

Plano de Trabalho do Programa de Integridade do

CTM
2024-2025



GRANDE  RECIFE
CONSÓRCIO DE TRANSPORTE


**INTE
GRI
DADE
EM FOCO**

SUMARIO

1. INTRODUÇÃO	1
2. ESCOPO DO TRABALHO	2
2.1. OBJETIVO GERAL	2
2.2. OBJETIVO ESPECÍFICO	2
3. PERFIL DA INSTITUIÇÃO	4
4. MOTIVOS DE IMPLANTAR UM PROGRAMA DE INTEGRIDADE	7
5. COMISSÃO/ UNIDADE DE GESTÃO E INTEGRIDADE	7
6. REALIZAÇÃO DO TRABALHO	8
7. FATORES CRÍTICOS PARA O DESENVOLVIMENTO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE	10
8. LISTA DE AÇÕES	14

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Considerando o Decreto Nº 54.436, de 9 de fevereiro de 2023, que institui o Programa Pernambuco Mais Íntegro - PPMI, visando estabelecer objetivos e diretrizes para a promoção da ética, integridade, probidade e respeito às normas regulamentadoras das relações entre a administração pública e os setores público e privado, bem como definir a estrutura dos programas e planos de integridade dos órgãos e entidades, o Grande Recife Consórcio de Transporte - CTM está implementando seu PPMI, propondo-se a atender aos objetivos e critérios propostos pelo Governo Estadual. Desta forma, o Plano de Trabalho a seguir apresentará mais detalhes sobre o planejamento da implementação do Programa de Integridade no CTM.



1. INTRODUÇÃO

Desde 2018, o Estado de Pernambuco tem se dedicado à implementação de medidas que promovam a integridade e a ética no âmbito público e privado, destacando-se o Decreto Estadual nº 46.856, de 7 de dezembro de 2018, que estabelece os critérios de avaliação de programas de integridade no Poder Executivo Estadual, e a Lei Estadual nº 16.722, de 9 de dezembro de 2019, que determina a obrigatoriedade de implantação de Programas de Integridade por pessoas jurídicas de direito privado que contratarem com o Estado de Pernambuco. Nesse contexto, o Grande Recife Consórcio de Transporte - CTM, consciente da importância dessas diretrizes, encontra-se em um momento de implementação de seu Programa de Integridade. Considerando que o Consórcio não dispõe atualmente de qualquer Plano de Integridade, o objetivo desta implantação é promover um ambiente de trabalho mais íntegro, ético e colaborativo, alinhado com os princípios estabelecidos pelo Decreto nº 54.436, de 9 de fevereiro de 2023.



2. ESCOPO DO TRABALHO

2.1. Objetivo Geral

Implantar o Programa de Integridade, descrevendo o passo a passo que contemple todas as medidas a serem adotadas, para que a gestão da integridade seja legitimada nas práticas do CTM.

2.2. Objetivos Específicos

1. Promoção da Identidade Visual do Programa

Para envolver os empregados, criar a logomarca própria deste programa. Definir o prazo, receber as propostas e divulgar a escolha.

Responsável: Divisão de Comunicação Visual.

2. Mapeamento do Perfil e dos Riscos da Empresa

Reunir os gestores das áreas mais sensíveis para palestrar sobre a legislação vigente e então solicitar o levantamento dos riscos (mostrar como identificá-los e quais as ferramentas disponíveis para respaldar essa identificação).

Responsável: Assessoria Especial de Controle Interno.

3. Divulgar o Canal de Denúncias

Divulgar a Ouvidoria como meio de recepcionar as denúncias de desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a Administração Pública. Estabelecer os protocolos a serem seguidos.

Responsável: Comissão de Integridade, Assessoria Especial de Controle Interno, Ouvidoria e Coordenação de Comunicação e Imprensa.

4. Promoção do Código de Ética e Conduta

Realizar a promoção do Código de Ética e Conduta, por meio de reuniões com gestores e empregados e por boletins informativos, na área de trabalho.

Responsável: Comissão de Ética, Comissão de Integridade, Assessoria Especial de Controle Interno, Ouvidoria, Coordenadoria de Comunicação e Imprensa e Diretoria de Tecnologia da Informação.

