

**Nome simplificado da prática de gestão implantada:**

Programa de Integridade e Transparência (Compliance) no 9º Grupamento de Bombeiros (9º GB)

Procurar utilizar máximo de 60 caracteres, baseado no nome informado na respectiva Ficha de Elegibilidade ou no nome pelo qual a Prática implantada tornou-se conhecida na organização. Informar o ano de implantação aqui ao lado.

**Resumo da prática de gestão e de seus resultados:** (até 20 linhas)

Implantação de um Programa de Integridade e Transparência no 9º Grupamento de Bombeiros, pertencente ao Corpo de Bombeiros do Estado de São Paulo, responsável pelo atendimento de urgências e emergências em 93 municípios da região nordeste do Estado.

A prática de gestão consiste na implantação de um sistema de Compliance, através da criação de um Código de Ética e mecanismos de ouvidoria, auditoria e análise de não conformidades, visando uma mudança comportamental por parte dos funcionários e consequente redução no número de punições e no impacto causado pelos desvios de conduta, bem como da imagem institucional.

Tal sistemática se inter-relaciona com os processos existentes, proporcionando maior eficácia e consequentemente reconhecimento por parte da sociedade.

**INFORMAÇÕES DA ORGANIZAÇÃO****Denominação da organização candidata:**

9º Grupamento de Bombeiros

**Trata-se de:**

(  ) Empresa, instituição, autarquia, fundação, órgão público ou similar  
( ) Subdivisão de uma organização acima

**Atividades principais da organização candidata:**

Combate a incêndio, busca e salvamento, resgate, fiscalização de edificações e educação pública.

**Qtde de funcionários da org. candidata (porte):**

578

Consulte o limite de páginas para este Case, conforme o Porte, ao final deste documento.

**Ramo de atividade:**

Órgão de urgência e emergência Estadual

**Área resp. pela coord. da Prática de Gestão na organização:**

Estado Maior do 9º GB

**Endereço principal da organização candidata resp. pela Prática:**

Rua do Professor, 1093, Jd Irajá, Ribeirão Preto/SP

**Nome do Autor, para se obter informações adicionais: João Henrique Coste****Email do Autor:**

jhcoste@policiamilitar.sp.gov.br

**Fone:**

(16) 3615-4476

**Cel:**

(16) 99713-1988

**Nome do dirigente responsável que autoriza a candidatura: João Henrique Coste****Email do dirigente:**

jhcoste@policiamilitar.sp.gov.br

**Razão social responsável pela organização candidata:**

Corpo de Bombeiros do Estado de São Paulo

**CNPJ da organização responsável:** 04.378.330/0010-67**DECLARAÇÃO**

A organização candidata concorda em responder consultas remotas dos Examinadores do IPEG, regidos pelo Código de Ética, para esclarecimento de dúvidas, bem como, no caso de o Case ser finalista ou vencedor, autoriza a sua divulgação para fins educacionais. O dirigente responsável acima autoriza a remessa do Case para o IPEG e ao fazê-lo, responsabiliza-se pela autenticidade das informações fornecidas. Esta declaração é firmada automaticamente por meio da Inscrição do Case e pagamento da "Cota de Inscrição de Case".

**Critérios PPQG - Modalidade Mérito da Inovação em Gestão**

e

**Descrição da Prática de Gestão**

A descrição da prática abaixo é realizada por meio do preenchimento dos espaços reservados em texto Arial 10 e deve ser simples e objetiva para responder as questões propostas nos Critérios A, B e C, focando os fatores de cada Questão a serem avaliados pelos Examinadores do IPEG. Tabelas (texto Arial 8) e Figuras/Gráficos (texto Arial 6) podem ser utilizados livremente. Este documento, até o final das respostas ao Critério C, deve respeitar **limite de páginas previsto** para o Porte da organização, **especificado no final deste formulário**. Apenas o conteúdo relatado será avaliado, não havendo fatores estéticos. Não são aceitos documentos adicionais a este Formulário para descrever o Case. O conteúdo do Critério D será apresentado presencialmente somente pelas organizações responsáveis pelos Cases selecionados como finalistas (nota igual ou maior que 7,5 na média dos Critérios A, B e C) no Evento do PPQG - Mérito da Inovação em Gestão, no mês de Novembro. Nesse evento, os Juízes presentes avaliarão os Fatores relativos a esse Critério para compor a pontuação final. Com base nela os Juízes selecionarão a(s) vencedora(s) - as maiores pontuações do certame, por categoria.

Após preenchimento enviar para [ppqg@ppqg.org.br](mailto:ppqg@ppqg.org.br) juntamente com o Comprovante de Inscrição (ver site).

**A. A OPORTUNIDADE (peso 15)****A.1 Qual foi a oportunidade (insight, problema, dificuldade, desafio) tratada pela prática de gestão implementada?**

Informar de que forma a oportunidade surgiu ou foi identificada.

