brasileiros, contribuindo para a educação das relações étnico-raciais e o respeito à diversidade.

### MISSÃO, VISÃO, VALORES E DIRETRIZES DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

O Plano de Integridade da Fundação Cultural Palmares foi elaborado em estrita observância à missão, à visão e aos valores organizacionais estabelecidos em seu Planejamento Estratégico, aprovado pela Resolução CIG/FCP nº 14, de 26 de dezembro de 2022 (SEI nº 0231421), quais sejam:



### Valor Público:

- Proteção do patrimônio afro-brasileiro; e
- Reconhecimento da verdade histórica sobre o negro brasileiro.

### PRINCIPAIS INSTRUMENTOS LEGAIS INTERNO DA INTEGRIDADE

- a) **Portaria do Ministério da Cultura nº 68**, de 18 de setembro de 2009, que aprova o Regimento Interno da Fundação Cultural Palmares;
- b) **Decreto nº 9.203**, de 22 de novembro de 2017, que dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;
- c) **Portaria FCP nº 64**, de 24 de março de 2020, que cria o Comitê Interno de Governança da FCP e atribui ao colegiado as competências para instituir, supervisionar a implantação, a execução, o monitoramento e a revisão do Programa e do Plano de Integridade da FCP, dentre outras;
- d) **Portaria FCP nº 114**, de 25 de maio de 2021, que designa os membros da Comissão de Ética da Fundação Cultural Palmares;
- e) **Portaria FCP nº 160**, de 26 de julho de 2022, que institui a Unidade de Gestão da Integridade no âmbito da Fundação Cultural Palmares – FCP e dá outras providências; e
- f) **Decreto nº 11.203**, de 21 de setembro de 2022, que aprova o Estatuto e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança da Fundação Cultural Palmares e remaneja e transforma cargos em comissão e funções de confiança.

## UNIDADE RESPONSÁVEL PELA PLANO DE INTEGRIDADE

Na Fundação Cultural Palmares, a Unidade de Gestão de Integridade, que tem a competência para coordenar, executar e monitorar o Programa de Integridade, bem como promover as iniciativas de orientação e treinamento de serviços e as ações para implementação deste Plano de Integridade, foram atribuídas à Coordenação-Geral de Gestão Estratégica – CGE – por meio da Portaria FCP nº 160, de 2022, cujos contatos seguem abaixo.

**Coordenador-Geral:** Conceição Barbosa

**Coordenador de Projetos:** Simoni Hastenreiter Andrade

**E-mail:** [cge@palmares.gov.br](mailto:cge@palmares.gov.br); [cge.fcp@gmail.com](mailto:cge.fcp@gmail.com)

**Telefone:** (61) 3424.0100

## ESTRUTURA DE GESTÃO DE INTEGRIDADE

A Portaria FCP nº 160, de 2022, que instituiu a Unidade de Gestão da Integridade no âmbito da Fundação Cultural Palmares – FCP, é responsável pela coordenação, execução e monitoramento do Programa de Integridade e delegou as competências dos processos e funções de integridades para as seguintes unidades administrativas da entidade:

I - à Comissão de Ética da FCP: promoção da ética e de regras de conduta para servidores, observado, no mínimo, o disposto no Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, no Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007, e na Resolução nº 10, de 29 de setembro de 2008, da Comissão de Ética Pública - CEP;

II - ao Gabinete:

a) promoção da transparência ativa e do acesso à informação, observado, no mínimo, o disposto na Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, no Decreto nº 7.724, de 16 de maio de 2012, e na Resolução nº 11, de 11 de dezembro de 2017, da CEP;

b) tratamento de denúncias, observado, no mínimo, o disposto no Decreto nº 9.492, de 5 de setembro de 2018, na Lei nº 13.460 de 26 de junho de 2017, na Instrução Normativa Conjunta nº 1 da Corregedoria-Geral da União e da Ouvidoria-Geral da União, de 24 de junho de 2014, e na Instrução Normativa nº 1 da Ouvidoria-Geral da União, de 05 de novembro de 2014;

c) implementação de procedimentos de responsabilização, observado, no mínimo, o disposto no Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005, na Portaria CGU nº 335, de 30 de maio de 2006, na Portaria CGU nº 1.043, de 24 de julho de 2007, e na Portaria CGU nº 1.196, de 23 de maio de 2017.

