

PROGRAMA DE INTEGRIDADE

POLÍCIA CIVIL DE MINAS GERAIS

2024



Governador do Estado de Minas Gerais

Romeu Zema Neto

Vice-Governador do Estado de Minas Gerais

Mateus Simões de Almeida

Chefe da Polícia Civil do Estado de Minas

Letícia Baptista Gamboge Reis

Chefe-Adjunta da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais

Rita de Cássia Januzzi

Chefe de Gabinete

Frederico Raso Lopes Abelha

Corregedora-Geral de Polícia Civil

Elizabeth de Freitas Assis Rocha

Superintendente de Investigação e Polícia Judiciária

Júlio Wilke

Superintendente de Informações e Inteligência Policial

Antônio Junio Dutra Prado

Superintendente de Planejamento, Gestão e Finanças

Andrea Mendes de Souza Abood

Diretora da Academia de Polícia Civil

Yukari Miyata

Delegado-Assistente da Chefia

Aloísio Daniel Fagundes

Superintendente de Polícia Técnico-Científica

Thales Bittencourt de Barcelos

Inspetora-Geral de Escrivães de Polícia

Luciene Cardoso Murta Vilela

Inspetor-Geral de Investigadores de Polícia

Cláudio Rosa David

FICHA TÉCNICA

Elaboração

Assessoria de Planejamento Institucional
Corregedoria Geral da Polícia Civil

Design e produção gráfica

Cynthia Macedo
Ana Souza

Fotos

Assessoria de Comunicação Social

Redação

Rachel Juliene Menezes Sodré
Flávio Avelar Silva Freitas

Revisão

Rita de Cássia Januzzi
Rafael Leandro de Paula Costa
Francismar Rodrigues da Cruz

SUMÁRIO

Apresentação	06
Introdução	07
Diagnóstico do ambiente de Integridade	10
Programa de Integridade	15
Eixo 1 - Comprometimento da Alta Administração	19
Eixo 2 - Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos	21
Eixo 3 - Controles Internos	24
Eixo 4 - Conflitos de Interesse e Nepotismo	26
Eixo 5 - Código de Ética e Comissão de Ética	27
Eixo 6 - Canal de Denúncias	29
Eixo 7 - Transparência Pública e Controle Social	30
Eixo 8 - Gestão de Pessoas	32
Gestão do Programa de Integridade da PCMG	36
Execução, Monitoramento e Avaliação do Programa de Integridade	37
Informações Complementares do Programa de Integridade	38
Referências	39

APRESENTAÇÃO

A Polícia Civil de Minas Gerais (PCMG) é um órgão autônomo, essencial à segurança pública, à realização da justiça e à defesa das instituições democráticas. Como parte do cumprimento de seus objetivos institucionais, apresenta-se aos servidores, colaboradores e à sociedade o Programa de Integridade da PCMG, em observância ao Decreto Estadual nº 48.419, de 16 de maio de 2022, e às diretrizes institucionais elencadas no Planejamento Estratégico 2023-2027.

O Programa de Integridade da PCMG busca orientar a conduta dos servidores na promoção e fortalecimento de mecanismos de integridade, probidade e transparência, assim como de prevenção, detecção e enfrentamento de desvios de conduta e irregularidades que possam comprometer o alcance dos objetivos institucionais e a prestação de serviços públicos de qualidade.

O presente Programa é resultado da atuação de grupo de trabalho multissetorial implementado por meio da Resolução nº 8.267, de 22 de agosto de 2023, e destinado a efetivar a revisão e evolução do anterior Plano de Integridade da PCMG, haja vista a previsão do art. 7º do Decreto Estadual nº 48.419, de 16 de maio de 2022.

Este documento expressa o compromisso da alta administração com os valores institucionais de excelência e ética nas relações internas e externas, bem como com os preceitos legais e morais que devem nortear a administração pública.

O Programa de Integridade da PCMG apresenta informações importantes sobre o arranjo e funcionamento organizacional, sobre o diagnóstico que fundamenta a construção dos eixos de integridade e respectivas ações, e sobre estratégias de divulgação e acompanhamento de sua execução. Trata-se de um processo contínuo, que deve, necessariamente, passar por monitoramento, avaliação e atualização constantes.

Assim, convida-se a todos os interessados à leitura do Programa de Integridade da PCMG e à participação ativa no processo de construção de um ambiente íntegro em todas as instâncias e atividades desempenhadas pela Instituição.

INTRODUÇÃO

Estrutura organizacional

Missão



Realizar a investigação criminal de forma eficiente e eficaz, impactando na redução da criminalidade, integrando a gestão coletiva da segurança pública e justiça criminal.

Visão



Ser reconhecida, por sociedades e governos, pela excelência na investigação criminal, no exercício das funções de polícia judiciária e como órgão essencial à construção das políticas de segurança pública, atuando na repressão qualificada e na mediação de conflitos.

Valores



Garantia da efetividade dos direitos fundamentais
Disciplina como princípio e sustentáculo do autocontrole profissional
Hierarquia como instrumento de gestão e controle disciplinar
Excelência no atendimento ao cidadão; Ética nas relações internas e externas
Valorização e qualificação profissional
Unidade institucional

Estrutura Orgânica

Para o cumprimento de sua missão, a PCMG conta com :

19

Departamentos
de Polícia Civil

74

Delegacias Regionais
de Polícia Civil

+400

Delegacias de Polícia de área
abrangendo todo o território mineiro

Conta, ainda, com 8 Departamentos Especializados de Polícia Civil localizados em Belo Horizonte e com atuação em todo o estado. São eles:

- Departamento Estadual de Operações Especiais (DEOESP)
- Departamento Estadual de Combate à Corrupção e a Fraudes (DEF)
- Departamento Estadual de Investigação, Orientação e Proteção à Família (DEFAM)
- Departamento Estadual de Combate ao Narcotráfico (DENARC)
- Departamento Estadual de Crimes Contra o Meio Ambiente (DEMA)
- Departamento Estadual de Investigação de Homicídios e Proteção à Pessoa (DHPP)
- Departamento Estadual de Investigação de Crimes de Trânsito (DEICTRAN)
- Departamento Estadual de Investigação de Crimes contra o Patrimônio (DEPATRI)

Além disso, integram a estrutura da PCMG diversas unidades periciais

- 63 Seções Técnicas Regionais de Criminalística
- 64 Postos Médico Legais
- Instituto de Criminalística
- Instituto Médico Legal André Roquete
- Academia de Polícia Civil Acadepol
- Corregedoria-Geral de Polícia Civil
- Unidades e agências de inteligência policial, bem como unidades de apoio administrativo

Competências

A PCMG é um órgão de segurança do estado, tendo sua atuação definida nas Constituições Federal e Estadual, competindo-lhe as funções de polícia judiciária, ressalvadas as de competência da União, a apuração das infrações penais, exceto as militares, e o exercício de atividades pertinentes à polícia técnico-científica. Em âmbito estadual, a PCMG integra o sistema de defesa social, atuando em conjunto com a Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG), o Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG) e a Defesa Civil, sob a coordenação da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública (Sejusp), além de integrar o Sistema Único de Segurança Pública (SUSP), conforme previsão da Lei Federal nº 13.675, de 11 de junho de 2018. Em adição à função investigativa, a PCMG emite documentos de identidade, atestados de antecedentes criminais e laudos periciais e médico-legais.

Atribuições

Quanto ao arranjo organizacional da instituição, a principal referência normativa é a Lei Orgânica da Polícia Civil (LOPC), instituída pela Lei Complementar nº 129, de 8 de novembro de 2013, a qual dispõe sobre competências, estrutura orgânica e regime jurídico dos integrantes das carreiras policiais civis. Já a delimitação da estrutura complementar, unidades e atribuições estão definidas em legislação esparsa, a exemplo de:

Decreto nº 43.279, de 22 de abril de 2003, e Decreto nº 43.852, de 11 de agosto de 2004

Que dispõem sobre a organização administrativa da Polícia Civil, estabelecendo suas atribuições precípua; níveis da estrutura organizacional e respectivas funções, delimitando seu funcionamento em atividades de direção superior, apoio logístico e atividades finalísticas; estrutura orgânica e unidades a ela vinculadas.

Decreto nº 44.712, de 30 de janeiro de 2008

Que instituiu Departamentos e unidades policiais civis nas seguintes áreas temáticas: homicídios, antidrogas, orientação e proteção à família, e crimes contra o patrimônio.

