

## Sumário

<b>1. CAPÍTULO I – CONTEXTUALIZAÇÃO</b> .....	2
<b>2. CAPÍTULO II – MISSÃO, VISÃO E VALORES</b> .....	4
<b>3. CAPÍTULO III – ORGANOGRAMA</b> .....	6
<b>4. CAPÍTULO IV – DAS COMPETÊNCIAS</b> .....	7
<b>5. CAPÍTULO V – CANAL DE DENÚNCIAS</b> .....	8
<b>6. CAPÍTULO VI – CONFLITO DE INTERESSES</b> .....	8
<b>7. CAPÍTULO VIII – NEPOTISMO</b> .....	9
<b>8. CAPÍTULO VII – INSTÂNCIA INTERNA RESPONSÁVEL PELA ATUALIZAÇÃO E APLICAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE</b> .....	10
<b>9. CAPÍTULO IX – DEVERES COMUNS</b> .....	11

## CAPÍTULO I CONTEXTUALIZAÇÃO

O Decreto 8.420/2015, que regulamentou a Lei Anticorrupção, prevê que todas as empresas independentemente do porte, em caso de responsabilização, devem criar um Programa de Integridade ou demonstrar a existência do Programa quando da apuração da responsabilidade.

Um Programa de Integridade é o conjunto de medidas e ações institucionais voltadas para a prevenção, detecção, punição e remediação de fraudes e atos de corrupção. Em outras palavras, é uma estrutura de incentivos organizacionais que visa orientar e guiar o comportamento dos agentes públicos de forma a alinhá-los ao interesse da sociedade.

A integridade tem como base a honestidade e a objetividade, elevando, por sua vez, os padrões de decência e probidade na gestão dos recursos públicos e das atividades da empresa, com reflexo tanto nos processos de tomada de decisão, quanto na qualidade de seus relatórios financeiros e de desempenho.

A promoção de 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 em geral.

A implantação de um Programa de Integridade na CPRM tem por objetivo favorecer a tomada de decisão em função de critérios técnicos, e não com base em interesses subjetivos, aumentando a qualidade, a legitimidade, a eficiência e a confiabilidade na prestação dos serviços para a sociedade. Neste sentido, a CPRM visa implantar uma gestão da integridade bem desenvolvida, onde todos os processos/áreas (Gestão de Riscos e Controle Interno, Ouvidoria, Corregedoria, Auditoria Interna, Gestão de Pessoas e Gestão de Documentos e área contábil, etc.) sejam bem coordenados.

O Programa de Integridade da CPRM está baseado na implementação de medidas, definidas no modelo intitulado “Três linhas de defesa”, desenvolvido pelo Instituto dos Auditores Internos do Brasil.

O modelo das “Três linhas de defesa” foi definido da seguinte forma:

- 1ª linha: Consiste nas atribuições e competências das áreas de negócio de serem responsáveis por identificar, mensurar, avaliar e mitigar os riscos do negócio, onde cada unidade de negócio é responsável por manter controles internos

eficientes e implementar ações corretivas para resolver problemas, fragilidades e deficiências em processos.

- 2ª linha: Consiste nas atribuições e competências de uma área específica que inclua funções de gerenciamento de risco e conformidade, onde a mesma deve trabalhar em conjunto com as áreas de negócios para garantir que a 1ª linha de defesa tenha identificado, avaliado e reportado corretamente os riscos do seu negócio.
- 3ª linha: Consiste na atuação da Auditoria Interna, que tem a competência de revisar sistematicamente as atividades das duas primeiras linhas de defesa e contribuir para o seu aprimoramento.

