

PROGRAMA DE COMPLIANCE E CÓDIGO DE ÉTICA **ÓRGÃO PÚBLICO DE FUNÇÃO JURISDICIONAL**

Kamilla Turnes Lemos Bruggemann

INFORMAÇÕES FÁTICAS E CASUÍSTICAS DA ORGANIZAÇÃO

A presente proposta trata de um órgão público da administração pública da União. O órgão é uma instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis¹, tendo o dever de fiscalizar o cumprimento da legislação brasileira². A organização possui 4 unidades finalísticas separadas por temática, com autonomia delegada para prática de atos de gestão administrativa, financeira e de pessoal, além de unidades de governança e de apoio, contando com aproximadamente 17.000 servidores para o cumprimento de suas atribuições constitucionais (entre membros e servidores efetivos).

A principal parte interessada da instituição é a sociedade brasileira, a quem se destina as entregas e quem financia os serviços públicos. Mas pode-se mencionar também como interessados, além dos membros e servidores efetivos, as empresas e colaboradores contratados para prestação de serviços terceirizados, bem como outros contratados para os demais serviços e para aquisição de produtos destinados ao funcionamento da organização e conservação ou ampliação do patrimônio público sob responsabilidade do órgão.

Os documentos relacionados aos atos de gestão são de elaboração e divulgação obrigatória, conforme previsto na Constituição Federal de 1988, nas Leis de Responsabilidade Fiscal (LCP 101/2000) e de Acesso à Informação (12.527/2011), como também na Instrução Normativa TCU 84/2020. As informações são divulgadas de forma tempestiva no Portal da Transparência do órgão, mas ocorre também, conforme periodicidade determinada em legislação, a divulgação do Relatório Resumido de

¹ Constituição Federal de 1988, Art. 127 e Lei Complementar 75/1993, Art. 1º.

² MPU de A a Z (2023), página 16.

PÓSPUCPRDIGITAL

MODELO DE ENTREGA - GESTÃO DE RISCO, COMPLIANCE E AUDITORIA

Execução Orçamentária (bimestral, de forma consolidada para o ente federativo), Relatório de Gestão Fiscal (quadrimestral), Relatório de Gestão (prestação de contas) e Relatório Contábil de Propósito Geral (estes dois últimos anualmente).

Em que pese a missão do órgão ter previsão constitucional, observa-se atualmente que, para fins de definição da estratégia, cada unidade finalística delimita seus componentes (missão, visão, valores, entre outros) de forma apartada³. Essa situação ocorre provavelmente pela autonomia gestão conferida por delegação⁴, porém, é possível inferir a ocorrência de eventual comprometimento da atuação integrada e planejada da organização como um todo, inclusive quanto ao acompanhamento dos resultados da gestão e da geração de valor para a sociedade.

Atualmente existe um regulamento geral para o Programa de Integridade do órgão e planos bienais obrigatórios, cuja elaboração é responsabilidade de cada unidade finalística. Ademais, está vigente também um Código de Ética aplicável aos servidores. Em ambos os casos, vislumbra-se a oportunidade de melhoria dos normativos, com ampliação e detalhamento do escopo já existente, que seja aplicável ao órgão como um todo. Ante o exposto, propõe-se este projeto de Programa de Compliance, com vistas a aperfeiçoar a atuação do órgão e agregar valor à gestão.

LEGISLAÇÃO E MARCO REGULATÓRIO APLICÁVEL À ORGANIZAÇÃO

I - Normas relacionadas à organização e atuação do órgão:

<i>Legislação</i>	<i>Descrição</i>	<i>Aplicabilidade</i>
<i>Constituição Federal de 1988</i>	<i>Arts. 37 a 41 - Da Administração Pública; Arts. 127 a 130 - Das funções essenciais à justiça; Arts. 163 a 169 - Das finanças públicas.</i>	<i>Os artigos elencados normatizam a atuação do órgão cujo presente Programa de Compliance se dirige.</i>
<i>Lei Complementar 75/1993</i>	<i>Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União.</i>	<i>Norma que regulamenta a organização do órgão, a atuação dos membros e define as competências de cada unidade.</i>
<i>Lei 13.316/2016</i>	<i>Dispõe sobre as carreiras dos</i>	<i>Norma que regulamenta a carreira dos</i>

³ Componentes da estratégia são definidos em cada unidade, conforme exposto no Relatório de Gestão MPU (2024).

