



CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO AMAZONAS



Plano de Integridade

2025-2026



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site
<https://edoc.amazonas.am.gov.br/70B4.A9B3.1653.4D8C/BD4C877F>
Código verificador: 70B4.A9B3.1653.4D8C CRC: BD4C877F



CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO AMAZONAS

ALTO COMANDO

COMANDANTE GERAL DO CBMAM

Cel QOBM Orleilso Ximenes Muniz

SUBCOMANDANTE GERAL DO CBMAM

Cel QOBM Helyanthus Frank da Silva Borges

CHEFE DO ESTADO MAIOR GERAL DO CBMAM

Cel QOBM Alexandre Gama de Freitas

ELABORAÇÃO

TC QOBM Jânderson Lourenço Lopes – Diretoria de Finanças

TC QOBM Cristiano Braz Ferreira – Estado Maior Geral

TEN QCOBM Victor Braule Pinto Marques – Patrimônio

TEN QCOBM Anna Carolina de Jesus – Diretoria de Recursos Humanos

TEN QCOBM Vânia Cristina de Oliveira Vieira – Diretoria de Logística

TEN QCOBM Cristhiane Greyce M. da Silva dos Santos – Diretoria de Saúde – DS

TEN QOABM Newton David Henchen – Diretoria de Atividades Técnicas (DAT)

ASSESSORAMENTO

TC QOBM Karina Oliveira dos Reis – Controladoria Geral

TEN QOABM Jônatas Castro de Souza – Controle Interno

DIAGRAMAÇÃO/ DESIGNER

TEN QCOBM Priscila Sousa de Freitas

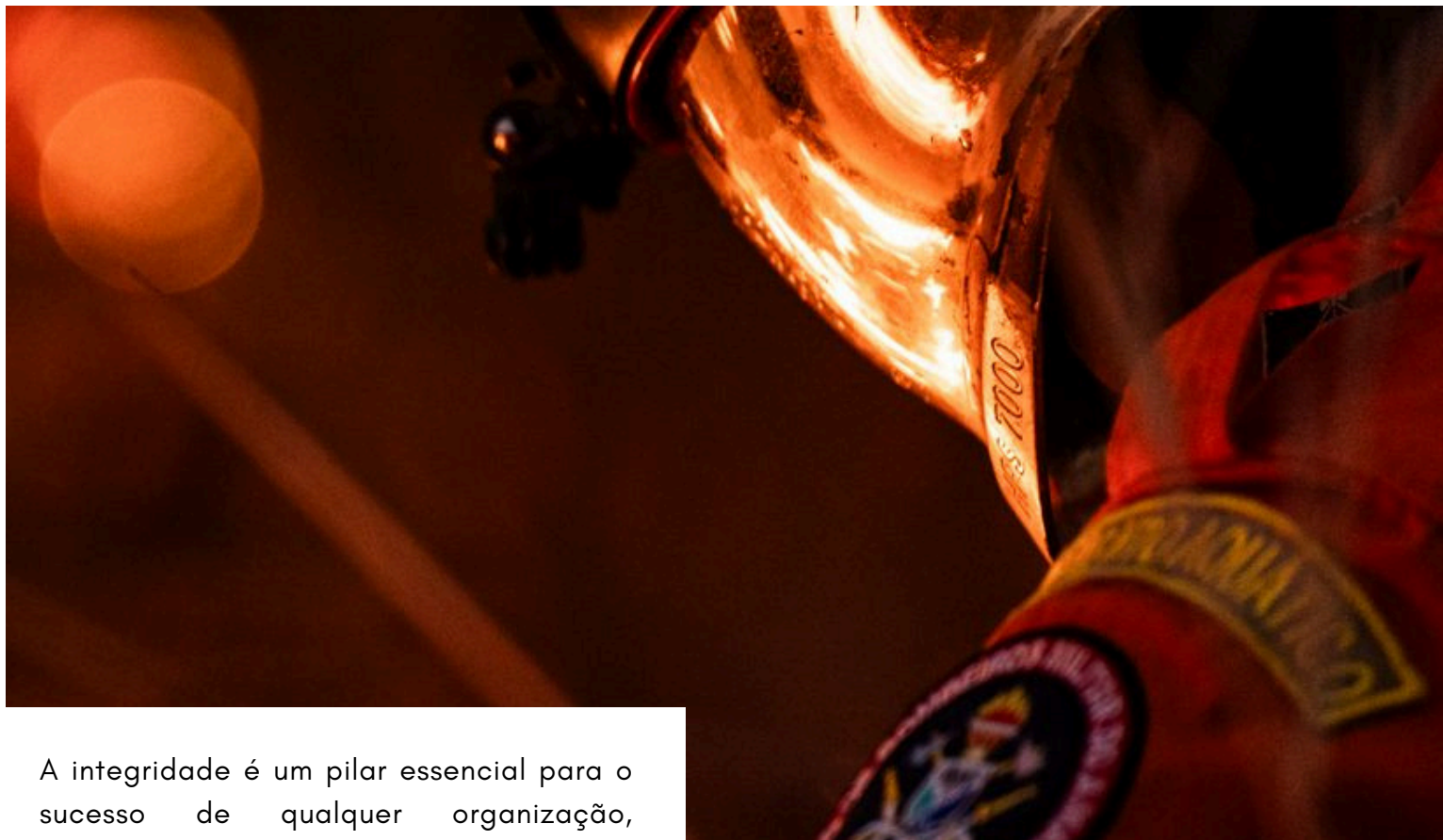
TEN QCOBM Silvia Cristina Oliveira Brandão

Manaus/2025



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site
<https://edoc.amazonas.am.gov.br/70B4.A9B3.1653.4D8C/BD4C877F>
Código verificador: 70B4.A9B3.1653.4D8C - CRC: BD4C877F

APRESENTAÇÃO



A integridade é um pilar essencial para o sucesso de qualquer organização, especialmente quando se trata de uma instituição com tanta tradição quanto o Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas, que tem como missão primordial proteger vidas, patrimônio e o meio ambiente. A população confia na força e na garra do bombeiro militar e sabe que estamos dispostos a enfrentarmos os desafios diários que ameaçam o bem-estar de todos os amazonenses, e é nosso dever corresponder a essa confiança com uma conduta ilibada e exemplar, digna da herança construída com o sangue e suor dos nossos antepassados.

Estamos certos de que este **Plano de Integridade** é apenas um embrião para o

aperfeiçoamento desta corporação, tornando seus servidores ainda mais íntegros e conscientes de seus direitos e deveres, bem como de que inúmeros desafios ainda se imporão no caminho do almejado crescimento deste CBMAM. Sabemos, contudo, que a implantação deste Plano de Integridade é mais um passo dado em direção a concretização deste nobre objetivo, momento este em que nos alinhamos com todas as forças estaduais e nacionais para desenvolvermos juntos um serviço público de qualidade, íntegro, justo e transparente.

Assim, é com grande honra que apresentamos a todos este primeiro Plano de Integridade do Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site
<https://edoc.amazonas.am.gov.br/70B4.A9B3.1653.4D8C/BD4C877F>
Código verificador: 70B4.A9B3.1653.4D8C CRC: BD4C877F

DECLARAÇÃO DO ALTO COMANDO



O Comando do Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas, alinhado com a tendência mundial de promoção da integridade, seguindo as diretrizes propostas pelo Decreto nº 40.849, de 25 de junho de 2019 e do Decreto nº 50.868, de 12 de dezembro de 2024, dirige-se a todos os integrantes desta valorosa instituição para reafirmar o nosso compromisso inabalável com o Programa de Integridade, onde a ética, a honestidade e a conformidade são pilares essenciais. Reconhecemos a importância fundamental desses valores para o fortalecimento da nossa instituição e para o bom desempenho de nossas responsabilidades perante a sociedade amazonense.

Comprometo-me, como alto comando, a proporcionar um ambiente de trabalho baseado na transparência, na equidade e no respeito mútuo, onde cada membro da equipe se sinta valorizado e tenha a oportunidade de crescer e se desenvolver profissionalmente. Estaremos empenhados em promover ações que incentivem a conduta ética, tanto no desempenho de nossas funções quanto nas interações cotidianas com colegas, superiores e com a comunidade que servimos.

Não toleraremos qualquer forma de corrupção, fraude, desvio de conduta ou qualquer outra ação contrária aos princípios que regem a nossa instituição.

Estaremos atentos e vigilantes para identificar e denunciar qualquer comportamento inadequado, garantindo que as medidas cabíveis sejam tomadas para preservar a integridade do Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas.

Além disso, comprometemo-nos a fornecer treinamentos e capacitações regulares sobre ética, conformidade e conduta adequada no ambiente de trabalho, a fim de promover uma cultura organizacional de excelência e integridade. Incentivaremos o diálogo aberto e transparente, onde todos tenham a oportunidade de expressar suas preocupações e contribuir para o aprimoramento constante de nossas práticas.

Estamos cientes de que a missão de servir e proteger exige o mais alto nível de compromisso e responsabilidade. A sociedade depende de nós em momentos de emergência e confia que atuaremos com a máxima dedicação e profissionalismo. Como integrantes do Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas, devemos ser referência de retidão e respeito, demonstrando em nossas ações diárias a nossa adesão irrestrita aos valores que norteiam a nossa instituição.

Contamos com cada servidor para abraçarem esta causa e se comprometerem com a boa conduta ética, honestidade e conformidade. Juntos, podemos construir um Corpo de Bombeiros Militar cada vez mais sólido e respeitado, capaz de cumprir a sua nobre missão em prol da sociedade amazonense.

CEL QOBM ORLEILSON XIMENES MUNIZ
Comandante-Geral do Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site
<https://edoc.amazonas.am.gov.br/70B4.A9B3.1653.4D8C/BD4C877F>
Código verificador: 70B4.A9B3.1653.4D8C CRC: BD4C877F

SUMÁRIO



<u>06</u>	I. INTRODUÇÃO	<u>30</u>	VI - CONTROLES INTERNOS
<u>07</u>	II. CARACTERIZAÇÃO GERAL DO CBMAM 2.1 <i>Quem somos - O Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas</i>	<u>35</u>	VII - CANAL DE DENÚNCIA E INVESTIGAÇÃO
<u>08</u>	2.2 <i>Principais competências e serviços prestados</i>	<u>41</u>	VIII - MEDIDAS DISCIPLINARES
<u>09</u>	2.3 <i>Missão, visão e valores</i>	<u>47</u>	IX - MONITORAMENTO E ATUALIZAÇÃO
<u>10</u>	2.4 <i>Estrutura Organizacional e áreas de atuação do CBMAM</i>	<u>48</u>	X - CONCLUSÃO
<u>14</u>	III. PADRÕES DE ÉTICA E DE CONDUTA		
<u>16</u>	IV. MECANISMOS DE COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO		
<u>23</u>	V - IDENTIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO DOS RISCOS DE INTEGRIDADE		



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site
<https://edoc.amazonas.am.gov.br/70B4.A9B3.1653.4D8C/BD4C877F>



I. INTRODUÇÃO

Os desafios enfrentados pela administração pública na busca por melhorias de seus processos internos que garantam uma prestação de serviços pautada na transparência e ética, tem impulsionado a promulgação de legislações que visam o fortalecimento dos controles. No âmbito federal, o Decreto nº 11.129/2022, que regulamenta a Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846 de 1º de agosto de 2013), surge como um marco legal crucial para a implementação de Programas de Integridade. No Estado do Amazonas destacam-se o Decreto nº 40.849, de 25 de junho de 2019 que disciplina a Política de Governança e Gestão do

Estado do Amazonas e dá outras providências, e o recente Decreto nº 50.868, de 12 de dezembro de 2024, que instituiu o Programa de Integridade e estabeleceu diretrizes para promover a ética, a transparência e a responsabilidade na administração pública direta e indireta do Poder Executivo Estadual.

