



PLANO DE INTEGRIDADE

Integridade Pública - Uma estratégia contra a corrupção

Elaborado de acordo com as diretrizes da Lei..., com o objetivo de otimizar a efetividade dos mecanismos e procedimentos internos de integridade, incentivo à denúncia de irregularidades, aplicação de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes para detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração da Companhia.

2023

www.cdp.com.br/integridade

COMPANHIA DOCAS DO PARÁ

Av. Presidente Vargas, 41, CEP 66010-000, Belém – Pará – Brasil

<https://cdp.com.br> • <https://cdp.com.br/fale-conosco>

<https://cdp.com.br/integridade>

JARDEL RODRIGUES DA SILVA

Diretor Presidente – DIRPRE

MAURO HENRIQUE BARREIROS DOS SANTOS

Diretor Administrativo Financeiro – DIRAFI

ALEXANDRE DA SILVA CARVALHO

Diretor Gestão Portuária – DIGERP

COMITÊ DE INTEGRIDADE – REPRESENTANTES

Márcio Costa de Souza – GEGEST – Coordenador

Diego de Sousa Fonseca – SURISC – Membro

Tainara Bento Ferreira da Paixão – Presidente do Comitê de Ética– Membro

Adenilza de Nazaré Dias Ó de Almeida – Ouvidoria – Membro

Daniela Castro da Silva – Comitê Permanente de Correição Funcional – Membro

Emerson Augusto Garcia dos Santos – Secretário

Aprovado pela Deliberação DIREXE nº 18/2023, em sua 1456ª Reunião Ordinária, realizada em 20 de outubro de 2023.

Sumário

PARTE 1 • MENSAGEM DA ALTA ADMINISTRAÇÃO	5
PARTE 2 • APRESENTAÇÃO	8
PARTE 3 • CONHECENDO A CDP	11
3.1. MAPA ESTRATÉGICO	12
3.2. CADEIA DE VALOR	14
3.3. GOVERNANÇA	15
PARTE 4 • INSTÂNCIAS DE INTEGRIDADE	16
4.1. Unidade de Gestão da Integridade – Unidade Responsável	16
4.1.1. Comitê de Integridade – COINTE	16
4.2. Das Unidades Executoras	16
4.2.1. Diretoria Executiva – DIREXE	16
4.2.2. Gerência Jurídica – GEJURI	17
4.2.3. Gerência de Gestão Estratégica – GEGEST	17
4.2.4. Gerência de Recursos Humanos – GERHUM	17
4.2.5. Comissão Prestação de Contas	17
4.2.6. Comissão de Ética	18
4.2.7. Ouvidoria	18
4.2.8. Comitê Permanente de Correição Funcional – CPCF	19
4.2.9. Auditoria Interna	20
PARTE 5 • GESTÃO DE RISCOS	21
5.1. Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados	22
5.2. Nepotismo	22
5.3. Conflito de interesses	23
5.4. Mapa de Riscos	24
PARTE 6 • DO PLANEJAMENTO E DA OPERAÇÃO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE	28
6.1. Linhas de Defesa	28
Gestores de Processo	29
Sistema de integridade da CDP	29
Auditoria Interna	29
PARTE 7 • MONITORAMENTO CONTÍNUO	30
7.1. Monitoramento do Programa de Integridade	30
7.2. Transparência	30
7.3. Aplicação de Penalidades	31
7.4. Responsabilização Administrativa	32
7.5. Análise da Denúncia	32
7.6. Atualização e Avaliação	32
ANEXO I • PLANO DE AÇÃO	31
ANEXO II • CAPACITAÇÃO	40
ANEXO III • RESULTADOS DA 1ª EDIÇÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE	41

PARTE 1 • MENSAGEM DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

A CDP tem como compromisso manter o mais alto nível de integridade na condução dos negócios, norteando-se por valores institucionais, como a ética, a imparcialidade, comprometimento, responsabilidade socioambiental, competitividades, unidade, transparência, inovação e respeito ao ser humano, definidos no Planejamento Estratégico da CDP 2021-2025, respeitando as leis e os princípios morais, cumprindo sua Missão sempre dentro das diretrizes do Ministério de Portos e Aeroportos, e se compromete em monitorar e acompanhar o cumprimento das ações de integridade bem como o cumprimento das ações alinhadas ao planejamento estratégico, visando o alcance dos objetivos e propondo uma gestão transparente e íntegra a todos os seus colaboradores.

Nesse sentido, a Alta Administração da CDP apoia todas as ações e atividades realizadas na Companhia, proporcionando assim a melhoria contínua do programa de integridade. Podendo visualizar estas ações nas estruturas de governança, com fomento de boas práticas e fortalecendo os processos internos, bem como a participação em eventos e capacitação.

Embora a Companhia seja reconhecida por ter boa governança e uma equipe técnica qualificada, com padrões elevados de conduta, os constantes desafios enfrentados no campo da integridade faz com que tenhamos de aprender a lidar com fatores de risco, que possam comprometer a credibilidade e a imparcialidade da Companhia no cumprimento de nossas responsabilidades. Temos mecanismos para salvaguardar a integridade institucional e devemos aprimorá-los continuamente.

Portanto, a Diretoria Executiva da CDP, ressalta que a busca pela melhoria e aumento do nível de integridade é um dever de todos, contando assim com a colaboração de todos os funcionários, estagiários, fornecedores, clientes, e demais colaboradores, cada um em seu âmbito de atuação, para que possamos elevar o nível de integridade.

PARTE 2 • APRESENTAÇÃO

Integridade, em seu conceito filosófico, refere-se à característica de algo inteiro, intocado, não contaminado ou danificado. Por exemplo, quando afirmamos que determinada construção é íntegra, queremos dizer que ela possui uma estrutura firme e sólida, que não possui infiltrações ou rachaduras.

Nesse sentido, o conceito de integridade pública representa um estado ou condição de um órgão ou entidade pública “completo, inteiro, são”. Em outras palavras, pode-se dizer que há uma atuação imaculada e sem desvios, conforme os princípios e valores que devem nortear a atuação da Administração Pública.

Segundo a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCDE, a integridade é uma pedra fundamental da boa governança, uma condição para que todas as outras atividades da administração pública não só tenham confiança e legitimidade, mas também que sejam efetivas. Para a OCDE, promover a integridade e a prevenção à corrupção no setor público é essencial não só para preservar a credibilidade das instituições públicas em suas decisões, mas também para assegurar um campo propício para os negócios privados.

Para citar alguns dos principais aspectos, discutir integridade em uma organização envolve temas como conduta ética, orientações e exemplos das lideranças, processos e divisões de trabalho, políticas de incentivo a determinados comportamentos, sistemas de prestação de contas, processos de monitoramento e uso de recursos e as interações com a sociedade em geral.

Promover uma cultura de integridade no serviço público é requisito essencial para o aumento da confiança da sociedade no Estado e em suas instituições. Manter um alto nível de integridade e desenvolver uma cultura organizacional baseada em elevados valores e padrões de conduta, constitui política pública fundamental a ser constantemente promovida e incentivada pelos governantes e gestores.

A gestão da integridade é considerada componente fundamental da boa governança, condição que dá às outras atividades de governo não apenas legitimidade e confiabilidade, como também eficiência. Uma gestão da integridade bem desenvolvida, onde todos os sistemas (correição, controles internos, gestão da ética, dentre outros) são bem coordenados, favorece os agentes públicos a tomarem decisões em função de critérios técnicos, e não com base em interesses particulares, o que, por sua vez, aumenta a qualidade na prestação dos serviços públicos.

Dessa forma, construir o Programa de Integridade com o propósito de atender ao que regulamenta o art. 56 e art. 57 do Decreto nº 11.129, de 11 de julho de 2022, demonstrando a efetividade dos mecanismos e procedimentos internos de integridade - auditoria, incentivo à denúncia de irregularidades, aplicação de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes para detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração da CDP, é uma diretriz da atual gestão.

Nesse sentido, a Companhia vem adotando diversas ações para aprimorar o sistema anticorrupção, aumentar sua eficiência na entrega de serviços de qualidade à sociedade e fortalecer a transparência e a participação social. Neste cenário de grandes desafios e conquistas em defesa da utilização responsável e transparente dos recursos públicos, a CDP tem se esforçado em aprimorar as suas ações, preservar a sua

credibilidade e manter a entrega de valores públicos essenciais a sociedade, por meio da implementação de melhores práticas de governança interna.

Assim, o Programa de Integridade da CDP tem como um de seus objetivos assegurar que dirigentes, empregados e demais colaboradores da Companhia atuem segundo os valores, princípios éticos e padrões para cumprimento de sua missão, dentro dos limites da legalidade, da eficiência e da moralidade administrativa. De acordo com o art. 19 do Decreto nº 9.203, de 22/11/2017, o Programa de Integridade é estruturado a partir dos seguintes eixos: comprometimento e apoio da Alta Administração, existência de unidade responsável pela implementação do programa, gestão de riscos associados ao tema integridade e monitoramento contínuo dos atributos do Programa.

Ademais, o Plano de Integridade é uma estratégia adotada pela Alta Administração para operacionalizar o referido Programa e descreve ações específicas de curto e médio prazos de prevenção da corrupção e de fortalecimento da cultura de integridade da Companhia. O Plano é o resultado de um processo sistemático de gerenciamento de processos e riscos da organização.

PARTE 3 • CONHECENDO A CDP

A Companhia Docas do Pará - CDP é uma Empresa Pública, CNPJ: 04.933.552/0013-47, de capital autorizado, vinculada à Ministério de Portos e Aeroportos, com sede e foro na Avenida Presidente Vargas, 41 – Centro, CEP: 66.010-000 na cidade de Belém, capital do Estado do Pará, constituída em 10.02.1967 nos termos do Decreto Lei nº. 155, publicado em DOU 13.02.1967 e aprovada pelo Decreto nº. 61.300 de 06.09.1967, publicado no DOU em 11.09.1967, regendo-se pela legislação relativa às Sociedades por Ações no que lhe for aplicável, pela Lei nº 12.815, de 5 de Junho de 2013, pela Lei nº 13.303, de 30 de Junho de 2016, e pelo seu Estatuto Social, com prazo de duração indeterminado.