III - à Coordenação-Geral de Gestão Interna, por meio da Divisão de Administração de Pessoal: tratamento de conflitos de interesses e nepotismo, observado, no mínimo, o disposto na Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013, no Decreto nº 7.203, de 4 de junho de 2010, e na Portaria Interministerial nº 333, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão e do Ministério da Transparência e Controladoria Geral da União, de 19 de setembro de 2013; e

IV - à Auditoria Interna: verificação do funcionamento de controles internos e do cumprimento de recomendações de auditoria, observado, no mínimo, o disposto na Instrução Normativa CGU nº 03, de 9 de junho de 2017, e da Instrução Normativa CGU nº 08, de 6 de dezembro de 2017.

## GESTÃO DE RISCO

No que tange ao gerenciamento de riscos à integridade, o art.º 4, inciso VI, do Decreto nº 9.203, de 2017, estabelece a seguinte diretriz de governança pública:

Art. 4º São diretrizes da governança pública:

(...)

- implementar controles internos fundamentados na gestão de risco, que privilegiará ações estratégicas de prevenção antes de processos sancionadores;

Nesse aspecto, a Portaria CGU nº 1.089, de 2018, alterada pela Portaria CGU nº 57, de 04 de janeiro de 2019, determina que os planos de integridade contenham o levantamento dos principais riscos e as medidas para o seu tratamento. No que tange à definição de risco adota-se, no âmbito desse Plano de Integridade, a definição da Controladoria-Geral da União e do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MPOG – apresentada no art. 2º, inciso XIII, da Instrução Normativa Conjunta nº 01, de 10 de maio de 2016, a saber:

Art. 2º Para fins desta Instrução Normativa, considera-se: (...)

XIII – risco: possibilidade de ocorrência de um evento que venha a ter impacto no cumprimento dos objetivos. O risco é medido em termos de impacto e de probabilidade;

Em relação aos riscos de integridade, considera-se a definição apresentada no art. 2º, inciso II, da Portaria CGU nº 1.089, de 2018:

Art. 2º Para os efeitos do disposto nesta Portaria, considera-se: (...)

II - Riscos para a integridade: riscos que configurem ações ou omissões que possam favorecer a ocorrência de fraudes ou atos de corrupção.

A partir dessas características, pode-se identificar alguns dos riscos para a integridade mais relevantes e comuns nas organizações públicas, conforme exposto a seguir:

**Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados:** conduta contrária ao interesse público, valendo-se da sua condição para atender interesse privado, em benefício próprio ou de terceiros.

**Nepotismo:** o nepotismo pode ser entendido como uma das formas de abuso de posição ou poder em favor de interesses privados, em que se favorecem familiares, nos termos da Súmula Vinculante nº 13 do Supremo Tribunal Federal – STF.

**Conflito de interesses:** de acordo com a Lei nº 12.813, 16 de maio de 2013, conflito de interesses trata da situação gerada pelo

confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública.

**Pressão interna ou externa ilegal ou antiética para influenciar agente público:** pressões explícitas ou implícitas de natureza hierárquica (interna), de colegas de trabalho (organizacional), política ou social (externa), que podem influenciar indevidamente a atuação do agente público.

**Solicitação ou recebimento de vantagem indevida:** caracteriza-se por qualquer tipo de enriquecimento ilícito, seja dinheiro ou outra utilidade, dado que ao agente público não se permite colher vantagens em virtude do exercício de suas atividades.

**Utilização de recursos públicos em favor de interesses privados:** algumas das formas de utilização de verbas e fundos públicos em favor de interesses privados, dentre elas: apropriação indevida, irregularidades em contratações públicas, e outras formas de utilização de recursos públicos para uso privado (ex.: carros, tempo de trabalho, equipamentos do escritório etc.).