Neste cenário, o Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas (CBMAM), alinhado com as diretrizes desses decretos e da Lei Anticorrupção, demonstra um compromisso proativo com a integridade ao criar, por meio da Portaria nº 225, de 1º de junho de 2023, publicada no Boletim Geral nº 102 da mesma data, e alterada pela Portaria nº 303, de 16 de julho de 2024, publicada no Boletim Geral nº 132, também da mesma data, a comissão responsável pela elaboração do Plano de Integridade – um instrumento estratégico estruturado em medidas voltadas para a prevenção e detecção de irregularidades, capaz de estabelecer normas de conduta ética para todas as instâncias dos seus servidores.

A implementação dessa ferramenta tem como objetivo não somente alcançar a excelência no desenvolvimento dos procedimentos internos do CBMAM, como também estabelecer uma cultura organizacional pautada na ética e na integridade dentro da instituição. Uma vez concebido, o plano fomentará ações individuais de cada profissional, que elevarão o padrão de excelência em todas as atividades administrativas e operacionais do Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas.



II. CARACTERIZAÇÃO GERAL DO CBMAM



2.1 - QUEM SOMOS

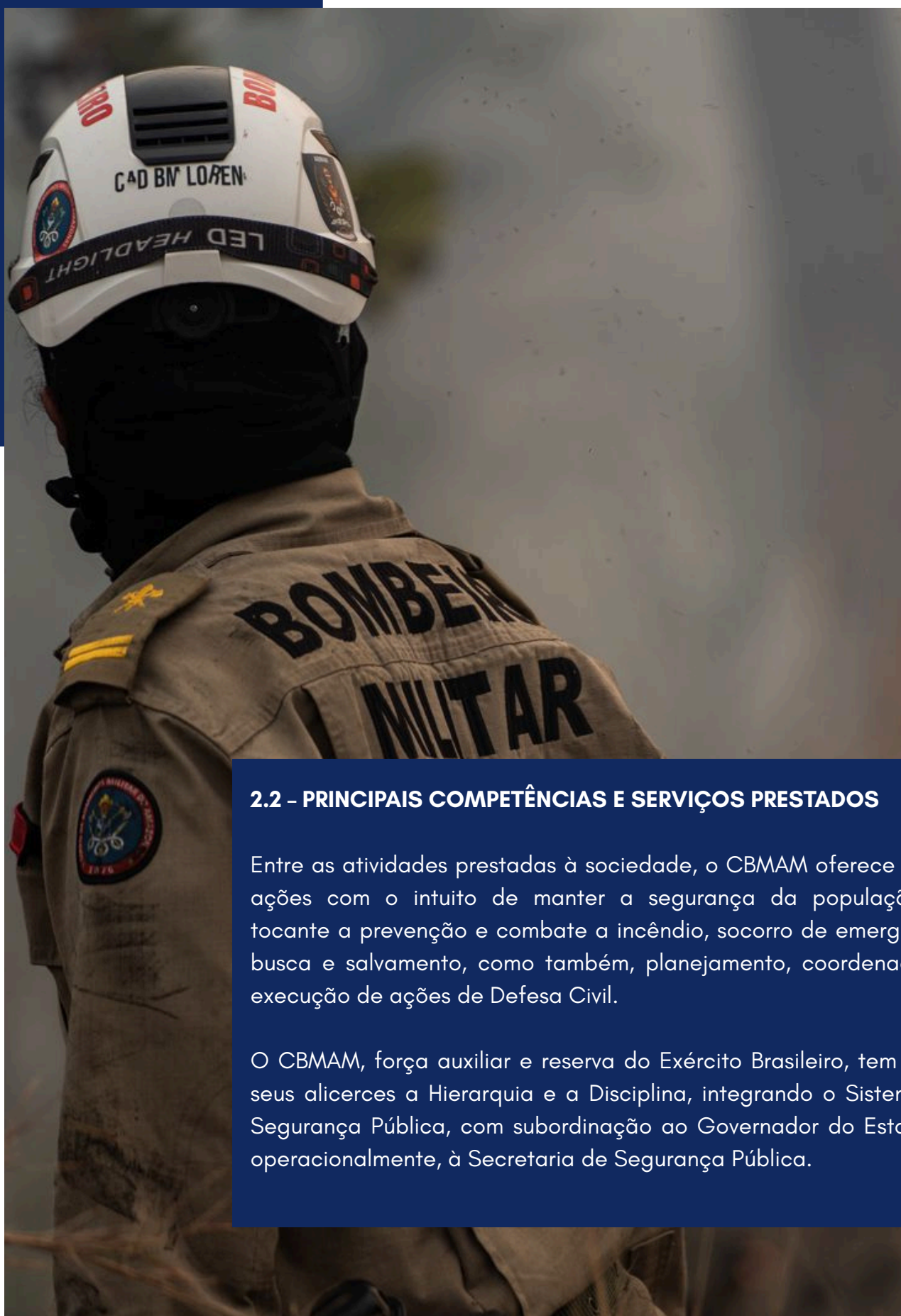
O Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Amazonas (CBMAM) é uma Corporação cuja principal missão consiste na execução de atividades de Defesa Civil, Prevenção e Combate a Incêndios, Buscas, Salvamentos e Socorros Públicos no âmbito do Estado do Amazonas. Ele é Força Auxiliar e Reserva do Exército Brasileiro, e integra o Sistema de Segurança Pública e Defesa Social do Brasil. Seus integrantes são denominados Militares dos Estados pela Constituição Federal de 1988, assim como os membros da Polícia Militar do Estado do Amazonas.

O Corpo de Bombeiros do Amazonas foi oficialmente criado em 1876, pela Portaria Provincial nº 268, de 11 de julho. Com a Proclamação da República registra-se a proposta do então Governador do Estado, Coronel Gregório Thaumaturgo de Azevedo, para a substituição do Batalhão Militar de Polícia (atual PMAM) por uma Guarda Republicana.



Cita o documento: a "Companhia de Bombeiros deverá ter organização especial, separada da Guarda Republicana, e, além do serviço de extinção de incêndios que lhe compete por sua organização, se incumbirá como Corpo de Artífices de trabalhos públicos feitos de forma administrativa na Capital". O Decreto nº 12, de 15 de dezembro de 1892, aprovou o Regulamento da Companhia de Bombeiros do Estado. Atualmente conta com **1104** Bombeiros Militares em todo o Estado do Amazonas.





2.2 – PRINCIPAIS COMPETÊNCIAS E SERVIÇOS PRESTADOS

Entre as atividades prestadas à sociedade, o CBMAM oferece várias ações com o intuito de manter a segurança da população no tocante a prevenção e combate a incêndio, socorro de emergência, busca e salvamento, como também, planejamento, coordenação e execução de ações de Defesa Civil.

O CBMAM, força auxiliar e reserva do Exército Brasileiro, tem como seus alicerces a Hierarquia e a Disciplina, integrando o Sistema de Segurança Pública, com subordinação ao Governador do Estado e, operacionalmente, à Secretaria de Segurança Pública.



2.3 - MISSÃO, VISÃO E VALORES

MISSÃO



A execução de atividades de Defesa Civil, Prevenção e Combate a Incêndios, Buscas, Salvamentos e Socorros Públicos no âmbito do Estado do Amazonas, conforme preconiza o artigo 144 da Constituição Federal/1988.

VISÃO



Ser uma Corporação digna do respeito e estima popular que se apresenta como modelo de excelência tanto na gestão pública, quanto na alta qualidade do serviço prestado para a sociedade amazonense.

VALOR



PRONTIDÃO – Desenvolvido através do senso de responsabilidade e comprometimento no cumprimento de qualquer missão a qualquer tempo.

ABNEGAÇÃO – Através da observação coerente da hierarquia e disciplina militar.

CIVISMO – Através do desempenho profissional e patriótico de nossa missão constitucional.

INTEGRIDADE – Alcançada através da retidão de caráter, ética e coerência em todas as ações, sempre buscando o bem comum e agindo de acordo com os princípios morais e legais que regem nossas condutas.

HONRA – Sempre alcançada através das inúmeras situações onde a coragem se faz necessária, levando-nos inclusive a pôr em risco nossa própria vida e bem-estar em favor de outrem.

HONESTIDADE – Sempre prezando pela lealdade no falar e no agir, bem como na valorização de interações pautadas na verdade.

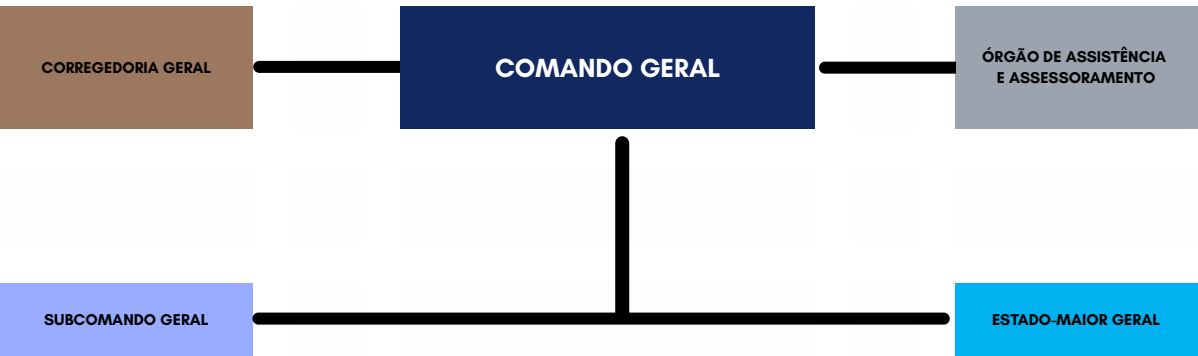
SOLIDARIEDADE – Empatia pelos cidadãos de nossa sociedade sem discriminação de raça, cor, sexo ou orientação sexual.