Destacar eventuais sistemáticas de estímulo à inovação (atividades ou programas de sugestão ou de experimentação ou similares) ou de análise/avaliação de desempenho, que levaram à identificação da oportunidade e desenvolvimento da ideia. Complementar com informações sobre o potencial de ganhos avaliado com a adoção de abordagem original ou inusitada ou sobre resultados ou ocorrências adversas ou insatisfatórias provenientes da análise do desempenho, que foram levantadas no período anterior ao desenvolvimento da ideia e implementação da prática.

Descrever a ligação da oportunidade com os objetivos estratégicos da organização.

Informar como essa oportunidade se manifesta ou pode se manifestar no setor, segundo fontes conhecidas.

**Fatores de avaliação pela Banca Examinadora na resposta**

A.1.1 Origem da oportunidade

A.1.2 Relevância da oportunidade para a organização

### A.1.3 Relevância da oportunidade para as organizações do setor ou do mercado

#### A.1.1

Com a aprovação da Lei Complementar nº 1.257, de 06 de janeiro de 2015, que instituiu o Código Estadual de Proteção Contra Incêndios e Emergências objetivando sistematizar as normas e controles para a proteção da vida humana, do meio ambiente e do patrimônio, estabelecendo padrões mínimos de prevenção e proteção contra incêndios e emergências, bem como fixando a competência e atribuições dos órgãos encarregados pelo seu cumprimento e fiscalização, facilitando a atuação integrada de órgãos e entidades; e posteriormente o Decreto Estadual Nº 63.911, de 10 de dezembro de 2018, que institui o Regulamento de Segurança Contra incêndio, regulamentando a atividade de fiscalização das edificações; o CBMESP ficou suscetível, por meio de seus integrantes, a desvios de condutas no ato destas fiscalizações e/ou procedimentos de regularização das edificações e áreas de risco, bem como da atividade emergencial (operacional) e administrativa.

#### A.1.2

Com essa competência legal de fiscalização das edificações e áreas de risco do Estado de São Paulo atribuídas ao CBPMESP, bem como da atividade emergencial (operacional) e administrativa, vislumbra-se a necessidade de um controle interno para se evitar desvios de conduta por parte de seus integrantes, por meio da proposta de ações estratégicas de compliance na gestão do CBPMESP.

Estruturar o compliance na prevenção, na detecção e no monitoramento dos riscos constituirá alternativa fundamental para se evitar os desvios de conduta, garantindo a adequada prestação do serviço, reduzindo drasticamente a possibilidade de corrupção e conseqüentemente preservando o elevado grau de confiança da Instituição perante a sociedade.

#### A.1.3

A ideia de corrupção afeta indistintamente cidadãos, entidades públicas e instituições privadas, comprometendo toda uma economia. É imprescindível um conjunto de ações pautadas na ética e moral, de forma que haja a consciência de cada colaborador no sentido da prática de boas atitudes, de forma que esses valores sejam incutidos em cada profissional, seja em suas atitudes durante seu turno de serviço ou fora dele. A corrupção compromete o desenvolvimento sustentável e afasta a lucratividade e o bem estar consistente no longo prazo. Atualmente a sociedade brasileira anseia por organizações confiáveis e éticas.

## B. A IDEIA (peso 45)

### B.1. De que forma a prática de gestão foi planejada ou concebida para superar obstáculos identificados?

Informar quais as lideranças e profissionais, internos e/ou externos, foram envolvidos no projeto ou planejamento da prática de gestão e resumir a função de cada um no projeto.

Apresentar as principais etapas planejadas e os recursos (financeiros, humanos e materiais) orçados e realizados no projeto, até a implementação final e entrada em regime.

Informar os principais obstáculos a serem superados.

Citar fontes de inspiração, internas e/ou externas, para apoiar o desenvolvimento da ideia (literatura, entidades de classe, academia, consultorias, empresas do setor ou de fora dele, outras unidades da mesma controladora ou outras) e eventuais oportunidades identificadas ou lições aprendidas nessas fontes, incluindo sobre resultados possíveis ou alcançados por elas. Se não houve lição aprendida declarar o fato.

Descrever qualquer atividade prévia de capacitação de pessoas, se houver, e sua abrangência.

Informar como a evolução do projeto foi controlada.

### Fatores de avaliação pela Banca Examinadora na resposta

B.1.1 Planejamento e gerenciamento de projeto

B.1.2 Sistemática de trabalho em projeto

B.1.3 Uso de informações de outras fontes de referência

#### B.1.1

O planejamento da gestão de compliance parte da premissa do comprometimento e apoio da alta direção, ou seja, se inicia com uma mensagem clara a todos os colaboradores (bombeiros) de que o primeiro exemplo de conduta ética vem daqueles que tomam as decisões estratégicas, **“deixando claro e transparente ao nosso público interno e externo quais são os nossos valores inegociáveis”**. Nesse contexto, foram envolvidos no planejamento e no projeto, todos os Oficiais do 9º Grupamento de Bombeiros, pois cada um tem seu grau de direção dentro de sua área de atuação a saber:

- Comandante do 9º Grupamento de Bombeiros – Maior autoridade militar e responsável direto por toda a área de atuação do Corpo de Bombeiros na região nordeste do Estado que abrange um total de 93 municípios e mais de 3.500.000 habitantes. É o responsável por instituir e difundir todas as ações no âmbito de todo o GB.

