



MINISTÉRIO DO TURISMO
Secretaria Especial da Cultura
Fundação Cultural Palmares

PLANO DE INTEGRIDADE

FUNDAÇÃO CULTURAL PALMARES

Brasília, 11 de março de 2021

Versão 3.0

SUMÁRIO

1. DECLARAÇÃO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO.....	3
2. APRESENTAÇÃO	4
3. A FUNDAÇÃO CULTURAL PALMARES.....	5
3.1 Principais competências e serviços prestados	5
3.2 Estrutura Regimental e Organograma	7
3.3 Setor de Atuação e Parcerias	8
3.4 Missão, Visão, Valores e Diretrizes do Planejamento Estratégico	8
3.4.1 Diretrizes do Planejamento Estratégico	9
3.5 Principais instrumentos legais internos de integridade.....	10
3.6 Estrutura de gestão de integridade.....	10
4. UNIDADE RESPONSÁVEL PELO PLANO DE INTEGRIDADE	11
5. RISCOS E MEDIDAS DE TRATAMENTO	12
5.1 Identificação dos riscos mais relevantes da organização	12
5.2 Descrição dos níveis de impacto e probabilidade	13
5.3 Tipo de matriz de riscos utilizada (4x4)	14
5.4 Principais áreas de riscos, processos e cargos mais sensíveis	15
6. MONITORAMENTO E ATUALIZAÇÃO PERIÓDICA.....	16
7. ANEXOS	18
Anexo A – Avaliação de Riscos à Integridade	18

1. DECLARAÇÃO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

Apresentamos este Plano de Integridade da Fundação Cultural Palmares – FCP – aos seus servidores, colaboradores e à sociedade.

Para cumprir sua missão e bem atender aos cidadãos, a Administração Pública tem se reorganizado por meio de programas e iniciativas voltados à promoção da integridade pública. Neste passo, a alta administração da Fundação Cultural Palmares compreende que a integridade deve se refletir em um conjunto de fatores associados, entre os quais podem ser destacados o comportamento probo, o comprometimento e a transparência da liderança, o controle da corrupção, a implementação efetiva de código de conduta, valores éticos e morais, a observância dos normativos pela entidade, a efetividade no repasse de informações e a contextualização dos princípios constitucionais da Administração Pública.

Sendo assim, o Plano de Integridade da FCP tem como objetivo promover a melhoria e a adequação contínua nos processos que envolvem a transparência, a ouvidoria, a ética, a gestão da integridade, a atividade correcional, o conflito de interesses, o nepotismo e a auditoria interna.

Essas medidas estão alinhadas à estratégia da entidade e à manutenção de uma cultura sustentável de integridade institucional, por meio da aplicação efetiva de políticas, diretrizes e códigos de ética e de conduta, bem como do tratamento adequado de riscos à integridade.

A Fundação Cultural Palmares se compromete em coordenar e executar as ações previstas neste Plano de Integridade para prevenir e mitigar as vulnerabilidades identificadas que possam comprometer a integridade dos atos públicos, visando assim atender a sua finalidade institucional de promover a preservação dos valores culturais, sociais e econômicos decorrentes da influência negra na formação da sociedade brasileira exercida nos termos dos arts. 1º e 2º da Lei nº 7.668, de 1988.

A alta administração conta com a contribuição de todos os profissionais que interagem com a missão da Fundação Cultural Palmares, público interno e externo, a fim de que dentro de sua área de atuação apoiem a consecução dos objetivos, ações e resultados aqui estabelecidos e pretendidos.

Sérgio Nascimento de Camargo

Presidente da Fundação Cultural Palmares

Conceição de Maria E. Barbosa

Chefe de Gabinete

Laércio Fidelis Dias

Diretor do Departamento de Proteção ao Patrimônio Afro-brasileiro

Marco Antônio E. da Silva

Diretor Substituto do Departamento de Fomento e Promoção da Cultura Afro-brasileira

Guilherme Bruno dos Santos

Coordenador-Geral Substituto do Centro Nacional de Informação e Referência da Cultura Negra

Simoni Andrade Hastenreiter

Coordenadora-Geral Substituta de Gestão Estratégica

Ângelo Plínio Bonatto

Coordenador-Geral Substituto de Gestão Interna

Nildete dos Passos Oliveira

Auditora-Chefe

Ludmila Rolim Gomes de Faria

Procuradora-Chefe

2. APRESENTAÇÃO

A Fundação Cultural Palmares – FCP – apresenta a terceira revisão do seu Plano de Integridade, originalmente publicado em 1º de fevereiro de 2018, com o objetivo de orientar as ações a serem empreendidas no âmbito da entidade para prevenir, monitorar e mitigar os impactos que os riscos à integridade possam causar em seu ambiente organizacional.

A integridade, como princípio de governança pública, foi formalmente adotada pela Administração Pública Federal a partir da publicação do Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, com o objetivo de estabelecer procedimentos claros e exequíveis para a prevenção, a detecção e a punição de atos configurados como fraudes, corrupção, irregularidades e desvios de conduta.

Este documento foi elaborado pelo Grupo de Trabalho instituído pelo Comitê Interno de Governança da Fundação Cultural Palmares – CIGFCP – e aprovado pelo referido colegiado na 1ª Reunião Extraordinária ocorrida em 31 de março de 2021.

A primeira parte do documento apresenta a Fundação Cultural Palmares enquanto entidade pública, suas principais competências e serviços, sua estrutura organizacional, as principais parcerias, sua missão, valores e diretrizes do Planejamento Estratégico, bem como os principais instrumentos e a estrutura de gestão de integridade na entidade.

