



# PLANO DE INTEGRIDADE DA POLÍCIA CIVIL DE MINAS GERAIS

ABRIL/2022







#### **Cidade Administrativa**

Presidente Tancredo Neves  
Prédio Minas, 4º andar  
Rodovia Papa João Paulo II, 4143  
Serra Verde, Belo Horizonte - MG  
CEP - 31.630-900

## **AUTORIDADES**

**Governador do Estado de Minas Gerais**  
Romeu Zema Neto

**Vice-Governador do Estado de Minas Gerais**  
Paulo Eduardo Rocha Brant

**Chefe da Polícia Civil**  
Joaquim Francisco Neto e Silva

**Chefe Adjunta da Polícia Civil**  
Irene Angélica Franco e Silva Leroy

**Corregedor-Geral de Polícia Civil**  
Marcelo Augusto Couto

**Superintendente de Investigação e Polícia Judiciária**  
Carla Cristina Oliveira Santos Vidal

**Chefe de Gabinete**  
Águeda Bueno Nascimento Homem

**Diretor do Detran-MG**  
Eurico da Cunha Neto

**Diretora da Acadepol**  
Cinara Maria Moreira Liberal

**Superintendente de Informações e Inteligência Policial**  
Felipe Costa Marques de Freitas

**Superintendente de Planejamento, Gestão e Finanças**  
Reinaldo Felício Lima

**Delegada Assistente da Chefia da PCMG**  
Águeda Bueno Nascimento Homem

**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**  
Breno Coelho Nepomuceno

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	6
DIAGNÓSTICO DE INTEGRIDADE .....	9
AÇÕES DE INTEGRIDADE .....	14
EIXO 1 - COMPROMETIMENTO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO .....	14
EIXO 2 - PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO E GESTÃO DE RISCOS .....	16
EIXO 3 - CONTROLES INTERNOS .....	18
EIXO 4 - CONFLITO DE INTERESSES E NEPOTISMO .....	20
EIXO 5 - CÓDIGO DE ÉTICA E COMISSÃO DE ÉTICA .....	21
EIXO 6 - CANAL DE DENÚNCIAS .....	22
EIXO 7 - TRANSPARÊNCIA PÚBLICA E CONTROLE SOCIAL .....	24
EIXO 8 - GESTÃO DE PESSOAS .....	27
GESTÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE DA PCMG .....	32



## MENSAGEM DO CHEFE DA POLÍCIA CIVIL

É com grande satisfação que apresento aos servidores, colaboradores e à sociedade o Plano de Integridade da Polícia Civil de Minas Gerais (PCMG), em observância ao Decreto Estadual nº 47.185, de 12 de maio de 2017, e às diretrizes institucionais elencadas no Planejamento Estratégico 2020-2025.

O Plano 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.

As ações que compõem este Plano são resultado da atuação de grupo de trabalho multissetorial instituído pela Resolução nº 8.181, de 2 de agosto de 2021, com o apoio da Controladoria-Geral do Estado, e 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 Plano 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 do início de um processo contínuo, que deve, necessariamente, passar por monitoramento, avaliação e atualização constantes.

Assim, convido todos os interessados à leitura do Plano 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.

*Belo Horizonte, abril de 2022.*



Joaquim Francisco Neto e Silva  
Chefe da Polícia Civil de Minas Gerais

# INTRODUÇÃO

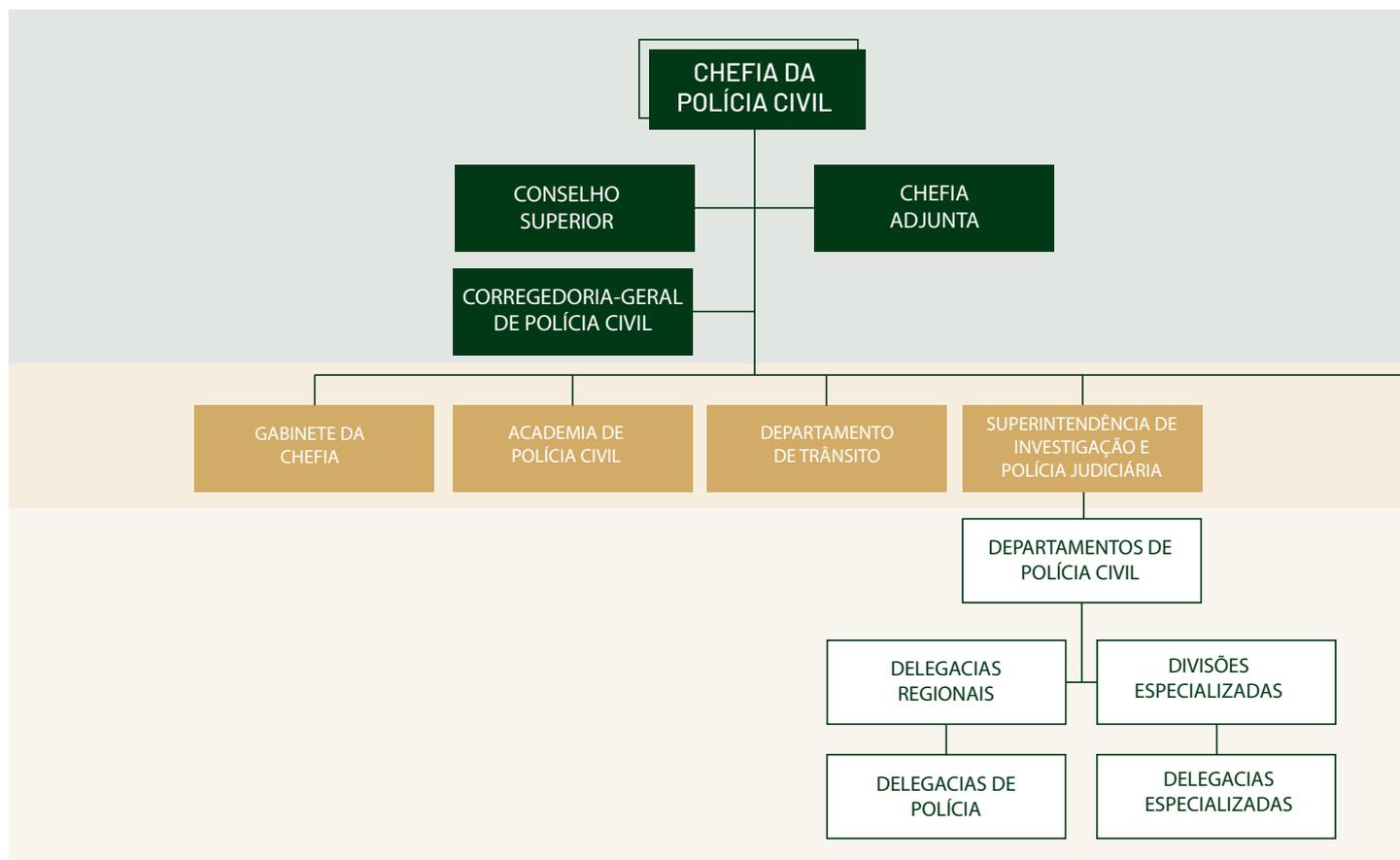
A Polícia Civil de Minas Gerais (PCMG) é o órgão responsável pela apuração de crimes e contravenções por meio da investigação criminal cientificamente aplicada, e o exercício da polícia judiciária para o esclarecimento de autoria, materialidade, motivo e circunstância, bem como a identificação civil e criminal, o registro e licenciamento de veículos, a formação e o controle de condutores, objetivando a segurança pública, a promoção de direitos e o fortalecimento da democracia. Possui como missão realizar a investigação criminal de forma eficiente e eficaz, impactando na redução da criminalidade, integrando a gestão coletiva da segurança pública e da justiça criminal.

A visão da PCMG para seu futuro é 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.

Os valores que sustentam a atuação da organização e de seus servidores são:

- Garantia da efetividade dos direitos humanos
- 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

Para o cumprimento de sua missão, a PCMG conta com 19 Departamentos de Polícia Civil, 74 Delegacias Regionais de Polícia Civil e mais de 400 Delegacias de Polícia de área, abrangendo todo o território mineiro. Conta, ainda, com oito 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) e Departamento Estadual de Investigação de Crimes contra o Patrimônio (DEPATRI).

Também integram a estrutura da PCMG diversas unidades periciais (63 Seções Técnicas Regionais de Criminalística, 61 Postos Médico Legais, Instituto de Criminalística e Instituto Médico Legal André Roquete), a Academia de Polícia Civil (Acadepol), a Corregedoria-Geral de Polícia Civil, unidades e agências de inteligência policial, bem como unidades de apoio administrativo e de trânsito.

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). Também integra o Sistema Único de Segurança Pública (Susp), conforme Lei Federal nº 13.675, de 11 de junho de 2018.

Além da função investigativa, a PCMG emite documentos de identidade, atestado de antecedentes criminais, documentos de veículos, bem como é responsável pela coordenação e fiscalização de todo o processo de emissão da Carteira Nacional de Habilitação (CNH), vistorias de veículos, e elaboração de laudos periciais e médico-legais.



Quanto ao arranjo organizacional da PCMG, a principal referência normativa é a Lei Orgânica da Polícia Civil (LOPC), instituída pela Lei Complementar nº 129, de 8 de novembro de 2013. Tal normativo 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 precípuas; 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.

O arranjo organizacional da PCMG passou por poucas mudanças estruturais relevantes nas últimas quatro décadas, estando ancorado em uma modelagem que remonta à década de 1920. Em vista disso, ao longo de 2020 a PCMG compôs grupo de trabalho para proceder ao estudo da estrutura organizacional vigente e sugerir melhorias, donde resultaram como propostas a revisão da LOPC e de diversas normas a ela atinentes, com o objetivo de alcançar maior eficiência administrativa.

Em 2021, a PCMG apresentou projetos de lei e proposta de emenda à Constituição Estadual voltados à modernização administrativa, e que estão em tramitação. Se aprovadas, espera-se que tais mudanças resultem em uma delimitação mais precisa de competências e atribuições, contribuindo para que as funções de polícia judiciária e a apuração de infrações penais no estado sejam prestadas com maior eficiência e qualidade.



## DIAGNÓSTICO DE INTEGRIDADE

Para a elaboração de diagnóstico do cenário da PCMG quanto a práticas de integridade foram utilizados diversos documentos já existentes na Instituição e que abordam temas afetos à governança, gestão, controles internos e transparência. São eles:

- matriz SWOT;
- diagnóstico das principais ferramentas de gestão, por meio do MEG-Tr;
- levantamento das principais recomendações de auditoria;
- diagnóstico do Programa Nacional de Prevenção à Corrupção.

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

Quando da elaboração do Planejamento Estratégico atualmente em vigor 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;
- atividades fim;
- cultura organizacional.

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

- normativos;
- políticos;
- econômicos;
- sociais;
- tecnológicos;
- partes interessadas externas.

A partir do mapeamento dos ambientes interno e externo foi elaborada a matriz SWOT da PCMG, reproduzida a seguir.



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

- 01 Fomentar a cultura de gestão estratégica e governança;
- 02 Fortalecer a gestão de processos;
- 03 Desenvolver competências e valorizar o servidor;
- 04 Garantir a utilização oportuna e sustentável dos recursos logísticos e financeiros;
- 05 Aprimorar os instrumentos de monitoramento e avaliação de resultados;
- 06 Fortalecer a gestão do conhecimento;
- 07 Ampliar a transparência na gestão pública;
- 08 Aprimorar e ampliar o atendimento e a proteção ao cidadão;
- 09 Fortalecer a imagem institucional;
- 10 Garantir que a investigação e seus resultados sejam oportunos.

As diretrizes estratégicas foram agrupadas em cinco eixos de atuação, abrangendo oportunidades de melhoria a serem aproveitadas e problemas a serem enfrentados pela Instituição.

Ainda 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 Plano 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 contidas em três relatórios: a) avaliação do menu “Transparência” dos sítios eletrônicos; b) monitoramento da Lei de Acesso à Informação (LAI); e c) avaliação da estrutura de controle no nível de entidade. 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 pode avaliar a suscetibilidade

de sua instituição à corrupção. O questionário de autoavaliação é 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 está associada uma ou mais perguntas que auxiliam a identificar pontos fortes e fracos em termos de prevenção e enfrentamento da corrupção.

No relatório de autoavaliação da PCMG constam as áreas mais suscetíveis à corrupção, nas quais as práticas adotadas pela Instituição estão em nível de maturidade considerado baixo. Diversas práticas relacionadas no PNPC são também entendidas como práticas de integridade, razão pela qual foram incorporadas às ações deste Plano.

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 Plano.

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 Plano 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.

Ainda que as ações propostas neste Plano não encerrem todas as possibilidades de atuação da PCMG em temas ligados à ética e integridade, acredita-se que a sua implementação contribuirá para o alcance de diversos objetivos estratégicos da Instituição, particularmente os vinculados às diretrizes estratégicas 1, 7 e 9, descritas de forma completa a seguir:

### FOMENTAR A CULTURA DE GESTÃO ESTRATÉGICA E GOVERNANÇA

Criar e implantar ferramentas, procedimentos, metodologias e modelos de gestão para direcionar, monitorar e avaliar o desempenho institucional, observando-se as melhores práticas de elaboração, execução e gerenciamento de projetos e processos, de modo a se obter um fluxo contínuo e confiável de informações que subsidiem um processo decisório de qualidade.

### AMPLIAR A TRANSPARÊNCIA NA GESTÃO PÚBLICA

Adotar ações de prevenção, orientação, detecção e supervisão das atividades, visando ao estabelecimento de ferramentas de controle abrangentes e razoáveis para apuração de desvios de conduta, bem como de prestação de contas à sociedade. Inclui a formulação de procedimentos e instruções operacionais padronizados, a comunicação eficiente com o público interno e externo e a avaliação constante da validade, qualidade, adequação, efetividade e contribuição dos controles internos para

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 Plano de Integridade e os objetivos estratégicos pretendidos pela Instituição.

Nas seções seguintes serão apresentadas as ações de integridade da PCMG, estruturadas em torno de oito eixos temáticos:



EIXO 1

COMPROMETIMENTO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO



EIXO 2

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO E GESTÃO DE RISCOS



EIXO 5

CÓDIGO DE ÉTICA E COMISSÃO DE ÉTICA



EIXO 6

CANAL DE DENÚNCIAS

## FORTALECER A IMAGEM INSTITUCIONAL

Aumentar a credibilidade institucional, a proteção da imagem, defesa e segurança institucionais. Inclui a aproximação, interação e diálogo com órgãos externos para defesa de interesses institucionais; a divulgação sistemática das ações da PCMG em âmbito interno e externo, de modo a engajar os servidores e obter o apoio da sociedade na realização dos planos da organização e a consolidação e formalização de parcerias estratégicas, em todos os níveis de governo.



EIXO 3

CONTROLES INTERNOS



EIXO 4

CONFLITO DE INTERESSES E NEPOTISMO



EIXO 7

TRANSPARÊNCIA PÚBLICA E CONTROLE SOCIAL



EIXO 8

GESTÃO DE PESSOAS

## AÇÕES DE INTEGRIDADE

Conforme mencionado na introdução deste Plano, a PCMG tem como prioridades de gestão melhorar seus processos internos e promover a modernização organizacional. Em vista disso, para a elaboração deste Plano 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.



### 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.

As ações atinentes ao eixo Comprometimento da Alta Administração são:

### Ação 1 – Fomentar a implantação do Plano de Integridade

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

Os benefícios esperados da ação são a maior abertura ao diálogo no que diz respeito à adoção de ações de integridade e fortalecimento da

imagem institucional.

**Unidade executora:** Conselho Superior da Polícia Civil.

### Ação 2 – Revisar e atualizar o Plano de Integridade

O contínuo aperfeiçoamento de um programa de integridade deve ser incentivado pela alta administração, sob pena de que as iniciativas nele contidas não tenham sucesso. Em vista disso, 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. Espera-se, assim, criar um ambiente

favorável à adoção de ações de integridade como parte do cotidiano organizacional.

**Unidade executora:** grupo de trabalho multissetorial.

### Ação 3 – Dar publicidade às ações do Conselho Superior da Polícia Civil

O Conselho Superior da Polícia Civil é a principal instância de governança da organização, sendo composta pelos dirigentes dos órgãos da administração superior e dirigentes dos órgãos de administração da PCMG. Dentre as suas atribuições, destacam-se: manifestar-se sobre propostas de programas, projetos e ações; examinar e subsidiar a formulação da proposta orçamentária da PCMG; examinar ou elaborar normativos sobre o serviço policial civil; manifestar-se sobre matéria disciplinar.

Considerando que as matérias tratadas são de interesse da PCMG, com potenciais impactos para todos os setores da organização, as pautas das reuniões do Conselho Superior deverão ser publicadas rotineiramente na intranet, resguardadas as hipóteses legais de sigilo, com o objetivo de estimular o planejamento e o acompanhamento dos assuntos pertinentes à Instituição. Espera-se como benefícios desta iniciativa aumentar a transparência da atuação do Conselho Superior e aproximar a alta administração da base organizacional.

**Unidade executora:** Assessoria de Comunicação.

### Ação 4 – Formalizar o modelo de governança da PCMG

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.

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.

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.

**Unidade executora:** Assessoria de Planejamento Institucional.

### Ação 5 – Elaborar e publicar relatório gerencial da PCMG

Um relatório gerencial é um documento que sistematiza dados e informações relevantes sobre os principais resultados de um negócio ou de uma organização. No âmbito da PCMG, a elaboração e a divulgação de tais informações são realizadas de maneira ocasional, para atendimento de demanda específica. Em vista disso, a alta administração deve fomentar e utilizar relatórios gerenciais como ferramenta de registro histórico dos principais resultados alcançados e prestação de informações de interesse geral, a fim de subsidiar o processo decisório de planejamento, alocação de recursos e aperfeiçoamento dos

processos de trabalho.

Como benefícios desta ação, têm-se: promoção do amadurecimento da PCMG na utilização de ferramentas de gestão; e otimização do processo de levantamento, compilação e

divulgação de dados sobre o desempenho organizacional.

**Unidade executora:** unidades de administração.



## 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:

#### Ação 6 – Sistematizar e divulgar o plano tático-operacional da PCMG

As melhores práticas em gestão recomendam o desdobramento do planejamento estratégico em planos tático e operacional, uma vez que, enquanto o planejamento estratégico é elaborado a partir de objetivos de longo prazo, os planos tático e operacional delimitam e distribuem estes objetivos entre os setores, unidades e equipes da organização, com perspectivas de médio e curto prazo, respectivamente.

Diversas iniciativas previstas no Planejamento Estratégico já estão em andamento na PCMG, contudo, estas ainda não foram compiladas de forma sistematizada, razão pela qual é oportuna sua organização. O objetivo da ação é, portanto, divulgar as prioridades organizacionais de curto e

médio prazo.

Os principais benefícios esperados desta ação são estimular o uso de instrumentos de gestão e orientar a atuação dos servidores para o alcance dos objetivos propostos.

**Unidade executora:** Assessoria de Planejamento Institucional.

#### Ação 7 – Monitorar e avaliar a execução do Planejamento Estratégico

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. 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.

**Unidade executora:** Conselho Superior da Polícia Civil.

## Ação 8 – Implantar e divulgar política de gestão de riscos

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.

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.

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

**Unidade executora:** unidades de administração.



## Ação 9 – Realizar capacitações sobre gestão de riscos

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

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

**Unidade executora:** Academia de Polícia Civil (Acadepol).



### 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:

## Ação 10 – Elaborar e divulgar Plano de Combate à Fraude e Corrupção

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

Espera-se como benefícios decorrentes da

implantação do Plano conferir maior respaldo ao gestor na prática de atos administrativos, deixando-o menos exposto a responsabilizações, e fortalecer a imagem institucional.

**Unidade executora:** Corregedoria, Superintendência de Informações e Inteligência Policial.

## Ação 11 – Elaborar e divulgar política de segurança da informação

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.

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.

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

**Unidade executora:** Superintendência de Informações e Inteligência Policial.

## Ação 12 – Sistematizar acordos e instrumentos similares celebrados com entes locais

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, com o objetivo de padronizar os trâmites necessários à instrução e execução de tais instrumentos.

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.

**Unidade executora:** Diretoria de Contratos e Convênios.





## 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.

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

#### **Ação 13 – Inserir cláusula de vedação ao conflito de interesse nos editais da PCMG**

Nos editais de licitação devem constar cláusulas expressas sobre vedação a práticas que caracterizem conflito de interesses e nepotismo, com o objetivo de reduzir riscos de favorecimento ou indicação pessoal. Esta ação tem como benefícios estimular a adoção de critérios mais transparentes na seleção de fornecedores de bens e serviços, bem como contribuir para a credibilidade institucional.

**Unidade executora:** Diretoria de Aquisições.

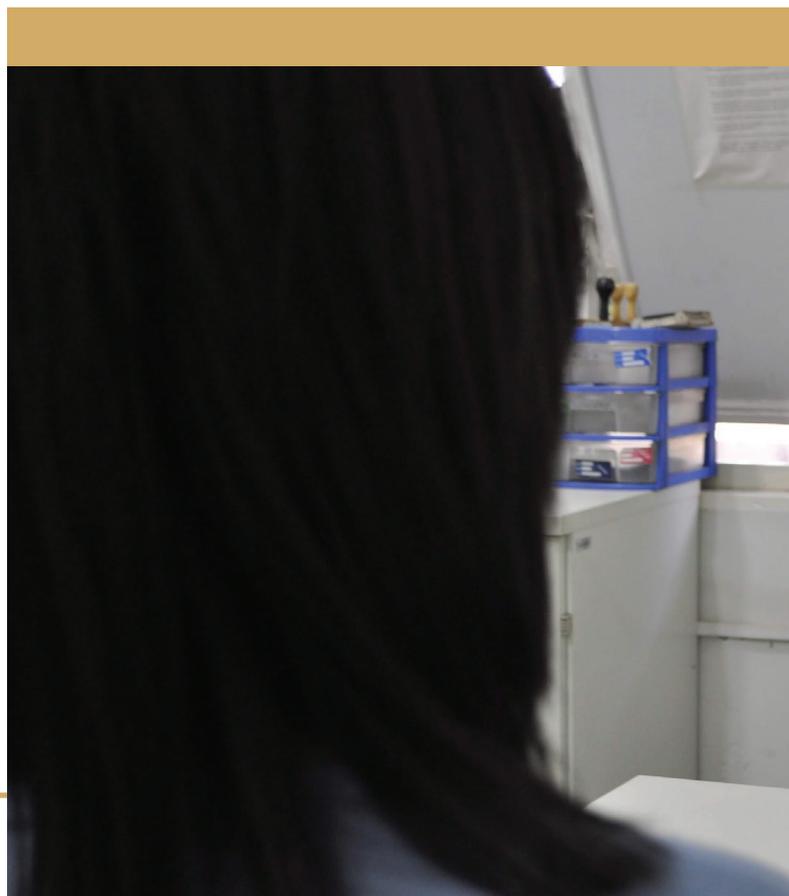
#### **Ação 14 – Formalizar e divulgar fluxo de consulta sobre conflito de interesse**

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. 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.

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

**Unidade executora:** Comissão de Ética.





## 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.

#### Ação 15 – Elaborar e publicar regimento interno da Comissão de Ética da PCMG

A Comissão de Ética da PCMG foi atualizada por meio da Resolução nº 8.182, de 13 de agosto de 2021. É composta por três membros titulares e dois suplentes, todos designados pelo Chefe da Polícia Civil. 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.

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.

**Unidade executora:** Comissão de Ética.

#### Ação 16 – Elaborar e divulgar Código de Ética da PCMG

Um código de ética define princípios e comportamentos esperados dos colaboradores de uma organização. No âmbito de Minas Gerais, a principal referência normativa nesse tema é o Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual, instituído pelo Decreto nº 46.644, de 6 de novembro de 2014. Apesar da importância e abrangência da norma, esta recomenda a publicação de códigos específicos e complementares, que possam contemplar as particularidades do órgão público e das atividades por ele desempenhadas.



Em vista disso, o objetivo da ação é reforçar a observância de elevados padrões éticos no exercício das atividades dos servidores. Os benefícios esperados da ação são promover a cultura da ética e integridade, estimular a prática dos princípios e valores fundamentais estabelecidos, e contribuir para o fortalecimento da reputação da PCMG, por meio do engajamento em boas práticas relativas à ética e integridade.

**Unidade executora:** Comissão de Ética.

### **Ação 17 – Promover capacitações periódicas sobre ética e integridade**

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

**Unidade executora:** Academia de Polícia Civil (Acadepol), Assessoria de Comunicação.



## **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 eixo Canal de Denúncias são:

### **Ação 18 – Monitorar periodicamente os canais de denúncia da PCMG**

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

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.

**Unidade executora:** Corregedoria, Superintendência de Informações e Inteligência Policial.

### **Ação 19 – Estabelecer mecanismos para resguardar servidores denunciantes**

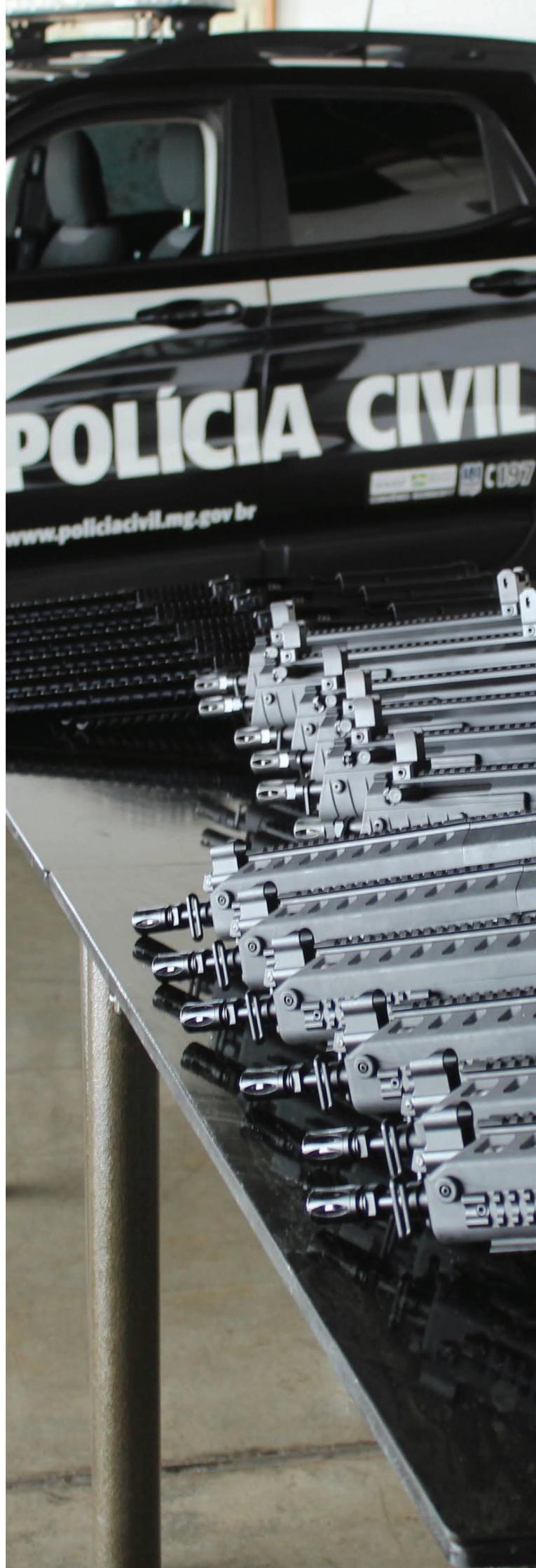
A facilidade em denunciar é um aspecto fundamental para a eficácia de um canal de denúncias. Neste sentido, a organização deve tomar medidas para garantir que os denunciantes, tanto os próprios servidores quanto a população em geral, se sintam confortáveis em formalizar uma denúncia.

Quanto aos servidores, estes geralmente são os primeiros a reconhecer irregularidades no ambiente de trabalho; portanto, estimulá-los a denunciar desvios sem medo de represálias contribui para a investigação e tratamento dos casos. O medo de sofrer perseguições, tratamento discriminatório e outras formas de assédio influencia a decisão do servidor em dar andamento a uma denúncia, especialmente em casos graves de corrupção ou quando há a participação de superiores hierárquicos (LIMA, 2020).

A adoção de mecanismos para resguardar servidores denunciantes de boa-fé, neste contexto, tem por objetivo prevenir ações persecutórias e/ou discriminatórias no ambiente de trabalho. São exemplos de mecanismos de salvaguarda de servidores: preservação do anonimato até, pelo menos, a conclusão da investigação; adoção de pseudônimo em caso de tramitação das investigações entre instâncias diversas; acesso do denunciante ao andamento da denúncia; publicação dos resultados gerais da denúncia.

Os benefícios esperados são: regulamentação e padronização de procedimentos internos, ampliação da capacidade de análise e tratamento de denúncias, aumento da confiança dos servidores nos canais de denúncia, e qualificação dos instrumentos de atenção e cuidado ao servidor.

**Unidade executora:** Núcleo de Prevenção, Orientação e Controle da PCMG, Superintendência de Informações e Inteligência Policial.





## 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.

Passiva ou ativa, a busca pela transparência pública 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.

#### **Ação 20 – Atualizar e incrementar as informações do sítio institucional da PCMG**

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

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.

**Unidade executora:** Assessoria de Comunicação.

#### **Ação 21 – Ampliar a divulgação do e-SIC junto à população**

O e-SIC (Sistema Eletrônico de Serviço de Informação ao Cidadão) é uma ferramenta para encaminhamento de pedidos de acesso à informação a órgãos e entidades do poder executivo estadual. Por meio do sistema, além do registro do pedido, é possível acompanhar o trâmite e prazos a partir do protocolo gerado, consultar as respostas recebidas e entrar com recursos.

A ampla divulgação do sistema tem por objetivo facilitar o exercício do direito de acesso a informações públicas da PCMG. O principal benefício esperado da ação é estreitar o relacionamento da PCMG com o cidadão.

**Unidade executora:** Assessoria de Comunicação.

## Ação 22 – Normatizar internamente o e-SIC

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. 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.

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

**Unidade executora:** Assessoria de Planejamento Institucional, Assessoria de Comunicação.

## Ação 23 – Disponibilizar documentos em formato aberto

Dados são considerados abertos quando estão disponibilizados para a população sem restrições quanto ao seu uso, isto é, qualquer pessoa pode acessá-los, utilizá-los, modificá-los e compartilhá-los para qualquer finalidade, estando sujeito a, no máximo, exigências que visem a preservar sua proveniência e sua abertura. Em vista disso, dados em formato aberto permitem múltiplos usos, desde os mais simples, como mera consulta, até os mais complexos, como o cruzamento de diferentes bases de dados complementares para produção de uma pesquisa científica. O objetivo da ação é, assim, potencializar o valor e o uso de dados gerados pela PCMG.

Os benefícios desta ação são: redução do número de pedidos de acesso à informação pelos canais de transparência passiva, padronização

e fomento à disseminação de dados públicos, e amadurecimento institucional.

**Unidade executora:** Superintendência de Informações e Inteligência Policial.

## Ação 24 – Publicar relatório anual sobre pedidos de acesso à informação

A Lei Federal nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, que dispõe sobre o acesso à informação e sua divulgação, tendo sido regulamentada em âmbito do poder executivo estadual pelo Decreto nº 45.969, de 24 de maio de 2012, estabelece que os órgãos públicos devem divulgar anualmente relatório estatístico com a quantidade de pedidos de acesso à informação recebidos, atendidos e indeferidos. Assim, o objetivo da ação é disponibilizar tais informações no sítio institucional da PCMG, em atendimento ao disposto na legislação. O principal benefício esperado da ação é o aprimoramento do processo de divulgação espontânea de informações de interesse geral ou coletivo por parte da PCMG.

**Unidade executora:** gestor do e-SIC.

## Ação 25 – Estabelecer rotina interna de atualização de informações

Para manter informações prontamente disponíveis ao público, as organizações devem publicá-las rotineiramente, conforme as produza. Dessa maneira, a ação consiste em formalizar fluxos, responsáveis e padrões para a divulgação de dados e documentos de interesse geral e coletivo produzidos pela PCMG, com o objetivo de facilitar o acesso de qualquer interessado a informações atualizadas.

Os benefícios esperados desta iniciativa são: padronização de informações e redução do volume de pedidos de acesso à informação por meio de canais de transparência passiva.

**Unidade executora:** grupo de trabalho multissetorial.



## Ação 26 – Consolidar e publicar informações sobre gestão e governança

A ideia contida no termo accountability pode ser entendida como o dever do órgão público de prestar contas à população e aos órgãos encarregados da fiscalização sobre os seus atos de gestão, isto é, os resultados alcançados tanto pelas atividades-meio quanto pelas atividades-fim da organização. Em vista disso, a ação se refere à divulgação de dados gerais sobre gestão e governança, tais como os resultados de programas, projetos e ações, indicadores e metas acordadas, com o objetivo de facilitar o monitoramento e o controle social sobre o desempenho da PCMG.

Espera-se que a ação possa subsidiar melhorias no desempenho organizacional, por meio da análise e adequação das ações às necessidades dos usuários dos serviços da PCMG (geração de valor público), aperfeiçoar mecanismos de controle e consolidar uma gestão orientada por resultados.

**Unidade executora:** Assessoria de Planejamento Institucional, Superintendência de Planejamento, Gestão e Finanças, Assessoria de Comunicação.

## Ação 27 – Promover capacitações sobre transparência pública e acesso à informação

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.

**Unidade executora:** Academia de Polícia Civil (Acadepol), Assessoria de Comunicação.

### Ação 28 – Definir rol de informações classificadas

Informações produzidas e custodiadas pelas organizações públicas são precipuamente públicas, devendo a restrição ao acesso ser tratada como uma exceção. Assim, poderão ser consideradas sigilosas e, portanto, não disponibilizadas aos cidadãos, as informações que forem previamente classificadas como tal. A classificação de informações dá transparência ao

que os entes públicos consideram sigiloso.

Os documentos em posse do poder público podem ter seu acesso restrito a depender do grau de sigilo: reservado, secreto ou ultrassecreto. Nesse sentido, apesar de serem informações públicas, o acesso a elas deve ser restringido por meio da classificação da autoridade competente. O objetivo da ação é divulgar o rol de informações classificadas da PCMG, conforme estabelecido na Lei de Acesso à Informação.

Além do atendimento à legislação, espera-se como benefício desta iniciativa a padronização de informações.

**Unidade executora:** grupo de trabalho multissetorial.



## EIXO 8

### GESTÃO DE PESSOAS

As organizações são sistemas nos quais o envolvimento e o desempenho de cada parte importam para o todo. Neste sentido, a gestão estratégica de recursos humanos na efetivação do Plano de Integridade da PCMG envolve cuidados com as práticas, técnicas e ferramentas de atenção e desenvolvimento funcional do servidor para manter uma relação satisfatória entre este e a Instituição.

Considerando que grande parte dos resultados alcançados por uma organização decorre do trabalho de cada um de seus membros, promover políticas abrangentes de gestão de pessoas contribui para a motivação e o engajamento dos servidores no alcance dos objetivos organizacionais, fatores fundamentais para se consolidar e fortalecer mecanismos de integridade, probidade, transparência e a cultura da ética.

As ações elencadas neste Eixo visam à valorização das pessoas e suas competências, à gestão do desempenho e à promoção de iniciativas de saúde e bem estar do servidor.

### Ação 29 – Realizar capacitações específicas para gestores

A capacitação de gestores evidencia o apoio da liderança aos programas e políticas de

integridade, além de aprimorar conhecimentos e habilidades necessárias ao julgamento de questões de integridade, suporte às ações de detecção, investigação e sanção de desvios. O objetivo da ação é, assim, mobilizar competências

dos gestores em prol da otimização dos resultados organizacionais. As capacitações específicas devem contemplar ações preparatórias para o exercício da função, orientar os gestores para mudanças de cenário interno e externo, e fornecer subsídios para que os gestores possam dar concretude às diretrizes institucionais.

Espera-se que a implantação desta iniciativa promova a troca de experiências e a difusão de conhecimentos relativos ao exercício de funções de liderança, além de estimular o desenvolvimento de habilidades.

**Unidade executora:** Academia de Polícia Civil (Acadepol)

### **Ação 30 – Realizar levantamentos periódicos das demandas por capacitação**

O mapeamento de necessidades de capacitação é uma ferramenta de apoio importante para a gestão de pessoas, pois permite à organização identificar lacunas de conhecimentos ou habilidades entre os servidores, assim como falhas no compartilhamento de informações. Em vista disso, o objetivo da ação é sistematizar demandas por capacitações específicas, de forma a subsidiar a elaboração de treinamentos mais bem ajustados às necessidades da PCMG e à dinâmica das mudanças tecnológicas e sociais.

Os benefícios esperados com esta ação são: desenvolvimento de competências individuais e coletivas, melhoria no planejamento e na alocação dos recursos humanos, e melhoria na prestação dos serviços.

**Unidade executora:** Academia de Polícia Civil (Acadepol).

### **Ação 31 – Instituir o banco de talentos da PCMG**

O sucesso das organizações está diretamente vinculado ao seu capital humano, especialmente no seu potencial de conhecimento. O banco

de talentos é uma ferramenta imprescindível para o gerenciamento do capital intelectual da Instituição. Nesta direção, é fundamental que a PCMG conheça as competências profissionais de seus servidores. O objetivo da ação é sistematizar e centralizar os dados profissionais e acadêmicos dos servidores da PCMG em uma única fonte segura e de fácil acesso aos interessados.

A criação de um Banco de Talentos na PCMG contribuirá para o processo de autoconhecimento da Instituição, para a seleção de servidor que atenda às competências e habilidades de dada função de forma rápida e organizada, e como meio de incentivo ao desenvolvimento profissional.

**Unidade executora:** grupo de trabalho multissetorial.

### **Ação 32 – Realizar campanha de atualização cadastral dos servidores**

Uma base de dados atualizada sobre os servidores, que reflita suas aptidões, trajetória e experiências profissionais é uma etapa necessária à implantação de ações voltadas ao recrutamento de pessoas, mapeamento de competências e identificação de oportunidades de melhoria no planejamento da força de trabalho. Dessa maneira, o objetivo da ação é consolidar dados pessoais, acadêmicos e profissionais dos servidores da PCMG periodicamente.

Com esta iniciativa, pretende-se minimizar a sobreposição de buscas, levantamentos e compilações em bases e sistemas complementares dispersos em diversas unidades da PCMG.

**Unidade executora:** grupo de trabalho multissetorial.

### **Ação 33 – Elaborar estudo sobre suicídio policial**

Estudos nacionais e internacionais apontam que os policiais estariam em um grupo de elevado risco para o adoecimento mental e de morte por

suicídio (MIRANDA, GUIMARÃES, 2016). Sendo assim, é importante conhecer essa ameaça na PCMG.

O fenômeno do suicídio exige compreender o universo de causas e efeitos que levam as pessoas ao autoextermínio, ou seja, investigar a complexa interação de fatores biológicos, genéticos, psicológicos, sociais, culturais e ambientais. Neste sentido, para a execução da ação é necessária a criação de um grupo de estudos com profissionais das diversas áreas de saúde.

A ação atende ao Plano Nacional de Segurança Pública e ao Programa de Prevenção ao Suicídio e Valorização da Vida, instituído na PCMG por meio da Resolução nº 8.149, de 12 de novembro de 2020.

Os benefícios esperados com a ação são traçar indicadores de risco de suicídio na PCMG, a fim de fomentar ações estratégicas preventivas e protetivas ao público-alvo nos vários níveis de atuação – primário, secundário e terciário.

**Unidade Executora:** Diretoria de Recursos Humanos, Hospital da Polícia Civil.

### **Ação 34 – Ofertar capacitações e treinamentos continuados e permanentes, complementando a formação inicial, independentemente do vínculo funcional do servidor**

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 é uma estratégia importante para o engajamento do corpo funcional. 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).

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.

**Unidade executora:** Academia de Polícia Civil (Acadepol).

### **Ação 35 – Instituir parâmetros técnicos e objetivos para ocupação de cargos estratégicos e/ou específicos**

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. Neste contexto, o objetivo da ação é definir metodologias de apoio ao recrutamento de servidores para ocupação de certos cargos, nos quais devem ser satisfeitas especificidades técnicas ou de perfil.

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.

**Unidade executora:** grupo de trabalho multissetorial.

### **Ação 36 – Pactuar metas junto às equipes e unidades operacionais**

A PCMG já adota métricas para acompanhamento de suas atividades, que são sistematizadas em um Relatório de Produtividade. Este relatório contém dados estatísticos sobre número de procedimentos investigatórios e de

polícia judiciária finalizados, bem como se utiliza de forma específica para pontuar os resultados pactuados. No entanto, tendo em vista outras iniciativas em andamento na Instituição para avaliar os resultados da atividade investigativa, considera-se oportuno revisar e aprimorar a metodologia utilizada. Assim, o objetivo da ação é aperfeiçoar a metodologia para pactuação de metas de desempenho das unidades operacionais.

Com esta ação, pretende-se aperfeiçoar o planejamento da força de trabalho, valorizar a investigação criminal qualificada e aprimorar os mecanismos de acompanhamento e avaliação dos resultados da PCMG.

**Unidade executora:** Superintendência de Investigação e Polícia Judiciária.

### **Ação 37 – Realizar diagnóstico de clima organizacional e divulgar os resultados**

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. Dessa maneira, a análise sobre o clima organizacional oportuniza a elaboração de estratégias de melhorias no ambiente de trabalho. O objetivo da ação é, portanto, compreender como o ambiente de trabalho interfere nos comportamentos laborais dos servidores e nas relações com gestores e colegas de trabalho.

Os benefícios esperados com esta ação são: fortalecer a comunicação interna, subsidiar a adoção de iniciativas para tratar gargalos e pontos de atrito identificados no diagnóstico, e promover maior interação entre os servidores e a PCMG.

**Unidade executora:** Diretoria de Recursos Humanos.





## 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 Plano 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 Plano de Integridade da PCMG

Gravação de vídeo institucional ou realização de evento de lançamento com participação da alta administração da PCMG e respectiva veiculação nas redes sociais da Instituição, a fim de oficializar o lançamento do Plano 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 Plano 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, dentre 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 Plano de Integridade

Esta ação visa a dar publicidade aos projetos, ações e resultados do Plano de Integridade, por meio da elaboração de peças de divulgação, notícias e demais conteúdos informativos sobre a execução do Plano, 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 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 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.

## 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.

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.



## EXPEDIENTE

### Elaboração

Assessoria de Planejamento Institucional  
Corregedoria Geral da Polícia Civil

### Design e produção gráfica

Marlon Leandro de Resende Silva  
Júlia Alves e Souza  
Gustavo Pessoa Nogueira T. Simões

### Fotos

Assessoria de Comunicação Social

### Redação

Rachel Juliene Menezes Sodré  
Flávio Avelar Silva Freitas

### Revisão

Marcelo Augusto Couto  
Irene Angélica Franco e Silva Leroy  
Guilherme Cardoso Vasconcelos



POLICIA  
CIVIL

**POLÍCIA  
CIVIL**  
MINAS GERAIS



**MINAS  
GERAIS**

GOVERNO  
DIFERENTE.  
ESTADO  
EFICIENTE.

[www.policiacivil.mg.gov.br](http://www.policiacivil.mg.gov.br)