

RELATÓRIO DE AUDITORIA nº 3/2024

AÇÃO DE AUDITORIA: INTEGRIDADE

SUMÁRIO EXECUTIVO:

O presente trabalho trata da Auditoria sobre Integridade prevista no Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna (PAINT 2024), aprovado pela [Portaria CNMP-PRESI nº 432/2023](#), cujo tema foi selecionado por meio da metodologia Índice de Significância do Objeto (ISO), na qual obteve a 1ª colocação de acordo com a percepção da Alta Administração, dos gestores e da AUDIN na priorização dos objetos auditáveis.

Esta ação foi realizada no período de 1º/7/2024 a 16/9/2024, sendo executada de acordo com os procedimentos de auditoria consagrados, na extensão julgada necessária às circunstâncias apresentadas e sem que houvesse quaisquer restrições aos exames por parte dos gestores auditados.

O objetivo desta auditoria é apresentar à Alta Administração um panorama sobre integridade no âmbito do CNMP, em especial no que tange à governança e estrutura para integridade, à capacidade organizacional e à sua gestão e desempenho no tema.

No que se refere ao contexto geral da temática, buscou-se avaliar a compatibilidade dos princípios de governança institucional do CNMP, abarcado na [Portaria CNMP-PRESI nº 203/2023](#), com o programa de integridade deste Conselho, instituído pela [Portaria CNMP-PRESI nº 120/2019](#), além da aderência a boas práticas aplicáveis na administração pública.

Em suma, foram elaboradas três questões de auditoria a serem respondidas:

- **QA1** – O CNMP dispõe de governança e estrutura de gestão da integridade condizente com o recomendado para a Administração Pública federal?
- **QA2** – O CNMP viabiliza treinamentos necessários e prepara a organização para gerenciar os riscos para a integridade em cooperação com as demais funções de integridade?
- **QA3** – O CNMP dispõe de Programa e Plano de Integridade vigentes?

As questões de auditoria foram elaboradas com base no Modelo de Maturidade em Integridade Pública (MMIP), utilizado pela Controladoria-Geral da União (CGU) e adaptado pela equipe de auditoria à realidade do CNMP. Esse modelo é estruturado em forma de macroprocessos organizados em cinco níveis para três elementos: Governança e Estrutura Organizacional para a Integridade; Capacidade Organizacional para a Integridade; e Gestão de Desempenho da Integridade.

Em razão da análise preliminar dos processos de integridade do CNMP realizada pela AUDIN, dos cinco níveis componentes do MMIP, decidiu-se analisar apenas o nível 2, denominado padronizado. Para tanto, foi utilizada a média ponderada dos KPAs (*Key Process Area*, ou, em português, macroprocessos-chave) exclusivamente desse nível. Como resultado, o CNMP alcançou apenas 30% das atividades essenciais que conduzem à maturidade em integridade no nível 2 – Padronizado.

Além disso, para a QA1, foram analisadas as respostas às autoavaliações do Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC), do Modelo de Capacidade de Auditoria Interna (IA-CM) para o setor público e da Comissão de Ética.

Acerca do PNPC, trata-se de uma iniciativa da Estratégia Nacional de Combate à Corrupção e à Lavagem de Dinheiro (Enccla), executada pelas Redes de Controle dos Estados, com o patrocínio do Tribunal de Contas da União (TCU) e da CGU e apoio de diversas associações e conselhos. Tal iniciativa tem como diretrizes fortalecer as estruturas de prevenção à corrupção das organizações públicas, induzir a melhoria do perfil dos gestores públicos, e manter sob controle a

corrupção no país. Por meio de uma plataforma de autosserviço on-line contínua, é dada à instituição a oportunidade de avaliar a sua suscetibilidade à ocorrência de fraude e corrupção, descobrindo previamente os pontos mais vulneráveis e suscetíveis a falhas.

A AUDIN contemplou esse instrumento tendo em vista que, no âmbito do processo nº 19.00.1000.0003557/2022-40, a Secretaria-Geral (SG) havia se manifestado no sentido de que o CNMP integrasse o referido programa, conforme sugerido por meio do Memorando nº 40/2022/AUDIN (0633653). Como resultado dessa autoavaliação, o **CNMP encontra-se em um nível intermediário** quanto à aderência às boas práticas de prevenção à fraude e à corrupção, apesar de estar com mais da metade de seus componentes já adotados no âmbito do Conselho.

Contudo, há que se atentar ao fato de que a combinação do grau de aderência às boas práticas em função do poder de compra ou de regulação resulta no nível de suscetibilidade à fraude e corrupção ao qual a organização avaliada se encontra. E sob esse aspecto, o PNPC indicou o Conselho em um nível alto de suscetibilidade à corrupção. Isso não significa que o CNMP apresente ou tenha tido casos de corrupção, mas mostra que ainda não está alinhado com as melhores práticas de combate à fraude ou à corrupção para o nível de poder de regulação que o Conselho possui e, por isso, se encontra, em tese, mais vulnerável à ocorrência desses delitos. Entretanto, **caberá uma revisão na própria autoavaliação realizada no CNMP** uma vez que a AUDIN identificou prática implementada de gestão de recursos humanos capaz de prevenir a ocorrência de fraude e corrupção, mas que não foi devidamente retratada nesse primeiro diagnóstico do PNPC.

Por sua vez, o Modelo de Capacidade de Auditoria Interna (IA-CM) para o setor público foi desenvolvido pelo Instituto dos Auditores Internos (IIA), com apoio do Banco Mundial, e se refere a um *framework* internacionalmente reconhecido que identifica os fundamentos necessários para uma auditoria interna efetiva, de modo a atender às necessidades da administração da organização e às expectativas profissionais da função. Os resultados apontam que a AUDIN tem buscado construir uma estrutura adequada às necessidades do CNMP, mostrando-se um elemento de governança para a integridade compatível com o recomendado para a Administração Pública.

Por fim, promoveu-se a autoavaliação da Comissão de Ética do CNMP, por meio da adaptação do Questionário de Avaliação Anual da Comissão de Ética Pública do Poder Executivo federal. Constatou-se que essa Comissão tem estrutura compatível com as necessidades do Conselho, à exceção de competência expressa para responder consultas sobre conflitos de interesse, o qual se mostra necessária por também se tratar de um elemento de governança para a integridade.

As análises da QA2 sobre as estratégias para a sensibilização e o tratamento de questões relevantes relativas à integridade englobaram nove ações promovidas pelo CNMP, entre elas diversas campanhas ao longo de 2023 e 2024, bem como a produção de conteúdo e a previsão de evento institucional relacionados a diferentes temas associados à integridade.

Já para a QA3, além de se verificar a existência do Programa e do Plano de Integridade, agregaram-se os resultados do Questionário da Percepção da Integridade no CNMP, que teve por finalidade captar a percepção de diferentes atores dentro do Conselho sobre o tema. Como resultado, obteve-se a participação de 83 pessoas, sendo 71% servidores da casa. Embora a maioria dos participantes considere o Conselho comprometido com a temática, 61,5% desconhecem o Programa de Integridade do CNMP e quase a metade não tem familiaridade com o Código de Ética. Já em casos de ato de corrupção ou irregularidade, 65% afirmam não se sentir seguros para denunciar e 58% não conhecem os canais de denúncia.

Do exposto e em resposta às questões de auditoria, a AUDIN concluiu que, no quesito governança, abrangendo as áreas responsáveis pelas funções de integridade, o CNMP dispõe de estrutura parcial e em funcionamento. Isso porque, **considerando a inexistência de uma Unidade Setorial de Integridade, a respectiva estrutura de gestão não está adequada** e, portanto, não é condizente com o recomendado para a Administração Pública federal.

Sobre a preparação da organização para gerenciar os riscos para a integridade em cooperação com as demais funções de integridade, embora o CNMP já tenha estratégias para a sensibilização e o tratamento de questões relevantes relativas à integridade, tais como discriminação racial e assédio moral e sexual, **a organização ainda não realiza o gerenciamento de riscos para a integridade**. Assim, **o CNMP ainda não tem a capacidade organizacional para a integridade plenamente desenvolvida**.

Por fim, **a gestão e desempenho da integridade ainda requer a elaboração e**

implementação do Plano de Integridade, a designação de instâncias responsáveis pelas ações desse Plano e posterior retroalimentação das informações por uma Unidade Setorial de Integridade para seu monitoramento e aprimoramento.

I – APRESENTAÇÃO

O presente relatório consolida as análises e resultados obtidos pela Auditoria Interna do Conselho Nacional do Ministério Público na ação de auditoria sobre integridade, em cumprimento ao Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna (PAINT 2024), publicado por meio da Portaria CNMP-PRESI nº 432, de 12 de dezembro de 2023.

No âmbito do CNMP, a integridade compõe o rol de princípios da governança, conforme Portaria CNMP-PRESI nº 203, de 1º de junho de 2023, que trata da Política e do Sistema de Governança Institucional. A temática remete a mecanismos de controle e gestão de riscos para prevenir casos de fraude e corrupção. E ela tem ganhado cada vez mais espaço no setor público, especificamente em debates e estudos sobre o avanço de medidas efetivas, capazes de fortalecer as organizações no enfrentamento adequado no caso de quebra de conduta e no tratamento que impacta na confiança e na entrega dos resultados à sociedade.

O objetivo deste trabalho é apresentar à Alta Administração um panorama sobre integridade no âmbito do CNMP, em especial no que tange à governança e estrutura organizacional para integridade, da capacidade organizacional e da gestão e o desempenho para a integridade.

Para tanto, esta ação buscou contemplar as análises *a posteriori* dos atos e fatos relacionados à integridade no CNMP nos anos de 2023 e 2024, abrangendo o contexto geral do tema, a aderência das práticas adotadas neste Conselho aos normativos internos e àqueles aplicáveis à Administração Pública federal.

O presente trabalho foi realizado no período de 1º de julho a 16 de setembro de 2024, sendo executado de acordo com os procedimentos de auditoria consagrados, na extensão julgada necessária às circunstâncias apresentadas e sem que houvesse quaisquer restrições aos exames por parte dos gestores auditados.

II – ESCOPO DO TRABALHO

O escopo do trabalho, definido na etapa de planejamento, abrangeu a avaliação dos seguintes aspectos:

- governança e estrutura organizacional para integridade, em comparação ao que é recomendado para a Administração Pública federal;
- capacidade organizacional para a integridade, sob a ótica de treinamentos e gerenciamento de riscos para a integridade; e
- gestão e desempenho para a integridade, tomando como base os normativos vigentes e a execução das ações sobre o tema.

Nesse sentido, foram elaboradas três questões de auditoria (QA) para responder aos aspectos apresentados:

- **QA1** – O CNMP dispõe de governança e estrutura de gestão da integridade condizente com o recomendado para a Administração Pública federal?
- **QA2** – O CNMP viabiliza treinamentos necessários e prepara a organização para gerenciar os riscos para a integridade em cooperação com as demais funções de integridade?
- **QA3** – O CNMP dispõe de Programa e Plano de Integridade vigentes?

Essas questões de auditoria basearam-se no Modelo de Maturidade em Integridade Pública (MMIP), o qual será detalhado adiante.

III – METODOLOGIA

3.1 Amostragem

Esta auditoria não demandou utilização de amostragem.

3.2 Procedimentos de auditoria adotados

Os principais procedimentos adotados nesta ação de auditoria foram teste de observância, indagação, *benchmarking* e análise documental.

Para o presente trabalho foram utilizados cinco instrumentos para responder as questões de auditoria: i) Modelo de Maturidade em Integridade Pública (MMIP); ii) autoavaliação do Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC); iii) Modelo de Capacidade de Auditoria Interna (IA-CM) para o setor público; iv) autoavaliação da Comissão de Ética; e v) Questionário sobre a Percepção da Integridade no CNMP.

A finalidade da aplicação desses instrumentos de autoavaliação foi captar a visão da unidade associada às evidências e demais normas pertinentes. Como facilitadora do processo, a AUDIN identificou, após uma análise crítica, os pontos que mereciam análises pormenorizadas e consolidou as situações convergentes, de forma a elaborar recomendações que englobassem os temas correlacionados, com a finalidade de atingir o resultado pretendido pelos diversos questionários de autoavaliação.

