Plano de Combate à Fraude e Corrupção

Companhia de Desenvolvimento do Estado do Amazonas

Aprovado em Ata de Reunião da Diretoria Executiva, em 18 de agosto de 2026.



Companhia de Desenvolvimento do Estado do Amazonas

Governo do Estado do Amazonas

Governador do Estado do Amazonas
Wilson Miranda Lima

Companhia de Desenvolvimento do Estado do Amazonas (Ciama)

Presidência
Antonio Aluizio Barbosa Ferreira

Diretoria-Técnica
Nelson de Souza Azevedo Filho

Diretoria Administrativa-Financeira
José Bentes Coutinho Neto

Controladoria Interna e Gestão de Riscos
Diana Patrícia Costa Vianna
Dione Day Maria Pires Chaves

Procuradoria Jurídica
Igor Almeida Rebelo

Ouvidoria
Danielly Cristina Macedo Brasil de Sá

Assessoria de Comunicação
Cristiane de Assis da Costa Silva

CIAMA Companhia de Desenvolvimento do Estado do Amazonas

Sumário

ANEXO I

1. Introdução 06
2. Desenvolvimento 06
   2.1. Sumário Executivo 06
   2.2. Estratégias de combate à fraude e à corrupção 08
   2.3. Gestão de risco de fraude e de corrupção 10
   2.4. Procedimentos de notificação de fraude 11
   2.5. Seleção de pessoal para cargos e funções susceptíveis conflitos de interesses, fraude ou à corrupção 11
   2.6. Conflito de interesses 12
   2.7. Estratégia da Auditoria Interna 12
   2.8. Plano de Resposta à Fraude e à Corrupção 12
   2.9. Plano de Monitoramento Contínuo 12

ANEXO II

Medidas preventivas passíveis de serem executadas para os riscos prioritários da Ciama

1. Advocacia administrativa e patrocínio de contratação indevida 13
2. Acesso indevido a sistemas por ex-empregados 13
3. Constrangimento ilegal 13
4. Frustração do caráter competitivo de licitação 13
5. Contratação com falhas 14
6. Vedação ao nepotismo e ao nepotismo cruzado 14
7. Falha intencional de planejamento 14
8. Esquiva de cumprimento de obrigações 14
9. Falsificação de informações 15
10. Favorecimento de empresas 15
11. Fraude no ateste de serviços 15

12. Tráfico de influência 15
13. Pressão interna ou ilegal ou antiética para influenciar agente público 16
14. Recebimento de qualquer coisa de valor 16
15. Prevaricação 16
16. Prestação de serviços à empresa controlada ou fiscalizada 16
17. Corrupção passiva 17
18. Uso de informações privilegiadas 17

ANEXO III

Medidas detectivas para os riscos de corrupção 18

ANEXO IV

Medidas detectivas para os riscos de corrupção 33

ANEXO V

Medidas detectivas para os riscos de corrupção 37

ANEXO VI

Rotina de avaliação da implementação da gestão de riscos de fraude e de corrupção 38

ANEXO VII

Plano de resposta à fraude e à corrupção.

1. Introdução 39
2. Cenários 39
3. Ações e responsabilidades 40

ANEXO VIII

Plano de monitoramento contínuo.

1. Introdução 43
2. Aspectos a monitorar 43
3. Operacionalização do plano 44

ANEXO IX

Referências bibliográficas 45

ANEXO I

1. Introdução

O Plano de Combate à Fraude e à Corrupção da Companhia de Desenvolvimento do Estado do Amazonas (Ciama) é um documento de caráter operacional, previsto no Plano de Integridade da Companhia, que define estratégias, ações e responsabilidades pela implementação das medidas de prevenção e de detecção de fraudes e de atos de corrupção.

O Plano de Combate à Fraude e à Corrupção deverá ser avaliado a cada dois anos para fins de verificação de efetividade e das necessidades de atualização.

2. Desenvolvimento

2.1 Sumário Executivo



a) Definição de fraude:

Quaisquer atos ilegais caracterizados por desonestidade, dissimulação ou quebra de confiança, que não implicam o uso de ameaça de violência ou de força física. O TCU registra que fraude é um "ato intencional praticado por um ou mais indivíduos, entre gestores, responsáveis pela governança, empregados ou terceiros, envolvendo o uso de falsidade para obter uma vantagem injusta ou ilegal". O Tribunal de Contas da União registra, ainda, que fraude é qualquer ato ou omissão intencional concebido para enganar os outros, resultando em perdas para a vítima e em ganhos para o autor.



b) Definição de corrupção:

Corrupção, em sentido estrito, é toda e qualquer ação dolosa, contra a administração pública nacional e estrangeira que implique sugestão, oferta, promessa, concessão (forma ativa) ou solicitação, exigência, aceitação ou recebimento (forma passiva) de vantagens indevidas, de natureza financeira ou não, em troca de benefício ilícito (realização ou omissão de atos obrigatórios ou de facilitação de negócios, operações ou atividades ou visando benefícios para a empresa ou para terceiros). Exemplos de infrações penais relacionadas à corrupção ativa (art. 333 do Código Penal) e à corrupção passiva (art. 317 do Código Penal):

Lavagem de dinheiro, tráfico de influência, crimes em Licitações e Contratos Administrativos, condescendência criminosa, modificação ou alteração autorizada de sistema de informação, peculato, emprego irregular de recursos públicos, violação de sigilo funcional, prevaricação, dentre outras.



c) Compromisso de combate à fraude e à corrupção:

A Ciama, representada por seus diretores, reafirma o compromisso de combate à corrupção, às práticas ilícitas e às condutas inadequadas que possam prejudicar a imagem da Companhia, dos seus integrantes e do Governo do Estado do Amazonas. Razão pela qual declara o compromisso com as atitudes éticas e práticas de integridade preconizadas na Lei Federal nº 12.846, de 1º de agosto de 2013 (Lei Anticorrupção), regulamentada pelo Decreto Federal nº 11.129, de 11 de julho de 2022, bem como pelas diretrizes do Decreto Estadual nº 50.868, de 4 de junho de 2024, sendo tal comportamento exigido de cada empregado da Companhia.

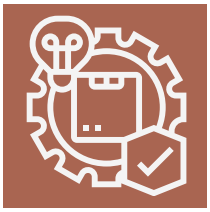


d) Código de Ética e Leis:

1. Código de Ética dos Titulares de Cargos de Alta Direção do Poder Executivo >>> Lei Estadual nº 2.850, de 18 de novembro de 2003.

2. Código de Ética Profissional dos Servidores Públicos Civis e dos Militares do Estado do Amazonas >>> Lei Estadual nº 2.869, de 22 de dezembro de 2003.

3. Código de Ética, Conduta e Integridade da Ciama >>> Aprovado em Ata da Diretoria Executiva, em 04/08/2020 e em Ata do Conselho de Administração, em 27/07/2021.



e) Relação do Plano com outras políticas da organização e do Estado:

1. Política Antifraude, Anticorrupção e de Prevenção de Conflito de Interesses da Ciama;
2. Programa de Integridade da Ciama.



f) Papeis de Responsabilidade:

1. Alta Administração

Apoiar a implementação do Plano e as ações de combate à fraude e à corrupção na Ciama, particularmente no estabelecimento dos controles preventivos.

2. Controladoria Interna

a) Incrementar a detecção de fraude e corrupção no âmbito do Plano Anual de Auditorias Internas (PAAI); b) Realizar auditorias ou inspeções quando identificados elementos que sugerem a existência de fraude ou de corrupção; c) Avaliar a eficácia e a efetividade dos mecanismos de controle e sugerir os aperfeiçoamentos necessários; e d) Atuar em conformidade com as diretrizes organizacionais do Sistema de Controle Interno estabelecidas pelo Decreto Estadual nº 53.273, promovendo ações preventivas e mitigadoras de riscos diretamente vinculadas à autoridade máxima da instituição e ao suporte técnico da CGE-AM.

3. Comissão de Ética

a) Promover campanhas de fortalecimento de valores éticos e do princípio da moralidade no âmbito da Ciama, visando mitigar a ocorrência de comportamentos que podem resultar em fraude ou corrupção; b) Instaurar procedimentos para apuração de desvios éticos.

4. Ouvidoria

a) Promover a divulgação do canal Fala.Br, para registro de denúncias de fraude e corrupção.