Diante disso, para mitigar os eventos de riscos na entidade, delegou-se as competências dos processos e funções de integridades para as seguintes áreas:

Áreas	Processo	Objetivo do Processo	Cargos mais sensíveis
Auditoria Interna	Auditoria	Avaliar o funcionamento dos controles internos	Auditor Interno
	Transparência Ativa	Monitorar e acompanhar a transparência ativa e o acesso à informação	
Comissão de Ética	Conflito de Interesses	Tratar casos de conflito de interesses	Presidente da Comissão de Ética
	Ética	Promover a ética e as regras de condutas	
Área de Recursos Humanos da Coordenação-Geral de Gestão Interna - CGI	Nepotismo	Tratar casos de nepotismo	Coordenador de Projeto responsável pela área de Recursos Humanos/CGI
Coordenação-Geral de Gestão Estratégica- CGE	Gestão da Integridade	Identificar, avaliar e tratar os riscos de integridade	Coordenador-Geral de Gestão Estratégica
		Analisar e avaliar as Medidas de Tratamento	
		Promover a orientação e o treinamento na FCP, em assuntos relacionados ao Programa de Integridade	
Gabinete da Presidência	Ouvidoria	Receber, tratar e encaminhar denúncias e reclamações	Chefe de Gabinete
	Correição	Implementar procedimentos de responsabilização	

## MEDIDA DE INTEGRIDADE

As medidas de tratamento previstas no Plano de Integridade da FCP são realizadas por meio de monitoramento contínuo e de atualização periódica e visam fornecer subsídios para avaliação dos seus resultados, bem como para melhoria contínua da estrutura e das ações de prevenção, detecção e remediação dos riscos de integridade na entidade. Nesse sentido, as ações previstas são apresentadas no quadro abaixo:

**Quadro 3 - Monitoramento**

Ação	Responsável	Frequência
Efetivar as medidas de tratamento	Unidades administrativas envolvidas nas ações de integridade	Semestral
Avaliar da execução do Plano de Integridade	Coordenação-Geral de Gestão Estratégica - CGE e Comitê Interno de Governança da FCP	Semestral
Revisar os riscos de integridade	Unidades administrativas envolvidas nas ações de integridade	Anual
Revisar o Plano de Integridade da FCP	Unidades administrativas envolvidas nas ações de integridade	Anual
Aprovar a revisão do Plano de Integridade da FCP	Comitê Interno de Governança da FCP -CIG/FCP	Anual

## ATUALIZAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS, OBJETIVOS DOS PROCESSOS, MEDIDAS DE TRATAMENTO E RISCOS

Abaixo apresenta-se os ajustes promovidos no Anexo A do Plano Integridade da FCP. Essas atualizações serão para os anos de 2023 e 2024 e foram definidas a partir das necessidades e especificidades no atual cenário em que se encontra a entidade:

### ANEXO - REVISÃO DAS MEDIDAS DE TRATAMENTO E DOS RISCOS - VERSÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE

#### AVALIAÇÃO DO RISCO = PROBABILIDADE X IMPACTO

**PROBABILIDADE: refere-se à possibilidade de ocorrência do evento, categorizada da seguinte forma:**

- Muito baixa (1) -baixíssima possibilidade de o evento ocorrer.
- Baixa (2) - o evento ocorre raramente.
- Média (3) - o evento já ocorreu algumas vezes e pode voltar a ocorrer.

• Alta (4) – o evento já ocorreu repetidas vezes e provavelmente voltará a ocorrer muitas vezes.
<b>IMPACTO: refere-se à gravidade das consequências para a FCP, caso o evento se concretize:</b>
• Muito baixo (1) –consequências insignificantes caso o evento ocorra.
• Baixo (2) –consequências menores em processos e atividades secundários.
• Médio (3) – consequências relevantes em processos e atividades secundários ou consequências menores em processos e atividades prioritárias.
• Alto (4) –consequências relevantes em processos e atividades prioritárias.