A fim de promover análises sobre a maturidade em integridade pública do CNMP, a AUDIN buscou abordar itens sobre: i) estrutura e funcionamento das áreas responsáveis por funções de integridade; ii) estrutura, funcionamento e competências da Unidade Setorial de Integridade (USI); iii) sensibilização sobre questões públicas emergentes para um ambiente organizacional íntegro; iv) fundamentos da gestão de riscos, incluindo aspectos de integridade; v) treinamentos e desenvolvimento da unidade setorial de integridade; vi) programa e plano de integridade; e vii) levantamento de informações e ações para a gestão da integridade.

Especificamente para a QA1, a fim de avaliar a compatibilidade da estrutura de governança e de gestão da integridade no CNMP com o que é recomendado para a Administração Pública federal, foram verificados os seguintes aspectos:

- a) Estrutura, funcionamento e competências da USI, segundo o MMIP;
- b) Estrutura e funcionamento das áreas responsáveis por funções de integridade, segundo o MMIP;
- c) Autoavaliação do PNPC;
- d) Autoavaliação do modelo IA-CM da Auditoria Interna; e
- e) Autoavaliação da Comissão de Ética.

No que tange à QA2, que trata de quesitos relacionados aos treinamentos e se o CNMP está preparado para gerenciar os riscos para a integridade junto às demais funções de integridade, as análises pautaram-se:

- a) No plano de capacitação e desenvolvimento dos membros da USI;
- b) Se os fundamentos essenciais para a gestão de riscos estão presentes, tais como: minuta de metodologia de gestão de riscos, incluindo a categoria integridade; competência e participação da USI na gestão de riscos para a integridade; e
- c) Se a organização tem estratégias para a sensibilização e o tratamento de questões relevantes que estão em foco relativas à integridade, tais como: proteção ao denunciante; enfrentamento ao assédio moral e sexual; e combate à discriminação.

E para a QA3, além de se verificar a existência do Programa e do Plano de Integridade, agregaram-se os resultados do Questionário sobre a Percepção da Integridade no CNMP, que teve por finalidade captar a percepção de diferentes atores dentro do Conselho sobre o tema, que é um

componente fundamental da boa governança e que busca direcionar condutas, valores, princípios e normas na construção de ambientes cada vez mais transparentes, éticos e íntegros.

3.2.1 Modelo de Maturidade em Integridade Pública (MMIP)

O MMIP foi elaborado pela Controladoria Geral da União (CGU) com base nos aspectos estabelecidos no Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023, que institui o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública federal (SITAI) e a Política de Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública federal. Esse normativo define o conceito de programa de integridade como o conjunto de princípios, normas, procedimentos e mecanismos de prevenção, detecção e remediação de práticas de corrupção e fraude, de irregularidades, ilícitos e outros desvios éticos e de conduta, de violação ou desrespeito a direitos, valores e princípios que impactem a confiança, a credibilidade e a reputação institucional.

O modelo consiste em um formato voltado aos órgãos e entidades do Poder Executivo federal, fornecendo roteiro estratégico para a implementação de práticas que fortaleçam a integridade nas organizações públicas.

Segundo a CGU, como uma proposta inovadora, esse instrumento possibilita que o gestor consiga entender o nível de maturidade dos processos ligados à gestão de integridade em sua organização. Com isso, ele é instruído aos caminhos que devem ser percorridos para promover melhorias, o que gera conformidade de condutas e desenvolve avanços na priorização do interesse público e no desenvolvimento de uma cultura organizacional com foco em entregar valores públicos à sociedade.

O MMIP incorpora elementos que transitam por toda a organização, a fim de refletir a necessidade de encarar a integridade como um tema estratégico, que deve ser incorporado dentro de todos os processos significativos e de impacto para os propósitos específicos que cada organização deseja alcançar.

Sua estrutura é dividida em três partes, e cada uma delas contém cinco níveis de maturidade – inicial (nível 1), padronizado (2), integrado (3), gerenciado (4) e otimizado (5) – possibilitando que as organizações sejam capazes de identificar seu estado atual e planejar estratégias de progresso de maneira mais eficiente. São elas:

- **Governança e estrutura organizacional para a integridade** : tem como foco o desenvolvimento e fortalecimento de estrutura funcional de maior eficácia e que dê suporte à integridade institucional;
- **Capacidade organizacional para a integridade** : relaciona-se com o desenvolvimento de competências e recursos necessários para a implementação e fortalecimento de práticas íntegras;
- **Gestão e desempenho da integridade** : busca avaliar e melhorar o desempenho da instituição quanto à sua gestão de integridade.

A figura e a tabela a seguir detalham essa estrutura.

Figura 1: Estrutura do Maturidade em Integridade Pública – MMIP (fonte: Referencial Técnico - versão 1.0. CGU, 2020)

Tabela 1: Matriz do Maturidade em Integridade Pública – MMIP (fonte: Referencial Técnico - versão 1.0. CGU, 2020)

Elementos x Níveis	ELEMENTO 1	ELEMENTO 2	ELEMENTO 3
	GOVERNANÇA E ESTRUTURA ORGANIZACIONAL PARA A INTEGRIDADE	CAPACIDADE ORGANIZACIONAL PARA A INTEGRIDADE	GESTÃO E DESEMPENHO DA INTEGRIDADE
Nível 5 Otimizado	KPA 5.1.1 – Ações que engajem a sociedade civil organizada e os beneficiários da missão institucional	KPA 5.2.1 – Multiplicação do conhecimento sobre integridade	KPA 5.3.1 – Retroalimentação de processos relevantes para alavancar a missão institucional
	KPA 4.1.3 – Participação da USI no planejamento estratégico	KPA 4.2.3 – Ações preventivas para um ambiente organizacional íntegro	KPA 4.3.2 – Mensuração do desempenho da gestão da

Nível 4 Gerenciado	KPA 4.1.2 – Atuação em redes públicas	KPA 4.2.2 – Gestão de riscos de integridade em processos relevantes para a missão institucional	integridade
	KPA 4.1.1 – Instância colegiada de apoio à gestão da integridade	KPA 4.2.1 – Gestão de competências para integridade	KPA 4.3.1 – Articulação para otimização da gestão da integridade
Nível 3 Integrado	KPA 3.1.2 – Utilização de ferramentas corporativas dos órgãos centrais das funções de integridade	KPA 3.2.3 – Tratamento de questões públicas emergentes para um ambiente organizacional íntegro	KPA 3.3.2 – Monitoramento do programa de integridade
	KPA 3.1.1 – Interlocução e comprometimento das lideranças	KPA 3.2.2 – Metodologia e aplicação da gestão de riscos, incluindo aspectos de integridade KPA 3.2.1 – Treinamento primário da instituição e desenvolvimento transversal em integridade	KPA 3.3.1 – Iniciativa, mobilização e diagnóstico primário da instituição
Nível 2 Padronizado	KPA 2.1.2 – Estrutura e funcionamento das áreas responsáveis por funções de integridade	KPA 2.2.3 – Sensibilização sobre questões públicas emergentes para um ambiente organizacional íntegro KPA 2.2.2 – Fundamentos da gestão de riscos, incluindo aspectos de integridade	KPA 2.3.2 – Programa e plano de integridade
	KPA 2.1.1 – Estrutura, funcionamento e competências da USI	KPA 2.2.1 – Treinamento e desenvolvimento da USI	KPA 2.3.1 – Levantamento de informações e ações para a gestão da integridade
Nível 1 Inicial	Atividade não estruturada; dependente de esforços e habilidades individuais; resultados não sustentados; Falta de estrutura e recursos (espaço físico, financeiros, humanos e tecnológicos).		
	* Todas as organizações são em regra categorizadas no primeiro nível de maturidade em integridade pública até que tenham concluído a sua avaliação.		

Em razão da análise preliminar dos processos de integridade do CNMP realizada durante o planejamento desta ação, a AUDIN optou por avaliar somente os KPAs (Key Process Area, ou, em português, macroprocessos-chave) de nível 2, quais sejam:

- 2.1.1 – Estrutura, funcionamento e competências da USI;
- 2.1.2 – Estrutura e funcionamento das áreas responsáveis por funções de integridade;
- 2.2.1 – Treinamento e desenvolvimento da USI;
- 2.2.2 – Fundamentos da gestão de riscos, incluindo aspectos de integridade;
- 2.2.3 – Sensibilização sobre questões públicas emergentes para um ambiente organizacional íntegro;
- 2.3.1 – Levantamento de informações e ações para a gestão da integridade; e
- 2.3.2 – Programa e Plano de Integridade.

Entre as formas possíveis de aferir o nível de maturidade, optou-se por utilizar a média ponderada dos KPAs. Nesse formato, considerando apenas o Nível 2 – Padronizado – e os três elementos, a organização foi avaliada conforme metodologia do Referencial Teórico do MMIP. O conteúdo da autoavaliação da Maturidade em Integridade no CNMP consta no Anexo I (1117256).

Esse instrumento de autoavaliação foi encaminhado à Secretaria de Gestão Estratégica (SGE), pela SAUDI nº 24 (1053231), cujo preenchimento foi informado em 14 de agosto de 2024, por meio do Despacho SGE (1061746).

3.2.2 Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC)

Acerca doPNPC, a AUDIN contemplou esse instrumento de avaliação tendo em vista que, no âmbito do processo nº 19.00.1000.0003557/2022-40, a Secretaria-Geral (SG) havia se

manifestado no sentido de que o CNMP integrasse o referido Programa, conforme sugerido por meio do Memorando nº 40/2022/AUDIN (0633653).

Esse programa é uma iniciativa da Estratégia Nacional de Combate à Corrupção e à Lavagem de Dinheiro (Enccla), executada pelas Redes de Controle dos Estados, com o patrocínio do Tribunal de Contas da União (TCU) e da CGU, apoio da Associação dos Membros dos Tribunais de Contas do Brasil (Atricon), Associação Brasileira de Tribunais de Contas dos Municípios (Abracom), Conselho Nacional de Presidentes dos Tribunais de Contas (CNPTC), Conselho Nacional de Controle Interno (Conaci) e Confederação Nacional de Municípios (CNM).

Importa-se destacar que o PNPC tem como diretrizes fortalecer as estruturas de prevenção à corrupção das organizações públicas, induzir a melhoria do perfil dos gestores públicos, e manter sob controle a corrupção no País. Seu público-alvo é gestores, controladores e demais colaboradores das mais de 18 mil organizações públicas cadastradas em todo o Brasil.

De fato, o PNPC é voltado a todos os gestores das organizações públicas (das três esferas de governo e dos três Poderes em todos os estados da federação) e tem o objetivo de reduzir os níveis de fraude e corrupção no Brasil a patamares similares aos de países desenvolvidos.

A adesão ao Programa inicia-se pelo preenchimento do cadastro inicial disponível em seu site <https://pnpc.tcu.gov.br/>. Posteriormente, por meio de uma plataforma de autosserviço on-line contínua, denominada de Sistema e-Prevenção, o gestor tem a oportunidade de avaliar a suscetibilidade de sua instituição à ocorrência de fraude e corrupção, descobrindo previamente os pontos mais vulneráveis e suscetíveis a falhas.

A partir desse diagnóstico, a instituição participante tem acesso a um plano de ação específico que apresentará sugestões e propostas adequadas às necessidades da sua entidade. Ademais, o Programa oferece ainda orientações, treinamentos, modelos e dispõe de parcerias com órgãos e entidades públicas e privadas para implantação dos mecanismos de controle à corrupção.

A base para a elaboração do questionário de autoavaliação do PNPC é o [Referencial de Combate à Fraude e Corrupção](#) do Tribunal de Contas da União (TCU), aplicável a órgãos e entidades da Administração Pública, estruturado em cinco mecanismos (**prevenção, detecção, investigação, correção e monitoramento**), os quais se desdobram em componentes associados a um conjunto de boas práticas, conforme figura a seguir:

Figura 2: Estrutura de mecanismos e componentes segundo o Referencial de Combate à Fraude e Corrupção do TCU.