⁴ Delegação conferida pela Lei Complementar 75/1993, Art. 26, § 1º.

PÓSPUCPRDIGITAL

MODELO DE ENTREGA - GESTÃO DE RISCO, COMPLIANCE E AUDITORIA

Legislação	Descrição	Aplicabilidade
	<i>de Contabilidade Federal e de Controle Interno do Poder Executivo Federal.</i>	<i>e financeira, cujo disposto se aplica aos poderes e órgãos independentes integrantes, sem prejuízo das respectivas competências constitucionais e legais.</i>
<i>Normas Brasileiras de Contabilidade Aplicada ao Setor Público (NBC TSP)/ Manual de Contabilidade Aplicado ao Setor Público (11ª edição)</i>	<i>Metodologia, estrutura, regras, conceitos e funcionalidades que possibilitam a obtenção de dados que atendam aos diversos usuários da informação contábil.</i>	<i>Normativos de abrangência nacional, que permitem e regulamentam o registro da aprovação e execução do orçamento, resgatam o patrimônio como objeto primordial da contabilidade e buscam a convergência aos padrões internacionais amplamente aceitos, considerando a legislação nacional vigente e os princípios da ciência contábil.</i>

III - Normas relacionadas à integridade, controle, transparência, prestação de contas e apuração de responsabilidade:

Legislação	Descrição	Aplicabilidade
<i>Lei 8.429/1992</i>	<i>Dispõe sobre as sanções aplicáveis em virtude da prática de atos de improbidade administrativa.</i>	<i>Norma, de caráter obrigatório para todos os entes federativos, que tutela a probidade na organização do Estado e no exercício de suas funções, como forma de assegurar a integridade do patrimônio público e social.</i>
<i>Lei 12.846/2013</i>	<i>Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências.</i>	<i>Norma, que apesar de aplicável às pessoas jurídicas que praticam atos contra administração pública, estabelece ações para órgãos e entidades públicas no que tange a responsabilização, bem como atuação específica do Ministério Público na esfera judicial.</i>
<i>Lei 9.784/1999</i>	<i>Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal.</i>	<i>Norma, de caráter obrigatório para a administração pública direta e indireta da União, que estabelece normas básicas sobre o processo administrativo no âmbito da Administração Federal direta e indireta, visando, em especial, à proteção dos direitos dos administrados e ao melhor cumprimento dos fins da Administração.</i>
<i>Lei 12.527/2011</i>	<i>Dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela administração pública com o fim de garantir o acesso a</i>	<i>Norma, de caráter obrigatório para todos os entes federativos, que regula o direito fundamental da sociedade de</i>

PÓSPUCPRDIGITAL

MODELO DE ENTREGA - GESTÃO DE RISCO, COMPLIANCE E AUDITORIA

<i>Legislação</i>	<i>Descrição</i>	<i>Aplicabilidade</i>
	<i>informações à sociedade.</i>	<i>consultar e requerer acesso às informações produzidas e/ou em poder da Administração Pública.</i>
<i>Lei 13.709/2018</i>	<i>Dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.</i>	<i>Norma, de caráter obrigatório geral, que regula sobre a proteção de dados para qualquer operação de tratamento realizada por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado que se enquadre nos requisitos previstos na Lei.</i>
<i>Resolução CNMP 261/2023</i>	<i>Institui o Código de Ética do Ministério Público brasileiro</i>	<i>Norma de caráter obrigatório para membros do Ministério Público dos entes federados.</i>
<i>Instrução Normativa TCU 84/2020</i>	<i>Estabelece normas para a tomada e prestação de contas dos administradores e responsáveis da administração pública federal, para fins de julgamento pelo Tribunal de Contas da União</i>	<i>Norma de caráter obrigatório para todos aqueles que são responsáveis e/ou administram dinheiros, bens e valores públicos da União e possuem a obrigação constitucional de prestar contas.</i>
<i>Decisão Normativa TCU 198/2022</i>	<i>Estabelece normas complementares para a prestação de contas dos administradores e responsáveis da administração pública federal.</i>	<i>Norma de caráter obrigatório para todos aqueles que são responsáveis e/ou administram dinheiros, bens e valores públicos da União e possuem a obrigação constitucional de prestar contas, em complemento ao disposto na IN TCU nº 84/2020.</i>

RISCOS E RESPECTIVAS MEDIDAS DE MITIGAÇÃO

Na tabela a seguir, estão listados os possíveis riscos que o órgão está exposto em decorrência de inconformidades ou de controles insuficientes/inefícaces, bem como as possíveis medidas de mitigação para cada categoria de riscos identificados.

