



MISSÃO

JUSTIÇA

PRIMEIRA EDIÇÃO

PROBIDADE

ÉTICA

LISURA

HONESTIDADE

PLANO DE

RESPEITO

INTEGRIDADE

VALORES

TRANSPARÊNCIA

INTE.GRI.DA.DE

Particularidade ou condição do que está inteiro; qualidade do que não foi alvo de diminuição; inteireza.

Condição do que não sofreu alteração; que não foi quebrado nem atingido; que está ileso: integridade física ou mental.

BOMBEIROS
MINAS GERAIS
193

SUMÁRIO

DECLARAÇÃO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO	9	4. Prevenção e combate à Corrupção	41
APRESENTAÇÃO	10	5. Controle Interno	42
Competências e Atribuições do CBMMG	15	EIXO III	
Identidade Organizacional do CBMMG	16	Gestão do Plano de Integridade do CBMMG	46
Estrutura Orgânica	18	1. Comissão de Governança, Integridade,	
Plano Mineiro de Promoção da Integridade e o Plano		Riscos e Controles Internos - CGIRCI	51
de Integridade do CBMMG	20	2. Comunicação do Plano de Integridade	52
		3. Monitoramento, Revisão, Avaliação e Atualização	53
DISTRIBUIÇÃO DOS EIXOS	22	PLANO DE AÇÃO	56
EIXO I		FICHA TÉCNICA	68
Governança e Comprometimento da Alta Administração	24	REFERÊNCIAS	70
1. Planejamento Estratégico	29		
2. Transparência Pública e Controle Social	30		
3. Gestão de Pessoas	31		
EIXO II			
Gestão de Riscos e Controles Internos	34		
1. Código de ética	39		
2. Canal de Denúncias	40		
3. Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual	40		

DECLARAÇÃO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

Ao Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais, CBMMG, compete servir o cidadão mineiro por meio da coordenação e execução de ações de defesa civil, prevenção e combate a incêndio, perícias de incêndio, busca e salvamento e estabelecimento de normas relativas à segurança das pessoas e de seus bens contra incêndio ou qualquer tipo de catástrofe. O cumprimento dessa missão é indissociável do ambiente de integridade.

Comprometido com a missão institucional e, ainda, considerando as disposições do Decreto Estadual nº 47.185/2017, que dispõe sobre o Plano Mineiro de Promoção da Integridade (PMPI) no âmbito da Administração Pública do Poder Executivo, alinhado às diretrizes voltadas à promoção da ética, da integridade, da transparência e da boa governança estabelecidas pela Controladoria Geral do Estado (CGE), e atento aos princípios éticos constantes da Lei 14.310/02, Código de Ética dos Militares do Estado de Minas Gerais, a Corporação aprova a primeira edição do seu plano de integridade.

O plano de integridade do CBMMG é um importante instrumento de prevenção de desvios de conduta, difusão da cultura de boas práticas, sistematização de ações que reforçam o cumprimento de preceitos éticos e de probidade, identificação de riscos que ameacem a credibilidade institucional e manutenção da alta aprovação social.

Cabe destacar, que não foram poupados esforços no sentido de construir planos de ações ajustados às especificidades do CBMMG e que compreendessem as ações pregressas e efetivas, adotadas pelos diversos setores da Corporação, voltadas ao fomento do comportamento íntegro.

Para o sucesso das ações propostas no plano de integridade são necessários, a mobilização, o engajamento, o comprometimento e a cooperação de cada integrante da instituição, a fim de alcançar os resultados pretendidos.

APRESENTAÇÃO

O mundo está em constante transformação. Sejam elas no meio natural, nas áreas urbanas ou nas relações em sociedade, as mudanças sempre estiveram presentes, trazendo com elas, a necessidade de adaptação.

Notável no cenário nacional e global e que ganhou ainda mais força nos últimos anos, é a percepção por parte da sociedade, do comprometimento que deve haver dos órgãos públicos e seus servidores, quanto aos valores de moralidade, eficiência, e legalidade. Conceitos que permeiam toda e qualquer definição do que se tem chamado de INTEGRIDADE.

No âmbito nacional, uma das primeiras consequências dessa tendência foi uma gradativa melhora na prestação dos serviços públicos em geral, motivada pela mudança individual de cada servidor naquilo que entendia poder corrigir ou melhorar dentro de sua pequena e pessoal zona de influência, seja por inspiração ética em fazer o que é correto ou mesmo por receio de responsabilização quando da prática de irregularidades.

Posteriormente, sucederam-se políticas públicas e ações organizacionais nesse sentido, dando ainda mais ênfase e importância em se estabelecer e preservar, no âmbito do serviço público e das organizações em geral, um **AMBIENTE DE INTEGRIDADE.**

E é nesse contexto que o atual Plano de Integridade do CBMMG se insere, como uma iniciativa estruturada e organizada, que não visa substituir o esforço individual de cada um, muito pelo contrário, busca somar e organizar esforços, incentivando as boas práticas e aprimorando ferramentas e mecanismos internos para uma melhor identificação, prevenção e resposta aos casos que eventualmente sigam em caminho contrário.

Mas antes de prosseguirmos, e para melhor situar o leitor no restante do texto, é importante desde já respon-

dermos uma pergunta que já pode ter se formado: **“MAS O QUE É ESSA TAL INTEGRIDADE?”**

Muito mais do que um conceito fechado e formal, **INTEGRIDADE**, no contexto dos órgãos e organizações, é uma ideia, a qual buscaremos, no presente momento, ilustrar de forma sintética pela seguinte definição:

**Integridade é agir,
dentro das normas
e leis vigentes,
buscando sempre
fazer o que é correto,
ético, honesto
e transparente,
objetivando a
excelência na
prestação dos
serviços, mesmo
quando ninguém
está olhando ou que
o reconhecimento de
suas ações não exista.**



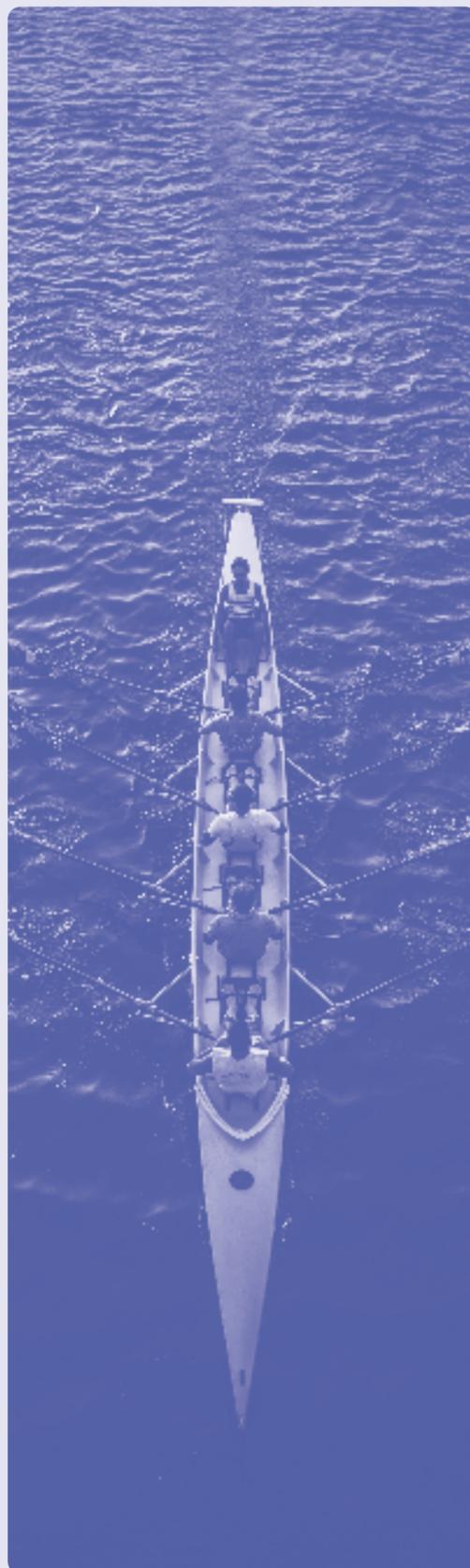
Quando falamos em excelência na prestação dos serviços do CBMMG à população, remetemos ao “*máximo*”, que na verdade sempre poderá ainda ser melhorado, pois a própria reflexão cíclica em “*como melhorar ainda mais*” já é, por si só, uma continuidade nesse esforço ininterrupto de aprimoramento, mesmo que, após tal análise, se resolva manter inalterados os fluxos e processos já existentes.

E quando falamos em “*mínimo*”, estamos remetendo aos **limites da legalidade**, os quais se ultrapassados ensejam persecução administrativa e/ou criminal, conforme o caso.

Fica claro, portanto, que ser **íntegro** é ir além, é se imbuir de um espírito ético insaciável, se abstendo do erro e sendo uma peça ativa numa mudança positiva e contínua no âmbito da organização.

A implementação de um Plano de Integridade na Corporação assinala a importância dada pelo Alto-Comando do CBMMG em relação ao tema, e sem dúvida potencializa os resultados que podem ser obtidos, dando unicidade e direcionando de esforços.

Remando juntos, em sincronia e na mesma direção, podemos todos ir mais longe!



COMPETÊNCIAS E ATRIBUIÇÕES DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MINAS GERAIS

O art. 144, *caput*, incisos I a VI, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88), preconiza sobre a segurança pública:

A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos:

I - polícia federal;

II - polícia rodoviária federal;

III - polícia ferroviária federal;

IV - polícias civis;

V - polícias militares e corpos de bombeiros militares;

VI - polícias penais federal, estaduais e distrital.

O inciso 5º, do mencionado dispositivo constitucional estabelece as atribuições dos Corpos de Bombeiros Militares, mencionando que cabe ao referido órgão além das atribuições previstas em lei, a execução de atividades de defesa civil. Dessa forma, no âmbito do Estado de Minas Gerais, a Lei Complementar n. 54, de 1999 determina a organização básica do

Corpo de Bombeiros, dispondo destes aspectos de competência, bem como de estruturação orgânica.

O exercício dessas atribuições, como por exemplo, combate a incêndios, busca e salvamento e a fiscalização de determinadas atividades impõem aos seus integrantes maior responsabilidade, de modo que suas ações devem ser pautadas, exclusivamente, em prol do interesse coletivo e bem comum. Portanto, necessita-se que haja um controle interno eficiente para que não ocorram desvios de conduta de forma a macular a imagem da Corporação, bem como a decorrente perda de credibilidade perante a Sociedade.

IDENTIDADE ORGANIZACIONAL DO CBMMG

No Corpo de Bombeiros Militar a visão, missão, valores e negócio moldam sua identidade organizacional. A partir daí, todas as decisões estratégicas são estabelecidas com a consciência do lugar que ocupam na sociedade.

VISÃO

Transparência Pública e Controle Social

MISSÃO

Servir à sociedade mineira com atividades de coordenação e execução de ações de defesa civil, prevenção e combate a incêndio, perícias de incêndio, busca e salvamento e estabelecimento de normas relativas à segurança das pessoas e de seus bens contra incêndio ou qualquer tipo de catástrofe, contribuindo para o desenvolvimento do Estado.

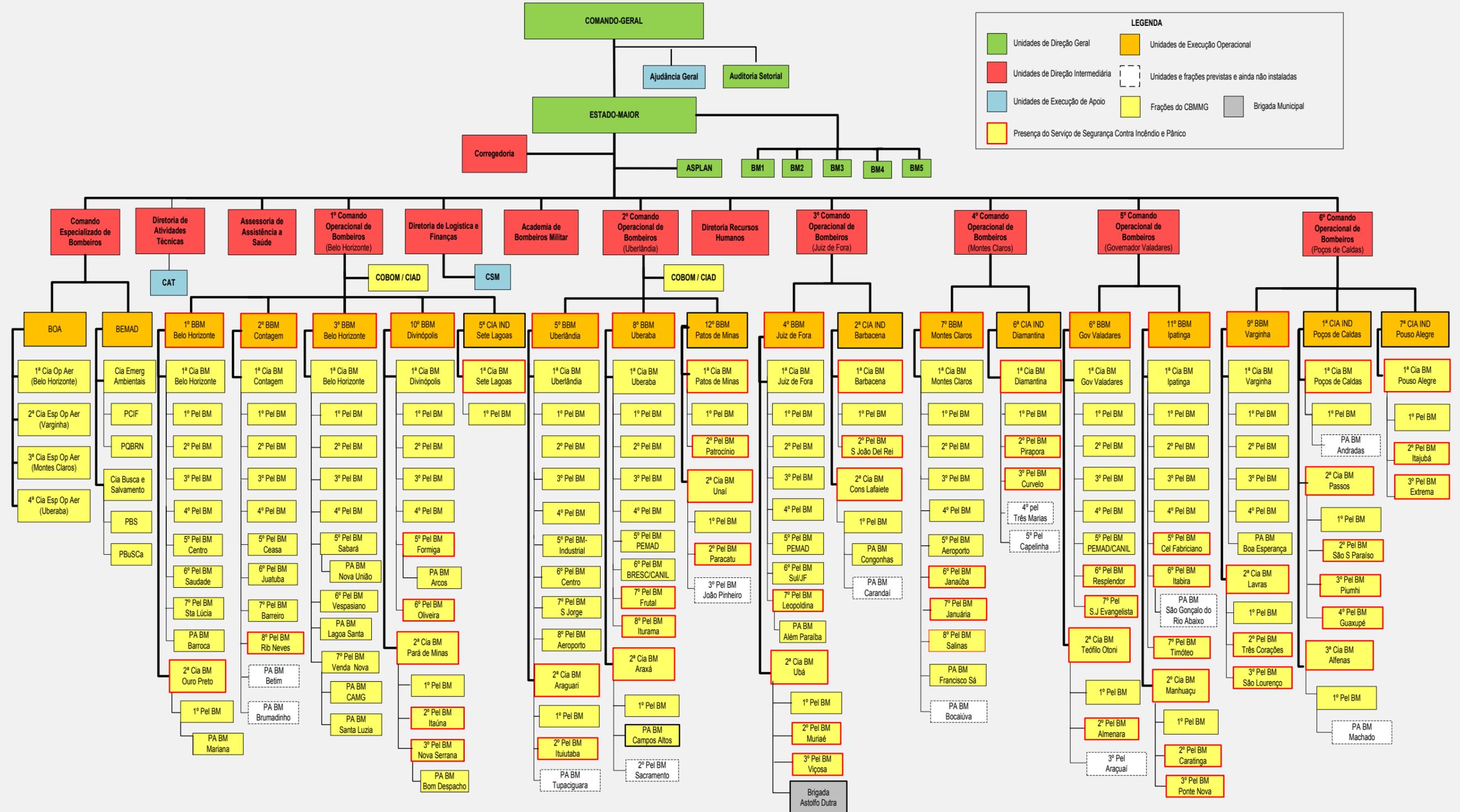
VALORES E PRINCÍPIOS

Hierarquia e Disciplina, Valorização da vida, Ética, Responsabilidade Social, Probidade Administrativa, Compromisso, Integridade e honestidade, Efetividade, Imparcialidade, Transparência e Robustez física.

NEGÓCIO

Proteção à vida, ao meio ambiente e ao patrimônio.

ESTRUTURA ORGÂNICA



PLANO MINEIRO DE PROMOÇÃO DA INTEGRIDADE E O PLANO DE INTEGRIDADE DO CORPO DE BOMBEIROS DE MINAS GERAIS

“Alice perguntou: Gato Cheshire... pode me dizer qual o caminho que eu devo tomar? Isso depende muito do lugar para onde você quer ir – disse o Gato. Eu não sei para onde ir! – disse Alice. Se você não sabe para onde ir, qualquer caminho serve.”

(Alice no País das Maravilhas)

Lewis Carroll, no clássico da literatura Alice no País das Maravilhas (1865), nos dá um ótimo exemplo de como é importante sabermos os nossos objetivos, a fim de que possamos traçar nosso caminho até eles.

E, quando sabemos o “objetivo do objetivo”, se torna ainda mais fácil a contextualização do nosso próprio papel, facilitando também a escolha dos caminhos.

O Governo de Minas, através do Decreto 47.185, de 12 de maio de 2017, lançou no âmbito do Estado o Plano Mineiro de Promoção da Integridade (PMPI), que logo em seu art. 1º nos apresenta como objetivo:

“contribuir para o desenvolvimento sustentável, o crescimento econômico, a preservação do meio ambiente e o progresso social do Estado.”

Analisando-se o texto do Decreto, observamos que o ambiente de integridade almejado pelo Estado como um todo não é um fim por si só, mas sim um meio, um caminho para que se alcance um cenário que beneficiará a toda a população de Minas de uma forma perceptível e prática, elevando-se a qualidade de vida através do desenvolvimento sustentável, preservação do meio ambiente e progressos econômico e social.

O plano de Integridade do CBMMG é um desdobramento direto do PMPI que, respeitando as peculiaridades de cada órgão, optou por incentivar que

cada um deles desenvolvesse seu próprio Plano de Integridade, pois diferentes realidades e riscos necessitam diferentes respostas.

Neste Plano buscamos dar os primeiros passos rumo ao cenário mais próximo possível do ideal de integridade. Poderão surgir durante a execução, alguns ajustes necessários diante de uma melhor adequação de agentes e ações.

Nesse sentido, não importa o quão longe chegemos, sempre haverá mais passos a serem dados nessa jornada, e por este mesmo motivo, nada melhor do que focar nossa energia e esforços naquilo que se mostra mais imediato, sem contudo, perder o “norte” para onde estamos indo.

Os Eixos e Subeixos contemplados neste PI representam facetas de temas e áreas de atuação que, para este momento inicial, foram consideradas prioritárias, e que com a periódica revisão e atualização do PI, poderão ser mantidas, expandidas ou mesmo suprimidas, dando lugar a outros enfoques.

Esse ciclo de renovação é fundamental para que o PI se mantenha atual e consistente no âmbito do CBMMG, sendo estruturado para ocorrer há cada 2 (dois) anos, ao longo dos quais,

18 (dezoito) meses sejam desenvolvidas as ações de Integridade, e no último semestre seja confeccionada uma nova versão, fechando assim o ciclo.

Conceitualmente, as Ações de Integridade (AI) deste PI podem ser: *Preparatórias* (quando sua conclusão é essencial para o início de outras AI), *Independentes* (quando podem iniciar seu desenvolvimento sem outros requisitos) e/ou *Dependentes* (que dependem de AI Preparatórias ou outras informações ou situações que as desencadeiem, ao longo da execução do PI).

Como forma de facilitar e efetivar a gestão interna do PI, está prevista a Comissão de Governança, Integridade Riscos e Controles Internos (CGIRCI), que primará durante toda a vigência do Plano por sua eficiente execução, permanecendo também responsável pela entrega da proposta de uma nova versão subsequente do PI do CBMMG.

Esperamos, portanto, que este PI seja um marco Institucional importante na abertura de caminhos ainda mais brilhantes no que tange à Integridade.

DISTRIBUIÇÃO DOS EIXOS

EIXO I

Governança e Comprometimento da Alta Administração

1. Planejamento Estratégico
2. Transparência Pública e Controle Social
3. Gestão de Pessoas

EIXO II

Gestão de Riscos e Controles Internos

1. Código de Ética
2. Canal de Denúncias
3. Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual
4. Prevenção e combate à Corrupção
5. Controle interno

EIXO III

Gestão do Plano de Integridade do CBMMG

1. Comissão de Governança, Integridade, Riscos e Controles Internos (CGIRCI)
2. Comunicação do Plano de Integridade
3. Monitoramento, Revisão, Avaliação e Atualização

EIXO I
Governança e Comprometimento da Alta Administração

EIXO II
Gestão de Riscos e Controles Internos

EIXO III
Gestão do Plano de Integridade do CBMMG

EIXO I

GOVERNANÇA E COMPROMETIMENTO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

Quando trazemos neste Plano de Integridade o termo “Governança”, muito mais do que remeter a um dos vários conceitos já existentes nas literaturas, optamos por apresentar, de forma simples e contextualizada à realidade do CBMMG, a ideia central que é comum em todos eles, sendo suficiente entendermos que “Governança”, para os efeitos deste PI, se resume ao conjunto dos mecanismos que permitem o desdobramento das diretrizes do Alto-Comando pelos escalões subordinados, permitindo uma persecução eficiente dos objetivos institucionais, onde figura, dentre outros, o estabelecimento e manutenção de um ambiente de alto padrão de integridade no âmbito da Corporação.

EIXO I

Governança e Comprometimento
da Alta Administração

SUBEIXOS

1.



Planejamento
Estratégico

2.



Transparência Pública
e Controle Social

3.



Gestão de
Pessoas

EIXO I

GOVERNANÇA E COMPROMETIMENTO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO



A Alta Administração da Coporação é constituída pelo Alto-Comando, composto por Coronéis que dirigem setores estratégicos do CBMMG.

O envolvimento e comprometimento direto do Alto-Comando da Corporação, no fomento da integridade institucional, sem dúvida potencializa e favorece os resultados almejados neste Plano. A integridade, de maneira geral, pode ser em grande parte melhor despertada no íntimo de cada militar, através do incentivo e do exemplo.

As ações deste Eixo do Plano de Integridade da Corporação estão em sua maior parte vinculadas à Alta Cúpula do CBMMG e possuem desdobramentos mais abrangentes, buscando sobretudo evidenciar a importância da Integridade no âmbito institucional.

SUBEIXO 1.1 PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

É de suma importância que as ações almejadas e desenvolvidas em âmbito institucional estejam reunidas e direcionadas em um plano específico, para o alcance dos objetivos estratégicos. O Planejamento estratégico envolve uma análise do passado, do presente e do futuro e arquiteta caminhos que a Corporação necessita percorrer para

a conquista efetiva de seus objetivos. Possuir um Planejamento Estratégico, é um grande passo rumo ao ideal de integridade, pois através dele metas podem ser traçadas, objetivos podem ser alcançados e resultados podem ser mensurados, o que acaba por contribuir para a eficiência, qualidade e resultados positivos dos trabalhos.

A identidade organizacional do CBMMG, dentre outras diretrizes previstas no atual Planejamento Estratégico da Instituição, apresenta valores como honestidade, integridade, probidade, transparência e excelência na prestação dos serviços à sociedade, coadunando na mesma direção para o sucesso deste PI.

As ações neste Eixo/Subeixo buscam:

- * A excelência na prestação de serviços à sociedade mineira;
- * Disseminar a cultura da Integridade na Instituição;
- * Demonstrar o comprometimento do Alto-Comando no estabelecimento e manutenção de um ambiente de alto padrão de integridade;
- * Prover as ferramentas e os incentivos necessários para o desenvolvimento das ações de integridade nos demais Eixos deste PI.

SUBEIXO 1.2

TRANSPARÊNCIA PÚBLICA E CONTROLE SOCIAL

A transparência nos serviços prestados pelo CBMMG é fruto do intenso trabalho do Comando acerca da importância e necessidade de bem cumprir a legislação vigente. Consiste em uma necessidade formal e específica, derivada do princípio da publicidade, insculpido no art. 37, caput, da CRFB/88 e reforçada, ainda, através de outras normatizações e diretrizes, como a Lei Federal 12.527 de 18 de novembro de 2011, denominada Lei de Acesso à Informação.

Representa uma ferramenta de controle social da mais alta relevância, e embora num primeiro momento possa ser identificada como um risco, visto que a transparência pode expor fragilidades, é também sem dúvida uma magnífica oportunidade para que, através de serviços prestados com excelência, a Corporação galgue ainda mais elevados padrões de estima e reconhecimento pela sociedade mineira.

As linhas de atuação da temática transparência subdividem-se em duas vertentes: a ativa e a passiva. A transparência ativa apresenta-se pela

divulgação espontânea, ou seja, independente de solicitação e/ou requerimento, de dados e informações de interesse geral ou coletivo produzidas pelo CBMMG, bem como adota parâmetros de composição e disposição do sítio institucional.

É normatizada pela Lei de Acesso à Informação, o Decreto Estadual nº 45.969, de 24 de maio de 2012, pela Resolução SEPLAG nº 29, de 5 de junho de 2016 e, em termo instrutivo, pelo Guia de Publicação do menu Transparência do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais, formulado e revisado periodicamente pela CGE.

Já a transparência passiva, também normatizada pela Lei de Acesso à Informação e pelo Decreto Estadual nº 45.969/2012, se manifesta através da solicitação do cidadão, por meio de pedidos de acesso à informação, geralmente realizados por meio do canal eletrônico e-SIC (Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão), criado em outubro de 2015 e administrado pela CGE.

A Lei Federal 12.527/2011 preconiza todo o rito do tratamento e atendimento dos pedidos de acesso à informação, delimitando prazos para resposta, possibilidade de recursos em instâncias devidas, priorizando o sigilo como exceção. No CBMMG, a respon-

sabilidade pela disponibilização das respostas dos pedidos de informação é da Comissão n.º 05/2019, Atendimento à Lei de Acesso a Informação, que é devidamente apoiada pelos diversos setores do Órgão.

É necessário, portanto, não somente sabermos cumprir com o que é legalmente previsto nesse quesito, como também implementar meios eficazes de se explorar essa oportunidade, uma vez que a transparência pública e o controle social são elementos essenciais para a promoção e execução do princípio da publicidade, previsto pela Constituição Cidadã, bem como importantes ferramentas para o aprimoramento e aperfeiçoamento das ações e atividades exercidas pelo CBMMG.

As ações neste Eixo/Subeixo buscam:

* Identificar e implementar os parâmetros de transparência pública recomendados pelo Governo do Estado;

* Estabelecer rotinas internas para levantamento de informações e estatísticas relacionadas à prestação de serviços pelo CBMMG à sociedade;

* Identificar os principais fatores que contribuem para uma eventual insatisfação da população em relação ao CBMMG, adotando-se estratégias para sua mitigação.

*Acompanhamento periódico e atendimento dos pedidos de acesso à informação;

*Adequação contínua do sítio eletrônico do CBMMG com a finalidade dar cada vez mais publicidade às ações executadas pela Corporação

SUBEIXO 1.3

GESTÃO DE PESSOAS

Pessoas que trabalham em suas áreas de interesse e aptidão acabam entregando melhores resultados (*output*) com o mesmo estímulo (*input*), além de trabalharem mais felizes. Por sua vez, pessoas mais felizes no trabalho desenvolvem melhores relações interpessoais, sendo geralmente reconhecidas ao invés de criticadas.

É intuitivo perceber que as pessoas que são elogiadas e reconhecidas, contribuem mais para um ambiente de Integridade do que as que são criticadas, muito embora a crítica construtiva esteja presente no processo de evolução de condutas e comportamentos que poderão resultar em elogios.

De forma similar, os interesses e necessidades dos profissionais, quando acompanhados pela Administração, tendem a influir positivamente no seu

nível de satisfação no trabalho, e militares satisfeitos, geralmente transgridem menos.

Desta forma, fica claro que é essencial para a construção de um ambiente de Integridade, que a Administração fomente o sentimento de satisfação e gratidão em seus militares e servidores civis (contratados e/ou terceirizados), através de uma eficiente gestão de competências e talentos, buscando ainda satisfazer suas necessidades e anseios individuais, nos limites da possibilidade e legalidade.

Quanto aos servidores civis, um ponto a ser observado, se refere aos conflitos de interesses e nepotismo. Os militares do CBMMG adentram na Instituição por meio de concurso público, mas temos servidores civis que são contratados de maneira ampla. É importante pensar em ações que possam contribuir na prevenção de nepotismo e conflitos de interesse.

Gerir seus profissionais de forma humana e inteligente é uma habilidade que está dentro do que se entende por **probidade administrativa** na Administração Pública.

As ações neste Eixo/Subeixo buscam:

- * Identificar os talentos e competências individuais dos militares;
- * Conciliar interesses da Administração e de seus integrantes, no aproveitamento interno das competências e talentos individuais;
- * Atender os militares em seus anseios e necessidades específicas, naquilo que for possível e que não conflite com os interesses públicos.



EIXO II

GESTÃO DE RISCOS E CONTROLES INTERNOS

Correr riscos e se expor a perigos é tarefa rotineira à profissão bombeiro militar. O CBMMG se encontra em um cenário dinâmico, onde um maior ou menor sucesso nos objetivos estabelecidos se relaciona aos erros e acertos, individuais ou coletivos de seus integrantes. Verificar onde se encontram as fragilidades institucionais e se engajar na prevenção e solução de problemas, faz parte da gestão de riscos e controles internos.

EIXO

Gestão de Riscos e Controles Internos

SUBEIXOS

1.



Código de Ética

2.



Canal de Denúncias

3.



Prevenção e combate ao assédio moral e sexual

4.



Prevenção e combate à corrupção

5.



Controles Internos

EIXO II

GESTÃO DE RISCOS E CONTROLES INTERNOS



Neste Eixo, trataremos como *riscos* tudo aquilo que possa atrapalhar o alcance dos objetivos da Corporação, e que em virtude desse potencial negativo, merecem especial atenção e tratamento, em vista de serem controlados ou minimizados, através do que chamaremos de **Controles Internos**.

Entendemos que para cada problema, real ou hipotético, há uma solução. No entanto, cada solução denota um dispêndio de *recursos*, os quais são, pela própria natureza da atividade pública, muitas vezes limitados. Uma Gestão de Riscos eficiente busca, através de seus Controles Internos, otimizar e buscar o melhor custo benefício nessa equação.

Os Subeixos estipulados para este Eixo de Integridade não buscam limitar as ações aos mesmos, apenas indicam riscos e ferramentas de Controle Interno identificados como especialmente relevantes, e que por isso deverão ser priorizados.

SUBEIXO 2.1 CÓDIGO DE ÉTICA

A existência de um Código de Ética é fundamental na implementação e manutenção de um ambiente de integridade em qualquer Instituição

Pública, uma vez que estabelece os parâmetros de comportamento e conduta esperados dos servidores.

No âmbito do CBMMG, o Código de Ética e Disciplina dos Militares do Estado de Minas Gerais (CEDM) vêm realizando esse papel desde 2002, por meio da Lei 14.310, sendo uma das principais ferramentas de Controle Interno da Instituição, permitindo uma efetiva responsabilização administrativa quando do ocorrimto de desvios de conduta. Se faz necessário um esforço contínuo, para que essa excelente ferramenta continue eficaz, eficiente e atualizada.

As ações neste Eixo/Subeixo buscam:

- * Reforçar os valores e princípios éticos da Instituição;
- * Adotar as ações necessárias para atualização do CEDM;
- * Verificar a eficiência do modelo atual para gestão ética dos servidores civis no âmbito do CBMMG, propondo melhorias caso necessário;
- * Implementar mecanismos para melhoria gradativa e permanente na qualidade técnica dos CEDMUs.

SUBEIXO 2.2

CANAL DE DENÚNCIAS

Os canais de denúncias são importantes ferramentas para promover a melhoria das instituições, pois recebendo manifestações de servidores e das demais pessoas, é possível aferir quais as falhas estão ocorrendo na prestação do serviço público, bem como traçar estratégias de aperfeiçoamento da qualidade e prevenção de condutas ilícitas.

Fortalecendo e divulgando os vários canais de denúncias que podem ser utilizados pelo público interno e externo no âmbito do CBMMG, a Corporação consegue não só melhor identificar e prevenir desvios de conduta internos, mas também atuar de forma mais eficiente na responsabilização dos casos concretos, vez que uma denúncia bem fundamentada pode representar um importante diferencial na apuração processual de uma irregularidade.

As ações neste Eixo/Subeixo buscam:

- * Divulgar os meios de denúncia disponíveis no âmbito do CBMMG ao público externo e interno;
- * Verificar e cumprir os requisitos normativos vigentes no Estado referen-

tes a canais de denúncias pelos órgãos públicos;

- * Divulgar orientações para que os denunciantes possam realizar as denúncias com informações mais completas e relevantes, facilitando a responsabilização dos autores das irregularidades;
- * Fortalecer a estrutura interna de recepcionamento das denúncias, através de qualificação dos militares e outros meios possíveis.

SUBEIXO 2.3

PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

O Assédio sexual está devidamente tipificado no art. 216-A do Código Penal Brasileiro como *“Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.”*

O Assédio Moral está definido através do Projeto de Lei 4742/2001 como

“ofensa reiterada da dignidade de alguém com prejuízos psicológicos e físicos no exercício do emprego, cargo ou função”. O referido projeto ainda tramita no Legislativo para fins de criminalização. Em âmbito estadual temos a Lei Complementar 116/2011, que responsabiliza administrativamente o agente público pelo cometimento do assédio moral, sem prejuízo de responsabilização nas esferas cível e penal.

Muito embora ainda se distingam no aspecto de serem ou não consideradas crimes, é fator comum que ambas as condutas são eticamente reprováveis e consideradas graves transgressões ao Código de Ética da Instituição, com repercussões negativas e ramificadas, tanto internamente como externamente.

Vítimas de Assédio Moral ou Sexual, pela própria definição das condutas, tiveram seu estado psicológico momentânea ou até mesmo permanentemente abalados, e esse sofrimento atroz se desdobra e reflete no ambiente de trabalho, resultando muitas vezes na queda da produtividade, além de danos muitas vezes irreparáveis ao próprio servidor e à imagem da Instituição.

Prevenir e combater o Assédio Sexual e Moral é, portanto, uma forma da Corporação cuidar dos seus militares,

valorizando os recursos humanos, protegendo a imagem institucional, mantendo a excelência na prestação dos serviços à sociedade e, ainda, reduzindo a criminalidade.

As ações neste Eixo/Subeixo buscam:

- * Reforçar no seio da tropa os conceitos de Assédio Moral e Sexual;
- * Realizar ações preventivas ao Assédio Moral e Sexual no CBMMG;
- * Instruir o público interno em como facilitar à Administração, produzindo-se provas, na responsabilização dos autores de Assédio Sexual ou Moral.

SUBEIXO 2.4

PREVENÇÃO E COMBATE À CORRUPÇÃO

Independente de suas diversas modalidades, que farão com que migre de um para outro artigo de enquadramento penal nos Códigos vigentes, a *“corrupção”* é, por natureza de definição do termo, algo que remete à *deterioração* de algo, e que por conseguinte caminha em completa contra mão à Integridade em uma Instituição, vez que à

medida que os níveis de uma sobem, a reação vinculada e indissociável é que os da outra descem.

De maneira similar ao Assédio Moral e Sexual, verifica-se também que um ato de corrupção representa enormes riscos aos objetivos e imagem institucionais, pois denota uma falha grave na prestação do serviço, e um crime no qual não raras vezes a vítima é o próprio cidadão.

Desta forma, nada mais natural do que a prevenção e o combate à corrupção estarem relacionados como um foco de especial interesse nas ações previstas para este Plano de Integridade.

As ações neste Eixo/Subeixo buscam:

- * Identificar ações e setores da Corporação mais propensos à corrupção;
- * Realizar ações preventivas e de combate à corrupção no âmbito institucional;
- * Estabelecer rotinas de verificação internas e externas em setores sensíveis, para verificação de quaisquer irregularidades.

SUBEIXO 2.5 CONTROLE INTERNO

O controle interno do CBMMG, constitui importante ferramenta para mitigar a ocorrência de falhas que possam vir a comprometer o sucesso das ações institucionais, sejam elas operacionais ou administrativas. Atua na salvaguarda em relação aos riscos identificados, de forma sistemática, em busca da eficiência e eficácia nos diversos campos de atuação do CBMMG.

As ações de controle interno fazem a defesa da instituição na mitigação da ocorrência de inconformidades ou de falhas de planejamentos, que possam vir a comprometer a transparência, segurança jurídica e a boa gestão administrativa. Tem por base o desenvolvimento da gestão dos riscos, mediante a atuação conjunta e cooperativa das linhas de defesa.

Segundo o Modelo das Linhas de defesa IIA (The Institute Off Internal Auditories), conforme atualização do ano de 2020, uma boa gestão para atingir os objetivos organizacionais é favorecida ao se atribuir a gestão de riscos mediante estabelecimento e aprimoramento das chamadas linhas de defesa.

Por questão didática, as linhas são chamadas de primeira, segunda e terceira linha de defesa, a saber:

1ª Linha:

Compreende funções alinhadas à entrega de produtos ou serviços, executando a gestão de risco e cumprindo os objetivos da organização, tais como a realização de compras públicas, gestão de materiais, atuação das atividades fim. Os gerentes da primeira linha de defesa são responsáveis por gerir riscos e atingir resultados programados, buscando sempre a garantia da conformidade com as normas (leis, regulamentos, código de ética);

2ª Linha:

A segunda linha de defesa atua em âmbito de assessoramento (assistência), fiscalização e controle de ações da 1ª Linha, buscando o desenvolvimento e aprimoramento das atitudes, processos e sistemas da Corporação. A segunda linha irá atuar no gerenciamento de riscos específicos, tais como: conformidade com leis e regulamentos, avaliação do comportamento ético aceitável, questões de sustentabilidade e de avaliação da qualidade dos serviços prestados, etc. Em uma visão de cunho estrutural, a exemplo, as Diretorias do CBMMG vêm desempenhando papéis no sentido de

monitoramento, controle e desenvolvimento de metodologias de gestão e mitigação de riscos;

3ª Linha:

Abarca a Auditoria Interna, que a priori da capacidade de execução de suas funções, deve ser independente. Isto implica que o responsável pela Auditoria Interna não tenha envolvimento nas tarefas, mas que mantenha elo de colaboração, assessoramento e amplo acesso material e à dados, visando reportar à Alta Administração de forma confiável e isenta. A função é desenvolvida no CBMMG pela Auditoria Setorial, embora haja ações de auditoria interna, por exemplo, na Assessoria de Contabilidade e Finanças, vinculada à Diretoria de Logística e Finanças.

Como foco inicial deste primeiro Plano de Integridade do CBMMG, as ações prioritárias de controle serão voltadas para o aprimoramento do zelo pelo patrimônio público disponível ao CBMMG, que é uma das importantes áreas afetas às ações de controle interno que envolve múltiplas linhas de defesa, desde a execução das compras públicas, sua gestão, regulamentação de uso e a realização de auditoria interna.

Esta questão será explorada neste Plano de Integridade, pois entendemos

que o bem cuidar do patrimônio público, além de um dever ético, favorece de forma relevante a manutenção de uma estrutura física e de equipamentos adequados aos trabalhos realizados no âmbito da Corporação.

Uma estrutura patrimonial alinhada favorece a integridade ética e profissional dos servidores que ali trabalham e vice-versa, estabelecendo uma relação direta e indissociável entre estes conceitos, onde um fortalece ao outro, se potencializando mutuamente e influenciando para a entrega de melhores serviços à sociedade.

As ações neste Eixo/Subeixo buscam:

- * Prevenir situações que resultem em dano ao erário;
- * Avaliar se os controles internos vigentes na Corporação para responsabilização e reparação de danos ao patrimônio estão sendo realizados de forma eficiente;
- * Melhorar os controles internos no âmbito da Instituição.

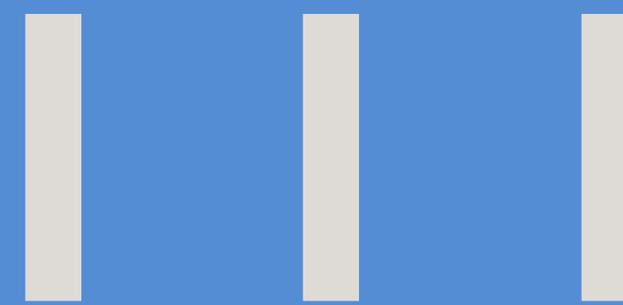


EIXO III

GESTÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE DO CBMMG

O cenário nas Instituições é dinâmico, e está sempre sofrendo alterações, e no caso do CBMMG, a própria consecução gradativa das ações de Integridade previstas neste PI influenciará na construção de uma nova realidade no que tange à Integridade Institucional. Gerir estas ações requer empenho e versatilidade, para que as adaptações necessárias possam ser implementadas com êxito sempre que necessário.

EIXO



Gestão do Plano de Integridade do CBMMG

SUBEIXOS

1.



Comissão de Governança, Integridade, Riscos e Controles Internos

2.



Comunicação do Plano de Integridade

3.



Monitoramento, Revisão, Avaliação e Atualização

EIXO III

GESTÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE DO CBMMG



É fundamental que o Plano de Integridade seja entendido como algo “vivo”, e não estático, e que requererá atenção, análises e revalidações constantes, dependendo da fase em que se encontre.

A “Gestão” deste Plano de Integridade, portanto, englobará as ações institucionais que buscarão não só a efetiva implementação do PI, como também sua manutenção, monitoramento e constante aprimoramento.

SUBEIXO 3.1 COMISSÃO DE GOVERNANÇA, INTEGRIDADE, RISCOS E CONTROLES INTERNOS (CGIRCI)

Para que o Plano de Integridade do CBMMG produza os resultados esperados é necessário haver uma Comissão responsável pela sua implementação e monitoramento. A Comissão de Governança, Integridade, Riscos e Controles Internos (CGIRCI), desempenhará esse papel e será composta por equipe multidisciplinar integrada por várias Unidades do CBMMG, que

desempenham funções de maior relevância para a promoção da Integridade. Os membros da CGIRCI serão nomeados bianualmente pela Corregedoria.

A Comissão será responsável pela gestão, monitoramento, revisão e atualização do Plano de Integridade, conforme as políticas de Governança, Integridade, Gestão de Riscos e Controles Internos.

A CGIRCI será composta preferencialmente por oficiais intermediários com exceção de seu presidente (oficial superior), e que estejam desempenhando funções relacionadas às ações de integridade na Corporação. A CGIRCI estará subordinada diretamente à Corregedoria e ao Alto-Comando da Corporação.

A composição poderá ser alterada conforme o surgimento de necessidades diante da implementação e adaptação do PI.

Composição da CGIRCI

I - Subcorregedor (CCBM) presidente;

II - Oficial da ASPLAN - membro;

III - Oficial da DRH - membro;

IV - Oficial da DLF - membro;

V - Oficial da AAS - membro;

VI - Oficial da ABM - membro;

VII - Oficial do 1º COB - membro;

VIII - Oficial do CEB - membro;

IX - Oficial da DAT - membro;

X - Oficial da BM/2 - membro;

XI - Oficial da BM/5 - membro;

A CGIRCI, através da centralização de recomendações, monitoramento e análises, permite uma gestão mais eficiente do PI como um todo, estando diretamente responsável pela execução de Ações de Integridade previstas no Plano de Ação do PI, em especial as relacionadas ao Subeixo 3.3 “MONITORAMENTO, REVISÃO, AVALIAÇÃO E ATUALIZAÇÃO”.

As ações neste Eixo/Subeixo buscam:

- * Promover reuniões periódicas a fim de tratarem sobre a adoção das medidas a serem implementadas;
- * Definir as ações a serem implementadas por cada setor para a promoção da Integridade na Instituição;
- * Propor atualizações das ações para o novo ciclo do Plano de Integridade.

SUBEIXO 3.2 COMUNICAÇÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE

Um dos fatores necessários a uma eficiente execução de qualquer plano é que ele seja amplamente divulgado e difundido a todos os envolvidos, e considerando que este Plano envolve literalmente a participação de TODOS da Instituição, em maior ou menor grau, isto se torna ainda mais importante.

Neste PI estão previstas diversas Ações de Integridade, que precisam ser claras e efetivamente comunicadas aos setores responsáveis pela gerência dessas ações, os quais por sua vez desdobrarão as ordens e providências que se fizerem necessárias para a conse-

cução dos objetivos, capilarizando a comunicação de informações gerais e específicas para os diversos níveis.

Não obstante, uma Comunicação ideal do Plano de Integridade não se restringe ao repasse unilateral de informações e diretrizes, inclui também o estabelecimento de canais eficientes pelos quais os subordinados possam assessorar os escalões superiores no sentido de aprimoramento do PI. Isso gera em todos os envolvidos um senso de participação e importância individuais e coletivas, que favorecem o desempenho de maneira geral.

As ações neste Eixo/Subeixo buscam:

- * Difundir o PI do CBMMG amplamente no âmbito da Instituição, e da sociedade como um todo;
- * Comunicar eficazmente as Ações de Integridade aos responsáveis por suas execuções, juntamente com todas as informações necessárias como prazos e objetivos pretendidos;
- * Estabelecer canais de comunicação inversa, que permitam eficaz assessoramento;
- * Possibilitar Feedback dos subordinados ao Alto-Comando.

SUBEIXO 3.3 MONITORAMENTO, REVISÃO, AVALIAÇÃO E ATUALIZAÇÃO

Diversas variantes podem influenciar na plena e correta execução de um planejamento, e tão importante quanto identificar os obstáculos, criando alternativas para superá-los, é acompanhar o desenvolvimento das ações e registrar os resultados, visando sempre o cumprimento dos prazos e objetivos. Estas são algumas das ações que definem o que chamamos neste PI de Monitoramento.

Para o monitoramento do presente PI adotaremos o modelo de três linhas de defesa. A primeira linha será exercida pela Unidade executora que monitorará a execução das entregas, prazos se a ação está sendo executada como planejada.

A segunda linha de defesa será executada pela CGIRCI que atuará na verificação dos resultados obtidos, nos fatores limitantes, possíveis revisões na forma de executar cada ação, avaliação da mensuração dos benefícios da conclusão de cada ação.

A terceira linha de defesa será exercida pela Auditoria Setorial que fiscalizará a execução e implementação correta do PI.

Somente através de um efetivo monitoramento é possível se obter as informações relevantes e necessárias para se proceder à revisão e avaliação desses resultados e dos processos envolvidos em sua consecução, permitindo aos gestores entender melhor o que deu certo, o que deu errado, e como tudo pode ser aprimorado.

O produto final desse monitoramento, revisões e avaliações, direcionará à atualização do Plano de Integridade, momento em que será possível traçar novas prioridades e focos, mantendo ou adequando abordagens anteriores, ou mesmo descartando-as, caso os objetivos alcançados se mostrem suficientes para tanto, permitindo assim o redirecionamento dos recursos disponíveis para outras áreas e temas identificados como importantes durante cada fase.

Para desenvolvimento de seu Plano de Integridade, o CBMMG atuará de forma integrada ao “Sistema do Plano Mineiro de Promoção da Integridade (SisPMPI)”. Tal ferramenta possibilita o lançamentos de dados de sua execução e o monitoramento de ações, além de promover o desenvolvimento

de uma Auditoria Independente, fortalecendo assim, as diretrizes do Decreto nº 47.185/2017, que dispõe sobre o Plano Mineiro de Promoção da Integridade.

É importante ressaltar a atuação destacada da Controladoria Geral do Estado, na implementação dos Planos de Integridade dos Órgãos do Governo, demonstrando-se sempre solícita e disponível para auxiliar na criação deste Plano.

1. A etapa de Monitoramento da execução das Ações de Integridade, é constante, ocorrendo a atuação da primeira linha de defesa pelas Unidades Executoras;

2. A Revisão se inicia à medida que as Ações de Integridade vão sendo concluídas ou quando obstáculos são identificados, possibilitando avaliação e ajustes, ocorrendo a atuação da segunda linha de defesa pela CGIRCI.

3. A Avaliação final dos resultados se inicia à medida que as ações do PI vão sendo concluídas e revisadas, ocorrendo em seguida a atuação da terceira linha de defesa pela Auditoria Setorial.

As ações neste Eixo/Subeixo buscam:

- * Identificar obstáculos durante a execução do PI, buscando soluções e registrando os resultados à medida que são alcançados;
- * Revisar os resultados obtidos e os processos envolvidos, com vistas a seu aprimoramento;
- * Avaliar se as ações propostas foram efetivamente cumpridas, e seus impactos nos objetivos pretendidos;
- * Reunir as informações necessárias para a atualização do PI numa nova versão/edição;
- * Garantir a continuidade e institucionalização do tema.

PLANO DE
INTEGRIDADE

CBMMG

PLANO DE AÇÃO

*"Ou nós encontramos um caminho ou
abriremos um". Anibal - General cartagi-
nês e líder militar (183 a.C - 247 a.C).*



Plano de Ação Eixo I - Governança e Comprometimento da Alta Administração				
Nº	Subeixo	Ação/descrição	Responsável pela execução	Período/prazo
1	Planejamento estratégico	Realizar pesquisas a fim de identificar pontos fortes e fracos no processo de disseminação da cultura de integridade na Instituição, remetendo os resultados ao Alto-Comando e ao CGIRCI.	ASPLAN	Até dezembro de 2021
2	Planejamento estratégico	Participação do Alto-Comando nos eventos e capacitações do CBMMG, reforçando em seus discursos e falas, o comprometimento da Instituição na promoção da integridade.	Diretores, Comandantes e Chefes	Contínuo
3	Planejamento estratégico	Inserção nas mensagens e/ou documentos para o público interno menções ou textos reforçando os objetivos da Instituição na promoção da integridade.	Diretores, Comandantes e Chefes	Contínuo
4	Transparência e controle social	Verificar quais as dúvidas mais frequentes do público externo e incrementar, no menu "transparência" do sítio eletrônico do CBMMG, item relativo a "perguntas frequentes do público externo".	Comissão da LAI	Até dezembro de 2021
5	Transparência e controle social	Incrementar no menu "transparência" do sítio eletrônico do CBMMG item relativo a dados qualitativos e quantitativos de ocorrências atendidas pelo órgão, como a natureza das ocorrências e média de tempo resposta.	Comissão da LAI	Até dezembro de 2021

6	Transparência e controle social	Produção e divulgação de material para conscientização da tropa em relação à importância em se permitir ao cidadão o acesso a informações que sejam de seu interesse particular ou geral, explanando acerca das normas vigentes que regem o assunto.	Comissão da LAI	Até dezembro de 2021
7	Transparência e controle social	Elaborar e divulgar vídeo palestra para conscientizar a tropa da importância em se realizar uma divulgação responsável das informações referentes ao CBMMG e aquelas de cunho pessoal cuja divulgação possa afetar negativamente a imagem da Corporação.	Comissão da LAI	Até dezembro de 2021
8	Transparência e controle social	Realizar avaliação a fim de se identificar as normas e recomendações de melhores práticas no que tange a Transparência Pública.	Comissão da LAI	Até dezembro de 2021
9	Transparência e controle social	Comparar o cenário atual no CBMMG, no que tange a Transparência Pública, com o cenário ideal, elaborando documento ao Alto-Comando com propostas para suprir eventuais lacunas ou implementar aprimoramentos.	Comissão da LAI	Até dezembro de 2021
10	Gestão de pessoas	Identificar junto à tropa habilidades específicas e áreas de interesses dos militares que possam ser aproveitadas no âmbito da Corporação, organizando as informações em um banco de dados único;	DRH/ABM	Até dezembro de 2021
11	Gestão de pessoas	Elaborar e implementar mecanismo/rotina de atualização constante do Banco de Dados mencionado na AI n. 10, assim como para permitir o amplo acesso e consulta dos Comandantes, Diretores e Chefes nos diversos níveis;	DRH/ABM	Até dezembro de 2021

12	Gestão de pessoas	Aprimorar o Programa de Saúde Organizacional, emitindo documento assessorando o Alto-Comando nesse sentido;	AAS	Até dezembro de 2021
13	Gestão de pessoas	Incentivar a formação, capacitação e qualificação do público interno através de parcerias com instituições privadas e públicas;	ABM	Contínuo
14	Gestão de pessoas	Criar mecanismos internos de valorização dos profissionais que desenvolvem suas funções em Seções ou áreas da Corporação onde haja claro quantitativo ou qualitativo (necessidade de qualificação específica);	DRH	Contínuo
15	Gestão de pessoas	Com base nas informações obtidas através da AI n. 14, verificar a possibilidade de implementação de tais mecanismos, de forma geral, contínua e padronizada no âmbito da Corporação, emitindo assessoramento ao Alto-Comando com proposta(s) nesse sentido;	DRH	Contínuo
16	Gestão de pessoas	Acompanhar e apoiar a implementação do Programa de Coordenação e Controle de Movimentações de Militares - SISMOVE, buscando a melhor adequação dos interesses da Administração com o dos militares no que tange onde desejam servir;	DAL/DRH	Até dezembro de 2021
17	Gestão de pessoas	Desenvolver mecanismos de aferição do nível de satisfação da tropa no ambiente de trabalho que possam ser ampla e periodicamente utilizados no âmbito das várias Unidades da Corporação, e que possibilitem também levantar quanto aos principais aspectos geradores de satisfação ou insatisfação;	BM 2	Até dezembro de 2021

18	Gestão de pessoas	Estabelecer rotina periódica e padronizada no âmbito da Corporação de aplicação dos mecanismos desenvolvidos na AI n. 17.	BM 2	Até dezembro de 2021
----	-------------------	---	------	----------------------

Plano de ação - EIXO II - Gestão de Riscos e Controles Internos				
Nº	Subeixo	Ação/descrição	Responsável pela execução	Período/prazo
19	Código de ética	Disseminar o conteúdo do Código de Ética e Disciplina dos Militares de Minas Gerais (CEDM) à tropa, através de banners, cartilhas, seminários/palestras e similares. Instituir na ABM a semana do Código de Ética	CCBM/ABM	Contínuo
20	Código de ética	Qualificar tecnicamente os Conselhos de Ética e Disciplina dos Militares da Unidade (CEDMU), através de palestras, workshops e elaboração e divulgação de materiais de apoio. Incluir nos Cursos de Formação disciplina que aborde o assunto;	CCBM/ABM	Até dezembro de 2021
21	Código de ética	Qualificar a tropa, de forma ampla e padronizada, através da produção de vídeo palestras ou outros materiais de apoio, em relação às técnicas, recursos e estratégias disponíveis para se buscar, de maneira mais eficiente, a comprovação dos fatos narrados nas Portarias disciplinares e similares, quando na condição de Encarregado;	CCBM	Até dezembro de 2021
22	Código de ética	Promover a análise e assessoramento ao Alto-Comando acerca da necessidade de revisão do Código de Ética (CEDM);	CCBM	Até dezembro de 2021

23	Código de ética	Elaborar uma metodologia para levantamento estatístico que permita identificar quais as principais transgressões disciplinares ocorridas no âmbito das Unidades;	CCBM	Até dezembro de 2021
24	Código de ética	Aplicar a metodologia elaborada na AI n.º 23 no âmbito dos COBs (compreendendo Unidades subordinadas) e das demais Unidades (compreendidas num único levantamento);	Cada COB deverá realizar seu próprio levantamento, e a CCBM deverá compilar a das demais Unidades num único levantamento	Até dezembro de 2021
25	Código de ética	Promover a “Prevenção Disciplinar” no âmbito da Corporação, através de banners, cartilhas, seminários/palestras e similares, levando em consideração as informações obtidas na AI n.º24;	COBs e Unidades subordinadas e CCBM de maneira geral	Contínuo
26	Canal de denúncias	Promover divulgação ao público externo e interno dos meios de denúncia disponíveis para informar acerca de irregularidades no âmbito do CBMMG;	BM 5	Até dezembro de 2021
27	Canal de denúncias	Verificar e cumprir os requisitos normativos vigentes no Estado referentes a Canais de Denúncias pelos órgãos públicos;	CCBM	Até dezembro de 2021
28	Canal de denúncias	Divulgar orientações para que os denunciante possam realizar as denúncias com informações mais completas e relevantes, facilitando a responsabilização dos autores de irregularidades;	CCBM	Até dezembro de 2021
29	Canal de denúncias	Fortalecer a estrutura interna de recepção das denúncias, através de qualificação dos militares e outros meios possíveis;	CCBM	Até dezembro de 2021

30	Prevenção e combate ao assédio moral e sexual	Realizar pesquisas junto à tropa para aferir o nível de conscientização sobre os assuntos deste Subeixo e (para) coleta de dados relativos a incidências não formalmente noticiadas;	CCBM	Até dezembro de 2021
31	Prevenção e combate ao assédio moral e sexual	Levando-se em consideração as informações obtidas com a execução da AI n.º 30, promover palestras, instruções e treinamentos sobre os temas de Assédio Moral e Sexual, com a finalidade de (1) reforçar, junto à tropa, os conceitos de assédio moral e sexual; (2) divulgar ações preventivas e canais de denúncia; (3) instruir o público interno acerca de meios de coleta de provas para tornar possível a responsabilização de possíveis autores;	CCBM	Até dezembro de 2021
32	Prevenção e combate ao assédio moral e sexual	Instituir um canal de denúncias específico para Assédio Sexual e criar procedimentos específicos para recebê-las, condizente com as novas práticas e diplomas legislativos que tratam do tema;	CCBM	Até dezembro de 2021
33	Prevenção e combate ao assédio moral e sexual	Avaliar quanto à criação de uma Comissão, Comitê ou Grupo de trabalho que possa assessorar o Comando na adoção de medidas e trabalhos a fim de tratar situações referentes ao gênero feminino e outras minorias, assim definidas aquelas que são alvo de políticas públicas especiais de promoção de Direitos Humanos;	Comando-Geral/EMBM/Corregedoria	Até dezembro de 2021

34	Prevenção e combate ao assédio moral e sexual	Com base nas informações obtidas através da execução da AI n. 33, adotar as providências necessárias para implementação;	Comando-Geral/EMBM/Corregedoria	Até dezembro de 2021
35	Prevenção e combate à corrupção	Diagnosticar, com base nos casos de corrupção interna pregressos, caso existam, as áreas de atuação do CBMMG mais propensas ao ocorrimto do fato, com vista a embasar ações futuras de prevenção à Corrupção no âmbito da Corporação;	BM 2/CCBM	Até dezembro de 2021
36	Prevenção e combate à corrupção	Elaborar e estruturar no âmbito da Corporação uma rotina contínua de "visitas Pós-Sinistro" direcionadas a cidadãos atendidos pelo CBMMG em áreas avaliadas como mais sensíveis ao ocorrimto de corrupção (vide AI n.º 35), com vistas a aferir a qualidade e regularidade do serviço."	BM 2/CCBM	Até dezembro de 2021
37	Prevenção e combate à corrupção	Implementar as rotinas elaboradas e estruturadas através da AI n.º 36;	Em princípio, na RMBH atuação da CCBM através das EPQs, e no interior a ser definido pelos COBs, porém os responsáveis definitivos dependerão das conclusões derivadas da execução da AI n.º 36	Até dezembro de 2021

38	Prevenção e combate à corrupção	Estudar os mecanismos mais utilizados atualmente nas instituições na prevenção e combate à corrupção, buscando identificar aqueles que possam ser efetivamente e eficazmente implementados no âmbito do CBMMG, produzindo documento nesse sentido em assessoramento ao Alto-Comando;	CCBM	Até dezembro de 2021
39	Controle Interno	Realizar, junto as linhas de defesa (DLF, DRH, ABM) levantamento das principais causas de dano ao erário e emitir relatório com recomendações de melhorias.	Auditoria setorial	Até dezembro de 2021
40	Controle Interno	Com base nas informações obtidas através da execução da AI n.º 39, promover ações preventivas ao ocorrimto de casos de dano ao erário no âmbito da Instituição;	Auditoria setorial	Até dezembro de 2021
41	Controle Interno	Além de outras ações preventivas (vide AI n.º 40), e valendo-se das informações obtidas na AI n.º 39, promover ações de ampla conscientização à tropa acerca da importância em zelar pelo patrimônio público, explanando acerca das consequências negativas à Instituição e ao militar individualmente quando do ocorrimto de irregularidades que resultem em dano ao erário;	DLF e BM4	Até dezembro de 2021
42	Controle Interno	Elaborar "instruções em vídeo", a serem ministradas como instrução aos motoristas do CBMMG acerca dos cuidados na condução de VTRs, tanto para se evitar acidentes como para prevenir desgastes excessivos e desnecessários aos veículos e equipamentos, considerando-se as peculiaridades de cada Unidade e área de atuação;	ABM (Auto Escola) com apoio da BM5 (gravação/ produção de vídeos, se necessário). DLF como gestora da frota sendo envolvida.	Até dezembro de 2021