3.2.3 Modelo de Capacidade de Auditoria Interna (IA-CM) para o setor público

No que tange ao Modelo de Capacidade de Auditoria Interna (IA-CM) para o setor público, este foi desenvolvido em 2009 pelo Instituto dos Auditores Internos (IIA) com apoio do Banco Mundial, sendo atualizado posteriormente em 2017. Refere-se a um *framework* internacionalmente reconhecido que identifica os fundamentos necessários para uma auditoria interna efetiva, de modo a atender às necessidades da administração da organização e às expectativas profissionais da função.

Trata-se de um modelo universal baseado em práticas líderes que podem ser aplicadas globalmente. O IA-CM presta-se a ser uma ferramenta estratégica, uma estrutura para autoavaliação e avaliações externas e um roteiro para melhoria e desenvolvimento ordenados.

O modelo é composto por macroprocessos-chaves (*Key Process Area – KPA*) que orientam a evolução dos processos e práticas da atividade de auditoria interna, estruturando-se em 5 níveis de capacidade (**1 – Inicial; 2 – Infraestrutura; 3 – Integração; 4 – Gestão; 5 – Otimização**) e 6 elementos (**serviços e papel da auditoria interna; gestão de pessoas; práticas profissionais; gestão do desempenho e *accountability*; relacionamentos e cultura da organização; e estruturas de governança**), conforme a tabela a seguir:

Tabela 2: Modelo de Capacidade de Auditoria Interna.

-	Serviços e Papel da AI	Gerenciamento de Pessoas	Práticas Profissionais	Gerenciamento do Desempenho e Accountability	Cultura e Relacionamento Organizacional	Estruturas de Governança
Nível 5 – Otimizado	AI reconhecido como agente-chave de mudança KPA 34	Envolvimento da liderança com organizações profissionais KPA 35	Melhoria contínua em práticas profissionais KPA 37	Desempenho final e valor para a organização alcançada KPA 39	Relações efetivas e permanentes KPA 40	Independência, poder e autoridade da atividade de AI KPA 41
		Projeção da mão de obra KPA 36	Estratégia de planejamento de AI KPA 38			
Nível 4 – Gerenciado	Asseguração da governança, gestão de riscos e controles KPA 26	AI contribui para o desenvolvimento da gestão KPA 27	Estratégia de Auditoria alavanca a gestão de risco da organização KPA 30	Integração de medidas de desempenhos qualitativas e quantitativas KPA 31	CAE Aconselha e influencia a mais Alta Gerência KPA 32	Supervisão independente das atividades de AI KPA 33
		A Atividade de AI apoia classes profissionais KPA 28				
		Planejamento de mão-de-obra KPA 29				
Nível 3 – Integrado	Serviços de consultoria KPA 11	Criação de equipe e competência KPA 13	Estrutura de gestão da qualidade KPA 16	Medidas de desempenho KPA 18	Coordenação com outros grupos de revisão KPA 21	Supervisão e apoio da gestão à atividade de AI KPA 23
	Auditorias de desempenho / operacionais KPA 12	Profissionais qualificados KPA 14	Planos de auditoria baseados em riscos KPA 17	Informações de custos KPA 19	Componente essencial da equipe de gestão KPA 22	Mecanismos de financiamento KPA 24
		Coordenação de força de trabalho KPA 15		Relatórios de Gestão de AI - KPA 20		CAE informa à autoridade de mais alto nível KPA 25
Nível 2 – Infraestrutura	Auditoria de conformidade KPA1	Desenvolvimento profissional individual KPA 2	Práticas profissionais e processos estruturais KPA 4	Orçamento operacional de AI KPA 6	Gerenciamento dentro da atividade de AI KPA 8	Acesso pleno às informações, ativos e pessoas da organização KPA 9
		Pessoas habilitosas identificadas e recrutadas KPA 3	Plano de auditoria baseado em prioridades da gestão e stakeholders KPA 5	Plano de negócio de AI KPA 7		Fluxo de reporte de auditoria estabelecido KPA 10
Nível 1 – Inicial	Ad hoc não estruturada; auditorias isoladas ou revisão de documentos e transações com finalidade de aferir conformidade; produtos dependem de habilidades específicas de indivíduos que estão ocupando as posições; ausência de práticas profissionais estabelecidas, além das fornecidas por associações profissionais; financiamento aprovado por gerência, quando necessário; falta de infraestrutura; auditores provavelmente participantes de uma unidade de organização maior; nenhuma capacidade estabelecida; portanto, inexistência de KPAs.					

O objetivo da autoavaliação realizada neste trabalho foi verificar o atual estágio de desenvolvimento dos processos da AUDIN e elaborar a estratégia da auditoria interna para institucionalizar todas as atividades prevista no *Nível 2 – Infraestrutura* do referido modelo e avançar significativamente no *Nível 3 – Integrado*.

3.2.4 Autoavaliação da Comissão de Ética do CNMP

A partir do Questionário de Avaliação Anual da Comissão de Ética Pública do Poder Executivo federal, a AUDIN promoveu algumas adaptações e a submeteu à Comissão de Ética do CNMP.

Essa autoavaliação teve por objetivo conhecer detalhadamente a atuação dessa Comissão, as atividades educativas então promovidas, sua composição, estrutura, dificuldades, fluxo para apurações e consultas, bem como o planejamento de ações.

3.2.5 Questionário da Percepção da Integridade no CNMP

O Questionário da Percepção da Integridade no CNMP teve por finalidade captar a percepção de diferentes atores dentro do Conselho sobre o tema, que é um componente fundamental da boa governança e que busca direcionar condutas, valores, princípios e normas na construção de ambientes cada vez mais transparentes, éticos e íntegros.

Antes de iniciar o preenchimento do referido questionário, o entrevistado foi conscientizado da diferença entre ética, conduta, compliance (ou conformidade) e integridade, conforme explanado em *Perguntas e Respostas da Lei 13.303/2016 e Decreto 8.945/2016*, a saber:

- A **ética** é conceito mais subjetivo, ligado ao caráter pessoal.
- A **conduta** se refere às ações externalizadas pelo indivíduo.
- **Compliance** ou **conformidade** verifica se as condutas e práticas internas estão compatíveis com as diversas regras, normativos e legislações.
- A **integridade** remete a mecanismos de controle e gestão de riscos para prevenir casos de fraude e corrupção.

Essa pesquisa sobre integridade contemplou 14 perguntas, com respostas anônimas, as quais são apresentadas de forma detalhada no Anexo II (1117302) deste Relatório de Auditoria.

IV – BASE NORMATIVA

Para a execução da presente auditoria, foi observada, especialmente, a legislação relacionada a seguir:

- a. **Resolução nº 37/2009** - Altera as Resoluções CNMP nº 01/2005, nº 07/06 e nº 21/07, considerando o disposto na Súmula Vinculante nº 13 do Supremo Tribunal Federal;
- b. **Portaria CNMP-PRESI nº 44/2018** - Estabelece o Código de Ética dos servidores do CNMP;
- c. **Portaria CGU nº 89/2018** - Estabelece orientações para que os órgãos e as entidades da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional adotem procedimentos para a estruturação, a execução e o monitoramento de seus programas de integridade e dá outras providências;
- d. **Portaria CNMP-PRESI nº 167/2018** - que institui o Plano de Gestão de Riscos do CNMP, alterada pela PORTARIA CNMP-PRESI Nº 214, de 2 de dezembro de 2019;
- e. **Portaria nº 120/2019** - Institui o Programa de Integridade do CNMP;
- f. **Portaria CNMP-PRESI nº 155/2019** - Institui a Comissão de Integridade do CNMP. Revogada pela Portaria CNMP-PRESI nº 238, de 4 de dezembro de 2020;
- g. **Resolução CNMP nº 212/2020** - Aprova e institui o Regimento Interno da Ouvidoria Nacional do Ministério Público;
- h. **Resolução nº 17/2022** - Dispõe sobre o Regimento Interno da Comissão de Ética Pública;
- i. **Decreto nº 11.529/2023** - Institui o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública federal e a Política de Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública federal;

- j. **Portaria CNMP-PRESI nº 118/2023** - Instituir o Grupo de Trabalho sobre compliance administrativo, no âmbito da Comissão de Defesa da Probidade Administrativa – CDPA, destinado à implementação de políticas, capacitações e ações visando aprimorar a integridade nas contratações pública;
- k. **Portaria CNMP-SG nº 157/2023** - Reconduz os servidores relacionados para compor a Comissão de Ética do CNMP;
- l. **Resolução CNMP nº 261/2023** - Institui o Código de Ética do Ministério Público brasileiro;
- m. **Portaria ESMPU nº 130/2024** - Aprova o Plano de Integridade da Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU) 2024-2025;
- n. **Resolução CNMP nº 286/2024** - Estabelece diretrizes para as atividades de auditoria interna no Ministério Público;
- o. **Plano de Integridade e Compliance (2023-2025) da Procuradoria Regional da República - 2ª REGIÃO**;
- p. **SITAI em ação** - Perguntas Frequentes - julho/2023, 2ª edição;
- q. **Manual do Portal da Transparência do Ministério Público** - 5ª Edição; e
- r. **Modelo de Maturidade em Integridade Pública** - Referencial Técnico, Versão 1.0 – CGU.

V – RESULTADO DAS ANÁLISES

5.1 Autoavaliação do PNPC

Em setembro de 2024, o CNMP completou as etapas necessárias à sua adesão ao Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC) e já consta como entidade participante do Programa, segundo consulta ao site da Rede de Controle da Gestão Pública (<https://www.rededecontrole.gov.br/>), particularmente a Relação de Entidades no Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (<https://sites.tcu.gov.br/verifique-adesao-pnpc/>), em conjunto com o Ministério Público da União (MPU), Ministério Público Militar (MPM), Ministério Público do Trabalho (MPT) e Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (MPDFT).

Ao aderir ao PNPC, o CNMP pode utilizar a Marca de Participante, que foi criada para que cada organização participante do Programa possa também ser um promotor da integridade e da ética, se colocando como exemplo de boa vontade em contribuir para um setor público visto pela sociedade como honesto. Ademais, conforme explanado anteriormente, por meio da plataforma do Sistema e-Prevenção, o Conselho teve a oportunidade de avaliar a sua suscetibilidade à ocorrência de fraude e corrupção, descobrindo previamente os pontos mais vulneráveis e suscetíveis a falhas.

Segundo o Relatório de Diagnóstico (1072658), o **CNMP encontra-se em um nível intermediário quanto à aderência às boas práticas de prevenção à fraude e à corrupção**, apesar de estar com mais da metade de seus componentes já adotados no âmbito do Conselho.

Contudo, há que se atentar ao fato de que a combinação do grau de aderência às boas práticas em função do poder de compra ou de regulação resulta em um nível de suscetibilidade à fraude e corrupção ao qual a organização avaliada se encontra, conforme demonstrado na figura a seguir.

Figura 3: Critério de classificação das organizações conforme sua suscetibilidade à fraude e corrupção.

Nesse sentido, de acordo com o Relatório de Diagnóstico (1072658), o CNMP se encontra na faixa laranja da matriz acima, o que indica um **nível alto de suscetibilidade à corrupção**, conforme ilustrado a seguir.

Figura 4: Diagnóstico do PNPC sobre o CNMP.

Isso não significa que o CNMP apresente ou tenha tido casos de corrupção, mas mostra que ainda não está alinhado com as melhores práticas de combate à fraude ou à corrupção para o nível de poder de regulação que o Conselho possui e, por isso, se encontra mais vulnerável à ocorrência desses delitos.

A AUDIN observou que não foi considerada na autoavaliação determinada prática adotada pelo Conselho, especificamente no que tange ao estabelecimento de política e práticas de gestão de recursos humanos capazes de prevenir a ocorrência de fraude e corrupção.

Pode-se citar como exemplo a análise de antecedentes pessoais e profissionais nas contratações de funcionários, antes do término de período probatório e na ocasião em que assumem cargos de direção, a qual foi respondida como não sendo adotada pelo CNMP. Todavia, em consulta à Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), constatou-se que integram a relação de documentos para admissão de contratados uma série de informações que avaliam justamente esses antecedentes.