<i>Categoria</i>	<i>Riscos⁵</i>	<i>Medidas de mitigação⁶</i>
<i>Integridade</i>	<i>- Excesso de poder (desvio de competência ou de finalidade dos atos</i>	<i>- Fortalecer a cultura de integridade, promovendo a conscientização de todos que</i>

⁵ Fontes para levantamento dos riscos: Manual de Gestão de Riscos - MDR (2020), Portaria PGR/MPF 620/2024, Portaria ESMPU 130/2024, Acórdão 2.467/2013 - TCU - Plenário, Acórdão 1.273/2015 - TCU - Plenário, Lista de alto risco - TCU (2024), Gestão de Riscos - STJ (2024)

⁶ Fontes para levantamento de medidas de resposta aos riscos: Manual de Gestão de Riscos - MDR (2020), Referencial Básico de Governança - TCU (2020), Acórdão 2.467/2013 - TCU - Plenário, Acórdão 1.273/2015 - TCU - Plenário

PÓS PUCPR DIGITAL

MODELO DE ENTREGA - GESTÃO DE RISCO, COMPLIANCE E AUDITORIA

<i>Categoria</i>	<i>Riscos⁵</i>	<i>Medidas de mitigação⁶</i>
	<ul style="list-style-type: none"> - Fluxos de trabalho que não refletem as práticas atuais - Ausência de padrões mínimos definidos para a execução dos processos - Ausência ou deficiência de ferramentas para analisar e aprimorar continuamente os processos - Recursos inadequados ou insuficientes para atender à demanda e executar os processos de forma eficaz - Equipe insuficientemente capacitada para a execução satisfatória dos processos - Interrupções ou deficiências em serviços públicos externos que afetam diretamente a execução dos processos internos. - Patrimônio obsoleto, incluindo ativos subutilizados e sistemas de informação desatualizados, resultando em custos adicionais e ineficiência dos processos 	<ul style="list-style-type: none"> essenciais dos processos - Aprimorar procedimentos de tratamento de riscos operacionais relevantes - Integrar gestão de riscos operacionais ao planejamento estratégico e orçamentário - Implementar e manter um programa estruturado de treinamento e desenvolvimento para aprimorar as habilidades e competências técnicas da equipe - Elaborar e testar periodicamente plano que contemple procedimentos e alternativas para garantir a continuidade das operações essenciais em caso de falhas ou indisponibilidade de serviços que impactam os processos críticos - Desenvolver plano para otimizar o uso do patrimônio, incluindo a modernização dos sistemas de informação, a avaliação periódica de bens ociosos e a implementação de estratégias para reduzir custos e aumentar a eficiência das atividades
Segurança da Informação	<ul style="list-style-type: none"> - Informações e dados essenciais para o processo armazenados em diretórios desprotegidos e sem controle de acesso adequado - Acessos não autorizados aos sistemas institucionais - Sistemas operacionais, aplicativos, ou equipamentos inadequados/obsoletos para a execução eficaz do processos - Falhas de hardware, indisponibilidade de backups essenciais, ou uso de software não legalizado, comprometendo o processo e a segurança da informação - Sistemas de processamento de dados sobrecarregados durante a execução do processo, comprometendo o desempenho - Incapacidade do sistema de prover informações confiáveis e suficientes sobre o processo em execução - Inexistência de logs (registros) nos sistemas para transações críticas, dificultando auditorias e rastreabilidade - Ataques lógicos e cibernéticos à 	<ul style="list-style-type: none"> - Aprimorar os procedimentos para o tratamento de riscos de segurança da informação, estabelecendo um plano periódico e consolidado, e mapeando os controles de segurança existentes - Implementar e garantir a adesão a políticas e medidas de segurança da informação baseadas em guias, normas e boas práticas reconhecidas (como CIS, ISO, entre outras) - Implementar e manter medidas de segurança fortes para proteger os sistemas e as informações - Priorizar investimentos em serviços gerenciados de cibersegurança para elevar o nível de proteção digital e compensar eventual escassez de mão de obra qualificada - Assegurar a conformidade rigorosa com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) para proteger dados pessoais sensíveis, prevenindo multas e danos à reputação - Desenvolver e manter planos de resposta a incidentes de segurança, com comunicação transparente aos titulares dos dados afetados - Adotar e manter boas práticas em segurança da informação, seguindo as