Em seguida, é apresentada a unidade responsável pelo Plano de Integridade na entidade, a metodologia de gestão de riscos adotada, as respectivas medidas de tratamento dos riscos identificados e, por fim, as estratégias de monitoramento e atualização periódica.

Espera-se que o documento possa desenvolver a cultura da integridade como um dos pilares da boa governança na entidade, contribuindo para um ambiente organizacional ético, de cooperação e de compromisso com a qualidade do serviço público.

3. A FUNDAÇÃO CULTURAL PALMARES

A Fundação Cultural Palmares é uma Fundação Pública Federal, criada pela Lei nº 7.668, de 22 de agosto de 1988, vinculada ao Ministério do Turismo, por meio da Secretaria Especial de Cultura, e conta com uma sede em Brasília, além de seis Representações Regionais nos Estados da Bahia, Alagoas, Maranhão, Rio de Janeiro, São Paulo e Rio Grande do Sul.

A entidade atua em três eixos fundamentais para promover a inclusão da população afro-brasileira ao conjunto de direitos previstos pela Constituição Federal: o social, o cultural e o de acesso à informação, sendo a primeira entidade pública voltada à preservação e à promoção dos valores culturais, sociais e econômicos decorrentes da influência negra na formação da sociedade brasileira. Figura, ainda, como referência na promoção, no fomento e na preservação das manifestações culturais negras e no apoio e difusão da implementação do art. 26 A da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que torna obrigatório o estudo da história e cultura afro-brasileira nas escolas.

Importa destacar que a FCP atua em dois importantes patrimônios da cultura afro-brasileira: o Monumento Nacional Serra da Barriga, onde se situa o Parque Memorial Quilombo dos Palmares, que foi reconhecido em 2017 como Patrimônio Cultural do Mercosul pela Comissão Cultural do Mercosul; e, a partir de março de 2021, passará a gerir o Armazém Docas Dom Pedro II, localizado no sítio arqueológico Cais do Valongo, na cidade do Rio de Janeiro e reconhecido em 2017 como patrimônio mundial pela Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura – Unesco.

A Fundação Cultural Palmares atua em todo o território nacional em parceria com Estados, Municípios e entidades públicas e privadas, visando, de acordo com o art. 2º da Lei nº 7.668, de 1988:

- I - promover e apoiar eventos relacionados com os seus objetivos, inclusive visando à interação cultural, social, econômica e política do negro no contexto social do país;
- II - promover e apoiar o intercâmbio com outros países e com entidades internacionais, através do Ministério das Relações Exteriores, para a realização de pesquisas, estudos e eventos relativos à história e à cultura dos povos negros;
- III - realizar a identificação dos remanescentes das comunidades dos quilombos, proceder ao reconhecimento, à delimitação e à demarcação das terras por eles ocupadas e conferir-lhes a correspondente titulação.

3.1 Principais competências e serviços prestados

A FCP possui uma série de atribuições que a fazem assegurar a realização da sua missão institucional, conforme disposto no art. 2º do Decreto nº 6.853, de 15 de maio de 2009, que aprova o Estatuto da entidade, que lhe confere as seguintes competências:

- I - promover e apoiar a integração cultural, social, econômica e política dos afro-descendentes no contexto social do País;
- II - promover e apoiar o intercâmbio com outros países e com entidades internacionais, por intermédio do Ministério das Relações Exteriores, para a

realização de pesquisas, estudos e eventos relativos à história e à cultura dos povos negros;

III - implementar políticas públicas que visem dinamizar a participação dos afro-descendentes no processo de desenvolvimento sócio-cultural brasileiro;

IV - promover a preservação do patrimônio cultural afro-brasileiro e da identidade cultural dos remanescentes das comunidades dos quilombos;

V - assistir e acompanhar o Ministério do Desenvolvimento Agrário e o Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA nas ações de regularização fundiária dos remanescentes das comunidades dos quilombos;

VI - promover ações de inclusão e sustentabilidade dos remanescentes das comunidades dos quilombos;

VII - garantir assistência jurídica, em todos os graus, aos remanescentes das comunidades dos quilombos tituladas na defesa da posse e integridade de seus territórios contra esbulhos, turbações e utilização por terceiros;

VIII - assistir as comunidades religiosas de matriz africana na proteção de seus terreiros sacros; e

IX - apoiar e desenvolver políticas de inclusão dos afro-descendentes no processo de desenvolvimento político, social e econômico por intermédio da valorização da dimensão cultural.

Dentre os serviços prestados pela FCP, destacamos:

- a) Certificação de Comunidades Remanescentes de Quilombos - CRQs;
- b) Prestação de assistência jurídica, em todos os graus, aos remanescentes das CRQs para defesa da posse contra esbulhos e turbações, para a proteção da integridade territorial da área delimitada e de sua utilização por terceiros;
- c) Preservação e gestão do Monumento Nacional Serra da Barriga e, futuramente, do Armazém Docas Dom Pedro II;
- d) Apoio da realização de ações integradas em parceria com outros órgãos, como a Ação de Distribuição de Alimentos (ADA) e a Bolsa Permanência;
- e) Realização de ações culturais e educativas de fomento, valorização, promoção e preservação da cultura e do patrimônio afro-brasileiro;
- f) Promoção de ações de capacitação que visem o aprimoramento e a aquisição de novas habilidades capazes de inserir indivíduos no mercado de trabalho;
- g) Disseminação do conhecimento sobre a história e a cultura do continente africano e dos afro-brasileiros, contribuindo para a educação das relações étnico-raciais e o respeito à diversidade.

3.2 Estrutura Regimental e Organograma

A estrutura regimental da FCP está formalizada no Decreto nº 6.853, de 2009, alterado pelo Decreto nº 8.878, de 19 de outubro de 2016, que aprovou o estatuto e o quadro demonstrativo dos cargos em comissão e das funções gratificadas da entidade, apresentando a seguinte estrutura organizacional:

I - Órgãos colegiados:

- a) Conselho Curador; e
- b) Diretoria;

II - Órgão de assistência direta e imediata ao Presidente: Gabinete;

III - Órgãos seccionais:

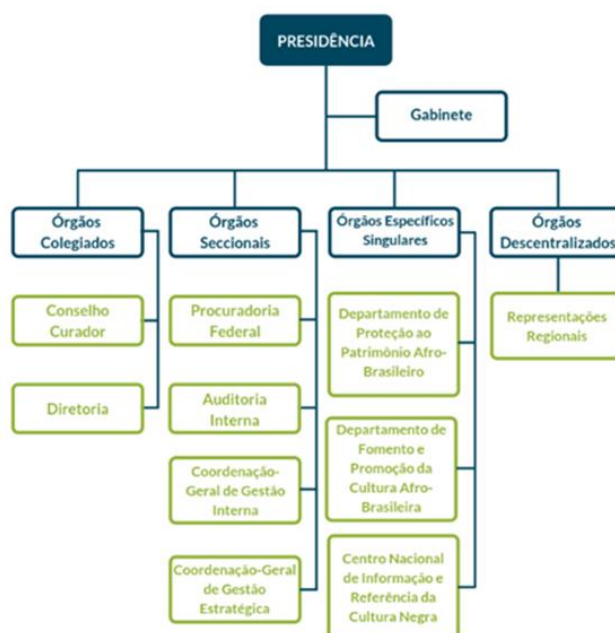
- a) Procuradoria Federal;
- b) Coordenação-Geral de Gestão Estratégica; e
- c) Coordenação-Geral de Gestão Interna;

IV - Órgãos específicos singulares:

- a) Departamento de Proteção ao Patrimônio Afro-Brasileiro;
- b) Departamento de Fomento e Promoção da Cultura Afro-Brasileira; e
- c) Centro Nacional de Informação e Referência da Cultura Negra; e

V - Órgãos descentralizados: Representações Regionais.

Figura 1. Organograma da Fundação Cultural Palmares



3.3 Setor de Atuação e Parcerias

A Fundação Cultural Palmares possui a finalidade de promover a preservação dos valores culturais, sociais e econômicos decorrentes da influência negra na formação da sociedade brasileira e, para tanto, está estruturada em três unidades finalísticas responsáveis diretamente pela produção de bens e serviços a serem oferecidos à sociedade, em particular para os afrodescendentes: Departamento de Proteção ao Patrimônio Afro-brasileiro – DPA – Departamento de Fomento e Promoção da Cultura Afro-brasileira – DEP – e o Centro Nacional de Informação e Referência da Cultura Negra – CNIRC.

A atuação do DPA compreende um conjunto de atividades relacionadas à proteção, preservação e promoção da identidade das comunidades dos remanescentes de quilombos e das comunidades religiosas de matriz africana.

O DEP detém competência regimental para atuar na promoção, no fomento e na divulgação do patrimônio cultural da população negra, envolvendo as produções culturais da população negra.

O CNIRC possui a competência institucional de executar atividades de estudos, pesquisas e de produção e sistematização de dados e informações relativas à cultura da população negra.

Nesse sentido e, no intuito de alcançar seus objetivos, a Fundação Cultural Palmares conta com o apoio de instituições públicas, tais como: a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial – SEPPIR/PR; o Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária – INCRA; o Instituto Brasileiro de Meio Ambiente – IBAMA; o Ministério do Turismo, órgão a que se vincula, e entidades vinculadas; o Ministério das Comunicações – MC; o Ministério da Educação- MEC; o Ministério da Cidadania; o Ministério das Relações Exteriores; o Ministério da Economia; o Governo do Estado de Alagoas; a Prefeitura de União dos Palmares; a Prefeitura do Rio de Janeiro.

3.4 Missão, Visão, Valores e Diretrizes do Planejamento Estratégico

O Plano de Integridade da Fundação Cultural Palmares foi elaborado em estrita observância à missão, à visão, aos valores organizacionais estabelecidos em seu Planejamento Estratégico, aprovado pela Portaria FCP nº 136, de 26 de agosto de 2020 (SEI 0120375), quais sejam:

MISSÃO – Por quê existimos?

Promover e valorizar o patrimônio cultural dos afro-brasileiros e das comunidades tradicionais negras.

VISÃO – O que queremos ser?

Consolidar-se como instituição de referência na articulação, formulação e execução de políticas públicas para a cultura negra.

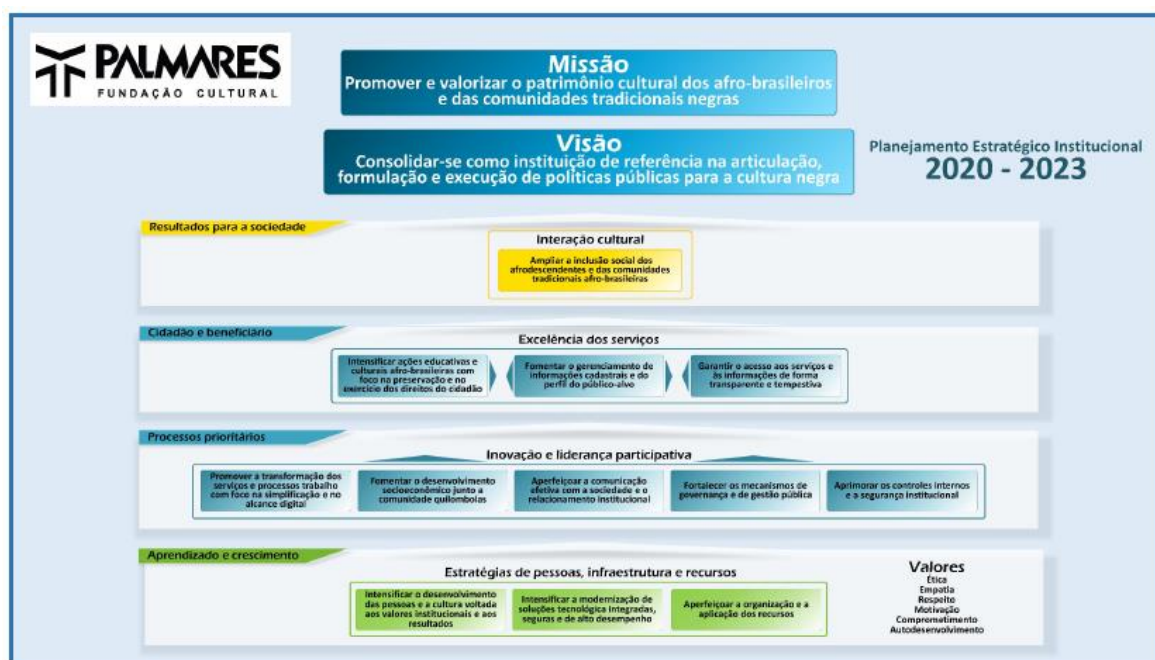
VALORES – O que é importante para FCP?

A Fundação Cultural Palmares atua com base nos seguintes valores, os quais direcionam o comportamento de seus líderes e colaboradores, pois consolidam um conjunto de convicções dominantes e crenças básicas necessárias ao cumprimento da sua estratégia:

- Ética.
- Empatia.
- Respeito.
- Motivação.
- Comprometimento.
- Autodesenvolvimento.

O Planejamento Estratégico da FCP para o quadriênio 2020/2023 foi regulamentado por meio da Portaria FCP nº 136, de 26 de agosto de 2020, e apresenta as ações que serão realizadas no período, com o objetivo de melhor atender às demandas de seu público alvo, conforme figura abaixo.

Figura 2. Planejamento Estratégico da Fundação Cultural Palmares 2020-2023



3.4.1 Diretrizes do Planejamento Estratégico

As diretrizes do Planejamento Estratégico (PEI-FCP) revelam-se em seus direcionadores estratégicos, que são os seguintes:

- Interação cultural
- Excelência dos serviços

- Inovação e liderança participativa
- Estratégias de pessoas, infraestrutura e recursos.

3.5 Principais instrumentos legais internos de integridade

O art. 4º do Decreto nº 9.203, de 2017, estabelece as diretrizes da governança pública, entre as quais cabe destacar:

V – fazer incorporar padrões elevados de conduta pela alta administração para orientar o comportamento dos agentes públicos, em consonância com as funções e as atribuições de seus órgãos e de suas entidades;

A partir dessa diretriz, a FCP vem instituindo instrumentos legais internos que cooperam na ratificação da integridade como cultura da entidade.

As medidas de integridade desenvolvidas decorrem do comprometimento e apoio da alta administração da entidade consignado no objetivo estratégico de “Fortalecer Mecanismos de Governança e de Gestão Pública” do Planejamento Estratégico da FCP. Nessa esteira, é possível citar as seguintes publicações:

- **Portaria Ministério da Cidadania nº 68**, de 18 de setembro de 2009, que aprova o Regimento Interno da Fundação Cultural Palmares;
- **Portaria FCP nº 308**, de 13 de novembro de 2018, que institui a Unidade Responsável pelo Programa de Integridade da Fundação Cultural Palmares, bem como atribui as competências correspondentes aos processos e funções de integridade estabelecidos na Portaria CGU nº 1.089, de 25 de abril de 2018;
- **Instrução Normativa FCP nº 01**, de 17 de janeiro de 2019, que estabelece as diretrizes para a gestão de processos da FCP e apoia a consolidação do Programa de Integridade na entidade ao garantir o suporte necessário para o mapeamento e a melhoria dos processos relacionados à integridade e à gestão de riscos.
- **Portaria FCP nº 64**, de 24 de março de 2020, que cria o Comitê Interno de Governança da FCP e atribui ao colegiado as competências para instituir, supervisionar a implantação, a execução, o monitoramento e a revisão do Programa e do Plano de Integridade da FCP, dentre outras; e
- **Portaria FCP nº 66**, de 25 de março de 2020, que institui o Comitê de Tecnologia da Informação com a competência de promover a utilização planejada e coordenada de serviços de Tecnologia da Informação - TI para dar suporte às necessidades operacionais da FCP.

3.6 Estrutura de gestão de integridade

A Portaria FCP nº 308, de 2018, alterada pela Portaria FCP nº 151, de 18 de setembro de 2020, institui a unidade responsável pela coordenação, execução e monitoramento do Programa de Integridade no

âmbito da entidade e a delegação de competências dos processos e funções de integridades às seguintes unidades administrativas da entidade:

I – à Comissão de Ética da FCP: promoção da ética e de regras de conduta para servidores; tratamento de conflito de interesses e nepotismo e adoção do sistema SeCI da CGU;

II – ao Gabinete da Presidência: promoção da transparência ativa e do acesso à informação; tratamento de denúncias e adoção dos sistemas e-SIC e e-OUV;

III – ao Auditor-Chefe: verificação do funcionamento dos controles internos e do cumprimento das recomendações de auditoria e pela adoção do sistema Monitor-Web;

IV – ao Gabinete da Presidência: implementação de procedimentos de responsabilização do Sistema de Correição do Poder Público Federal e adoção do sistema CGU-PAD; e

V – à Coordenação de Logística da Coordenação-Geral de Gestão Interna: implementação de procedimento de responsabilização de Entes Privados e adoção do Sistema de Gestão de Procedimentos de Responsabilização de Entes Privados - CGU-PJ.

4. UNIDADE RESPONSÁVEL PELO PLANO DE INTEGRIDADE

Na Fundação Cultural Palmares, as ações de coordenação, execução e monitoramento do Programa de Integridade, bem como as iniciativas de orientação e treinamento de serviços e promoção de ações para implementação deste Plano de Integridade, foram atribuídas à Coordenação-Geral de Gestão Estratégica – CGE – por meio da Portaria FCP nº 308, de 2018, cujos contatos seguem abaixo.

Coordenador-Geral: [Cargo Vago]

E-mail: cge@palmares.gov.br; cge.fcp@gmail.com

Coordenadora-Geral-Substituta: Simoni Andrade Hastenreiter

E-mail: simoni.hastenreiter@palmares.gov.br

Telefone: (61) 3424-0112

5. RISCOS E MEDIDAS DE TRATAMENTO

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

Art. 4º São diretrizes da governança pública:

(...)

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

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

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

(...)

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

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

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

(...)

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

5.1 Identificação dos riscos mais relevantes da organização

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

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

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

Conflito de interesses: de acordo com a Lei nº 12.813, 16 de maio de 2013, conflito de interesses trata da situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública.

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

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

Utilização de recursos públicos em favor de interesses privados: algumas das formas de utilização de verbas e fundos públicos em favor de interesses privados são:

a) apropriação indevida;

b) irregularidades em contratações públicas; e

c) outras formas de utilização de recursos públicos para uso privado (ex.: carros, tempo de trabalho, equipamentos do escritório, etc.).

A partir dos conceitos acima relatados, e da revisão do Plano de Integridade da FCP 2018/2019 pelo Grupo de Trabalho, designado pelo Comitê Interno de Governança – CIGFCP –, foram identificados e avaliados 27 (vinte e sete) riscos, apresentados no Anexo A deste documento, que são oriundos dos seguintes processos:

- Auditoria Interna
- Conflito de Interesses
- Correição
- Ética
- Gestão da Integridade
- Nepotismo
- Ouvidoria
- Transparência

5.2 Descrição dos níveis de impacto e probabilidade

Para a identificação, a avaliação, a resposta e o monitoramento aos riscos de integridade da FCP adotou-se como referência a metodologia de gerenciamento de riscos contida no Manual para Implementação de Programas de Integridade – Orientações para o setor público - elaborado pela CGU.

De acordo com a referida metodologia, os riscos identificados devem ser avaliados em função de sua probabilidade e impacto, de acordo com os seguintes critérios:

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

- Muito baixa (1) –baixíssima possibilidade de o evento ocorrer.
- Baixa (2) – o evento ocorre raramente.
- Média (3) – o evento já ocorreu algumas vezes e pode voltar a ocorrer.
- Alta (4) – o evento já ocorreu repetidas vezes e provavelmente voltará a ocorrer muitas vezes.

IMPACTO: refere-se à gravidade das consequências para a FCP, caso o evento se concretize:

- Muito baixo (1) –consequências insignificantes caso o evento ocorra.
- Baixo (2) –consequências menores em processos e atividades secundários.
- Médio (3) – consequências relevantes em processos e atividades secundários ou consequências menores em processos e atividades prioritárias.
- Alto (4) –consequências relevantes em processos e atividades prioritárias.

A avaliação de cada risco é obtida por meio da multiplicação do valor da probabilidade pelo valor de impacto, resultando em valores que variam de 1 a 16. A partir do resultado da avaliação, os riscos são classificados conforme o quadro a seguir:

Quadro 1. Classificação dos riscos a partir da pontuação:

Avaliação de Riscos (P x I)	Pontuação
Baixo	Entre 1 e 3
Moderado	Entre 4 e 6
Alto	Entre 8 e 9
Crítico	Entre 12 e 16

5.3 Tipo de matriz de riscos utilizada (4x4)

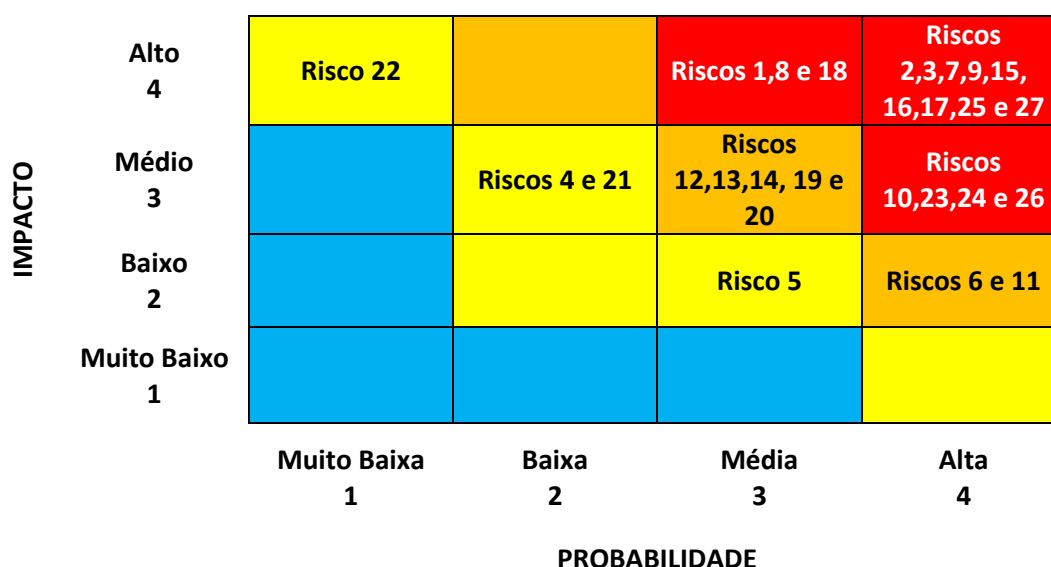
Para melhor entendimento da classificação de riscos, as pontuações obtidas na avaliação de probabilidade e de impacto são dispostas em dois eixos perpendiculares, formando a Matriz de Risco conforme figura abaixo:

Figura 3. Matriz de Riscos

IMPACTO	Alto 4	Moderado	Alto	Crítico	Crítico
	Médio 3	Baixo	Moderado	Alto	
	Baixo 2	Baixo	Moderado	Moderado	Alto
	Muito Baixo 1	Baixo	Baixo	Baixo	Moderado
		Muito Baixa 1	Baixa 2	Média 3	Alta 4
		PROBABILIDADE			

A avaliação dos riscos revisada pelo Grupo de Trabalho, cujos resultados estão apresentados no Anexo A, identificou 16 (dezesseis) riscos como crítico, 7 (sete) como alto, 4 (quatro) como moderado. A síntese dos resultados está apresentada no Mapa de Calor abaixo.

Figura 4. Mapa de Calor da FCP



Diante dos riscos identificados, o Grupo de Trabalho elaborou uma proposta de plano de ação, que consta no Anexo A, para apresentar as medidas tratamento dos riscos para o biênio 2021/2022, que é orientado por três dimensões de gestão dos riscos à integridade, a saber:

- Capacitação e disseminação das informações – capacitação dos servidores, terceirizados e estagiários nos temas relativos ao Programa de Integridade, bem como o desenvolvimento de manuais, folders e instrumentos de divulgação análogos para a disseminação do Programa de Integridade.
- Padronização e normatização – visa identificar, mapear, padronizar, documentar e normatizar os processos e procedimentos cruciais do Programa de Integridade.
- Monitoramento e avaliação – Definição de processo de monitoramento contínuo deste Plano de Integridade, com base no ciclo PDCA, bem como a avaliação e revisão periódica do Plano.

5.4 Principais áreas de riscos, processos e cargos mais sensíveis

Áreas de Riscos	Processo	Objetivo do Processo	Cargos mais sensíveis
Auditoria	Auditoria Interna	Avaliar o funcionamento dos controles internos	Auditor Chefe
Comissão de Ética	Conflito de Interesses	Tratar casos de conflito de interesses	Presidente da Comissão de Ética

Áreas de Riscos	Processo	Objetivo do Processo	Cargos mais sensíveis
Comissão de Ética	Ética	Promover a ética e as regras de condutas	Presidente da Comissão de Ética
Comissão de Ética	Nepotismo	Tratar casos de nepotismo	Presidente da Comissão de Ética
Divisão de Administração de Pessoal da Coordenação-Geral de Gestão Interna - CGI	Conflito de Interesses	Tratar casos de conflito de interesses	Chefe da Divisão de Administração de Pessoal - DAP/CGI
Divisão de Administração de Pessoal da Coordenação-Geral de Gestão Interna - CGI	Nepotismo	Tratar casos de nepotismo	Chefe da Divisão de Administração de Pessoal - DAP/CGI
Coordenação-Geral de Gestão Estratégica - CGE	Gestão da Integridade	Identificar, avaliar e tratar riscos de integridade	Coordenador-Geral de Gestão Estratégica
Gabinete da Presidência	Correição	Implementar procedimentos de Responsabilização	Coordenador Técnico Administrativo do Gabinete
Gabinete da Presidência	Ouvidoria	Receber e encaminhar denúncias	Assessora Técnica da Presidência da FCP
Gabinete da Presidência	Transparência	Promover a transparência ativa e o acesso à informação	Chefe de Gabinete da Presidência da FCP

6. MONITORAMENTO E ATUALIZAÇÃO PERIÓDICA

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

Quadro 3. Ações de Monitoramento e Atualização do Plano de Integridade

Ação	Responsável	Frequência
Avaliação do cumprimento das medidas de tratamento previstas para prevenir, detectar e remediar os riscos de integridade.	Coordenação-Geral de Gestão Estratégica – CGE Unidades administrativas envolvidas nas ações de integridade	Semestral