Como Autoridade Portuária, visa assegurar a prestação de serviços portuários com qualidade, bem como ofertar infraestrutura moderna, eficiente, segura e com responsabilidade ambiental no Complexo Portuário Paraense, gerenciando os portos organizados de Belém, Santarém e Vila do Conde, além das unidades portuárias de Itaituba, Marabá e Altamira, desempenhando as atividades de exploração, como a regulamentação das operações, a pré-qualificação de operadores, a fixação das tarifas e a fiscalização das operações portuárias, entre outras.

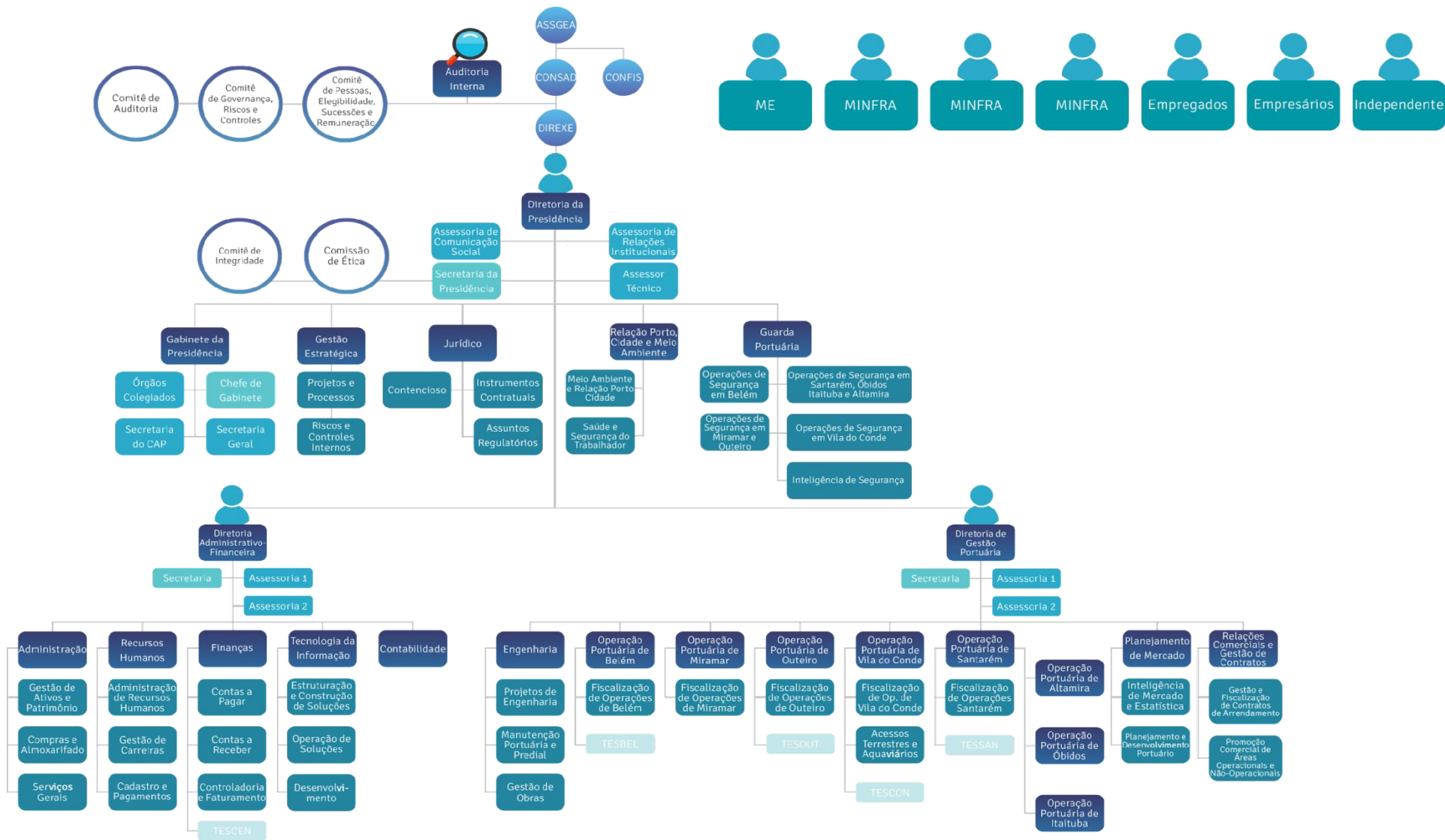



Figura 1 - ORGANOGRAMA DA CDP

3.1. MAPA ESTRATÉGICO

O Mapa Estratégico da CDP apresenta o conjunto de objetivos estratégicos a serem realizados pela Companhia, para que se alcance a visão e se cumpra a sua missão. Na estratégia da CDP para o ciclo de 2021-2025, esses objetivos estão distribuídos em quatro perspectivas: Financeira, Clientes e Mercados, Processos Internos e Aprendizado e Crescimento.


O Mapa Estratégico da CDP apresenta elementos importantes como:

A Missão:



Prover infraestrutura portuária de qualidade, moderna, eficiente e segura, que promova a realização de negócios, com responsabilidade socioambiental, plena observância às políticas nacionais, garantindo assim, a criação de valor para clientes e sociedade.

A Visão de Futuro, por sua vez, expressa a situação desejada pela organização em uma perspectiva de longo prazo. Seu enunciado auxilia a vislumbrar as grandes aspirações da organização, de modo a orientar de forma ampla o estabelecimento de objetivos estratégicos, de modo:



Ser reconhecida como:

- Elo logístico fundamental às demandas de infraestrutura do setor portuário na região norte;
- Ponto estratégico para rotas nacionais e internacionais;
- Importante agente para tornar o país líder em infraestrutura de transportes na América Latina.

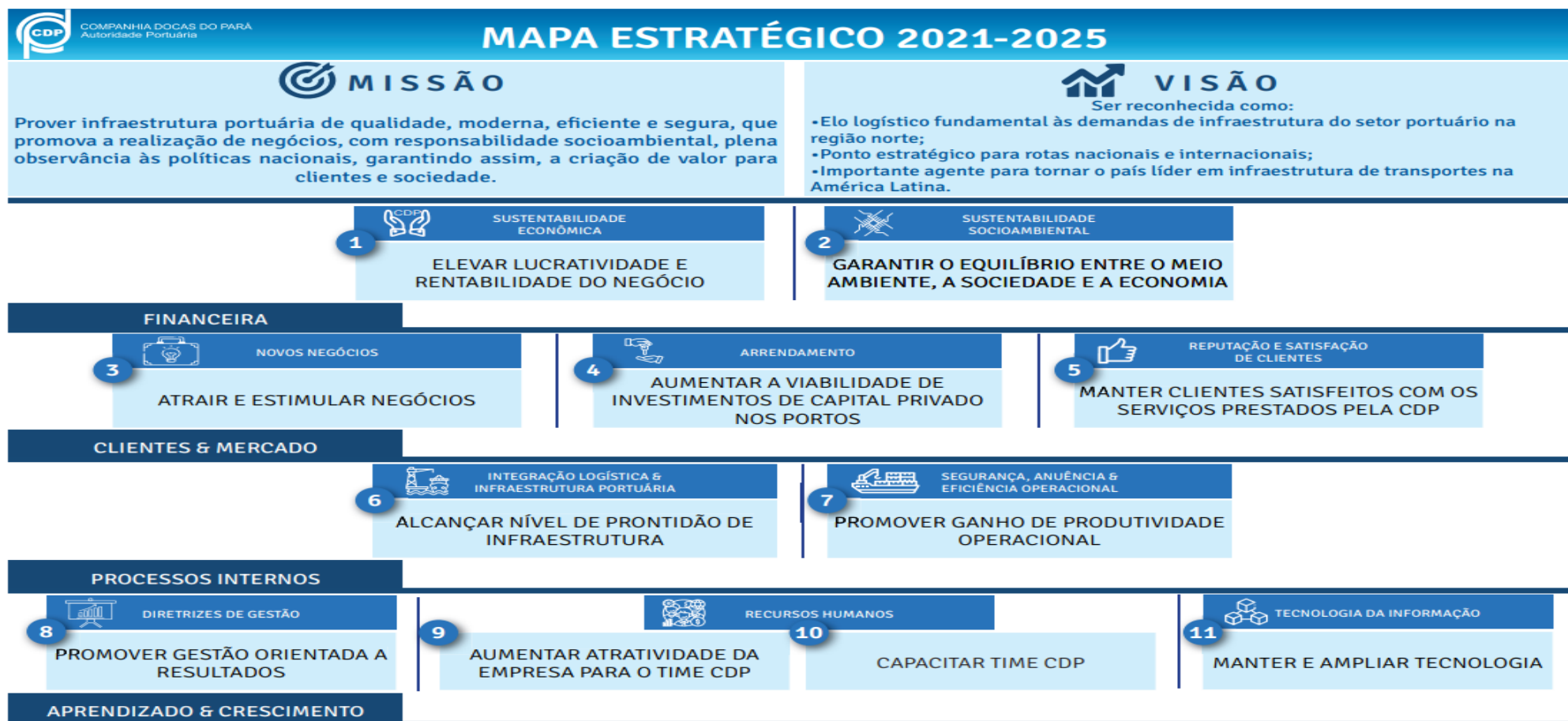
Por fim, os Valores, a ética e a imparcialidade são valores presentes em nossa Companhia. A CDP respeita as leis e os princípios morais, cumpre sua Missão sempre dentro das diretrizes do Ministério de Portos e Aeroportos, dos princípios de independência, pluralismo e espírito crítico, para que os seus clientes e usuários elaborem e destaquem suas próprias opiniões.

