

Empresa: MIP ENGENHARIA S.A. **CNPJ:** 33.193.996/0001-58 **Porte da Empresa:** médio

ANÁLISE DE PERFIL

Setores do mercado em que atua:

A MIP Engenharia S.A. é uma empresa especializada em gestão e execução de projetos de engenharia, sediada em Belo Horizonte / MG e atuando em todo o território nacional nos setores de: Mineração, Siderurgia, Metalurgia, Energia, Cimento, Óleo & Gás e Papel & Celulose.

Locais de atuação no Brasil:

Atualmente a MIP Engenharia S.A. atua nos estados do Maranhão, Minas Gerais, Pará e Rio de Janeiro.

Atua no Exterior: Não

Integra algum grupo econômico: Sim

Indicar a posição da empresa no grupo e o nome das principais empresas que o integram:

A empresa é controlada pela Holding Societária FATTO PARTICIPAÇÕES LTDA. Integram também este grupo econômico as empresas MIP Edificações Ltda., Multilift Logística Ltda. e MIP Investimentos Ltda.

O programa de integridade é aplicado a todas as empresas do grupo.

A FATTO PARTICIPAÇÕES LTDA. não é submetida ao Sistema da Compliance da MIP Engenharia S.A.

Principais características de sua estrutura:

A empresa possui um Conselho de Administração ao qual o Comitê de Compliance está vinculado. Abaixo do Conselho está o Diretor-Presidente e subordinado a ele está o Comitê Executivo, Comitê de Qualidade, Meio Ambiente e Saúde e as diretorias. A estrutura organizacional da empresa é do tipo funcional, com uma estrutura hierárquica onde cada colaborador tem um superior definido. Atualmente existem na empresa 05 níveis hierárquicos, a saber: - Diretor - Gerente - Coordenador - Supervisor - Encarregado

Número de funcionários:

1.227 funcionários, sendo 1.155 CLT; 3 Temporários; 60 Terceirizados; 9 Outros.

Perfil dos funcionários:

329 Administrativos; 809 Produção; 26 Gerencial. Há funcionários sem acesso à internet

Faturamento anual:

Percentual faturamento proveniente de contratos/convênios celebrados com a Adm. Pública:

Frequência em que participa de licitações públicas:

Nunca participou

Frequencia em que celebra contratos com a Administração Pública:	Nunca celebrou	Sobre a necessidade de licenças, autorizações e permissões governamentais para exercício de suas atividades:	Não necessita, exceto aquelas básicas para licenças:	Indicar as principais licenças:
Submete-se à regulação de agência/órgão governamental:	Não	Subcontrata ou já subcontratou funções relacionadas à execução de contratos administrativos?	Não	
Efetua ou efetuou doações para candidatos e partidos políticos nos últimos 10 (dez) anos:	Não	Utiliza ou utilizou leis de incentivo fiscal para realização de patrocínios esportivos e culturais nos últimos 10 (dez) anos)	Sim	Efetua ou efetuou doações filantrópicas nos últimos 10 (dez anos)?

MEDIDAS DE INTEGRIDADE CONSIDERADAS NA AVALIAÇÃO

A EMPRESA

PONTUAÇÃO
DO ITEM

EVIDÊNCIAS

OBSERVAÇÕES / RECOMENDAÇÕES
(se necessário)

PONTUAÇÃO
OBTIDA

1. Envolvimento da Alta Direção com o Programa de Integridade

a) de forma institucional, isto é, diretamente pela empresa em seu site e/ou documentos oficiais.

SIM

<http://www.mipengenharia.com.br/que-m-somos.php>

0,5

b) de forma personalizada, como mensagens assinadas diretamente pelos membros da alta direção, vídeos e discursos sobre temas relacionados ao programa de integridade.

SIM

1 - Mensagem da alta direção no Código de Ética. 2 - Divulgação do novo canal de denúncias pelo presidente com lista de presença. 3 - Palavra do Presidente (Boletim informativo) abril/2018.

0,5

c) por meio de diferentes emissores, isto é, o apoio foi manifestado por, pelo menos, dois membros da alta direção (que atuam diretamente na empresa avaliada).

SIM

rec: Embora o Código de Ética contenha mensagem assinada por 3 membros da alta direção, é recomendável que essa mensagem seja disponibilizada em outros meios, como no site da empresa.

0,5

1.1. Manifestações de apoio ao programa de integridade feitas:

d) de forma periódica, com comprovação de, ao menos, quatro manifestações no período avaliado.

SIM

obs: 1 - Mensagem da alta direção no Código de Ética. 2 - Divulgação do novo canal de denúncias pelo presidente com lista de presença. 3 - Palavra do Presidente (Boletim informativo) abril/2018.

1

RECURSO DEFERIDO: Além das evidências consideradas inicialmente, considerou-se também as mensagens do Diretor Presidente nos Informativos Quadrimestrais nº 33 de 2017 e nº 34 de 2018.

e) para alcançar o público interno da empresa, em toda sua diversidade.

SIM

1 - Mensagem da alta direção no Código de Ética. 2 - Divulgação do novo canal de denúncias pelo presidente com lista de presença. 3 - Palavra do Presidente (Boletim informativo) abril/2018.

1

f) para alcançar o público externo em geral, como mensagens no site, escritórios, comunicados externos e presença em eventos externos sobre o tema.