2.2. Estratégias de Combate à fraude e à corrupção



a) Ações antifraude e anticorrupção:

- Identificação e avaliação de riscos e controles de fraude e corrupção;
- Gestão das informações sobre a ocorrência de fraude e corrupção;
- Supervisão, monitoramento e avaliação da implementação de controles de fraude e corrupção; e,
- Realização de verificações sumárias para utilização futura pela Auditoria e Corregedoria.



b) Gestão de risco de fraude e corrupção:

- Apoiar a implementação do Plano e as ações de combate à fraude e à corrupção, particularmente no estabelecimento dos controles preventivos;
- Cada gestor tem responsabilidade na gestão de risco de fraude e de corrupção;
- A Controladoria Interna e a Procuradoria Jurídica assessorarão a Direção da companhia na gestão de riscos de fraude e corrupção;
- A avaliação da implementação da gestão de riscos de fraude e de corrupção ocorrerá a cada dois anos a partir da aprovação do Plano de Combate à fraude e à corrupção; e,
- A rotina de avaliação de implementação da gestão de riscos de fraude e de corrupção está prevista no Anexo VI.



c) Conscientização contra fraude e corrupção:

- Processo contínuo de difusão de conhecimento, reforço dos valores e atributos contrários à fraude e à corrupção; e, orientação de procedimentos a adotar em face de eventuais dilemas éticos e de integridade; e,
- A conscientização caracteriza-se por ter baixo custo, depender fortemente de campanhas de divulgação e da ação das lideranças em fortalecer a cultura de integridade, visando ampliar o percentual de pessoas com elevado grau de resiliência à integridade.



d) Prevenção à fraude e à corrupção:

1. A prevenção à fraude e à corrupção compreende:

- Fortalecimento da cultura de integridade da instituição;
- Supervisão ativa da governança institucional; e,
- Supervisão dos mecanismos de controle.

2. A implementação da prevenção à fraude e à corrupção se dá por intermédio de:

- Estabelecimento de políticas, instruções normativas ou outros dispositivos regulamentares;
- Estabelecimento de procedimentos operacionais (que incluem controles);
- Treinamento de pessoal; e,
- Comunicação interna e externa.

e) Detecção da fraude e dos atos:

1. A detecção está focada em atividades e técnicas para identificar a ocorrência de fraude ou ato de corrupção. Consiste na obtenção de informações suficientes que garantam uma investigação. A implementação dos diversos mecanismos de detecção contribui para a dissuasão da fraude e da corrupção. Para a detecção, pode-se utilizar os seguintes mecanismos:

Denúncias por intermédio do canal Fala.Br; representações de empregados; verificação de indicadores de risco; exame documental; inspeções físicas; entrevistas; investigações; due diligence (diligência prévia) de empresas e agentes públicos; e auditorias.

2. O monitoramento dos resultados das ações de detecção de fraude e corrupção deve ser juntado durante cada exercício anual e compilado em relatório próprio.

f) Relato de fraude e corrupção:

O relato inicial de uma fraude ou ato de corrupção deve ser o mais instruído possível. Abaixo, encontram-se as perguntas básicas para o relatório inicial da ocorrência de fraude ou corrupção:

- Quem são as pessoas envolvidas? O que ocorreu ou está ocorrendo? Quando começou?
- Como a situação ocorreu ou está ocorrendo? Onde ou em que setor ocorre?
- Qual o valor estimado envolvido? (se houver)

g) Diligências preliminares de averiguação:

Essas diligências não são as mesmas realizadas pela polícia judiciária (Polícia Civil e Polícia Federal) ou pelo Ministério Público. Trata-se de uma atividade administrativa, de caráter sumário, com o objetivo de verificar irregularidades relacionadas à fraude e/ou corrupção, a fim de confirmar os indícios; e, se possível, elucidar o cometimento da infração disciplinar e sua autoria. Tais diligencias serão executadas no âmbito da Comissão de Ética e, posteriormente, identificados os elementos mínimos da denúncia, encaminhada as recomendações para a Diretoria Executiva que decidirá pela instauração de Processo de Sindicância , sem prejuízo do encaminhamento das informações para os órgãos competentes.

2.3. Gestão de risco de fraude e de corrupção



a) Programa de gestão de risco de fraude e de corrupção:

A gestão de risco de fraude e de corrupção se dará com a observância das orientações da Controladoria-Geral do Estado e de eventuais ferramentas de apoio. Para a gestão, o foco incidirá sobre macroprocessos prioritários para a ocorrência de fraude e de corrupção, adotando-se formalmente as diretrizes de gerenciamento e enfrentamento de riscos de integridade consolidadas pelo Decreto Estadual nº 53.273.

2.4. Procedimentos de notificação de fraude



a) Canal de Denúncia

De acordo com a Lei de Acesso à Informação, os canais para registro de denúncias utilizado no âmbito da Ciama são:

Fala.BR
ouvidoria@ciama.am.gov.br
www.ciama.am.gov.br
(92) 2123-9966

b) Análise das denúncias

Ao darem entrada no Sistema Fala.Br e nos demais canais, as denúncias são analisadas pela Ouvidoria no tocante à existência dos elementos mínimos de denúncia. Identificados os elementos, dá-se o encaminhamento à Comissão de Ética para apuração dos fatos.

c) Sigilo dos denunciantes

É garantido ao denunciante de boa-fé o direito ao sigilo, conforme orientação contida no Manual de Procedimentos da Ouvidoria disponibilizado pela Controladoria Geral do Estado. Adicionalmente, todo o fluxo de recebimento, triagem, tratamento e armazenamento das informações coletadas observará estritamente os critérios de segurança da informação, confidencialidade e proteção de dados pessoais estabelecidos pela Lei Federal nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD).

2.5. Seleção de pessoal para cargos e funções susceptíveis a conflitos de interesses, fraude ou à corrupção



a) Verificação de antecedentes

Visando a prevenção de fraude e de corrupção, poderá ser realizada a verificação de antecedentes de pessoal para cargos e funções susceptíveis à fraude e/ou à corrupção, utilizando-se a verificação de certidões negativas e a realização de diligências.

b) Capacitação antifraude e anticorrupção

A capacitação antifraude e anticorrupção se dará mediante a realização de treinamentos coordenados pelo Setor de Treinamento e Desenvolvimento.

2.6. Conflitos de interesse



a) As situações de conflito de interesses estão reguladas no Código de Ética, Conduta e Integridade da Ciama; e,

b) O empregado público que desejar exercer atividade privada deverá, previamente, submeter consulta sobre a existência de conflito de interesses e o pedido de autorização.

2.7. Estratégia da Auditoria Interna



a) Plano Anual de Auditorias Internas:

O Plano Anual de Auditorias Internas (PAAI) poderá prever a auditoria de processos com elevado grau de risco de fraude e de corrupção, cooperando para a detecção de irregularidades e a correção de procedimentos no âmbito da Companhia. O planejamento, a execução e o monitoramento das atividades de auditoria interna da Ciama serão operacionalizados obrigatoriamente por meio do Sistema de Auditoria Interna

Governamental do Estado do Amazonas – APOENA, em estrita observância ao Decreto Estadual nº 53.272, garantindo a padronização metodológica, a automação de processos e a segurança na rastreabilidade dos dados compartilhados com a CGE-AM.

b) Revisão dos controles internos:

O resultado das auditorias que contemplam processos com risco de fraude e de corrupção, deverá orientar a revisão dos controles internos antifraude. Para isso, após a execução de atividade de auditoria, deverá ser expedido relatório com sugestões de melhoria dos controles internos.

c) Detecção e apuração de fraudes:

Para a detecção de fraudes por intermédio de auditorias, a Comissão de Ética e a Controladoria Interna deverão agir em estreita coordenação.

Na hipótese detecção de fraude ou corrupção, a Controladoria Interna deverá compartilhar os dados com a Comissão de Ética, informando do fato a Diretoria da Companhia.

2.8 Plano de Resposta

O Anexo II traz o Plano de Resposta à Fraude e à Corrupção a ser adotado em caso de detecção de uma possível fraude ou ato de corrupção na Ciama.

2.9 Plano de Monitoramento Contínuo

O Anexo III traz o Plano de Monitoramento Contínuo.

ANEXO II

Medidas preventivas passíveis de serem executadas para os riscos prioritários da Ciama

1. Advocacia administrativa e patrocínio de contratação indevida:

- Abordagem sob a perspectiva da ética para prevenção;
- Expedição de orientações;
- Reuniões de sensibilização;
- Indicação de uso apenas do e-mail coletivo corporativo, quando se tratar de licitações e contratos;
- Segregação de funções, vedada a designação do mesmo empregado para atuação simultânea em funções mais suscetíveis a riscos, de modo a reduzir a possibilidade de ocultação de erros e ocorrência de fraudes nas contratações; e,
- Sempre que possível, o processo de tomada de decisão deve ser compartilhado por mais de um empregado.

2. Acesso indevido aos sistemas da Companhia:

- Divulgação das orientações sobre acesso aos sistemas;
- Check-list de providências por ocasião do desligamento de empregados e colaboradores;
- Retirada de permissão de acesso aos sistemas, e-mail, etc; e,
- Conferência anual de autorizados para acesso aos sistemas da Companhia.