- Integridade
- Responsabilidade Socioambiental
- Respeito ao ser humano
- Unidade e compromisso
- Foco em resultados.



Figura SEQ Figura * ARABIC 2 - Valores da CDP

O Mapa Estratégico da CDP é apresentado na imagem abaixo e disponível no endereço:



<https://cdp.com.br/planejamento-estrategico>

3.2. CADEIA DE VALOR

A Cadeia de Valor viabiliza a gestão de processos, instrumento de ordem para cumprir com requisitos de governança e impedir a deterioração de seus ativos através da melhoria contínua dos fluxos de trabalho e dos produtos e serviços entregues, permitindo ainda a avaliação do desempenho tático e operacional e a conexão desses resultados com indicadores estratégicos, alinhando a disponibilidade de recursos institucionais à metas e objetivos definidos no planejamento estratégico.

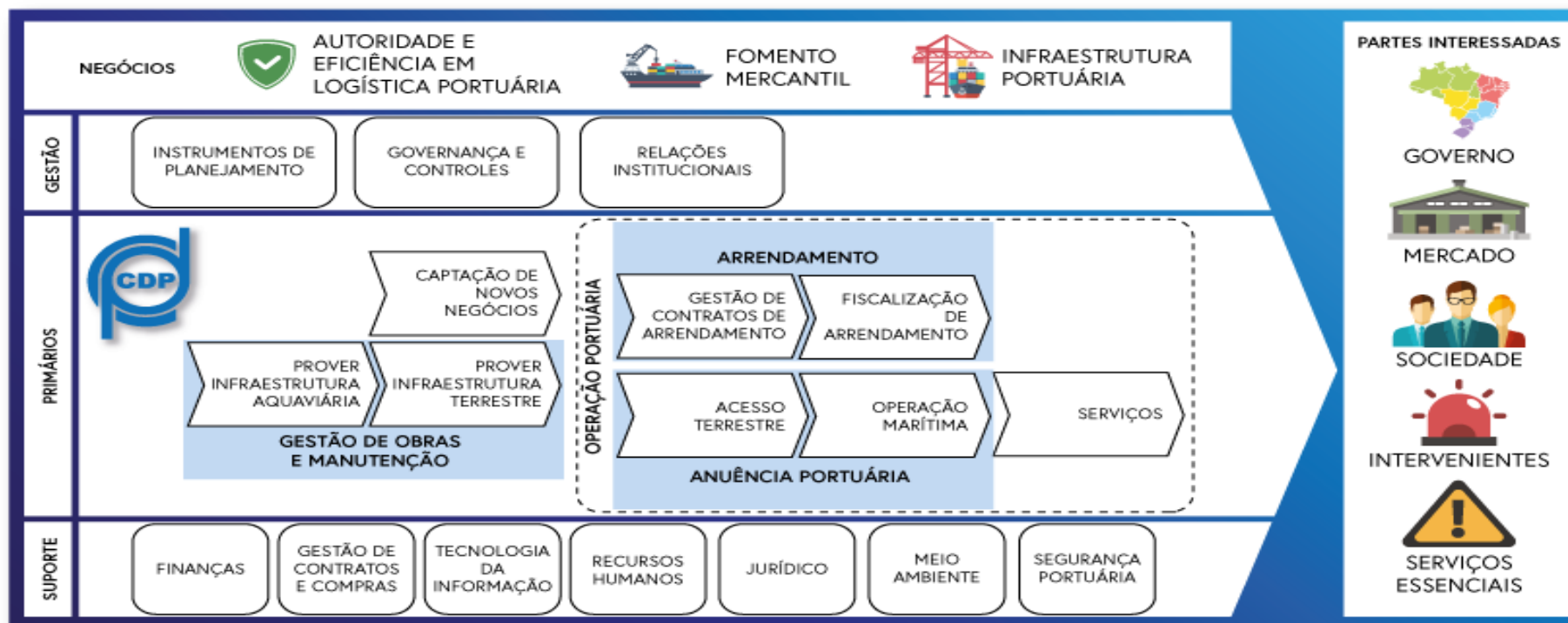


Figura 3 - Cadeia de Valor Integrada da CDP

3.3. GOVERNANÇA

Governança pública organizacional é a aplicação de práticas de liderança, de estratégia e de controle, que permitem aos mandatários de uma organização pública e às partes nela interessadas avaliar sua situação e demandas, direcionar a sua atuação e monitorar o seu funcionamento, de modo a aumentar as chances de entrega de bons resultados aos cidadãos, em termos de serviços e de políticas públicas (TCU, 2021).

A CDP buscou organizar as instâncias de governança de forma a aprimorar o processo de tomada de decisão e direcionar a implantação e o acompanhamento de temas estratégicos. Atualmente são três instâncias em nível estratégico, tático e operacional, onde situa-se o Comitê de Governança Riscos e Controles (COGORC) e as Unidades Organizacionais Executivas respectivamente.

CONSELHEIROS FISCAIS	GESTÃO	RESPONSÁVEL PELA INDICAÇÃO
GUSTAVO OLIVEIRA E SILVA	24/09/2020 - 30/05/2023	MINISTÉRIO DE PORTOS E AEROPORTOS
FABIO PESSOA DA SILVA NUNES	16/09/2022 - 19/09/2024	MINISTÉRIO DA FAZENDA
ALTAMIRO MENEZES DE MORAES FILHO	31/05/2021 - 30/05/2023	MINISTÉRIO DA FAZENDA
FELIPE FERNADES QUEIROZ	20/04/2021 - 03/03/2022	MINISTÉRIO DA FAZENDA
REBECCA CAROLINE FONTOURA DA SILVA FERREIRA	17/02/2022 - 16/02/2024	MINISTÉRIO DE PORTOS E AEROPORTOS

CONSELHEIROS DE ADMINISTRAÇÃO	GESTÃO	RESPONSÁVEL PELA INDICAÇÃO
KARÊNINA MARTINS TEIXEIRA DIAN	26/06/2020 - 19/04/2023	MINISTÉRIO DE PORTOS E AEROPORTOS
LUCIANO LOURENÇO DA SILVA	31/08/2021 - 25/04/2022	MINISTÉRIO DE PORTOS E AEROPORTOS
ANA PATRÍZIA GONÇALVES LIRA RIBEIRO	12/08/2022 - 19/04/2023	MINISTÉRIO DE PORTOS E AEROPORTOS
CILENO SANTOS BORGES	29/06/2018 - 19/04/2023	EMPREGADOS
SANDRO DE VARGAS SERPA	22/11/2022 - 19/04/2023	MINISTÉRIO DA FAZENDA
ANDRÉ LUIS BORATTO BRAGA	22/06/2022 - 19/04/2023	MINISTÉRIO DE PORTOS E AEROPORTOS
ROOSEVELT ALVES FERNANDES LEDEBAL JÚNIOR	03/11/2022 - 19/04/2023	MINISTÉRIO DE PORTOS E AEROPORTOS
GUILHERME LUIZ BIANCO	26/06/2020 - 12/08/2022	MINISTÉRIO DE PORTOS E AEROPORTOS
GERALDO MEDEIRO DE MORAIS	27/02/2020 - 22/11/2022	MINISTÉRIO DA FAZENDA

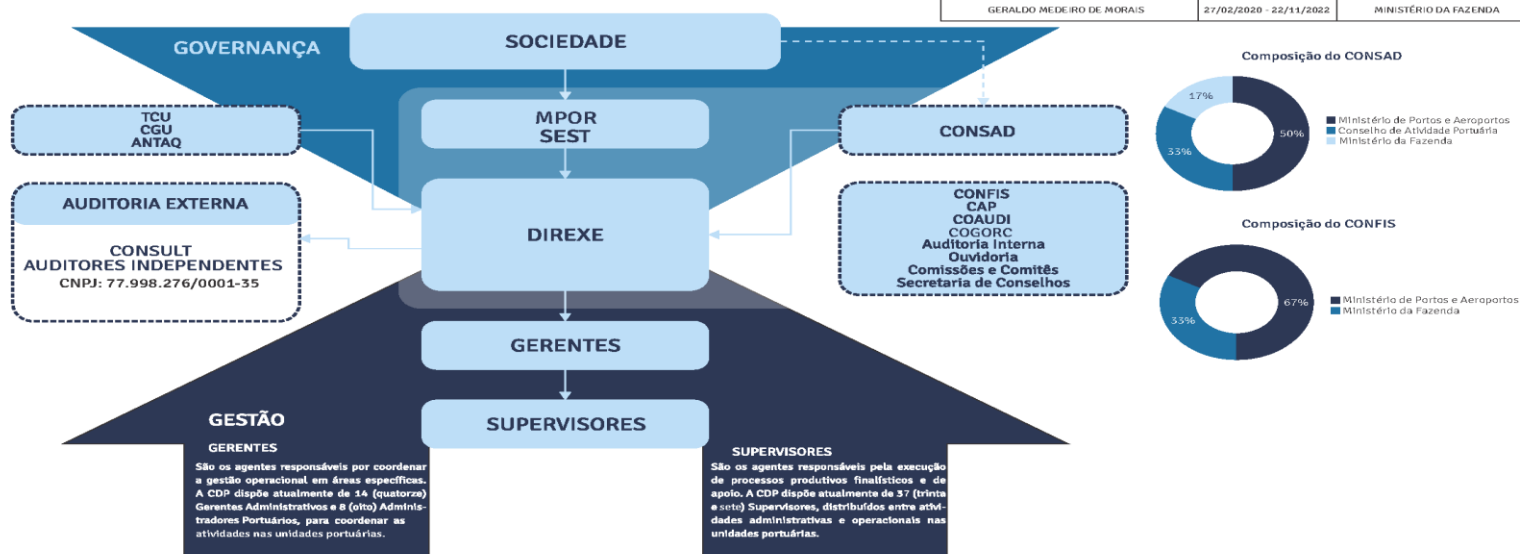


Figura 4 - Governança Pública (Fonte: Relatório Integrado CDP 2022)

PARTE 4 • INSTÂNCIAS DE INTEGRIDADE

A integridade deve permear toda a estrutura de governança e de gestão de uma organização no intuito de garantir que os agentes públicos compreendam suas funções e responsabilidades e possam contar com os recursos financeiros e humanos e com a orientação necessária ao exercício de suas atividades (OCDE, 2020). De acordo com o Manual de Integridade Pública da OCDE (2020), há elementos centrais, essenciais e complementares que reforçam a integridade de uma instituição.