- Subcomandante do 9º Grupamento de Bombeiros – Responsável pelo gerenciamento operacional de todo o efetivo do GB e Presidente do Conselho de Compliance.

- Chefe da Seção Administrativa do 9º GB – Responsável pelo gerenciamento dos processos administrativos do 9º GB e a inserção das práticas de compliance dentro deste contexto. Membro do Conselho de Compliance.

- *Chefe do Setor de Polícia Judiciária Militar e Disciplina – Membro do Conselho de Compliance e relator dos relatórios de não conformidade. Responsável direto pelo setor de aplicação de penalidades administrativas em conformidade com o Regulamento Disciplinar da Polícia Militar em casos de desvios de condutas puníveis.*
- *Chefe da Seção de Atividades Técnicas – Responsável pelos procedimentos de regularização das edificações e áreas de risco, realiza monitoramento constante e fiscalização dentro dos parâmetros legais. Área sensível a desvios de conduta.*
- *Comandantes de Subgrupos de Bombeiros e Estações de Bombeiros – Responsáveis pela difusão do código de ética a todos seus subordinados, fomento do compliance em suas áreas de atuação e fiscalização constante.*

### **B.1.2**

*Para sistematizar a viabilização do projeto, considerando os recursos humanos descritos acima, sem a necessidade de recursos financeiros, uma vez que a própria estrutura existente comporta a operacionalização, foi necessário a criação de um manual interno de Compliance (Código de Ética do 9ºGB) com a conceituação do programa de gestão bem como sua estruturação.*

*Criação de um Código de Ética, estabelecendo os padrões de conduta a todos os profissionais bombeiros do 9º GB, abordando situações reais e explicitando os valores da Instituição e os comportamentos esperados ou proibidos.*

*Criação e nomeação de um Conselho de Compliance, devidamente descrito no Manual Interno de Compliance e composto pelo Subcomandante, Chefe da Seção Administrativa e Chefe do Setor de Polícia Judiciária Militar e Disciplina.*

*Criação de um canal direto de comunicação a ser utilizado como um efetivo canal de denúncia ou ouvidoria interna, com fácil acesso e sigilo de identidade do denunciante, para subsidiar as ações de compliance e de auditoria interna.*

*Sistematização de processos existentes para efetivação da gestão de compliance, tal como a utilização dos sistemas inteligentes existentes para monitoramento e fiscalização através de sistemas inteligentes como o Sistema Via Fácil Bombeiros, Sistema de Dados Operacionais (SDO), COBOM on-line, Sistema Integrado de Justiça e Disciplina (SisJD), além de inspeções físicas de comando e reuniões e/ou instruções.*

*O Treinamento e capacitação de todos os envolvidos é fundamental para o programa de compliance. Dentro do CBPMESP podem ser utilizadas ferramentas importantes como o EAP, EAD, Pro AP, PVT, ICC, estudos de caso, todos já existentes.*

*Planejamento de treinamento a ser realizado a todo o efetivo para conhecimento e difusão da gestão de compliance.*

*O receio do novo e desconhecido e a rejeição do tema, muitas vezes confundido com punições foram os maiores obstáculos a serem enfrentados para implantação do processo.*

### **B.1.3**

*A ideia de compliance apesar de datada na virada do século XX é relativamente nova no Brasil, com maior ênfase em empresas multinacionais que possuem filiais em nosso território e seguem as políticas mundiais de suas matrizes. No serviço público ainda se trata de um tema muito pouco difundido, mas que vem crescendo a passos largos.*

*Nesse contexto, amplo estudo com base em diversas organizações foram utilizados como inspiração e incentivo para o desenvolvimento da ideia.*

*Como resposta aos escândalos de corrupção na administração pública de nosso país e de acordo com a evolução histórica, foi publicado o Programa de Integridade da Controladoria Geral da União (CGU) em 2015.*

*Casos de sucesso de empresas privadas também foram estudados tais como da empresa Comgas, Schott, Arteris, CPFL, Coca-Cola FEMSA, CAU, entre outros. Pesquisado também Instituições Públicas e Militares no Brasil e outros países.*

*Nossa sociedade clama por organizações confiáveis e éticas. Nesse contexto o Corpo de Bombeiros, afeto a essa necessidade, busca seu fortalecimento e sua importância no cenário organizacional com ferramentas para observância da legalidade, ética e transparência de suas atividades.*

*Além de ser um elemento de governança, o Programa de Integridade está alinhado com a nossa missão, visão e valores, contribuindo positivamente para a disseminação e promoção de medidas e boas práticas de gestão para a manutenção de um ambiente corporativo íntegro, ético e transparente.*

## **B.2. Como funciona a prática de gestão?**

*Descrever a sistemática, mencionando os usuários, seus principais padrões gerenciais, características de originalidade e valor adicionado por cada uma delas, características de proatividade e agilidade, abrangência, integração ao sistema de padrões existente da organização (manuais, procedimentos, sistemas informatizados ou outros), ferramentas de controle e eventuais indicadores de monitoramento da eficiência ou da eficácia.*