3. Constrangimento ilegal:

- Abordagem sob a perspectiva da ética para a prevenção; e,
- Campanha de esclarecimento sobre a Proteção dos denunciantes.

4. Frustração de caráter competitivo de Licitação:

- Indicação de uso apenas do e-mail coletivo corporativo, quando se tratar de licitações e contratos;
- Vedação de participar de reunião, tratativa, refeição ou conversação com representantes comerciais, empresariais, políticas ou outrem com intenção escusa que possa resultar no cometimento de fraude, atos de corrupção, desvios éticos ou práticas irregulares;
- Abordagem sob a perspectiva da ética para prevenção;

- Declaração anual de inexistência de conflito de interesses;
- Verificação de relação estreita entre empregados e licitantes; e,
- Sensibilização às empresas sobre a Política Antifraude, Anticorrupção e de Prevenção de Conflito de Interesses.

5. Contratação com falhas:

- Observação das orientações do Tribunal de Contas do Estado do Amazonas (TCE/AM);
- Observação das orientações da Controladoria-Geral do Estado (CGE/AM), em especial as diretrizes de governança estabelecidas pelo Decreto Estadual nº 50.868/2024;
- Estrita conformidade com os ritos de gestão de riscos e integridade contratual previstos na Lei Federal nº 14.133, de 1º de abril de 2021 (Nova Lei de Licitações e Contratos) e na Lei Estadual nº 4.730, de 27 de dezembro de 2018;
- Double check (verificação por mais de um empregado) para fases críticas dos processos licitatórios;
- Capacitação dos agentes públicos para o desempenho da função de gestão e fiscalização das licitações e contratos; e,
- Mapeamento do processo de revisão do processo de contratação.

6. Vedação ao nepotismo e ao nepotismo cruzado:

- Abordagem sob a perspectiva da ética para a prevenção;
- Existência de critérios claros e objetivos, vedando tal situação, inclusive nos processos de contratação de empresas fornecedoras de pessoal;
- Obrigatoriedade anual da Declaração de Inexistência de Nepotismo e de Nepotismo Cruzado;
- Solicitação de verificação amostral de parentes para empresas contratadas; e,
- Expedição de orientações.

7. Falha intencional de planejamento:

- Segregação de funções, vedada a designação do mesmo empregado para atuação simultânea em funções mais suscetíveis a riscos, de modo a reduzir a possibilidade de ocultação de erros e de ocorrência de fraudes no planejamento;
- Double check (verificação por mais de um empregado) para fases críticas do processo; e,
- Mapeamento de processos críticos com definição de responsabilidades e mecanismos de conferência.

8. Esquiva de cumprimento de obrigações:

- Abordagem sob a perspectiva da ética para a prevenção, controle de ponto ou controle de produtividade;

- Reuniões de orientação das chefias imediatas com os subordinados para esclarecer o código de conduta dos empregados e colaboradores;
- Avaliação das competências regimentais; e,
- Realização de devolutivas de produtividade/efetividade no serviço para os empregados.

9. Falsificação de informações:

- Abordagem sob a perspectiva da ética para a prevenção;
- Conferência interna de dados críticos com impacto em orçamento, finanças, prazos, benefícios, vantagens, etc; e,
- Checklist de verificação de informações críticas (realização amostral).

10. Favorecimento de empresas:

- Abordar sob a perspectiva da ética para a prevenção;
- Segregar funções, vedada a designação do mesmo empregado para atuação simultânea em funções mais suscetíveis a riscos, de modo a reduzir a possibilidade de ocultação de erros e de ocorrência de fraudes nas contratações;
- Utilizar apenas o e-mail coletivo corporativo, quando se tratar de licitações e contratos;
- Vedar a participação de empregado em qualquer tipo de reunião, tratativa, refeição ou conversação com representantes comerciais, empresariais, políticos ou outrem que tenham interesses financeiros com a Companhia, sem a presença de, no mínimo, duas testemunhas. Além disso, tais interações deverão ocorrer obviamente sob a perspectiva da ética e moralidade, em benefício do interesse público;
- Segregar as funções de verificação das condições de pagamento, autorização de pagamento e operacionalização do pagamento; e,
- Enviar anualmente a Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses.

11. Fraude no atesto de serviços:

- Abordagem sob a perspectiva da ética para a prevenção;
- Conferência interna de dados críticos dos boletins de medição ou relatórios de medição; e,
- Checklist de verificação de informações críticas (realização amostral).

12. Tráfico de influência:

- Abordagem sob a perspectiva da ética para a prevenção;
- Conferência interna de dados críticos dos boletins de medição ou relatórios de medição; e,
- Checklist de verificação de informações críticas (realização amostral).

13. Prestação interna ou ilegal ou antiética para influenciar agente público:

- Abordagem sob a perspectiva da ética para prevenção;
- Utilizar apenas o e-mail coletivo corporativo, quando se tratar de licitações e contratos;
- Expedição de orientações;
- Reuniões de sensibilização; e,
- Se possível, blindagem da equipe técnica do contato com pessoas jurídicas.

14. Recebimento de qualquer coisa de valor:

- Abordagem sob a perspectiva da ética para prevenção
- Expedição de orientações e observância dos normativos e orientações da Comissão de Ética;
- Reuniões de sensibilização;
- Difusão da Política Antifraude, Anticorrupção e de Prevenção de Conflito de Interesses da Ciama; e,
- Vedação de participar de reunião, tratativa, refeição ou conversação com representantes comerciais, empresariais, políticas ou outrem com intenção escusa que possa resultar no cometimento de fraude, atos de corrupção, desvios éticos ou práticas irregulares.

15. Prevaricação:

- Abordagem sob a perspectiva da ética para prevenção;
- Análise dos documentos de medição; e,
- Controle da cronologia de documentos.

16. Prestação de serviços à empresa controlada ou fiscalizada:

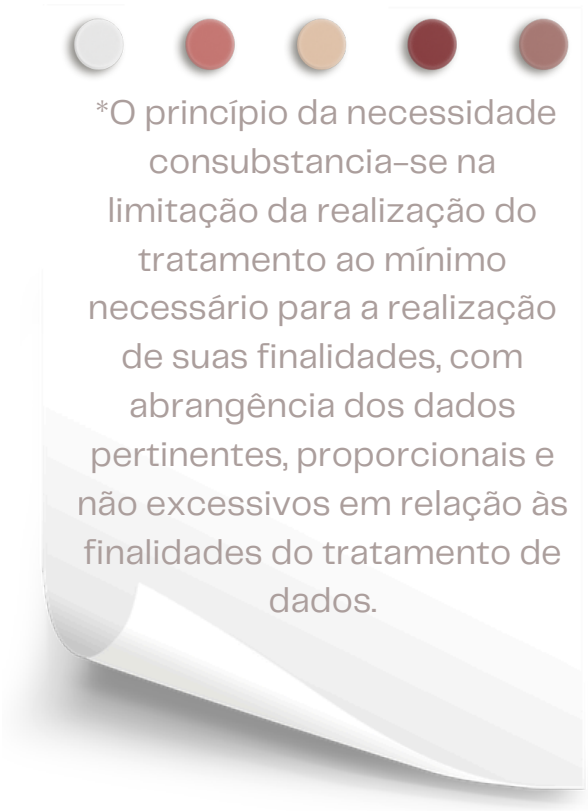
- Utilizar apenas o e-mail coletivo corporativo, quando se tratar de licitações e contratos;
- Vedação de participar de reunião, tratativa, refeição ou conversação com representantes comerciais, empresariais, políticas ou outrem com intenção escusa que possa resultar no cometimento de fraude, atos de corrupção,
- Desvios éticos ou práticas irregulares;
- Abordagem sob a perspectiva da ética para prevenção;
- Obrigatoriedade anual da Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses;
- Sensibilização às empresas sobre a Política Antifraude, Anticorrupção e de Prevenção de Conflito de Interesses da Ciama; e,
- Verificação das anotações de responsabilidade técnica – ART da empresa.

17. Corrupção passiva:

- Abordagem sob a perspectiva da ética para prevenção;
- Expedição de orientações;
- Reuniões de sensibilização;
- Difusão da Política Antifraude, Anticorrupção e de Prevenção de Conflito de Interesses da Ciama; e,
- Vedação de participar de reunião, tratativa, refeição ou conversação com representantes comerciais, empresariais, políticas ou outrem com intenção escusa que possa resultar no cometimento de fraude, atos de corrupção, desvios éticos ou práticas irregulares.

18. Uso de informações privilegiadas:

- Abordagem sob a perspectiva da ética para a prevenção;
- Expedição de orientações;
- Reuniões de sensibilização;
- Adoção das medidas de classificação sigilosa dos assuntos;
- Segregação das informações privilegiadas;
- Checklist de avaliação da sensibilidade ou criticidade das informações; e,
- Compartimentação das informações e uso do Princípio da Necessidade de Conhecer*.