Os elementos centrais incluem uma abordagem estratégica, focada inclusive em aspectos relacionados à liderança, valorização de altos padrões de conduta e em capacitações. Os elementos essenciais se concentram na prevenção de atos de corrupção e de desvios de conduta e incluem as atividades de monitoramento, supervisão, gerenciamento de riscos, gestão da ética, além do estabelecimento de controles, regras e procedimentos claros e a garantia de acesso à informação. Os elementos complementares estão ligados à detecção, investigação e punição de violações da integridade pública e incluem o regime disciplinar, administrativo, civil e criminal.

Nesse sentido, as instâncias de integridade apresentadas a seguir são dotadas de algumas das funções abordadas acima, se verifica estruturas e mecanismos de salvaguarda da integridade da .

4.1. Unidade de Gestão da Integridade – Unidade Responsável

4.1.1. Comitê de Integridade – COINTE

- a. Encaminhamento de demandas às unidades internas do Sistema de Integridade;
- b. Apurar denúncias e proceder ações visando averiguar os casos reportados;
- c. Decidir, soberanamente, sob os temas levados ao seu conhecimento;
- d. Receber as consultas sobre conflitos de interesse e os pedidos de autorização para o exercício de atividade privada dos empregados da CDP;
- e. Realizar a análise preliminar, em prazo estabelecido em legislação (15 dias), quanto à existência ou não de potencial conflito de interesses. Caso haja o potencial conflito de interesses, encaminhar à CEP ou CGU, conforme o caso;
- f. Comunicar aos interessados o resultado da análise, devidamente fundamentada, bem como formalizar autorização ao empregado da CDP para o exercício da atividade privada, quando verificada a inexistência de conflito de interesses ou sua irrelevância.

4.2. Das Unidades Executoras

4.2.1. Diretoria Executiva – DIREXE

- a. Nomear o Comitê de Integridade da CDP;
- b. Decidir, em grau de recurso, sobre a anulação das deliberações do Comitê de Integridade em casos de manifesta violação de direitos;
- c. Aprovar normativos internos da Companhia.

4.2.2. Gerência Jurídica – GEJURI

- a. Não emitir pareceres favoráveis para a formalização de contratos e aditivos de contratos com empresas:
 - a.1 - impedidas de licitar e contratar com a CDP;
 - a.2 - empresas que estejam impedidas de licitar e contratar com a União, em decorrência de pena imposta por órgão ou entidade pertencente à Administração Pública Federal com fundamento no art. 7º da [Lei nº 10.520, de 17 de Julho de 2002](#) e art. 14, parágrafo único do [Decreto nº 3.555, de 8 de Agosto de 2000](#); ou
 - a.3 - empresas declaradas inidôneas.
- b. Observar o Regulamento Interno de Licitação e Contratos.

4.2.3. Gerência de Gestão Estratégica – GEGEST

- a. Sob demanda do Comitê de Integridade, coordenar e apoiar o mapeamento dos riscos inerentes às atividades da Companhia;
- b. Acompanhar a execução das ações do Comitê de Integridade;
- c. Zelar pela efetividade dos procedimentos estabelecidos em regulamento próprio.

4.2.4. Gerência de Recursos Humanos – GERHUM

- a. Instruir o Comitê de Integridade com as informações e documentos necessários para análise de consulta de existência de conflito de interesse e/ou pedido de autorização para exercício de atividade privada. A critério do COINTE, outros Setores da Companhia podem ser instados na forma deste subitem;
- b. Criar rotina de capacitação anual dos Diretores, Conselheiros e demais empregados da Companhia, quanto aos procedimentos de integridade.

4.2.5. Comissão de Prestação de Contas

- a. Coordenar os processos necessários à conclusão das peças de prestação de contas anuais;
- b. Zelar pela efetividade dos procedimentos estabelecidos em regulamento próprio.

4.2.6. Comissão de Ética

A Comissão de Ética da CDP é vinculada tecnicamente à Comissão de Ética Pública, tendo por finalidade difundir os princípios de conduta tanto de empregados como também de terceirizados e requisitados. Além disso:

- Prestar orientações para tomadas de decisões, quando demandada (função consultiva);
- Divulgar o Código de Ética (função educativa);
- Apurar possíveis infrações éticas (função investigativa);
- Aplicar a penalidade de Censura (função punitiva).

A Comissão de Ética da CDP (COETIC/CDP) recebe denúncias internas e externas que versem sobre eventuais desvios éticos, bem como esclarece dúvidas dos empregados acerca dos princípios, valores e condutas éticas, por meio dos seguintes canais:

- correio eletrônico: etica@cdp.com.br;
- atendimento telefônico: (91) 3182-9090;
- carta ou presencialmente no endereço:

Av. Presidente Vargas, 41, Térreo, Campina, CEP: 66010-000, Belém – PA.

4.2.7. Ouvidoria

A CDP disponibiliza canal único de denúncias para reporte de eventual suspeita de ato lesivo, qualificável como corrupção, praticado por qualquer pessoa contra o patrimônio material e imaterial da Companhia, praticado por empregado ou terceiro que esteja agindo contra o interesse, ou benefício, desta Autoridade Portuária.

Todas as denúncias recebidas são tratadas pela Plataforma Fala.BR de maneira confidencial e resolvidas com a maior prontidão possível, observando os prazos legais e regulamentares.

Os denunciantes são protegidos de qualquer represália que possa derivar de sua declaração e para tanto podem, inclusive, realizar denúncias de maneira anônima.

Resultados das Manifestações



Figura 5 - Atuação da Ouvidoria em números

Qualquer desvio de conduta de empregados ou colaboradores pode ser reportado à Ouvidoria Interna, de forma anônima, ou identificada, nos seguintes meios:

- a. Formulário online no portal da CDP:
<https://www.cdp.com.br/ouvidoria/>
- b. Tel. Gratuito: 0800-091-2372
- c. Tel.: (91) 3182-9006 / (91) 3182-9097
- d. Correio eletrônico: ouvidoria@cdp.com.br
- e. Sistema Fala.BR: <http://falabr.cgu.gov.br>
- f. Carta ou pessoalmente no seguinte endereço: Avenida Presidente Vargas, 41, térreo. Centro. CEP: 66010-000 - Belém - PA.

Outrossim, a Companhia conta com canais de Denúncia, através da Ouvidoria, cuja responsabilidade se encontra na IN – 1401.01 – INSTRUMENTO NORMATIVO PARA GESTÃO DE OUVIDORIA DA CDP.

O contato com a Ouvidoria pode ser feito de forma anônima ou identificada e a área responsável pelo recebimento das manifestações preserva o sigilo e a confidencialidade na condução de todas as demandas.

4.2.8. Comitê Permanente de Correição Funcional – CPCF

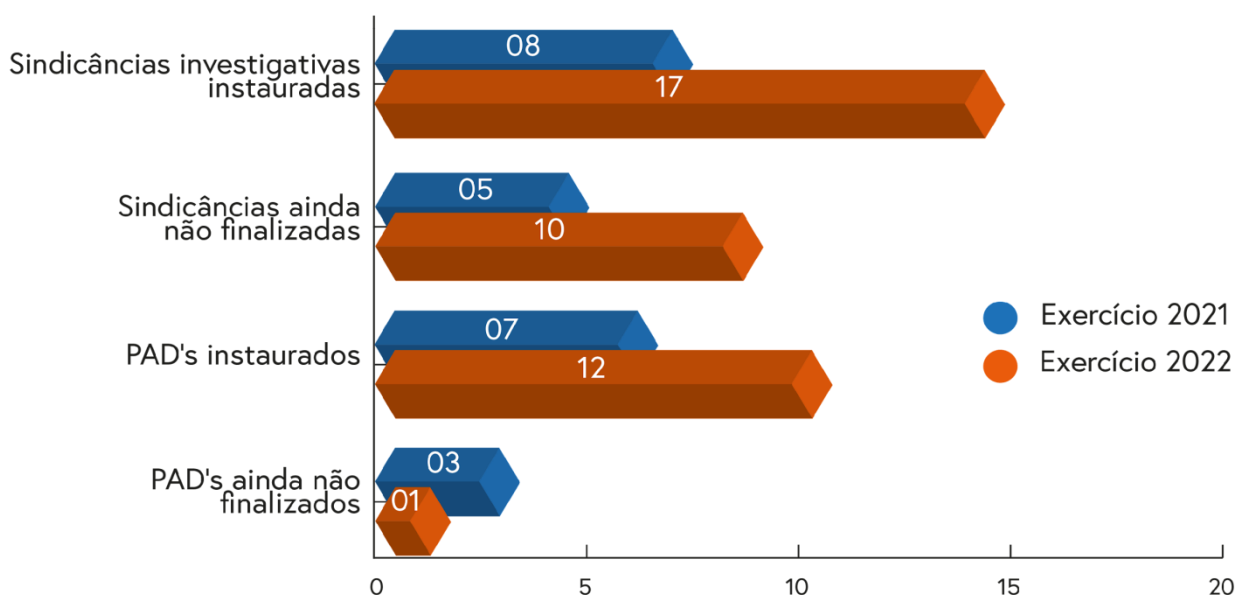
Na atuação correcional, o Comitê Permanente de Correição Funcional – CPCF, foi reorganizado e ampliado, sendo composto por 05 membros. O CPCF realizou ações que fortaleceram sua atuação e propiciou uma maior celeridade nas ações correicionais da Companhia.