*Explicar quais características de originalidade representam novidade em prática já existente e quais representam ruptura radical na forma de gerir.*

*Fornecer informações sobre o ineditismo da prática de gestão implantada, na organização candidata, na sua controladora ou no próprio setor - no país ou mundo.*

*Incluir padrões relativos a uma ou mais metas almejadas para esses indicadores. Informar eventuais capacitações ou instruções requeridas para realização da prática pelos usuários.*

*Informar como os padrões são veiculados para as áreas pertinentes.*

**O Resumo do Case no início deste documento deve sumarizar com clareza a abordagem inovadora ou exemplar relatada.**

**Fatores de avaliação pela Banca Examinadora na resposta**

B.2.1 Enfoque sistemático e com padrões gerenciais claros

B.2.2 Enfoque original ou inusitado

B.2.3 Enfoque inédito

B.2.4 Enfoque proativo, estimulando a prevenção

B.2.5 Enfoque ágil, estimulando a resposta rápida

B.2.6 Aplicação é suficientemente abrangente e controlada

B.2.7 Integração ao sistema de padrões da organização

**B.2.1**

O programa de integridade se incorpora aos processos existentes e passa a “rodar em segundo plano” no cotidiano das atividades de bombeiro. Por se tratar da conduta moral dos funcionários, visa incorporar em todas as ações cotidianas o Código de Ética estabelecido pela Instituição.

Trata-se de uma mudança comportamental que abrange todos os funcionários e que tem como grande exemplo e influenciador todo o nível gerencial. A abrangência tende a atingir níveis exponenciais, uma vez que se inicia com condutas internas ao ambiente de trabalho e se incorporam à vida social do indivíduo, criando um ciclo virtuoso e influenciando cada vez mais pessoas na sociedade.

Todo o processo é sistematizado e todo o nível gerencial possui padrões definidos, uma vez que são agentes difusores e influenciadores do sistema de compliance no ambiente de trabalho.

A notícia recebida através do canal de denúncia segue ao Oficial relator que o submete ao conselho de compliance para apreciação e definição de ações a serem executadas, as quais podem gerar instruções, reuniões ou até mesmo punições, a qual se utiliza do sistema já existente e sistematizado do Setor de Polícia Judiciária Militar e Disciplina.

**B.2.2**

A apuração de não conformidade nem sempre gera uma punição, entretanto gera um estudo do comportamento e a elaboração de ações para que haja uma mudança de atitudes dentro do ambiente de trabalho, de forma que não haja reincidência do fato específico.

Representa um aspecto de ruptura com o modelo tradicional, onde há apenas a punição, não contribuindo com a mudança de comportamento do colaborador, o qual permanece com as mesmas atitudes, por vezes sem sequer reconhecer o ético e o moral.

**B.2.3**

Após ampla pesquisa em outros Corpos de Bombeiros do Brasil e outros países, não se verifica processo semelhante em nenhuma outra unidade da federação ou países. Trata-se de uma iniciativa inédita com fundamentação sólida e ampla difusão, principalmente em instituições privadas. Em geral é quase nula ou muito incipiente quando se trata de órgãos públicos.

**B.2.4**

O programa de integridade por si só possui caráter predominantemente pró ativo e preventivo, uma vez que visa gerar uma mudança comportamental dos colaboradores, com o intuito claro de reduzir as ações de não conformidade dentro do ambiente de trabalho e, resalte-se uma vez mais, na própria sociedade.

**B.2.5**

O canal de denúncia, através do correio eletrônico [9gbcpliance@policiamilitar.sp.gov.br](mailto:9gbcpliance@policiamilitar.sp.gov.br), está acessível a qualquer cidadão 24 horas por dia, de forma que, tão logo haja o recebimento de alguma denúncia, de pronto há a apuração, confecção do relatório de não conformidade e deliberação acerca das medidas a serem adotadas, o que demonstra lisura e credibilidade.

**B.2.6**

O programa atinge todo o efetivo do 9º GB, distribuídos por 18 cidades e 25 quartéis, devidamente controlada pelo Estado Maior do 9º GB, cujo chefe é membro do conselho de compliance.

**B.2.7**

Integra-se perfeitamente aos padrões existentes na organização, uma vez que o Regulamento Disciplinar Existente na Polícia Militar (RDPM) já estabelece os valores Policiais Militares e estabelece inclusive sanções administrativas, tendo o Setor de Polícia Judiciária Militar e Disciplina como encarregado para tal.

As ferramentas de controle também são as já existentes, através das quais é possível mensurar resultados e realizar fiscalização tais como Sistema Via Fácil Bombeiros, Sistema de Dados Operacionais (SDO), COBOM on-line, Sistema Integrado de Justiça e Disciplina (SisJD), entre outros.

O que prevaleceu na criação do Programa de Compliance do 9ºGB foi utilizar todas as ferramentas já disponíveis para esta nova gestão, buscando a ética, a moral e a transparência, deixando claro os nossos valores inegociáveis.