Anexo III

Medidas detectivas para o risco de corrupção



1. Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados:

- Queixas de subordinados sobre atitude do superior;
- Denúncia de pressão ou assédio de autoridade em relação ao subordinado;
- Empregado que se encontrar na folha de pagamento da empresa (verificação da RAIS). Empregado que mantém contato frequente com determinada empresa. Esses contatos normalmente não são transparentes;
- Empregado que fizer parte do quadro societário de empresa e atua direta ou indiretamente para obter favorecimento às necessidades dessa empresa;
- Existência de relacionamento com empresas cuja cultura e ambiente de negócios sejam suspeitos de cometimento de irregularidades, contudo sem comprovação; e,
- Comportamento dominante da Alta Direção da Ciama em relação às tentativas de influência nos resultados das auditorias.



2. Acesso indevido aos sistemas da Companhia:

- Denúncias de empregados.



3. Ações de retaliação contra possíveis denunciantes:

- Mudança de função ou supressão das obrigações; e,
- Aumento do número de representações ou queixas contra empregados ou colaboradores.



4. Agenciamento ilegal de informações:

- Empregado que mantiver contato frequente com determinada pessoa que tenha interesse em decisão da Ciama. Esses contatos normalmente não são transparentes.



5. Apropriação indevida:

- Os valores dos empreendimentos sob a responsabilidade da Ciama excederem a capacidade de fiscalização e controle.



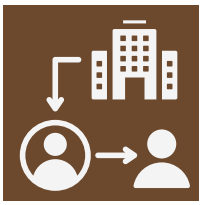
6. Assessoramento a licitante em particular sobre atuação em certame:

- Empregado que mantiver contato frequente com determinada pessoa que tenha interesse em decisão da Ciama. Esses contatos normalmente não são transparentes;
- Cônjuge do empregado que fizer parte do quadro societário de empresa e o empregado que atuar direta ou indiretamente para obter favorecimento às necessidades dessa empresa;
- Parente (até o 3º grau) do empregado que fizer parte do quadro societário de empresa e o empregado que atuar direta ou indiretamente para obter favorecimento às necessidades dessa empresa;
- Empregados que: a) receber a visita de representantes de empresas e receber daqueles pacotes suspeitos; b) participar de reuniões com representantes de empresa(s), sem que haja registro ou testemunhas; c) participar de shows, eventos esportivos ou outros entretenimentos de custo elevado, aparentemente desproporcionais aos ganhos salariais; d) frequentar locais (restaurantes, hotéis, resorts aparentemente desproporcionais aos ganhos mensais; e, e) Demonstrar elevada dependência de um determinado insumo;
- Relacionamento com empresas cuja cultura e ambiente de negócios sejam suspeitos de cometimento de irregularidades, contudo sem comprovação;
- Interações com empresas, fornecedores ou pessoas não auditadas pela Ciama;
- Existência de lideranças, chefias ou empregados, com problemas financeiros na família; com problemas de saúde próprio ou da família, de elevada gravidade, cujo custo de tratamento é significativo; envolvidos com questões de vícios de drogas; envolvidos com questões de vícios de jogos ou apostas; envolvidos com questões de vícios em bebidas alcoólicas; com demonstrações de desejo por padrão de vida superior à capacidade salarial; que evidenciam incontrolável desejo de ganhos pessoais; denotam prazer em quebrar sistemas ou burlar normas; que demonstram desestruturação moral de origem; e que demonstram pressão do cônjuge para gastos acima da capacidade; e,
- Forte presença física de empresas e pessoas interessadas nas obras.



7. Atividade incompatível com o cargo:

- Execução de atividades fora da competência regimental; e,
- Denúncia de empregado.



8. Atuação como intermediário de empresa junto à administração:

- Empregado que mantiver contato frequente com determinada pessoa que tenha interesse em decisão da Ciama. Esses contatos normalmente não são transparentes;
- Empregado que se encontrar na folha de pagamento da empresa (verificação da RAIS);
- Empregado que fizer parte do quadro societário de empresa e atuar direta ou indiretamente para obter favorecimento às necessidades dessa empresa;
- Cônjuge de empregado que fizer parte do quadro societário de empresa e o empregado atuar direta ou indiretamente para obter favorecimento às necessidades dessa empresa;
- Parente (até o 3º grau) de empregado que fizer parte do quadro societário de empresa e o empregado atuar direta ou indiretamente para obter favorecimento às necessidades dessa empresa;
- Elevada dependência de um determinado insumo;
- Relacionamento com empresas cuja cultura e ambiente de negócios sejam suspeitos de cometimento de irregularidades, contudo sem comprovação;
- Interações com empresas, fornecedores ou pessoas não auditadas pela Ciama; e,
- Existência de lideranças, chefias ou empregados, com problemas financeiros na família; com problemas de saúde próprio ou da família, de elevada gravidade, cujo custo de tratamento é significativo; envolvidos com questões de vícios de drogas; envolvidos com questões de vícios de jogos/ apostas; envolvidos com questões de vícios em bebidas alcoólicas; com demonstrações de desejo por padrão de vida superior à capacidade salarial; que evidenciam incontrolável desejo de ganhos pessoais; denotam prazer em quebrar sistemas ou burlar normas; que demonstram desestruturação moral de origem; e, que demonstram pressão do cônjuge para gastos acima da capacidade.



9. Celebração de convênio para eludir procedimento licitatório, implicando vantagem indevida:

- Relacionamento com empresas cuja cultura e ambiente de negócios sejam suspeitos de cometimento de irregularidades, contudo sem comprovação; e,
- Forte presença física de empresas/pessoas interessadas nas obras ou serviços.



10. Cobrança indevida de valores para aprovação ou priorização de medições de empresa:

- Empreendimentos sob a responsabilidade da Ciama, cujos valores excederem a capacidade de fiscalização e controle da Companhia.



11. Concentração do poder decisório nas mãos de apenas um empregado:

- Empreendimentos sob a responsabilidade da Ciama, cujos valores excederem a capacidade de fiscalização e controle da Companhia.



12. Concluio entre licitantes:

- Relacionamento com empresas cuja cultura e ambiente de negócios sejam suspeitos de cometimento de irregularidades, contudo sem comprovação; e,
- Forte presença física de empresas/pessoas interessadas nas obras ou serviços.



13. Contratação com falhas:

- Relacionamento com empresas cuja cultura e ambiente de negócios sejam suspeitos de cometimento de irregularidades, contudo sem comprovação;
- Interações com empresas, fornecedores ou pessoas não auditadas pela Ciama; e,
- Inexperiência ou pouca experiência dos integrantes da Comissão de Engenharia.



14. Contratação de familiar para vaga de estágio ou prestação de serviço terceirizado:

- Parente (até o 3º grau) do empregado que fizer parte do quadro societário de empresa; e,
- Denúncia de parente contratado em empresa contratada ou em vias de ser contratada pela Companhia.



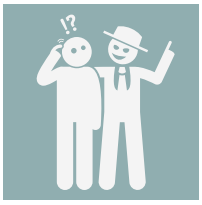
15. Descumprimento da segregação de funções:

- Empreendimentos sob a responsabilidade da Ciama, cujos valores excederem a capacidade de fiscalização e controle da Companhia;
- Inexperiência ou pouca experiência dos integrantes da Comissão de Engenharia; e,
- Segregação de funções inadequada ou falta de segregação de função.



16. Desrespeito à cronologia de pagamentos:

- Empreendimentos sob a responsabilidade da Ciama, cujos valores excederem a capacidade de fiscalização e controle da Companhia.



17. Desvio de conduta devida de funcionário sob seu comando:

- Comportamento indevido da Alta Direção ou superiores hierárquicos em relação à tentativa de influenciar nos resultados dos processos ou de auditorias.



19. Erros por pressão ou omissão:

- Forte presença física de empresas ou pessoas interessadas nas obras ou serviços; e
- Interações com empresas, fornecedores ou pessoas não auditadas pela Ciama.



20. Escolha inadequada de prioridades:

- Empreendimentos sob a responsabilidade da Ciama, cujos valores excederem a capacidade de fiscalização e controle da Companhia.



21. Esquivamento de obrigações:

- Empregado que:

1. Apresentar baixo desempenho no cumprimento de suas tarefas;
2. Apresentar os resultados fora do prazo estipulado;
3. Deixar de cumprir determinadas tarefas;
4. Alegar falta de tempo;
5. Apresentar atrasos frequentes;
6. Se ausentar frequentemente do local de trabalho;
7. Faltar ao serviço sem apresentar atestado de profissional legalmente autorizado;
8. Apresentar padrão de vida aparentemente desproporcional àquele correspondente ao seu salário; e,
9. Mantiver comunicações constantes com familiar (sem que seja por motivo de saúde ou outro que justifique), reduzindo a produtividade no serviço.



22. Falha intencional de planejamento:

- Relacionamento com empresas cuja cultura e ambiente de negócios sejam suspeitos de cometimento de irregularidades, contudo sem comprovação.



23. Falha na conferência de imagens:

- Desequilíbrio entre a execução física dos serviços e os gastos financeiros da Companhia; e,
- Valores dos empreendimentos sob a responsabilidade da Companhia excedem a capacidade de fiscalização e controle.



24. Falha no acompanhamento contratual:

- Relacionamento com empresas cuja cultura e ambiente de negócios sejam suspeitos de cometimento de irregularidades, contudo sem comprovação;
- Interações com empresas, fornecedores ou pessoas não auditadas pela Ciama; e,
- Inexperiência ou pouca experiência dos fiscais designados para acompanhamento dos contratos.

25. Falsificação de informações:

- Desequilíbrio entre a execução física dos serviços e os gastos financeiros da Companhia;
- Restrições formais ou informais, de acesso a pessoas ou informações em relação a execução das funções da Controladoria Interna; e,
- Restrições formais ou informais, de acesso a pessoas ou informações administrativas e financeiras.



26. Favorecimento de empresas:

- Empregado que estiver na folha de pagamento da empresa (verificação da RAIS). Empregado ou colaborador que mantém contato frequente com determinada empresa. Esses contatos normalmente não são transparentes;
- Empregado que fizer parte do quadro societário de empresa e atuar direta ou indiretamente para obter favorecimento às necessidades dessa empresa;
- Empregado que: a) receber pacotes suspeitos em visita de representantes de empresas; b) participar de reuniões com representantes de empresa(s), sem que haja registro ou testemunhas; c) participar de shows, eventos esportivos ou outros entretenimentos de custo elevado, aparentemente desproporcionais aos ganhos salariais; d) frequentar locais (restaurantes, hotéis, resorts aparentemente desproporcionais aos ganhos mensais;
- Empreendimentos sob a responsabilidade da Companhia, cujos valores excederem a capacidade de fiscalização e controle da Companhia;
- Elevada dependência de um determinado insumo;
- Relacionamento com empresas cuja cultura e ambiente de negócios sejam suspeitos de cometimento de irregularidades, contudo sem comprovação;
- Interações com empresas, fornecedores ou pessoas não auditadas pela Ciama;
- Existência de lideranças, chefias ou empregados, com problemas financeiros na família; com problemas de saúde próprio ou da família, de elevada gravidade, cujo custo de tratamento é significativo; envolvidos com questões de vícios de drogas; envolvidos com questões de vícios de jogos ou apostas; envolvidos com questões de vícios em bebidas alcoólicas; com demonstrações de desejo por padrão de vida superior à capacidade salarial; que evidenciam incontrolável desejo de ganhos pessoais; denotam prazer em quebrar sistemas ou burlar normas; que demonstram desestruturação moral de origem; que demonstram pressão do cônjuge para gastos acima da capacidade; e,
- Forte presença física de empresas ou pessoas interessadas nas obras e serviços.



27. Fiscalização ineficiente:

- Desequilíbrio entre a execução física dos serviços e os gastos financeiros da Ciama;
- Baixo índice de atingimento de metas pela Companhia;
- Relacionamento com empresas cuja cultura e ambiente de negócios sejam suspeitos de cometimento de irregularidades, contudo sem comprovação;
- Interações com empresas, fornecedores ou pessoas não auditadas pela Ciama; e,
- Inexperiência ou pouca experiência dos fiscais designados para acompanhamento dos contratos.



28. Formação de cartel:

- Propostas bem acima do orçamento da licitação e desistência inesperada do vencedor com assunção do próximo;
- Empresas esperadas não deram lance; e,
- Situação na qual apenas um licitante atendeu às especificações e os demais apresentaram propostas falhas.



29. Fraude documental no acompanhamento de pagamento de credores ou suprimento de fundos:

- Desequilíbrio entre a execução física dos serviços e os gastos financeiros da Ciama;
- Os valores dos empreendimentos sob a responsabilidade da Ciama excedem a capacidade de fiscalização e controle;
- Relacionamento com empresas cuja cultura e ambiente de negócios sejam suspeitos de cometimento de irregularidades, contudo sem comprovação; e,
- Restrições formais ou informais, de acesso a pessoas ou informações administrativas e financeiras.



30. Fraude no ateste de serviços:

- Desequilíbrio entre a execução física dos serviços e os gastos financeiros da Companhia;
- Baixo índice de atingimento de metas pela Ciama;
- Valores dos empreendimentos sob a responsabilidade da Ciama excedem a capacidade de fiscalização e controle;
- Relacionamento com empresas cuja cultura e ambiente de negócios sejam suspeitos de cometimento de irregularidades, contudo sem comprovação;

- Interações com empresas, fornecedores ou pessoas não auditadas pela Ciama; e,
- Restrições formais ou informais, de acesso à pessoas ou informações, à equipe de Controle Interno.



31. Influência sobre funcionários subordinados para violar conduta devida:

- Valores dos empreendimentos sob a responsabilidade da Ciama excedem a capacidade de fiscalização e controle;
- Comportamento dominante da Alta Direção com tentativas de influenciar nos resultados das auditorias; e
- Forte presença física de empresas ou pessoas interessadas nas obras.



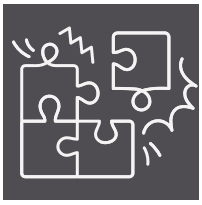
32. Nepotismo cruzado:

- Parente (até 3º grau), de autoridade ou agente de compras, contratado para organização distinta e parente (até 3º grau), de autoridade ou agente de compras (de amigos ou conhecido) contratado em organização da Ciama.
- Denúncia.



33. Nepotismo na contratação de funcionários de empresas prestadoras de serviço:

- Parente (até 3º grau), de autoridade ou agente de compras, contratado na mesma organização.
- Denúncia



34. Nomeações ou contratações não previstas em Lei:

- Há restrições formais ou informais, de acesso a pessoas ou informações.



35. Oferta ilícita:

- Empregado que: a) receber pacotes suspeitos em visita de representantes de empresas; b) participar de reuniões com representantes de empresa(s), sem que haja registro ou testemunhas; c) participar de shows, eventos esportivos ou outros entretenimentos de custo elevado, aparentemente desproporcionais aos ganhos salariais; e, d) frequentar locais (restaurantes, hotéis, resorts aparentemente desproporcionais aos ganhos mensais;
- Os valores dos empreendimentos sob a responsabilidade da Ciama excedem a capacidade de fiscalização e controle;
- Elevada dependência de um determinado insumo;
- Relacionamento com empresas cuja cultura e ambiente de negócios sejam suspeitos de cometimento de irregularidades, contudo sem comprovação; e,
- Interações com empresas, fornecedores ou pessoas não auditadas pela Ciama.



36. Pagamento com valor indevido:

- Relacionamento com empresas cuja cultura e ambiente de negócios sejam suspeitos de cometimento de irregularidades, contudo sem comprovação; e
- Interações com empresas, fornecedores ou pessoas não auditadas pela Ciama.



37. Prática de ato em benefício de pessoa jurídica em que participe empregado ou parente:

- Empregado ou colaborador que fizer parte do quadro societário de empresa e atuar direta ou indiretamente para obter favorecimento às necessidades dessa empresa;
- Cônjuge do empregado ou colaborador fizer parte do quadro societário de empresa e o empregado atuar direta ou indiretamente para obter favorecimento às necessidades dessa empresa;

- Parente (até o terceiro grau) do empregado ou colaborador que fizer parte do quadro societário de empresa e o empregado atua direta ou indiretamente para obter favorecimento às necessidades dessa empresa.
- Empregado que: a) receber pacotes suspeitos em visita de representantes de empresas; b) participa de reuniões com representantes de empresa (s), sem que haja registro ou testemunhas; c) participar de shows, eventos esportivos ou outros entretenimentos de custo elevado, aparentemente desproporcionais aos ganhos salariais; e d) frequenta locais (restaurantes, hotéis, resorts aparentemente desproporcionais aos ganhos mensais;
- Elevada dependência de um determinado insumo;
- Relacionamento com empresas cuja cultura e ambiente de negócios sejam suspeitos de cometimento de irregularidades, contudo sem comprovação; e
- Interações com empresas, fornecedores ou pessoas não auditadas pela Ciama.



38. Pressão interna ou externa ilegal ou antiética para influenciar empregado:

- Ocorrer comportamento dominante da Alta Direção com o objetivo de influenciar os resultados das auditorias;
- Pressão de agentes políticos para contratação de determinada empresa;
- Pressão sobre os agentes de compras para favorecimento de determinada empresa;
- Presença de lideranças paralelas com interferência no desempenho da Alta Direção; e
- Empregado que tiver acesso a informações privilegiadas e mantiver contato frequente com agentes políticos.



39. Prestação de serviços à empresa controlada ou fiscalizada:

- Empregado que estiver na folha de pagamento da empresa (verificação da RAIS).;
- Empregado ou colaborador que mantiver contato frequente com determinada empresa. Esses contatos normalmente não são transparentes;

- Empreendimentos sob a responsabilidade da Ciama, cujos valores excederem a capacidade de fiscalização e controle da Companhia;
- Elevada dependência de um determinado insumo;
- Relacionamento com empresas cuja cultura e ambiente de negócios sejam suspeitos de cometimento de irregularidades, contudo sem comprovação;
- Interações com empresas, fornecedores ou pessoas não auditadas pela Ciama; e,
- Forte presença física de empresas ou pessoas interessadas nas obras e serviços licitados.



40. Quebra de sigilo na fase interna de licitação:

- Empregado que tiver acesso a informações privilegiadas e mantiver contato frequente com empresas, agentes políticos. Esses contatos normalmente não são transparentes;
- Empregado que tiver acesso a informações privilegiadas de certames licitatórios e intensificar as comunicações externas, saídas em horário de expediente, recebimento de visitas, recebimento de mensagens;
- Identificação de indícios de empresas ou pessoas físicas que demonstrem ter conhecimento prévio de informações privilegiadas;
- Identificação de algum tipo de relacionamento de ex-empregados com a empresa ou pessoa física que manifestar conhecimento de informação privilegiada;
- Relacionamento com empresas cuja cultura e ambiente de negócios sejam suspeitos de cometimento de irregularidades, contudo sem comprovação; e
- Interações com empresas, fornecedores ou pessoas não auditadas pela Ciama.



41. Recebimento de qualquer coisa de valor:

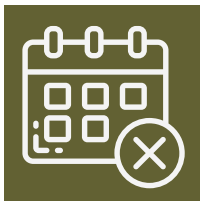
- Empregado que: a) receber pacotes suspeitos em visita de representantes de empresas; b) participar de reuniões com representantes de empresa(s), sem que haja registro ou testemunhas; c) participar de shows, eventos esportivos ou outros entretenimentos de custo elevado, aparentemente desproporcionais aos ganhos salariais; e, d) frequentar locais (restaurantes, hotéis, resorts aparentemente desproporcionais aos ganhos mensais;

- Os valores dos empreendimentos sob a responsabilidade da Ciama excedem a capacidade de fiscalização e controle;
- Elevada dependência de um determinado insumo;
- Relacionamento com empresas cuja cultura e ambiente de negócios sejam suspeitos de cometimento de irregularidades, contudo sem comprovação;
- Interações com empresas, fornecedores ou pessoas não auditadas pela Ciama; e,
- Existência de lideranças, chefias ou empregados: com problemas financeiros; com problemas financeiros na família; com problemas de saúde próprio ou da família, de elevada gravidade, cujo custo de tratamento é significativo; envolvidos com questões de vícios de drogas; envolvidos com questões de vícios de jogos ou apostas; envolvidos com questões de vícios em bebidas alcoólicas; com demonstrações de desejo por padrão de vida superior à capacidade salarial; que evidenciam incontrolável desejo de ganhos pessoais; denotam prazer em quebrar sistemas ou burlar normas; que demonstram desestruturação moral de origem; que demonstram pressão do cônjuge para gastos acima da capacidade.



42. Relação de negócios com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão da Ciama.

- Empregado que mantiver contato frequente com determinada pessoa que tenha interesse em decisão da Ciama. Esses contatos normalmente não são transparentes;
- Empregado que estiver na folha de pagamento da empresa (verificação da RAIS);
- Empregado que mantiver contato frequente com determinada empresa (Esses contatos normalmente não são transparentes);
- Elevada dependência de um determinado insumo; e,
- Interações com empresas, fornecedores ou pessoas não auditadas pela Ciama.



43. Retardo intencional de entrega de relatório:

- Empreendimentos sob a responsabilidade da Ciama, cujos valores excederem a capacidade de fiscalização e controle da companhia.



44. Solicitação de serviços não cobertos contratualmente:

- Denúncia; e
- Reclamações



45. Solicitação ou recebimento de vantagem indevida ou suborno:

- Elevada dependência de um determinado insumo;
- Elevada dependência de uma determinada empresa de construção ou prestação de serviços;
- Relacionamento com empresas cuja cultura e ambiente de negócios sejam suspeitos de cometimento de irregularidades, contudo sem comprovação;
- Interações com empresas, fornecedores ou pessoas não auditadas pela Ciama; e
- Existência de lideranças, chefias ou empregados com problemas financeiros



46. Uso de informações privilegiadas:

- Empregado que tiver acesso a informações privilegiadas e mantiver contato frequente com empresas, agentes políticos. Esses contatos normalmente não são transparentes;
- Empregado que tiver acesso a informações privilegiadas e mantiver contato frequente com agentes políticos;
- Empregado que tiver acesso a informações privilegiadas e mantiver contato com pessoas ou empresas interessadas em recursos ou projetos geridos pela Ciama;
- Empregado que tiver acesso a informações privilegiadas e mantiver contato frequente com arrolados em processos administrativos disciplinares ou seus parentes;
- Identificação de indícios de empresas ou pessoas físicas que demonstrem ter conhecimento prévio de informações privilegiadas;

- Identificação de algum tipo de relacionamento de ex-empregados com a empresa ou pessoa física que manifestar conhecimento de informação privilegiada;
- Relacionamento com empresas cuja cultura e ambiente de negócios sejam suspeitos de cometimento de irregularidades, contudo sem comprovação; e,
- Interações com empresas, fornecedores ou pessoas não auditadas pela Ciama.



47. Uso indevido de e-mail institucional

- Denúncia.



48. Utilização de recursos públicos

- Denúncia de uso de veículos oficiais para serviços particulares.

49. Vazamento de informações sigilosas

- Denúncia; e
- Empresas que irão participar de processos licitatórios evidenciam conhecimento de aspectos da fase interna.

Anexo IV

Medidas detectivas para os riscos de corrupção

	RISCOS DE FRAUDE	AÇÕES DE DETECÇÃO
1	Fraude na estimação de necessidades de quantitativos em projetos básicos ou termos de referência. Desnecessidade na contratação ou excesso de quantidades expressivas.	**a)** Selecionar, aleatoriamente, processos licitatórios dentro do universo de 20 % dos contratos que representem cerca de 80% do somatório dos valores dos contratos (Princípio de Pareto); **b)** Realizar verificação dos itens constantes dessa tabela; **c)** Se disponível, uso de ferramenta de background check; **d)** Emitir relatório de verificação; e **e)** No caso de identificação de indícios, encaminhar comunicação à Ouvidoria, Auditoria e Comissão de Ética.
2	Fraude nas especificações: incompreensíveis, incompletas, defeituosas, direcionadas ou restritivas.	
3	Fraude de fracionamento, parcelamento e loteamento do objeto.	
4	Fraude de ata de registro de preços forjada com preços altos para produtos que realmente serão adquiridos e baixos para aqueles que apenas fazem volume.	
5	Fraude na pesquisa de preços.	
6	Fraude na elaboração de edital, tornando-o restritivo: • Exigência irregular de garantia de proposta; • Demonstrações contábeis exigidas indevidamente; • Capacidade econômica exagerada; • Idoneidade financeira ou bancária; • Exigências de comprovação de quadros profissionais habilitados e com experiência no objeto no “quadro permanente” da empresa; • Visita técnica restritiva; • Exigência de comprovação técnica exagerada; • Exigência de propriedade e localização prévia; • Exigência de certificado de qualidade; • Exigência da habilitação do CREA local na certidão de registro da licitante; • Exigência de carta de solidariedade do fabricante; • Exigência de amostras de todos os licitantes;	

6	• Exigência de alvará do município de licitação; • Exigência de quitação de obrigações fiscais; • Exigência de certidão negativa de débito salarial e infrações trabalhistas; exigência de certidão de regularidade sindical; exigência de certidão negativade protestos; • Participação de autor de projeto ou empresa responsável pela elaboração de projeto ou empregado ou dirigente de órgão contratante ou responsável pela licitação; • Cobrança excessiva do edital; • Vedação à participação de consórcio sem motivação; e • Vedação à participação de sócios em comum.	**a)** Selecionar, aleatoriamente, processos licitatórios dentro do universo de 20 % dos contratos que representem cerca de 80% do somatório dos valores dos contratos (Princípio de Pareto); **b)** Realizar verificação dos itens constantes dessa tabela; **c)** Se disponível, uso de ferramenta de background check; **d)** Emitir relatório de verificação; e **e)** No caso de identificação de indícios, encaminhar comunicação à Ouvidoria, Auditoria e Comissão de Ética.
7	Publicidade precária ou restrita do aviso de licitação e outros documentos públicos do certame.	
8	Publicidade fictícia do edital de licitação.	
9	Prazo útil restrito para obtenção do edital.	
10	Editais como informações insuficientes.	
11	Exigências restritivas: • Aquisição presencial de edital obrigatória; • Recursos e impugnações de edital somente de forma presencial; e • Vistorias obrigatórias, recursos e impugnações de resultado somente de forma presencial.	
12	Julgamento conivente.	
13	Julgamento negligente.	
14	Julgamento deficiente.	
15	Proposta fictícia ou de cobertura.	
16	Proporção linear nos preços das propostas.	
17	Uso de empresa fantasma em processo licitatório.	