1

SIM

1 - Artigo revista OE Jul/Ago 2018 no qual o CEO da empresa fala sobre o compliance na empresa. 2 - Artigo revista Construção Civil ano 2017 no qual o CEO aborda o tema de compliance.

a) inclusão de temas relacionados ao programa de integridade em reuniões da alta direção.

1

SIM

1 - Ata da reunião do Conselho de Administração aprovando a política de compliance. 2 - Ata de reunião do Conselho de Administração realizada em 24/04/2018 na qual consta na pauta apresentação da revisão do Código de Ética e Conduta e acompanhamento das pendências de controles internos. 3 - Ata de reunião do Comitê de Auditoria, Riscos e Compliance realizada em out/2017 e do qual são membros 3 conselheiros.

b) aprovação de medidas importantes para o programa de integridade, como sua instituição formal, designação da instância responsável, estabelecimento de políticas ou publicação de relatórios de atividades do programa.

1,5

SIM

1 - Ata da reunião do Conselho de Administração aprovando a política de compliance. 2 - Ata de reunião do Conselho de Administração realizada em 24/04/2018 na qual consta na pauta apresentação da revisão do Código de Ética e Conduta e acompanhamento das pendências de controles internos. 3 - Ata de reunião do Comitê de Auditoria, Riscos e Compliance realizada em out/2017 e do qual são membros 3 conselheiros.

1.2. Participação dos membros da alta direção na implementação e supervisão do programa de integridade das seguintes formas:

c) recebimento de relatórios periódicos de acompanhamento das atividades relacionadas ao programa de integridade, inclusive das empresas controladas/subsidiárias, quando for o caso.

2

SIM

1 - Relatório de medidores de processos (maio a agosto/2018) contendo os indicadores de compliance. 2 - Atas de reuniões gerais dos gestores abordando o andamento do programa de compliance. 3 - Atas de reunião do Comitê de Auditoria, Riscos e Compliance sobre acompanhamento do programa de compliance.

1 - Ata de reunião do Conselho de Administração aprovando o regulamento do Comitê de Auditoria, Compliance e Gestão de Riscos, o regulamento prevê a participação dos conselheiros no Comitê. 2 - Ata de reunião do Conselho de Administração definindo a composição do Comitê de Compliance e subordinação ao Conselho de Administração.

d) participação em órgão colegiado responsável por tratar de temas relacionados ao programa.

1

SIM

1 - Lista de presença em treinamentos sobre a Lei Anticorrupção, política de gestão de compliance, canal de denúncias, política de compliance.

e) participação em treinamento específico sobre temas relacionados ao programa de integridade no período avaliado.

1

SIM

obs: A norma de recrutamento não foi considerada por ser uma norma geral, sem critérios para a alta administração e não ter critérios que considerem aspectos de integridade.

RECURSO INDEFERIDO: O Estatuto Social não apresenta critérios para seleção de membros da alta direção. A existência de obrigatoriedade de consulta ao CEAF na norma de recrutamento, apesar de salutar, sem consultas complementares, não cumpre o item sob análise, pois trata-se de banco de expulsões apenas de servidores federais, como prevê o item 5.2 da normativa IT-E-GRH-004. Nesse sentido, se o candidato já foi expulso de cargos em outras esferas, ou se já se envolveu em casos de corrupção, por exemplo, atuando na iniciativa privada, a consulta não trará essa informação. Assim, recomenda-se que a empresa implemente novos critérios de forma a considerar diversos aspectos de integridade em mais de um banco de dados.

1.3. Existência de critérios formalizados para escolha de membros da alta direção que considerem aspectos de integridade, aplicáveis inclusive nas empresas controladas/subsidiárias, quando for o caso.

2

NÃO

RECURSO INDEFERIDO: A empresa fornece informações sobre a participação em eventos e ações coletivas, sem, contudo, apresentar evidências de sua participação. Ser signatário do Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção do Instituto ETHOS é pré-requisito, e a associação ao SINDUSCON-MG não implica dizer que participa de ações coletivas relacionadas ao tema Integridade.				
2. Área Responsável pelo Programa de Integridade				
1.4. Participação da empresa em ações coletivas relacionadas ao tema integridade e prevenção da corrupção, além do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção do Instituto Ethos.	2	NÃO		obs: A gerente de compliance também é responsável por supervisionar a área de RH. A empresa não apresentou evidências de que exista uma equipe de compliance, apenas a gerente. obs: A empresa conta com um gerente de compliance, além de agentes de compliance nas diferentes localidades que atuam para difundir a cultura de compliance. A gerente de compliance além de ser a única responsável pelo compliance, também supervisiona a área de RH.
a) conta com equipe/pessoa com dedicação exclusiva no Brasil.	2	NÃO		
b) possui quantitativo de funcionários proporcional ao porte/riscos da empresa e às atribuições conferidas à área, incluindo representantes nas diferentes localidades em que a empresa atua (quando for o caso).	2	NÃO		
c) realiza o monitoramento da aplicação do programa de integridade.	1	SIM		1 - Manual de Gestão - Sistema de Compliance, item 4.7 define os instrumentos e estratégias de monitoramento contínuo.
d) atua diretamente ou como instância supervisora na investigação e apuração de situações que configurem violações éticas ou legais.	1	SIM		1 - Documento Instrumento de Trabalho - Tratativa de Denúncia.