O Comitê vem alinhando sua atuação com as boas práticas orientadas pela CGU. Os membros e secretárias do CPCF participaram de vários cursos disponibilizados pela CGU, bem como está utilizando o Sistema CGU/PAD, no qual são incluídas as informações referentes aos processos correicionais.

São atribuições do CPCF:

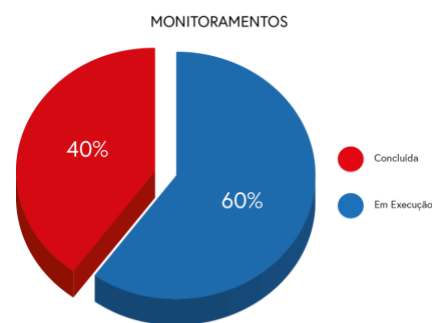
- a. Coordenar as atividades de controle disciplinar em desenvolvimento na CDP;
- b. Manter controle de empregados capacitados para integrarem as comissões de Sindicância, PAS e PAR;
- c. Manter atualizados o Sistema CGU-PAS.

COMPARATIVO DE ATUAÇÃO - CPCF



4.2.9. Auditoria Interna

A Auditoria Interna atua alinhada às orientações provenientes do Comitê de Auditoria Estatutário – COAUDI, na identificação dos elementos que divergem dos normativos e legislação, buscando propor soluções em caráter orientativo junto às demais áreas internas, bem como com a diretoria, de modo que a CDP esteja adequada e integralizada em políticas de gerenciamento voltadas à integridade, em consonância com as instruções normativas, estatuto social e legislação vigente, além das demandas geradas por parte de todos os stakeholders: acionistas, colaboradores e sociedade civil.



Assim, a Auditoria Interna analisa as informações geradas pelos setores para iniciar o processo de validação, de forma que os dados encaminhados estejam em conformidade com o Regimento Interno, as instruções normativas, as deliberações e legislação vigente e, quando necessário, indicar os pontos divergentes em relação ao estabelecido para serem corrigidos através de orientação, de maneira que a gestão possa ter acesso integral aos resultados gerados em função do Planejamento Estratégico da CDP, otimizando a transparência das informações perante o Poder Público, os acionistas e a sociedade civil.



Nesse sentido, a Companhia adotou a utilização das plataformas e-AUD e Conecta TCU como ferramentas de comunicação entre a CDP e os órgãos de controle e fiscalização internos e externos, contemplando todo o escopo que baliza os processos de auditoria, incluindo o planejamento das ações, o monitoramento das recomendações emitidas e o registro dos benefícios.

PARTE 5 • GESTÃO DE RISCOS

Um programa de integridade deve ser guiado por uma contínua identificação, análise e avaliação dos riscos aos quais os órgãos e entidades públicas estejam vulneráveis. Tão somente conhecendo suas áreas e processos mais sensíveis, será possível criar controles ou adaptar os já existentes de forma efetiva.

O levantamento e a análise de riscos realizados previamente à implementação do Programa de Integridade ajudarão a organização a identificar suas vulnerabilidades e as áreas mais suscetíveis à corrupção, o que lhe dará a oportunidade de atuar de maneira mais direcionada e especializada, para prevenir de forma mais eficiente e eficaz a possibilidade de ocorrência dos eventos apontados.

Como “risco”, entende-se toda possibilidade de ocorrência de um evento que venha a ter impacto no cumprimento dos objetivos de uma organização. Por exemplo, uma política pública pode ter o risco de não alcançar seu objetivo por problemas de insuficiência orçamentária. Outro exemplo seria uma obra pública apresentar um problema estrutural, refletindo em um risco aos objetivos do órgão público patrocinador da empreitada.

Como uma espécie do gênero “risco”, os “riscos de integridade” também impactam nos objetivos, atribuições ou missão da organização. Tais riscos caracterizam-se como vulnerabilidades organizacionais que podem favorecer ou facilitar situações de quebra de integridade como, por exemplo, a solicitação ou recebimento de quantias indevidas por agentes públicos, abuso de poder, uso de verbas públicas para fins privados, situações que configuram conflito de interesses e nepotismo, dentre outros.

De forma geral, podemos identificar uma quebra da integridade através das seguintes características:

- É um ato quase sempre doloso, à exceção de certas situações envolvendo conflito de interesses, nepotismo etc.
- É um ato humano, praticado por uma pessoa ou por um grupo de pessoas.
- Envolve uma afronta aos princípios da administração pública: Legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade e Eficiência, mas se destaca mais fortemente como uma quebra à impessoalidade e/ou moralidade.
- Envolve sempre alguma forma de deturpação, desvio ou negação da finalidade pública ou do serviço público a ser entregue ao cidadão.

A estruturação do Programa de Integridade conta com a análise dos riscos e controles internos de todos os processos envolvidos nas atividades da Companhia, pois a partir dos riscos identificados, é possível desenvolver métodos de prevenção, detecção e remediação de atos indesejados.

O mapeamento destes riscos ocorre de forma periódica, com o objetivo de manter a CDP resguardada de toda e qualquer atualização nas regulamentações e leis vigentes ou mudanças internas de negócios da própria empresa.

Considerando as boas práticas da gestão a Integridade, a CDP exigirá que todas

as empresas que venham a contratar com a Companhia, atendem para os riscos da Matriz de riscos de contratação do processo específico, elaborada conforme previsão no Art 8º I, do IN – 2102.01 INSTRUMENTO NORMATIVO PARA GESTÃO DO REGULAMENTO DE LICITAÇÕES E CONTRATOS DA COMPANHIA DOCAS DO PARÁ.

Dessa forma, quando a Companhia for mapear riscos, deve sempre verificar se no processo que está sendo mapeado, os itens a seguir podem se manifestar de alguma forma:

5.1. Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados

Trata-se da conduta contrária ao interesse público, valendo-se da sua condição para atender interesse privado, em benefício próprio ou de terceiro.

Algumas das formas de abuso de posição ou poder em favor de interesses privados são:

- a. concessão de cargos ou vantagens em troca de apoio ou auxílio;
- b. esquivar-se do cumprimento de obrigações;
- c. falsificação de informação para interesses privados; e
- d. outras formas de favorecimento – a outros ou a si mesmo.

5.2. Nepotismo

O Nepotismo ocorre quando um agente público usa de sua posição de poder para nomear, contratar ou favorecer um ou mais parentes.

O Decreto nº 7.203, de 4 de Junho de 2010, dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da administração pública federal. Para efeitos do decreto, familiar se trata de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau.

O nepotismo pode ser:

a. Nepotismo presumido

- a.1. contratação de familiares para cargos em comissão e função de confiança;
- a.2. contratação de familiares para vagas de estágio e de atendimento a necessidade temporária de excepcional interesse público;
- a.3. contratação de pessoa jurídica de familiar por agente público responsável por licitação.

b. Apuração específica

- b.1. nepotismo cruzado;
- b.2. contratação de familiares para prestação de serviços terceirizados;

b.3. nomeações, contratações não previstas expressamente no decreto.

5.3. Conflito de interesses

A 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. Assim, trata de situações geradas pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possam comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública.

Estas são as situações que configuram conflito de interesses conforme a Lei:

- a. uso de informação privilegiada;
- b. relação de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão;
- c. atividade privada incompatível com o cargo;
- d. atuar como intermediário junto à administração;
- e. praticar ato em benefício de pessoa jurídica (em que participe o empregado ou parente);
- f. receber presente de quem tenha interesse em decisão;
- g. prestar serviços a pessoa jurídica sob regulação do órgão.

5.4. Mapa de Riscos

RISCO	FALHA DE INTEGRIDADE	PROCESSOS	CONTROLADO?	CONTROLES
ABUSO DE PODER	I. Concessão de cargos ou vantagens em troca de apoio ou auxílio;	IN - 3401.01 - Gestão de Empregos Comissionados	SIM	I - Critérios estabelecidos em Plano de Cargos; II – Área de Gestão de Carreiras emitir parecer favorável ao indicado pela área responsável
	I. Esquivar-se do cumprimento de obrigações;	IN – 2503.02 – Conformidade de Processos	SIM	I - Critérios estabelecidos em Normativos Internos; II – Rotinas de conformidade em processos;
NEPOTISMO	I. Contratação de familiares para cargos em comissão e função de confiança;	IN - 3401.01 - Gestão de Empregos Comissionados	SIM	I - Critérios estabelecidos em Plano de Cargos; II – Área de Gestão de Carreiras emitir parecer favorável ao indicado pela área responsável; III – Concurso Público
	II. Contratação de familiares para vagas de estágio e de atendimento a necessidade temporária de excepcional interesse público;	IN – 3403.01 - Gestão de Estágios	SIM	I – Critérios de seleção estabelecidos em normativo;
	III. Contratação de pessoa jurídica de familiar por agente público responsável por licitação;	IN – 2102.01 - Licitação e Contratos	SIM	I – Critérios Estabelecidos em normativo; II – Modelos de Contratos padrões estabelecidos; III -
	IV. Nepotismo cruzado;	IN – 1302.03 – Gestão do Programa de Integridade	SIM	Sub item 6.4.2.
	V. Contratação de familiares para prestação de serviços terceirizados	RESOLUÇÃO DIRAFI Nº 67/2022 IN – 1302.03 – Gestão do Programa de Integridade	SIM	Item 3.4.1. , letra f) “Verificar o cumprimento da entrega da Declaração de Nepotismo, sempre que ocorrer inclusão de profissionais na equipe prestadora dos serviços”. Sub item 6.4.2.