18	Uso de "laranja" como sócio administrador de empresa participante de licitação.	**a)** Selecionar, aleatoriamente, processos licitatórios dentro do universo de 20 % dos contratos que representem cerca de 80% do somatório dos valores dos contratos (Princípio de Pareto); **b)** Realizar verificação dos itens constantes dessa tabela; **c)** Se disponível, uso de ferramenta de background check; **d)** Emitir relatório de verificação; e **e)** No caso de identificação de indícios, encaminhar comunicação à Ouvidoria, Auditoria e Comissão de Ética.
19	Coincidência de representantes e responsáveis técnicos de empresas distintas.	
20	Participação de empregado da Companhia em licitações (ainda que indiretamente).	
21	Contratação de empresa pertencente a parente de gestor público envolvido no processo licitatório.	
22	Atestado de qualificação técnica falso.	
23	Inautenticidade de certidões públicas.	
24	Inautenticidade de selos cartoriais.	
25	Assinaturas discrepantes para um uma mesma pessoa em documentos distintos.	
26	Simulação integral de processo licitatório com documentos falsos.	
27	Contratação indevida por inexigibilidade.	**a)** Selecionar, aleatoriamente, processos licitatórios do universo de contratações por inexigibilidade, valendo-se do Princípio de Pareto (80/20); e **b)** Realizar verificação do atendimento das previsões legais.
28	Contratação indevida por dispensa de licitação.	**a)** Selecionar, aleatoriamente, processos licitatórios do universo de contratações por dispensa de licitação, valendo-se do Princípio de Pareto (80/20); e **b)** Realizar verificação do atendimento das previsões legais;
29	Fracionamento da despesa para obter dispensa de licitação.	
30	Contratação por emergência indevida.	
31	Falsa exclusividade de produtor, empresa ou representante comercial.	
32	Falsa singularidade na posse ou detenção de conhecimentos específicos em determinado ramo de atividade.	

33	Cartelização de empresas com supressão de propostas.	**a)** Identificação das empresas com maiores quantidades de contratos celebrados e avaliação de eventual cartelização; **b)** Identificação de propostas bem acima do orçamento da licitação e desistência inesperada do vencedor com assunção do próximo; **c)** Verificação de situações de empresas esperadas que não deram lances; e **d)** Verificação de situações que apenas um licitante atendeu às especificações e os demais apresentaram propostas falhas.
34	Cartelização de empresas com propostas rotativas ou rodízio de empresas.	
35	Cartelização de empresas com divisão de mercado.	
36	Pagamentos antecipados de contratos celebrados.	**a)** Selecionar, aleatoriamente, contratos (Aplicação do Princípio de Pareto para seleção dos contratos principais) e verificação do atendimento da cronologia; e **b)** Realizar verificação do atendimento das previsões.
37	Pagamento superior à prestação do serviço ou entrega do material.	**a)** Selecionar, aleatoriamente, contratos (aplicação do Princípio de Pareto); e **b)** Realizar verificação do atendimento das previsões legais.
38	Pagamento superior decorrente de revisão incabível de preços.	
39	Falsas medições de serviço ou falso recebimento de serviço ou material.	
40	Alterações contratuais sem adequada motivação: Modificação do objeto.	**a)** Selecionar contratos que tiveram alteração (aplicação do Princípio de Pareto); e **b)** Realizar verificação do atendimento das previsões legais.
41	Alterações contratuais sem adequada motivação: Majoração de quantitativos.	
42	Prorrogação do prazo contratual indevida.	
43	Subcontratação indevida e delegação de execução de contrato.	Mediante denúncia.
44	Entrega de certificado de conclusão de curso com certificado falsificado.	análise aleatória de processos de apresentação de certificado de conclusão de cursos.

Anexo V

Medidas detectivas para os riscos de corrupção

	RISCOS DE FRAUDE	AÇÕES DE DETECÇÃO
1	Oferecimento de vantagem indevida a empregado, visando aprovação de aditivo de contrato.	**a)** Análise de denúncias; **b)** Verificação de red flags; e **c)** Avaliações de background check de empresas e pessoas.
2	Oferecimento de vantagem indevida como condição de aceitação de serviços fora da especificação técnica.	
3	Oferecimento de vantagem indevida para agilização de pagamentos.	
4	Oferecimento de doação para Companhia ou empregado com intenção de cooptação.	
5	Omissão de informações e esclarecimentos adequados e tempestivos por empresa contratada.	
6	Proposta de empresa para elaboração de documento de responsabilidade de empregado para ajudá-lo em suas tarefas.	
7	Oferta de cobertura de custos de hospedagem e refeições de empregado que se desloca para fiscalizar obra.	
8	Repasse de informações privilegiadas ou sensíveis em função do relacionamento pessoal de empregado e empregado de empresa.	
9	Oferta de entretenimento para empregados da Companhia.	
10	Agente público exige vantagem indevida como condição para aprovação de aditivo de contrato.	
11	Agente público solicita vantagem indevida para reestabelecer pagamentos que foram suspensos sem nenhum descumprimento contratual.	
12	Solicitação de vantagem indevida para retardar processo de desocupação de faixa de domínio.	
13	Solicitação de mobiliário na desmobilização de canteiro de obras de empresa.	

14	Omissão de informações e esclarecimentos adequados e tempestivos pela administração pública em processos licitatórios.	
15	Cobertura de custos para atendimento de prazos de projetos.	
16	Solicitação de entretenimento por empregado.	

Anexo VI

Rotina de Avaliação da implementação da gestão de riscos de fraude e corrupção

AVALIAÇÃO	INDICADOR	ÍNDICE	NÍVEL DE MATURIDADE DE IMPLEMENTAÇÃO
Formalização da gestão de risco e comunicação	• Baixo nível de formalização. Documentação sobre gestão de risco para integridade não disponível. • Ausência de comunicação sobre riscos.	0% a 20%	Inicial
	• Gestão de risco para a integridade tratada informalmente. • Ausência de comunicação sobre riscos. Não há treinamento.	20,1% a 40%	Básico
Formalização da gestão de risco, comunicação e treinamento	• Há princípios e padrões documentados. • Há treinamento básico da gestão de riscos para integridade. • Há comunicação sobre os riscos.	40,1% a 60%	Intermediário
Formalização da gestão de risco, comunicação, treinamento e supervisão	• Há princípios e padrões documentados. Há treinamento da gestão de riscos para a integridade. • Há comunicação sobre os riscos. • Há supervisão regular dos riscos prioritários.	60,1% a 80%	Aprimorado
Formalização da gestão de risco, comunicação, treinamento, supervisão; e integração aos processos críticos	• Há princípios e padrões documentados. Há treinamento da gestão de riscos para a integridade. • Há comunicação sobre os riscos. • Há supervisão regular dos riscos prioritários. • Há gestão de riscos para os principais processos executados pela Companhia.	80,1% a 100%	Avançado

Anexo VII

Plano de Resposta à fraude e à corrupção

1. Introdução

O Plano de Resposta à Fraude e à Corrupção é um documento baseado nas orientações constantes do Referencial de Combate à Fraude e Corrupção do Tribunal de Contas da União (TCU), com vista à assegurar que a Companhia de Desenvolvimento do Estado do Amazonas responda à suspeita de fraude e/ou ato de corrupção de forma apropriada e tempestiva.

2. Cenários

Para a execução deste Plano, foram considerados os seguintes cenários:

1. A Companhia tomou conhecimento de uma suposta fraude ou suposto ato de corrupção por intermédio de denúncia. Essa denúncia foi encaminhada à Ouvidoria que providenciou o registro na Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação – Fala.BR. A Ouvidoria providenciou a verificação dos elementos mínimos da denúncia. Confirmada a existência dos elementos mínimos de relevância, autoria e materialidade, a Ouvidoria encaminhou a denúncia à: 1) Comissão de Ética para apuração de questões praticadas por empregados ou atos lesivos praticados por pessoa jurídica contra a Ciama; ou 2) à Comissão de Ética, se envolver desvios éticos; ou 3) a Controladoria Interna quando os fatos remetem a eventuais ações de controle ou ações de integridade necessárias.