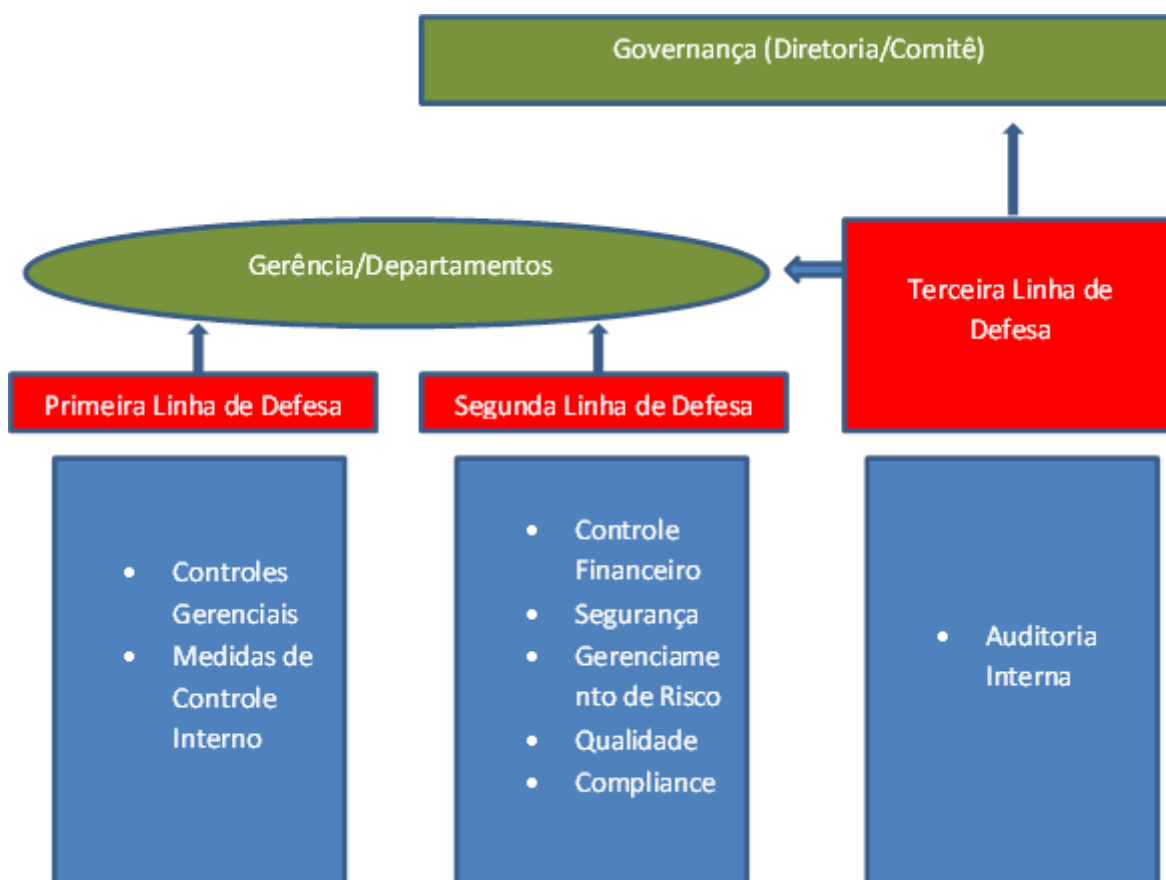


Figura 1 – Modelo aplicado na CPRM

A aplicação de um conjunto de práticas de boa governança corporativa, com a institucionalização de mecanismos internos de controle e de gestão alinhados ao desenvolvimento das atividades da empresa tem se pautado pela estrita observância dos marcos legais e regulatórios. Além disso, visando mitigar o risco de que decisões pessoais contrariem os valores ou interesses da Empresa, ou mesmo o interesse público, as decisões são tomadas de forma colegiada. Tal fato objetiva, também, garantir maior qualidade e segurança à tomada de decisão.

Neste contexto, este Programa objetiva estabelecer diretrizes a respeito do direcionamento da Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais – CPRM, em consonância com os princípios fundamentais: transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa de modo a garantir à sociedade, e outras partes interessadas, a adoção das melhores práticas de governança corporativa. Visa ser modelo formal e institucional para a conduta pessoal e profissional de membro da Empresa, independente do cargo ou função que ocupa, buscando reduzir de forma prática a parcialidade das interpretações pessoais sobre princípios morais e éticos, bem como fortalecer a identidade organizacional da CPRM como empresa pública federal brasileira, pautada nos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, assim como no Código de Ética.

## **CAPÍTULO II MISSÃO, VISÃO E VALORES**

De acordo com o “MAPA ESTRATÉGICO DA CPRM”, seguem a missão, a visão e valores:

### **I - MISSÃO**

Gerar e disseminar conhecimento geocientífico com excelência, contribuindo para melhoria da qualidade de vida e desenvolvimento sustentável do Brasil.”.

### **II – VISÃO**

Ser referência na geração de conhecimento e no desenvolvimento de soluções efetivas em Geociências para o bem-estar da sociedade brasileira.

### **III- VALORES:**

a) Gestão Ética e transparente: Considerar o interesse público acima de tudo, disponibilizando à sociedade mecanismos de acompanhamento e fiscalização das ações da empresa.

- b) Excelência Técnico-Científica: Garantir a plena satisfação do usuário, com produtos que sejam referência em termos de qualidade e credibilidade técnica.
- c) Capacitação e Treinamento: Fazer da valorização profissional de seus funcionários um patrimônio científico e cultural da instituição.
- d) Responsabilidade Social e Consciência Ecológica: Estimular o uso racional dos recursos minerais e hídricos em perfeita harmonia com o meio ambiente e com as necessidades da sociedade no presente e no futuro.
- e) Geologia para o Bem-Estar da Sociedade: Agregar valor ao conhecimento geológico, de modo a torná-lo indispensável ao desenvolvimento dos setores mineral e hídrico e à gestão territorial.
- f) Água - Bem Vital e Estratégico: A água é um bem comum vital e estratégico para a humanidade, que deve ter asseguradas sua disponibilidade e utilização racional pelas gerações atual e futura.
- g) Saúde, Segurança e bem-estar dos empregados: Promover a saúde e a segurança dos trabalhadores, fornecendo o suporte técnico necessário para que todas as áreas possam atuar na antecipação e na prevenção de acidentes.

## CAPÍTULO III ORGANOGRAMA

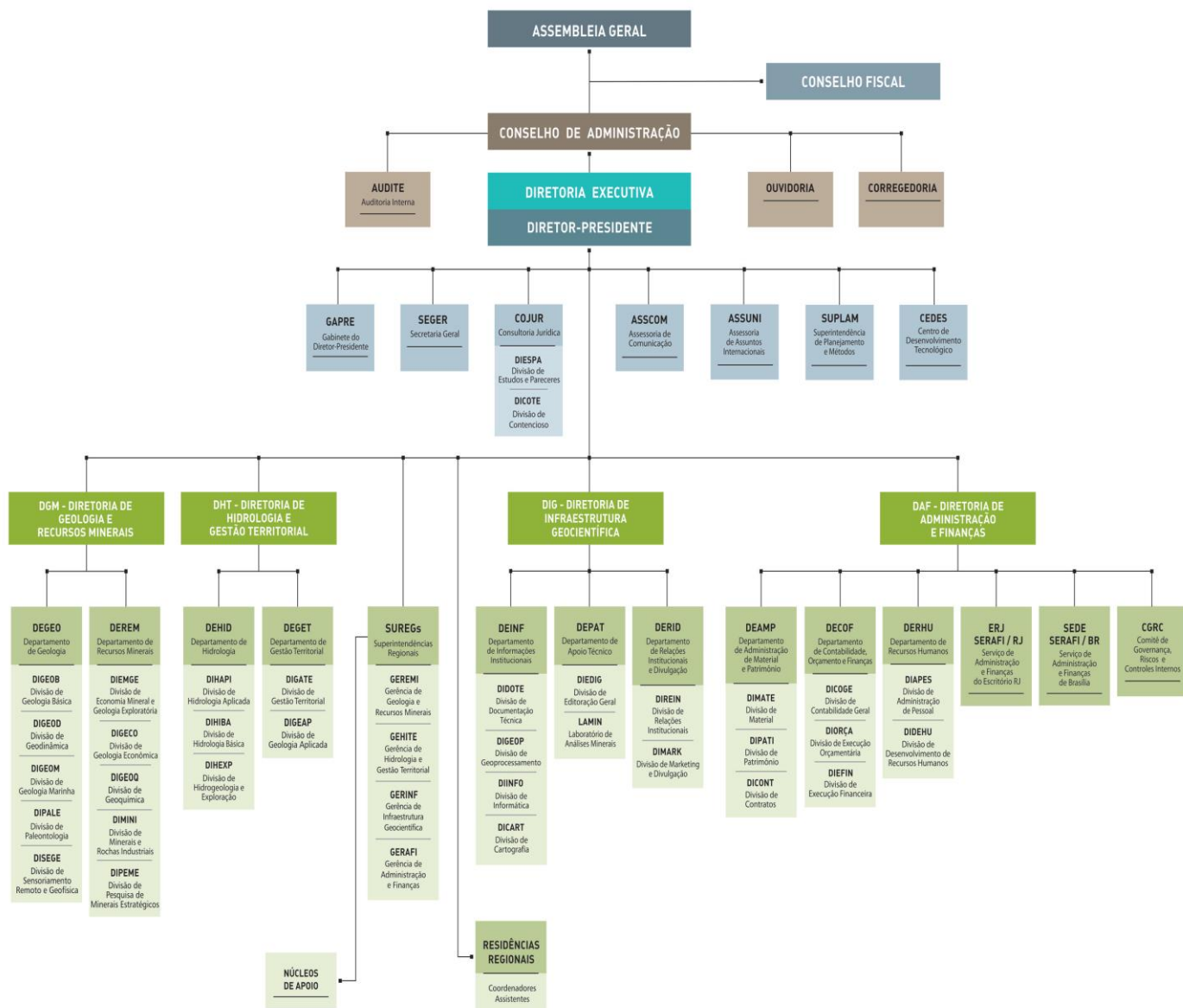


Figura 2 – Organograma CPRM

## **CAPÍTULO IV COMPETÊNCIAS**

Conselho de Administração: aprovar as Políticas de Conformidade, Gestão de Riscos e Controles Internos, Dividendos e Participações societárias, bem como outras políticas gerais da empresa; aprovar o plano de negócios, Estratégico e de investimentos da CPRM e as metas de desempenho que deverão ser apresentadas pela Diretoria Executiva; determinar a implantação e supervisionar os sistemas de gestão de riscos e de controle interno estabelecidos para a prevenção e mitigação dos principais riscos a que está exposto a CPRM, inclusive os riscos relacionados à integridade das informações contábeis e financeiras e os relacionados à ocorrência de corrupção e fraude; aprovar e revisar periodicamente o Regimento Interno da Empresa, do Conselho de Administração e do Comitê de Auditoria, bem como o Código de Conduta e Integridade; discutir, aprovar e monitorar decisões envolvendo práticas de governança corporativa, relacionamento com partes interessadas e Código de Conduta e Integridade; subscrever Carta Anual com explicação dos compromissos de consecução de objetivos de políticas públicas, nos termos do artigo 8º, inciso I, da Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016; avaliar os diretores, nos termos do inciso III do art. 13 da Lei 13.303, de 30 de junho de 2016, podendo contar com apoio metodológico e procedimental do comitê de elegibilidade (Estatuto Social da CPRM, Art. 17, XI, XII, XIV, XXVII, XXX, XXXI E XXXIII).