	VI. Nomeações, contratações não previstas expressamente no decreto	IN - 3401.01 - Gestão de Empregos Comissionados	SIM	I - Critérios estabelecidos em Plano de Cargos; II – Área de Gestão de Carreiras emitir parecer favorável ao indicado pela área responsável; III – Concurso Público
CONFLITO DE INTERESSE	I. Uso de informação privilegiada;	CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA DA CDP	SIM	Art. 12 , Parágrafo V – É vedado ao colaborador: -“ fazer uso de informações privilegiadas, obtidas no âmbito interno de seu serviço, em benefício próprio, de parentes, de amigos ou de terceiros”.
	II. Relação de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão;	CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA DA CDP	SIM	Art.25 – No relacionamento com quaisquer organizações, empresas privadas ou órgãos do governo, o colaborador deverá comunicar, formalmente, se há conflito de interesse ou qualquer circunstância ou fato relacionado ao assunto que possa impedir sua participação no processo decisório.
	III. Atividade privada incompatível com o cargo;	CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA DA CDP	SIM	Art. 15 – Ao colaborador é proibido: I – prestar serviços ou aceitar proposta de trabalho de outras instituições, de natureza eventual ou permanente, ainda que fora de seu horário de expediente, exceto quando os vínculos externos não gerarem conflito de interesse. A Aferição é feita por apurações de Denúncias, tanto ao Comitê de Integridade quanto à Ouvidoria
	IV. Praticar ato em benefício de pessoa jurídica (em que participe o servidor ou parente);	IN – 2102.01 - Licitação e Contratos	SIM	- Art. 34, § 1º , II - Art. 129 , VI

	V. Receber presente de quem tenha interesse em decisão;	CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA DA CDP	SIM	Art. 17 – Fica vedado receber presentes, transporte, hospedagem, quaisquer vantagens ou favores, assim como aceitar convites para almoços, jantares e festas, salvo, neste último caso, quando para tratar de assunto de interesse da administração pública.
	VI. Prestar serviços a pessoa jurídica sob regulação do órgão.	IN – 1302.03 – Gestão do Programa de Integridade	SIM	Sub item 6.4.3. , 02 , g
PRESSÃO INTERNA OU EXTERNA ILEGAL OU ANTIÉTICA PARA INFLUENCIAR AGENTE PÚBLICO	I. Influência sobre funcionários subordinados para violar sua conduta devida;	CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA DA CDP	SIM	Art. 11. XXI. Art. 11.XXII. Art. 11 , XXIII. Art. 14 , III
	II. Ações de retaliação contra possíveis denunciante.	1401.01 - IN para Gestão de Ouvidoria da CDP IN – 1302.03 – GESTÃO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE	SIM	Subitem 6.5.5. , 03 – Os denunciante são protegidos de qualquer represália que possa derivar de sua declaração e para tanto podem, inclusive, realizar denúncias de maneira anônima.
	III. Lobby realizado fora dos limites legais ou de forma antiética;	CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA DA CDP IN – 1302.03 – Gestão do Programa de Integridade	SIM	Art. 11 , XXI Art. 11 , XXII Subitem 6.4.4. , 01, 02. a, b ,, 03. a.
	IV. Pressões relacionadas a tráfico de influência.	CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA DA CDP IN – 1302.03 – Gestão do Programa de Integridade	SIM	Art. 11 , XXI Art. 11 , XXII Subitem 6.4.4. , 01, 02. a , b ,, 03. b..

SOLICITAÇÃO OU RECEBIMENTO DE VANTAGEM INDEVIDA	V. Enriquecimento ilícito, seja dinheiro ou outra utilidade	CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA DA CDP IN – 1302.03 – Gestão do Programa de Integridade Anexo Único da Instrução Normativa TCU Nº 87, de 12/08/2020	SIM	Art.14 , III Subitem 6.4.5
UTILIZAÇÃO DE RECURSOS PÚBLICOS EM FAVOR DE INTERESSES PRIVADOS	I. Apropriação indevida;	CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA DA CDP IN – 1302.03 – Gestão do Programa de Integridade	SIM	Art. 12 , VII Subitem 6.4.6. , 01 , a , b , c
	II. Irregularidades em contratações públicas;	IN – 2102.01 - Licitação e Contratos	SIM	I – Critérios Estabelecidos em normativo; II – Modelos de Contratos padrões estabelecidos; III – Foi instituída uma análise de Conformidade do Processo antes de ir para licitação
	III. Outras formas de utilização de recursos públicos para uso privado (ex: carros, tempo de trabalho, equipamentos do escritório, etc.).	CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA DA CDP REGIMENTO INTERNO DA CDP	SIM	Art. 10 Art. 12 , VIII , IX Contrato Individual de Trabalho – Cláusula IX

PARTE 6 • DO PLANEJAMENTO E DA OPERAÇÃO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Devem permear o planejamento e execução do Programa de Integridade, as seguintes práticas gerenciais:

a. Diagnóstico – análise consistente e baseada em evidências:

a.1. estabelecimento do contexto da organização: determinação de questões externas e internas, como as relacionadas aos riscos de integridade, que são pertinentes para a sua finalidade e que afetam a sua capacidade de atingir os resultados pretendidos pelo sistema de gestão de integridade;

a.2. identificação, análise e avaliação dos riscos de integridade: processo de avaliação de riscos de integridade, que considera as causas e fontes de não cumprimento e a gravidade de suas consequências, bem como a probabilidade de que os não cumprimentos e consequências associadas possam ocorrer.

b. Gestão – atuação bem organizada, transparente:

b.1. planejamento: iniciativas para abordar os riscos de integridade, com plano de ação bem definido;

b.2. operação: implementação e controle dos processos necessários para implementar o Programa de Integridade;

c. Melhoria contínua – reavaliação das práticas e dos programas visando aprimoramento:

c.1. avaliação de desempenho: monitoramento, análise e avaliação, mediante informação documentada apropriada como evidência dos resultados;

c.2. melhoria contínua: adoção de medidas de controle e correção, para eliminar as causas fundamentais do não cumprimento, e oportunizar a identificação de melhorias do desempenho de integridade da organização.

d. Institucionalização – disseminação de cultura favorável a integridade:

d.1. capacitação: aquisição e disseminação de competências relacionadas a integridade, incluindo habilidades e conhecimentos necessários, por meio de educação, treinamento ou experiência de trabalho;

d.2. comunicação: determinação de comunicações internas e externas relevantes para a Gestão de Integridade da CDP.

6.1. Linhas de Defesa

A gestão do Programa de Integridade da CDP basear-se-á em três frentes de atuação, denominadas linhas de defesa. Cada uma dessas linhas possuem atividades próprias que interagem com as atividades das demais, tornando o processo harmonioso e integrado.

Gestores de Processo

A primeira linha de defesa é aquela constituída por todos os empregados da Companhia, que devem executar suas atividades pautadas em posturas éticas, atendendo às atividades, dentro do fluxo de processo, bem como aos normativos aplicados e aos controles instituídos para evitar e mitigar os riscos inerentes às suas atividades.

- a. Cabe ainda aos gestores de cada área (supervisão e gerência), zelar para que todos os demais empregados da Companhia, sob sua responsabilidade, conheçam e executem as atividades normatizadas, atentando para os controles instituídos.
- b. Nos casos em que ainda não há processos mapeados, cabe aos gestores de cada área (ou processo), solicitar o devido mapeamento dos mesmos à GEGEST/SUPROP.

Sistema de integridade da CDP

A segunda linha de defesa é aquela constituída pelo Sistema de Integridade da Companhia, portanto, cabe à Gerência de Gestão Estratégica – GEGEST e a Supervisão de Riscos e Controles Internos – SURISC, coordenar e apoiar o mapeamento de riscos dos processos da CDP, identificando os principais riscos inerentes aos processos, assim como instituir, em parceria com o responsável por cada processo, os controles mais eficientes para evitar e/ou mitigar os riscos.

Auditoria Interna

A terceira linha de defesa é aquela constituída pela Gerência de Auditoria Interna – GEAUDI, responsável por aferir a regularidade dos processos da Companhia, verificando a existência de não conformidades, e sugerindo melhorias nos processos.

PARTE 7 • MONITORAMENTO CONTÍNUO

No programa de integridade faz-se necessário estabelecer uma política de monitoramento contínuo a fim de dar dinamismo e promover constante atualização de suas iniciativas, ajustando-as conforme novas necessidades, riscos e processos da instituição no decorrer do tempo. A organização pode, por exemplo, sofrer mudanças em sua função, agregando atividades que antes não desempenhava. Tal situação altera o cenário de riscos anteriormente mapeado.

Para alcançar tal ajuste, é importante haver constante avaliação das ações e medidas adotadas pelo programa. É imperativo identificar, de maneira contínua, se as medidas mitigadoras inicialmente propostas realmente estão funcionando como previsto, comunicando tempestivamente as fragilidades identificadas à alta direção.

O monitoramento contínuo também implica em identificar, sempre que necessário, novos riscos, áreas ou processos em que possam ocorrer quebras de integridade, bem como redefinir a priorização dos riscos já identificados para, conforme o caso, implementar novas medidas mitigadoras.

A instância de integridade possui papel fundamental na demanda e organização dos dados necessários para o monitoramento, assim como na avaliação das medidas e necessidades associadas aos riscos para então decidir os ajustes e providências a serem adotados.