5. Canal de Transparência e Informações

Canais para orientação e tirar dúvidas dos colaboradores em relação ao Plano de Integridade, legislações pertinentes e diretrizes a serem seguidas, podendo ser realizadas através do e-mail institucional da Comissão de Integridade ou Ouvidoria do CTM.

Responsável: Diretoria de Tecnologia da Informação, Ouvidoria e Comissão de Integridade.

6. Realizar/Estabelecer um Calendário de Ações de Capacitação

Com temas relacionados à gestão de riscos, à prevenção de fraudes e corrupção, aos canais de denúncia, entre outros temas de integridade.

Responsável: Gerência de Capital Humano.

7. Produção/Elaboração de Cartilha

Uma ferramenta para ser usada no dia a dia com as informações mais relevantes e a quem procurar.

Responsável: Comissão de Integridade, Assessoria Especial de Controle Interno e Divisão de Comunicação Visual.

3. PERFIL DA INSTITUIÇÃO

Empresa Pública - Pessoa Jurídica de direito privado, multifederativa, dependente do Tesouro Estadual.

Instituída: Lei nº 13.235, de 24 de maio de 2007.

Início de Atividade: 01 de setembro de 2008.

É a primeira experiência de consórcio no setor de transporte de passageiros em todo o País.

Entes Consorciados: Governo do Estado, Municípios do Recife, Olinda e Camaragibe.

Denominação: Consórcio de Transportes da Região Metropolitana do Recife - CTM.

CNPJ: 10.309.806/0001-10.

Segmento: Sistema de Transporte Público de Passageiros da Região Metropolitana do Recife - STPP/RMR.

Atuação: Promover a gestão associada plena do Sistema de Transporte Público de Passageiros da Região Metropolitana do Recife - STPP/RMR.

Atividades: Conforme a cláusula oitava do anexo único da Lei nº 13.235, de 24 de maio de 2007.



Nº de Integrantes: 691 - referência: Novembro, Ano 2024, sendo:

Empregados Efetivos: Os membros do quadro de empregados do CTM são os que foram contratados com base em mérito e passaram por processos seletivos formais, como concursos públicos, para garantir a transparência e a igualdade de oportunidades. Eles desempenham uma variedade de funções, desde cargos de entrada até posições de liderança e gestão, e têm acesso a benefícios típicos do serviço público, como plano de saúde, aposentadoria e licenças remuneradas.

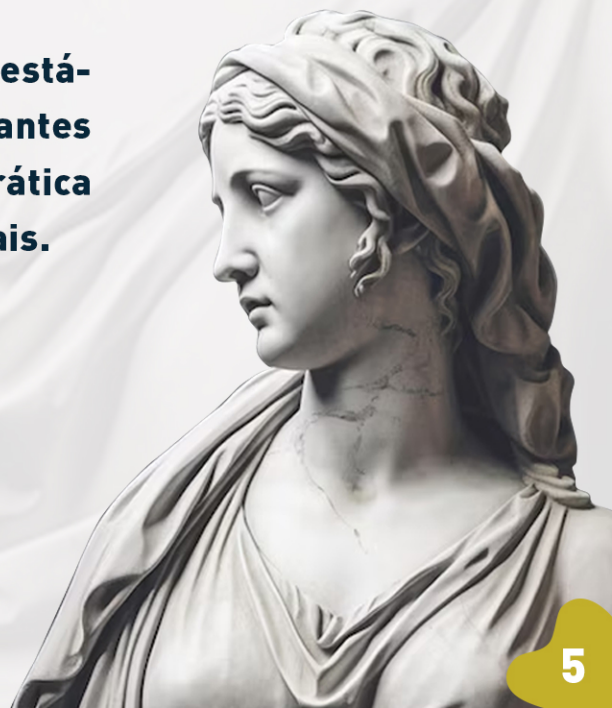
Cargos Comissionados: As posições comissionadas no contexto do CTM referem-se àquelas em que o processo de seleção é diretamente conduzido por meio de livre nomeação e, se necessário, exoneração, independentemente de serem ocupadas por servidores públicos permanentes ou não.