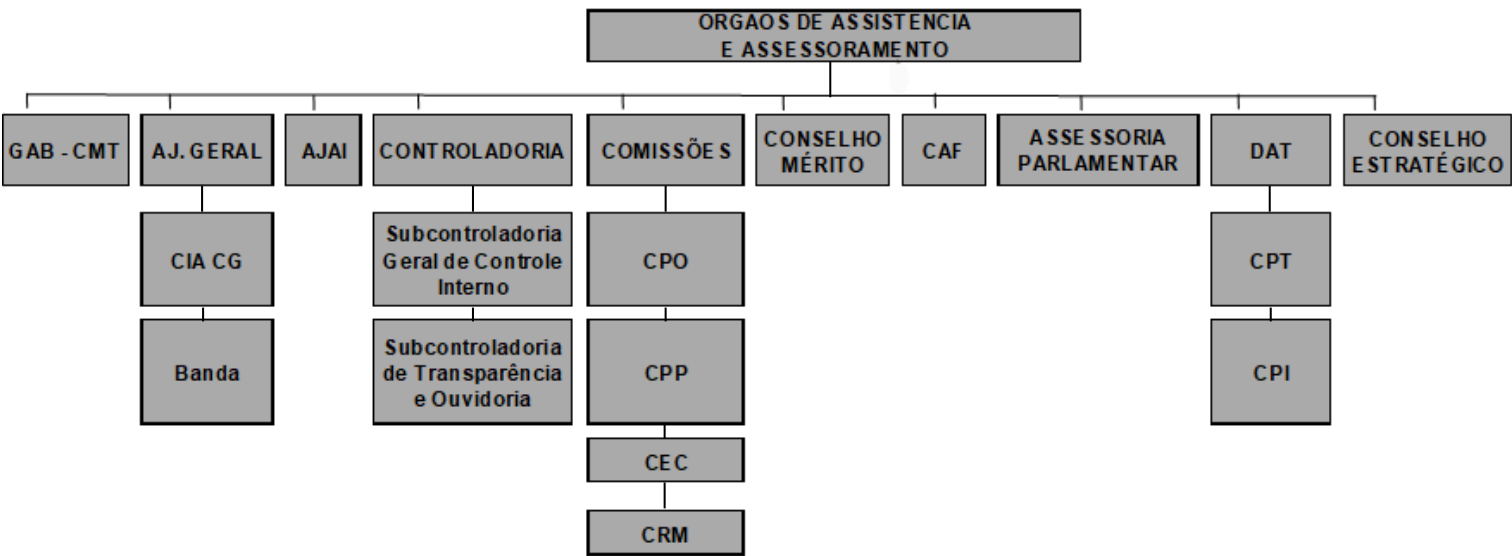
2.4 – ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E ÁREAS DE ATUAÇÃO DO CBMAM

Segue abaixo, organograma atualizado do Corpo de Bombeiros militar do Amazonas:

2.4.1 Comando Geral:



2.4.1.1 Órgãos de assistência e assessoramento:

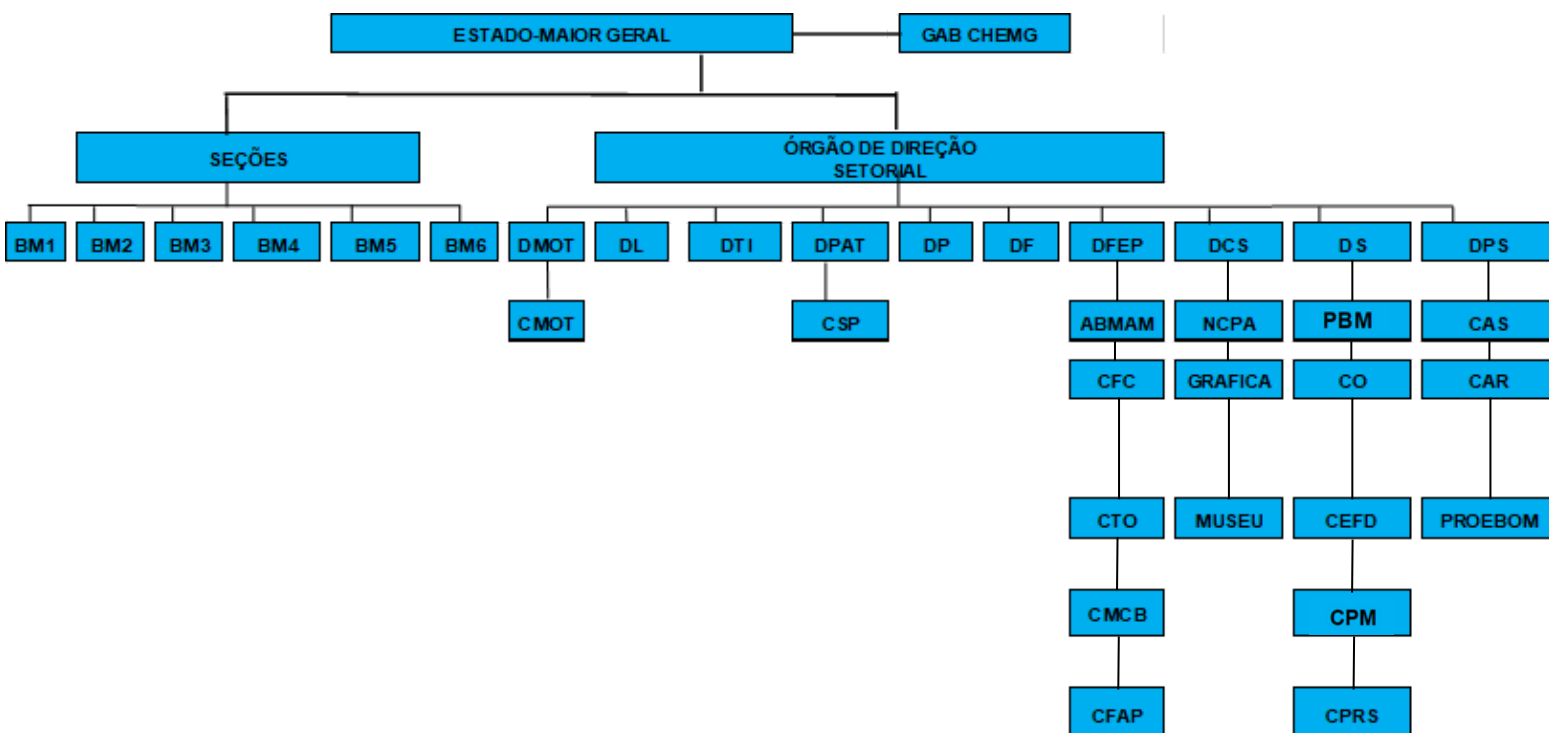


GAB-CMT GERAL - Gabinete do Comandante Geral
AJ. GERAL - Ajudância Geral
Cia CG - Companhia do Comando Geral
AJAI - Assessoria Institucional e Jurídica
CPO - Comissão de Promoção de Oficiais
CPP - Comissão de Promoção de Praças

CEC - Comissão de Ética e Conduta
CRM - Comissão de Recebimento de Materiais
CAF - Conselho de Administração do Fundo Especial do CBMAM
DAT - Departamento de Atividades Técnicas
CPT - Centro de Pesquisa Técnica
CPI - Centro de Perícias de Incêndio



2.4.1.2 Estado - Maior Geral



Gab EMG - Gabinete do Estado-Maior Geral

BM1 - 1ª Seção

BM2 - 2ª Seção

BM3 - 3ª Seção

BM4 - 4ª Seção

BM5 - 5ª Seção

BM6 - 6ª Seção

DMOT - Diretoria de Motomecanização

CMOT - Centro de Motomecanização

DL - Diretoria de Logística

DTI - Diretoria de Tecnologia de Informação

DPAT - Diretoria Patrimônio

CSP - Centro de Suprimento e Patrimônio

DP - Diretoria de Pessoal

DF - Diretoria de Finanças

DFEP - Diretoria de Formação Ensino e Pesquisa

ABMAM - Academia de Bombeiros Militar do Amazonas

CFC - Centro de Formação de Condutores

CTO - Centro de Formação Operacional

CMCB - Colégio Militar do Corpo de Bombeiros

CFAP - Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças

DCS - Diretoria de Comunicação Social

NCPA - Núcleo de Criação e Produção Audiovisual

DS - Diretoria de Saúde

PBM - Policlínica Bombeiro Militar

CO - Centro Odontológico

CEFD - Centro de Educação Física e Desporto

CPM - Centro de Perícias Médicas

DPS - Diretoria de Promoção Social

CAS - Centro de Atividades Sociais

CAR - Centro de Atividades Religiosas

PROEBOM - Programa Educacional Bombeiro Mirim



2.4.1.3 Subcomando Geral



CGOEBM - Centro de Gerenciamento de Ocorrências e Estatística Bombeiro Militar
 Gab do SCMT - Gabinete do Subcomandante-Geral
 GIFMA - Grupo de Incêndio Florestal e Meio Ambiente
 GOA - Grupo de Operações Aquáticas
 GRAPH - Grupo de Resgate e Atendimento Pré-Hospitalar
 GBSOPP - Grupo de Busca, Salvamento e Operações com Produtos Perigosos
 GSAR - Grupo de salvamento Aéreo e Resgate
 1º GBM - Grupo de Bombeiro Militar na Zona Centro-Sul de Manaus
 2º GBM - Grupo de Bombeiro Militar na Zona Sul de Manaus
 3º GBM - Grupo de Bombeiro Militar na Zona Leste de Manaus

4º GBM - Grupo de Bombeiro Militar na Zona Oeste de Manaus
 5º GBM - Grupo de Bombeiro Militar na Zona Norte de Manaus
 6º GBM - Grupo de Bombeiro Militar na Zona Centro-Oeste de Manaus
 7º GBM - Grupo de Bombeiro Militar em Humaitá
 8º GBM - Grupo de Bombeiro Militar em Apuí
 9º GBM - Grupo de Bombeiro Militar em Borba
 10º GBM - Grupo de Bombeiro Militar em Boca do Acre
 11º GBM - Grupo de Bombeiro Militar em Canutama
 12º GBM - Grupo de Bombeiro Militar em Lábrea
 13º GBM - Grupo de Bombeiro Militar em Manicoré
 14º GBM - Grupo de Bombeiro Militar em Novo Aripuanã
 15º GBM - Grupo de Bombeiro Militar em Pauini
 16º GBM - Grupo de Bombeiro Militar em Tapauá
 17º GBM - Grupo de Bombeiro Militar em Itacoatiara



- 18º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Manacapuru
19º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Parintins
20º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Presidente Figueiredo
21º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Rio Preto da Eva
22º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Iranduba
23º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Autazes
24º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Anamã
25º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Anori
26º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Barreirinha
27º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Boa Vista do Ramos
28º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Beruri
29º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Capiranga
30º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Codajás
31º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Careiro Castanho
32º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Careiro da Várzea
33º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Novo Airão
34º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Itapiranga
35º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Maués
36º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Manaquiri
37º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Nova Olinda do Norte
38º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Nhamundá
39º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em São Sebastião do Uatumã
40º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Silves
41º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Urucurituba
42º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Urucará
43º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Tabatinga
44º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Tefé
45º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Coari
46º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Avarães
47º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Amaturá
48º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Atalaia do Norte
49º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Benjamin Constant
50º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Carauari
51º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Eirunepé
52º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Envira
53º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Fonte Boa
54º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Guajará
55º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Ipixuna
56º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Itamarati
57º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Juruá
58º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Jutai
59º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Santo Antônio do Içá
60º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em São Paulo de Olivença
61º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Tonantins
62º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Uarini
63º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em São Gabriel da Cachoeira
64º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Novo Airão
65º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Barcelos
66º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Santa Izabel do Rio Negro
67º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Japurá
68º GBM - Grupamento de Bombeiro Militar em Maracá



III. PADRÕES DE ÉTICA E CONDUTA



O CBMAM, por sua própria natureza militar, prima, em seu âmbito operacional e administrativo, pela observância da conduta moral e ética no cumprimento de seus deveres e obrigações impostos por lei. Tem como base o respeito à hierarquia e à disciplina, bem como o comprometimento com a sua missão constitucional, conforme detalhado no art. 2º da Lei Delegada nº 89:



Art. 2.º O Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Amazonas - CBMAM, órgão integrante da Administração Direta do Poder Executivo, e componente do Sistema de Segurança Pública do Estado do Amazonas, com subordinação ao Governador do Estado e vinculação, para fins operacionais, à Secretaria de Estado de Segurança Pública - SSP, tem como finalidades:

- I - atuar na defesa civil estadual e nas funções de proteção da incolumidade e do socorro das pessoas em caso de infortúnio ou de calamidade;*
- II - exercer atividades de polícia administrativa para a prevenção e combate a incêndios, bem como para o controle de edificações e seus projetos, visando a observância de requisitos técnicos contra incêndios e outros riscos;*
- III - realizar a proteção, busca e salvamento de pessoas e bens;*
- IV - atuar no socorro médico de emergência pré-hospitalar;*
- V - promover a proteção e o salvamento aquáticos.*

Em virtude de tão relevante missão, os valores cultivados — como prontidão, abnegação, civismo, honra, honestidade e solidariedade — ganham novos contornos, permeando toda a estrutura organizacional e determinando um padrão mais elevado de conduta a ser seguido durante a execução das atividades ordinárias e cotidianas, sejam operacionais ou administrativas.