Ação	Responsável	Frequência
Avaliação da execução do Plano de Integridade.	Coordenação-Geral de Gestão Estratégica – CGE Comitê Interno de Governança da FCP	Semestral
Revisar os riscos de integridade, aplicando a metodologia completa de gerenciamento de riscos	Coordenação-Geral de Gestão Estratégica – CGE Unidades administrativas envolvidas nas ações de integridade	Anual
Revisão do Plano de Integridade da FCP.	Coordenação-Geral de Gestão Estratégica – CGE Unidades administrativas envolvidas nas ações de integridade Comitê Interno de Governança da FCP	Anual

7. ANEXOS

Anexo A – Avaliação de Riscos à Integridade

Nº	PROCESSO	CAUSA	EVENTO DE RISCO	OBJETIVOS DO PROCESSO	MEDIDAS DE TRATAMENTO	AVALIAÇÃO DO RISCO				
						PROBABILIDADE (MÉDIA)	IMPACTO (MÉDIA)	Nota (P x I)	Classificação	Resposta ao Risco
1	Auditoria Interna	Baixa interação do Auditor com a Diretoria	Atuação desvinculada dos objetivos e das necessidades da entidade	Avaliar o funcionamento dos controles internos	Estabelecer canais de reporte periódico com a Diretoria da entidade.	3	4	12	CRÍTICO	MITIGAR
2	Auditoria Interna	Ausência de estrutura adequada para as atividades de auditoria interna	Não responder adequadamente e tempestivamente as demandas da entidade	Avaliar o funcionamento dos controles internos	Prover a estrutura adequada para as atividades de auditoria. Realizar capacitação periódica.	4	4	16	CRÍTICO	MITIGAR
3	Auditoria Interna	Baixo índice e cumprimento das recomendações emitidas em relatórios de auditoria pelos gestores.	Baixo/não aprimoramento de processos e melhoria da gestão	Avaliar o funcionamento dos controles internos	Estabelecer compromisso da alta gestão em acompanhar e determinar o atendimento das recomendações de auditoria	4	4	16	CRÍTICO	MITIGAR
4	Conflito de Interesses	Falhas de orientação dos normativos relacionados a conflito de interesse	Alegação de desconhecimento dos servidores quanto a situações que configuram conflitos de interesses	Tratar casos de conflito de interesses	Capacitar periodicamente os servidores	2	3	6	MODERADO	MITIGAR
5	Conflito de Interesses	Ausência de procedimentos formais de verificação de conflitos de interesse para exercício de atividades privadas	Exercício de atividades privadas pelos servidores da FCP sem prévio pedido de autorização por meio do Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflitos de Interesses (SeCI)	Tratar casos de conflito de interesses	Criar formulário próprio para formalizar o pedido de autorização de atividades privadas. Estabelecer canais de denúncias	3	2	6	MODERADO	ACEITAR
6	Conflito de Interesses	Ausência de procedimentos formais de verificação de conflitos de interesse.	Utilização indevida das informações obtidas em decorrência do cargo ou atividade	Tratar casos de conflito de interesses	Estabelecer canais de denúncias. Divulgar e orientar acerca das possíveis situações de conflitos de interesse	2	4	8	ALTO	ACEITAR
7	Correição	Insuficiência de servidores capacitados para atuar como membros de comissões de sindicância e processos administrativos disciplinares	Condução inadequada dos processos de responsabilização por parte das comissões ou servidores designados para proceder à apuração	Implementar procedimentos de Responsabilização	Capacitação periódica	4	4	16	CRÍTICO	MITIGAR
8	Correição	Ausência de procedimentos formais.	Incapacidade de identificar situações que configuram responsabilização	Implementar procedimentos de Responsabilização	Estabelecer fluxo de trabalho; Canais de denúncias.	3	4	12	CRÍTICO	
9	Correição	Insuficiência de servidores capacitados para atuar nos processos de responsabilização	Resposta inadequada nos processos de responsabilização	Implementar procedimentos de Responsabilização	Prover a estrutura adequada das atividades correionais. Realizar capacitação periódica.	4	4	16	CRÍTICO	MITIGAR