2.1. A área responsável pelo Programa de Integridade:

obs: O gerente de compliance está subordinado ao CEO da empresa. rec: reporte direto ao Conselho de Administração.		obs: O gerente de compliance está subordinado ao CEO da empresa. rec: reporte direto ao Conselho de Administração.	
e) possui posição hierárquica ou estrutura de reporte formalmente definida que possibilite acesso do seu líder ao mais alto nível hierárquico da empresa (no Brasil e no exterior, quando for o caso).		2	SIM
f) possui garantias formalmente definidas de acesso a informações e documentos de outras áreas necessários para exercício de suas atribuições.		1	SIM
g) conta com um líder que possui mandato fixo ou outros tipos de proteção, estabelecidos formalmente, contra punições arbitrárias.		1	NÃO
			obs: Há o cargo de gerente de compliance, mas há qualquer garantia estabelecida formalmente
			Pontuação da Área I:
BOAS PRÁTICAS:			

MEDIDAS DE INTEGRIDADE CONSIDERADAS NA AVALIAÇÃO

A EMPRESA

DEMONSTROU A
IMPLEMENTAÇÃO
DAS MEDIDAS?

PONTUAÇÃO
DO ITEM

EVIDÊNCIAS

OBSERVAÇÕES / RECOMENDAÇÕES
(se necessário)

PONTUAÇÃO
OBTIDA

3 - Padrões de Conduta

a) alinhamento com as especificidades da empresa, como áreas de atuação e grau de interação com a administração pública.

SIM

Código de Ética e Conduta

0,4

b) valores de ética e integridade bem definidos.

SIM

obs: Os termos integridade e ética são usados sem terem sido definidos.

RECURSO DEFERIDO: O Código de Ética traz com valor a integridade e a ética na declaração de princípios.

0,1

c) proibição clara à prática de atos de corrupção e fraude.

SIM

Código de Ética e Conduta (item 5)

0,2

d) menção à Lei n. 12.846/2013 (Lei Anticorrupção).

SIM

Código de Ética e Conduta (item 4)

0,1

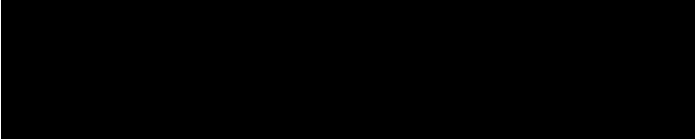
3.1. Existência de
Código de Ética ou de
Conduta que
apresente:

e) previsão das condutas permitidas e proibidas.

SIM

Código de Ética e Conduta (item 3)

0,1



f) menção à possibilidade de aplicação de medidas disciplinares.	0,1	SIM	Código de Ética e Conduta (item 16)
g) menção à existência dos canais de denúncia.	0,2	SIM	Código de Ética e Conduta (item 15)
h) as garantias oferecidas aos denunciantes.	0,2	SIM	Código de Ética e Conduta (item 15)
i) linguagem clara e compreensível.	0,3	SIM	Código de Ética e Conduta
j) versão nos idiomas dos países em que a empresa atua.	0,3	SIM	Código de Ética e Conduta

obs: A empresa atua apenas no Brasil

3.2. Existência de políticas e procedimentos de integridade que:	rec: A empresa não apresentou políticas que estabeleçam regras de relacionamento com o setor público, embora a empresa não tenha contratos com a administração pública, é recomendável que tais políticas sejam implementadas, visto que o relacionamento pode se dar de outras maneiras (fiscalização, por exemplo). RECURSO INDEFERIDO: Ratifico a avaliação inicial. A existência de um rol exemplificativo de situações onde existe um risco de integridade envolvendo o relacionamento com o poder público não se confunde com uma proibição explícita de não concessão de vantagens indevidas. Recomenda-se a instituição de uma política de relacionamento com agentes públicos ou a inclusão desses itens de forma detalhada em outra política do programa de integridade, em que pese os avanços da normativa MG-SGC-001 – Sistema de Compliance.		
	a) vedam expressamente a concessão de vantagens indevidas, econômicas ou não, a agentes públicos.	0,4	NÃO
	b) tratam do oferecimento de presentes, brindes e hospitalidades (refeições, entretenimento, viagem e hospedagem) a agentes públicos.	0,4	SIM
RECURSO DEFERIDO: Ratifico a avaliação inicial. No entanto, vale ressaltar que o Código de Conduta veda expressamente o oferecimento e recebimento de presentes e brindes (itens 6 e 7) aos colaboradores da empresa em geral. De todo modo, recomenda-se aperfeiçoar o normativo para explicitar proibição de não oferecimento de brindes, presentes e hospitalidades a agentes públicos.			
3.3. Existência de políticas e procedimentos de integridade que:	c) tratam da prevenção de conflito de interesses nas relações com a Administração Pública, incluindo contratações de agentes públicos e seus familiares.	0,4	SIM
	1 - Instrução de trabalho - Recrutamento e Seleção de Pessoal, item 5.2 trata dos cuidados a serem observados no caso de contratação de ex-agente público ou familiar.		