Portanto, como se tratou da primeira autoavaliação do Conselho no PNPC, **a AUDIN entende que**, além da implementação das recomendações a serem tratadas adiante em decorrência do Relatório de Diagnóstico do Programa, **caberá uma revisão das respostas por parte da Secretaria de Gestão Estratégica (SGE) de forma a ratificar ou não a indicação de um nível alto de suscetibilidade à corrupção obtido**. Cabe destacar que essa autoavaliação pode ser revisitada a qualquer tempo no Sistema e-Prevenção, sendo possível obter, então, um novo diagnóstico e plano de ação atualizados.

O conteúdo detalhado do PNPC e do Relatório de Diagnóstico (1072658) consta no Anexo III (1117303).

5.2 Autoavaliação IA-CM da Auditoria Interna

De modo geral, o desenvolvimento das atividades contidas nos macroprocessos-chaves (KPAs) do *Nível 2 – Infraestrutura* e do *Nível 3 – Integrado* indicam que a AUDIN tem buscado construir uma estrutura adequada às necessidades do CNMP, mostrando-se um elemento de governança para a integridade compatível com o recomendado para a Administração Pública.

Ao se aplicar o Modelo de Capacidade de Auditoria Interna (IA-CM), a AUDIN alcançou no *Nível 2 – Infraestrutura* 60% de atividades institucionalizadas e 14% não institucionalizadas, mas em desenvolvimento. Já no *Nível 3 – Integrado* obtiveram-se os índices de 38% e 22%, respectivamente. As figuras a seguir ilustram os resultados.

Figura 5: Autoavaliação IA-CM no nível 2 em 2024.

Figura 6: Autoavaliação IA-CM no nível 3 em 2024.

A AUDIN almeja o desenvolvimento contínuo e apresenta no Apêndice I as recomendações que se constituirão em plano de ação para o alcance da plenitude das atividades no *Nível 2 – Infraestrutura* e para o avanço no âmbito do *Nível 3 – Integrado*.

O conteúdo detalhado do resultado do modelo IA-CM encontra-se disponível no âmbito do processo nº 19.00.1420.0009458/2020-95, no qual consta as avaliações anteriores.

5.3 Autoavaliação da Comissão de Ética

A Comissão de Ética do CNMP foi criada por meio da [Portaria CNMP-PRESI nº 44, de 9 de abril de 2018](#), que institui o Código de Ética dos servidores do CNMP. Vinculada à Secretária-Geral, ela é responsável pela promoção de atividades de orientação e de aconselhamento sobre ética aplicada e profissional aos colaboradores do Conselho no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público, com objetivo de implementar, gerir e aplicar o Código de Ética.

A AUDIN submeteu à referida Comissão uma autoavaliação abordando a sua atuação, suas atividades educativas, composição, estrutura, dificuldades, fluxo para apurações e consultas, bem como planejamento de ações. O modelo da avaliação foi baseado e adaptado do Questionário de Avaliação Anual da Comissão de Ética Pública do Poder Executivo Federal.

Em geral, constatou-se que a Comissão de Ética tem estrutura compatível com as

necessidades do CNMP, à exceção de competência expressa para responder consultas sobre conflitos de interesse, o qual se mostra necessária por também se tratar de um elemento de governança para a integridade compatível com o recomendado para a Administração Pública.

O conteúdo da Autoavaliação da Comissão de Ética do CNMP consta no Anexo IV (1117306), parte integrante deste Relatório de Auditoria.

5.4 Autoavaliação do MMIP quanto à Capacidade Organizacional para a Integridade

No âmbito do MMIP, a avaliação da capacidade organizacional (*Elemento 2*) para o *Nível 2 – Padronizado* contempla três macroprocessos-chave, quais sejam: *i*) treinamento e desenvolvimento da Unidade Setorial de Integridade – USI (KPA 2.2.1); *ii*) fundamentos da gestão de riscos, incluindo aspectos de integridade (KPA 2.2.2); e *iii*) sensibilização sobre questões públicas emergentes para um ambiente organizacional íntegro (KPA 2.2.3).

No âmbito do treinamento e desenvolvimento da USI são analisados os seguintes aspectos: *a*) identificar os conhecimentos técnicos e administrativos necessários para o cumprimento das atividades essenciais da USI; *b*) definir as capacitações necessárias para o cumprimento das atividades essenciais da USI; e *c*) disseminar os conhecimentos no âmbito da própria USI.

De antemão, destaca-se que o CNMP não possui atualmente essa Unidade Setorial de Integridade (USI) definida e estruturada, com recursos humanos e materiais disponíveis e suas competências formalizadas, conforme será tratado adiante no item *Constatações e Recomendações* deste relatório. Logo, todos os aspectos acima analisados se mostraram inexistentes.

No que tange aos fundamentos da gestão de riscos, incluindo aspectos de integridade, são contempladas as seguintes verificações: *a*) estabelecer a competência da área responsável pela coordenação da gestão de riscos); *b*) estabelecer a participação da USI na gestão de riscos para a integridade; e *c*) a organização possui metodologia de gestão de riscos, incluindo a categoria de integridade.

Cabe salientar que consta no art. 9º da [Portaria CNMP-PRESI nº 45, de 27 de abril de 2017](#), que institui a Política de Gestão de Riscos do CNMP, o risco de integridade como sendo uma das categorias de riscos. Ademais, destaca-se que ele é aquele decorrente de eventos relacionados à corrupção, fraudes, irregularidades e/ou desvios éticos e de conduta que podem comprometer a reputação, os valores e padrões preconizados pelo Conselho e a realização de seus objetivos.

Em face do descrito, o item “a” encontra-se atendido, tendo em vista as competências e atribuições da Secretaria de Gestão Estratégica (SGE) relacionadas à gestão de riscos. Já para os itens “b” e “c”, a serem detalhados adiante, mais uma vez se reforça a necessidade de instituição da USI, com a consequente participação na gestão de riscos no âmbito do CNMP.

Por fim, acerca da sensibilização sobre questões públicas emergentes para um ambiente organizacional íntegro, foram verificadas diversas campanhas ao longo de 2023 e 2024, bem como a produção de conteúdo e a previsão de evento institucional relacionados a diferentes temas associados direta e indiretamente à integridade, quais sejam:

Tabela 2: Ações promovidas pelo CNMP relativas à Integridade

AÇÃO	PUBLICAÇÃO (acessados em set/2024)
Ouvidoria Nacional do Ministério Público lança campanha contra assédio no ambiente de trabalho (março/2021)	Publicado no site em 9/3/21 (link)
Instalação de grupo de trabalho sobre representatividade feminina (março/2023)	Publicado em 1/3/23 (link)
Pesquisa sobre o perfil étnico-racial do Ministério Público (junho/2023)	Publicado no site em 30/6/23 (link)
Colóquio de Gênero, que discutiu a representatividade feminina nos espaços de poder do MP (dezembro/2023)	Publicado no site em 4/12/23 (link)
Divulgação do Código de Ética do Ministério Público (março/2024)	Publicado no youtube em 28/3/23 (link)
Seminário “Eleições, assédio moral e probidade administrativa” (a ser realizado em agosto/2024)	Publicado na intranet em 11/6/24 (link) e no site em 29/8/24 (link)
Proposta de resolução do CNMP para elaboração de Programa de Integridade (em agosto/2024)	Apresentada em 13/8/24 e disponível no site (link)
Podcast “Integridade em foco”: lançado o primeiro episódio (em agosto/2024)	Publicado em 22/8/24 (link)

5.5 Questionário da Percepção da Integridade no CNMP

Por meio da aplicação de questionário, a AUDIN captou a **percepção de diferentes atores dentro do CNMP sobre integridade**, que é um componente fundamental da boa governança e que busca direcionar condutas, valores, princípios e normas na construção de ambientes cada vez mais transparentes, éticos e íntegros.

No que se refere à percepção dos colaboradores sobre “integridade pública” no CNMP, constatou-se que, embora a maioria dos participantes considerem o Conselho comprometido com a temática, **61,5% deles desconhecem o Programa de Integridade do CNMP e quase a metade não tem familiaridade com o código de ética**.

Já em casos de ato de corrupção ou irregularidade, **65% dos participantes afirmam não se sentir seguros para denunciar e 58% não conhecem os canais de denúncia**.

Esses números decorrem, a princípio, da falta de um Plano de Integridade do CNMP, que contemple objetivos, ações, indicadores e outros instrumentos de como os diferentes atores percebem ou mesmo praticam a integridade, além de um plano de comunicação que faça o tema presente no dia a dia dos colaboradores e que reflita a atuação da Alta Administração direcionada à temática.

Conforme será apresentado adiante, este resultado é condizente com a conclusão das Questões de Auditoria tratadas no presente trabalho, entre outras: ausência de Plano de Integridade vigente; de gerenciamento de riscos para a integridade; e de estrutura de gestão da integridade condizente com o recomendado para a Administração Pública federal.

O conteúdo detalhado do Questionário de Percepção sobre Integridade no CNMP consta no Anexo II.

5.6 Constatações e Recomendações

5.6.1 Constatação – Inexistência de Unidade Setorial de Integridade no CNMP.

Análise: Verificou-se que o Conselho não possui Unidade Setorial de Integridade (USI) estruturada, com recursos humanos e materiais disponíveis e competências formalizadas, conforme os parâmetros do MMIP segundo o KPA 2.1.1 - *Estrutura, funcionamento e competências da Unidade Setorial de Integridade (USI)*.

No que diz respeito aos preceitos normativos internos, a [Portaria CNMP-PRESI nº 120/2019](#), que institui o programa de integridade do CNMP, dispõe:

Art. 2º Para fins desta Portaria, consideram-se:

(...)

III - instâncias de integridade: instâncias de governança e unidades organizacionais que tenham atuação voltada ao Programa de Integridade, como a Presidência, a Secretaria-Geral, a Auditoria Interna, a Secretaria de Gestão Estratégica, a Ouvidoria Nacional do Ministério Público, a Corregedoria Nacional, dentre outros;

IV - agentes de integridade: colaboradores que tenham atuação voltada ao assessoramento e promoção do Programa de Integridade, no âmbito do CNMP.

E, conforme o art. 4º, a revisão, desenvolvimento, implementação e monitoramento do Programa e do Plano de Integridade caberão às instâncias e aos agentes de integridade. Assim, não obstante existir norma interna instituindo o Programa de Integridade, atualmente as instâncias e os agentes de integridade não estão definidos e não há outra unidade responsável.

Isso porque a [Portaria CNMP-PRESI nº 238/2020](#), revogou a [Portaria CNMP-PRESI nº 155/2019](#), a qual instituía a Comissão de Integridade do CNMP e indicava a composição das instâncias e agentes de integridade. Desde então, não houve qualquer ato que recompusesse esta comissão ou atribuisse suas competências à outra unidade.

Logo, segundo o MMIP, o CNMP não possui a estrutura de gestão de integridade condizente com o recomendado para a Administração Pública federal.

Pelo exposto, a AUDIN entende pela necessidade de se avaliar a conveniência e oportunidade de se reinstaurar a Comissão de Integridade ou que seja, então, designada outra unidade responsável pelo tema no Conselho. Isso porque, conforme será apresentado adiante, faz-se necessário a constituição dessa liderança de modo que ela avance no tratamento efetivo de diversas outras pautas sugeridas no MMIP e, em especial, no PNPC.

Recomendação: À Presidência, em conjunto com a Secretaria-Geral, que avalie a conveniência e a oportunidade de reinstaurar a Comissão de Integridade ou designar outra unidade responsável, definindo as competências de sua atuação, de forma a exercer o papel de unidade setorial de integridade do CNMP.

5.6.2 Constatação – Inexistência do Plano de Integridade do CNMP.

Análise: Conforme explanação acerca do MMIP, a avaliação da gestão e desempenho da integridade (*Elemento 3*) para o *Nível 2 – Padronizado* abarca dois macroprocessos-chave, quais sejam: *i*) Levantamento de informações e ações para a gestão da integridade (KPA 2.3.1); e *ii*) Programa e plano de integridade (KPA 2.3.2).

Nesses dois macroprocessos-chave são analisados os aspectos: *a*) levantamento junto às áreas responsáveis por funções de integridade de informações e ações para inclusão no Plano de Integridade; *b*) consolidar as informações e sugestões de ações encaminhadas por áreas responsáveis por funções de integridade e/ou outras áreas para elaboração do Plano de Integridade; *c*) existência do Plano de Integridade vigente); *d*) designação de instâncias responsáveis pelas ações do Plano de Integridade; e *e*) aprovação do Plano de Integridade pela autoridade máxima.

De antemão, verificou-se que o CNMP não possui o Plano de Integridade e, portanto, todos os aspectos acima analisados se mostraram inexistentes. Conforme prescrito no art. 4º da Portaria CNMP-PRESI nº 120/2019, que institui o Programa de Integridade deste Conselho, dispõe-se:

Art. 4º A revisão, desenvolvimento, implementação e monitoramento do Programa e Plano de Integridade caberão às instâncias e aos agentes de integridade.

No âmbito do planejamento estratégico, o projeto “Integridade no CNMP”, que previu a definição e implementação da Política de Integridade, constou no rol de projetos estratégicos definidos por meio da [Portaria CNMP-SG nº 53/2019](#), apresentado a seguir com suas principais informações.

Tabela 3: Projeto Integridade no CNMP.
(fonte: <https://www.cnmp.mp.br/portal/visao-360/projetos/projetos-estrategicos>)

INTEGRIDADE NO CNMP	
Objetivo Estratégico 14 - Promover sinergia e qualidade de vida no trabalho	
Descrição: Definição e implementação da Política de Integridade do CNMP, abrangendo membros e servidores.	
Unidade Responsável: Presidência	
Responsabilidade transferida para a CDPA, na 1ª Reunião do CGC, conforme "Ata 1º CGC - 2020 (0437359)".	
Produto: Instituição de um Programa de Integridade no âmbito do CNMP.	

Entregas:

- Criação de Grupo Temático de Integridade no Comitê de Governança Corporativa e da Estratégia do CNMP (GT – Integridade, composto por membros que representem as unidades internas com pertinência temática, para estudo e consolidação do Programa de Integridade no âmbito do CNMP (Janeiro de 21).
- Produção e entrega de um programa de integridade para o CNMP (Setembro de 21).
- Disponibilização de um compilado de diretrizes gerais a nortear a institucionalização de programas de integridade nas unidades ministeriais brasileiras (Setembro de 21).
- Capacitação de servidores e membros, conscientizando-os sobre a importância das ferramentas de integridade na gestão pública, bem como treinando-os para a adoção das práticas adequadas (Setembro de 21).
- Lançamento de campanha de enfrentamento da corrupção voltada ao público interno, com foco em integridade, de modo a destacar o espírito público e a ética no cumprimento de sua missão (Setembro de 21).

Cancelado na 1ª Reunião Ordinária do CGC de 2023, ocorrida em março de 2023 ([Ata](#))

Identifica-se que esse projeto estratégico estava vinculado significativamente na revisão, desenvolvimento, implementação e monitoramento do Programa de Integridade e do Plano de Integridade, o qual ainda não foi criado. É salutar destacar que a substituição de unidade responsável e o posterior cancelamento prejudicaram o desempenho de ações e atividades intrínsecas decorrentes do projeto.

Em virtude da premente elaboração do Plano de Integridade do CNMP, a AUDIN entende que se faz necessário que ele seja contemplado com temas e dispositivos sinalizados pelos instrumentos empregados no presente trabalho, em especial o diagnóstico do PNPC, a avaliação do MMIP e a autoavaliação da Comissão de Ética. Em resumo, citam-se:

- i. prevenção de **conflitos de interesse**;
- ii. sistema de **decisões com poderes balanceados** e **segregação de funções**;
- iii. **variação de patrimônio** de seus funcionários;
- iv. **política e plano de combate à fraude e corrupção**;
- v. processo de **gerenciamento de riscos** e instituiu **mecanismos de controle interno para a prevenção e o combate à fraude e à corrupção**;
- vi. **controles para detectar indícios de casos de fraude e corrupção** nos registros de suas atividades;
- vii. implementação de **canal de denúncias**, respectivo **gerenciamento** e procedimentos de **análise de admissibilidade**;
- viii. parâmetros para **identificação dos ilícitos cíveis e/ou penais**;
- ix. rotina periódica de **avaliação do desempenho das ações e dos controles** preventivos contra fraude e corrupção;
- x. sistemática de **divulgação de alertas e de relatórios** que tratam de fraude e corrupção;
- xi. garantir a **confidencialidade de informações e proteção da exposição pessoal ou profissional**;
- xii. sensibilização quanto ao **enfrentamento ao assédio moral e sexual** e o **combate à discriminação**;
- xiii. realiza **capacitação periódica** do pessoal responsável pela recepção de denúncias;
- xiv. plano de **resposta à fraude e corrupção**; e
- xv. critérios para estabelecer **equipe de investigação** interna.

Na visão da AUDIN, a **elaboração do Plano de Integridade do CNMP e a incorporação dos diagnósticos do PNPC, do MMIP e demais resultados da presente auditoria tem como condição *sine qua non* a reinstituição da Comissão de Integridade ou a designação de outra unidade responsável**, conforme tratado no item anterior.

Apenas para fins de redação, considerar-se-á que as próximas recomendações, bem como outras ao longo do presente relatório, serão de responsabilidade da futura Unidade Setorial de Integridade (USI), sendo automaticamente repassadas no caso de designação de outra unidade.

Assim, para melhor compreensão do que deve ser avaliado e/ou incluído no âmbito do Plano de Integridade do CNMP, bem como para o próprio controle e monitoramento por parte desta Auditoria Interna, apresentam-se a seguir recomendações que, além da própria elaboração do referido Plano, versam sobre o seu conteúdo, o qual poderá ser elaborado e incorporado ao seu texto principal em etapas e de forma independente.

Ao final de cada recomendação, são citados entre parênteses os temas listados anteriormente como forma de compreender a abrangência e objetivo do que está sendo recomendado pela AUDIN conforme trilhado no âmbito do MMIP, PNPC e demais instrumentos utilizados.

Recomendação a): À Unidade Setorial de Integridade que elabore o Plano de Integridade do CNMP segundo previsto na Portaria CNMP-PRESI nº 120/2019.

Recomendação b): À Unidade Setorial de Integridade que promova, no âmbito do Plano de Integridade, ações destinadas a identificar cargos, setores e atividades mais expostos à ocorrência de conflito de interesses, desvios éticos ou com poder de decisão capazes de realizar, facilitar ou dificultar atos de fraude e corrupção e/ou sua ocultação; e que estabeleça os requisitos e restrições a ocupantes de cargos que tenham acesso a informações privilegiadas, os impedimentos posteriores ao exercício do cargo e as competências para fiscalização dessas situações. (*conflitos de interesse; decisões com poderes balanceados e segregação de funções*)

Recomendação c): À Unidade Setorial de Integridade que avalie a conveniência, oportunidade e viabilidade de estabelecer no Plano de Integridade critérios objetivos para identificar a existência de variações significativas de patrimônio dos servidores, colaboradores e integrantes da Alta Administração do CNMP, a exemplo de atos de gestão patrimonial que envolvam transferência de bens a cônjuge, ascendente, descendente ou parente na linha colateral; aquisição, direta ou indireta, do controle de empresa; outras alterações significativas ou relevantes no valor ou na natureza do patrimônio; atos de gestão de bens, cujo valor possa ser substancialmente alterado por decisão ou política governamental, dentre outros. (*variação de patrimônio*)

Recomendação d): À Unidade Setorial de Integridade que avalie a conveniência e oportunidade de estabelecer no Plano de Integridade procedimentos para notificar o colaborador identificado com variação significativa de patrimônio, como a definição de quem será responsável pela elaboração do documento, os requisitos necessários para juntar ao documento, os termos que deverão estar consignados no documento, o prazo para apresentação de justificativas e o fluxo a ser seguido para finalizar o procedimento. (*variação de patrimônio*)

Recomendação e): À Unidade Setorial de Integridade que preveja no Plano de Integridade ações operacionais de prevenção, detecção, investigação, monitoramento e combate à fraude e corrupção com: desdobramento dos objetivos da política de integridade em metas e prazos; previsão de indicadores de detecção, inclusive para situações relacionadas a ilícitos civis ou penais, e de desempenho das ações operacionais e demais medidas adotadas; procedimentos de recepção, análise e apuração de denúncias, com definição dos prazos e critérios para a conclusão pela sua admissão ou descarte. (*política e plano de combate à fraude e corrupção; gerenciamento de riscos e mecanismos de controle interno para a prevenção e o combate; detectar indícios de casos de fraude e corrupção; canal de denúncias, seu gerenciamento e análise de admissibilidade; identificação dos ilícitos cíveis e/ou penais; avaliação do desempenho das ações e dos controles*)

Recomendação f): À Unidade Setorial de Integridade que estabeleça no Plano de Integridade ações de comunicação de alertas e relatórios de fraude e corrupção detectados, inclusive com medidas de confidencialidade e procedimentos que preservem a exposição pessoal ou profissional de auditores, investigadores e investigados, e rotina para informação periódica à Alta Administração do CNMP sobre o estado e os resultados da avaliação de risco de fraude e corrupção e a implementação de qualquer plano de ação de mitigação de risco, bem como a previsão de campanhas periódicas sobre a proteção ao denunciante e enfrentamento aos assédios moral e sexual. (*divulgação de alertas e relatórios; confidencialidade de informações e proteção da exposição pessoal ou profissional; enfrentamento ao assédio moral e sexual e o combate à discriminação*)

Recomendação g): À Unidade Setorial de Integridade que estabeleça no Plano de Integridade treinamentos para capacitar periodicamente as equipes envolvidas na gestão da integridade no CNMP e demais agentes responsáveis por dar tratamento às denúncias que chegam à organização, considerando também as falhas verificadas nas avaliações dos controles internos relacionados aos casos de fraude e corrupção, o público-alvo e as formas possíveis de treinamento quando da identificação das necessidades de capacitação. (*capacitação periódica*)

Recomendação h): À Unidade Setorial de Integridade que, ao concluir a elaboração da primeira versão do Plano de Integridade, submeta à Secretaria-Geral um plano de resposta para quando da detecção de casos de fraude e corrupção, a ser incorporado ao Plano de Contingência e Controle de Danos (PCCD) do CNMP, que preveja a formação e requisitos da equipe de investigação, prazos de

apuração, procedimentos a serem adotados e termo de confidencialidade, entre outros. (*plano de resposta à fraude e corrupção; critérios para estabelecer equipe de investigação interna*)

5.6.3 Constatação – Ausência de obrigatoriedade da apresentação de informações sobre variações significativas de patrimônio de colaboradores e membros da alta direção.

Análise: Segundo o PNPC, do ponto de vista preventivo na gestão da ética e integridade, considera-se uma boa prática a **apresentação obrigatória de informações sobre variações significativas de patrimônios** de colaboradores e membros da alta direção, com as respectivas justificativas.

Atualmente, o CNMP já obriga a seus servidores e colaboradores a apresentação do imposto de renda de pessoa física anualmente ou a assinatura de termo concedendo à autorização de acesso a essas informações junto à Receita Federal do Brasil, as quais são encaminhadas ao TCU.

Cabe destacar que esse tema tratado anteriormente na constatação 5.6.2 – *Inexistência do Plano de Integridade do CNMP*, particularmente nas recomendações “c” e “d”, refere-se a **uma atuação ativa em que os controles internos buscam identificar a existência de variações patrimoniais significativas** de seus servidores, colaboradores e integrantes da Alta Administração.

Agora, **o PNPC traz uma segunda abordagem em que**, por meio do Código de Ética, **todos devem apresentar ao Conselho informações com as respectivas justificativas quando tiverem variação significativa em seu patrimônio**, conforme critério a ser definido no Plano de Integridade.

Por se tratar de tema associado às atribuições da Unidade Setorial de Integridade, a AUDIN entende que caberá à futura unidade a devida avaliação da conveniência e oportunidade de alteração do Código de Ética vigente a fim de incorporar a citada obrigatoriedade sugerida pelo PNPC.