Diante disso, os militares são compelidos a agir sempre de forma ética, mantendo postura adequada e respeito às normas estabelecidas em lei, honrando, constantemente, o compromisso com a segurança e o bem-estar da população. Assim, os militares do CBMAM devem pautar suas ações pelos princípios da honestidade, integridade, respeito e probidade, além de manterem firme compromisso com a defesa da sociedade e das instituições democráticas.

Para o bom exercício de suas atividades legais, submetem-se a uma rigorosa legislação disciplinar que rege suas condutas enquanto cidadãos e servidores públicos, a saber:

- **O Decreto n° 4.131, de 13 de janeiro de 1978** que aprova o Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Amazonas, também aplicado ao CBMAM por força de lei;
- **Lei n.º 3.278, de 21 de julho de 2008**, que institui o regime disciplinar dos servidores do Sistema de Segurança Pública do Estado do Amazonas;
- **Lei n° 2.869, de 22 de dezembro de 2003**, que institui o Código de Ética Profissional dos Servidores Públicos Cíveis e dos Militares do Estado do Amazonas.

Além dessas normas, em consonância com as demandas atuais, que exigem a ampliação dos conceitos de ética para abranger situações não totalmente

previstas nos regulamentos disciplinares, foi instituído, por meio da **Portaria n° 225/CBMAM**, de 15 de maio de 2025, publicada no BG n° 89, de 16 de maio de 2025, o novo **Código de Ética e Conduta do CBMAM**, revogando a Portaria n° 431/CBMAM e demais disposições em contrário.

Este Código de Ética se encontra facilmente localizado, na íntegra, no sítio eletrônico: https://www.cbm.am.gov.br/cbmam/paginas/download/codigo_de_etica.pdf

Por se tratar do primeiro Código de Ética formulado por esta corporação, é natural que ele ainda passe por atualizações, com o objetivo de mantê-lo em consonância com a realidade institucional. Cabe à Comissão de Ética promover suas complementações e alterações sempre que necessário, bem como interpretar e deliberar sobre casos e situações ainda omissos no texto atual.

Conforme a **Portaria n° 433/2024**, publicada no BG n° 070, de 12 de setembro de 2024, a Comissão de Ética do CBMAM foi composta, em caráter permanente, por três membros titulares e dois suplentes, designados pelo Comandante-Geral, para exercerem tal competência pelo período de um ano, podendo ser substituídos a qualquer tempo, conforme a necessidade do serviço. Ademais, a Comissão de Ética recebeu amplos poderes para requisitar documentos, acessar dados e informações, e realizar todos os procedimentos necessários ao fiel cumprimento de suas atribuições.



IV. MECANISMOS DE TREINAMENTO E COMUNICAÇÃO



4.1 DISSEMINAÇÃO DOS VALORES, PRINCÍPIOS ÉTICOS E REGRAS DE CONDUTA

A disseminação efetiva dos valores, princípios éticos e regras de conduta será respaldada por um plano de comunicação robusto, que especificará ações a serem realizadas em diferentes plataformas e formatos, com o objetivo de alcançar todo o efetivo do Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas.

As ações incluirão, sempre que possível:

- **Campanhas internas:** utilização de cartazes, folhetos e comunicação digital interna para promover os valores e regras de conduta;
- **Comunicação digital:** uso de plataformas como e-mail, intranet e redes sociais internas para o envio de mensagens regulares sobre ética e integridade;
- **Eventos de lançamento:** organização de eventos para marcar o início da campanha de integridade e disseminar os materiais educativos;
- **Histórias de sucesso:** compartilhamento de casos reais em que a aplicação dos valores e princípios éticos resultou em sucesso operacional;
- **Liderança pelo exemplo:** incentivo aos comandantes, chefes e diretores para que compartilhem mensagens sobre a importância dos valores e da conduta ética, servindo como modelos a serem seguidos.



4.2 PERIODICIDADE DOS TREINAMENTOS – TEMAS A SEREM ABORDADOS

Os treinamentos serão realizados de forma periódica, garantindo a constante atualização do efetivo quanto aos temas de ética e integridade, sem interferir nos treinamentos operacionais e demais eventos comuns à rotina militar. Para tanto, deverão ser integrados ao calendário anual de treinamentos da Corporação e coordenados em conjunto com a BM-3 do CBMAM.

Assim, como padrão inicial, propõe-se:

- **Treinamentos Semestrais:** Focados na atualização das normas e políticas internas do CBMAM;
- **Workshops Anuais:** Destinados à discussão aprofundada e ao estudo de casos, com participação ativa dos principais Comandos de Unidade, Chefes e Diretores, além de representantes da tropa operacional e administrativa, em proporção a ser definida pelo Comando do CBMAM;
- **E-learning Contínuo:** Módulos de aprendizado online disponíveis para acesso a qualquer momento, com atualizações regulares, sendo disponibilizados no site oficial do CBMAM.

Alguns dos temas a serem abordados incluirão:

- **Conflito de interesses:** Identificação e manejo de situações que possam comprometer a imparcialidade ou influenciar o desempenho profissional do bombeiro militar tanto no atendimento às ocorrências quanto no exercício de funções administrativas;
- **Prevenção da corrupção:** Estratégias para identificar e evitar atos de corrupção, com ênfase na legalidade e na transparência;



- **Procedimentos éticos em caso de emergência:** Respostas éticas e eficientes em situações críticas, mantendo a integridade mesmo sob pressão — especialmente em ocorrências de grande vulto, nas quais todo o aparato do Corpo de Bombeiros se faz necessário para a efetiva resolução do sinistro;
- **Relacionamento ético com a comunidade:** Construção de uma relação ética e transparente com a sociedade, reforçando o papel social do Corpo de Bombeiros, com destaque para o projeto Bombeiro Mirim;
- **Uso adequado de Recursos Públicos:** Orientações sobre o uso responsável e ético dos recursos disponibilizados à Corporação.

Cada treinamento será acompanhado de materiais de apoio e avaliações, com o objetivo de assegurar a assimilação do conteúdo. Adicionalmente, será incentivada a realização de fóruns de discussão, nos quais os bombeiros poderão compartilhar experiências e esclarecer dúvidas sobre questões éticas do cotidiano. A eficácia dos treinamentos será medida por meio de avaliações e feedbacks, permitindo ajustes na abordagem sempre que necessário, a fim de garantir a contínua evolução da cultura de integridade na instituição.



4.3 FERRAMENTAS DE COMUNICAÇÃO INTERNA

Uma comunicação interna eficaz é fundamental para o sucesso do Plano de Integridade. Para isso, é crucial selecionar ferramentas de comunicação que sejam acessíveis, eficientes e capazes de alcançar todos os servidores civis e militares, independentemente de sua localização ou cargo.

O Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas dispõe, em sua estrutura organizacional, de setores competentes para a divulgação de informações internas, como a Ajudância-Geral, que diariamente publica todas as ordens emanadas pelo Comando da Corporação, por meio do Boletim Geral. Tal ferramenta pode ser plenamente utilizada para a divulgação de informações que contribuam para o sucesso do Plano de Integridade.

Outros setores que podem contribuir para a propagação da cultura de integridade no âmbito da corporação é a Assessoria de Comunicação (BM-5) e o Setor de Tecnologia da Informação (BM-6).

A Assessoria de comunicação (BM-5) pode ser empregada na criação de conteúdo e divulgação por meio de aplicativos de mensagens instantâneas, como o WhatsApp, que possui grupos de usuários – como os grupos de militares das diretorias e batalhões, entre outros – sendo esta uma ferramenta já amplamente utilizada dentro da corporação.

Já o Setor de Tecnologia da Informação (BM-6) pode ser utilizado na divulgação do Plano de Integridade, do Código de Ética e de outros conteúdos, por meio da gestão dessas informações no site institucional da Corporação

Ainda poderão ser criadas ou aperfeiçoadas, como ferramentas de comunicação interna:

- **Intranet Corporativa:** Uma plataforma centralizada, onde serão postadas notícias, atualizações de políticas, recursos educacionais e onde se poderá acessar o Código de Conduta e outros documentos importantes;
- **Quadros de Avisos Digitais:** Uso de monitores e telas em locais estratégicos para transmitir informações relevantes em tempo real;
- **Webinars e Conferências Virtuais:** Realização de sessões online para discussões em grupo e treinamentos, que poderão ser assistidos ao vivo ou gravados para visualização posterior;
- **Vídeos Educativos:** Produção de vídeos curtos e envolventes que reforcem os valores e princípios éticos da Corporação, disponibilizados na intranet ou no aplicativo móvel.





Além de estabelecer as ferramentas de comunicação, é essencial que sejam desenvolvidos procedimentos claros para garantir que a informação seja não apenas disseminada, mas também recebida e compreendida. Isso incluirá a verificação regular de que os servidores militares e civis acessaram e entenderam os materiais, por meio de quizzes ou feedbacks rápidos após a visualização dos conteúdos. Por fim, o plano de comunicação poderá ser ajustado sempre que necessário, a fim de garantir que seja inclusivo e eficiente, alcançando todos os membros da instituição e promovendo uma cultura de integridade e ética.



4.4 CRONOGRAMA DO PLANO DE COMUNICAÇÃO 2025-2027

MÊS	DATA	AÇÃO PRINCIPAL DE COMUNICAÇÃO	TEMA CENTRAL	FERRAMENTAS E SETORES ENVOLVIDOS
SETEMBRO	19/09/2025 Sexta-feira	Publicação do Plano de Integridade no Boletim Geral com extrato resumido no DOE	Ampla divulgação do Plano de Integridade	Ajudância Geral, Comissão de Integridade
OUTUBRO	03/10/2025 Sexta-feira	Formatura Geral para Lançamento do Plano de Integridade. Posse do Comitê de Ética e Comissão de Integridade	Disseminação dos Valores e Princípios Éticos	Comandante-Geral, Controladoria, Evento presencial e publicação no Boletim Geral; BM-3, BM-5, BM-6, Comitê de Ética, Comissão de Integridade, Ajudância-Geral
DEZEMBRO	05/12/2025 Sexta-feira	Participação nos eventos dos Órgãos de Controle referente a Integridade. Encontro de Boas Práticas + Apresentação do relatório Anual do Plano de Integridade	Exemplos de outras Instituições, Liderança pelo Exemplo e Avaliação de Impacto	Evento híbrido com órgãos da esfera governamental, Controladoria, BM-3, Comitê de Ética, Comissão de Integridade, BM-5.
MARÇO	20/03/2026 Sexta-feira	Workshop Online (Webinar) com Estudo de Caso para as unidades do interior	Prevenção da Corrupção e Transparência	Comissão de Integridade e Comitê de Ética, Plataforma virtual + gravação; BM-3, BM-5, BM-6



MAIO	15/05/2026 Sexta-feira	Campanha Digital: Histórias de Sucesso	Ética nas Operações e Relacionamento com a Comunidade	Comissão de Integridade e Comitê de Ética. Vídeos curtos em redes internas e cartazes; BM-5
AGOSTO	14/08/2026 Sexta-feira	Lançamento de Vídeo Educativo	Conflito de Interesses e Uso de Recursos Públicos	Comissão de Integridade e Comitê de Ética. Intranet, aplicativo, grupos de WhatsApp; BM-5, BM-6.
OUTUBRO	16/10/2026 Sexta-feira	Roda de Conversa sobre Integridade e Ética	Ética e integridade na atividade meio e fim do bombeiro militar	Comissão de Integridade e Comitê de Ética, convidados externos, BM-3, BM-5
DEZEMBRO	18/12/2026 Sexta-feira	Participação nos eventos dos Órgãos de Controle referente a Integridade. Apresentação do relatório Anual do Plano de Integridade	Exemplos de outras Instituições	Evento híbrido com órgãos da esfera governamental, Controladoria, BM-3, Comitê de Ética, Comissão de Integridade, BM-5



MARÇO	19/03/2027 Sexta-feira	Consulta institucional sobre Ética e Integridade no CBMAM	Consulta sobre integridade	Formulário eletrônico a cargo da Comissão de Integridade, BM-6 e Ajudância-Geral.
MAIO	21/05/2027 Sexta-feira	Palestra sobre Integridade e Código de Ética, com análise da consulta institucional realizada	Palestra	Comissão de Integridade e Comitê de Ética, convidados externos, BM-3, BM-5
AGOSTO	20/08/2027 Sexta-feira	Designação dos novos membros para compor a comissão de Ética e Comissão de Integridade	Designação em Boletim Geral	Comandante-Geral, Controladoria, Ajudância-Geral, Comissão de Integridade, comitê de Ética
OUTUBRO	22/10/2027 Sexta-feira	Revisão do Código de Ética e plano de Integridade. Posse da nova comissão de Integridade e Comitê de Ética	Revisão e posse	Comandante-Geral, Controladoria, Ajudância-Geral, Comissão de Integridade, comitê de Ética



V – IDENTIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO DOS RISCOS DE INTEGRIDADE



5.1 ESCOPO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE – PILAR DE GESTÃO

Dentro da administração pública, a integridade é um conceito fundamental que se refere à conduta ética, honesta e transparente dos servidores públicos no exercício de suas funções. A integridade na administração pública busca garantir que os agentes governamentais atuem de maneira responsável, imparcial e em conformidade com as leis e regulamentos vigentes. Além disso, envolve o combate à corrupção, a promoção da transparência e o estabelecimento de mecanismos efetivos de prestação de contas.

5.1.1 Objetivos das ações descritas no Plano de Integridade do CBMAM:

a) Promover uma cultura de integridade: O objetivo principal é estabelecer uma cultura organizacional que valorize a ética, a honestidade e a conformidade em todas as atividades do Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas. Isso inclui a conscientização e a capacitação dos servidores, a criação de diretrizes claras e a promoção de comportamentos íntegros.

b) Fortalecer os mecanismos de controle interno: É necessário implementar e aprimorar os mecanismos

de controle interno, como auditorias, controles financeiros e avaliação de riscos, a fim de identificar e prevenir possíveis desvios e irregularidades. Isso contribui para a eficiência e eficácia da gestão e para a prevenção da corrupção.

c) Estabelecer canais de denúncia e proteção aos denunciantes: É essencial criar canais seguros e confidenciais para que os servidores possam relatar suspeitas de irregularidades, corrupção ou qualquer comportamento inadequado. Além disso, é necessário garantir a proteção dos denunciantes contra as retaliações ou represálias, encorajando assim uma cultura de denúncia responsável.

d) Reforçar a transparência e a prestação de contas: A transparência é um pilar fundamental da integridade na administração pública. É necessário fornecer informações claras, acessíveis e compreensíveis ao público em geral, bem como prestar contas sobre as ações e resultados alcançados. Isso promove a confiança na instituição e fortalece a legitimidade do Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas.



5.1.2 Definição de Funções de Governança e seus Princípios Básicos de Governança Corporativa:

TRANSPARÊNCIA



Refere-se à divulgação clara, precisa e tempestiva de informações relevantes aos interessados, sejam eles servidores, cidadãos ou outros stakeholders. A transparência busca evitar informações privilegiadas e promover a confiança, permitindo a fiscalização e a prestação de contas adequadas.

EQUIDADE

Visa garantir tratamento justo e igualitário a todos os indivíduos e grupos envolvidos, considerando suas necessidades e expectativas. A equidade busca evitar a discriminação e o favorecimento indevido, assegurando que os recursos e benefícios sejam distribuídos de maneira justa e imparcial.



ACCOUNTABILITY



Refere-se à responsabilização dos gestores e servidores pelos seus atos e resultados, incluindo a obrigação de prestar contas por suas ações e decisões. A accountability envolve a transparência, a prestação de contas e a avaliação de desempenho, contribuindo para uma gestão eficiente e eficaz.

COMPLIANCE

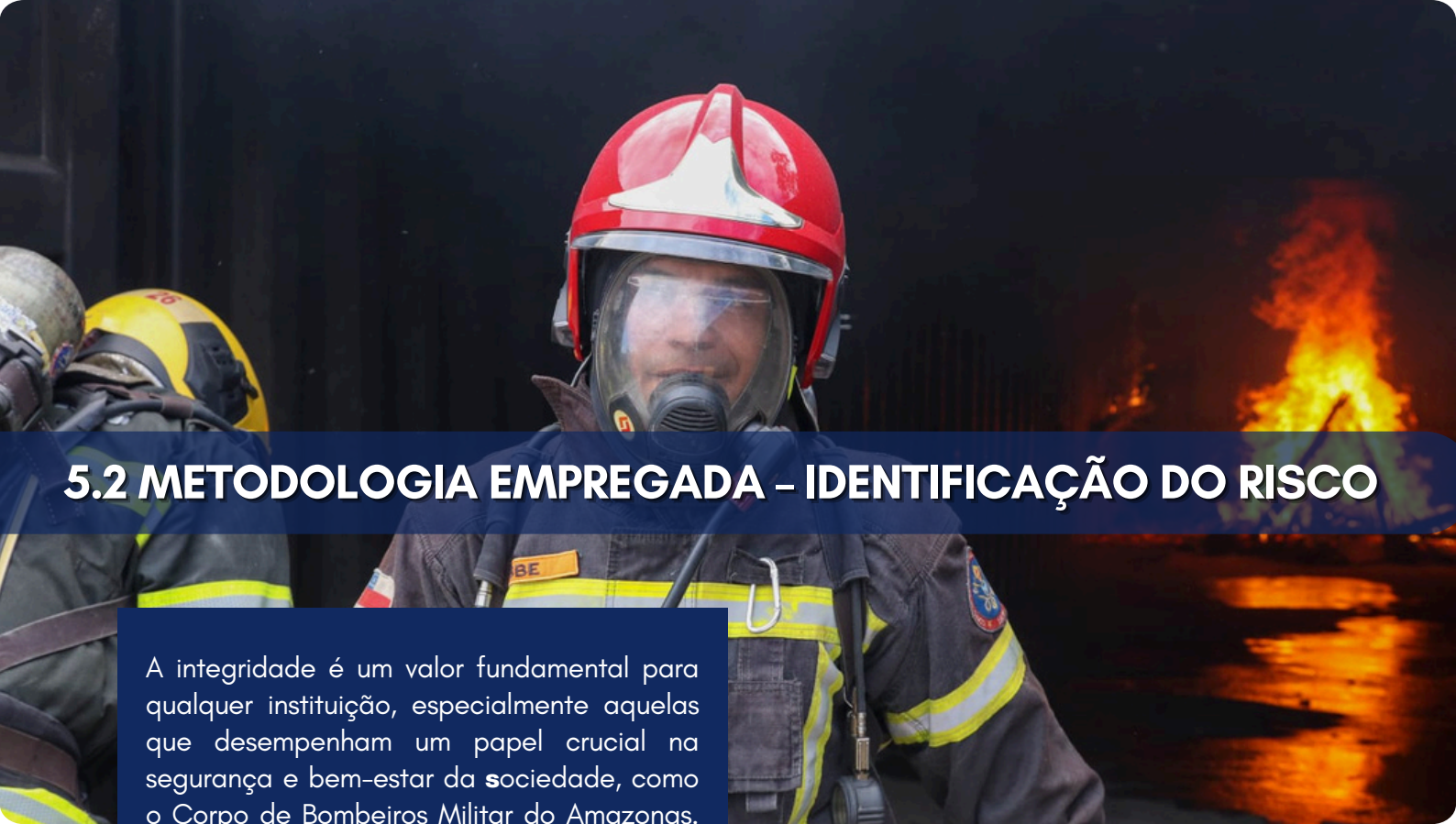
Trata do cumprimento das leis, regulamentos e normas aplicáveis à instituição. O compliance busca garantir que a organização opere dentro dos limites legais e éticos, evitando práticas ilegais ou antiéticas. Isso inclui o estabelecimento de políticas, controles internos e mecanismos de monitoramento para garantir a conformidade.



Esses princípios básicos de governança corporativa são essenciais para promover a integridade, a transparência e a responsabilidade na administração pública, assegurando uma gestão eficiente e o cumprimento das finalidades institucionais.

Diante disto, o presente plano de integridade tem como escopo alcançar todas as áreas de risco mapeadas, inicialmente nas unidades sediadas na capital (Manaus), sendo posteriormente expandido para os postos avançados dos municípios componentes da região metropolitana até, em um terceiro momento, abranger os municípios mais externos, onde o Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas possua postos avançados, de forma a ratificar o compromisso do comando da corporação em aplicar esses princípios em todas as suas ações, garantindo um ambiente de trabalho ético e íntegro, no qual cada servidor possa desempenhar suas funções com excelência e responsabilidade.





5.2 METODOLOGIA EMPREGADA – IDENTIFICAÇÃO DO RISCO

A integridade é um valor fundamental para qualquer instituição, especialmente aquelas que desempenham um papel crucial na segurança e bem-estar da sociedade, como o Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas. Para garantir a integridade dentro dessa instituição, é essencial desenvolver um plano abrangente de identificação e avaliação de riscos.

Conforme prevê a Portaria CGU nº 1.089/2018, em seu inciso II do Art. 2º:

II – Riscos para a integridade: riscos que configurem ações ou omissões que possam favorecer a ocorrência de fraudes ou atos de corrupção.

Parágrafo único. Os riscos para a integridade podem ser causa, evento ou consequência de outros riscos, tais como financeiros, operacionais ou de imagem.

Tendo isso em mente, a metodologia proposta para a identificação e avaliação de riscos segue um conjunto de parâmetros bem definidos. O primeiro passo consiste em identificar os riscos, compreendendo os eventos potenciais, suas causas e consequências. Isso implica analisar cuidadosamente as atividades e processos realizados pelo Corpo de Bombeiros, a fim de identificar possíveis eventos que possam comprometer a integridade.

Para tanto, foram desenvolvidos critérios de avaliação que estabelecem uma base objetiva para a análise dos riscos identificados. Esses critérios podem incluir a probabilidade de ocorrência do evento, o impacto potencial nas atividades do Corpo de Bombeiros e a gravidade das consequências – aspectos que poderão ser analisados com mais profundidade após um período de maturação deste plano.

Após a definição dos critérios, foi realizada a avaliação de riscos, que consistiu na análise de cada evento identificado, atribuindo-se a ele um possível impacto dentro da corporação. Esse processo permite uma análise sistemática e comparativa, possibilitando a priorização das ações a serem adotadas.

Adicionalmente, é importante verificar a integração dos riscos identificados com outros já existentes na instituição, o que contribui para a compreensão da interdependência entre eles e para a identificação de possíveis sinergias ou agravamentos.



Com base na avaliação de riscos, é possível priorizá-los de acordo com sua gravidade e probabilidade de ocorrência. Essa priorização permite direcionar recursos e esforços para os riscos mais relevantes, garantindo uma abordagem mais eficaz na gestão da integridade.