Plano de Ação - EIXO III - Gestão do Plano de Integridade do CBMMG				
Nº	Subeixo	Ação/descrição	Responsável pela execução	Período/ prazo
43	Monitoramento revisão e atualização	Criar uma rotina estruturada, organizada e periódica de consulta aos atores responsáveis pela execução das Ações de Integridade, a fim de se levantar possíveis dificuldades encontradas e propor soluções, fazendo os devidos registros para consultas e análises posteriores	CGIRCI	Permanente
44	Monitoramento revisão e atualização	Criar uma rotina estruturada, organizada e constante para acompanhamento e registro da situação geral de execução do PI, no que tange às diversas Ações de Integridade, consolidando Relatórios trimestrais	CGIRCI	Permanente
45	Monitoramento revisão e atualização	Avaliar e registrar as impressões, em termos de efetividade, relativas a cada Ação de Integridade concluída no âmbito do PI, fazendo constar as observações que se fizerem pertinentes	CGIRCI	Permanente (à medida que as Ações de Integridade forem sendo concluídas)
46	Monitoramento revisão e atualização	Avaliar os resultados em cada Subeixo e propor, para a próxima edição do PI, sua manutenção ou supressão, e eventuais mudanças de abordagens	CGIRCI	Janeiro a junho de 2022
47	Monitoramento revisão e atualização	Avaliar o cenário de Integridade no CBMMG ao final da vigência do PI, a fim de sugerir novos temas para a próxima edição, se for o caso	CGIRCI	Janeiro a junho de 2022

48	Monitoramento revisão e atualização	Elaborar uma nova versão do PI, ao final da vigência deste, utilizando as diversas informações reunidas ao longo da execução do PI, assim como outras disponíveis, validando-o junto ao Alto-Comando	CGIRCI	Junho a dezembro de 2022
49	Comunicação do Plano de Integridade	Elaborar plano de comunicação junto ao público interno e também frente à sociedade, divulgando os objetivos da Instituição na promoção da integridade	BM 5	Assim que lançado o Plano de Integridade
51	Comunicação do Plano de Integridade	Comunicar efetivamente as Ações de Integridade aos atores responsáveis por suas execuções, no primeiro momento em que estas possam ser iniciadas	CGIRCI	Permanente
52	Comunicação do Plano de Integridade	Elaborar meios eficientes para colher o <i>feedback</i> da tropa em relação a: - Impressões positivas ou negativas acerca das Ações de Integridade em andamento ou já concluídas e; - Sugestões de temas a serem trabalhados na próxima edição do PI	CGIRCI	Até dezembro de 2021
53	Comunicação do plano	Implementar internamente os meios para colheita de <i>feedback</i> da tropa em relação ao PI elaborados através da AI n.º 52, estabelecendo canal com o CGIRCI para remessa das informações	CGIRCI/BM 5	Após a conclusão da AI n.º 52, até março de 2022

FICHA TÉCNICA

COMANDANTE GERAL DO CBMMG

Coronel BM Edgard Estevo da Silva

CHEFE DO ESTADO-MAIOR DO CBMMG

Coronel BM Erlon Dias do Nascimento Botelho

CORREGEDOR EM EXERCÍCIO

Coronel BM Kênia Prates Silva Maciel de Freitas

AUDITOR SETORIAL

Coronel BM Robespierre de Oliveira Silva

ALTA ADMINISTRAÇÃO

Coronel BM Edgard Estevo da Silva

Coronel BM Erlon Dias do Nascimento Botelho

Coronel BM Robespierre de Oliveira Silva

Coronel BM Giuvaine Barbosa de Moraes

Coronel BM Sérgio José Ferreira

Coronel BM Fernando Augusto Alves Ferreira

Coronel BM André Humia Casarim

Coronel BM Kênia Prates Silva Maciel de Freitas

Coronel BM QOS Andréia Geraldo Batista

Coronel BM Alexandre Humia Casarim

Coronel BM Daniela Lopes Rocha da Costa

Coronel BM Eduardo Ângelo Gomes da Silva

Coronel BM Alexandre Gomes Rodrigues

IDEALIZADORES DO PROJETO NO CBMMG

Coronel BM Marcus José Tibúrcio Lima

Tenente-Coronel BM Júlio César Tóffoli

SUBCORREGEDOR

Tenente-Coronel BM Alessandro Fábio Daldegan

GERENTE DO PROJETO

Major BM Laila Ester Magalhães Oliveira Medeiros

TIME DO PROJETO

Capitão BM Rodolfo Kroehling de Moura

Capitão BM Adriana R. de Souza Marques

1º Tenente BM Ingrid Annie M. Figueiredo

2º Tenente BM Marco Túlio Machado

2º Tenente BM Sirlei Elessander Gomes

2º Tenente BM Karla A. Assunção Martins

3º Sargento BM Ricardo de Oliveira Ribeiro

Cabo BM Lucas Fernando de Paula Silva

Soldado BM Marcela Denise Mendes Pereira

COLABORADORES

Capitão BM Alan Gonçalves Barbosa

2º Sgt BM Alessandra Margarida da Paixão

Cb BM Adilson Felipe Ferreira

Sd BM Danielle dos Santos Freitas

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

Diogo Oliveira Medeiros

IMPRESSÃO

Tiragem de 15 exemplares e disponibilização digital.

REVISÃO

CGIRCI

REFERÊNCIAS

ABNT. Associação Brasileira de Normas Técnicas. **NBR ISO 31000:2009, Gestão de Risco – Princípios e Diretrizes**. 2011.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 mai. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 22 mai. 2020.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 4742/2001**. Introduz o art. 146-A no Código Penal Brasileiro – Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho. Brasília, DF: Câmara Legislativa, 2001. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>. Acesso em: mai. 2020.

MINAS GERAIS. Constituição (1989). **Constituição do Estado de Minas Gerais de 1989**. Minas Gerais: Assembleia Legislativa, 2019. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/export/sites/default/consulte/legislacao/Downloads/pdfs/ConstituicaoEstadual.pdf>. Acesso em: 22 mai. 2020.

MINAS GERAIS. Corpo de Bombeiros de Minas Gerais. Comando-Geral. **Plano de Comando 3ª Edição**. Belo Horizonte: Comando-Geral, 2019. Disponível em: <https://nery.net.br/resolucoes/>. Acesso em: 22 mai. 2020.

MINAS GERAIS. Corpo de Bombeiros de Minas Gerais. Comando-Geral. **Resolução nº 922, de 21 de julho de 2020. Aprova o Plano de Articulação do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais e revoga Resolução nº 860, de 07 de agosto de 2019**. Belo Horizonte: Comando-Geral, 2020. Disponível em: <https://nery.net.br/resolucoes/>. Acesso em: 28 ago. 2020.

MINAS GERAIS. **Decreto nº 47.185, de 12 de março de 2017**. Dispõe sobre o Plano Mineiro de Promoção da Integridade. Belo Horizonte, MG: Governo do Estado, 2002. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=47185&comp=&ano=2017>. Acesso em: 22 mai. 2020.

MINAS GERAIS. Controladoria-Geral do Estado. **Guia de Integridade Pública: Diretrizes e Estratégias para a Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional de Minas Gerais**. Belo Horizonte: Controladoria-Geral do Estado, Volumes I e II. Disponível em: <http://cge.mg.gov.br/download/category/34-manuais-e-cartilhas?download=369:guia-de-integridade-publica-volume-i;https://www.cge.mg.gov.br/phocadownload/Integridade/Guia%20de%20Integridade%20Pblica%20II.pdf>. Acesso em: 22 mai. 2020.

MINAS GERAIS. **Lei Complementar nº 54, de 13 de dezembro de 1999**. Dispõe sobre a organização básica do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais – CBMMG – e dá outras providências. Minas Gerais: Assembleia Legislativa, 2013. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?num=54&ano=1999&tipo=LCP>. Acesso em: 22 mai. 2020.

MINAS GERAIS. **Lei nº 5.301, de 16 de outubro de 1969**. Contém o Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais. Minas Gerais: Assembleia Legislativa, 2020. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=LEI&num=5301&ano=1969>. Acesso em: 22 mai. 2020.

MINAS GERAIS. **Lei nº 14.310, de 19 de junho de 2002**. Dispõe sobre o Código de Ética e Disciplina dos Militares do Estado de Minas Gerais. Minas Gerais: Assembleia Legislativa, 2019. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=14310&ano=2002>. Acesso em: 22 mai. 2020.

MINAS GERAIS. Ouvidoria-Geral do Estado. **Plano de Integridade 1ª edição**. Belo Horizonte: Ouvidoria-Geral do Estado, 2019. Disponível em: <http://www.ouvidoriageral.mg.gov.br/noticias/1613-plano-de-integridade-2019>. Acesso em: 22 mai. 2020.

MINAS GERAIS. Controladoria-Geral do Estado. **Plano de Integridade 2ª edição**. Belo Horizonte: Controladoria-Geral do Estado, 2019. Disponível em: <https://www.cge.mg.gov.br/noticias-artigos/662-plano-de-integridade-da-cge-mg-ganha-2-edicao>. Acesso em: 22 mai. 2020.

MINAS GERAIS. Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar. Comando-Geral. **Manual de Processos e Procedimentos Administrativos das Instituições Militares de Minas Gerais (MAPPA PM/BM)**. Belo Horizonte: PMMG/CBMMG – Comando-Geral, 2012.