d) estabelecem orientações e controles sobre temas como realização de reuniões, encontros e outros tipos de interações entre administradores e empregados da PJ com agentes públicos.	0,4 NÃO	RECURSO INDEFERIDO: Ratifico a avaliação inicial. A existência de um rol exemplificativo de situações onde existe um risco de integridade envolvendo o relacionamento com o poder público não se confunde com a definição de orientações e controles sobre interações com agentes públicos. obs: O Código de Ética menciona a proibição de fraudar, manipular ou interferir ilegalmente em concorrências e licitações privadas e/ou públicas. No entanto, não há política específica sobre a participação em licitações.
e) estabelecem orientações específicas sobre participação em licitações e celebração de contratos com o Poder Público.	0,4 NÃO	RECURSO INDEFERIDO: Ratifico a avaliação inicial. Saliento que os documentos submetidos não contém orientações específicas sobre a participação em licitações e/ou celebração de contratos com o poder público.
f) estabelecem orientações para que seus administradores, funcionários ou terceiros agindo em seu nome cooperem com eventuais investigações e fiscalizações realizadas por órgãos, entidades ou agentes públicos.	0,4 NÃO	
g) tratam da realização de doação filantrópica e patrocínio; ou informam claramente que a empresa não realiza essas atividades.	0,4 SIM	1 - Instrução de trabalho - Realização de doações e patrocínios em nome da MIP.

obs: A empresa não apresentou políticas que estabeleçam regras de relacionamento com o setor público, embora a empresa não tenha contratos com a administração pública, é recomendável que tais políticas sejam implementadas.

RECURSO INDEFERIDO: Ratifico a avaliação inicial. Nesse sentido, verifica-se que:

a) Mesmo empresas que não fornecem ou celebram contratos com o poder público também necessitam de alvarás, autorizações, além de sofrer fiscalizações, inspeções, bem como se sujeitarem a outros procedimentos envolvendo agentes públicos (importações, por exemplo). Assim, reforça-se a importância de que tais políticas sejam implementadas; e

b) Verifica-se que a empresa presta serviços a empresas públicas, como a Petrobras. Nesse sentido, lembra-se que empregados públicos, como aqueles que atuam na Petrobras, também se inserem no conceito de agentes públicos. (Agente público: Agente Público é todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função pública. Lei 8.429/1992 - Lei de Improbidade Administrativa - art. 2º - adaptado). Assim, reafirma-se a importância de políticas de relacionamento com agentes públicos, visto que a empresa já mantém/manteve contratos com empresas públicas.

a) são proporcionais ao perfil da empresa e aos riscos a que está submetida.

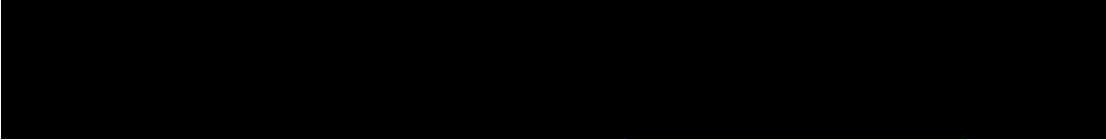
2

PARCIALMENTE

apresentados:

obs: As políticas implementadas em relação a contratação e recrutamento de pessoal e relacionamentos com clientes e fornecedores são operacionais.					
b) de maneira geral, são operacionais e contam com mecanismos que garantam sua aplicação, isto é, não são apenas documentos principiológicos.	1	PARCIALMENTE			RECURSO INDEFERIDO: Ratifico a avaliação inicial, quando se considerou que apenas as políticas citadas na observação acima são operacionais.
c) estão disponíveis em português e podem ser facilmente acessados pelos funcionários.	0,6	SIM			
d) indicam os responsáveis por sua aplicação e controle.	0,6	NÃO			RECURSO INDEFERIDO: O quadro indicado em sede recursal, além de não compreensível sem a devida explicação, não atribui a responsabilidade pela correta implementação e controle a alguém ou uma área.
					obs: Apenas a comprovação de aplicação dos procedimentos de <i>due diligence</i> de fornecedores (avaliadas em momento posterior) foram apresentadas, nas demais políticas definidas não foi possível comprovar a aplicação.
3.4. Apresentação de documentos que comprovam a aplicação das políticas e procedimentos apresentados no período avaliado.	3	PARCIALMENTE			RECURSO PARCIALMENTE DEFERIDO: Além da comprovação dos procedimentos de <i>due diligence</i> , foram apresentadas comprovações da área de comunicação/treinamento.

4. Relacionamento com Parceiros de Negócio



1 - Procedimento Gerencial - Avaliação de Fornecedores que estabelece a sistemática para, selecionar, qualificar, monitorar, requalificar, avaliar o desempenho e comunicar os requisitos legais e outros subscritos, pertinentes aos fornecedores de produtos e serviços. 2 - Procedimento Gerencial - Aquisição que define sistemática para aquisição de equipamentos, materiais e serviços, no item 5.3 prevê a verificação de envolvimento do fornecedor em corrupção, condutas ilegais ou antiéticas.

a) determinam a verificação da integridade do parceiro de negócio, incluindo possível envolvimento em casos de corrupção e práticas de fraude contra a administração pública.

SIM

0,2

b) estabelecem a segregação de função entre aqueles que realizam as diligências e os responsáveis por solicitar e autorizar a contratação.

NÃO

0,2

4.1. Existência de políticas e procedimentos voltados à realização de diligências prévias para contratação e supervisão de parceiros de negócio que:

c) preveem a participação da área responsável pelo programa de integridade na realização/supervisão das diligências.