**B.3. Como a avaliação e melhoria da prática de gestão é ou foi realizada depois de implementada?**

Informar a frequência e participantes da avaliação.

Mencionar indicador(es) e outras informações utilizadas para avaliar o desempenho da prática de gestão.

Exemplificar eventuais melhorias, requeridas em função das avaliações iniciais.

**Fatores de avaliação pela Banca Examinadora na resposta**

B.3.1 Mecanismo de aprendizado da prática de gestão (avaliação e melhoria)

B.3.2 Consistência dos indicadores para avaliar o desempenho da prática de gestão

**B.3.1**

O monitoramento e a mensuração de resultados é constante, uma vez que semestralmente ou quando necessário, o Conselho de “Compliance”, deverá se reunir afim de apurar os resultados da Gestão de “Compliance”, por meio do número de Procedimentos Disciplinares instaurados e denúncias no período. Será verificado também uma pesquisa de satisfação interna e externa da Gestão de “Compliance” anualmente, ambas objetivando o monitoramento contínuo.

Em caso de não conformidade dentro dos preceitos operacionais, administrativos e área técnica, desde que não haja violações do regulamento disciplinar, mas que sirvam de exemplo para correções, há o preenchimento do relatório de não conformidade (relatório de compliance), com instrução posterior acerca do incidente (de caráter não punitivo), visando o diagnóstico do ocorrido.

Em caso de não conformidade ou falta disciplinar que contrarie os preceitos constantes do regulamento disciplinar, os militares ficam sujeitos às penalidades administrativas seguindo o rito do RDPM.

**B.3.2**

A eficiência da prática impacta diretamente na redução do número de Procedimentos Disciplinares e de denúncias em relação à atuação irregular dos integrantes do 9º GB. Todos esses índices são devidamente registrados através do SisJD.

**C. OS RESULTADOS (peso 30)****C.1 Apresentar um ou mais resultados relevantes, medidos antes e depois da implementação da prática.**

A demonstração dos resultados de desempenho deve ser compatível com a descrição do ganho potencial ou da situação adversa mencionados em A.1. Ex.: se os maiores impactos eram o custo elevado por unidade e a baixa produtividade por unidade processada, deveriam ser demonstradas reduções de custo por unidade e de tempo por unidade processada.

Os resultados podem ser expressos quantitativamente por meio de indicador(es) de desempenho com resultados “antes” e “depois” ou por comparação com grupos de controle relevantes que não utilizam a prática de gestão, demonstrando mudança clara e significativa de patamar. A mudança significativa de patamar se configura quando o nível de desempenho após a implementação da prática se mantiver em patamar significativo acima do nível de desempenho do período anterior à prática.

A apresentação dos resultados deve ser compatível com a frequência de monitoramento da prática citada em B.2 ou de avaliação da prática mencionada em B.3.

**O Resumo do Case no início deste documento deve sumarizar com clareza o principal resultado da Prática de Gestão desta questão.**

Apresentar referenciais comparativos pertinentes (ver Glossário Critérios de Avaliação MEGSA), do setor ou do mercado, que permitam avaliar a competitividade do resultado alcançado pela prática. Se o resultado apresentado não decorrer preponderantemente da prática, justificar sua correlação com ela.

**Fatores de avaliação pela Banca Examinadora na resposta**

C.1.1 Evolução de resultados comprova ganho

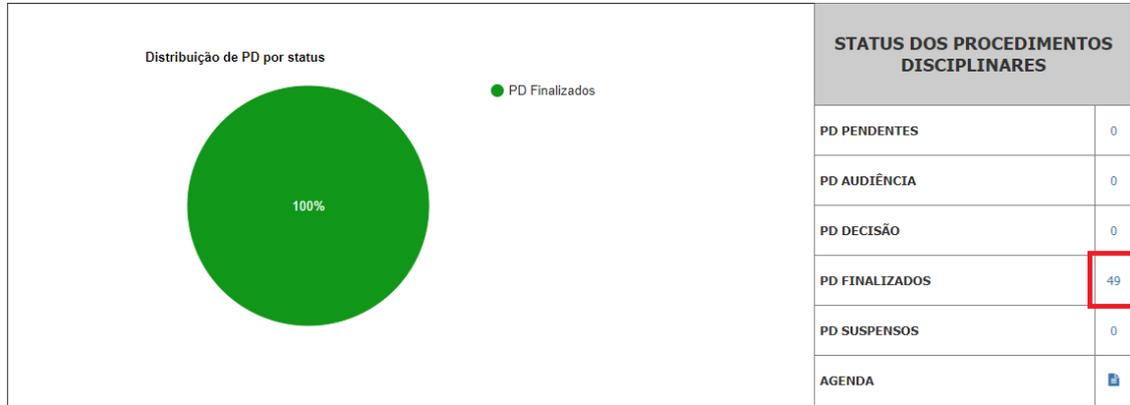
C.1.2 Nível de desempenho alcançado demonstra competitividade

No primeiro ano de implantação do processo, conforme relatórios do sistema SiSJD, houve uma redução na quantidade de Procedimentos Disciplinares instaurados, o que demonstra que os desvios de conduta nem sempre devem gerar sanções, uma vez que a punição por si só não educa e tampouco corrige o indivíduo.