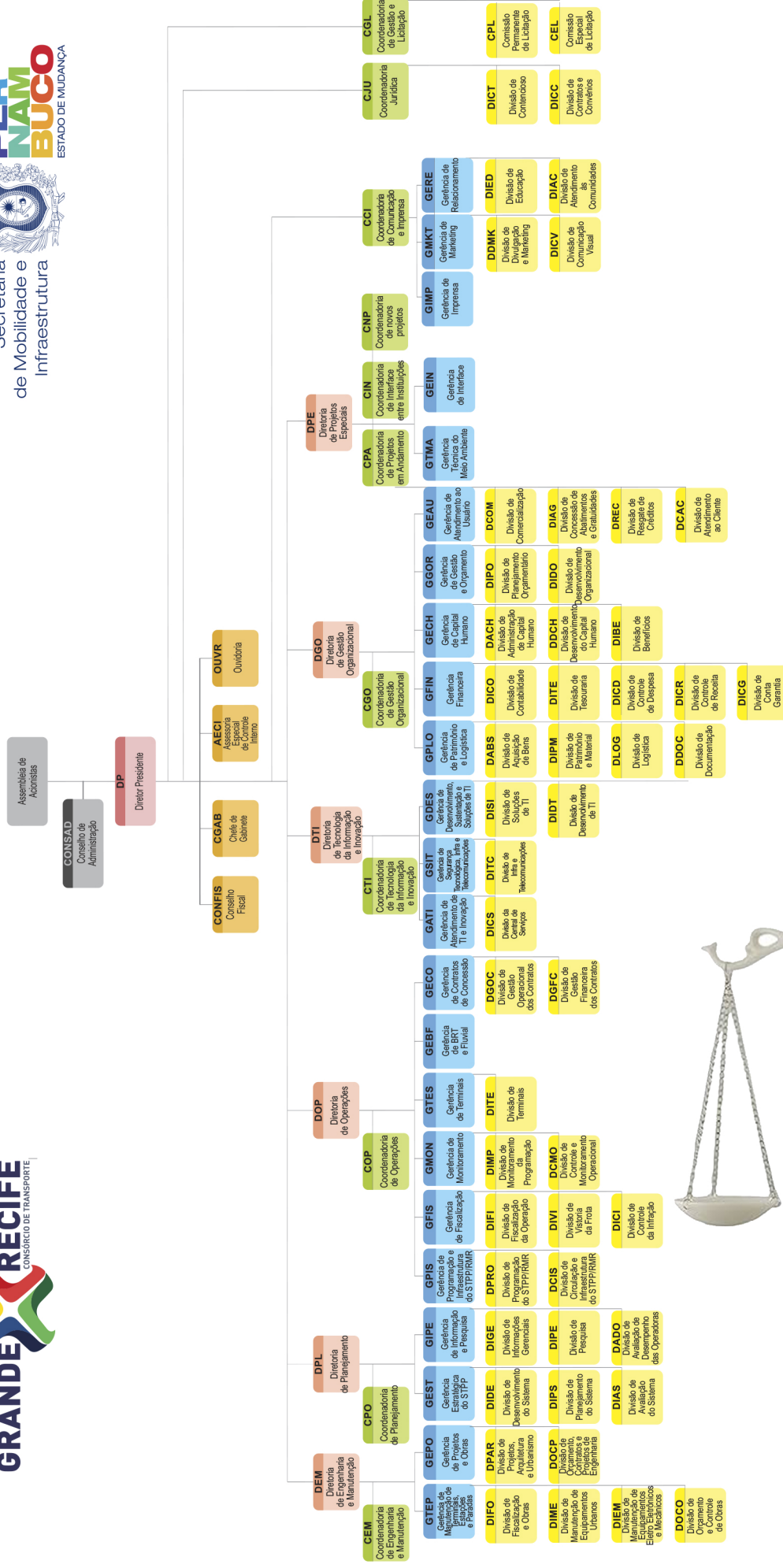
Jovens Aprendizizes: O Programa de Jovem Aprendiz do CTM tem como objetivo capacitar jovens com idades entre 14 e 24 anos que buscam oportunidades de inserção no mercado de trabalho. Esta iniciativa visa oferecer aos jovens a chance de desenvolver experiência prática e competências profissionais por meio de um ambiente de trabalho supervisionado.

Extra Quadros: Referem-se aos membros do CTM que ocupam cargos ou posições além do quadro de empregados efetivos, sendo eles de uma outra instituição governamental ou órgão público.