CLASSIFICAÇÃO DO RISCO		RESPOSTA AO RISCO	
Crítico		12-16	Mitigar
Alto		8 - 9	Mitigar
Moderado		4 - 6	Mitigar
Baixo		1 -3	Aceitar

UNIDADE RESPONSÁVEL: AUDITORIA INTERNA									
Processo: Auditoria									
Nº	OBJETIVOS DO PROCESSO	CAUSA	EVENTO DE RISCO	MEDIDAS DE TRATAMENTO	AVALIAÇÃO DO RISCO				
					PROBABILIDADE (MÉDIA)	IMPACTO (MÉDIA)	NOTA (P x I)	CLASSIFICAÇÃO	RESPOSTA AO RISCO
1	Avaliar o funcionamento dos controles Internos	Baixa interação do Auditor com a Diretoria	Atuação desvinculada dos objetivos e das necessidades da entidade	Estabelecer canais de reporte periódico com a Diretoria da entidade	4	4	16	CRÍTICO	MITIGAR
2		Ausência de estrutura adequada para as atividades de auditoria interna	Não responder as demandas da entidade	Prover a estrutura adequada para as atividades de auditoria.	4	4	16	CRÍTICO	MITIGAR
3		Ausência de estrutura adequada para as atividades de auditoria interna	Não responder adequadamente as demandas da entidade	Realizar qualificação periódica	4	4	16	CRÍTICO	MITIGAR
4		Baixo índice e cumprimento das recomendações emitidas em relatórios de auditoria pelos gestores.	Baixo/não atendimento das recomendações de auditoria e fragilidade nos processos e na melhoria da gestão	Estabelecer compromisso da alta gestão em acompanhar e determinar o atendimento das recomendações de auditoria	4	4	16	CRÍTICO	MITIGAR
Processo: Correição									
Nº	OBJETIVOS DO PROCESSO	CAUSA	EVENTO DE RISCO	MEDIDAS DE TRATAMENTO	AVALIAÇÃO DO RISCO				
					PROBABILIDADE (MÉDIA)	IMPACTO (MÉDIA)	NOTA (P x I)	CLASSIFICAÇÃO	RESPOSTA AO RISCO
5	Implementar procedimentos de Responsabilização	Ausência de estrutura apropriada para as ações de correição	Precariedade na apuração de processos de responsabilização	Criar unidade correicional na entidade	4	3	12	CRÍTICO	MITIGAR
6		ausência de servidores qualificados para atuar nos processos de responsabilização	Dificuldade em identificar situações que configuram responsabilização e a fragilidade na apuração dos processos de responsabilização	Indicar e qualificar periodicamente servidor para atuar nos processos de correição, nos termos da Portaria Normativa CGU nº 27, de 11/10/2022.	4	4	16	CRÍTICO	MITIGAR

7	Insuficiência de servidores para atuar em processos de correição e em comissões de sindicância e processos administrativos disciplinares.	Intempestividade e dificuldade na apuração de processos correicionais e em processos de sindicância e PAD.	Recompor a força de trabalho da FCP	4	4	16	CRÍTICO	MITIGAR
8	Insuficiência de servidores com qualificação para atuar como membros de comissões de sindicância e PAD.	Condução inadequada dos processos de responsabilização por parte das comissões	Constituir uma comissão permanente de servidores qualificados para atuar em comissões de sindicância e PAD	4	4	16	CRÍTICO	MITIGAR

**Processo: Transparência**

Nº	OBJETIVOS DO PROCESSO	CAUSA	EVENTO DE RISCO	MEDIDAS DE TRATAMENTO	AVALIAÇÃO DO RISCO				
					PROBABILIDADE (MÉDIA)	IMPACTO (MÉDIA)	NOTA (P x I)	CLASSIFICAÇÃO	RESPOSTA AO RISCO
9	Promover a transparência ativa e acesso à informação	Ausência de divulgação e atualização de informações de transparência ativa, em conformidade com o Guia de Transparência para órgãos e entidades do Poder Executivo Federal	Desconhecimento das atividades desempenhadas na entidade	Monitorar e acompanhar as atualizações periódicas das informações divulgadas no site da entidade	4	4	16	CRÍTICO	MITIGAR
10		Ausência de divulgação de compromissos públicos da Alta Administração por meio do e-agenda	Desconhecimento dos compromissos públicos dos agentes	Acompanhar a atualização diária das agendas de autoridades	2	2	4	BAIXO	ACEITAR
11		Inadequação no tratamento de dados e informações	Divulgação inadequada de dados e informações no site.	qualificar os servidores que atuam na área de comunicação.	3	4	12	CRÍTICO	MITIGAR
12		Ausência de tratamento de dados e informações	Divulgação inadequada de dados e informações no site.	Monitorar os dados e informações que são divulgados no site.	4	4	16	CRÍTICO	MITIGAR