2. Uma ação de detecção promovida por um setor ou gestor da Companhia identificou a suspeita de ocorrência de fraude ou de corrupção. Após a reunião dos elementos mínimos, a denúncia foi encaminhada à Ouvidoria para o registro na Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação – Fala.BR. A Ouvidoria encaminhou a denúncia à: 1) Comissão de Ética para apuração de questões praticadas por empregados ou atos lesivos praticados por pessoa jurídica contra a Ciama; ou 2) à Comissão de Ética se envolver ato de fraude ou de corrupção; 3) a Controladoria Interna quando os fatos remetem a eventuais ações de controle ou ações de integridade necessárias.

3. Ações e responsabilidades

a) Avaliação prévia da denúncia – Identificação dos elementos mínimos:

1. A avaliação da denúncia será realizada pela Ouvidoria da Ciama no prazo de três dias, nos quais deverá identificar se o registro contém os elementos mínimos de relevância, autoria e materialidade;

2. A relevância da denúncia de fraude ou de corrupção está relacionada: a) a comunicação de fatos que sugerem prática criminosa relativa à fraude ou corrupção; e b) ao impacto que a ocorrência pode ter sobre os objetivos institucionais;

3. A autoria diz respeito a "quem" cometeu a suposta prática criminosa de fraude ou corrupção; e

4. A materialidade, no tocante aos atos de fraude e de corrupção, envolve a identificação de evidências do suposto cometimento das práticas criminosas. Nesse ponto é importante o levantamento de informações sobre: a) quando o fato ocorreu; b) onde o fato ocorreu; c) quais foram os meios empregados para o cometimento; d) de que modo foi praticado o ato; e e) qual o malefício que foi produzido.

b) Avaliação inicial do incidente:

Ação realizada pelo Setor de Controladoria Interna a partir dos dados fornecidos pela Ouvidoria, quando do recebimento e tratamento da denúncia.

A avaliação inicial do incidente consiste na: a) identificação dos supostos envolvidos e verificação de antecedentes; b) identificação do modus operandi; c) levantamento de dados de fontes abertas relacionadas ao caso; e d) avaliação da possibilidade e do impacto da suspeita.

O resultado da avaliação será encaminhado à Diretoria Executiva para deliberação, que decidirá, por exemplo, pelo: a) arquivamento da denúncia; b) encaminhamento para a Comissão de Ética para apuração; c) estabelecimento de Gabinete de Crise em casos de maior gravidade; d) encaminhamento direto para os Órgãos de Controle (CGE/AM, TCE/AM ou TCU), autoridades policiais, ou para o Ministério Público Estadual ou Federal, conforme a competência; e) encaminhamento à Procuradoria Jurídica da Ciama para a adoção das medidas legais cabíveis; ou f) estabelecimento de Equipe de investigação.

c) Estabelecimento de Gabinete de Crise:

1. Ação promovida pela Diretoria Executiva em casos de maior gravidade, sendo formado prioritariamente pela:

a) Diretoria Executiva;
b) Procuradoria Jurídica;
c) Controladoria Interna; e
d) Comissão de Ética.

2. Inicialmente, haverá uma ambientação geral do ocorrido e a difusão de dados passíveis de serem compartilhados; e

3. As áreas envolvidas deverão identificar as ações que possam cooperar na solução do caso e na mitigação de eventuais impactos.

d) Estabelecimento de Equipe de investigação:

1. Eventualmente, ante ilicitudes de grande complexidade ou com parcos indícios de autoria e materialidade, a Diretoria Executiva poderá estabelecer de imediato uma equipe de investigação; e,

2. Em determinadas situações, quando houver a necessidade de meios especializados de investigação ou se identificados, a qualquer tempo, indícios de crime, os dados levantados deverão ser encaminhados para as autoridades policiais ou para o Ministério Público, visando o prosseguimento das ações.

e) Medidas administrativas, correcionais ou judiciais:

Conforme a identificação de responsáveis, estimativa de prejuízos e outros dados, deverão ser tomadas medidas administrativas pelas áreas gerenciais ou judiciais.

f) Disposições Finais:

1. O prazo máximo para adoção de providências diante da ocorrência de fraude e de corrupção será de 30 dias; e

2. Após avaliação da denúncia, poderá ser emitida ordem aos funcionários da área onde supostamente ocorreu o ato ilícito para sustar qualquer destruição de documentos físicos e eletrônicos, a fim garantir sua preservação.

Anexo VIII

Plano de Monitoramento Contínuo

1. Introdução

O Plano de Monitoramento Contínuo se destina a verificar os resultados das principais ações realizadas e a necessidade de aperfeiçoamentos. A implementação do monitoramento será realizada por fases.

O Plano de Monitoramento será avaliado anualmente, visando promover as melhorias necessárias.

2. Aspectos a monitorar

2.1. Gestão da Ética e da Integridade:

- Verificação anual se o Código de Ética, Conduta e Integridade da Ciama permanece atualizado;
- Verificação da divulgação dos princípios e valores para fortalecimento da cultura de integridade;
- Verificação da quantidade de empregados capacitados em assuntos de ética e integridade;
- Verificação das manifestações recebidas pela Comissão de Ética e concluídas; e
- Verificação das manifestações recebidas pela Ouvidoria e concluídas.

2.2. Riscos para a integridade:

- Riscos para a integridade constantes dos Relatórios de Integridade; e
- Riscos para integridade identificados no Relatório de Denúncias.

2.3. Ações implementadas:

- Ações implementadas pela Controladoria Interna;
- Ações implementadas pela Comissão de Ética; e
- Ações implementadas pela Diretoria Executiva.

3. Operacionalização do Plano

	ASPECTOS A MONITORAR	RESPONSÁVEL	INDICADOR
1	• Verificação anual se o Código de Ética, Conduta e Integridade da Ciama permanece atualizado.	Comissão de Ética	Atualizado – 1 Não atualizado – 0
2	• Verificação da divulgação dos princípios e valores para fortalecimento da cultura de integridade.	Comissão de Ética	Divulgado – 1 Não divulgado – 0
3	• Verificação da quantidade de capacitados em assuntos de ética e integridade.	Recursos Humanos	Qtd/Efetivo Ciama
4	• Verificação das manifestações recebidas pela Comissão de Ética, Conduta e Integridade e concluídas.	Comissão de Ética	Qtd concluídas/ Qtd recebidas
5	• Verificação das manifestações recebidas pela Ouvidoria e concluídas.	Ouvidoria	Qtd concluídas/ Qtd recebidas
6	• Riscos para a integridade constantes dos Relatórios de Integridade.	Controladoria Interna	Qtd Riscos/SR
7	• Riscos para integridade identificados no Relatório de Denúncias.	Controladoria Interna	Riscos/mês
8	• Ações implementadas pela Controladoria Interna.	Controladoria Interna	Qtd implementada/ Qtd planejada
9	• Ações implementadas pela Comissão de Ética, Conduta e Integridade da Ciama.	Comissão de Ética	Qtd implementada/ Qtd planejada
10	• Ações implementadas pela Diretoria Executiva.	Controladoria Interna	Qtd Implementada/ Qtd MMI

Anexo IX

Referências bibliográficas

"GUIA DE IMPLANTAÇÃO DE PROGRAMA DE INTEGRIDADE NAS EMPRESAS ESTATAIS – Orientações para a Gestão da Integridade nas Empresas Estatais Federais, Controladoria Geral da União, endereço eletrônico: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/46633/1/GUIA_ESTATAIS_FINAL.pdf)

"PLANO DE COMBATE À FRAUDE E À CORRUPÇÃO DO DNIT", Departamento Nacional de Infraestrutura de Transporte, endereço eletrônico: https://www.gov.br/dnit/pt-br/assuntos/integridade/coordenacao-geral-de-integridade/plano_de_combate_a_fraude_e_a_corrupcao_do_dnit.pdf

"REFERENCIAL DE COMBATE À FRAUDE E À CORRUPÇÃO", Tribunal de Contas da União – TCU, endereço eletrônico: https://portal.tcu.gov.br/data/files/A0/E0/EA/C7/21A1F6107AD96FE6F18818A8/Referencial_combate_fraude_corrupcao_2_edicao.pdf

Histórico de revisões

Revisão	Data	Descrição
0	15/08/2023	Inicial
1	18/08/2026	Atualização normativa ao Decreto Estadual nº. 53.273, fortalecimento 3 linhas, aprimoramento de nepotismo.

Companhia de Desenvolvimento do Estado do Amazonas (Ciama)
Avenida Tefé, 3.279 – Japiim – CEP: 69078-000 – (92) 2123-9999

Companhia de
Desenvolvimento do
Estado do Amazonas