Nº	PROCESSO	CAUSA	EVENTO DE RISCO	OBJETIVOS DO PROCESSO	MEDIDAS DE TRATAMENTO	AVALIAÇÃO DO RISCO				
						PROBABILIDADE (MÉDIA)	IMPACTO (MÉDIA)	Nota (P x I)	Classificação	Resposta ao Risco
10	Correição	Ausência de estrutura apropriada para as ações de correição	Acompanhamento inadequado dos processos de responsabilização	Implementar procedimentos de Responsabilização	Prover a estrutura adequada das atividades correcionais. Realizar capacitação periódica.	4	3	12	CRÍTICO	MITIGAR
11	Correição	Falhas nas designações internas	Alegação de desconhecimento dos servidores quanto aos seus deveres e possíveis penalidades	Implementar procedimentos de Responsabilização	Ajustar o ato que designação tornando obrigatória a ciência do servidor designação	2	4	8	ALTO	MITIGAR
12	Ética	Ausência de regras claras para a ocupação e/ou acumulação de cargos em comissão, funções de confiança e gratificações.	Ingresso de servidores e colaboradores com perfil ético incompatível com as atividades a serem desenvolvidas	Promover a ética e regras de condutas	Estabelecer regras claras para a ocupação e/ou acumulação de cargos em comissão, funções de confiança e gratificações. Promover a divulgação interna das regras para ocupação dos cargos, funções de confiança e gratificações.	3	3	9	ALTO	MITIGAR
13	Ética	Ausência de orientação restringindo o recebimento de representantes de empresas ou interessados em ações da entidade, por servidor desacompanhado, e sem registro formal.	Comprometimento da imparcialidade e objetividade do servidor em suas atividades.	Promover a ética e regras de condutas	Estabelecer informativo ou incluir dispositivo no Código de Ética da FCP que oriente o servidor em situações de recebimento de empresas ou interessados em ações da entidade.	3	3	9	ALTO	MITIGAR
14	Ética	Ausência de códigos de ética e conduta específico da FCP.	Desvio de condutas éticas por parte de servidores e colaboradores da entidade.	Promover a ética e regras de condutas	Criar e divulgar Código de Ética e Conduta específico da FCP.	3	3	9	ALTO	MITIGAR
15	Ética	Ausência de designação da Comissão de Ética na entidade	Desconhecimento da Comissão de Ética e de seus canais de atendimento	Promover a ética e regras de condutas	Designar e divulgar a Comissão de Ética da FCP.	4	4	16	CRÍTICO	MITIGAR
16	Ética	Ausência de sistemática adequada para tratamento das denúncias éticas recebidas.	Não responder adequada e tempestivamente as denúncias éticas recebidas.	Promover a ética e regras de condutas	Estabelecer fluxo de trabalho, monitoramento periódico das denúncias éticas recebidas e prestação de contas dos trabalhos	4	4	16	CRÍTICO	MITIGAR
17	Ética	Ausência de normas de ética e de conduta e sua divulgação interna	Desconhecimento dos servidores quanto às normas de ética e de conduta.	Promover a ética e regras de condutas	Criar e divulgar Código de Ética e Conduta específico da FCP. Promover orientação e capacitação periódica dos servidores.	4	4	16	CRÍTICO	MITIGAR
18	Gestão da Integridade	Ausência de monitoramento de riscos de integridade específicos de cada setor da FCP	Desatualização dos riscos de integridade	Identificar, avaliar e tratar riscos de integridade	Revisão periódica dos riscos	3	4	12	CRÍTICO	MITIGAR

Nº	PROCESSO	CAUSA	EVENTO DE RISCO	OBJETIVOS DO PROCESSO	MEDIDAS DE TRATAMENTO	AVALIAÇÃO DO RISCO				
						PROBABILIDADE (MÉDIA)	IMPACTO (MÉDIA)	Nota (P x I)	Classificação	Resposta ao Risco
19	Gestão da Integridade	Ausência de estrutura apropriada para ações de integridade	Acompanhamento inadequado das ações de integridade na entidade	Identificar, avaliar e tratar riscos de integridade	Prover a estrutura adequada das atividades correcionais. Realizar capacitação periódica.	3	3	9	ALTO	MITIGAR
20	Gestão da Integridade	Ausência de divulgação e conscientização sobre o Plano de Integridade	Desconhecimento dos servidores públicos quanto ao Plano de Integridade	Identificar, avaliar e tratar riscos de integridade	Campanha de divulgação e conscientização das ações de integridade	3	3	9	ALTO	MITIGAR
21	Nepotismo	Ausência de procedimentos formais de verificação de laços de parentesco das pessoas nomeadas e contratadas	Ingresso de pessoas com laços de parentesco	Tratar casos de nepotismo	Estabelecer fluxo de trabalho; Autodeclaração; Canais de denúncias.	2	3	6	MODERADO	MITIGAR
22	Ouvidoria	Ausência de sistemática adequada para tratamento das denúncias recebidas.	Não responder adequada e tempestivamente as denúncias recebidas.	Receber e encaminhar denúncias	Estabelecer fluxo de trabalho, monitoramento periódico das denúncias recebidas	1	4	4	MODERADO	MITIGAR
23	Ouvidoria	Ausência de processo de avaliação das denúncias recebidas.	Baixa utilização dos dados relativos às denúncias para o aprimoramento de processos e melhoria da gestão	Receber e encaminhar denúncias	Criar processo de avaliação das denúncias recebidas para aprimoramento de processos e melhoria da gestão.	4	3	12	CRÍTICO	MITIGAR
24	Ouvidoria	Ausência de divulgação dos canais de denúncias existentes na entidade	Desconhecimento dos canais de denúncias existentes na entidade	Receber e encaminhar denúncias	Divulgar periodicamente os canais de denúncia da entidade	4	3	12	CRÍTICO	MITIGAR
25	Transparência	Falta de divulgação e atualização de informações de transparência ativa, conforme Guia de Transparência para órgãos e entidades do Poder Executivo Federal	Desconhecimento das atividades desempenhadas na entidade	Promover a transparência ativa e acesso à informação	Estabelecer atualização periódica das informações divulgadas no site da entidade	4	4	16	CRÍTICO	MITIGAR
26	Transparência	Ausência de divulgação de compromissos públicos da Alta Administração por meio de agenda de autoridades	Desconhecimento dos compromissos públicos dos agentes	Promover a transparência ativa e acesso à informação	Estabelecer atualização diária das agendas de autoridades	4	3	12	CRÍTICO	MITIGAR
27	Transparência	Ausência de tratamento de dados e informações	Divulgação inadequada de dados e informações no site	Promover a transparência ativa e acesso à informação	Estabelecer procedimentos para tratamento de dados e informações. Campanha de divulgação e conscientização das ações de integridade; Capacitação	4	4	16	CRÍTICO	MITIGAR