Diretoria Executiva, no exercício das suas atribuições e respeitadas as diretrizes fixadas pelo Conselho de Administração: monitorar a sustentabilidade dos negócios, os riscos estratégicos e respectivas medidas de mitigação, elaborando relatórios gerenciais com indicadores de gestão; definir a estrutura organizacional e a distribuição interna das atividades administrativas; aprovar as normas internas de funcionamento, inclusive normas gerais de administração de pessoal; manifestar-se expressamente acerca das ações a serem implementadas para correção tempestiva das deficiências de controle e de gerenciamento do risco operacional, apontadas em relatório elaborado anualmente pela Auditoria; fomentar a cultura de gestão de riscos, a cultura de gestão por processos e a integração das práticas de gestão de riscos aos negócios e aos objetivos estratégicos; aprovar e revisar periodicamente as Políticas e os Programas relativos à Conduta e Integridade, submetendo-os à deliberação do Conselho de Administração, observadas as disposições estatutárias ou legais; monitorar o cumprimento da Política e dos Programas relativos à Conduta e Integridade (Estatuto da CPRM, Art. 71, III, V, VI, XVII, XVIII, XIX, XX).

Diretor-Presidente da CPRM: atuar como principal responsável pela formulação do planejamento estratégico e da estrutura de gerenciamento de riscos, incluindo o estabelecimento, a manutenção, o monitoramento e o aperfeiçoamento dos controles internos da gestão (Estatuto da CPRM, Art. 72, XIV).

## **CAPÍTULO V CANAL DE DENÚNCIA**

A Ouvidoria é o órgão que tem por objetivo básico ser o mediador entre o usuário/cidadão e a organização, recebendo, avaliando e encaminhando as manifestações suscitadas por todos os que se relacionam com a CPRM, devendo balizar suas ações por princípios éticos, morais e constitucionais.

Deve estabelecer canais de comunicação de forma aberta, procurando sempre facilitar e agilizar as demandas da comunidade externa, agindo com transparência, imparcialidade, integridade, ausência de pré-julgamento e de todo e qualquer preconceito, respeitando toda e qualquer pessoa, preservando sua dignidade e identidade, buscando reconhecer a diversidade de opiniões, preservando o direito de livre expressão e julgamento. Este órgão é o competente para receber as demandas, apurar sua fundamentação e buscar solução garantindo o direito de resposta à questão apresentada, no menor prazo, com clareza e objetividade.

## **CAPÍTULO VI CONFLITO DE INTERESSES**

De acordo com a Lei nº 12.813/2013, conflito de interesses é a 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. Vale ressaltar que a configuração do conflito de interesses independe da existência de lesão ao patrimônio público, bem como do recebimento de qualquer vantagem ou ganho pelo agente público ou por terceiro.

O conflito de interesses é prejudicial aos negócios e ao ambiente de controles internos, pois pode influenciar de maneira imprópria a conduta dos empregados. Os instrumentos de comunicação estão disponíveis aos empregados para a realização de consultas sobre potenciais situações de conflito de interesses e solicitação de autorização para exercer atividades que, em função de sua natureza, possam ser conflitantes com os interesses da companhia.

Apesar de alguns dispositivos se aplicarem somente a um grupo específico de agentes públicos cuja atividade proporcione acesso sistemático a informações privilegiadas, parte significativa da Lei se aplica a todos os ocupantes de cargo ou emprego público do Poder



Executivo Federal e, também, em alguns casos, a ex-ocupantes, durante o período de 6 (seis) meses.

As seguintes situações configuram conflito de interesses e vedações aplicáveis a todos durante exercício do cargo ou emprego público:

- Divulgar ou utilizar indevidamente informações privilegiadas, obtidas durante o exercício do cargo, seja em proveito próprio ou de terceiro;
- Prestar serviços ou negociar com pessoas físicas ou jurídicas interessadas na decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe;
- Exercer atividades incompatíveis com as atribuições do cargo ou emprego que ocupa, inclusive em áreas ou matérias correlatas;
- Atuar, mesmo informalmente, como procurador ou intermediário de interesses privados em órgãos e entidades de qualquer dos Poderes da União, Estados, Distrito federal e Municípios;
- Praticar atos que beneficiem pessoa jurídica em que participe o próprio agente público, seu cônjuge ou parentes (até o 3º grau);
- Receber presente de quem tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe, fora dos limites e condições estabelecidos em regulamento;
- Prestar serviços, mesmo que eventuais, a empresa cuja atividade seja controlada, fiscalizada ou regulada pelo ente ao qual o agente público está vinculado.

## **CAPÍTULO VII NEPOTISMO**

O nepotismo é a prática pela qual um agente público usa de sua posição de poder para nomear, contratar ou favorecer um ou mais parentes, sejam por vínculo da consanguinidade ou da afinidade, em violação às garantias constitucionais de impessoalidade administrativa. É vedado aos empregados da companhia, no exercício de função de confiança, o favorecimento de cônjuge, companheiro ou parentes em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau, nas relações de trabalho, na contratação de terceiros e na execução contratual. Também pode ser conhecido como nepotismo direto.

O nepotismo cruzado, igualmente proibido, ocorre quando existirem circunstâncias que visam burlar as restrições ao nepotismo, especialmente mediante nomeações ou designações recíprocas, envolvendo as unidades organizacionais da companhia. Ou seja, é aquele em que o agente público nomeia pessoa ligada a outro agente público, enquanto a segunda autoridade nomeia uma pessoa ligada por vínculos de parentescos ao primeiro agente, como troca de favores, também entendido como designações recíprocas.

O Decreto nº 7.203, de 4 de junho de 2010, dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da administração pública federal. Este Decreto veda, no âmbito de cada órgão e de cada entidade do Poder Executivo Federal, as nomeações, contratações ou designações de familiar da

máxima autoridade administrativa correspondente ou, ainda, familiar de ocupante de cargo em comissão ou função de confiança de direção, chefia ou assessoramento para nomeação em cargo comissionado ou função de confiança, contratações para atendimento a necessidade temporária de excepcional interesse público e as contratações para estágio, exceto se essas contratações forem precedida de processo seletivo que assegure o princípio da isonomia entre os concorrentes. A vedação existe tanto para o nepotismo direto, quanto para o cruzado.