SIM

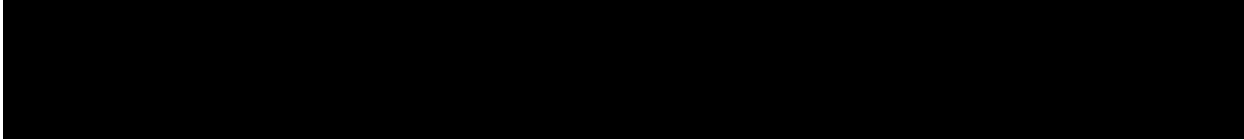
0,2

d) preveem a classificação dos contratos e/ou dos contratados por categoria de risco.

NÃO

0,2

RECURSO DEFERIDO: Nos procedimentos de aquisição e avaliação de fornecedores (PR-SGI-008 e PR-SGI-009) o Administrador de Compliance atua como instância superior em caso de dúvidas/apontamentos. Recomenda-se, porém, que apesar do deferimento, que a área de compliance passe a supervisionar as diligências.



1 - Procedimento Gerencial - Avaliação de Fornecedores que estabelece a sistemática para, selecionar, qualificar, monitorar, requalificar, avaliar o desempenho e comunicar os requisitos legais e outros subscritos, pertinentes aos fornecedores de produtos e serviços.

SIM

0,2

e) indicam como as informações obtidas nas diligências sobre prévio envolvimento com corrupção/risco de corrupção deverão impactar na contratação ou não do parceiro de negócio.

1 - Procedimento Gerencial - Avaliação de Fornecedores que estabelece a sistemática para, selecionar, qualificar, monitorar, requalificar, avaliar o desempenho e comunicar os requisitos legais e outros subscritos, pertinentes aos fornecedores de produtos e serviços.

SIM

0,2

f) fazem referência à obrigatoriedade de realização de consultas a bancos de dados governamentais, como o CEIS, o CNEP e o CEPIM.

g) favorecem a contratação de terceiros que apresentam programas de integridade implementado?

NÃO

0,6

1 - Formulário de pesquisa de avaliação de prestadores de serviço preenchido pelo setor de suprimentos e logística, um dos itens avaliados é o compliance.
2 - Tela de consulta do portal da transparência e lista de fornecedores bloqueados.

SIM

2

4.2. Apresentação de caso(s) real(is) vivenciado(s) pela empresa que comprovam a aplicação das regras e procedimentos referentes às diligências prévias à contratação de parceiros de negócio.

a) estabelecem a obrigatoriedade do cumprimento de normas éticas e a vedação de práticas de fraude e corrupção.

SIM

0,2

Contrato firmado com fornecedor em maio/2018 contendo cláusula anticorrupção.

b) estão adaptadas à Lei n. 12.846/2013.

SIM

0,2

Contrato firmado com fornecedor em maio/2018 contendo cláusula anticorrupção.

4.3. Inserção nos contratos celebrados da cláusula

de cláusulas contratuais, "cláusulas anticorrupção", que:	c) recomendam expressamente a adoção de programa de integridade para os parceiros de negócio.	0,6	NÃO	Contrato firmado com fornecedor em maio/2018 contendo cláusula anticorrupção.
	d) preveem a possibilidade de aplicação de sanções e/ou rescisão do contrato nos casos de não observância da integridade na execução do contrato ou de práticas de atos de fraude e corrupção por parte do contratado.	0,2	SIM	Contrato firmado com fornecedor em maio/2018 contendo cláusula anticorrupção.
	4.4. Apresentação de cópias de contratos firmados que comprovam a aplicação da "cláusula anticorrupção" no período avaliado.	1,5	SIM	1 - Manual de Gestão - Sistema de Compliance, item 4.6.3.6. Realização de operações societárias
	4.5. Existência de regras e procedimentos formalizados sobre a realização de fusões, aquisições ou outras operações societárias que estabeleçam a obrigatoriedade de verificar o histórico de prática de atos lesivos previstos na Lei n. 12.846/2013 e outros ilícitos relacionados a corrupção e fraude antes da conclusão da operação.	0,5	SIM	
5. Controles Internos e Externos				
5.1. Existência de mecanismos e controles para assegurar a precisão e clareza dos registros contábeis e a confiabilidade dos	a) políticas e fluxos de trabalho para elaboração dos lançamentos contábeis, com definição das áreas responsáveis pela elaboração e revisão dos registros.	1	SIM	1 - Instrução de trabalho - Processos Contábeis que define as diretrizes a serem seguidas para encerramento da contabilidade no ERP da MIP Engenharia S/A.
	b) regras que estabelecem a segregação de funções e a definição de níveis de aprovação de despesas.	1	SIM	1 - Procedimento Gerencial - Aquisição, estabelece uma sistemática para aquisição de equipamentos, materiais e serviços. 2 - Documento Projeto Central de Notas que estabelece o fluxo de compras.
	c) medidas formalizadas que visem identificar e tratar "red flags", tais como receitas e despesas fora do padrão.	1	NÃO	RECURSO INDEFERIDO: Não foram encontradas evidências das verificações de desvios fora do padrão (red flags) em reuniões do BSC. Não foram considerados procedimentos adotados por auditorias independentes por não se tratar de um mecanismo perene interno para o tratamento de red flags.

MEDIDAS DE INTEGRIDADE CONSIDERADAS NA AVALIAÇÃO

A EMPRESA

PONTUAÇÃO
DO ITEM

EVIDÊNCIAS

OBSERVAÇÕES / RECOMENDAÇÕES
(se necessário)

PONTUAÇÃO
OBTIDA

6. Comunicação

a) os diversos tipos de comunicações a serem trabalhados pela empresa.