PÓSPUCPRDIGITAL

MODELO DE ENTREGA - GESTÃO DE RISCO, COMPLIANCE E AUDITORIA

CÓDIGO DE ÉTICA

A instituição já possui um código de ética e conduta em vigor, formalizado por meio de portaria, com alguns dos elementos essenciais para a sua efetividade. Assim, utilizou-se o existente como referência, porém com propostas de aprimoramento, incluindo outros diversos elementos relevantes identificados por meio de benchmarking em algumas organizações e normativos do setor público⁷. A proposta do novo Código de Ética e Conduta encontra-se na minuta apresentada a seguir.

Minuta do Código de Ética e de Conduta

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Este Código de Ética e de Conduta estabelece os princípios e as normas de conduta ética aplicáveis aos servidores da instituição, bem como aos colaboradores que a ela prestarem serviço, por força de lei, contrato ou de qualquer ato jurídico, de forma temporária ou permanente, ainda que sem retribuição financeira, sem prejuízo da observância dos demais deveres e vedações legais e regulamentares.

CAPÍTULO II

DOS OBJETIVOS

Art. 2º Este Código tem por objetivo:

- I - tornar claras e explícitas as normas de ética e de conduta que regem os servidores e colaboradores da instituição no exercício de suas funções institucionais ou contratuais, bem como em função delas;*
- II - estabelecer direitos e responsabilidades para que as diretrizes deste Código sejam cumpridas;*
- III - contribuir para a formação e reafirmação de valores éticos desejáveis para o órgão;*
- IV - orientar as condutas e os comportamentos comuns indispensáveis ao trabalho em equipe, à gestão participativa e ao clima organizacional;*

⁷ A proposta do código de ética deste programa utilizou como referência códigos já existentes, instituídos pelos seguintes normativos: Portaria PGR/MPU 98/2017; Decreto 1.171/1994; e Resolução Agepar 031/2022. Os conceitos previstos no Art. 5º da minuta foram incorporados ou adaptados do Manual de Integridade Pública da OCDE (2022), dos normativos supracitados, bem como do Decreto-Lei 2.848/1940, das Leis federais 8.429/1992, 12.813/2013 e 13.185/2015 e da Resolução CEP nº 3/2000.

PÓSPUCPRDIGITAL

MODELO DE ENTREGA - GESTÃO DE RISCO, COMPLIANCE E AUDITORIA

V - promover um ambiente de trabalho que incentive a boa convivência e valorize as diferenças;

VI - estimular práticas que levem a um desempenho profissional mais eficiente, eficaz e efetivo;

VII - encorajar a proteção e conservação dos bens da instituição;

VIII - enfatizar medidas a serem adotadas pelos servidores e colaboradores para garantir a segurança no acesso aos sistemas da instituição;

IX - respeitar a obediência ao sigilo de informações e dados estratégicos do órgão;

X - reduzir a subjetividade da interpretação de normas éticas, de forma a indicar com maior clareza e objetividade o entendimento da Administração, buscando compatibilizar os valores individuais dos servidores com os valores adotados pelo órgão;

XI - determinar as competências da Comissão Permanente de Ética a partir da vigência deste, responsável por zelar pelo seu fiel cumprimento, a qual funcionará como instância consultiva e deliberativa.

Art. 3º Constitui compromisso individual e coletivo o atendimento ao disposto neste Código.

Art. 4º Constitui compromisso das autoridades competentes, ou a quem for delegado, promover a ampla divulgação e orientação para o pleno atendimento ao disposto neste Código.

CAPÍTULO III

DOS CONCEITOS, PRINCÍPIOS E VALORES

Art. 5º Para fins deste Código, aplicam-se os seguintes conceitos:

I - integridade pública: prática contínua de agir de forma coerente com valores, princípios e normas éticas compartilhadas, garantindo que o interesse público prevaleça sobre interesses pessoais ou particulares no âmbito do setor público;

II - ética: princípios e valores que devem orientar a conduta do servidor público em busca do bem comum;

III - probidade: honestidade, integridade e moralidade no manuseio da coisa pública;

IV - servidores e colaboradores: todo aquele que, por força de lei, contrato ou de qualquer ato jurídico, preste serviços de natureza permanente, temporária ou eventual,