Recomendação: À Unidade Setorial de Integridade que avalie a conveniência e oportunidade de estabelecer no Código de Ética a obrigatoriedade de servidores, colaboradores e integrantes da alta direção que tiverem variação significativa de patrimônio, conforme critério a ser definido no Plano de Integridade, a apresentarem informações necessárias com as respectivas justificativas para o acréscimo ocorrido, bem como as providências a serem adotadas caso não atendido.

5.6.4 Constatação – Necessidade de aperfeiçoamento da transparência das agendas

Análise: Na avaliação da prevenção pelo PNPC, segundo a gestão da ética e integridade, verificou-se se os membros da alta direção da organização divulgam os registros (data, hora, tema, conteúdo etc.) de suas reuniões com particulares ou sua gravação, bem como se a agenda de reuniões com particulares é divulgada.

No CNMP somente são publicadas as agendas relacionadas às sessões plenárias, conforme apresentado em <https://www.cnmp.mp.br/portal/sessoes-do-plenario-separador/sessoes-do-plenario>. Assim, de acordo com o roteiro de atuação disponibilizado pelo Sistema e-Prevenção (SEI 1072661), foi sugerido ao CNMP incluir área específica no seu site de transparência sobre o resultado de audiências realizadas (*vide* roteiro no item Q2/P2) e sobre a agenda de audiências e reuniões a realizar (Q2/P3).

A divulgação de agenda de agentes públicos é instituída pela Lei nº 12.813/2013, que 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, entre outros, e regulamentada pelo Decreto nº 10.889/2021. Porém, ela é aplicável apenas ao Poder Executivo e, portanto, **na visão da AUDIN, trata-se de uma discricionariedade do Conselho adotar ou não essa boa prática.**

Além da divulgação das agendas, o PNPC traz uma segunda abordagem no sentido de que também seja divulgada a participação de servidor, colaborador e integrante da Alta Administração em eventos, por interesse pessoal, de forma a ficar disponível para consulta, na página da internet da organização, dados como: as condições de sua participação (se palestrante ou apenas participante); sua eventual remuneração; e outros dados de custo de sua participação.

De forma análoga, a AUDIN entende que caberá uma avaliação, por parte da futura Unidade Setorial de Integridade, da conveniência, oportunidade e viabilidade de se implementar essa prática no CNMP.

Recomendação a): À Unidade Setorial de Integridade que avalie a conveniência e oportunidade de incluir no site de transparência do CNMP a agenda dos membros da Alta Administração com as audiências e reuniões a realizar e eventual resultado de audiências realizadas.

Recomendação b): À Unidade Setorial de Integridade que avalie a conveniência, oportunidade e viabilidade do Código de Ética ou outro normativo estabelecer a forma de divulgação de participação de servidor, colaborador e integrante da Alta Administração em eventos, por interesse pessoal, de forma a ficar disponível para consulta, na página da internet do CNMP, dados como as condições de sua participação (se palestrante ou apenas participante), sua eventual remuneração e outros dados de custo de sua participação.

5.6.5 Constatação – Inexistência formal de área responsável pelo tratamento das consultas sobre conflito de interesses.

Análise: Na avaliação dos mecanismos de prevenção na gestão da ética e integridade, o PNPC indicou que o CNMP não possui área responsável pelo tratamento das consultas sobre conflito de interesses e, consequentemente, inexistem, em tese, fluxos e procedimentos para o tratamento dessas consultas.

Contudo, observou-se que o tema consta nos preceitos legais internos, especificamente nos incisos V do art. 2º, XVI do art. 5º, e XIV do art. 6º da Portaria CNMP-PRESI nº 44/2018, que estabelece o Código de Ética dos servidores do CNMP, conforme transcrição a seguir:

Art. 2º São objetivos deste Código de Ética:

(...)

V - **prevenir situações que possam suscitar conflitos entre o interesse público e o privado**, resguardando, por conseguinte, a imagem institucional e a reputação dos servidores do CNMP.

(...)

Art. 5º Além da disposição contida no artigo anterior, deve o servidor do CNMP:

(...)

XVI - declarar-se impedido ou suspeito para tomar decisão ou participar de atividades quando perceber a **existência de conflito de interesses real**, potencial ou aparente, devendo comunicar a ocorrência ao superior hierárquico ou à Comissão de Ética, que orientará quanto à providência adequada para a superação do conflito.

(...)

Art. 6º É vedado ao servidor do CNMP:

(...)

XIV - atuar onde identificar seus próprios interesses ou de familiares, exceto aqueles de caráter coletivo. (grifos adicionados)

Todavia, a Comissão de Ética do CNMP (CE/CNMP), em resposta à autoavaliação encaminhada pela AUDIN, informou que não possui competência para responder consultas sobre conflitos de interesse e que não respondeu nenhuma consulta sobre esse tema em sua gestão. De modo complementar, teceu os seguintes comentários:

Podemos atuar de forma preventiva, podemos orientar. Em relação ao quesito, importante esclarecer que a CE, no exercício de suas atribuições, poderia analisar situações fáticas que poderiam configurar possível conflito de interesses, avaliando, sob o ponto de vista ético, o comportamento do servidor. No entanto, compreende-se que foge às atribuições dessa comissão definir previamente se determinada situação, formulada em tese, configuraria conflito de interesses. As questões devem ser analisadas no caso concreto.

Do exposto, como ainda não houve formulação de consultas sobre conflitos de interesse, a princípio, a AUDIN entende que o caso concreto é condição efetiva para a análise por parte da Comissão de Ética, com base nos incisos I e VII do art. 8º do Código de Ética do CNMP:

Art. 8º Compete à Comissão de Ética do CNMP:

I - dar execução a este código e fiscalizar seu cumprimento;

(...)

VII - apurar conduta que possa configurar violação a este Código, expedindo diretamente ao servidor, orientação ou recomendação expressa sobre a conduta adequada, ou quando for o caso, notificação à chefia imediata para eventual formalização de procedimento disciplinar.

Diante desse aparente impasse quanto à extensão das atribuições da Comissão de Ética e considerando as sugestões oriundas do MMIP e do PNPC, caberá à futura Unidade Setorial de Integridade do CNMP a avaliação da conveniência e oportunidade de: i) atribuir expressamente à Comissão de Ética a competência para responder consultas sobre conflitos de interesse; e ii) estabelecer dispositivos correspondentes ao fluxo e tratamento dessas consultas, abrangendo a verificação de conflito de interesse de colaboradores e da Alta Administração.

Recomendação: À Unidade Setorial de Integridade que avalie a conveniência e oportunidade de propor a revisão da Portaria CNMP-PRESI nº 44, de 9 de abril de 2018, de modo a atribuir expressamente à Comissão de Ética a competência para responder consultas sobre conflitos de interesses, e que estabeleça a forma de realização de consulta à essa Comissão para verificação de conflito de interesse de colaboradores e da Alta Administração, os requisitos necessários, o prazo para análise, a resposta por intermédio de parecer fundamentado, a possibilidade de pedido de reconsideração e de recurso à instância superior.

5.6.6 Constatação – Atuação concorrente dos membros da Comissão de Ética com outras atividades

Análise: No âmbito do PNPC, particularmente na avaliação dos mecanismos de prevenção adotados na gestão da ética e integridade, foi verificado no normativo da instituição da Comissão de Ética que não há dispositivo que estabeleça a preferência das atividades de seus membros em sua operacionalização sobre as atividades exercidas no cargo de origem.

Assim, de acordo com o roteiro de atuação disponibilizado pelo Sistema e-Prevenção (SEI 1072661), foi sugerido ao CNMP que o citado normativo contenha essa prioridade no exercício dessas atividades.

Face às peculiaridades e dinâmica de trabalho do CNMP, **a AUDIN entende que essa questão deve ser primeiramente avaliada pela Secretaria-Geral**, de forma a ponderar se há demanda suficiente no Conselho para justificar essa prioridade de atuação pelos membros da Comissão de Ética, associada à intrínseca limitação de recursos humanos nas diversas unidades e suas atividades rotineiras.

Recomendação: À Secretaria-Geral que avalie a conveniência e oportunidade de estabelecer a preferência no exercício das atividades de membro de Comissão de Ética sobre aquelas desempenhadas no cargo ou função ocupada.

5.6.7 Constatação – Ausência de obrigatoriedade de realização de processos seletivos para ocupação de cargos gerenciais

Análise: Na análise dos controles preventivos, o PNPC aponta como boas práticas no âmbito da gestão de recursos humanos: i) o estabelecimento de rotina de realização de processo seletivo formal e transparente para a ocupação dos cargos, com divulgação dos editais e resultados, inclusive para aqueles de direção e/ou cargos considerados vulneráveis a fraude e corrupção; e ii) a análise de antecedentes pessoais e profissionais nas contratações de funcionários, antes do término de período probatório e na ocasião em que assumem cargos de direção.

Sendo assim, o referido Programa sugeriu que a Política de Gestão de Recursos Humanos regulamente a obrigatoriedade de realizações de: i) processos seletivos, com critérios objetivos e técnicos (formação, capacidade e experiência), a serem julgados por comissão devidamente constituída, destacando as etapas de caracteres classificatórios e eliminatórios, para ocupações de cargos gerenciais, regidos pela impessoalidade, transparência e isonomia; ii) análises de antecedentes pessoais e profissionais, tanto para contratados antes do término de período probatório como para os casos de promoções profissionais para cargos públicos, detalhando as comprovações necessárias para apresentação às instâncias competentes.

Cabe destacar que há uma prática no CNMP de divulgação de vagas e seleção de

servidores para determinadas unidades a pedido de suas chefias, inclusive com a oportunidade de ocupação de cargo ou função, geralmente de nível mais operacional.

Ademais, parte da primeira sugestão do PNPC requer o prévio mapeamento dos cargos considerados vulneráveis à fraude e corrupção, cuja atividade, de natureza operacional, deve integrar o Plano de Integridade, conforme tratado anteriormente em 5.6.2 - *Constatação – Inexistência do Plano de Integridade do CNMP*.

Quanto aos antecedentes pessoais e profissionais, essa análise já ocorre pela Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), em especial no caso de ingresso de novos servidores ou mesmo colaboradores para o exercício de cargos e funções, conforme se depreende da relação de documentos para admissão de contratados apresentada na figura a seguir.

Figura 7: Lista de documentos e informações exigidas para admissão de contratados no CNMP.

Apenas como informação, a Resolução CNMP nº 177/2017 versa sobre a proibição da designação para função de confiança ou da nomeação para cargo em comissão no quadro dos serviços auxiliares do Ministério Público de pessoa que tenha praticado atos tipificados como causa de inelegibilidade prevista na legislação eleitoral.

Conforme já citado no presente relatório, essa prática de avaliação dos antecedentes pessoais e profissionais não constou na autoavaliação realizada e, portanto, não será objeto de nova recomendação por parte da AUDIN.

Como a primeira sugestão do PNPC é bem ampla e, na visão da AUDIN, se trata de ação discricionária da gestão, inclusive de ocupação de cargos de livre nomeação, cabe exclusivamente uma avaliação da conveniência, oportunidade e viabilidade por parte da Alta Administração de regulamentar uma rotina de realização de processo seletivo formal e transparente para a ocupação dos cargos, bem como quanto ao grau de abrangência a ser aplicado.

Recomendação: À Secretaria-Geral, em conjunto com a Presidência, que avalie a conveniência, oportunidade e viabilidade de regulamentar processo seletivo formal e transparente para os cargos do CNMP, com divulgação dos editais e resultados, inclusive para os cargos de direção e/ou cargos considerados vulneráveis à fraude e corrupção.

5.6.8 Constatação – Ausência de política formal de rotação de pessoal segundo a criticidade da função exercida

Análise: Na avaliação da prevenção pelo PNPC sobre o componente controles internos, verificou-se na organização se existe política formal de rotação de pessoal nos cargos que possuem funções com poder de decisão capazes de realizar, facilitar ou dificultar atos de fraude e corrupção e/ou sua ocultação.

Segundo a autoavaliação realizada, não foi identificada no CNMP a formalização dessa prática de rotação de pessoal, de acordo com a criticidade da função exercida, com a formalização de prazo máximo para a ocupação de cada posição crítica.

Em analogia às manifestações anteriores relacionadas à ocupação de cargos e funções no Conselho, **a AUDIN entende que**, além de ser ato discricionário da Alta Administração, **o CNMP possui certa restrição de recursos humanos, inclusive com reflexo na garantia da segregação de funções já identificada em outras ações de auditoria**.

Sendo assim, caberá à futura Unidade Setorial de Integridade avaliar a conveniência, oportunidade e viabilidade de estabelecer a prática de rotação de pessoal segundo a criticidade da função exercida.

Recomendação: À Unidade Setorial de Integridade que avalie a conveniência, oportunidade e viabilidade de estabelecer a prática de rotação de pessoal, de acordo com a criticidade da função exercida, com a formalização de prazo máximo para a ocupação de cada posição crítica, aquela cujas decisões podem beneficiar ou prejudicar alguma pessoa física ou jurídica, quer pelo poder regulatório da organização ou pelo seu poder de compra, incluindo a periodicidade para reavaliação

dessas posições.

5.6.9 Constatação – Ausência de participação da Unidade Setorial de Integridade na gestão de riscos do CNMP

Análise: Conforme apresentado anteriormente no item 5.4 *Autoavaliação do MMIP quanto à Capacidade Organizacional para a Integridade* deste relatório, a avaliação do MMIP quanto à capacidade organizacional para a integridade (*Elemento 2*) no *Nível 2 – Padronizado* abarca um macroprocesso-chave referente aos fundamentos da gestão de riscos, incluindo aspectos de integridade (KPA 2.2.2). Sobre o tema, são contempladas as seguintes verificações: *a) estabelecer a competência da área responsável pela coordenação da gestão de riscos; b) estabelecer a participação da USI na gestão de riscos para a integridade; e c) a organização possui metodologia de gestão de riscos, incluindo a categoria de integridade.*

Também já foi explanado que o item “a” se encontra atendido, tendo em vista as competências e atribuições da Secretaria de Gestão Estratégica (SGE) relacionadas à gestão de riscos.

No caso do item “b”, mais uma vez se reforça a necessidade de instituição da Unidade Setorial de Integridade ou a designação de uma unidade responsável, com a consequente participação na gestão de riscos no âmbito do CNMP.

Em relação ao item “c”, a categoria de integridade foi criada pela Portaria CNMP-PRESI nº 200, de 2 de dezembro de 2019, particularmente no inciso VIII do art. 2º, o qual define risco de integridade como sendo “*aquele decorrente de eventos relacionados a corrupção, fraudes, irregularidades e/ou desvios éticos e de conduta que podem comprometer a reputação, os valores e padrões preconizados pelo CNMP e a realização de seus objetivos*”.

Contudo, resta ainda ter a clara definição dos responsáveis pela gestão do risco de integridade e do respectivo apetite ao mesmo.

Recomendação: À Secretaria de Gestão Estratégica que, na elaboração da nova metodologia de gestão de risco do CNMP, preveja a participação da Comissão de Integridade, incluindo a definição dos responsáveis pela gestão do risco de integridade e do respectivo apetite ao risco.

5.6.10 Constatação – Inconformidade nos documentos para prevenção de nepotismo nas contratações do CNMP.

Análise: No âmbito do MMIP, a avaliação da governança e estrutura organizacional para a integridade (*Elemento 1*) para o *Nível 2 – Padronizado* contempla o macroprocesso-chave KPA 2.1.2 – *Estrutura e funcionamento das áreas responsáveis por funções de integridade*, o qual abarca, entre outros, a verificação da área responsável pela prevenção do nepotismo na contratação dos terceirizados, consultores, bolsistas ou estagiários e a existência do respectivo fluxo de avaliação em área acessível na intranet do órgão ou entidade.

De acordo com o art. 4º da Resolução CNMP nº 37/2009, é vedada a prestação de serviço nos órgãos do Ministério Público da União e dos Estados por empregados terceirizados que sejam parentes até o terceiro grau dos respectivos membros ou servidores, *in verbis*:

Art. 4º É vedada a prestação de serviço por empregados de empresas fornecedoras de mão-de-obra que sejam parentes até o terceiro grau dos respectivos membros ou servidores dos órgãos contratantes do Ministério Público da União e dos Estados, observando-se, no que couber, as restrições relativas à reciprocidade entre os Ministérios Públicos ou entre estes e órgãos da administração pública direta ou indireta, federal, estadual, distrital ou municipal.

Parágrafo único. Cada órgão do Ministério Público estabelecerá, nos contratos firmados com empresas prestadoras de serviços, cláusula proibitiva da prestação de serviço no seu âmbito, na forma estipulada no caput. (grifos adicionados)

No âmbito do CNMP, cabe destacar que são partes integrantes dos editais de contratação os seguintes documentos:

1. Termo de Referência;
2. Planilha de Formação de Preços;
3. Declaração de Regularidade;
4. Minuta de Contrato.

Foram verificados os editais nos 18/2023, 19/2023, 20/2023, 21/2023, 3/2024, 4/2024 e 6/2024, nos quais constam a declaração de regularidade em atendimento à Resolução CNMP nº 37/2009, conforme modelo da imagem a seguir:

Figura 8: Declaração de Regularidade aplicado pelo CNMP nas contratações de prestação de serviço.

Todavia, entende-se que a supracitada declaração se aplica aos sócios das empresas contratadas, não abarcando seus empregados. Dessa forma, mesmo que a declaração esteja institucionalizada no fluxo de procedimentos e documentos da contratação, considera-se necessário o ajuste para atendimento integral dos preceitos normativos vigentes, de modo a fortalecer os mecanismos de prevenção de nepotismo nas contratações do CNMP.

Recomendação: à Secretaria de Administração que, em observância à Resolução CNMP nº 37/2009, realize ajuste procedimental e documental para que a declaração de regularidade abarque os empregados de empresas fornecedoras de mão-de-obra no âmbito do CNMP.

VI. CONCLUSÃO

Do exposto, a AUDIN conclui que, no quesito governança, abrangendo as áreas responsáveis pelas funções de integridade, o CNMP dispõe de arcabouço organizacional, de agentes e ferramentas relacionadas à integridade, tais como a Política e o Sistema de Governança Institucional; o Código de Ética; a Comissão de Ética; a Ouvidoria Nacional do Ministério Público; a Auditoria Interna; entre outros.

Contudo, o Conselho carece de uma **Unidade Setorial de Integridade**, estruturada com recursos humanos e materiais disponíveis e com suas competências formalizadas. Essa questão está inclusive refletida na baixa maturidade apontada pelo Modelo de Maturidade em Integridade Pública (MMIP). Dessa forma, a governança e estrutura de gestão da integridade no CNMP é condizente, apenas em parte, com o recomendado para a Administração Pública federal.

No âmbito do Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC), o **CNMP encontra-se em um nível intermediário** quanto à aderência às boas práticas de prevenção à fraude e à corrupção, apesar de estar com mais da metade de seus componentes já adotados no âmbito do Conselho. Porém, sob o aspecto do seu poder de regulação, o PNPC indicou o Conselho em um nível alto de suscetibilidade à corrupção.

Isso não significa que o CNMP apresente ou tenha tido casos de corrupção, mas mostra que ainda não está alinhado com as melhores práticas de combate à fraude ou à corrupção para o nível de poder de regulação que o Conselho possui e, por isso, se encontra, em tese, mais vulnerável à ocorrência desses delitos.

Entretanto, **cabará uma revisão na própria autoavaliação realizada no CNMP** uma vez que a AUDIN identificou prática implementada de gestão de recursos humanos capaz de prevenir a ocorrência de fraude e corrupção, mas que não foi devidamente retratada nesse primeiro diagnóstico do PNPC.

Por sua vez, o Modelo de Capacidade de Auditoria Interna (IA-CM) apontou que a AUDIN tem buscado construir uma estrutura adequada às necessidades do CNMP, mostrando-se um elemento de governança para a integridade compatível com o recomendado para a Administração Pública.

Em relação à Comissão de Ética do CNMP, constatou-se que essa Comissão tem estrutura compatível com as necessidades do Conselho, **à exceção de competência expressa para responder consultas sobre conflitos de interesse**, o qual se mostra necessária por também se tratar de um elemento de governança para a integridade compatível com o recomendado para a

Sobre as estratégias para a sensibilização e o tratamento de questões relevantes relativas à integridade, estas englobaram nove ações promovidas pelo CNMP, sendo diversas campanhas ao longo de 2023 e 2024, bem como a produção de conteúdo e a previsão de eventos institucionais relacionados a diferentes temas associados à integridade.

No que tange à percepção da integridade no CNMP, obteve-se a participação de 83 pessoas, sendo 71% servidores da casa. Embora a maioria dos participantes considere o Conselho comprometido com a temática, **61,5% desconhecem o Programa de Integridade do CNMP e quase a metade não tem familiaridade com o Código de Ética**. Já em casos de ato de corrupção ou irregularidade, **65% afirmam não se sentir seguros para denunciar e 58% não conhecem os canais de denúncia**.

Sobre a preparação da organização para gerenciar os riscos para a integridade em cooperação com as demais funções de integridade, embora o CNMP já tenha estratégias para a sensibilização e o tratamento de questões relevantes relativas à integridade, tais como discriminação racial e assédio moral e sexual, **a organização ainda não realiza o gerenciamento de riscos para a integridade**. Assim, **o CNMP ainda não tem a capacidade organizacional para a integridade plenamente desenvolvida**.

Por fim, **a gestão e desempenho da integridade ainda requer a elaboração e implementação do Plano de Integridade**, a designação de instâncias responsáveis pelas ações desse Plano e posterior retroalimentação das informações por uma Unidade Setorial de Integridade para seu monitoramento e aprimoramento.

Espera-se que essas avaliações, em conjunto com os resultados globais do presente trabalho, sejam indutores da adoção de boas práticas que possam incrementar a Integridade do CNMP.

Brasília, 16 de dezembro de 2024.

BÁRBARA FERNANDES
Analista de Controle Interno

LAYANNE FREITAS DA SILVA
Analista de Gestão Pública

VITOR WILLIAM DE SOUSA MARÇAL
Coordenador de Auditoria

Homologo o Relatório de Auditoria nº 3/2024, que trata da Integridade no CNMP.