SIM

Plano de Comunicação

6.1. Existência de Plano/Política de Comunicação relacionado ao programa de integridade que contemple:

b) o setor responsável pela implementação e supervisão do plano.

SIM

Plano de Comunicação

c) o público-alvo das ações de comunicação.

SIM

Plano de Comunicação

d) a periodicidade das ações de comunicação.

SIM

Plano de Comunicação

a) buscam promover a divulgação dos principais temas do programa de integridade da empresa, considerando seu perfil e os riscos a que está submetida.

SIM

2

6.2. As ações de comunicação apresentadas:	b) foram realizadas de forma periódica no período avaliado.	1	SIM	1 - E-mail de divulgação do Código de Ética (07/2018) para clientes e fornecedores; 2 - E-mail de divulgação do Canal de Denúncias (05/2018) para clientes e fornecedores; Mensagem do Diretor Presidente mencionando ética e transparência no Informativo interno para funcionários; 3 - Divulgação do Canal de Denúncias no Informativo interno para funcionários; 4 - Divulgação do Código de Ética no Informativo interno para funcionários.
	c) destinavam-se aos diversos públicos da empresa.	2	SIM	1 - E-mail de divulgação do Código de Ética (07/2018) para clientes e fornecedores; 2 - E-mail de divulgação do Canal de Denúncias (05/2018) para clientes e fornecedores; Mensagem do Diretor Presidente mencionando ética e transparência no Informativo interno para funcionários; 3 - Divulgação do Canal de Denúncias no Informativo interno para funcionários; 4 - Divulgação do Código de Ética no Informativo interno para funcionários.
	7. Treinamento			
7.1. Existência de Plano/Política de Treinamento relacionado ao programa de integridade que	a) os diversos tipos de treinamentos a serem aplicados pela empresa.	0,3	SIM	Programa Anual de Treinamento (2018)
	b) o setor responsável pelo planejamento e supervisão do plano.	0,3	SIM	Programa Anual de Treinamento (2018)
	c) o público-alvo dos treinamentos.	0,3	SIM	Programa Anual de Treinamento (2018)

contemple:

d) a periodicidade de realização dos treinamentos.	0,3	SIM	Programa Anual de Treinamento (2018)
e) a metodologia a ser utilizada.	0,3	NÃO	
a) a realização de treinamentos de conteúdo de interesse geral.	1	SIM	1 - Certificados de treinamento de formação dos agentes de compliance. 2 - Lista de presença de treinamento sobre o novo código de ética. Lista de presença de treinamento de matriz de riscos. 3 - Lista de presença de treinamento sobre a lei anticorrupção. 4 - Lista de presença da apresentação do canal de denúncias.
b) a realização de treinamentos de interesse específico, alinhados aos riscos a que a empresa está submetida.	1,5	SIM	1 - Lista de presença treinamento de atualização da matriz de riscos.
c) que os treinamentos atingiram percentual relevante do público-alvo no período avaliado.	1,5	SIM	obs: A empresa não forneceu dados sobre quantitativo de pessoal treinado. Apenas pelas listas de presença não é possível comprovar o percentual de colaboradores treinados. RECURSO DEFERIDO: Além das listas de presença, a empresa apresenta o indicador ID2 - Cumprimento do Plano Anual de Treinamento - PAT das reuniões de mediadores de processos de 2018 (maio a agosto).
d) que os treinamentos foram realizados de forma periódica no período avaliado.	1	SIM	Lista de presença e certificados de treinamentos realizados em 2017 e 2018.

7.2. Apresentação de documentos que comprovem:

1 - Formulários de avaliação de eficácia do treinamento preenchido pelo superior do colaborador que participou do treinamento. 2 - Logo de compliance.

SIM

0,5

e) que foram utilizados mecanismos para verificar a retenção e compreensão das informações por parte dos funcionários treinados.

obs: Os e-mails encaminhados aos parceiros informando sobre o código de ética e canal de denúncias não são considerados como treinamento.

RECURSO INDEFERIDO: A definição de principais parceiros de negócio para este item inclui parceiros que atuam fisicamente dentro e fora da empresa, razão pela qual o item continua como não atendido apesar da inclusão de parceiros que atuam fisicamente dentro da empresa nos treinamentos realizados.

f) que foram oferecidos treinamentos aos principais parceiros de negócio.

1

NÃO

Pontuação da Área III:

BOAS PRÁTICAS:

MEDIDAS DE INTEGRIDADE CONSIDERADAS NA AVALIAÇÃO	A EMPRESA		PONTUAÇÃO DO ITEM	EVIDÊNCIAS	OBSERVAÇÕES / RECOMENDAÇÕES (se necessário)	PONTUAÇÃO OBTIDA
	DEMONSTROU A IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS?					
8. Canais de Denúncia						
a) disponível para o público interno.	SIM	0,5		https://www.linhaetica.com.br/etica/mipengenharia		
b) disponível para o público externo.	SIM	0,5		https://www.linhaetica.com.br/etica/mipengenharia		
obs: O link do canal de denúncias no site está incorreto, dificultando o acesso.						
c) que seja de fácil acesso.	SIM	1			RECURSO DEFERIDO: Os canais de denúncia estão disponíveis pelo website, telefone, e-mail e caixa postal apresentados no Código de Ética bem como no site da empresa e no documento IT-E-CPL-003. No entanto, reitara-se que há um erro de grafia no link indicado no site, o que dificulta o acesso direto ao canal do website.	
8.1. Existência de canal de denúncia:						
d) em que haja informação, no próprio canal, sobre a possibilidade de ele ser utilizado para realização de denúncias relacionadas à corrupção e demais irregularidades previstas na Lei n. 12.846/2013.	NÃO	1,5			obs: Informa apenas que é para denunciar infrações do Código de Ética e Conduta. Somente já no momento de preenchimento do formulário aparece uma subcategoria para corrupção.	
e) que indique expressamente, no próprio canal, as garantias de proteção oferecidas aos denunciantes.	NÃO	1,5			obs: Informa que é assegurada a confidencialidade, independência, imparcialidade e isenção no tratamento, apuração e arquivamento das informações recebidas. No entanto, não oferece garantias ao denunciante.	

8.1. Existência de canal de denúncia:

8.2. Existência de política ou documento formal equivalente que:	f) que permita o acompanhamento da apuração da denúncia pelo denunciante.	0,5	SIM	https://www.linhaetica.com.br/etica/mi-pengenharia	
	a) estabeleça o fluxo de recebimento, tratamento e apuração das denúncias.	1	SIM	Documento Instrumento de Trabalho - Tratativa de Denúncia	obs: Embora o documento (item 5.2) informe que caso a denúncia envolva membros da alta direção, eles serão afastados até o final da apuração, não ficou claro qual o procedimento no caso de envolvimento do CEO da empresa, uma vez que ele, juntamente com o Gerente de Compliance, são responsáveis por receber as denúncias e decidir se elas serão investigadas.
	b) estabeleça fluxo específico para denúncias envolvendo membros da alta direção.	1	NÃO		RECURSO INDEFERIDO: Não foi verificado o fluxo diferenciado para casos envolvendo a alta administração, conforme item 5.2 do documento IT-E-CPL-003, tampouco o contrato realizado com a KPMG.
	c) indique claramente os responsáveis por cada processo.	0,5	SIM	Documento Instrumento de Trabalho - Tratativa de Denúncia	
	d) confira aos responsáveis pela apuração acesso a documentos, sistemas e pessoas para a coleta de informações necessárias à apuração.	0,5	NÃO		

e) estabeleça prazo para conclusão da apuração.			0,5	NÃO	RECURSO INDEFERIDO: A existência de um indicador baseado nos prazos desejados não substitui a necessidade de indicação formal de prazos máximos para a apuração das denúncias recebidas. O documento IT-E-CPL-003 não define prazos.
8.3. O canal disponível no site da empresa (ou outro canal disponível) funcionou quando testado pelo avaliador.			1	SIM	https://www.linhaetica.com.br/etica/mi-pengenharia
8.4. Apresentação de dados e estatísticas sobre denúncias recebidas e apuradas e/ou outras informações que indicam que os canais de denúncia são monitorados?			1	SIM	Relatórios mensais de denúncia (abril/2018 e julho/2018)
8.4.1. a partir da estatísticas apresentadas é possível verificar uma proporcionalidade entre o número de denúncias recebidas e o número de denúncias apuradas?			1	SIM	Relatórios mensais de denúncia (abril/2018 e julho/2018)
9. Remediação					
a) estabeleça mecanismos voltados à pronta interrupção de irregularidades.			1	SIM	RECURSO DEFERIDO: Instrução de Trabalho - Tratativa de Denúncia (it-e-cpl-003-tratativa-de-denúncia-rev05) e Instrução de Trabalho - Plano de Contingência Empresarial (t-e-cpl-005-plano-de-contingência-empresarial-rev06)
b) estabeleça a possibilidade de afastamento cautelar de membros da alta direção suspeitos de envolvimento em atos de corrupção e fraude contra a administração pública.			2	SIM	rec: Estabelecer procedimento para afastamento da alta direção (área responsável, duração do afastamento, critérios, dentre outros) Documento Instrumento de Trabalho - Tratativa de Denúncia
c) defina as medidas disciplinares aplicáveis.			1	SIM	Documento Instrumento de Trabalho - Tratativa de Denúncia

9.1. Existência de política ou documento formal equivalente que:

d) correlacione as medidas disciplinares ao tipo de infração cometida.	0,5	SIM	RECURSO DEFERIDO: Ainda que não correlacione explicitamente cada tipo de infração e as medidas disciplinares correspondentes, o documento IT-E-CPL-003 – Tratativa de Denúncias estabelece as infrações, as medidas e as sanções, bem como critérios para estabelecer sua gravidade. Além disso, no documento IT-E-CPL-005 - Plano de Contingência Empresarial (itens 5.11, 5.12 e 5.13) correlacionam as medidas disciplinares ao tipo de infração cometidas, seja ela, fraude, corrupção, extorsão ou sabotagem. Recomenda-se que essa política possa ser revisada de modo a restar mais clara para os colaboradores da empresa.
			RECURSO DEFERIDO: Instrução de Trabalho - Tratativa de Denúncia (it-e-cpl-003-tratativa-de-denúncia-rev05) , item 5.2
e) indique os responsáveis pela aplicação das medidas disciplinares.	0,5	SIM	
f) defina os procedimentos necessários para encaminhamento de denúncias às autoridades competentes.	0,5	SIM	Documento Instrumento de Trabalho - Tratativa de Denúncia
g) indique os critérios determinantes para que a denúncia seja encaminhada à autoridade competente.	0,5	SIM	Documento Instrumento de Trabalho - Tratativa de Denúncia
9.2. Apresentação de documento que comprove a aplicação no caso concreto de uma medida de remediação estabelecida pela empresa.	2	SIM	Apresentação de um caso de denúncia de conduta de motorista da empresa e as medidas tomadas. Não houve caso de violação do programa de integridade.
			Pontuação da Área IV:

BOAS PRÁTICAS:

MEDIDAS DE INTEGRIDADE CONSIDERADAS NA AVALIAÇÃO

A EMPRESA

OBSERVAÇÕES / RECOMENDAÇÕES
(se necessário)

PONTUAÇÃO
OBTIDA

10. Análise de Riscos

a) riscos relacionados a atos de corrupção e fraude.

1

SIM

1 - Matriz de Riscos de Compliance, versão de 11/05/2018

10.1. Apresentação de

análise de riscos que
b) classificações dos riscos (probabilidade e impacto).
contemple:

1

SIM

1 - Matriz de Riscos de Compliance, versão de 11/05/2018

c) as medidas de controles para cada um dos riscos identificados.

1

SIM

1 - Matriz de Riscos de Compliance, versão de 11/05/2018

a) indique a área responsável pela análise de riscos.

0,5

SIM

1 - Ata de Reunião da Alta Direção de 21/02/2018, A gestão dos riscos de compliance é realizada pelo Comitê de Compliance semestralmente.

10.2. Existência de política ou documento equivalente que:

b) a periodicidade para realização da análise de riscos.

0,5

SIM

1 - Manual de Gestão - Sistema de Compliance, item 4.5 define que o processo de revisão dos riscos de compliance na MIP é semestral

10.3. A análise de riscos contempla os principais riscos identificados pelo avaliador a partir da análise do perfil da empresa, incluindo riscos relacionados às atividades de empresas controladas/subsidiárias.

1

SIM

1 - Matriz de Riscos de Compliance, versão de 11/05/2018. 2 - Manual De Gestão - Sistema de Compliance.

11. Monitoramento

a) relatórios periódicos com dados e estatísticas sobre aplicação das medidas de integridade.

1

SIM

1 - Ata de reunião da Alta Direção de 21/02/2018, na qual foi discutida a eficácia da gestão de riscos. 2 - Relatório da Auditoria Interna de Compliance, de ago/2018.

BOAS PRÁTICAS:		Pontuação da Área V:
11.2. Existência de política ou documento equivalente que: b) utilização de indicadores sobre o programa de integridade - KPIs (Key Performance Indicators).	1	SIM Documento Indicadores do Processo de Compliance
c) registro das metas e do desempenho alcançado em cada período, em relação aos indicadores do programa.	1	SIM Documento Indicadores do Processo de Compliance.
a) indique a área responsável pela realização do monitoramento.	0,5	SIM 1 - Manual de Gestão - Sistema de Compliance, item 4.7 define os procedimentos de monitoramento.
b) a periodicidade para realização do monitoramento.	0,5	SIM 1 - Manual de Gestão - Sistema de Compliance, item 4.7 define os procedimentos de monitoramento.
11.3. A aplicação das principais políticas e procedimentos da empresa foi monitorada no período avaliado.	1	SIM 1 - Relatório de Auditoria Interna de Compliance, de ago/2018.

MEDIDAS DE INTEGRIDADE CONSIDERADAS NA AVALIAÇÃO

A EMPRESA

DEMONSTROU A
IMPLEMENTAÇÃO
DAS MEDIDAS?

PONTUAÇÃO
DO ITEM

EVIDÊNCIAS

OBSERVAÇÕES / RECOMENDAÇÕES
(se necessário)

PONTUAÇÃO
OBTIDA

a) principais atividades exercidas.

0,9

SIM

<http://www.mipengenharia.com.br/que-m-somos.php> e
<http://www.mipengenharia.com.br/obras.php?tipo=Em%20andamento>

b) identificação de seus proprietários ou principais acionistas.

1,1

SIM

<http://www.mipengenharia.com.br/que-m-somos.php>

Obs: o link

<http://www.mipengenharia.com.br/org-anograma.php> apresenta a estrutura da empresa. No entanto, a identificação de quem ocupa cada função não é divulgada

c) identificação e função de seus executivos e dirigentes.

0,9

SIM

RECURSO DEFERIDO: Recurso deferido após consulta do histórico da página em 2018.

Sugere-se, contudo, verificar se as informações estão aparecendo corretamente nos principais navegadores de internet.

12. Disponibilização na internet das seguintes informações sobre a empresa:

d) demonstrações financeiras.

0,9

NÃO

obs: Não foi aceito o link do Diário Oficial de Minas Gerais, pois ele direciona para a página de pesquisa. Recomenda-se colocar as demonstrações financeiras no site da empresa.

e) informações sobre contratos firmados com a Administração Pública.

NÃO SE APLICA

NÃO SE APLICA

f) informações sobre patrocínios e doações realizados.

1,2

SIM

<http://www.mipengenharia.com.br/responsabilidade-social.php>

Pontuação da Área VI:

BOAS PRÁTICAS: