

**PLANO DE INTEGRIDADE DA  
FRANCISCO & SANTANA LTDA  
2023-2025**

## MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

Queremos expressar a nossa satisfação em ter todos vocês ao nosso lado trilhando essa trajetória de 27 anos, identificando oportunidades e propondo soluções inovadoras que fizeram e fazem da empresa Irmão Diesel referência no mercado.

Hoje, as organizações modernas cada vez mais investem em instrumentos de gestão que garantam e reflitam seus valores para o mercado, potencializando sua imagem institucional. As boas condutas de seus gestores e colaboradores são requisitos fundamentais para acessar mercados competitivos e globalizados.

A Irmão Diesel busca permanentemente a excelência na prestação de seus serviços, com o propósito maior de superar as expectativas dos clientes tanto na qualidade quanto na eficiência. Dessa forma, estabelece condições efetivas para conduzir suas atividades com transparência e integridade, cultivando credibilidade junto a seus clientes, empregados e à sociedade, com responsabilidade social e um ambiente saudável de cooperação.

Praticar a ética, em sua essência, é trabalhar com excelência, promovendo o bem-estar coletivo e conseguindo melhorar a vida das pessoas e também as nossas vidas. Apresentamos a vocês o nosso Código de Conduta, documento que sustentará o Programa de Ética e Compliance, o qual nos auxiliará em nossos julgamentos diários, sempre promovendo o diálogo aberto e transparente.

Não podemos nunca nos omitir. Todos nós queremos trabalhar em uma empresa respeitada e admirada. A reputação coletiva começa e termina com nossas atitudes individuais. Faça a sua parte colocando os princípios do nosso Código de Conduta em prática nas pequenas e grandes decisões.