PÓSPUCPRDIGITAL

MODELO DE ENTREGA - GESTÃO DE RISCO, COMPLIANCE E AUDITORIA

e) não impedir ou retardar qualquer fiscalização ou prestação de contas da gestão dos bens, direitos e serviços da coletividade;

f) divulgar e informar sempre que possível sobre a existência deste Código de Ética, estimulando o seu integral cumprimento;

II - Quanto ao desempenho profissional e eficiência:

a) desempenhar as atribuições do cargo, função ou emprego público de que seja titular com rapidez, perfeição e rendimento;

b) atender às demandas com postura ética, imparcial, proba e efetiva, coibindo atitudes procrastinatórias, discriminatórias ou que favoreçam indevidamente alguma parte;

c) atuar com diligência, evitando burocracia excessiva, procrastinação e desídia, visando à eficiência e eficácia nos fluxos de trabalho;

d) cumprir os prazos estabelecidos para a prestação de informações, salvo a necessidade de prorrogação, devidamente justificada;

e) manter a regularidade na tramitação de processos, prezando pela atuação tempestiva em respeito aos prazos legais e regimentais;

f) observar o estrito cumprimento da legislação disposta no Anexo deste Código, sem prejuízo da fiel observância de normativos editados posteriormente que incidam sobre os atos e fatos da instituição;

g) exercer as atribuições administrativas, jurídicas e técnicas com rigor técnico e moral, observando as normas deontológicas e específicas das respectivas profissões.

III – Quanto à imparcialidade e probidade:

a) ser probo, reto, leal e justo, demonstrando integridade de caráter e escolhendo sempre a opção mais vantajosa para o bem comum;

b) atuar com imparcialidade no desempenho das atribuições, conservando independência em relação a influências político-partidárias, ideológicas e/ou religiosas;

c) declarar-se impedido ou suspeito em situações que sua independência ou imparcialidade possam estar prejudicadas para o desempenho de suas funções, observadas as hipóteses legais;

d) afastar-se de situações que possam caracterizar conflito de interesses, cuja ocorrência deverá ser comunicada à chefia imediata, abstendo-se de atuar enquanto perdurar a situação;

PÓSPUCPRDIGITAL

MODELO DE ENTREGA - GESTÃO DE RISCO, COMPLIANCE E AUDITORIA

d) tratar todas as pessoas com urbanidade e respeito, considerando suas características e limitações individuais;

e) utilizar linguagem polida, respeitosa e compreensível com os demais servidores ou terceiros.

VI – Quanto ao patrimônio e recursos públicos:

a) zelar pelo uso correto e eficiente do patrimônio institucional, adotando práticas de economicidade e sustentabilidade;

b) proteger e conservar o patrimônio da instituição, evitando o uso para fins particulares de servidores, colaboradores ou terceiros, bem como toda forma de abuso ou desperdício;

c) desempenhar suas atividades com responsabilidade social, privilegiando a adoção de práticas que favoreçam a inclusão social e com responsabilidade ambiental, combatendo o desperdício de recursos materiais;

d) utilizar os recursos e ferramentas de Tecnologia da Informação e Comunicação, observando as normas internas, sendo vedada a utilização para atos ilegais ou propagação de conteúdo que atente contra a moralidade administrativa;

e) agir com prudência necessária para resguardar os acessos aos sistemas institucionais, vedado o compartilhamento de senhas;

f) evitar o acesso e compartilhamento de mensagens eletrônicas de origem duvidosa no uso do correio eletrônico oficial;

d) buscar, em licitações e contratações, a observância dos princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade, da eficiência, do interesse público, da probidade administrativa, da igualdade, do planejamento, da transparência, da eficácia, da segregação de funções, da motivação, da vinculação ao edital, do julgamento objetivo, da segurança jurídica, da razoabilidade, da competitividade, da proporcionalidade, da celeridade, da economicidade e do desenvolvimento nacional sustentável.