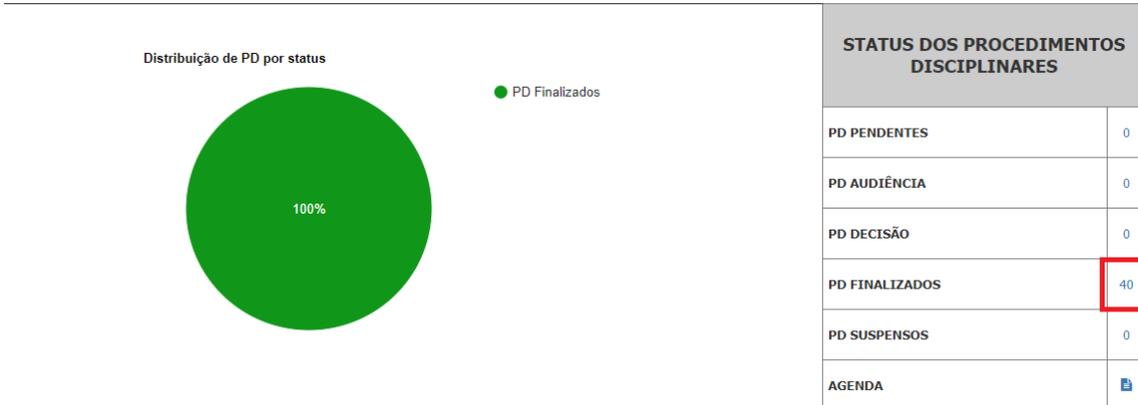
A redução de processos punitivos denota dois aspectos importantes, o início de um processo de conscientização individual e também o adequado monitoramento das não conformidades, as quais servirão de análise e poderão subsidiar mudanças nos processos e na forma de interação humana, visando sempre a melhor oferta do serviço ao cliente final, que no caso em questão é toda a sociedade.

Ressalta-se também que todos os relatórios de não conformidade gerados no ano de 2018, após deliberação do conselho de compliance, não geraram punições, mas sim procedimentos a serem analisados e instruções ao efetivo, com o intuito de evitar reincidências.

9.GB 2017 Consultar



9.GB 2018 Consultar



|   |   |   |
|---|---|---|
|  <b>9º GRUPAMENTO DE BOMBEIROS</b>   | <b>PROCESSO DE COMPLIANCE</b>   | Nº FOLHA<br>1   1   |
|   |   | Nº<br>9GB-  |
| <b>1 – DENUNCIA</b><br>Consta no e-mail de denúncia que os [ ] do 9º GB estão sendo escalados como Telegrafistas no Centro de Operações do Corpo de Bombeiros (COBOM), em funções que não lhe são atribuídas, sendo que tais escalas prejudicam os Ch e Sd PM, que ali prestam serviços, pois, por se tratar de missões distintas, como por exemplo no atendimento 193, os Sargentos não fazem as funções destinadas pela DEJEM e sim ficam na Supervisão.  |   |   |
| <b>2 – ESTUDO DE CASO</b><br>Ausentes as premissas que possam ensejar na aplicação de Procedimento Disciplinar, sendo os fatos narrados entendidos conforme o previsto no subitem 5 do número 24 do Manual de Compliance do 9º GB.  |   |   |
| <b>3 – COLETA DE DADOS</b><br>Foram observadas as Escalas de Serviço (Ordinária e DEJEM) bem como entrevistados informalmente os profissionais da Seção Operacional, para fins de apurações e motivação da decisão adotada.   |   |   |
| <b>4 – ANÁLISE DE SUGESTÃO PELO DENUNCIANTE</b><br>Não houve  |   |   |
| <b>5 – DISPONIBILIDADE DE RECURSOS</b><br>Não houve   |   |   |
| <b>6 – IMPLEMENTAÇÃO DE PLANO DE MELHORIA CONTINUA</b><br>Como o sistema permite a realocação ou destinação de vagas para cumprimento da Escala DEJEM, sob ponto de vista ético-moral não se deve fazer alterações que impliquem na substituição de Sargentos por Cabos e Soldados e vice-versa, devendo as vagas serem respeitadas tendo por premissa as respectivas graduações.   |   |   |
| <b>7 – CONSELHO DE COMPLIANCE</b><br>Reunido os membros do Conselho de Compliance, o Relatório foi aprovado por unanimidade.  |   |   |
| <b>8 – OBTENÇÃO DE CONFORMIDADE</b><br>Fica ratificada a manutenção da proporção de geração de escala para a função de "Telegrafistas" destinadas a atividade de "Atendente 193" e "despachador 193" na proporção de 02 (duas) vagas destinada a Ch / Sd PM e 01 (uma) vaga para Sub Ten / Sgt PM. Contudo deve ser claramente descrita nas observações da escala que a atividade a ser desenvolvida é de "Atendente 193 e Despachador 193", conforme necessidade operacional.<br>No caso de necessidade de abertura de vaga para função específica de Supervisor (devido ausência de um Sargento da escala ordinária) a vaga deve ser destinada exclusivamente a graduação de Sub Ten e Sgt PM devido a natureza da função. Existindo necessidade de aumento do número de vagas na escala já gerada, deverão ser acionados os suplentes para que as vagas sejam preenchidas, com a observação estrita das funções atinentes às graduações que foram inicialmente destinadas, com a vedação de se colocar Sargentos substituindo Cabos e Soldados e vice-versa. Contudo, diante da ausência de policiais militares voluntários para exercerem a atividade DEJEM, deverá ocorrer à readequação da destinação das vagas, mediante critérios do próprio sistema, de forma a evitar a "perda" da referida vaga. |   |   |
| <b>9 – OBSERVAÇÕES</b>  |   |   |
| RELATOR<br>DATA: 15/10/18<br>ASSINATURA E CARIMBO: ARNALDO SERRA JUNIOR<br>Sd PM  | MEMBRO<br>DATA: 12/Nov/18<br>ASSINATURA E CARIMBO: JOÃO HENRIQUE COSTE<br>Sd PM | PRESIDENTE<br>DATA: 12/Nov/18<br>ASSINATURA E CARIMBO: CLAUDE CASTILHO ROSSO<br>Sd PM - 65 de 1930 Pólo |