Lei Complementar nº 113, de 29 de junho de 2010

Que atualizou a Lei Complementar nº 84, de 25 de julho de 2005, e a Lei nº 5.406, de 16 de dezembro de 1969, transformando os cargos policiais civis e fixando suas atribuições.

Resolução nº 8.004, de 14 de março de 2018

Que dispõe sobre as unidades policiais civis, de âmbito territorial e atuação especializada, que integram a estrutura orgânica da PCMG, e dá outras providências.

No ano de 2023, os serviços referentes ao trânsito e ao controle de condutores passaram a ser geridos pela Coordenadoria Estadual de Gestão de Trânsito – CET, vinculada à Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (Seplag), em virtude da reforma administrativa do Poder Executivo do Estado (Lei nº 24.313/2023), que culminou com a retirada do Departamento Estadual de Trânsito (DETRAN) da estrutura da PCMG.

Os servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo das carreiras policiais civis permanecerão no desempenho das atividades relacionadas às competências absorvidas pela Seplag, no âmbito da CET, visando a assegurar a continuidade da prestação de serviços de trânsito até a completa assunção dos serviços pelo referido órgão.

DIAGNÓSTICO DO AMBIENTE DE INTEGRIDADE

Quais os principais resultados obtidos pelo diagnóstico do ambiente de integridade?

A comissão responsável pela revisão do Plano de Integridade da PCMG foi instituída pela Resolução nº 8.267/2023, alterada pela Resolução nº 8.275/2024, para adequação aos moldes do Decreto nº 48.419/2022. O diagnóstico do cenário da PCMG quanto à adoção de práticas de integridade se baseou na análise de diversos documentos já existentes na instituição e que abordam temas afetos à governança, gestão, controles internos e transparência. São eles:

- Matriz SWOT
- Levantamento das principais recomendações de auditoria
- Diagnóstico das principais ferramentas de gestão, por meio do MEG-Tr
- Diagnóstico do Programa Nacional de Prevenção à Corrupção
- Relatório de Atividades de Controle Interno (RACI)

Uma breve descrição de cada instrumento e de seus resultados será apresentada a seguir.

Quando da elaboração do atual Planejamento Estratégico foram realizadas análises sobre os ambientes interno e externo da PCMG. No referido documento estão descritos diversos fatores que despontam como forças, fraquezas, oportunidades e ameaças à atuação institucional. Para a análise do ambiente interno foram considerados os seguintes aspectos:



Recursos humanos



Recursos logísticos



Atividades de apoio



Estrutura organizacional



Atividade Fim



Cultura Organizacional

Já para a análise do ambiente externo foram considerados os seguintes fatores contextuais:



Normativos



Políticos



Econômicos



Sociais



Tecnológicos



Partes interessadas externas

Baseadas no negócio, na missão, na visão, nos valores institucionais e na análise de ambiente foram definidas quatro diretrizes estratégicas que expressam as prioridades de atuação da PCMG para o período de vigência do Planejamento Estratégico. São elas:

DIRETRIZES



FORTALECER

Fortalecer a gestão estratégica com foco na otimização de processos, na produção e disseminação de conhecimento e na geração de resultados.

DESENVOLVER

Desenvolver uma política de atenção integral ao servidor com foco na saúde ocupacional, na valorização funcional, na criação de competências e na progressão na carreira.

PROMOVER

Promover a permanente melhoria na qualidade do gasto e no controle da utilização dos recursos materiais e logísticos com ênfase no aprimoramento dos instrumentos de monitoramento e avaliação e na transparência e integridade no trato com a coisa pública.

APRIMORAR

Aprimorar integralmente os mecanismos de investigação criminal com ênfase na excelência dos serviços prestados à população, garantindo-se o fortalecimento da imagem institucional por meio da entrega de resultados.

Na revisão do Planejamento Estratégico para o período de 2023-2027, foram instituídos cinco programas institucionais divididos por área temática, com o objetivo de internalizar a visão integrativa e transversal das ações que os compõem, abrangendo oportunidades de melhoria a serem aproveitadas e problemas a serem enfrentados pela instituição. São eles:

PROGRAMAS INSTITUCIONAIS



PROGRAMA DE RELACIONAMENTO COM O PÚBLICO

Contempla o conjunto de iniciativas relacionadas ao atendimento e comunicação com o público externo e interno da PCMG.

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO E VALORIZAÇÃO DO SERVIDOR

Contempla o conjunto de iniciativas para promover integralmente o desenvolvimento profissional, a gestão de pessoas e a valorização dos integrantes da PCMG como principais recursos de realização da missão institucional.

PROGRAMAS INSTITUCIONAIS



PROGRAMA DE CONTROLE E QUALIDADE DO GASTO

Contempla o conjunto de iniciativas para melhorar a captação, utilização e alocação dos recursos.

PROGRAMA DE APRIMORAMENTO DA INVESTIGAÇÃO CRIMINAL

Contempla o conjunto de iniciativas para desenvolver integralmente as condições e os meios, as estratégicas, as táticas, a tecnologia, os recursos, métodos utilizados na investigação criminal para a otimização técnica e a potencialização dos resultados finalísticos.

PROGRAMA DE APRIMORAMENTO, INOVAÇÃO E SIMPLIFICAÇÃO ADMINISTRATIVA

Contempla o conjunto de iniciativas para a melhoria permanente dos processos gerenciais na área meio e na área finalística de entregas ao cliente final, incorporando-se otimização de processos, tecnologia e digitalização.

As iniciativas estratégicas da PCMG foram categorizadas em três níveis: atividades, projetos e processos.

ATIVIDADES

Materializam ações com maior simplicidade de realização ou, ainda, um comando institucional para a busca de uma solução de problema ou oportunidade de melhoria.

PROJETOS

Materializam as principais rotinas realizadas pela instituição de forma recorrente, por meio de entradas, valor agregado e entregas.

PROCESSOS

Materializam ações já sistematizadas pela clareza metodológica de um projeto como um esforço temporário que tem por finalidade a entrega de um produto ou a prestação de um serviço.

Reconhecendo a importância da cooperação técnica e da atuação em rede com outros órgãos para o combate à corrupção, a PCMG participou da elaboração da 2ª edição do Plano Mineiro Anticorrupção do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais - 2023. Neste Programa, foram apontadas as iniciativas institucionais já realizadas para o combate à corrupção e identificadas quais ações podem ser implementadas nos próximos exercícios, para que o Estado de Minas Gerais incremente a sua atuação na prevenção, detecção e na repressão à corrupção. As ações também foram integradas no presente Programa de Integridade da PCMG.

Em 2020, a PCMG aderiu ao Modelo de Excelência em Gestão das Transferências da União, o MEG-Tr. O MEG-Tr é um instrumento cuja metodologia foi estabelecida pelo Governo Federal, criado por demanda dos órgãos de controle para definir critérios objetivos para a concessão de recursos de transferências voluntárias, com o propósito de fortalecer as boas práticas de governança e de gestão de processos dos órgãos e entidades de todos os níveis de governo.

O modelo é constituído por sete fundamentos, a saber: governança, estratégias e planos, sustentabilidade, compromisso com as partes interessadas, capital intelectual, orientação por processos e geração de valor público. Durante o processo de autoavaliação, a PCMG pôde verificar o grau de aderência das suas práticas de gestão em relação ao referencial de excelência preconizado no MEG-Tr.

O processo de avaliação é complementado pelo planejamento de melhorias, formulado a partir da identificação de aspectos gerenciais menos desenvolvidos em relação ao modelo, e que pode ser transformado em metas a serem atingidas em determinado período e formalizado em um plano de melhoria da gestão.

A autoavaliação da PCMG apontou oportunidades de melhoria em diversos fundamentos, com especial destaque para governança e geração de valor público. Planos de melhoria foram elaborados para atendimento às exigências do modelo, mas as oportunidades identificadas não se esgotam com aquele instrumento, servindo de referência para outras iniciativas, algumas das quais constam neste Programa de Integridade. No mesmo sentido, a Controladoria Setorial da PCMG produziu diversos relatórios de auditoria que avaliaram a adoção ou conformidade de práticas voltadas ao controle interno, gestão de riscos e transparência.

Para a elaboração do diagnóstico de integridade procedeu-se ao levantamento das recomendações de auditoria e análises contidas em quatro relatórios: a) avaliação do menu “Transparência” dos sítios eletrônicos; b) monitoramento da Lei de Acesso à Informação (LAI); c) avaliação da estrutura de controle no nível de entidade; e d) Relatório de Atividades de Controle Interno (RACI). As recomendações elencadas nestes documentos foram analisadas pelo grupo de trabalho, optando-se pela implementação daquelas consideradas mais aderentes à promoção da ética e da integridade no âmbito da PCMG.



Por fim, a construção do diagnóstico do cenário de integridade da PCMG levou em consideração os resultados da autoavaliação realizada no bojo do Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC). O PNPC é uma iniciativa adotada pela Estratégia Nacional de Combate à Corrupção e à Lavagem de Dinheiro (Enccla), coordenada e executada pelas redes de controle nos estados, patrocinada pelo Tribunal de Contas da União (TCU) e pela Controladoria-Geral da União (CGU), com o objetivo de aperfeiçoar as estruturas de prevenção e de combate à corrupção em todas as esferas de governo.

O PNPC utiliza uma plataforma de autosserviço on-line contínua, por meio da qual o gestor preenche um questionário de autoavaliação composto por seis eixos temáticos, denominados mecanismos: a) prevenção, b) detecção, c) investigação, d) correção, e) monitoramento, e f) transparência e participação social. A cada mecanismo estão associadas uma ou mais perguntas que auxiliam a identificar pontos fortes e fracos em termos de prevenção e enfrentamento da corrupção.

Diversas práticas relacionadas no PNPC são também entendidas como práticas de integridade, razão pela qual foram incorporadas às ações do presente Programa. Os instrumentos utilizados para a elaboração do diagnóstico permitiram à PCMG conhecer o atual estágio de adoção de medidas de integridade e identificar pontos mais vulneráveis. Feito o levantamento inicial, buscou-se correlacionar e agrupar apontamentos e recomendações semelhantes, isto é, que abordassem a mesma temática.

Posteriormente, os resultados foram distribuídos dentro dos eixos das políticas de integridade mencionados nos materiais de apoio disponibilizados pela Controladoria-Geral do Estado e sistematizados em ações específicas, cuja descrição detalhada consta no próximo capítulo deste Programa.

PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Qual a visão de futuro em relação ao ambiente de integridade da organização?

Conforme mencionado na introdução deste Programa, a PCMG tem como prioridades de gestão melhorar seus processos internos e promover a modernização organizacional. Em vista disso, para a elaboração do Programa de Integridade a PCMG deu preferência a iniciativas que pudessem consolidar os fundamentos de um ambiente de integridade, a partir do qual outras ações podem ser desenvolvidas, conforme amadurecimento institucional.

Considerando-se também as restrições orçamentárias e a situação fiscal geral do estado, a PCMG buscou priorizar iniciativas com baixo ou nenhum impacto financeiro, privilegiando a formalização ou reformulações de processos e procedimentos.

As ações de integridade foram organizadas em oito eixos temáticos, apresentados na sequência.

Quais os objetivos do programa de integridade da organização?

As ações a serem desenvolvidas têm o intuito de fortalecer e aprimorar a estrutura de governança, da gestão de riscos, da aplicação de códigos de conduta ética e da adoção de medidas de prevenção de atos ilícitos. Assim, os objetivos do Programa de Integridade são:

Implementar ações de promoção da ética; implementar ações de prevenção e combate a atos ilícitos; e conscientizar os gestores sobre as melhores práticas de gestão, transparência e controle de recursos públicos.

A implementação das ações deste Programa de Integridade contribuirá para o alcance de diversos objetivos estratégicos da instituição, por meio do fomento à cultura governança e de gestão estratégica de processos, pessoas e do conhecimento.

Ainda que as ações propostas no presente Programa não encerrem todas as possibilidades de atuação da PCMG em temas ligados à ética e integridade, acredita-se que possibilitarão o aprimoramento dos instrumentos de monitoramento e avaliação de resultados, o fortalecimento da imagem institucional e a ampliação da transparência na gestão pública.

Para melhor entendimento dos conceitos de Programa de Integridade, Plano de Integridade e de Risco de Integridade, apresenta-se a seguir as definições previstas no art. 3º do Decreto nº 48.419/2022:

PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Conjunto estruturado de medidas institucionais necessárias para prevenção, detecção e tratamento de práticas de corrupção e fraude, de irregularidades e de outros desvios éticos e de conduta

PLANO DE INTEGRIDADE

Plano de ação estruturado com a finalidade de desenvolver o ambiente de integridade de um órgão ou uma entidade em determinado período de tempo

RISCOS DE INTEGRIDADE

Possibilidade de ocorrência de evento de corrupção, fraude, irregularidade ou desvio ético ou de conduta que impacte no cumprimento dos objetivos institucionais do órgão ou da entidade

Qual a estrutura de governança e de gestão do programa de integridade?

Destaca-se que diversos temas sobre integridade são também partes integrantes das diretrizes estratégicas da PCMG, o que garante o alinhamento entre as ações propostas neste Programa de Integridade e os objetivos estratégicos pretendidos pela instituição. Na seção seguinte será apresentado o Plano de Integridade da PCMG, com a delimitação das respectivas ações de integridade, estruturadas em torno de oito eixos temáticos:



EIXO 1

COMPROMETIMENTO
DA ALTA ADMINISTRAÇÃO



EIXO 2

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO
E GESTÃO DE RISCOS



EIXO 3

CONTROLES INTERNOS



EIXO 4

CONFLITO DE INTERESSES
E NEPOTISMO



EIXO 5

CÓDIGO DE ÉTICA
E COMISSÃO DE ÉTICA



EIXO 6

CANAL DE DENÚNCIAS



EIXO 7

TRANSPARÊNCIA PÚBLICA E
CONTROLE SOCIAL



EIXO 8

GESTÃO DE PESSOAS

A gestão do Plano de Integridade será composta por ações de monitoramento da execução das iniciativas nele propostas, avaliação dos resultados alcançados, e fortalecimento dos meios de comunicação utilizados para divulgação do Plano.

As ações elencadas no Plano de Integridade envolvem diversas áreas da PCMG e inúmeros agentes, com diferentes horizontes de implementação, conforme natureza da iniciativa e grau de maturidade da PCMG em relação ao tema. O desenvolvimento destas ações caberá às unidades designadas como unidades executoras primárias, podendo estas contar com o apoio de outras áreas, se necessário.

Quanto à supervisão do Plano de Integridade, a Controladoria-Geral da União recomenda a designação, em caráter formal, de instância responsável pelo acompanhamento, monitoramento e gestão das medidas de integridade a serem desenvolvidas. No âmbito da PCMG, o acompanhamento da execução do Plano de Integridade caberá à Corregedoria-Geral.

A etapa de avaliação do Plano de Integridade, por sua vez, permite identificar gargalos e oportunidades de melhorias das medidas executadas, subsidiando a incorporação de novos temas ou novas abordagens aos temas elencados, a formulação de outras ações de integridade e a redação das edições seguintes do Plano.

A avaliação do estágio evolutivo das ações descritas no Plano caberá prioritariamente à Controladoria Setorial da PCMG, que se manifestará sobre a qualidade e efetividade das iniciativas executadas, sem prejuízo à contribuição de outros setores.

Considerando que este documento é uma primeira tentativa de sistematização das ações de integridade da PCMG, estima-se um ciclo de vida de dois anos para execução das ações e elaboração de nova versão. Assim, os dezoito meses seguintes à publicação do Programa de Integridade serão dedicados à execução e monitoramento das ações. Para os meses restantes estima-se a etapa de avaliação, análise e inclusão de sugestões, e reunião das informações necessárias para a redação de nova edição do Plano.

Qual a periodicidade dos monitoramentos do Plano de Integridade?

O monitoramento do Plano de Integridade ocorre de forma bimestral.

Qual a periodicidade das avaliações do Plano de Integridade?

A avaliação do Plano de Integridade ocorre de forma semestral.

Qual a periodicidade das atualizações do Plano de Integridade?

As atualizações do Plano de Integridade ocorrem de acordo com a avaliação do monitoramento.

Quais os principais aspectos a serem observados na elaboração do plano de comunicação?

Após a aprovação deste documento pelo Conselho Superior da PCMG, deverão ser realizadas ações para apresentar seu conteúdo a todos os servidores da instituição e demais interessados, por meio de lançamento oficial do Programa de Integridade e sua divulgação no sítio eletrônico e na intranet, possibilitando o controle social, registro de comentários e sugestões de aprimoramento das futuras edições.

O plano de comunicação é parte deste documento, e apresenta uma proposta de trabalho voltada à disseminação de informações sobre o Programa de Integridade, sobre sua execução e sobre os resultados alcançados, tanto para o público interno quanto para o público externo da PCMG. Além disso, o plano de comunicação tem por objetivo contribuir para a implementação efetiva do Plano de Integridade, incentivando a adesão dos servidores às premissas e princípios nele estabelecidos.

O plano de comunicação ora proposto prevê medidas de divulgação e compartilhamento das políticas, procedimentos, normas e diretrizes de integridade existentes e em execução no âmbito da PCMG, por meio de diversos canais de comunicação, de forma a atingir diferentes públicos-alvo: servidores, fornecedores e parceiros institucionais, órgãos reguladores e comunidade em geral.

Para a comunicação interna serão utilizados os meios já disponíveis na PCMG, como a intranet, informativos internos e e-mails. Para a comunicação externa os principais meios a serem utilizados serão o sítio institucional e as redes sociais da PCMG. Na sequência serão descritas as ações de comunicação propostas.

Quais os principais aspectos a serem observados na elaboração do plano de capacitação?

O plano de capacitação deve conter orientações e treinamentos que possibilitem a plena compreensão das diretrizes, políticas e valores éticos da PCMG, tornando cada servidor um multiplicador da cultura de integridade. São previstas ações de capacitação sobre ética e integridade, gestão de riscos, transparência pública, acesso à informação, desenvolvimento profissional e saúde do servidor.

Quais temas serão trabalhados no Plano de Integridade da Organização?

- Compromisso com a integridade
- Governança, gestão de riscos e controles
- Prevenção ao conflito de interesses
- Prevenção, detecção e tratamento dos riscos de integridade
- Promoção da cultura da integridade
- Transparência e controle social



EIXO 1- COMPROMETIMENTO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

O compromisso da instituição para com as ações de promoção da integridade, ética e prevenção de desvios começa pelo exemplo dos membros da alta administração. Nesse sentido, além de participar da implementação e da supervisão da execução do Plano de Integridade, cabe à gestão superior manifestar apoio e divulgar as ações nele previstas, a fim de garantir a sua adoção pelas unidades organizacionais e de promover a conduta ética entre servidores e colaboradores. Abaixo apresenta-se as ações atinentes ao eixo:

Número da ação: 1

Ação: Implementar, revisar e atualizar periodicamente as ações do Plano de Integridade

Descrição

A alta administração deverá promover e garantir a continuidade das ações elencadas no Plano de Integridade, por meio do monitoramento periódico de sua execução, divulgação dos principais resultados e incentivo à participação dos servidores em temas de integridade. A alta administração, assim, tem um papel relevante no processo de transformação da cultura organizacional, conduzindo iniciativas de fomento à ética, integridade e transparência.

Unidade administrativa executora

Grupo de trabalho

Unidade administrativa de apoio

Grupo de trabalho

Objetivos da ação

O Plano de Integridade deverá ser revisado e atualizado periodicamente (a cada dois anos), a fim de refletir mudanças internas e externas, incorporar demandas das diversas partes interessadas e propor novas medidas, conforme necessidade, com o objetivo de consolidar boas práticas relativas a ética, transparência e combate a desvios.

O objetivo da ação é, por conseguinte, convergir discurso e prática da alta administração em temas relacionados a ética e integridade.

Benefícios para a instituição

Os benefícios esperados da ação são o fortalecimento da imagem institucional e a criação de um ambiente favorável à adoção de ações de integridade como parte do cotidiano organizacional.

Número da ação: 2

Ação: Formalizar o modelo de governança da PCMG

Descrição

A governança se refere aos “mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse à sociedade” (TCU, 2021, p. 12). Um modelo de governança, por sua vez, representa de forma clara e pública como funciona a governança de uma organização, conforme suas especificidades, tais como tamanho, perfil de risco, atividades desempenhadas, dentre outras.

Unidade administrativa executora

Assessoria de Planejamento Institucional

Unidade administrativa de apoio

Assessoria de Planejamento Institucional
Chefia de Gabinete
Conselho Superior de Polícia Civil

Objetivos da ação

O Conselho Superior da Polícia Civil se relaciona com outras instâncias de governança e de apoio à governança, a exemplo de conselhos estaduais e municipais, órgãos de controle e diversos entes. Nesse contexto, a alta administração tem como papel avaliar o modelo de governança adotado e ajustá-lo ao contexto e aos objetivos organizacionais. O objetivo da ação é, assim, definir formalmente o modelo de governança da PCMG, por meio da identificação dos papéis e responsabilidades das instâncias de governança e de apoio à governança; identificação das principais partes interessadas e definição de diretrizes de comunicação, transparência e prestação de contas.

Benefícios para a instituição

Os benefícios esperados desta iniciativa são prover a alta administração de melhores condições para estabelecer políticas internas, aumentar o conhecimento das partes interessadas sobre a atuação da PCMG, e promover maior alinhamento entre os objetivos organizacionais e as instâncias de governança.



EIXO 2- PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO E GESTÃO DE RISCOS

O Planejamento Estratégico da PCMG, publicado em novembro de 2020, descreve os eixos de atuação e diretrizes institucionais, com o objetivo de orientar a execução de projetos, ações e atividades da área finalística e da área meio. Baseadas no negócio, na missão, na visão e nos valores institucionais foram definidas dez diretrizes estratégicas que expressam as prioridades de atuação da PCMG para o período de vigência do Planejamento Estratégico.

Um risco, por sua vez, se refere a um evento que pode impactar ou impedir o alcance da estratégia, seus objetivos ou resultados. A gestão de riscos, assim, consiste em um processo de detecção, avaliação e mitigação de riscos. Dada a correlação entre os dois temas, a adoção de instrumentos de gerenciamento de riscos deve estar associada aos processos de planejamento, de tomada de decisão e de execução de atividades consideradas críticas. Para tanto, foram elencadas as seguintes ações de integridade referentes ao planejamento estratégico e gestão de riscos:

Número da ação: 3

Ação: Monitorar e avaliar a execução do Planejamento Estratégico

Descrição

Assim como o desdobramento das diretrizes estratégicas em planos, objetivos e metas setoriais é fundamental para torná-las exequíveis, o alcance dos resultados esperados no longo prazo depende do acompanhamento contínuo dos planos, projetos e ações pactuadas, viabilizando ações corretivas e retroalimentando a estratégia sempre que necessário. Trata-se, portanto, de um processo cíclico de avaliação, aprendizado e (re)definição de prioridades.

Unidade administrativa executora

Conselho Superior de Polícia Civil

Unidade administrativa de apoio

Assessoria de Planejamento Institucional

Objetivos da ação

O objetivo desta ação é, assim, promover instrumentos de acompanhamento de resultados na PCMG.

Benefícios para a instituição

O objetivo desta ação é, assim, promover instrumentos de acompanhamento de resultados na PCMG. O principal benefício desta ação é fornecer subsídios para melhoria do desempenho organizacional, por meio de processo decisório, controles e metas fundamentadas em evidências.

Número da ação: 4

Ação: Implementar e divulgar a política de gestão de riscos

Descrição

A busca dos objetivos de uma organização pública envolve riscos decorrentes da natureza das atividades exercidas, de mudanças no cenário político, legal, econômico e social, das demandas do usuário dos serviços públicos e da própria dinâmica da administração pública. Em vista disso, cabe às organizações gerenciar tais riscos, identificando-os, analisando-os e avaliando se estes devem ser tratados.

Unidade administrativa executora

Grupo de trabalho

Unidade administrativa de apoio

Academia de Polícia Civil - Acadepol
Corregedoria-Geral de Polícia Civil
Superintendência de Informações e Inteligência Policial
Superintendência de Investigação e Polícia Judiciária
Superintendência de Planejamento, Gestão e Finanças
Superintendência de Polícia Técnico-Científica

Objetivos da ação

A implantação de uma política de gestão de riscos na PCMG tem por objetivos proporcionar maior segurança na tomada de decisões, por meio de informações mais qualificadas sobre as atividades realizadas na organização, bem como contribuir para a construção de um modelo de governança robusto.

Benefícios para a instituição

Os benefícios esperados desta ação são: aumentar a capacidade da PCMG de lidar com diversos cenários, auxiliar na prevenção de perdas e mau uso de recursos públicos, e instruir o gerenciamento de incidentes, caso estes se concretizem.





Número da ação: 5

Ação: Realizar capacitações sobre gestão de riscos

Descrição

A gestão de riscos não é uma atividade autônoma, ela perpassa por todos os processos organizacionais, em todos os níveis da organização. Assim, enquanto a alta administração é responsável pela concepção e supervisão geral da gestão de riscos, as unidades intermediárias e operacionais são responsáveis por gerenciar os riscos em suas respectivas áreas de atuação, uma vez que estas unidades têm a propriedade dos riscos e a responsabilidade primária pelo controle interno das operações realizadas e identificação dos riscos decorrentes.

Nesse contexto, a capacitação em temas afetos à gestão de riscos é uma medida importante para possibilitar a implantação de uma política de gestão de riscos útil e efetiva na PCMG.

Unidade administrativa executora

Academia de Polícia Civil - Acadepol

Unidade administrativa de apoio

Assessoria de Planejamento Institucional

Objetivos da ação

O objetivo da ação é, por conseguinte, propiciar o embasamento técnico necessário à adoção da gestão de riscos.

Benefícios para a instituição

Quanto aos benefícios da ação, espera-se contribuir para o processo de aprendizagem organizacional, a partir do reconhecimento da importância de se gerenciar riscos.



EIXO 3 - CONTROLES INTERNOS

Os controles internos são constituídos por um conjunto de políticas, diretrizes e padrões relacionados ao arranjo organizacional, à operacionalização do trabalho e às atividades de gestão. O constante aperfeiçoamento dos controles internos contribui para o cumprimento de obrigações de accountability (prestação de contas e responsabilização), para a conformidade com leis e regulamentos aplicáveis à organização e para a adequada salvaguarda e proteção de bens, ativos e recursos públicos contra mau uso. A fim de aprimorar controles internos da PCMG, foram selecionadas as seguintes ações:

Número da ação: 6

Ação: Elaborar e divulgar o Plano de Combate à Fraude e Corrupção

Descrição

O enfrentamento à fraude e corrupção no âmbito das organizações pode ser realizado por meio de diversas iniciativas, que vão desde a prevenção de ilícitos, passando pela detecção, investigação e correção. A elaboração de um plano de combate à fraude e corrupção tem a vantagem de reunir, sob uma lógica sistematizada de atuação, diretrizes e práticas voltadas à redução da suscetibilidade da organização à ocorrência de ilícitos e desvios.

Unidade administrativa executora

Corregedoria-Geral de Polícia Civil

Unidade administrativa de apoio

Superintendência de Informações e Inteligência Policial

Objetivos da ação

Dessa forma, o principal objetivo desta ação é aperfeiçoar as estruturas de combate à fraude e corrupção na PCMG.

Benefícios para a instituição

Espera-se como benefícios decorrentes da implantação do Plano de Integridade conferir maior respaldo ao gestor na prática de atos administrativos, deixando-o menos exposto a responsabilizações, e fortalecer a imagem institucional.

Número da ação: 7

Ação: Elaborar e divulgar política de segurança da informação

Descrição

A Doutrina Nacional de Inteligência de Segurança Pública define a segurança orgânica como o conjunto de normas, medidas e procedimentos de caráter eminentemente defensivo, destinado a garantir o funcionamento da Instituição, de modo a prevenir e obstruir ações de qualquer natureza e caracterizada como sendo o conjunto de medidas integradas e planejadas destinadas a proteger os ativos institucionais tangíveis e intangíveis.

Dentre os temas abordados pela segurança orgânica, estão incluídos: a segurança das telecomunicações, telemática e informática, bem como a segurança de documentos e materiais, com diretrizes para guarda, compartilhamento, tratamento e classificação de informações.

Objetivos da ação

Esta iniciativa tem por objetivos: formalizar diretrizes, orientações básicas e procedimentos para mitigação de eventos adversos; e contribuir para a implementação de uma política robusta e abrangente de segurança dos ativos institucionais da PCMG.

Benefícios para a instituição

Espera-se com esta ação fomentar a cultura de proteção da documentação, das instalações, do material, das comunicações e das operações da PCMG.

Unidade administrativa executora

Superintendência de Informações e Inteligência Policial

Número da ação: 8

Ação: Sistematizar acordos e instrumentos similares celebrados com entes locais

Descrição

A ação consiste na edição e publicação de orientações e procedimentos para a celebração de acordos de cooperação técnica, termos de doação, termos de cessão, parcerias e instrumentos congêneres com entidades locais, a exemplo de prefeituras e organizações da sociedade civil.

Unidade administrativa executora

Superintendência de Planejamento, Gestão e Finanças

Objetivos da ação

A ação tem como objetivo padronizar os trâmites necessários à instrução e execução de tais instrumentos.

Benefícios para a instituição

Os benefícios esperados da ação são: conferir maior segurança jurídica aos procedimentos de formalização e execução de acordos com entes locais, auxiliar na gestão do conhecimento e permitir um acompanhamento mais eficaz do relacionamento da PCMG com atores locais.

EIXO 4 - CONFLITO DE INTERESSES E NEPOTISMO

A Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013, define conflito de interesse como “a situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública”. O nepotismo, por sua vez, pode ser entendido como uma forma de conflito de interesse, sendo caracterizado como uma prática na qual um agente público usa de sua posição de poder para nomear, contratar ou favorecer um ou mais parentes, seja por vínculo de consanguinidade ou afinidade, em violação ao princípio da impessoalidade administrativa. Desde o ano de 2022, a SPGF tem feito constar nos editais de licitação cláusulas que tratam da vedação à prática de nepotismo.

As ações elencadas a seguir visam a prevenir a ocorrência de conflitos de interesse e nepotismo no âmbito da PCMG.

Número da ação: 9

Ação: Formalizar e divulgar o fluxo de consulta sobre conflito de interesses

Descrição

A ação consiste em definir procedimento para envio, por parte do servidor, de consultas que versem sobre conflito de interesses à Comissão de Ética. E isso porque evitar e prevenir situações que possam dar origem a conflitos entre os interesses particulares dos agentes públicos e o exercício de suas funções oficiais é importante para manter a confiança do público na imparcialidade e objetividade dos serviços prestados pela instituição.

Unidade administrativa executora

Comissão de Ética

Objetivos da ação

Assim, o objetivo da ação é estabelecer um canal de relacionamento direto que possa auxiliar na identificação, prevenção, orientação e eventual resolução de situações de conflito de interesse.

Benefícios para a instituição

Espera-se como benefício desta ação incentivar o uso de instrumentos de prevenção e de orientação sobre conflitos de interesse.



EIXO 5 - CÓDIGO DE ÉTICA E COMISSÃO DE ÉTICA

A gestão da ética de uma organização fundamenta as demais ações de integridade, de prevenção a desvios e de combate à fraude e corrupção. As práticas a serem adotadas neste eixo baseiam-se no estabelecimento de arranjo específico da PCMG para tratar questões de ética, códigos, comunicação, treinamento e monitoramento.

As comissões de Ética são unidades colegiadas, de caráter consultivo e deliberativo, com autonomia decisória, ligadas aos dirigentes máximos de cada órgão ou entidade do Poder Executivo Estadual, com a finalidade de divulgar as normas éticas e atuar na prevenção e na apuração de falta ética no âmbito da respectiva instituição. Já o Código de Ética consiste em um instrumento que dispõe sobre os valores e princípios que devem nortear as escolhas dos servidores. As ações descritas a seguir visam a instituir mecanismos basilares para a gestão da ética na PCMG.

Número da ação: 10

Ação: Elaborar e publicar regimento interno da Comissão de Ética da PCMG

Descrição

A Comissão de Ética da PCMG instituída por meio da Resolução nº 8.266, de 09 de agosto de 2023, com atualização dada pela Resolução nº 8.276 de 09 de janeiro de 2024. É composta por três membros titulares e dois suplentes, todos designados pelo Chefe da Polícia Civil.

Unidade administrativa executora

Comissão de Ética

Unidade administrativa de apoio

Comissão de Ética

Objetivos da ação

A elaboração de regimento interno tem por objetivo regulamentar o funcionamento da Comissão, explicitando sua estrutura administrativa, competências, atribuições e atividades funcionais, consolidando-a como a principal instância consultiva sobre assuntos relacionados à ética.

Benefícios para a instituição

A formalização do regimento interno da Comissão de Ética, além de servir como um importante instrumento de autogestão, também é útil para informar às partes interessadas sobre as atividades exercidas, como estas são prestadas e quem são os responsáveis.

Número da ação: 11

Ação: Promover capacitações periódicas sobre ética e integridade

Descrição

Os servidores e gestores, ao assumirem o cargo e depois, periodicamente, devem ser submetidos à capacitação que os conscientize sobre os diversos aspectos relacionados à ética, integridade e prevenção de desvios. Embora a Academia de Polícia Civil (Acadepol) ofereça a disciplina “Ética, Integridade e Combate à Corrupção” como parte do curso de formação técnico-profissional, esta não se estende a todas as carreiras do quadro da PCMG.

Unidade administrativa executora

Academia de Polícia Civil - Acadepol

Unidade administrativa de apoio

Assessoria de Comunicação

Objetivos da ação

Dessa maneira, a ação tem por objetivo dar maior visibilidade à importância do tema e às medidas adotadas pela PCMG para promovê-lo.

As ações de capacitação podem ser organizadas de várias formas, como cursos presenciais ou à distância, workshops, ou divulgação de conteúdos nos canais de comunicação da PCMG, conforme avaliação do perfil dos diversos públicos-alvo.

Benefícios para a instituição

O principal benefício esperado da ação é ampliar o conhecimento por parte dos servidores acerca das normas éticas e ações de promoção da integridade.

EIXO 6 - CANAL DE DENÚNCIAS

A denúncia é um importante mecanismo de identificação de irregularidades, pois permite à gestão tomar conhecimento de desvios que poderiam passar despercebidos em outros mecanismos de detecção. Assim, o propósito de um canal de denúncias é contribuir com informações à função antifraude e de combate aos ilícitos de uma organização, além de dissuadir potenciais infratores.

A PCMG disponibiliza diversos meios para formalização de denúncias, com destaque para a Corregedoria-Geral e a Ouvidoria de Polícia. Por se caracterizar também como um meio de comunicação, os canais de denúncia devem ser constantemente divulgados, monitorados e avaliados, a fim de direcionar a adoção de medidas preventivas e de tratamento de desvios por parte da instituição. As ações referentes ao presente eixo são:

Número da ação: 12

Ação: Monitorar periodicamente os canais de denúncia da PCMG

Descrição

A ação consiste em analisar dados consolidados das denúncias recebidas, identificando as naturezas de ocorrências mais comuns e seus principais resultados. O exame dessas informações pode gerar propostas de melhoria nos processos de detecção, investigação e correção de desvios e irregularidades, qualificando o fluxo de tratamento de denúncias.

Unidade administrativa executora

Corregedoria-Geral de Polícia Civil

Unidade administrativa de apoio

Superintendência de Investigação e Polícia Judiciária

Objetivos da ação

Assim, o principal objetivo da ação é conhecer as inconformidades mais frequentes da PCMG.

Benefícios para a instituição

Os principais benefícios do monitoramento contínuo dos canais de denúncias são: maior aproximação com o público (cidadãos e demais partes interessadas), fomento ao controle difuso da PCMG e aumento da transparência institucional.

EIXO 7 - TRANSPARÊNCIA PÚBLICA E CONTROLE SOCIAL

A transparência pública é um dos mecanismos mais eficientes de prevenção a desvios, fraude e corrupção: permitir que terceiros acompanhem os resultados da gestão contribui para que a própria organização reveja seus processos, identificando os aspectos que precisam ser aprimorados. Para tanto, a organização deve promover a cultura da transparência, conscientizando a alta administração, servidores e colaboradores sobre a natureza eminentemente pública das informações custodiadas por entes públicos.

A transparência pública pode ser passiva ou ativa. A transparência passiva refere-se ao atendimento a pedidos de acesso à informação, ou seja, quando o cidadão realiza uma demanda, com base na Lei de Acesso à Informação, que precisa ser respondida pelos órgãos e entidades do poder público. A transparência ativa, por sua vez, refere-se à disponibilização de informações públicas de interesse geral ou coletivo por iniciativa própria do órgão, sem a necessidade de requerimento por parte do cidadão.

A busca pela transparência pública de ambas as formas fomenta o controle social, uma vez que qualquer interessado pode ser um fiscal da gestão pública. As ações elencadas neste eixo visam, assim, a regulamentar a publicação espontânea de informações por parte da PCMG, contribuindo para a prestação de contas e para a responsabilização institucional pela governança e gestão.

Número da ação: 13

Ação: Atualizar e incrementar as informações do sítio institucional da PCMG

Descrição

A ação consiste em revisar e ampliar o conteúdo da aba “Transparência” do sítio eletrônico da PCMG, adotando as diretrizes estabelecidas na legislação afeta ao tema e no guia de publicação do menu Transparência do poder executivo estadual, tais como: inserção de textos explicativos, atualização de links que direcionam a outras páginas, definição de informações classificadas e desclassificadas, dentre outras.

Unidade administrativa executora

Assessoria de Comunicação

Unidade administrativa de apoio

Assessoria de Planejamento Institucional

Objetivos da ação

O objetivo da ação é, portanto, adequar o sítio institucional da PCMG às orientações existentes quanto à divulgação de informações.

Benefícios para a instituição

Quanto aos benefícios para a instituição, tem-se o aprimoramento da divulgação espontânea de informações, bem como redução das demandas advindas dos canais de transparência passiva.

Número da ação: 14

Ação: Normatizar internamente o e-SIC

Descrição

O serviço de informação ao cidadão envolve receber requerimentos de acesso e acompanhar sua tramitação. Assim, é oportuna a implantação de fluxo para tramitação dos pedidos de acesso, que delimite, dentre outros aspectos: responsável pela triagem e direcionamento dos pedidos, hierarquia das respostas e recursos, e conteúdos mínimos padronizados para as manifestações do órgão.

Unidade administrativa executora

Assessoria de Comunicação

Unidade administrativa de apoio

Assessoria de Planejamento Institucional

Objetivos da ação

O objetivo da ação é aperfeiçoar o tratamento dos pedidos de informação que aportam na PCMG, conforme preconizado pela legislação afeta ao tema e recomendações dos órgãos de controle.

Benefícios para a instituição

Os benefícios da ação são: padronização de informações, delimitação mais precisa de papéis e responsabilidades, e melhoria da qualidade das respostas elaboradas pela PCMG.

Número da ação: 15

Ação: Promover capacitações sobre transparência pública e acesso à informação

Descrição

Por meio desta ação, a PCMG promoverá campanhas educacionais e publicitárias, treinamentos e capacitações para os servidores e demais interessados sobre temas relacionados à transparência pública e o direito de acesso à informação.

Unidade administrativa executora

Academia de Polícia Civil - Acadepol

Unidade administrativa de apoio

Assessoria de Comunicação
Assessoria de Planejamento Institucional

Objetivos da ação

A ação tem como objetivo dar maior visibilidade a estes temas.

As ações de capacitação podem ser organizadas de várias formas, como cursos presenciais ou à distância, workshops, ou divulgação de conteúdos nos canais de comunicação da PCMG, conforme avaliação.

Benefícios para a instituição

Como dito anteriormente, dentre os principais benefícios desta ação, podem ser citados a promoção da cultura da transparência e a conscientização da alta administração, servidores e colaboradores sobre a natureza eminentemente pública das informações custodiadas por entes públicos.

EIXO 8 - GESTÃO DE PESSOAS

Por meio desta ação, a PCMG promoverá campanhas educacionais e publicitárias, treinamentos e capacitações para os servidores e demais interessados sobre temas relacionados à transparência pública e o direito de acesso à informação, com o objetivo de dar maior visibilidade a estes temas.

As ações de capacitação podem ser organizadas de várias formas, como cursos presenciais ou à distância, workshops, ou divulgação de conteúdos nos canais de comunicação da PCMG, conforme avaliação do perfil dos diversos públicos-alvo. O principal benefício esperado da ação é ampliar o conhecimento por parte dos servidores e da comunidade em geral acerca do exercício do direito de acesso à informação.

Número da ação: 16

Ação: Potencializar o Programa de Prevenção ao Suicídio e Valorização da Vida

Descrição

Diversos estudos informam que os policiais compõem um grupo de elevado risco para o adoecimento mental e de morte autoprovocada, sendo necessário atentar para essa importante questão dentro da instituição, em virtude do aumento da incidência de casos.

O fenômeno do suicídio é complexo e multifatorial, o que exige a compreensão sobre a multiplicidade de causas e efeitos que podem levar o indivíduo ao autoextermínio. Isso inclui fatores biológicos, genéticos, psicológicos, sociais, culturais e ambientais.

Para isso, foi instituído o Programa de Prevenção ao Suicídio e Valorização da Vida no âmbito da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais, por meio da Resolução nº 8.149, de 12 novembro de 2020. Entretanto, após a edição da Resolução citada, foram publicadas diversas normativas sobre o tema, a saber:

O Decreto Federal nº 10.822, de 28 de setembro de 2021 que instituiu o Plano Nacional de Segurança Pública, como metas de redução da vitimização e do número de suicídios entre profissionais de segurança pública;

A Lei Estadual nº 24.091, de 12 de maio de 2022, que instituiu as diretrizes para a Política de prevenção das violências autoprovocadas;

O Decreto Federal nº 11.107, de 29 de junho de 2022, que dispõe sobre o Programa Nacional de Qualidade de Vida para profissionais de Segurança Pública;

A Lei Federal nº 14.531, de 10 de janeiro de 2023, que alterou algumas leis que instituíram a Política Nacional de prevenção da automutilação e do suicídio;

A Portaria MJSP nº 439, de 4 de agosto de 2023, do Ministério da Justiça e Segurança Pública que regulamenta as áreas temáticas e o rol de itens financiáveis, com os recursos do Fundo Nacional de Segurança Pública que tem como uma de suas ações a prevenção do suicídio.

Número da ação: 16

Ação: Potencializar o Programa de Prevenção ao Suicídio e Valorização da Vida

Unidade administrativa executora

Hospital da Polícia Civil

Unidade administrativa de apoio

Hospital da Polícia Civil
Superintendência de Polícia Técnico - Científica

Objetivos da ação

Os objetivos do Programa de Prevenção ao Suicídio e Valorização da Vida no âmbito da Polícia Civil do Estado de Minas são os seguintes:

Promover qualidade de vida, fortalecer os laços afetivos e proteger a vida humana; Esclarecer e sensibilizar o público-alvo a respeito do fenômeno, bem como estabelecer ações preventivas e protetivas, visando à promoção integral da saúde.

Benefícios para a instituição

Diante destas publicações, faz-se necessária uma ampliação do programa para adequação à legislação vigente, bem como a readequação do fluxograma para orientar o planejamento e o desenvolvimento de ações estratégicas preventivas e protetivas para o público-alvo em seus diversos níveis de atuação: primário, secundário e terciário.

Número da ação: 17

Ação: Propor parâmetros técnicos e objetivos para ocupação de cargos estratégicos e/ou específicos

Descrição

A noção de competência pode ser expressa como a mobilização de conhecimentos, habilidades e atitudes a fim de cumprir com certa tarefa ou responsabilidade. Já a gestão por competências visa a atuar sobre as capacidades individuais e coletivas de uma organização para atender suas necessidades de desenvolvimento e melhoria do desempenho, por meio do alinhamento entre competências individuais e a estratégia organizacional.

Unidade administrativa executora

Grupo de trabalho

Unidade administrativa de apoio

Conselho Superior de Polícia Civil

Objetivos da ação

Neste contexto, o objetivo da ação é propor metodologias de apoio ao recrutamento de servidores para ocupação de certos cargos ou funções, a partir de especificidades técnicas ou perfil profissiográfico.

Benefícios para a instituição

Os benefícios esperados com esta ação são: maior alinhamento entre as competências profissionais do servidor e as expectativas da Instituição quanto ao desempenho de funções estratégicas e/ou específicas, amadurecimento do processo de preenchimento de cargos e funções na PCMG, e valorização do servidor.

Número da ação: 18

Ação: Ofertar capacitações e treinamentos continuados e permanentes, complementando a formação inicial, independentemente do vínculo funcional do servidor

Descrição

A atenção com o desenvolvimento profissional é cada vez mais valorizada no ambiente organizacional. Nesse sentido, ações de incentivo ao aperfeiçoamento profissional e capacitação dos servidores são uma estratégia importante para o engajamento do corpo funcional.

Unidade administrativa executora

Academia de Polícia Civil - Acadepol

Unidade administrativa de apoio

Assessoria de Planejamento Institucional

Objetivos da ação

O objetivo da ação é ofertar atividades de aperfeiçoamento profissional em temas de interesse geral, isto é, que contribuam para a otimização de processos internos da PCMG, sem restrição em função da natureza do cargo (estritamente policial ou administrativo).

Benefícios para a instituição

Com esta ação, pretende-se fomentar o sentimento de pertencimento e valorização profissional, estreitar vínculos entre servidores e estimular o desenvolvimento de novas habilidades profissionais.



Descrição

O clima organizacional é amplamente estudado para compreender a relação entre o contexto do trabalho e o comportamento humano nas organizações, bem como aspectos de qualidade de vida e o desempenho no trabalho.

O conceito abrange fatores como apoio da chefia e da organização, formas de recompensa pelo desempenho laboral, conforto físico proporcionado no ambiente de trabalho, controle e pressão por produtividade, relacionamento e coesão entre colegas ou promoção, recompensa e benefícios; relacionamento com a chefia e com os pares; e características da tarefa.

A pesquisa de clima organizacional é um importante instrumento de apoio à gestão de pessoas, pois permite compreender melhor o sentimento dos servidores sobre o ambiente de trabalho e identificar fatores que potencializam a satisfação ou o sofrimento no trabalho.

Além disso, a análise sobre o clima organizacional oportuniza a elaboração de estratégias de melhorias no ambiente de trabalho, sendo o objetivo desta ação compreender como ele interfere nos comportamentos laborais e na saúde dos servidores, assim como nas relações com gestores e colegas de trabalho.

Importante ressaltar, ainda, que o Decreto Federal nº 11.107, de 29 de junho de 2022, que dispõe sobre o Programa Nacional de Qualidade de Vida (PRÓ-VIDA) para profissionais de Segurança Pública no eixo de valorização dos profissionais de segurança pública e defesa social, compreende ações de impacto na cultura e no clima organizacional das instituições.

Objetivos da ação

Além disso, a análise sobre o clima organizacional oportuniza a elaboração de estratégias de melhorias no ambiente de trabalho, sendo o objetivo desta ação compreender como ele interfere nos comportamentos laborais e na saúde dos servidores, assim como nas relações com gestores e colegas de trabalho.

Importante ressaltar, ainda, que o Decreto Federal nº 11.107, de 29 de junho de 2022, que dispõe sobre o Programa Nacional de Qualidade de Vida (PRÓ-VIDA) para profissionais de Segurança Pública no eixo de valorização dos profissionais de segurança pública e defesa social, compreende ações de impacto na cultura e no clima organizacional das instituições.

A Diretoria de Saúde Ocupacional atuará em conjunto com o Hospital da Polícia Civil no desenvolvimento da ação.

Benefícios para a instituição

Os benefícios esperados com esta ação são: a realização do diagnóstico do clima organizacional da PCMG para cumprir o previsto no Planejamento Estratégico da Instituição, como forma de Valorização Profissional, segundo o PRÓ-VIDA, bem como proceder as intervenções necessárias para propiciar ambiente organizacional saudável.

Essas ações estão descritas no Programa de Promoção da Saúde Ocupacional na PCMG/ Diagnóstico do Clima Organizacional aprovado pela Chefia de Polícia, bem como faz parte dos projetos estratégicos institucionais, do eixo de Atenção ao Servidor.

Unidade administrativa executora

Hospital da Polícia Civil

GESTÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE DA PCMG

A gestão deste Plano de Integridade será composta por ações de monitoramento da execução das iniciativas nele propostas, avaliação dos resultados alcançados, e fortalecimento dos meios de comunicação utilizados para divulgação do Plano.

Plano de Comunicação

Após a aprovação deste documento pelo Conselho Superior da PCMG, deverão ser realizadas ações para apresentar seu conteúdo a todos os servidores da Instituição e demais interessados, por meio de lançamento oficial do Programa de Integridade e sua divulgação no sítio eletrônico e na intranet da Pasta, possibilitando o controle social, registro de comentários e sugestões de aprimoramento das futuras edições.

O plano de comunicação é parte deste documento, e apresenta uma proposta de trabalho voltada à disseminação de informações sobre o Plano de Integridade, sobre sua execução e sobre os resultados alcançados, tanto para o público interno quanto para o público externo da PCMG. Além disso, o plano de comunicação tem por objetivo contribuir para a implementação efetiva do Plano de Integridade, incentivando a adesão dos servidores às premissas e princípios nele estabelecidos.

O plano de comunicação ora proposto prevê medidas de divulgação e compartilhamento das políticas, procedimentos, normas e diretrizes de integridade existentes e em execução no âmbito da PCMG, por meio de diversos canais de comunicação, de forma a atingir diferentes públicos-alvo: servidores, fornecedores e parceiros institucionais, órgãos reguladores e comunidade em geral.

Para a comunicação interna serão utilizados os meios já disponíveis na PCMG, como a intranet, informativos internos e e-mails. Para a comunicação externa os principais meios a serem utilizados serão o sítio institucional e as redes sociais da PCMG. Na sequência serão descritas as ações de comunicação propostas.

Lançamento oficial do Programa de Integridade da PCMG

Gravação de vídeo institucional ou realização de evento de lançamento com participação da alta administração da PCMG e respectiva veiculação as redes sociais da Instituição, a fim de oficializar o lançamento do Programa de Integridade. Além de reforçar o comprometimento e o apoio da alta administração para com a temática da integridade, esta atividade visa a explicar o que é um Programa de Integridade, o que ele representa para a PCMG e quais são os benefícios esperados.

Realização de campanhas de conscientização sobre temas de integridade

A Assessoria de Comunicação, em conjunto com a Academia de Polícia Civil, será responsável por elaborar e divulgar conteúdos educacionais sobre temas afetos à integridade elencados neste documento, tais como prevenção à fraude e corrupção, divulgação dos canais de denúncia, disseminação das ações da Comissão de Ética, entre outros. Com o intuito de dar alcance aos temas, também poderão ser utilizadas campanhas elaboradas por outros órgãos do poder executivo, como a Controladoria-Geral do Estado.

Edição de materiais de divulgação do Programa de Integridade

Esta ação visa a dar publicidade aos projetos, ações e resultados do Programa de Integridade, por meio da elaboração de peças de divulgação, notícias e demais conteúdos informativos sobre execução do Programa, assim como a atualização de tais informações no sítio institucional e mídias sociais, atingindo tanto o público interno quanto externo.

EXECUÇÃO, MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE

As ações elencadas neste Plano de Integridade envolvem diversas áreas da PCMG e inúmeros agentes, com diferentes horizontes de implementação, conforme natureza da iniciativa e grau de maturidade da PCMG em relação ao tema. O desenvolvimento destas ações caberá às unidades designadas como unidades executoras primárias, podendo estas contar com o apoio de outras áreas, se necessário.

Quanto à supervisão do Plano de Integridade, a Controladoria-Geral da União recomenda a designação, em caráter formal, de instância responsável pelo acompanhamento, monitoramento e gestão das medidas de integridade a serem desenvolvidas. No âmbito da PCMG, o acompanhamento da execução do Plano de Integridade caberá à Corregedoria-Geral.

A etapa de avaliação do Plano de Integridade, por sua vez, permite identificar gargalos e oportunidades de melhorias das medidas executadas, subsidiando a incorporação de novos temas ou novas abordagens aos temas elencados, a formulação de outras ações de integridade e a redação das edições seguintes do Plano.

A avaliação do estágio evolutivo das ações descritas neste Plano caberá prioritariamente à Controladoria Setorial da PCMG, que se manifestará sobre a qualidade e efetividade das iniciativas executadas, sem prejuízo à contribuição de outros setores.

Considerando que este documento trata da sistematização das ações de integridade da PCMG, estima-se um ciclo de vida de dois anos para execução das ações e elaboração de nova versão. Assim, os dezoito meses seguintes à publicação do Programa de Integridade serão dedicados à execução e monitoramento das ações. Para os meses restantes estima-se a etapa de avaliação, análise e inclusão de sugestões, e reunião das informações necessárias para a redação de nova edição do Programa. Todas as etapas de gestão do programa e do plano de integridade serão realizadas por meio do Sistema Eletrônico de Gestão da Política Mineira de Promoção da Integridade – SisPMPI, disponibilizado e desenvolvido pela Controladoria-Geral do Estado – CGE.

Assim, os dezoito meses seguintes à publicação do Plano de Integridade serão dedicados à execução e monitoramento das ações. Para os meses restantes estima-se a etapa de avaliação, análise e inclusão de sugestões, e reunião das informações necessárias para a redação de nova edição do Plano.





Informações complementares e constatações gerais sobre o processo de validação do Programa e do Plano de Integridade

O processo de validação do Programa de Integridade da PCMG pelo Grupo de Trabalho instituído por meio da Resolução nº 8.267/2023 foi formalizado através do Processo SEI 1510.01.0283244/2023-64, dos quais se destacam os seguintes documentos:

Ofício Circular PCMG/GAB-SEC nº. 39/2024: Solicitação de validação pelos Integrantes do Grupo de Trabalho;

Despacho nº 1259/2024/PCMG/GAB-SEC: Memorando da Chefia de Gabinete da PCMG informando a validação de minuta preliminar pelos membros do grupo de trabalho.

Validação pelo Conselho Superior da PCMG, na forma da redação final, em reunião realizada em 23/07/2024.

Validação geral

Data de início

26/02/2024

Data de conclusão

23/07/2024

Stakeholders

Alta Administração

REFERÊNCIAS

Brasil. Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências.

Brasil. Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013. Dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego; e revoga dispositivos da Lei nº 9.986, de 18 de julho de 2000, e das Medidas Provisórias nº 2.216-37, de 31 de agosto de 2001, e 2.225-45, de 4 de setembro de 2001.

Controladoria-Geral da União. Guia prático para implementação de programas de integridade pública: orientações para a administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, 2018. Lima, Fabiana Vieira. Estudos para implementar um programa de proteção e incentivos ao denunciante no Brasil: uma análise sob a ótica do servidor público (dissertação). Fundação Getúlio Vargas – Escola Brasileira de Administração Pública e Empresas. Rio de Janeiro, 2020.

Minas Gerais. Decreto nº 45.969, de 24 de maio de 2012. Regulamenta o acesso à informação no âmbito do Poder Executivo.

Minas Gerais. Decreto nº 46.644, de 6 de novembro de 2014. Dispõe sobre o Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual.

Minas Gerais. Decreto nº 47.185, de 12 de maio de 2017. Dispõe sobre o Plano Mineiro de Promoção da Integridade.

Minas Gerais. Decreto nº 48.419, de 16 de maio de 2022. Dispõe sobre a Política Mineira de Promoção da Integridade.

Miranda, Dayse; Guimarães, Tatiana. O suicídio policial: o que sabemos? DILEMAS: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social. Vol. 9, n. 1, 2016, pp. 1-18.

Polícia Civil de Minas Gerais. Resolução nº 8.149, de 12 de novembro de 2020. Institui o Programa de Prevenção ao Suicídio e Valorização da Vida no âmbito da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais e dispõe sobre sua regulamentação.

Polícia Civil de Minas Gerais. Resolução nº 8.181, de 2 de agosto de 2021. Institui Grupo de Trabalho destinado a elaborar Plano de integridade específico para a Polícia Civil de Minas Gerais, nos termos do Decreto Estadual nº 47.185, de 12 de maio de 2017, que dispõe sobre o Plano Mineiro de Promoção da Integridade – PMPI.

Polícia Civil de Minas Gerais. Resolução nº 8.182, de 13 de agosto de 2021. Revoga a Resolução nº 7.530, de 10 de junho de 2013, e institui a Comissão de Ética da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais.

Tribunal de Contas da União. 10 passos para a boa governança. 2 ed. Brasília, 2021.

**POLÍCIA
CIVIL**
MINAS GERAIS



**MINAS
GERAIS**

**GOVERNO
DIFERENTE.
ESTADO
EFICIENTE.**

www.policiacivil.mg.gov.br