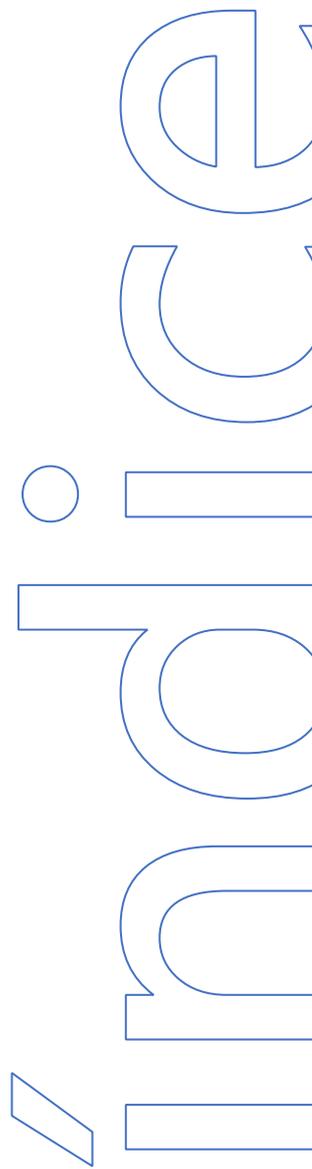
**JOSÉ FRANCISCO DOS SANTOS**

**SÓCIO-ADMINISTRADOR**

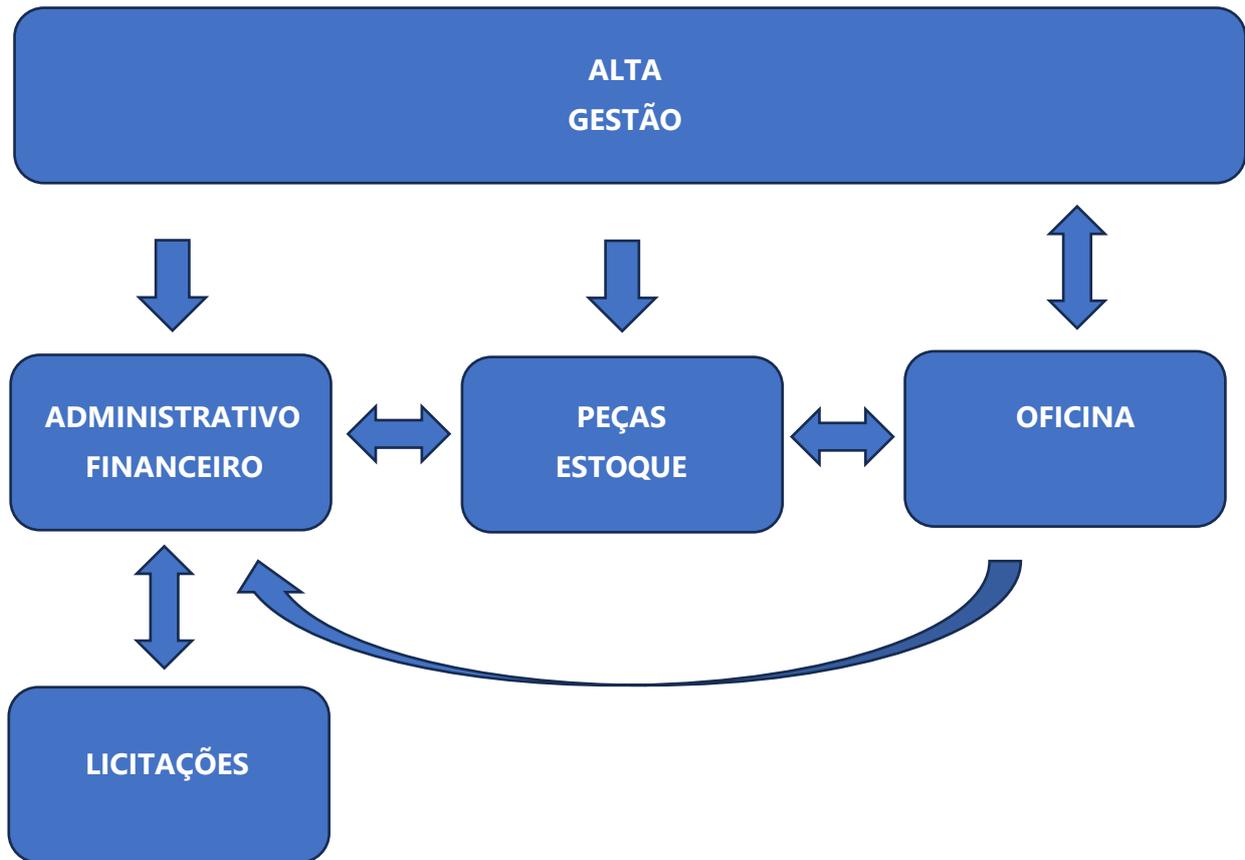
**ISALDETE DE CARVALHO SANTOS**

**SÓCIO-ADMINISTRADORA**

<b>1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO</b>	<b>2</b>
<b>2. INTRODUÇÃO</b>	<b>4</b>
<b>2.1. ORGANOGRAMA</b>	<b>4</b>
<b>2.2. DA MISSÃO, VISÃO E VALORES</b>	<b>4</b>
<b>3. COMPROMETIMENTO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO</b>	<b>5</b>
<b>4. FUNDAMENTOS DO PLANO DE INTEGRIDADE</b>	<b>6</b>
<b>4.1. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA E LEI ESTADUAL(SE) 8.866</b>	<b>6</b>
<b>5. OBJETIVOS DO PLANO DE INTEGRIDADE</b>	<b>8</b>
<b>6. AVALIAÇÃO DE RISCOS À INTEGRIDADE</b>	<b>9</b>
<b>7. PROPOSTAS DO PLANO DE INTEGRIDADE</b>	<b>10</b>
<b>8. GESTÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE</b>	<b>12</b>
<b>9. REFERÊNCIAS</b>	<b>13</b>



## 2.1. ORGANOGRAMA



## 2.2. DA MISSÃO, VISÃO E VALORES

### Visão:

Se tornar a empresa que proporciona a melhor experiência de agilidade e confiabilidade nos serviços prestados aos clientes.

### MISSÃO:

Propor soluções em serviços nas áreas de manutenção de veículos leves, médios, pesados e máquinas, assegurando a qualidade dos nossos produtos e serviços, garantindo elevado nível de satisfação dos clientes e mantendo o equilíbrio sustentável como empresa.

**VALORES:**

Foco no Cliente: Estamos sempre atentos àquilo que é valioso para nossos clientes.

Ética: Adotamos a ética como fundamento de nossa prática empresarial.

Confiabilidade: Somos comprometidos com a transparência e a solidez de nossas ações.

Eficiência: Otimizamos os recursos disponíveis para criar valor ao nosso público de relacionamento.

### 3. COMPROMETIMENTO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

O programa de integridade deve ser estruturado, aplicado e atualizado de acordo com as características e riscos atuais das atividades de cada pessoa jurídica, a qual, por sua vez, deve garantir o constante aprimoramento e a adaptação do referido programa, na busca de garantir a sua efetividade.

Assim, há que se ter um comprometimento e apoio da Alta Administração, para o fomento de uma cultura ética, de conhecimento e respeito às leis e para a implementação das políticas de integridade.

Nesse sentido, cabe destacar que o processo de criação desse plano, assim como a implementação de diversas políticas de conformidade, foi aprovado e está sendo acompanhado pela Alta Administração da Irmão Diesel.

Nos últimos anos, a Irmão Diesel vem buscando aprimorar suas atividades, com o comprometimento da Alta Administração, na medida em que a Diretoria tem demandado, incentivado e endossado medidas que visam a integridade, conforme exemplos a seguir:

- Esforços envidados para atendimento à legislação federal, estadual e municipal;
- Mapeamento e melhorias dos fluxos dos processos, tais como processos licitatórios, da prestação de contas, dentre outros;
- Treinamentos e capacitações dos funcionários e colaboradores, tais como Curso de Licitações e Contratos;
- Adequação de todos os seus instrumentos jurídicos de parceria e fluxo único na casa;
- Fortalecimento das chefias e descentralização das atividades, dentre outras.

## 4. FUNDAMENTOS DO PLANO DE INTEGRIDADE

O Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União (CGU), por meio da Portaria nº 57/2019, orienta quanto a estruturação e execução de um programa de integridade.

O art. 2º apresenta as seguintes definições:

- **Programa de Integridade:** conjunto estruturado de medidas institucionais voltadas para a prevenção, detecção, punição e remediação de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos e de conduta;
- **Risco para a Integridade:** vulnerabilidade que pode favorecer ou facilitar a ocorrência de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e/ou desvios éticos e de conduta, podendo comprometer os objetivos da instituição;
- **Plano de Integridade:** documento, aprovado pela alta administração, que organiza as medidas de integridade a serem adotadas em determinado período de tempo, devendo ser revisado periodicamente.

O Programa de Integridade deve demonstrar o comprometimento da alta administração, compatível com sua natureza, porte, complexidade, estrutura e área atuação.

Já o Plano de Integridade deve conter ações das áreas temáticas pertinentes aos seguintes processos e funções:

- 1) promoção da ética e de regras de conduta para colaboradores;
- 2) promoção da transparência ativa e do acesso à informação;
- 3) tratamento de conflitos de interesses;
- 4) tratamento de denúncias;
- 5) verificação do funcionamento de controles internos e do cumprimento de recomendações de auditoria e;
- 6) implementação de procedimentos de responsabilização.

### 4.1. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA E LEI ESTADUAL(SE) 8.866.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu Capítulo VII intitulado 'Da Administração Pública', já traz, explicitamente no caput do artigo 37, os princípios que regem a Administração Pública, quais sejam: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Dos princípios constitucionais da Administração Pública, decorrem outros princípios e/ou normas gerais que permeiam todas as atividades, contudo os mais importantes para a discussão da Integridade

são os já citados acima e previstos no caput do artigo 37. De seus fundamentos decorrem toda a legislação que rege Administração Pública e são a base da Integridade.

O princípio da legalidade impõe ao administrador público que só pratique atos administrativos permitidos pela lei. Assim, a finalidade (princípio decorrente) é inafastável do interesse público, de modo que o administrador público não pode desviar-se ou abusar do poder-dever que lhe impõem a lei em suas competências. Cabe, então, à Administração Pública buscar a conformidade de seus atos, não só em razão das leis e regulamentações a que é submetida, mas sobretudo em razão da moralidade e da ética, que deve permear toda a sua atividade, se atendo às finalidades dos atos e dos objetivos últimos da função administrativa de sua competência para com os deveres administrativos e para as políticas públicas que lhes são correlatas.

O princípio da impessoalidade impõe a todos os agentes públicos que tenha neutralidade em seus atos para a realização do interesse público, não pessoal. Mas, muito além, impõe que o agente é um representante do órgão ou entidade administrativa em nome do qual age, ou seja, seus atos são a manifestação da vontade estatal dentro da pasta ou política pública em que atua. Logo, o indivíduo não pode praticar atos arbitrários em desacordo com os princípios e regras, legais ou morais, daquela instituição estatal.

A moralidade administrativa não é meramente subjetiva e nem puramente formal, pois tem conteúdo jurídico, a partir de regras, objetivos e princípios da Administração Pública. Logo, o servidor público para agir moralmente, deve observar todas as regras e princípios a que estão submetidos seus atos e ainda ter como norte os objetivos a serem alcançados. A moral comum é apenas um norte subjetivo, a moral administrativa é objetiva e envolve todos os demais princípios e regras da Administração Pública a serem observados. A lei pode ser cumprida moralmente ou imoralmente, pois, se a lei for cumprida com o intuito de prejudicar ou de favorecer alguém deliberadamente, produzirá um ato legal, mas materialmente ofensivo à moralidade administrativa.

A publicidade impõe a publicação dos atos da Administração Pública como requisito de eficácia e moralidade do ato, abrangendo toda atuação estatal, não só sob o aspecto da divulgação oficial de seus atos, como também de propiciação de conhecimento da conduta interna de seus agentes. O Poder Público deve agir com a maior transparência possível, a fim de que os administrados tenham conhecimento de como os administradores estão atuando em relação aos poderes-deveres públicos e com o dinheiro público.

Para reafirmar tais princípios, o legislador constituinte não se deu por satisfeito e introduziu no mesmo Artigo 37, pela Emenda Constitucional 19/1998, o princípio da eficiência. Ou seja, o servidor público não deve apenas alcançar os objetivos dos atos praticados, mas deve conseguir os melhores resultados com os meios escassos de que dispõe e a menor custo.

O princípio da eficiência administrativa consiste, assim, na organização racional dos meios e recursos humanos, materiais e institucionais para a prestação de serviços públicos de qualidade em condições econômicas e de igualdade para a sociedade. A partir dele, impõe-se que, para o melhor atingimento dos objetivos públicos, a participação do usuário na Administração Pública e a possibilidade de aumento na autonomia gerencial, orçamentária e financeira para o bom desempenho de cada órgão e

entidade da Administração Direta e Indireta é fundamental, donde advém a necessidade de maior transparência pública e controle social.

Pelo princípio da simetria, a Constituição Estadual seguiu em seu art. 13 os mesmos princípios da Constituição Federal, acrescentando apenas o princípio da razoabilidade, o que não destoaria da Constituição Federal, que traz tal princípio em vários pontos como razoabilidade ou proporcionalidade, que nada mais é que os atos administrativos se limitarem ao sentido da ação e sua motivação, como também em sua execução e meios adotados, buscando sempre causar menor prejuízo possível e justificar sua adequação, utilidade/vantajosidade e necessidade.

Assim, a necessidade de se fortalecer a Integridade da Administração Pública nada mais é do que fazer cumprir os princípios constitucionais, corrigindo o curso de sua atuação ao identificar quais são os pontos dissonantes em cada organização e estabelecendo um plano que impeça a má gestão e a corrupção através de boas práticas de governança pública.

Considerados e detalhados os princípios que são a base e fundamento das normas, cabe nos citar a legislação mais específica. Com a legislação anticorrupção surge um movimento e a necessidade de que a Administração Pública demande e incentive seus parceiros e contratados para que tenham um Programa de Integridade, conforme preceitua o capítulo V, do Decreto Federal nº 8.240, de 18 de março de 2015, que regulamenta a Lei anticorrupção nº 12.846, de 1º de agosto de 2013.

Na mesma esteira o Estado de Sergipe publicou a Lei n. 8866 de 07 de julho de 2021, que estabeleceu a obrigatoriedade da instituição de programa de integridade nas empresas que contratam com a administração pública, que busca contribuir para um ambiente de integridade no âmbito do Estado, tendo como pilares estruturadores a conduta ética, honestidade e conformidade junto ao corpo funcional, à sociedade e parceiros comerciais.

Referido norma traz no art.2º, o conceito de Plano de Integridade, que é o “conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidade e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com o objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a Administração Pública do Estado de Sergipe”.

## 5. OBJETIVOS DO PLANO DE INTEGRIDADE

- Zelar pela aplicação e observância de códigos de conduta ética, principalmente no que concerne a evitar e coibir condutas indesejadas, como é o caso do assédio;
- Incentivar ações de comunicação a capacitação e o uso de estratégias específicas para a promoção da integridade internamente e com seus clientes/parceiros;

- Primar pela cultura de integridade nos relacionamentos da Irmão Diesel com os órgãos e entidades da Administração Pública, de modo a preservar sua reputação e a vincular sua imagem ao senso de ética, responsabilidade e integridade;
- Implementar e sistematizar práticas relacionadas à gestão de riscos, aos controles internos;
- Desenvolver mecanismos contínuos de monitoramento de atividades desenvolvidas, possibilitando a detecção tempestiva de riscos e eventuais atos ilícitos praticados contra a Administração Pública, com a implementação de medidas corretivas e repressivas, buscando sempre orientação técnica dos órgãos de controle do Poder Público contratado;
- Aprimorar o ambiente de integridade nas licitações e contratações públicas;
- Propor e zelar pelo cumprimento de forma eficiente das recomendações constantes no Plano de Integridade, atentando para as melhores práticas e aperfeiçoando-o de forma que atenda a novas necessidades não identificadas inicialmente no mesmo.

## 6. AVALIAÇÃO DE RISCOS À INTEGRIDADE

A construção da análise será baseada no triângulo da fraude, modelo teorizado a partir de estudo de Donald R. Cressey (1983) sobre a fraude nas organizações, em que para uma fraude ocorrer é necessária a ocorrência de três fatores: pressão, racionalização e oportunidade. A figura a seguir, extraída da apresentação do TCU intitulada "Avaliação de Suscetibilidade a Fraude e Corrupção das Organizações Públicas nos Estados: Estratégia Nacional de Prevenção a Fraude e Corrupção" e de seu Referencial de Combate à Fraude e Corrupção, esclarecem:

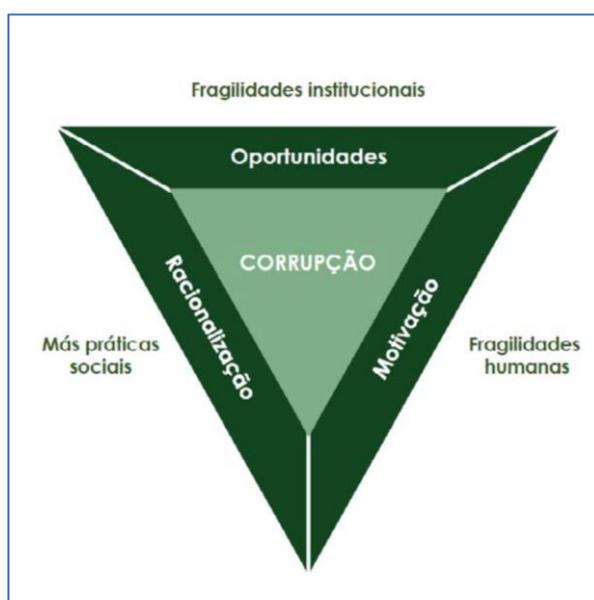


Figura 1 - Triângulo da Fraude. Fonte: TCU, 2018.

“A primeira aresta do triângulo da fraude é a pressão, mas em algumas representações do triângulo, essa aresta é também chamada de incentivo ou motivação. A pressão é o que motiva o crime em primeiro lugar. Essa pressão pode ter várias origens, mas em geral se trata de algum problema financeiro do indivíduo, que por não conseguir resolver por meios legítimos, passa a considerar cometer uma ilegalidade para resolver o seu problema. A pressão pode ter origem pessoal ou profissional. Exemplos de pressão podem ser incapacidade de honrar as suas dívidas pessoais, vício no jogo ou em drogas, problemas de saúde, metas de produtividade no trabalho, desejo por padrão de vida superior.

A segunda aresta, oportunidade, refere-se à fraqueza do sistema, na qual o colaborador tem o poder e habilidade para explorar uma situação que faz a fraude possível. A oportunidade define o método com que a fraude será cometida. O indivíduo deve vislumbrar uma forma de usar e abusar de sua posição de confiança para resolver o seu problema financeiro com uma percepção de baixo risco de ser pego. A oportunidade é criada por controles ineficazes e falhas na governança e, quanto maior for a percepção de oportunidade, maior a probabilidade de a fraude ocorrer. Outros fatores relacionados com a percepção de oportunidade são: a assunção de que a organização não está ciente; os servidores não serem verificados periodicamente quanto ao cumprimento das políticas; a crença de que ninguém se importa e que ninguém vai considerar a transgressão grave. Mesmo que a pressão seja extrema, a fraude não vai ocorrer se a oportunidade não estiver presente.

A terceira aresta é a racionalização, que significa que o indivíduo antes de transgredir fórmula algum tipo de racionalização moralmente aceitável antes de se envolver em comportamentos antiéticos. A racionalização refere-se à justificação de que o comportamento antiético é algo diferente de atividade criminosa. Os transgressores se veem como pessoas comuns e honestas que são pegadas em más circunstâncias. As racionalizações comuns são “eu estava apenas pegando emprestado o dinheiro”, “eu merecia esse dinheiro”, “eu tinha que desviar o dinheiro para ajudar minha família”, “eu não sou pago o que mereço”, “minha organização é desonesta com outros e merece ser trapecada”.

Assim, para a complementação do trabalho, foi consolidada uma Matriz SWOT preliminar, a partir da qual as fragilidades e ameaças foram analisadas para determinação dos eventos de riscos, bem como situações já trazidas no levantamento de informações como as más práticas e busca de informações da Alta Administração com os checklists aplicados.

## 7. PROPOSTAS DO PLANO DE INTEGRIDADE

- Elaborar Código de Conduta, que discipline comportamentos esperados, regras de conduta, vedações e instâncias de controle;

- Definir encarregado interno responsável pela gestão da integridade na Irmão Diesel, com capacidade de articulação para atuar de forma adequada e transversal em todos os setores, competindo-lhe a verificação da implementação e cumprimento dos padrões de integridade estabelecidos e pela coordenação dos instrumentos relativos existentes;
- Aperfeiçoar a implementação da política de gestão de pessoas e promover o seu alinhamento com o código de ética e conduta;
- planejar e gerir os processos de alocação, de desempenho e de desenvolvimento de pessoal, visando ao alcance dos objetivos estratégicos da empresa;
- Implementar ações motivacionais, de qualidade de vida no trabalho, de mediação de conflitos e prevenção à prática do assédio moral;
- Coordenar, acompanhar e analisar a eficácia das políticas internas de gestão de pessoas;
- Orientar os colaboradores sobre seus direitos e deveres, bem como sobre outras questões pertinentes à legislação e políticas de pessoal;
- Manter continuamente atualizados os sistemas de administração de pessoal, com as informações funcionais dos servidores;
- Criar um programa de capacitação com base em pesquisa de necessidade de capacitação dos colaboradores, bem como do levantamento dos cursos já realizados por eles nos últimos cinco anos, contemplando uma trilha de formação e desenvolvimento de líderes;
- Elaborar e implantar o processo de avaliação de desempenho por competências objetivando que a pactuação das metas e a execução das atividades estejam em conformidade com o planejamento estratégico da empresa;
- Buscar treinamento voltado para os colaboradores que atuam na gestão pessoal, com conteúdo que possibilite identificar as condutas caracterizadas como assédio moral;
- Efetuar contínuo processo educacional de prevenção à prática de assédio moral por meio de palestras, cartilhas e material informativo;
- Realizar levantamento de demanda qualitativa e quantitativa de pessoal nas áreas;
- Realizar periodicamente pesquisas de clima organizacional para prevenir, mediar e minimizar as chances de conflitos internos, tornando a relação entre colegas ou entre chefes e subordinados mais transparente e saudável;
- Divulgar canal para a formulação de consulta sobre a existência de conflito de interesses, por meio de formulário, com natureza preventiva, com o objetivo de orientar o colaborador em dúvida em sua situação concreta e individualizada;
- Criar canal interno de sugestões/reclamações na Intranet com o objetivo de monitoramento contínuo das questões relativas à integridade, melhorando a cultura institucional, o clima organizacional e a comunicação interna, evitando conflitos, minimizando riscos à integridade e auxiliando a tomada de decisões da Alta Administração;
- Avaliar os canais de comunicação da Irmão Diesel e detectar possibilidades de melhoria na divulgação de informações.

## 8. GESTÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE

O monitoramento contínuo das ações e medidas de tratamento dos riscos à integridade demandam esforço coletivo das instancias determinadas neste Plano, bem como de todos os colaboradores, visando a contínua efetividade das ações determinadas em seu conteúdo. A Gestão do Plano de Integridade contempla Monitoramento, Revisão e Atualização, da seguinte forma:

a) Supervisão/ Monitoramento: O monitoramento representa o acompanhamento contínuo e o controle sistemático da implementação das ações do plano. Sugere-se que a empresa disponha de ferramenta específica e dinâmica de monitoramento, em meio eletrônico. Devem ser realizados reportes à instância superior (Alta Administração) sempre que necessário, com prazo definido em regulamento próprio.

b) Revisão: Sugere-se que a empresa reveja as ações sempre que o processo de monitoramento apontar algum gargalo ou necessidade de ajuste. A revisão pode ser realizada em quaisquer campos do monitoramento, ou seja, no conteúdo, responsáveis, produtos e prazos das ações. Todavia, as alterações devem ser apresentadas e justificadas nos reportes à instância superior.

c) Atualização: Diferentemente da revisão, o processo de atualização do plano deve ter periodicidade predefinida de modo a estruturar bases para análise comparativa e avaliações.

Além disso, implica em (re)definir, se for o caso, as bases conceituais e estratégicas em que a versão anterior foi concebida para a elaboração e redigir nova proposta.

Considerando que este documento é uma primeira tentativa de sistematização de ações de integridade já desenvolvidas, em desenvolvimento e que poderão ser desenvolvidas pela Ir-  
mão Diesel, sugere-se que a primeira atualização do documento ocorra em 12 meses.

Importante reforçar que o monitoramento, revisão e atualização do Plano de Integridade permitem não só o acompanhamento contínuo da implementação das ações do plano, mas sobretudo favorecem a correção de eventuais distorções ou a promoção de ajustes sem causar prejuízo aos objetivos ou finalidades das ações do próprio plano, bem como manter o plano sempre alinhado às diretrizes e prioridades da empresa.

## 9. REFERÊNCIAS

- BRASIL. Constituição Federal de 1988. BRASIL.
- Tribunal de Contas da União. Referencial básico de governança aplicável a órgãos e entidades da Administração Pública / Tribunal de Contas da União. Versão 2 - Brasília: TCU, Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão, 2014.
- BRASIL. Controladoria Geral da União. Guia de Integridade Pública – Orientações para a administração pública federal: direta, autárquica e fundacional/Controladoria Geral da União. Brasília: CGE, Secretaria de Transparência e Prevenção da Corrupção.
- BRASIL. Tribunal de Contas da União. Referencial de combate à fraude e corrupção: aplicável a órgãos e entidades da Administração Pública / Tribunal de Contas da União. – Brasília: TCU, Coordenação-Geral de Controle Externo dos Serviços Essenciais ao Estado e das Regiões Sul e Centro-Oeste (Coestado), Secretaria de Métodos e Suporte ao Controle Externo (Semec), 2017.
- Lei Federal nº 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais- LGDP.
- Lei Federal nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção) – Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a Administração Pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências.
- Lei Federal nº 12.527/2011 – Regulamenta o direito constitucional de acesso dos cidadãos às informações públicas e é aplicável aos três Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.
- Lei Complementar nº. 123/2006 – Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte e dá outras providências.
- Lei Federal nº 10.520/2002 -Institui modalidade de licitação denominada pregão e dá outras providências.
- Lei Complementar 101/2000: Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências
- Lei Federal nº 8.666/1993 – Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências.
- Lei Federal nº 8.429/1992 – Improbidade Administrativa.
- Decreto Federal nº 9.412/2018 – Atualiza os valores das modalidades de licitação de que trata o art. 23 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993;
- Decreto Federal n. 7.892/2013 – Regulamenta o Sistema de Registro de Preços previsto no art. 15 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993;
- Lei Estadual n. 8866 de 07 de julho de 2021.