**C.2. Quais são outros benefícios intangíveis decorrentes da implementação da prática, baseados em fatos, depoimentos ou reconhecimentos?**

Resumir os benefícios para cada parte interessada alcançada.

**Fatores de avaliação pela Banca Examinadora na resposta**

**C.2.1 Benefícios intangíveis para partes interessadas**

**C.2.1**

Trata-se de uma mudança comportamental que visa o ser humano. Inicia-se com o interesse da instituição e abrange todos os funcionários, entretanto, a prática constante de boas condutas internas ao ambiente de trabalho tende a ser incorporada no decorrer do tempo à vida social do indivíduo, criando um ciclo virtuoso e influenciando cada vez mais pessoas na sociedade, tendo como benefícios intangíveis o fortalecimento e transparência institucional; a inibição da ação lesiva dos desvios de conduta; a redução das perdas institucionais, através da prevenção, detecção e resposta aos atos lesivos; agregar valores à instituição, por meio da ética e da transparência; e o estabelecimento de um vínculo expressivo de satisfação e orgulho dos integrantes do CBPMESP, tendo como resultado direto a **motivação**.

**C.3. Quais foram as principais lições aprendidas, favoráveis e desfavoráveis, com a implementação da prática e com o alcance de seus resultados?**

Resumir a importância das lições para outras organizações.

**Fatores de avaliação pela Banca Examinadora na resposta**

**C.3.1 Lições aprendidas**

**C.3.1**

"a corrupção" é uma doença global e atual. E no combate deste mal os países estão se valendo da ferramenta "Compliance" na prevenção, detecção e resposta aos atos lesivos, por meio da responsabilidade de gestão, onde as **MEDIDAS PREVENTIVAS** incluem o gerenciamento de riscos de compliance, diretrizes e procedimentos, treinamento abrangente e aconselhamentos para os funcionários e colaboradores, bem como um Código de Ética que seja o norte da instituição/empresa (base ética e transparente de todas as relações). Os canais de comunicação, bem como as investigações internas, devem ser justos, sendo indispensáveis para reconhecer e resolver questões de má conduta (**DETECÇÃO**). Respostas inequívocas e consequências claras servem para punir a falta de conduta e eliminar as fraquezas (**RESPOSTA**). A responsabilidade de todos os gerentes (**alta administração**) com o

*compliance é um dos elementos principais para a prevenção, detecção e resposta. O desafio é grande e esta será a realidade das grandes instituições que desejam um desenvolvimento sustentável.*

**O conteúdo a partir desse ponto não conta no limite de páginas e apenas orienta o teor da apresentação pública.**

## **D. A APRESENTAÇÃO PÚBLICA (peso 10)**

### **D.1 A apresentação pública do Case desperta interesse para a Prática de Gestão?**

Este conteúdo será apresentado presencialmente pelos finalistas no Evento do PPQG - Modalidade Mérito da Inovação em Gestão e não precisa ser aqui relatado. A apresentação deverá ser preparada em formato "ppt" cobrindo os Critérios A, B e C em seus aspectos mais relevantes em 15 minutos.

### **Fatores de avaliação pela Banca Examinadora na apresentação**

D.1.1 Objetividade e clareza

D.1.2 Pontualidade

D.1.3 Atenção do público

## **Glossário**

Citar, se necessário, glossário para siglas e termos não usuais.

Não há pontuação para este item e não onera a contagem de limite de páginas.

CAU -Conselho de Arquitetura e Urbanismo.

CBPMESP -Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Estado de São Paulo.

CETESB -Companhia Ambiental do Estado de São Paulo.

CGU -Controladoria Geral da União.

COBOM - Centro de Operações do Bombeiro.

CPFL -Companhia Paulista de Força e Luz.

SisJD – Sistema de Justiça e Disciplina.