VII – Quanto ao desenvolvimento profissional e institucional:

a) empenhar-se no desenvolvimento profissional, buscando capacitações adequadas e regulares;

PÓSPUCPRDIGITAL

MODELO DE ENTREGA - GESTÃO DE RISCO, COMPLIANCE E AUDITORIA

V - receber propostas e sugestões para o aprimoramento e modernização deste Código, bem como propor a revisão deste Código, quando necessário, sugerindo as alterações necessárias às atualizações e melhorias;

VI - articular ações para viabilizar incentivo ao desempenho institucional na gestão da ética pública;

VII - conhecer denúncias ou representações formuladas contra servidor pela prática de atos contrários às normas estabelecidas neste Código;

VIII - apreciar os casos em que os princípios deste Código forem supostamente violados, ouvindo as partes envolvidas, expedindo orientações devidamente fundamentadas, motivadas e reduzidas a termo;

IX - uma vez que verificados indícios de irregularidade administrativa na conduta do servidor, instruir o processo e encaminhar à autoridade administrativa competente para as devidas providências;

VII - apresentar relatório de suas atividades aos órgãos da Administração Superior, cujos critérios deverão ser previamente definidos;

VIII - dirimir eventuais dúvidas a respeito da interpretação e aplicação deste Código;

IX - deliberar sobre os casos omissos, inclusive em casos concretos de eventual conflito de interesses.

Art. 13. Ficará suspenso da comissão, até a conclusão do processo, o membro que vier a ser indiciado penal ou administrativamente.

Art. 14. A Comissão se reunirá ordinariamente a cada seis meses, sob a coordenação da Secretaria Geral, assegurada a participação da entidade sindical de âmbito nacional.

CAPÍTULO VIII

DAS DENÚNCIAS E APURAÇÃO DOS FATOS

Seção I

Das denúncias

Art. 15. A denúncia, recebida por meio dos canais de Ouvidoria, deverá apresentar indícios contundentes de violação ao Código e observar, no mínimo, os seguintes requisitos:

I - descrição da conduta;

II - indicação do autor da conduta;

PÓSPUCPRDIGITAL

MODELO DE ENTREGA - GESTÃO DE RISCO, COMPLIANCE E AUDITORIA

Parágrafo único. Em caso de irrelevância ou baixo potencial ofensivo do fato, a Comissão poderá realizar conversa informal e reservada com o denunciado, orientando-lhe quanto à inadequação da conduta, sem caráter sancionatório.

Seção V

Do relatório final

Art. 23. Após finalizada as etapas preliminares, a Comissão produzirá o relatório final com os seguintes elementos:

I - descrição dos fatos atribuídos ao denunciado;

II - manifestação do denunciado;

III - exposição dos atos instrutórios realizados durante a apuração;

IV - proposta de arquivamento, nas hipóteses do Art. 22.

Seção VI

Das providências subsequentes

Art. 24. A autoridade competente que receber o relatório poderá:

I - determinar o arquivamento dos autos;

II - determinar a instauração de Sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar para apuração de responsabilidade, conforme disposto na Lei 9.784/1999, na Lei 8.429/1992, na Lei 8.112/1990, na Lei Complementar 75/1993, na Resolução CNMP 261/2023 e normativos que venham a alterar ou substituir a legislação citada, bem como outras afetas à conduta de servidores e colaboradores.

Parágrafo único. No caso previsto no inciso II, os integrantes da Comissão Permanente não poderão compor as comissões disciplinares referentes aos fatos por eles previamente apurados.

CAPÍTULO IX

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 25. Os editais de concurso público para seleção de servidores farão expressa referência a este Código para prévio conhecimento dos candidatos.

Art. 26. Todo ato de posse em cargo efetivo ou cargo comissionado deverá ser acompanhado da prestação de compromisso de acatamento e observância das regras estabelecidas por este Código de Ética e de Conduta.

Art. 27. O disposto neste Código aplica-se a todos os contratos de estágio e de prestação de serviços celebrados no âmbito da instituição, cabendo à área de gestão de

PÓSPUCPRDIGITAL

MODELO DE ENTREGA - GESTÃO DE RISCO, COMPLIANCE E AUDITORIA

BRASIL. Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Brasil, [1993]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm>. Acesso em: 11 jun. 2025.

BRASIL. Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal. Brasil, [2000]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm>. Acesso em: 13 jun. 2025.

BRASIL. Lei nº 8.429, de 02 de junho de 1992. Dispõe sobre as sanções aplicáveis em virtude da prática de atos de improbidade administrativa. Brasil, [1992]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8429.htm>. Acesso em: 13 jun. 2025

BRASIL. Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011. Regula o acesso a informações. Brasil, [2011]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm>. Acesso em: 13 jun. 2025.

BRASIL. Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013. Dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego. Brasil, [2013]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12813.htm>. Acesso em: 10 jul. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.185, de 06 de novembro de 2015. Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying). Brasil, [2015]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13185.htm>. Acesso em: 10 jul. 2025.

BRASIL. Resolução 03, de 23 de novembro de 2000. IRegras sobre o tratamento de presentes e brindes aplicáveis às autoridades públicas abrangidas pelo Código de Conduta da Alta Administração Federal. Brasil, [2000]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/codigos/codi_conduta/resolucao3.htm>. Acesso em: 10 jul. 2025

PÓSPUCPRDIGITAL

MODELO DE ENTREGA - GESTÃO DE RISCO, COMPLIANCE E AUDITORIA

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Regional (MDR). (2020). *Manual de gestão de riscos, controles internos e integridade*. Disponível em: <https://www.gov.br/mdr/pt-br/aceso-a-informacao/governanca/manual_integridade_f inal.pdf>. Acesso em: 03 jul. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Gestão de riscos / Superior Tribunal de Justiça, Assessoria de Conformidade e Integridade Digital — Brasília : Superior Tribunal de Justiça — STJ, 2024*. Disponível em: <<https://bdjur.stj.jus.br>>. Acesso em: 30 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. *Instrução Normativa nº 84, de 22 de abril de 2020*. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-84-de-22-de-abril-de-2020-254756795>>. Acesso em: 13 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. *Acórdão nº 2467/2013-TCU-Plenário. Ata 35, Sessão de 11/09/2013. Levantamento de auditoria para elaboração de indicador para medir o grau de maturidade de entidades públicas na gestão de riscos*. Brasília, 2013. Disponível em: <<http://www.tcu.gov.br>>. Acesso em: 25 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. *Acórdão nº 1273/2015-TCU-Plenário. Ata 19, Sessão de 27/05/2015. Levantamento de auditoria sobre governança pública em âmbito nacional*. Brasília, 2015. Disponível em: <<http://www.tcu.gov.br>>. Acesso em: 26 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. *Lista de alto risco da Administração Pública Federal. Edição 2 - Brasília: TCU, 2024*. Disponível em: <<https://sites.tcu.gov.br/listadealtorisco/>>. Acesso em: 01 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. *Referencial básico de governança aplicável a organizações públicas e outros entes jurisdicionados ao TCU. Edição 3 - Brasília: TCU, Secretaria de Controle Externo da Administração do Estado – SecexAdministração, 2020*.

MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO. *Procuradoria-Geral da República. MPU de A a Z*. Brasília - MPU, 2023. Disponível em:

PÓSPUCPRDIGITAL

MODELO DE ENTREGA - GESTÃO DE RISCO, COMPLIANCE E AUDITORIA

<<https://www.mpu.mp.br/institucional/30-anos-da-lei-complementar-75-93/MPU-de-A-a-Z.pdf>>. Acesso em: 27 jun. 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO. Escola Superior do Ministério Público da União. Portaria n° 130, de 06 de junho de 2024. Aprova o Plano de Integridade da ESMPU 2024-2025. Brasília, 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO. Procuradoria-Geral da República. Portaria n° 98, de 12 de setembro de 2017. Aprova o Código de Ética e de Conduta do Ministério Público da União e da Escola Superior do Ministério Público da União. Brasília, 2017.

MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO. Procuradoria-Geral da República. Portaria n° 620, de 28 de junho de 2024. Aprova o Plano de Integridade do Ministério Público Federal para o biênio 2024-2026. Brasília, 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO. Procuradoria-Geral da República. Relatório de Gestão 2024. Brasil, 31 mar. 2024. Disponível em: <<https://relatoriogestao.mpu.mp.br/2024/mpu-2/apresentacao>>. Acesso em: 16 jun. 2025.

OECD (2022), Manual de Integridade Pública da OCDE, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/db62f5a7-pt>. Acesso em: 14 jul. 2025.

PARANÁ. Agência Reguladora de Serviços Públicos Delegados do Paraná. Resolução AGEPAR 031/2022. Aprova o Código de Ética e Conduta da Agência Reguladora de Serviços Públicos Delegados do Paraná. Paraná, 2024. Disponível em: <<https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/listarAtosAno.do?action=exibir&codAto=277941&indice=1&totalRegistros=32&anoSpan=2022&anoSelecionado=2022&mesSelecionado=0&isPaginado=true>>. Acesso em: 04 jul. 2025.