É fundamental, ainda, estabelecer respostas adequadas a cada risco identificado. Isso pode envolver a implementação de medidas preventivas, como a criação de políticas e diretrizes claras, treinamentos e ações de conscientização dos membros do Corpo de Bombeiros. Além disso, é importante definir ações corretivas para lidar com os riscos já materializados, visando minimizar danos e evitar recorrências.



5.3 METODOLOGIA DE ANÁLISE DE RISCO

Considerando a necessidade de estabelecer critérios para a análise dos riscos que possam ou não existir no âmbito do Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas, foram empregadas escalas qualitativas simplificadas – Régua 1 (Escala de Probabilidade) e Régua 2 (Escala de Impacto) – que resultam na Matriz de Risco (diagrama de cálculo de risco com cinco colunas), conforme apresentadas a seguir:

Escalas qualitativas simplificadas

Régua 1 – Escala de probabilidade

CLASSIFICAÇÃO	DESCRIÇÃO	NÍVEL (PESO)
Muito Baixa	Evento extraordinário	1
Baixa	Evento casual, inesperado. Existe histórico de ocorrência	2
Média	Evento esperado de frequência reduzida. Histórico parcialmente conhecido	3
Alta	Eventual usual de frequência habitual	4
Muito Alta	Evento que se repete seguidamente. Interfere no ritmo das atividades	5

Régua 2 – Escala de impacto

CLASSIFICAÇÃO	DESCRIÇÃO	NÍVEL (PESO)
Muito Baixo	Não afeta os objetivos	1
Baixo	Afeta, de forma pequena, o alcance do objetivo	2
Médio	Torna incerto e duvidoso o alcance do objetivo	3
Alto	Torna improvável o alcance do objetivo, em vista de caracterizar-se por impacto de difícil reversão	4
Muito Alto	Capaz de impedir o alcance do objetivo	5

Fonte: adaptado da Portaria/SE-CGU n° 2.418, de 21.12.2016 (DOU de 26.12.2016, S.1, os.63 e 64), alterada pela Portaria/SE-CGU n° 69, de 06.01.2017 (DOU de 09.01.2017, S.1, p.51).



Matriz de riscos (diagrama de cálculo de risco de 5 colunas)

Legenda Nível de Risco Muito Alto Alto Médio Baixo Muito Baixo		Probabilidade				
		1 Muito Baixo	2 Baixo	3 Médio	4 Alto	5 Muito Alto
Impacto	5 Muito Alto	5	10	15	20	25
	4 Alto	4	8	12	16	20
	3 Médio	3	6	9	12	15
	2 Baixo	2	4	6	8	10
	1 Muito Baixo	1	2	3	4	5

Notação: Muito Alto: de 15 a 25; Alto: de 9 a 14; Médio: 5 a 8; Baixo: 3 a 4; e Muito Baixo: 1 a 2.

Após a definição da metodologia e a interação com os responsáveis por diversos setores do CBMAM, foi possível elaborar o Mapeamento de Riscos à Integridade, documento fundamental que auxilia o CBMAM a antecipar possíveis problemas, proteger seus recursos e assegurar o alcance de seus objetivos de maneira segura e eficiente.

O referido Mapeamento de Riscos à Integridade será encaminhado em anexo para apreciação da CGE-AM.



VI – CONTROLES INTERNOS



6.1 – ESTRUTURAS DE GESTÃO DA INTEGRIDADE

Com o objetivo de fortalecer a cultura organizacional, o Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas (CBMAM), por meio da Portaria nº 291, de 17 de agosto de 2022, publicada no Boletim Geral nº 155, de 18 de agosto de 2022, instituiu a Controladoria, estrutura que integra a Unidade de Controle Interno e a Ouvidoria. Tal iniciativa representa um avanço significativo na gestão interna, promovendo a transparência, a ética e a eficiência em todas as atividades desenvolvidas pela instituição.

6.1.1 - Unidade de Controle Interno - UCI:

Atua como um instrumento de monitoramento e avaliação dos processos internos, assegurando a conformidade com normas, regulamentos e boas práticas institucionais. Tal atuação contribui não apenas para a prevenção de irregularidades, mas também para a otimização dos recursos e a melhoria contínua dos serviços prestados à sociedade.



Nesse contexto, a Unidade de Controle Interno do Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas (UCI/CBMAM) é responsável por atender tanto a Unidade Gestora (UG) 22104 - Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas quanto a UG 22702 - Fundo Especial do Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas. Compete-lhe estabelecer supervisão e controle das operações e dos recursos vinculados a essas unidades, bem como recomendar melhorias, quando necessárias, com vistas ao aprimoramento dos processos e à elevação da eficiência das referidas UGs.

6.1.2 - Unidade de Ouvidoria:

Criada com a finalidade de exercer as competências definidas nos capítulos III e IV da Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017, e no art. 4º-A da Lei nº 13.608, de 10 de janeiro de 2018, a Ouvidoria desempenha papel fundamental na interação entre o CBMAM e a comunidade, constituindo-se em um canal aberto para o recebimento de sugestões, elogios, críticas e denúncias.



Essa interação contribui para a identificação de oportunidades de aprimoramento e fortalecimento institucional.

No exercício de suas competências, a Ouvidoria observará os seguintes princípios e diretrizes:

- Transparência nos procedimentos administrativos;
- Sigilo das informações e fatos;
- Imparcialidade no tratamento das demandas;
- Máxima presteza no atendimento aos usuários;
- Tratamento isonômico aos interessados.

A Ouvidoria será o canal de captação das possíveis denúncias de quebra de integridade, sendo adotada como a ferramenta de entrada do procedimento que encaminhará à Comissão de Ética para o devido tratamento.



6.1.3 - Seção de Justiça e Disciplina - SJD:

Órgão setorial responsável pelo controle da disciplina na Corporação, subordinado diretamente ao Subcomando-Geral, incumbido da execução das atividades de Polícia Judiciária Militar e dos Procedimentos Administrativos Disciplinares da Corporação, vinculado assim às atividades da Corregedoria-Geral do Estado - CGE.

Considerando a importância da gestão da integridade na Corporação, o Comando do Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas publicará Portaria que definirá a composição e as atribuições da Comissão de Ética Institucional, a qual ficará responsável pelo recebimento de denúncias e pela apuração preliminar das ações de servidores que cometerem eventuais infrações ao Código, além de analisar situações não previstas neste.

O Comitê de Ética deverá ser composto, preferencialmente, por militares da ativa, designados pelo Comandante-Geral, devendo ter, no mínimo, 03 (três) membros, tendo pelo menos 01 (um) membro suplente.





6.2 - MECANISMOS DE MONITORAMENTO

O monitoramento efetivo dos controles internos é crucial para assegurar não apenas a conformidade com as políticas e procedimentos, mas também para avaliar se esses controles estão contribuindo para o alcance dos objetivos organizacionais do Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas.

Os mecanismos de monitoramento devem ser projetados para detectar desvios, identificar áreas passíveis de melhoria e validar a eficácia dos controles implementados.

MECANISMOS DE MONITORAMENTO

Auditorias Internas e Externas

Auditorias regulares são fundamentais para avaliar a eficácia dos controles internos. As auditorias internas devem ser realizadas pela Unidade de Controle Interno do CBMAM e pela Controladoria-Geral do Estado - CGE, enquanto as auditorias externas são realizadas pelo Tribunal de Contas do Estado. Ambas devem resultar em relatórios detalhados com recomendações para melhorias, como já acontece.

Indicadores de Desempenho (KPIs)

Implementação de indicadores de desempenho específicos para monitorar a eficiência dos controles internos. Por exemplo, o número de incidentes reportados e resolvidos, o tempo médio de resposta a denúncias e a frequência de revisões de conformidade.

Revisões de Processo

Avaliações periódicas dos processos internos, incluindo aprovações e segregação de responsabilidades, para assegurar que estão sendo seguidos conforme projetado e que permanecem adequados diante de mudanças na organização.





Análise de Relatórios de Exceção

Utilização de sistemas de informação para gerar relatórios de exceção que destacam transações ou eventos que desviam dos padrões normais, exigindo análise e, possivelmente, ação corretiva.

Avaliações de Risco

Condução regular de avaliações de risco para identificar novos riscos emergentes e avaliar se os controles existentes são adequados para mitigar esses riscos.

Feedback dos Servidores

Estabelecimento de canais de comunicação que permitam aos servidores civis e militares fornecerem feedbacks sobre a eficácia dos controles internos, contribuindo para sua melhoria contínua.

Treinamento e Desenvolvimento

Implementação de programas de treinamento para assegurar que os servidores entendam os controles internos e seu papel na promoção da integridade.

Revisões de Políticas e Procedimentos

Garantia de que todas as políticas e procedimentos sejam revisados e atualizados regularmente para refletir mudanças nas condições operacionais e regulatórias.





E, para que toda essa estrutura e ferramentas de monitoramento funcionem perfeitamente, torna-se necessária a atuação eficaz dos servidores detentores de funções os quais detêm a responsabilidades pelo Monitoramento, que são:

**Alto
Comando da
Corporação:**

Demonstração de comprometimento com o monitoramento contínuo e responsabilidade pela implementação de ações corretivas baseadas nos resultados das avaliações.

**Unidade de
Controle
Interno:**

Responsável por coordenar as auditorias, revisões e pela geração de relatórios de monitoramento, além de acompanhar a implementação de melhorias.

**Comandantes,
Chefes e
Diretores:**

Encarregados de monitorar os controles internos dentro de suas áreas específicas, garantindo que as atividades estejam alinhadas com as políticas e procedimentos estabelecidos.

**Comitê de
Ética
Institucional:**

Supervisiona o processo de monitoramento e avaliação, garantindo transparência e objetividade

**Servidores
Militares e
Civis:**

Todos os membros da corporação são responsáveis por seguir os controles internos e por comunicar quaisquer desvios ou sugestões de melhoria.

A eficácia do monitoramento e avaliação é reforçada quando as responsabilidades são claramente definidas e distribuídas por toda a organização, promovendo uma cultura de accountability e melhoria contínua.



VII – CANAL DE DENÚNCIA E INVESTIGAÇÃO



7.1 - CANAIS DE DENÚNCIA – FERRAMENTAS UTILIZADAS

Os canais de denúncia são componentes críticos de qualquer plano de integridade eficaz. Eles fornecem um meio seguro e confidencial para que membros da corporação e a comunidade possam reportar suspeitas de má conduta, violações do código de ética e conduta, ou qualquer outro comportamento inapropriado sem o medo de represálias.

Para serem efetivos, os canais de denúncia devem ser facilmente acessíveis, garantir anonimato quando necessário e ter a confiança dos potenciais usuários. A gestão desses canais deve assegurar que todas as denúncias sejam tratadas de forma rápida, justa e com a devida diligência.



Ferramentas Utilizadas para Realizar Denúncias:

a) Linha Direta de Denúncia: Um número de telefone dedicado que opera 24 horas por dia, 7 dias por semana, permitindo que as denúncias sejam feitas anonimamente, se desejar. No CBMAM, temos o número whatsapp (92) 99350-2774 para tais atendimentos;

b) Sistema de Denúncia Online: Temos atualmente a plataforma integrada de

Ouvidoria e acesso à informação do Poder Executivo Federal, denominada como FALA.BR, utilizada também pelos diversos órgãos da Administração Pública estadual, como o CBMAM. O FALA.BR pode ser utilizada para envio de pedidos de acesso à informação e manifestações de ouvidoria (denúncias, elogios, reclamações, sugestões e solicitações) aos órgãos e Entidades;



c) Caixas de Sugestões Físicas: Localizadas em áreas de acesso comum dentro dos quartéis, permitindo que denúncias escritas sejam depositadas anonimamente;

d) E-mail de Denúncia: Um endereço de e-mail específico para enviar denúncias, que pode ser monitorado por uma equipe dedicada, garantindo confidencialidade e tratamento adequado das informações. No CBMAM, temos o e-mail da Ouvidoria: ouvidoriacbmam@cbm.am.gov.br.