SDO -Sistemas de Dados Operacionais.

## **Referencias Bibliográficas**

Citar, se necessário, as fontes bibliográficas que foram usadas nesse trabalho.

Não há pontuação para este item e não onera a contagem de limite de páginas.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. São Paulo. Imprensa Oficial do Estado. 2006.

BRASIL - CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO (CGU). **A Responsabilidade Social das Empresas no Combate à Corrupção**. Brasília: CGU, 2009.

\_\_\_\_\_. **Cartilha da Convenção das Nações Unidas contra a corrupção**. 1ª edição - Brasília: CGU, 2008.

Xxxxxxxxx: xxxxxxxxxx (incluir linhas se necessário)

BRASIL. **Decreto nº 8420/2015, de 18 de março de 2015**. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Brasília, DF, 18 mar. 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 12.846, de 2 de agosto de 2013**. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Brasília, DF, 2 ago. 2013.

\_\_\_\_\_. **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 nºs 2.216-37, de 31 de agosto de 2001, e 2.225-45, de 4 de setembro de 2001. Brasília, DF, 16 mai. 2013.

\_\_\_\_\_. **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. Brasília, DF, 18 nov. 2011.

COSTE, João Henrique. **Compliance – Proposta de Ações Estratégicas de Gestão para o Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Estado de São Paulo**. 2019. 201 f. Tese (Curso Superior de Polícia) - Centro de Altos Estudos de Segurança, São Paulo, 2019.

CBPMESP - CORPO DE BOMBEIROS DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Anuário Estatístico**. São Paulo, 2018. Disponível em:<<http://www.ccb.policiamilitar.sp.gov.br>>. Acesso em 18/04/2019.

\_\_\_\_\_. **Instruções Técnicas**. São Paulo, 2018.

\_\_\_\_\_. **Planejamento Estratégico do CBPMESP**. São Paulo, 2017.

SÃO PAULO. **Constituição do Estado de São Paulo**. São Paulo: Imprensa Oficial, 2006.

SÃO PAULO. **Decreto Estadual nº 63.911, de 10 de dezembro de 2018**. Institui o Regulamento de Segurança Contra Incêndio das Edificações e Áreas de Risco no Estado de São Paulo e estabelece outras providências. São Paulo: Imprensa Oficial, 10 dez. 2018.

\_\_\_\_\_. **Decreto Estadual nº 56.819, de 10 de março de 2011**. Institui o Regulamento de Segurança Contra Incêndio das Edificações e Áreas de Risco no Estado de São Paulo e estabelece outras providências. São Paulo: Imprensa Oficial, 10 mar. 2011.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 46.076, de 31 de agosto de 2001**. Institui o regulamento de segurança contra incêndio das edificações e áreas de risco para os fins da Lei nº 684, de 30 de setembro de 1975 e estabelece outras providências. São Paulo: Diário Oficial do Estado de São Paulo, Poder Executivo, São Paulo, 31 ago. 2001.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 38.069, de 15 de dezembro de 1993**. Aprova especificações para instalações de proteção contra incêndio e dá providências correlatas. São Paulo: Diário Oficial do Estado de São Paulo, Poder Executivo, 15 dez. 1993.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 20.811, de 11 de março de 1983**. Aprova as especificações para instalações de proteção contra incêndio, para o fim que especifica. São Paulo: Diário Oficial do Estado de São Paulo, Poder Executivo, 11 mar. 1983.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 42.141, de 02 de Julho de 1963**. Aprova o regulamento para os serviços de bombeiros do Estado de São Paulo. São Paulo: Coleção das Leis e Decretos do Estado de São Paulo, IMESP, tomo LXVII, 2 jul. 1964.

SÃO PAULO. **Lei Complementar nº 893, de 09 de março de 2.001**. Institui o Regulamento Disciplinar da Polícia Militar. São Paulo, 9 mar. 2001.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar nº 1.257, de 06 de janeiro de 2.015**. Institui o Código Estadual de Proteção Contra Incêndios e Emergências e dá providências correlatas. São Paulo: Imprensa Oficial, 6 jan. 2015.

**Limite de páginas do Case, até o final do Critério C, incluindo Informações da Organização e Questões Formuladas, conforme o Porte:**

De 1 a 50 funcionários - 8 páginas;  
de 51 a 250 funcionários - 9 páginas e  
Acima de 250 funcionários - 10 páginas.

O Sistema de Pontuação do PPQG - Modalidade Mérito de Inovação em Gestão, utilizado pelos Examinadores e Juízes para avaliar os Fatores dos Critérios "A", "B", "C" e "D" com notas de 0 a 10, estão disponíveis a partir do Regulamento desta Modalidade no site do PPQG.

Os Critérios dessa Modalidade do PPQG estão baseados nos Critérios de Premiação da Inovação em Gestão©.

**Após preenchimento enviar em pdf para [ppqg@ppqg.org.br](mailto:ppqg@ppqg.org.br) renomeando Formulário preenchido com Nome da Organização - Nome do Case, simplificados, juntamente com o Comprovante de Inscrição (ver site).**