**UNIDADE RESPONSÁVEL: COMISSÃO DE ÉTICA**

**Processo: Conflito de Interesse**

Nº	OBJETIVOS DO PROCESSO	CAUSA	EVENTO DE RISCO	MEDIDAS DE TRATAMENTO	AVALIAÇÃO DO RISCO				
					PROBABILIDADE (MÉDIA)	IMPACTO (MÉDIA)	NOTA (P x I)	CLASSIFICAÇÃO	RESPOSTA AO RISCO
13	Tratar casos de conflito de interesses	Falhas de orientação dos normativos relacionados à conflito de interesse	Alegação de desconhecimento dos servidores e colaboradores quanto às situações que configuram conflitos de interesses	Divulgar os normativos e as situações que configurem conflito de interesse	2	3	6	MODERADO	MITIGAR



14	Ausência de divulgação do Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflito de Interesses (SeCI), para fins de pedido de autorização para o exercício de atividades privadas	Exercício de atividades privadas pelos servidores da FCP sem prévio pedido de autorização por meio do Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflito de Interesses (SeCI)	Divulgar o portal para o pedido de autorização de pedidos para atividades privadas	2	2	4	MODERADO	MITIGAR
15	Ausência de orientações para procedimentos formais de verificação de conflitos de interesse para exercício de atividades privadas	Exercício de atividades privadas pelos servidores da FCP sem prévio pedido de autorização por meio do Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflito de Interesses (SeCI)	Orientar o servidor sobre a obrigatoriedade de consultar o SeCI quanto ao pedido de autorização para o exercício de atividades privadas	2	3	6	MODERADO	MITIGAR
16	Utilização indevida das informações obtidas em decorrência do cargo ou atividade	Utilização da máquina pública para interesse próprio ou de terceiros	Divulgar e orientar acerca das possíveis situações que configurem conflitos de interesses	2	4	8	ALTO	MITIGAR

**Processo: Ética**

Nº	OBJETIVOS DO PROCESSO	CAUSA	EVENTO DE RISCO	MEDIDAS DE TRATAMENTO	AVALIAÇÃO DO RISCO				
					PROBABILIDADE (MÉDIA)	IMPACTO (MÉDIA)	NOTA (P x I)	CLASSIFICAÇÃO	RESPOSTA AO RISCO
17	Promover a ética e regras de condutas	Falha na observação do cumprimento das regras para a ocupação e/ou acumulação de cargos em comissão, funções de confiança e gratificações.	Ingresso de servidores com e sem vínculo, com perfil ético incompatível com as atividades a serem desenvolvidas.	divulgar as regras para ocupação dos cargos, funções de confiança e gratificações.	3	4	12	CRÍTICO	MITIGAR
18		Falha na observação do cumprimento das regras quanto ao recebimento de representantes de empresas ou interessados em ações da entidade por representante da FCP, desacompanhado e sem registro formal	Comprometimento da imparcialidade e objetividade do servidor em suas atividades.	Elaborar e divulgar informativo e incluir dispositivo no Código de Ética da FCP que oriente os representantes da entidade em situações de recebimento de empresas ou interessados em suas ações	3	4	12	CRÍTICO	MITIGAR
19		Ausência de Código de Ética e conduta específico da FCP	Desvio de condutas éticas por parte de servidores e colaboradores da entidade.	Criar e divulgar Código de Ética e de Conduta específico da FCP.	2	2	4	MODERADO	MITIGAR
20		Insuficiência de ações educativas e preventivas relativas às normas de ética e de conduta e sua divulgação interna	Inobservância dos servidores quanto às normas de ética e de conduta.	Aprimorar as orientações e qualificação periódica dos servidores	2	3	6	MODERADO	MITIGAR