Para assegurar a integridade do processo de denúncia, é fundamental que haja:

a)

Independência:

O sistema de denúncia deve ser administrado por um departamento ou comitê independente, ou até mesmo por uma terceira parte externa, para evitar conflitos de interesse e assegurar a imparcialidade no tratamento das denúncias;

b)

Proteção ao Denunciante:

Políticas claras de proteção contra as retaliações devem ser estabelecidas e comunicadas a todos os membros da corporação, reforçando que a segurança dos denunciantes é uma prioridade;

c)

Resposta e Ação Corretiva:

Deve haver um protocolo definido para a investigação das denúncias e para a tomada de ações corretivas apropriadas quando as alegações forem confirmadas;

d)

Comunicação de Resultados:

O feedback deve ser dado dentro dos prazos estabelecidos em lei, a respeito do resultado das denúncias, quando apropriado e sem comprometer a confidencialidade ou a investigação.





É importante destacar que o Decreto nº 10.153, de 03 de dezembro de 2019, já dispõe sobre as salvaguardas de proteção à identidade dos denunciadores de ilícitos e de irregularidades praticados contra a administração pública federal direta e indireta, e estabelece em seu Art. 4º que “a denúncia será dirigida à unidade de ouvidoria do órgão ou entidade responsável”. Além disso, no § 1º do Art. 4º, temos que “Os órgãos e entidades adotarão medidas que assegurem o recebimento de denúncia exclusivamente por meio de suas unidades de ouvidoria” (grifo nosso).

Diante disto, todas ferramentas de denúncia ficarão a cargo da Ouvidoria do CBMAM, apoiada pela Setor de Tecnologia da Informação-BM-6, concentrando esforços para criar um fluxo de informações sigiloso e efetivo, permitindo que as informações possam fluir apenas para os envolvidos no processo, conforme este plano de integridade.

A implementação dessas ferramentas e políticas ajudará a construir uma cultura de transparência e confiança, incentivando a responsabilidade e a integridade em toda a organização.



7.2 - SIGILO - NÃO RETALIAÇÃO AO DENUNCIANTE

O sigilo é um aspecto crítico nos canais de denúncia, pois protege a identidade do denunciante e as informações sensíveis envolvidas nos relatos. O princípio do sigilo promove um ambiente onde as pessoas se sentem seguras para relatar irregularidades sem o medo de exposição ou consequências negativas. Para garantir o sigilo efetivo, em conformidade com a legislação em vigor, deve-se:

a)

Implementar medidas robustas de segurança da informação para proteger os dados pessoais dos denunciantes e as informações das denúncias;

b)

Limitar o acesso às informações das denúncias apenas a indivíduos autorizados e treinados;

c)

Estabelecer procedimentos claros para a comunicação e o manuseio de informações que garantam que o sigilo seja mantido em todas as etapas do processo de denúncia e investigação;

d)

Fornecer treinamento regular aos funcionários envolvidos na gestão dos canais de denúncia e nas investigações sobre a importância do sigilo e as melhores práticas para mantê-lo.

É o sigilo das informações que garante a não retaliação ao Denunciante. A política de não retaliação é outro pilar fundamental do sistema de integridade. Proteger os denunciantes de qualquer forma de represália é essencial para encorajar a denúncia de condutas antiéticas ou ilegais.

Assim, todas as ações a serem adotadas pelos setores competentes, conforme delimitados neste plano de integridade, serão norteadas explicitamente por uma política clara de **Não Retaliação**, estando proibido expressamente qualquer tipo de retaliação contra denunciantes, seja direta ou indiretamente, como demissões, degradações, discriminação, ou hostilidade no local de trabalho. Para tanto, serão conduzidas campanhas de conscientização para educar todos os membros da corporação sobre a importância da não retaliação e as consequências para aqueles que violarem esta política.

Além disso, serão estabelecidas pela **Ouvidoria do CBMAM**, juntamente com a **Diretoria de Saúde**, mecanismos de acompanhamento e suporte para denunciantes que se sintam ameaçados ou que tenham sofrido retaliação, oferecendo recursos como linhas de apoio e aconselhamento.

Com o apoio da **Seção de Justiça e Disciplina ou da Corregedoria**, mediante a abertura de **Sindicâncias ou Inquéritos** para investigar todas as alegações de retaliação de forma justa, rigorosa e oportuna. E, caso sejam comprovadas, serão impostas as penalidades disciplinares apropriadas para aqueles que forem encontrados realizando retaliações contra denunciantes.

A combinação de sigilo e uma política de não retaliação cria uma estrutura na qual os membros do Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas podem confiar que suas denúncias serão tratadas com seriedade, respeito e cuidado, incentivando assim uma cultura organizacional onde a integridade é valorizada e promovida.



7.3 – PROTOCOLO DE INVESTIGAÇÃO

O Protocolo de Investigação é um componente essencial de qualquer plano de integridade eficaz, pois estabelece uma metodologia padronizada para a condução de investigações internas. Este protocolo deve garantir que todas as denúncias sejam investigadas de maneira justa, imparcial e eficiente. A seguir, detalharemos as etapas e os responsáveis pela atividade de investigação.

ETAPAS DA INVESTIGAÇÃO	
RECEBIMENTO DA DENÚNCIA	As investigações internas podem iniciar de diversas fontes, tais como: denúncia de servidores e prestadores de serviços; noticiários da mídia; resultado do trabalho da auditoria interna ou externa. Qualquer denúncia recebida pelos canais estabelecidos deve ser registrada de forma segura, mantendo a confidencialidade do denunciante.
AVALIAÇÃO INICIAL	O primeiro passo é fazer o julgamento de admissibilidade, analisar se a alegação ou denúncia, permite e requer investigação, objetivando arquivar ou dar continuidade às ações. Ou seja, uma análise preliminar deve ser realizada para determinar a credibilidade da denúncia e se ela justifica uma investigação completa.
DESIGNAÇÃO DE RESPONSÁVEIS	Caso uma investigação seja necessária, um investigador ou equipe de investigação deve ser designado, levando em consideração a natureza da denúncia e as competências necessárias.
NOTIFICAÇÃO	Informar as partes relevantes sobre a investigação, respeitando as necessidades de confidencialidade e os direitos dos envolvidos.
COLETA DE EVIDÊNCIAS	Reunir todas as informações pertinentes, como documentos, e-mails, registros eletrônicos e depoimentos.



ANÁLISE	Avaliar as evidências de forma objetiva para determinar se a denúncia é fundamentada.
RELATÓRIO	A consequência natural da execução das atividades (análise documental, entrevistas, dentre outros) é a preparação do relatório, o qual deve conter o escopo da investigação, resumo das medidas adotadas, descrição de todos os fatos apurados, proposição de implementação de melhorias nos controles internos (retreinamento, criação e revisão de políticas, dentre outras) e ação disciplinar, se necessário.
AÇÃO CORRETIVA	Implementar as medidas necessárias para resolver a questão investigada, prevenir futuras ocorrências e, se aplicável, aplicar sanções.
FEEDBACK	Fornecer um retorno ao denunciante, quando apropriado, sobre o desfecho da investigação, mantendo o anonimato e a confidencialidade dos dados.

Por fim, importa evidenciarmos os **Responsáveis pela Atividade de Investigação**, que são:

Comitê de Ética: Um grupo multidisciplinar responsável por supervisionar o processo de investigação e garantir que ele siga o protocolo estabelecido;

Sindicantes/ Encarregados: Servidores designados para conduzir sindicância ou Inquérito Policial Militar, possuindo conhecimentos específicos em procedimentos de investigação e leis aplicáveis;

Seção de Justiça e Disciplina: Corpo de advogados ou servidores capacitados em direito que fornecem suporte legal durante a investigação, assegurando que os procedimentos internos estejam em conformidade com a legislação vigente;

Controladoria interna: Servidores capacitados em áreas específicas e que compõem o Controle Interno do CBMAM, que podem ser chamados para investigar questões financeiras ou de conformidade;

Recursos Humanos: Servidores especializados em RH do CBMAM que lidam com as implicações de pessoal das investigações, incluindo ações disciplinares;

Corregedoria Geral: Servidores especializados na condução de sindicâncias, para garantir a imparcialidade ou para lidar com questões altamente especializadas ou sensíveis.

A confiança e a eficácia do Protocolo de Investigação dependem da clareza, consistência e justiça com que é aplicado. Além disso, é crucial que as conclusões e ações decorrentes das investigações sejam executadas de maneira transparente e proporcional à gravidade dos atos investigados, sempre respeitando os direitos dos indivíduos envolvidos.



VIII – MEDIDAS DISCIPLINARES



8.1 - MEDIDAS DISCIPLINARES – INFRAÇÕES ÉTICAS OU VIOLAÇÕES DAS NORMAS DE INTEGRIDADE

No âmbito do Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas (CBMAM), a hierarquia e a disciplina são princípios estruturantes que, somados à ética e à integridade, norteiam todas as ações de seus integrantes, tanto no exercício das funções públicas quanto na vida privada. Em consonância com os valores institucionais, a observância das normas de conduta e integridade constitui obrigação inafastável dos militares e servidores civis da corporação.

As condutas contrárias às normas éticas ou que infrinjam o ordenamento disciplinar vigente serão apuradas de forma célere, imparcial e rigorosa, respeitando o devido processo legal e os princípios constitucionais da ampla defesa e do contraditório.

Dessa forma, as infrações podem ser classificadas em dois grandes eixos:

Infrações Éticas: caracterizadas pelo descumprimento dos princípios e deveres éticos estabelecidos no Código de Ética e Conduta do CBMAM, aprovado pela Portaria nº 431/2024. São exemplos: descortesia no trato com o público e colegas, uso inadequado de informações institucionais, ou comportamentos incompatíveis com a imagem institucional.



Infrações Disciplinares ou Criminais: abrangem condutas mais graves, como aquelas previstas no Código Penal Militar, no Código Penal Comum, no Regulamento Disciplinar da PMAM (subsidiariamente aplicado), bem como na Lei Estadual nº 3.278/2008, que rege o sistema disciplinar dos servidores da Segurança Pública. Exemplificativamente, incluem-se atos como desobediência, insubordinação, corrupção, abuso de autoridade, entre outros.



O tratamento a ser dispensado às infrações observará a natureza da conduta e seu enquadramento específico. Para as infrações éticas, a Comissão de Ética terá competência para instaurar processo de apuração e, confirmada a infração, aplicar a penalidade de censura ética, conforme previsto no Código de Ética. Esta sanção será devidamente anotada nos assentamentos funcionais do censurado pelo prazo de três anos, produzindo efeitos na vida funcional do servidor.

Nas hipóteses de infrações disciplinares ou penais, o procedimento seguirá a legislação castrense aplicável, podendo resultar em sanções administrativas (advertência, repreensão, suspensão, impedimento ou exclusão das fileiras) ou mesmo em responsabilização criminal, quando configurada a prática de ilícito penal.

Importante destacar que, sempre que a apuração de uma infração ética revelar indícios da prática de ilícito disciplinar ou criminal, a Comissão de Ética deverá imediatamente remeter cópia dos autos ao Comandante-Geral do CBMAM, para adoção das providências cabíveis no âmbito administrativo-disciplinar ou judicial.

A aplicação das sanções disciplinares e éticas atenderá rigorosamente aos princípios da legalidade, da proporcionalidade, da razoabilidade e da justiça, assegurando que a reprimenda seja adequada à gravidade da conduta praticada e respeite a dignidade da pessoa do servidor.