7.1. Monitoramento do Programa de Integridade

O monitoramento do Programa de Integridade consiste no acompanhamento contínuo da execução das medidas previstas no Plano de Integridade e nos planos de tratamento de riscos das unidades da CDP, na avaliação do Programa de Integridade, bem como, na Comunicação e treinamentos periódicos realizados pela Supervisão de Gestão de Carreira – SUGESC, que organizará capacitação anual dos Diretores, Conselheiros e demais empregados da Companhia sobre o Programa de Integridade.

A divulgação dos instrumentos normativos, referentes ao Plano de Integridade, será realizada pelo portal eletrônico da Companhia, bem como por informativo interno.

O monitoramento contínuo do Programa de Integridade, visa:

- a. o aperfeiçoamento na prevenção, detecção e combate à ocorrência de atos lesivos;
- b. procedimentos que assegurem a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas e a tempestiva remediação dos danos gerados;
- c. aplicação de medidas disciplinares em caso de violação do Programa de Integridade.

7.2. Transparência

Para atender o quesito da efetividade preconizado no §2º do art. 57 do Decreto Nº 11.129, de 11 de julho de 2022, a Companhia disponibiliza em seu sítio eletrônico na rede todas as medidas de integridade, normas internas, canais de denúncias, na página “Integridade”.

7.3. Aplicação de Penalidades

O Controle Disciplinar tem por objetivo interromper, corrigir e prevenir novas irregularidades praticadas por empregados ou ex-empregados da Companhia, Pessoas Físicas e Pessoas Jurídicas contratadas, e inicia-se a partir da constatação de indícios de irregularidade em decorrência de controles internos e denúncias, sendo conduzido por meio de procedimento simplificado ou processo completo conforme o caso.

O Processo Administrativo Sancionador – PAS, é o processo que rege a disciplina em relação a empregados e ex-empregados com participação em irregularidade, e é regulado pela IN – 2105.01 – GESTÃO DOS PROCESSOS CORREICIONAIS, estando sujeitos às seguintes penalidades:

- a. advertência;
- b. responsabilização pecuniária obrigatória, se houver prejuízo contabilizado, nos casos de dolo ou culpa;
- c. suspensão de até 30 dias;
- d. destituição do cargo comissionado ou função de confiança, nos termos da norma de PAS;
- e. demissão (por justa causa).

Por sua vez, o Processo Administrativo de Responsabilização – PAR rege a disciplina em relação às Pessoas Jurídicas Contratadas pela CDP que praticam atos contra a administração pública. Esse processo será regulado por uma norma posterior.

Para as ocorrências cujas provas de autoria do ilícito sejam suficientes, também são adotadas medidas judiciais e extrajudiciais, em desfavor do autor do ilícito, para responsabilização criminal e cobrança pelos prejuízos provocados.

Adicionalmente, como medida preventiva, durante a apuração da ação disciplinar, o empregado envolvido em irregularidade comprovada pode ser afastado do serviço quando:

- a. houver cometido falta grave;
- b. sua permanência no local de trabalho:
 - b.1. prejudicar a apuração;
 - b.2. colocar em risco a segurança dos serviços, a integridade física das pessoas ou o patrimônio da Companhia.

O afastamento, contudo, não tem caráter punitivo e não implica em redução da remuneração, ficando o empregado afastado, no período que compreender sua jornada de trabalho, à disposição da Companhia, devendo comparecer às dependências da CDP quando convocado.

7.4. Responsabilização Administrativa

Da constatação ou indícios de atos lesivos contra a CDP por parte de pessoa jurídica, o Comitê de Integridade dará ciência à autoridade máxima da CDP, para que essa possa tomar as devidas providências quanto à instauração do Processo Administrativo de Responsabilização, nos termos do normativo do PAR.

7.5. Análise da Denúncia

Da constatação ou indícios de atos lesivos contra a da CDP por parte de pessoa física (empregados e ex-empregados), o Comitê de Integridade dará ciência à autoridade máxima da CDP para que essa possa tomar as devidas providências quanto a instauração do Processo Administrativo Sancionador, nos termos da IN – 2105.01 – GESTÃO DOS PROCESSOS CORREICIONAIS.

7.6. Atualização e Avaliação

Este Plano será avaliado e atualizado anualmente, seguindo recomendações da Portaria CGU nº 57, de 4 de janeiro de 2019.

A avaliação anual será veiculada em Plano do ano subsequente, como Anexo, bem como em Relatório Anual do Programa de Integridade o qual será dado ampla publicidade no sítio eletrônico da Companhia e através de e-mail de comunicação interna.

A atualização do Plano será coordenada pelo COINTE, com a colaboração das demais instâncias de integridade da CDP e submetida à aprovação da Diretoria Executiva da Companhia no mês de janeiro de cada exercício social.

ANEXO I • PLANO DE AÇÃO

Cronograma de atividades a serem desenvolvidas pelo **COINTE – Comitê de Integridade**

ATIVIDADE	INSTÂNCIA	DATA	STATUS
REVISÃO DO IN 1302-03 DE GESTÃO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE	COINTE	ago/23	Realizada
MINUTA DO PLANO DE INTEGRIDADE	COINTE	ago/23	Realizada
MINUTA DO RELATÓRIO 2022 PROINTE	COINTE	ago/23	Realizada
Aplicação de questionários para aferição da maturidade dos empregados e colaboradores na temática integridade pública	COINTE	ago/23	Realizada
Educação Ética – Apresentação do Código de Ética para todos os agentes públicos e demais colaboradores em Belém	COETIC	ago/23	Realizada

ATIVIDADE	INSTÂNCIA	DATA	STATUS
Reuniões COINTE	COINTE	Mensal	Em andamento
Aconselhamento – consultas e aplicações das normas de conduta ética e conflitos de interesse	Ouvidoria/CE/COINTE	Sob demanda	Em andamento

Cronograma de atividades a serem desenvolvidas pelo **Comitê de Ética**

PLANO DE AÇÃO COMISSÃO DE ÉTICA DO MONITORAMENTO DE RECOMENDAÇÕES DA GEAUDI - RAI 06/2022.							
Relatórios	Ações tomadas em observância às	Responsável	Término	Término Real	Status	Farol	Observação
Recomendação 01 – Divulgar ementas com identificação clara do signatário	O referido apontamento já foi implementado e as novas ementas elaboradas e publicadas pela Secretaria Executiva da Comissão de Ética já possuem a identificação do signatário responsável pela assinatura	COMISSÃO DE ÉTICA	-		Ação já executada		Não há observação a ser apontada

**PLANO DE AÇÃO COMISSÃO DE ÉTICA DO MONITORAMENTO DE RECOMENDAÇÕES DA GEAUDI - RAI
06/2022.**

Relatórios	Ações tomadas em observância às	Responsável	Término	Término Real	Status	Farol	Observação
Recomendação 02 – Identificação de dados sobre os índices de performance da COETIC em relação às atividades de monitoramento	A Comissão de Ética verificou que há a necessidade do remapeamento dos itens dispostos nos Indicadores, especialmente quanto ao indicador nº 01 (Percentuais de tipos de recebimento de solicitação/denúncia) e nº2 (Percentual de processos que competem à Comissão de Ética local). Nesse sentido, visando atender tal demanda, será elaborada solicitação formal junto a GEGEST para que os referidos itens sejam reavaliados ou suprimidos, conforme a necessidade.	COMISSÃO DE ÉTICA	abr/23		Em andamento		Não há observação a ser apontada

<p>Recomendação 03 – Não identificação de evidências que apontem a oferta de eventos na temática do Código de Ética e conflito de interesses voltados aos fornecedores, clientes, conselheiros, diretores, estagiários e terceirizados vinculados à CDP</p>	<p>Implementação do referido item na elaboração do próximo Plano Anual da Comissão de Ética (PA 2023) com o fito de planejar e elaborar os eventos voltados aos fornecedores, clientes, conselheiros, diretores, estagiários e terceirizados vinculados à CDP.</p>	<p>COMISSÃO DE ÉTICA</p>	<p>ago/23</p>		<p>Em andamento</p>	<p>Não há observação a ser apontada</p>
<p>Recomendação 04 – Atualização do Instrumento Normativo CDP 1501.01</p>	<p>O processo de revisão e atualização do IN normativo já foi realizado, podendo ser acompanhado por meio do Processo SEI nº 50901.011601/2022-86, o qual está seguindo o fluxo necessário para avaliação e aprovação</p>	<p>COMISSÃO DE ÉTICA</p>	<p>mai/23</p>		<p>Em andamento</p>	<p>Não há observação a ser apontada</p>
<p>Recomendação 05 - Evidência de capacitações voltadas para gerenciamento de riscos envolvendo ética e integridade na formação dos empregados da Comissão</p>	<p>Programação de capacitações voltadas para gerenciamento de riscos envolvendo ética e integridade para os membros da Comissão de Ética e Solicitação no Planejamento Anual Interno e solicitação de treinamento para os membros no Plano Anual de Qualificação e Capacitação 2023.</p>	<p>COMISSÃO DE ÉTICA</p>	<p>ago/22</p>		<p>Em andamento</p>	<p>Não há observação a ser apontada</p>

Cronograma de atividades a serem desenvolvidas pela SURISC – Supervisão de Riscos e Controle Internos

ATIVIDADE	PERIODO	STATUS	OBSERVAÇÃO
Elaboração do Relatório de Administração	I Trimestre/2023	Concluído	Acesse!
Riscos a Integridade	I Trimestre/2023	Concluído	Pode ser acessado no Relatório (SEI nº 6897870)
Elaboração do Relatório Integrado	II Trimestre/2023	Concluído	Acesse!
Elaboração da Carta de Governança Relatório Integrado	II Trimestre/2023	Concluído	Acesse!