Terceirizados: Os colaboradores terceirizados são os profissionais contratados por uma empresa terceirizada para prestar serviços no CTM.

Estagiários: São participantes de um programa de estágio no contexto do CTM. Geralmente, são estudantes universitários em busca de adquirir experiência prática em suas áreas de estudo ou interesses profissionais.





ORGANOGRAMA

Atualizado em Dezembro/2024

Atualizado em Dezembro/2024



4. MOTIVOS DE IMPLANTAR UM PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Conscientizar e Engajar os Funcionários:

Para que as normas estabelecidas dentro da empresa sejam primeiro, de conhecimento comum de todos; segundo, eficiente. Para isto, se faz necessário o envolvimento de todos os colaboradores, independente do cargo;

Aumento da qualidade dos serviços:

O cumprimento das normas de qualidade, aliado à maior eficiência operacional, traz como benefício para a empresa melhores práticas e resultados;

Combater Irregularidades:

Combater práticas irregulares no ambiente corporativo, uma vez que este tipo de situação seja detectado, será aberto o processo de investigação e, em caso de confirmação, serão adotadas as medidas cabíveis estabelecidas pela empresa para a resolução dos problemas.

5. COMISSÃO DE INTEGRIDADE

A Comissão de Integridade do CTM, estabelecida por meio da Portaria nº 136 de Janeiro de 2024 publicada no Site Oficial do Grande Recife, é composta por uma equipe qualificada, com os seguintes servidores:

Titular: Thaysa Suely Beltrão Paiva

Suplente: Josefa Luciana Martins;

Titular: Patrícia Neves de Castro Guimarães

Suplente: Aubiér gio Barros de Souza Filho;

Titular: Kathia Maria Sena

Suplente: José Ribamar de Menezes;

Titular: Maurício Renato Pina Moreira

Suplente: Dalka Costa de Lima.

Além disso, esta missão conta com o apoio dos membros da Assessoria Especial de Controle Interno do Consórcio.



6. REALIZAÇÃO DO TRABALHO

Durante a fase inicial de diagnóstico e planejamento do programa de integridade, o primeiro passo será a avaliação de riscos. Nessa etapa, será realizada uma análise abrangente dos riscos de integridade enfrentados pelo CTM. O objetivo será identificar as áreas com maior vulnerabilidade, o que resultará na elaboração de um relatório de avaliação de riscos.

Na fase de desenvolvimento de políticas e procedimentos, serão elaboradas medidas específicas relacionadas à integridade, ética e conformidade para o CTM. Isso se tornará essencial para estabelecer as diretrizes e expectativas de conduta dentro da empresa. O resultado será um manual de políticas de integridade, que conterà todas as políticas relevantes.

Paralelamente, serão criados procedimentos operacionais detalhados para implementar e executar as políticas de integridade. Esses procedimentos fornecerão orientações específicas sobre como seguir as diretrizes no dia a dia. O produto dessa etapa será uma cartilha de procedimentos operacionais, que irá descrever passo a passo como aplicar as recomendações ou determinações .



Após o desenvolvimento das políticas e procedimentos, seguirá a fase de implementação e treinamentos. Nesta etapa, as políticas e procedimentos de integridade serão lançados em toda a organização em parceria com a Comissão de Ética do CTM. Desta forma será acompanhada pela realização de treinamentos voltados a condutas éticas e íntegras para todos os colaboradores. O registro de participação no treinamento e os materiais utilizados serão documentados como parte desse processo.

Uma vez implementadas as políticas e procedimentos, será fundamental estabelecer mecanismos de monitoramento para garantir a conformidade contínua e identificar possíveis violações, sendo assim, necessária a implementação de sistemas de monitoramento e a geração de relatórios periódicos. Além disso, serão realizadas revisões anuais do Programa de Integridade para identificar áreas de melhoria e fazer ajustes conforme necessário. O resultado dessas atividades será o Plano de Integridade atualizado e um plano de ação para implementar melhorias.

Por fim, a comunicação contínua sobre a importância da integridade e o engajamento das partes interessadas internas e externas serão essenciais para promover uma cultura de integridade dentro do CTM. O objetivo será alcançado por meio de material de comunicação regular, como boletins informativos, reuniões, palestras, registros de atividades de engajamento e iniciativas de responsabilidade social corporativa. Essas atividades ajudarão a manter o compromisso e o apoio contínuos ao Programa de Integridade.