A cultura de integridade institucional impõe, assim, a necessária responsabilização dos que violarem as normas éticas ou disciplinares, promovendo, de maneira equilibrada e justa, a preservação da confiança da sociedade no Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas.



8.1.1. Exemplo de Graduação das sanções

NÍVEL DA FALTA	EXEMPLO DE CONDUTA	SANÇÃO PRINCIPAL	AUTORIDADE APLICADORA	REGISTRO*
ÉTICA (LEVE A MODERADA)	Descortesia, uso indevido de informação não sigilosa	Censura Ética (advertência escrita)	Comissão de Ética	Assentamentos - 3 anos (Art 23 do Código de Ética)
DISCIPLINAR (MÉDIA)	Desobediência, negligência, abuso de autoridade leve	Advertência ou Repreensão	Comandante da OM / SJD	Ficha disciplinar
DISCIPLINAR (GRAVE)	Abandono de posto, corrupção, assédio, peculato	Prisão, Suspensão, Impedimento ou Exclusão	Comandante-Geral (após PAD)	Ficha disciplinar / BG Reservado
CRIME MILITAR OU COMUM	Concussão, corrupção passiva, lesão corporal, etc.	Penas previstas em lei	Justiça Militar / Justiça Comum	Conforme sentença

*Além do registro nos assentamentos, poderá haver reflexos em promoção, designação de função e participação em cursos.

8.2 – APLICAÇÃO DAS MEDIDAS DISCIPLINARES – DEFINIÇÃO DOS RESPONSÁVEIS

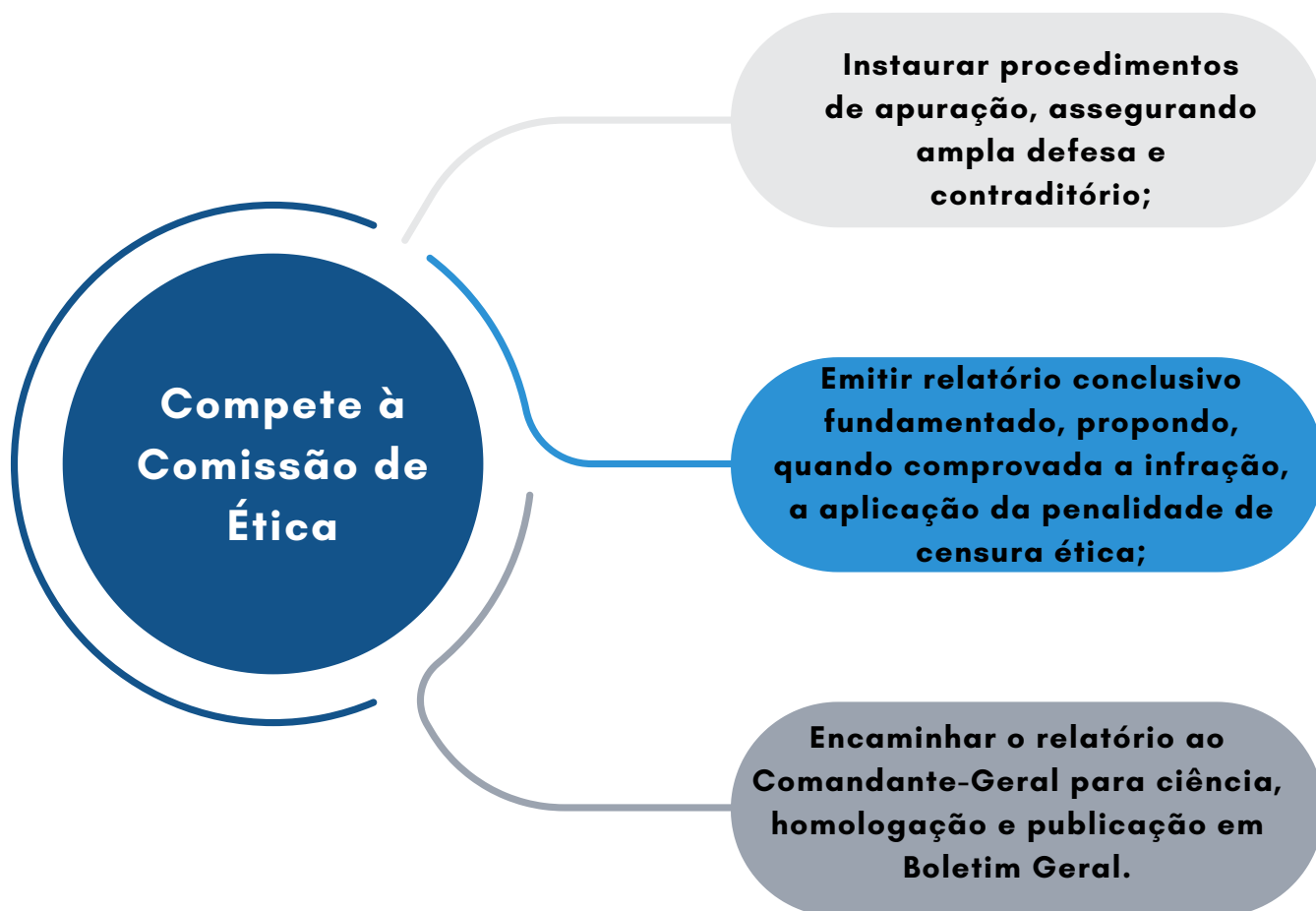
A aplicação das medidas disciplinares no âmbito do Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas (CBMAM) segue rígida observância ao ordenamento jurídico vigente, respeitando as competências funcionais de cada instância de apuração e decisão.

A responsabilização disciplinar ou ética ocorrerá conforme o tipo de infração cometida, observando a seguinte sistemática:



8.2.1 – Infrações Éticas

A apuração de infrações estritamente éticas — caracterizadas pela violação dos princípios e normas contidos no Código de Ética e Conduta do CBMAM — será conduzida pela Comissão de Ética da Corporação.



O Comandante-Geral do CBMAM, após homologar a decisão da Comissão de Ética, determinará o registro da penalidade nos assentamentos funcionais do servidor, com validade pelo prazo de três anos, conforme disposto no Código de Ética.

8.2.2 – Infrações Disciplinares e Penais

A apuração de infrações disciplinares ou penais observará os seguintes procedimentos:

a) Instância de Apuração: as infrações de natureza disciplinar serão investigadas, inicialmente, pelas unidades de origem do militar, pela Seção de Justiça e Disciplina (SJD) ou diretamente pela Corregedoria-Geral da Secretaria de Segurança Pública, conforme a gravidade e a repercussão do fato.



b) Processo Formal: conforme a tipificação da infração, poderá ser instaurada sindicância investigativa, Processo Administrativo Disciplinar (PAD), Conselho de Disciplina ou Inquérito Policial Militar (IPM), com todas as garantias constitucionais asseguradas.

c) Autoridade Decisória: ao final da instrução, o processo será encaminhado ao Comandante-Geral do CBMAM, autoridade competente para a aplicação das sanções disciplinares, que poderá determinar: Advertência; Repreensão; Suspensão disciplinar; Impedimento disciplinar; Demissão ou exclusão das fileiras, nas hipóteses mais graves.

Nos casos em que a infração configurar também ilícito penal, os fatos serão encaminhados às autoridades competentes (Ministério Público Militar ou Ministério Público Estadual), para a devida responsabilização na esfera judicial.

8.2.3 – Registro e Efeitos das Sanções

Todas as sanções aplicadas, sejam éticas ou disciplinares, deverão ser devidamente registradas:

a) Infrações Éticas: registro em assentamento funcional por três anos, impactando promoções e progressões funcionais, conforme o art. 23 do Código de Ética;

b) Infrações Disciplinares: anotação no prontuário individual, com repercussões administrativas e funcionais, conforme disposto na legislação disciplinar.

Além disso, o registro das sanções poderá ser considerado como fator de análise negativa em processos de ascensão funcional, designação para funções de confiança e participação em cursos de formação e aperfeiçoamento

8.2.4 – Instâncias Recursais

O servidor penalizado poderá interpor:

a) Pedido de reconsideração ao Comandante-Geral do CBMAM, no prazo de dez dias úteis, contado da ciência da decisão;

b) Recurso hierárquico dirigido ao Secretário de Segurança Pública do Estado do Amazonas, caso mantida a penalidade na reconsideração.

Em processos disciplinares mais graves, serão asseguradas todas as instâncias recursais previstas em lei específica, inclusive com possibilidade de revisão disciplinar, quando surgirem provas novas ou relevantes.



8.2.5. Quadro comparativo resumido

Fases	Infrações Éticas	Infrações Disciplinares / Penais
Apuração	Comissão de Ética instituída pela Portaria nº 433/2024 (3 titulares + 2 suplentes) com apoio da Controladoria/ OUV-CBAM	Seção de Justiça e Disciplina (SJD) da Corporação ou Corregedoria-Geral do Estado, conforme gravidade e competência legal.
Relatório conclusivo	Assinado por todos os membros da Comissão; propõe censura ética ou arquivamento.	Relatório de sindicância ou IPM/PAD encaminhado com proposta de punição.
Autoridade julgadora	Comandante-Geral – homologa, aplica e publica a censura ética (Boletim Geral).	Comandante-Geral – decide nos processos administrativos disciplinares; encaminha processos criminais à Justiça competente.
Execução / Registro	Diretoria de Recursos Humanos anota a sanção nos assentamentos por 3 anos e informa à Comissão quando do decurso do prazo.	SJD/DRH executam a pena; Controladoria acompanha eventual ressarcimento ao erário.
Recurso	Reconsideração ao Pedido de reconsideração ao Comandante-Geral em 10 dias; após, recurso hierárquico ao Secretário de Segurança Pública.	Conforme Lei 3.278/2008 e Regulamento Disciplinar: recurso ou revisão disciplinar nos prazos legais.

Observação: Quando a mesma conduta configurar simultaneamente infração ética e disciplinar/penal, os processos tramitarão em paralelo e de forma independente, sem prejuízo de que o resultado de um instrua o outro.



IX – MONITORAMENTO E ATUALIZAÇÃO



9.1 – MONITORAMENTO, ATUALIZAÇÃO E AVALIAÇÃO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

O monitoramento, atualização e avaliação deste plano de integridade deverá ser feito de forma periódica e se dará através da atuação do Comitê de Ética do CBMAM. A análise deverá compreender e considerar os dilemas éticos tanto no âmbito interno quanto externo, principalmente quando ferirem os padrões sociais ou tiverem potencial de causarem dano à imagem da Corporação.

A **revisão** deste plano de integridade é de responsabilidade do **Comitê de Ética** instituído, e de **aprovação** pelo **Comando Geral do CBMAM**.



X – CONCLUSÃO



A implementação do Plano de Integridade, associada à análise sistemática de riscos, constitui um mecanismo essencial para o fortalecimento da governança no Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas. Este plano visa mitigar práticas antiéticas, assegurar a conformidade com normas e regulamentações vigentes, além de promover a eficácia e eficiência na execução das atividades institucionais.

A integridade organizacional configura-se como um elemento central para o fortalecimento da transparência, da prestação de contas e da responsabilidade pública, fatores que potencializam a confiança da sociedade nas ações do CBMAM. Dessa forma, o plano contribui para o aprimoramento contínuo dos processos internos e para a consolidação de uma cultura ética, alinhada aos princípios da administração pública.

Portanto, o Plano de Integridade representa instrumento estratégico para a mitigação de riscos, otimização dos controles internos e aprimoramento da gestão pública, assegurando que o CBMAM atue com eficácia, legalidade, moralidade e integridade no cumprimento de sua missão institucional.