Conforme disposto no Decreto nº 7.203/2010, é entendido como familiar o cônjuge, o companheiro ou o parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau. A norma também aborda o nepotismo no caso de funcionários terceirizados, pois, de acordo com o disposto no art. 7º do Decreto, os editais de licitação para contratação de empresas prestadoras de serviços terceirizados, bem como os convênios e instrumentos equivalentes para contratação de entidade que desenvolva projeto no âmbito de órgão ou entidade federal, devem estabelecer vedação de que familiar de agente público preste serviço no órgão ou entidade em que este exerça cargo ou função de confiança.

Desse modo, no âmbito de cada órgão e de cada entidade, fere o Decreto a contratação de familiar da máxima autoridade administrativa correspondente ou, ainda, familiar de ocupante de cargo em comissão ou função de confiança de direção, chefia ou assessoramento, por meio de prestadoras de serviços terceirizados ou convênios e instrumentos equivalentes.

## **CAPÍTULO VIII**

### **INSTÂNCIA INTERNA RESPONSÁVEL PELA ATUALIZAÇÃO E APLICAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE**

Compete ao Comitê de Governança, Riscos e Controles Internos o objetivo básico de promover a adoção de práticas de forma que toda a CPRM esteja em conformidade com os princípios e valores refletidos em políticas, regimentos, normas internas, leis e os dispositivos regulatórios a que está submetida, visando aumentar a confiança da sociedade na condução de seus propósitos, bem como dos recursos colocados à disposição da EMPRESA.

Para atender ao seu objetivo básico, o Comitê de Governança exercerá supervisão funcional nos assuntos relativos a estruturas de integridade, gestão de riscos, controles e normativos internos e *compliance*; promover práticas e princípios de conduta e padrões de comportamentos; institucionalizar estruturas adequadas de governança, gestão de riscos e controles internos; promover o desenvolvimento contínuo dos agentes públicos e incentivar a adoção de boas práticas de governança, de gestão de riscos e de controles internos; garantir a aderência às regulamentações, leis, códigos, normas e padrões, com vistas à condução das políticas e à prestação de serviços de interesse público; promover a integração dos agentes responsáveis pela governança, pela gestão de riscos e pelos controles internos; promover a

adoção de práticas que institucionalizem a responsabilidade dos agentes públicos na prestação de contas, na transparência e na efetividade das informações.

## **CAPÍTULO IX DEVERES COMUNS**

São deveres de todos os empregados, independente da função ou cargo, dos colaboradores e, no que couber, dos ocupantes de cargos de direção e dos parceiros da CPRM:

- Ser assíduo ao trabalho;
- Portar de modo visível identificação funcional, enquanto estiver nas dependências da CPRM, ou fora dela, a serviço;
- Ser cortês no exercício de suas funções;
- Apresentar-se com vestimentas condizentes ao trabalho;
- Organizar o local de trabalho, mantendo limpo sempre que possível;
- Respeitar a diversidade, não apresentando qualquer espécie de preconceito relativo à raça, cor, religião, origem étnica e seus aspectos culturais, gênero ou orientação sexual, no exercício de suas funções;
- Conhecer e cumprir as normas internas da empresa;
- Observar as normas sobre acesso a informações, principalmente os princípios de compartilhamento e de necessidade de conhecer as regras sobre proteção e controle de informações sigilosas, assim como os prazos de resposta a informações solicitadas;
- Conhecer, buscando sempre estar atualizado, as recomendações, notícias e informativos da CPRM;
- Buscar seu aprimoramento profissional, amparando novos conhecimentos no desenvolvimento de suas atividades;
- Velar pelo patrimônio da empresa, no manuseio e na conservação do bem;
- Utilizar os recursos disponibilizados pela CPRM para o desempenho das funções de forma racional e eficiente, buscando a otimização e redução de custos quanto ao uso de equipamentos, materiais, serviços, telefones, veículos e outros bens e/ou recursos;
- Utilizar os recursos de tecnologias da informação e comunicação disponibilizados pela CPRM com estrita observância das normas internas da empresa, mantendo a confidencialidade das informações pessoais e daquelas classificadas em qualquer grau de sigilo, tanto para tramitação interna quanto para fins de transporte ou publicidade externa;
- Ter respeito à hierarquia, dando cumprimento às determinações de seus superiores, mas resistir a qualquer pressão que vise a obtenção de favores ou vantagens indevidas, para si e para terceiro, em decorrência de ações imorais, ilegais ou antiéticas;

- Comunicar imediatamente a seus superiores todo e qualquer ato ou fato contrário aos princípios e normas da CPRM, solicitando as providências cabíveis.