7. FATORES CRÍTICOS PARA O DESENVOLVIMENTO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Os pilares de sustentação de um Programa de Integridade compreendem a prevenção, a detecção e a correção das práticas de combate à corrupção, fraudes e demais ilicitudes contra a instituição, no caso, a Administração Pública e mais especificamente, o CTM.

Os fatores críticos para o desenvolvimento de um Programa de Integridade estão associados aos riscos envolvidos na quebra do paradigma que o rege. Assim sendo, as atenções deverão estar voltadas fundamentalmente para as áreas de maior vulnerabilidade da empresa, nas quais poderão ocorrer desvios dos objetivos traçados.

Podem ser distinguidos dois fatores distintos de riscos:

O primeiro, no relacionamento com o público externo à empresa, ainda incluídas as empresas operadoras (concessionárias e permissionárias), os fornecedores de materiais e serviços e algum agente público ou privado de outra natureza.

O segundo, de ordem interna, pode compreender as igualmente condenáveis prática de nepotismo (direto ou cruzado), o favorecimento pessoal indevido de empregado ou de ocupante de cargo comissionado, a nomeação de pessoa despreparada moral ou intelectualmente para a assunção de qualquer cargo e o preconceito de qualquer natureza (raça, cor, religião, sexo ou idade).

Dentro de cada um desses setores, é necessário identificar em quais processos de trabalho os riscos podem se manifestar. Devem assim ser levantados casos anteriores de quebra de integridade, constatações de relatórios de auditorias internas ou externas e ainda os riscos potenciais de cada setor da empresa, entre outros fatores.



Pode-se apontar alguns dos riscos associados à quebra da integridade nas organizações públicas:

- 1. o abuso de posição ou poder em favor de interesses privados;**
- 2. o comportamento de forma incompatível com a função pública;**
- 3. a ocorrência de conflito de interesses;**
- 4. o exercício de pressão externa ou interna, ilegal ou antiética, para influenciar agente público;**
- 5. a prática de nepotismo;**
- 6. a solicitação ou recebimento de propina ou pagamento indevido;**
- 7. a utilização de verbas e fundos públicos em favor de interesses privados;**
- 8. a utilização e/ou o vazamento de informação privilegiada ou restrita;**
- 9. preconceitos de qualquer tipo.**

De forma inequívoca, os fatores críticos associados à implantação e ao desenvolvimento do Programa de Integridade envolvem primordialmente aspectos culturais e comportamentais arraigados na mente das pessoas. Infelizmente, no nosso País, prevalece a conhecida “Lei de Gérson”.

Quem tem mais de 60 anos, lembra-se de Gérson, o “Canhotinha de Ouro”, que integrou a seleção brasileira de futebol, tricampeã do mundo em 1970. Extremamente habilidoso, colocava a bola onde queria, com passes de dezenas de metros de distância. É um dos sobreviventes daquele timaço, que contava com Pelé, Tostão, Rivelino, Jairzinho e Carlos Alberto, entre outros expoentes. Merece figurar, sem dúvida, no panteão dos grandes craques do futebol brasileiro.



No entanto e infelizmente, Gérson é mais lembrado pela sua frase maldita em uma propaganda de cigarros (quando ainda se fazia publicidade desse nefasto vício, sem qualquer restrição, até mesmo em horários nobres da televisão). Dizia ele na propaganda: “Gosto de levar vantagem em tudo”, referindo-se às supostas vantagens que aquela marca lhe proporcionaria. A partir daí, passou a ser conhecida como “Lei de Gérson” a atitude de quem procura levar vantagem em tudo na vida, sem se preocupar com questões de ordem ética ou moral. Coitado de Gérson! Certamente, jamais imaginaria que aquela frase pudesse transmitir uma conotação tão negativa.