ATIVIDADE	PERIODO	STATUS	OBSERVAÇÃO
Mapeamento de Risco em Processos de Trabalho	Ano todo	Atividade contínua	Essa atividade é executada ordinariamente
Matriz de Riscos	Ano todo	Atividade contínua	Essa atividade é executada ordinariamente
Inventário de Riscos	Ano todo	Atividade contínua	Essa atividade é executada ordinariamente
Análise de Conformidade	I e II Trimestre/2023	Atividade contínua	30/01/23 SEI: 6768520
			24/05/23 SEI: 7164320
			06/06/23 SEI: 7207577
			21/06/23 SEI: 7254282
			29/06/23 SEI: 7283371
			29/06/23 SEI: 7284901
			05/07/23 SEI: 7303455
			05/07/23 SEI:7304451
			11/07/23 SEI: 7324738
19/07/2023 SEI: 7355867			

ATIVIDADE	PERIODO	STATUS	OBSERVAÇÃO
Riscos Plano de Negócios	III Trimestre/2023	Atividade em Desenvolvimento	CANCELADA
PGRisco	III e IV Trimestre/2023	Atividade em Desenvolvimento	Trata-se de um programa planejado no II Trimestre que está sendo executado no III e IV Trimestre

Cronograma de atividades a serem desenvolvidas pela **OUVIDORIA**

DEMANDAS DE OUVIDORIA E DO SERVIÇO DE INFORMAÇÃO AO CIDADÃO		
Metas	Ações Planejadas	Situação
Ações de comunicação e divulgação	Apresentar a Ouvidoria e SIC, através de Palestra de Integração aos novos concursados; Fazer divulgação permanente da Plataforma Fala.BR - Canal Único no âmbito da CDP; Cumprir o Plano de Trabalho, mesmo que seja parcialmente; Elaborar/Divulgar os Boletins Informativos; Participar de Maratonas do RENOuV	Ação Contínua
Rotinas e atividades de Ouvidoria e Acesso à Informação	Divulgar as atividades que fazem parte do cotidiano da Ouvidoria/SIC e são respondidas à medida que são demandadas respeitando prazos legais, fluxos estabelecidos e a devida fundamentação legal; Acompanhamento do registro e resposta às demandas recebidas por email, telefone, presencial e outros; Emissão de Mapa de Atribuições do SIC; Elaborar Planilhas de Denúncias para COAUDI/CONSAD	Ação Contínua

DEMANDAS DE OUVIDORIA E DO SERVIÇO DE INFORMAÇÃO AO CIDADÃO		
Metas	Ações Planejadas	Situação
Ouvidoria Itinerante	Seguindo o “Queremos Ouvir Você” são realizadas ações para esclarecimentos e orientações de como funciona a Ouvidoria e registrar as irregularidades apontadas; Produzir o cronograma de visitas às Unidades Portuária; Elaborar Relatório das ações realizadas; Registrar demandas recebidas presencial; Emitir Recomendações, caso seja necessário;	Semestral

DEMANDAS ADMINISTRATIVAS		
Metas	Ações	Prazo
Relatório de Gestão Anual de Ouvidoria, SIC e atividades de gestão de 2022	Relatório de Gestão Anual de Ouvidoria, SIC e atividades de gestão de 2022	Concluído

DEMANDAS ADMINISTRATIVAS		
Metas	Ações	Prazo
Produção do Plano de Trabalho	Elaborar Plano Anual de Trabalho bienal para aprovação do CONSAD	Aprovado
Aprovação dos Atos Normativos de Gestão de Ouvidoria/SIC Tratamento e Tramitação de Denúncias	As minutas dos atos Normativos de Gestão de Ouvidoria e Acesso à Informação Tratamento e Tramitação de Denúncias, estão tramitando no Processo SEI nº 50901.001959/2020-39, devidamente atualizado	Aprovado em tramitação
Aprovação do Regimento Interno de Ouvidoria	A minuta do Regimento Interno da Ouvidoria está tramitando no Processo SEI nº 50901.010389/2022-30	Aprovado

DEMANDAS ADMINISTRATIVAS		
Metas	Ações	Prazo
Capacitação da equipe da Ouvidoria e SIC	Participar de eventos (Congresso, Seminário) Cursos profissionais em temas relacionados sobre: Governança, LGPD, LAI, Riscos, Linguagem Cidadã, Mediação de Conflitos, Assédio Moral/Sexual e outros.	Ação Contínua

DEMANDAS ADMINISTRATIVAS		
Metas	Ações	Prazo
Planilha de Indicadores de Processos - Ouvidoria/SIC	Desenvolvimento de metas e indicadores de processos , acompanhados de um Template com Plano de Ação e Avaliação Gerencial	Mensal

DEMANDAS ORIUNDAS DA CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO		
Meta	Ações Planejadas	Situação
Carta de Serviço da CDP	Acompanhar o Processo SEI nº 50901.011054/2022-39, referente atualização da Carta de Serviço; Cadastrar os serviços prestados pela CDP, no sistema gov.br; Disponibilizar o Catálogo dos serviços prestados da CDP, no portal de Acesso à Informação	Ação Contínua
Implementar o tratamento e a tramitação dos processos através da Plataforma Fala.BR	Participar de treinamento junto a CGU para utilização do sistema de tratamento/tramitação dos processos no Fala.BR; Implementar junto às demais unidades setoriais(gerências).	está sendo usado o Super.GOV como SIGILOSO
Transparência Ativa	Atualizar/Monitorar as informações no Sistema de Transparência Ativa-STA na Plataforma Fala.BR; Atualizar o Rol de Informações Classificadas no STA. Atualizar o Portal de Acesso à Informação.	Mensal
Conselho de Usuários do Serviço Público	Conduzir Chamamento público para composição do Conselho de Usuários ; Instituir no âmbito da CDP; Coordenar o Conselho dos Usuários na CDP.	Anual

DEMANDAS ORIUNDAS DA CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO		
Meta	Ações Planejadas	Situação
Modelo de Maturidade em Ouvidoria Pública - MMOuP	Acompanhar o Plano de Ação de MMOuP de Ouvidoria na plataforma E-aud; Atualizar o Plano de Ação quando necessário; Monitorar as avaliações da CGU sobre o Plano de Ação; Entregar o Plano de Ação até 15/03/2023	Concluído Aguardando Relatório da CGU

DEMANDAS DE AVANÇO NA GESTÃO DE OUVIDORIA		
Metas	Ações Planejadas	Situação
Implementação do Projeto “Elos de Ouvidoria” (novo)	Os “Elos de Ouvidoria” são empregados, indicados pelos gerentes de cada unidade, que serão responsáveis pelo recebimento e encaminhamento tempestivo das demandas de manifestações, com os quais a Ouvidoria terá acesso direto e imediato, buscando maior resolutividade, atualização de informações e a garantia da ciência por parte de seu gestor(a)	Anual No 1º semestre foi realizado com as Gerências
Campanha Simplifique!	Em cumprimento ao Decreto nº 9.094/2017, que regulamenta a Lei 13.460/2017, a Ouvidoria deverá propor, proativamente, por meio de recomendações, a facilitação do acesso aos serviços, buscando evitar exigências de documentos e procedimentos desnecessários	Anual
Implementação do Boletim Trimestral “Ouvidoria Informa”	O boletim trimestral “Ouvidoria Informa” tem como objetivo de disseminar assuntos, discussões, legislações, eventos e outros informes relacionados aos temas de abrangência de Ouvidoria/SIC	Trimestral Atendido

ANEXO II • CAPACITAÇÃO

As ações de capacitação no âmbito do Programa de Integridade foram consolidadas a partir de medidas, em andamento ou futuras, apresentadas nos Planos de Ação das Instâncias de Integridade da Companhia. O objetivo dessas ações é oferecer orientações e treinamentos para capacitar e sensibilizar os colaboradores da CDP sobre as diretrizes, políticas e procedimentos relacionados aos valores éticos e às medidas de Integridade da Empresa.

O quadro abaixo consolida as principais ações de capacitação, promovidas, que influenciam a Integridade da CDP:

ATIVIDADE	INSTÂNCIA	DATA	STATUS
Educação Ética - Apresentação do Código de Ética para todos os agentes públicos e demais colaboradores em Santarém	COETIC	Abr/2022	Realizada
Participação no Evento Relatório OCDE	COINTE	Mai/2022	Realizada
Palestra sobre Integridade em Santarém	COINTE	Mai/2022	Realizada
Educação Ética - Apresentação do Código de Ética para todos os agentes públicos e demais colaboradores em Vila do Conde	COETIC	Mai/2022	Realizada

ATIVIDADE	INSTÂNCIA	DATA	STATUS
Comunicação das normas de conduta para os agentes públicos	COETIC	Contínua	Em andamento
Intensificação da publicidade com o tema Integridade	COINTE	Contínua	Em andamento

ANEXO III • RESULTADOS DA 1ª EDIÇÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE

ATIVIDADE	INSTÂNCIA	DATA	STATUS
Reuniões COINTE	COINTE	Mensal	Em andamento
Aconselhamento – consultas e aplicações das normas de conduta ética e conflitos de interesse	Ouvidoria / CE/COINTE	Sob demanda	Em andamento
Mapeamento dos Riscos para Integridade	COINTE/SURISC	Jun/2022	Realizada
Criação de página “Integridade” no Site	COINTE	Jul/2022	Realizada
Educação Ética – Apresentação do Código de Ética para todos os agentes públicos e demais colaboradores em Belém	COETIC	Ago/2022	Realizada
Palestra sobre Integridade em Vila do Conde	COINTE	Ago/2022	Não Realizada
Palestra sobre Integridade em Miramar	COINTE	Set/2022	Realizada
Ouvidoria Itinerante, com palestras em Santarém	Ouvidoria	Set/2022	Realizada
Palestra sobre Integridade em Belém	COINTE	Out/2022	Realizada
Ouvidoria Itinerante, com palestras em Vila do Conde	Ouvidoria	Out/2022	Realizada
Ouvidoria Itinerante, com palestras em Belém	Ouvidoria	Nov/2022	Realizada