21		Ausência de formalização do fluxo de recebimento e encaminhamento das denúncias envolvendo a ética.	Possibilidade de fragilização na condução do processo.	Estabelecer formalmente o fluxo de recebimento e encaminhamento das denúncias envolvendo a ética	3	4	12	<b>CRÍTICO</b>	<b>MITIGAR</b>
----	--	---	--	--	---	---	----	----------------	----------------

**UNIDADE RESPONSÁVEL: COORDENAÇÃO-GERAL DE GESTÃO ESTRATÉGICA (UNIDADE DE GESTÃO DA INTEGRIDADE)**

**Processo: Gestão da Integridade**

Nº	OBJETIVOS DO PROCESSO	CAUSA	EVENTO DE RISCO	MEDIDAS DE TRATAMENTO	AVALIAÇÃO DO RISCO				
					PROBABILIDADE (MÉDIA)	IMPACTO (MÉDIA)	NOTA (P x I)	CLASSIFICAÇÃO	RESPOSTA AO RISCO
22	Identificar, avaliar e tratar riscos de integridade	Ausência de estrutura adequada para realização de ações de integridade	Acompanhamento precário das ações de integridade na entidade	Prover estrutura adequada para as atividades de integridade.	3	3	9	<b>ALTO</b>	<b>MITIGAR</b>
23		Limitação na melhoria do processo de Gestão da Integridade (atualizações)	Fragilidade na condução dos trabalhos que envolvem as ações de integridade na entidade	Realizar qualificação periódica	2	3	6	<b>MODERADO</b>	<b>MITIGAR</b>
24		Baixo índice na efetivação das medidas de tratamento previstas no Plano de Integridade	Desconformidade dos agentes públicos aos princípios éticos, os procedimentos administrativos e as normas legais aplicáveis à entidade	Estabelecer compromisso da alta gestão em acompanhar e determinar o atendimento das medidas de tratamento	4	4	16	<b>CRÍTICO</b>	<b>MITIGAR</b>
25		Superficialidade de conhecimento do corpo funcional da entidade acerca da importância do Plano de Integridade.	Desconformidade dos agentes públicos aos princípios éticos, os procedimentos administrativos e as normas legais aplicáveis à entidade	Campanha de divulgação sobre as ações de integridade no âmbito da Administração Pública Federal	3	3	9	<b>ALTO</b>	<b>MITIGAR</b>

**UNIDADE RESPONSÁVEL: COORDENAÇÃO-GERAL DE GESTÃO INTERNA (ÁREA DE RECURSOS HUMANOS)**

**Processo: Nepotismo**

Nº	OBJETIVOS DO PROCESSO	CAUSA	EVENTO DE RISCO	MEDIDAS DE TRATAMENTO	AVALIAÇÃO DO RISCO				
					PROBABILIDADE (MÉDIA)	IMPACTO (MÉDIA)	NOTA (P x I)	CLASSIFICAÇÃO	RESPOSTA AO RISCO
26	Tratar casos de nepotismo	Fragilidade no acompanhamento da verificação de laços de parentesco das pessoas nomeadas e contratadas	Ingresso de pessoas com laços de parentesco	Apresentar relatório trimestral comprovando que as pessoas que ingressaram na FCP assinaram a declaração de parentesco.	3	3	9	<b>ALTO</b>	<b>MITIGAR</b>

**UNIDADE RESPONSÁVEL: GABINETE**

**Processo: Ouvidoria**

Nº	OBJETIVOS DO PROCESSO	CAUSA	EVENTO DE RISCO	MEDIDAS DE TRATAMENTO	AVALIAÇÃO DO RISCO				
					PROBABILIDADE (MÉDIA)	IMPACTO (MÉDIA)	NOTA (P x I)	CLASSIFICAÇÃO	RESPOSTA AO RISCO
27		Ausência de processo de avaliação das denúncias recebidas.	Baixa utilização dos dados relativos às denúncias para o aprimoramento de processos e melhoria da gestão	Criar processo de avaliação das denúncias recebidas para aprimoramento de processos e melhoria da gestão.	4	4	16	<b>CRÍTICO</b>	<b>MITIGAR</b>