Pode-se resumir os fatores críticos para o desenvolvimento do Programa de Integridade nos seguintes tópicos:



- Engajamento dos Gestores - é evidente que, sem a participação e - mais que isso - sem o engajamento da equipe gestora e diretiva da empresa, os objetivos jamais serão alcançados;

- Comunicação - torna-se necessário um amplo programa de comunicação, tanto de âmbito interno quanto externo, para divulgação dos objetivos do programa e das ações desenvolvidas pela empresa pois, quanto mais se publiciza, mais a ética está presente;

· **Transparência** - todos os processos internos na empresa devem se pautar pela transparência. O preceito fundamental da transparência estabelece a ausência de sigilos ou segredos sobre as ações entre os parceiros envolvidos (a empresa e sua força de trabalho);

· **Treinamento Para a Força de Trabalho** - o Programa de Integridade necessita de uma capacitação voltada aos empregados e gestores da empresa, para mostrar os objetivos que se pretende alcançar e os benefícios dele advindos;

· **Canal de Denúncia Efetivo** -

Para que o Programa alcance os seus objetivos, torna-se indispensável a criação de um canal de denúncia de irregularidades à Ouvidoria do CTM, com a identificação do denunciante ou então de forma anônima, resguardando-se a fonte. Deve ser divulgado que o canal deverá ser utilizado de forma responsável;



· **Processo de Apuração** -

Como um desdobramento do canal de denúncias, o processo de apuração deverá ser pautado pela agilidade na investigação e análise das denúncias formuladas, garantindo-se o amplo direito de defesa ao denunciado;

· **Políticas Contínuas de Boas Práticas** -

A empresa deverá estabelecer a implantação de políticas contínuas de boas práticas para servir de paradigma a toda a sua força de trabalho. Vale ressaltar que basta uma prática não recomendável e não devidamente tratada para pôr em sério risco todo o esforço de condução do programa.

8. LISTA DE AÇÕES

AÇÕES DE INTEGRIDADE

Nº	FASE	ETAPA	AÇÃO	PRODUTO
1	Diagnóstico e Planejamento	Avaliação De Riscos	Realizar uma análise abrangente dos Riscos de Integridade enfrentados pela Organização	Relatório de avaliação de riscos, identificando áreas de maior vulnerabilidade.
2	Desenvolvimento de Políticas e Procedimentos	Elaboração de Políticas	Desenvolver políticas específicas relacionadas à Integridade, Ética e Conformidade.	Manual de políticas de integridade, contendo todas as políticas relevantes.
		Criação de Procedimentos Operacionais	Estabelecer procedimentos detalhados para implementar e executar as Políticas de Integridade.	Manual de procedimentos operacionais, descrevendo passo a passo como seguir as políticas.
3	Implementação e Treinamentos	Implementação das Políticas e Procedimentos	Lançar as Políticas e Procedimentos de Integridade em toda a organização.	Comunicação oficial de lançamento do programa de integridade e distribuição dos materiais relevantes.
		Treinamento dos Colaboradores	Conduzir treinamentos abrangentes para todos os funcionários sobre Ética, Conformidade e o Programa de Integridade.	Registro de participação no treinamento e materiais de treinamento utilizados.



Nº	FASE	ETAPA	AÇÃO	PRODUTO
4	Monitoramento e Melhoria Contínua	Implementação de Mecanismos de Monitoramento	Estabelecer Sistemas para monitorar a conformidade com as Políticas de Integridade e identificar potenciais violações.	Relatórios de monitoramento periódicos e sistema de acompanhamento de denúncias.
		Revisão e Ajuste do Programa	Realizar revisões anuais do Programa de Integridade para identificar áreas de melhoria e fazer ajustes conforme necessário.	Plano de Integridade atualizado e plano de ação para implementar melhorias.
5	Comunicação e Engajamento	Comunicação Contínua	Manter uma comunicação regular sobre a importância da Integridade e Conformidade na organização.	Material de comunicação regular, como boletins informativos ou reuniões de equipe.
		Engajamento das Partes Interessadas	Envolver partes interessadas internas e externas na promoção de uma Cultura de Integridade.	Registro de atividades de engajamento, como reuniões com partes interessadas ou iniciativas de responsabilidade social corporativa.

Elaborado pela
Comissão de Integridade do CTM

Revisado por
Thaysa Paiva
Coordenadora da Comissão de Integridade do CTM

Aprovado por
Matheus Freitas
Diretor Presidente do Grande Recife Consórcio de Transporte



Secretaria
de Mobilidade
e Infraestrutura



GOVERNO DE
**PER
NAM
BUCO**
ESTADO DE MUDANÇA