MAURO BIANCAMANO GUIMARÃES
Auditor-Chefe

APÊNDICE I – RECOMENDAÇÕES DO RELATÓRIO DE AUDITORIA Nº 3/2024
Quadro Consolidado das Recomendações da Auditoria Interna

ITEM	RECOMENDAÇÃO	UNIDADE RESPONSÁVEL
------	--------------	---------------------

5.6.1	à Presidência, em conjunto com a Secretaria-Geral, que avalie a conveniência e a oportunidade de reinstaurar a Comissão de Integridade ou designar outra unidade responsável, definindo as competências de sua atuação, de forma a exercer o papel de unidade setorial de integridade do CNMP.	PRESI
5.6.2 a)	à Unidade Setorial de Integridade que elabore o Plano de Integridade do CNMP segundo previsto na Portaria CNMP-PRESI nº 120/2019.	Unidade Setorial de Integridade
5.6.2 b)	à Unidade Setorial de Integridade que promova, no âmbito do Plano de Integridade, ações destinadas a identificar cargos, setores e atividades mais expostos à ocorrência de conflito de interesses, desvios éticos ou com poder de decisão capazes de realizar, facilitar ou dificultar atos de fraude e corrupção e/ou sua ocultação; e que estabeleça os requisitos e restrições a ocupantes de cargos que tenham acesso a informações privilegiadas, os impedimentos posteriores ao exercício do cargo e as competências para fiscalização dessas situações.	Unidade Setorial de Integridade
5.6.2 c)	à Unidade Setorial de Integridade que avalie a conveniência, oportunidade e viabilidade de estabelecer no Plano de Integridade critérios objetivos para identificar a existência de variações significativas de patrimônio dos servidores, colaboradores e integrantes da Alta Administração do CNMP, a exemplo de atos de gestão patrimonial que envolvam transferência de bens a cônjuge, ascendente, descendente ou parente na linha colateral; aquisição, direta ou indireta, do controle de empresa; outras alterações significativas ou relevantes no valor ou na natureza do patrimônio; atos de gestão de bens, cujo valor possa ser substancialmente alterado por decisão ou política governamental, dentre outros.	Unidade Setorial de Integridade
5.6.2 d)	à Unidade Setorial de Integridade que avalie a conveniência e oportunidade de estabelecer no Plano de Integridade procedimentos para notificar o colaborador identificado com variação significativa de patrimônio, como a definição de quem será responsável pela elaboração do documento, os requisitos necessários para juntar ao documento, os termos que deverão estar consignados no documento, o prazo para apresentação de justificativas e o fluxo a ser seguido para finalizar o procedimento.	Unidade Setorial de Integridade
5.6.2 e)	à Unidade Setorial de Integridade que preveja no Plano de Integridade ações operacionais de prevenção, detecção, investigação, monitoramento e combate à fraude e corrupção com: desdobramento dos objetivos da política de integridade em metas e prazos; previsão de indicadores de detecção, inclusive para situações relacionadas a ilícitos civis ou penais, e de desempenho das ações operacionais e demais medidas adotadas; procedimentos de recepção, análise e apuração de denúncias, com definição dos prazos e critérios para a conclusão pela sua admissão ou descarte.	Unidade Setorial de Integridade
5.6.2 f)	à Unidade Setorial de Integridade que estabeleça no Plano de Integridade ações de comunicação de alertas e relatórios de fraude e corrupção detectados, inclusive com medidas de confidencialidade e procedimentos que preservem a exposição pessoal ou profissional de auditores, investigadores e investigados, e rotina para informação periódica à Alta Administração do CNMP sobre o estado e os resultados da avaliação de risco de fraude e corrupção e a implementação de qualquer plano de ação de mitigação de risco, bem como a previsão de campanhas periódicas sobre a proteção ao denunciante e enfrentamento aos assédios moral e sexual.	Unidade Setorial de Integridade
5.6.2 g)	à Unidade Setorial de Integridade que estabeleça no Plano de Integridade treinamentos para capacitar periodicamente as equipes envolvidas na gestão da integridade no CNMP e demais agentes responsáveis por dar tratamento às denúncias que chegam à organização, considerando também as falhas verificadas nas avaliações dos controles internos relacionados aos casos de fraude e corrupção, o público-alvo e as formas possíveis de treinamento quando da identificação das necessidades de capacitação.	Unidade Setorial de Integridade

5.6.2 h)	à Unidade Setorial de Integridade que, ao concluir a elaboração da primeira versão do Plano de Integridade, submeta à Secretaria-Geral um plano de resposta para quando da detecção de casos de fraude e corrupção, a ser incorporado ao Plano de Contingência e Controle de Danos (PCCD) do CNMP, que preveja a formação e requisitos da equipe de investigação, prazos de apuração, procedimentos a serem adotados e termo de confidencialidade, entre outros.	Unidade Setorial de Integridade
55.6.3	à Unidade Setorial de Integridade que avalie a conveniência e oportunidade de estabelecer no Código de Ética a obrigatoriedade de servidores, colaboradores e integrantes da alta direção que tiverem variação significativa de patrimônio, conforme critério a ser definido no Plano de Integridade, a apresentarem informações necessárias com as respectivas justificativas para o acréscimo ocorrido, bem como as providências a serem adotadas caso não atendido.	Unidade Setorial de Integridade
5.6.4 a)	à Unidade Setorial de Integridade que avalie a conveniência e oportunidade de incluir no site de transparência do CNMP a agenda dos membros da Alta Administração com as audiências e reuniões a realizar e eventual resultado de audiências realizadas.	Unidade Setorial de Integridade
5.6.4 b)	à Unidade Setorial de Integridade que avalie a conveniência, oportunidade e viabilidade do Código de Ética ou outro normativo estabelecer a forma de divulgação de participação de servidor, colaborador e integrante da Alta Administração em eventos, por interesse pessoal, de forma a ficar disponível para consulta, na página da internet do CNMP, dados como as condições de sua participação (se palestrante ou apenas participante), sua eventual remuneração e outros dados de custo de sua participação.	Unidade Setorial de Integridade
5.6.5	à Unidade Setorial de Integridade que avalie a conveniência e oportunidade de propor a revisão da Portaria CNMP-PRESI nº 44, de 9 de abril de 2018, de modo a atribuir expressamente à Comissão de Ética a competência para responder consultas sobre conflitos de interesses, e que estabeleça a forma de realização de consulta à essa Comissão para verificação de conflito de interesse de colaboradores e da Alta Administração, os requisitos necessários, o prazo para análise, a resposta por intermédio de parecer fundamentado, a possibilidade de pedido de reconsideração e de recurso à instância superior.	Unidade Setorial de Integridade
5.6.6	à Secretaria-Geral que avalie a conveniência e oportunidade de estabelecer a preferência no exercício das atividades de membro de Comissão de Ética sobre aquelas desempenhadas no cargo ou função ocupada.	SG
55.6.7	à Secretaria-Geral, em conjunto com a Presidência, que avalie a conveniência, oportunidade e viabilidade de regulamentar processo seletivo formal e transparente para os cargos do CNMP, com divulgação dos editais e resultados, inclusive para os cargos de direção e/ou cargos considerados vulneráveis à fraude e corrupção.	SG
5.6.8	à Unidade Setorial de Integridade que avalie a conveniência, oportunidade e viabilidade de estabelecer a prática de rotação de pessoal, de acordo com a criticidade da função exercida, com a formalização de prazo máximo para a ocupação de cada posição crítica, aquela cujas decisões podem beneficiar ou prejudicar alguma pessoa física ou jurídica, quer pelo poder regulatório da organização ou pelo seu poder de compra, incluindo a periodicidade para reavaliação dessas posições.	Unidade Setorial de Integridade
5.6.9	à Secretaria de Gestão Estratégica que, na elaboração da nova metodologia de gestão de risco do CNMP, preveja a participação da Comissão de Integridade, incluindo a definição dos responsáveis pela gestão do risco de integridade e do respectivo apetite ao risco.	SGE
5.6.10	à Secretaria de Administração que, em observância à Resolução CNMP nº 37/2009, realize ajuste procedimental e documental para que a declaração de regularidade abarque os empregados de empresas fornecedoras de mão-de-obra no âmbito do CNMP.	SA

ITEM	IA-CM DA AUDITORIA INTERNA	UNIDADE RESPONSÁVEL
IACM-K1	à Auditoria interna que realize levantamento da estrutura de controle, bem como a avaliação de riscos e controles internos, a ser elaborado durante o processo de planejamento das ações de auditoria.	AUDIN
IACM-K2/2	à Auditoria Interna que avalie o número mínimo de horas anuais necessárias para o desenvolvimento de pessoal na Auditoria Interna.	AUDIN
IACM-K2/3	à Auditoria Interna que identifique os cursos de formação ou fontes suficientes para o desenvolvimento de competências fundamentais à formação dos servidores da AUDIN e às necessidades de aperfeiçoamento da unidade.	AUDIN
IACM-K2/4	à Auditoria Interna que verifique a pertinência de incentivar os servidores a serem membros de associações profissionais.	AUDIN
IACM-K2/5	à Auditoria Interna que crie instrumento de gestão do conhecimento, por auditor, vinculado ao Plano de Capacitação da AUDIN.	AUDIN
IACM-K2/6	à Auditoria Interna que crie instrumento de gestão do conhecimento vinculado ao Plano de Capacitação da AUDIN, que possa, entre outros, documentar o treinamento realizado por meio de relatórios periódicos.	AUDIN
IACM-K4/3	à Auditoria Interna que promova a revisão das normas e políticas relevantes para a Auditoria Interna.	AUDIN
IACM-K4/8	à Auditoria Interna que documente os processos de avaliação do trabalho para assegurar a qualidade dos trabalhos individuais da AUDIN.	AUDIN
IACM-K5/8	à Auditoria Interna que avalie, no planejamento das ações da AUDIN, as capacidades de recursos humanos exigidos.	AUDIN
IACM-K7	à Auditoria Interna que estabeleça um plano periódico para entregar os serviços da atividade de AI, incluindo serviços de apoio e administração, e os resultados esperados.	AUDIN
IACM-K8/5	à Auditoria Interna que avalie requisitos para utilização das ferramentas de base tecnológica disponíveis no CNMP na realização dos trabalhos de auditoria.	AUDIN
IACM-K10/2	à Auditoria Interna que defina formalmente o propósito, a autoridade e a responsabilidade da atividade de auditoria interna.	AUDIN
IACM-K10/4	à Auditoria Interna que promova a revisão das normas da Auditoria Interna, de modo a adotar declaração de missão, visão e valores.	AUDIN
IACM-K10/5	à Auditoria Interna que estabeleça estratégia de comunicação para informar o propósito, a autoridade e a responsabilidade da atividade de auditoria interna para toda a organização.	AUDIN
IACM-K10/7	à Auditoria Interna que promova a revisão das normas da Auditoria Interna, de modo a verificar a pertinência de prever periodicidade de revisão expressa.	AUDIN
IACM-K11/3	à Auditoria Interna que promova a revisão das normas da Auditoria Interna, de modo a prever diretrizes e procedimentos apropriados para condução de serviços consultivos.	AUDIN
IACM-K11/6	à Auditoria Interna que promova a revisão das normas da Auditoria Interna, de modo a prever atuação baseada no levantamento de cenários e riscos correspondentes, com manifestação de opinião isenta e imparcial.	AUDIN
IACM-K11/7	à Auditoria Interna que promova a revisão das normas da Auditoria Interna, de modo a prever diretrizes e procedimentos apropriados para condução de serviços consultivos.	AUDIN
IACM-K16	à Auditoria Interna que desenvolva e implementar programa de qualidade da auditoria interna.	AUDIN
IACM-K17	à Auditoria Interna que utilize ferramenta de consulta a alta administração para captar a percepção dos riscos da organização no tema a ser objeto de auditoria.	AUDIN
IACM-K17/5	à Auditoria Interna que implemente metodologia para avaliação de riscos para o objeto de auditoria.	AUDIN
IACM-K18/2	à Auditoria Interna que identifique o negócio da auditoria interna.	AUDIN
IACM-K18/3	à Auditoria Interna que identifique quais operações da auditoria interna serão medidas e documentar as metas e os indicadores da unidade.	AUDIN

IACM-K19	à Auditoria Interna que reporte as informações sobre os custos da auditoria interna.	AUDIN
IACM-K19/2	à Auditoria Interna que avalie a possibilidade de mensurar as horas disponíveis por auditor e valores pagos aos servidores e colaboradores, bem como os gastos com capacitação, a fim de produzir informações sobre os custos da auditoria interna.	AUDIN



Documento assinado eletronicamente por **Barbara Gomes Araujo Fernandes, Analista de Controle Interno**, em 16/12/2024, às 17:11, conforme § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 DE NOVENBRO DE 2020, e Portaria CNMP-PRESI Nº 77, DE 8 DE AGOSTO DE 2017.



Documento assinado eletronicamente por **Layanne Freitas da Silva, Analista de Gestão Pública**, em 16/12/2024, às 17:11, conforme § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 DE NOVENBRO DE 2020, e Portaria CNMP-PRESI Nº 77, DE 8 DE AGOSTO DE 2017.



Documento assinado eletronicamente por **Vitor William De Sousa Marçal, Coordenador de Auditoria**, em 16/12/2024, às 17:17, conforme § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 DE NOVENBRO DE 2020, e Portaria CNMP-PRESI Nº 77, DE 8 DE AGOSTO DE 2017.



Documento assinado eletronicamente por **Mauro Biancamano Guimarães, Auditor Chefe do CNMP**, em 16/12/2024, às 17:29, conforme § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 DE NOVENBRO DE 2020, e Portaria CNMP-PRESI Nº 77, DE 8 DE AGOSTO DE 2017.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.cnmp.mp.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **1116081** e o código CRC **79AB4D07**.

Relatório de Auditoria nº 3/2024/AUDIN