

PROGRAMA DE INTEGRIDADE

POLÍCIA MILITAR

2025

PMMS



PMMS
POLÍCIA MILITAR
MATO GROSSO DO SUL

EDUARDO CORREA RIEDEL

Governo do Estado de Mato Grosso do Sul

ANTÔNIO CARLOS VIDEIRA

Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública

RENATO DOS ANJOS GARNES – Coronel QOPM

Comandante-Geral da PMMS

EDSON FURTADO DE OLIVEIRA – Coronel QOPM

Diretor de Planejamento Estratégico

Elaboração, Organização e Informações

Grupo De Trabalho De Implantação De Compliance PMMS

Orientação Técnica

Cauê Varesqui Zeferino – Auditor Do Estado

Diretoria-Geral de Governança e Compliance da CGE/MS

Revisão

Kirly Douglas da Cruz Moura – TC PMMS

Aprovação

Comitê Setorial de Compliance Público Da PMMS

Polícia Militar do Estado de Mato Grosso do Sul

Palácio Tiradentes – Rua Desembargador Leão Neto do Carmo, 1203 – Parque dos Poderes
CEP 79/.037-100, Campo Grande - MS

LISTA DE SIGLAS

ASJUR – Assessoria Jurídica do Comando-Geral
BCG – Boletim do Comando-Geral
CGE-MS – Controladoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul
CGEGOV – Comitê de Gestão Estratégica e Governança
CGU – Controladoria-Geral da União
CLS – Crescimento Líquido de Seguidores
CSC – Comitê Setorial de Compliance
CORREG – Corregedoria-Geral da PMMS
CPA – Comando de Policiamento de Área
CPM – Código Penal Militar
DEIP – Diretoria de Ensino, Instrução e Pesquisa
DF – Diretoria de Finanças
DGP – Diretoria de Gestão de Pessoal
DGPL – Diretoria de Gestão de Patrimônio e Logística
DINTEL – Diretoria de Inteligência
DPE – Diretoria de Planejamento Estratégico
DSGI - Diretoria de Sistemas e Gestão da Informação
EMG – Estado-Maior-Geral
FATD – Formulário de Apuração de Transgressão Disciplinar
IAC – Índice de Alcance da Comunicação (versão original)
IACamp – Índice de Alcance da Campanha
ICap – Índice de Capilaridade Institucional
ICCI – Índice de Ciência sobre Conflito de Interesses
ICPA – Índice de Conclusão do Plano de Ação
IECamp – Índice de Engajamento da Campanha
IECI – Índice de Engajamento da Campanha no Instagram
IP – Investigação Preliminar
IPM – Inquérito Policial Militar

IT – Inquérito Técnico

LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados

LOB – Lei de Organização Básica da PMMS

MCO – Modelo de Cultura Organizacional

PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional

PM-1 – 1ª Seção do Estado Maior

PM-2 - 2ª Seção do Estado Maior

PM-5 – 5ª Seção do Estado Maior

PMMS – Polícia Militar de Mato Grosso do Sul

PNPC – Programa Nacional de Prevenção à Corrupção

POP – Procedimento Operacional Padrão

RDPM – Regulamento Disciplinar da Polícia Militar

TCE-MS – Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso do Sul

TCU – Tribunal de Contas da União

SUMÁRIO

MENSAGEM DO COMANDANTE-GERAL DA PMMS	13
INSTITUIÇÃO DO GRUPO DE TRABALHO	14
PROGRAMA DE INTEGRIDADE	16
1. CONHECENDO A POLÍCIA MILITAR DE MATO GROSSO DO SUL	16
1.1 Institucional	17
1.2 Estrutura Organizacional	18
OS ÓRGÃOS DE DIREÇÃO:	18
ÓRGÃOS DE DIREÇÃO SETORIAL E DE APOIO:	19
ÓRGÃOS DE APOIO	19
ÓRGÃOS DE EXECUÇÃO:	20
1.3 Competências	1
2. AMBIENTE DE INTEGRIDADE	2
2.1 Instrumentos Utilizados para Verificação	2
I – Questionário de Percepção da Integridade Pública	2
II – Checklist de Autoavaliação	3
2.2 Resultados	3
I – Resultados do Questionário de Percepção	4
II – Resultados do Checklist de Autoavaliação	4
2.3 Visão de Futuro: Cultura e Educação	4
2.4 Objetivos do Programa de Integridade	5
2.5 Estrutura de Governança e de Gestão do Programa de Integridade	6
I. Instâncias de Direção e Deliberação.....	6

II. Instâncias de Execução e Apoio	6
3. EIXOS TEMÁTICOS DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE	7
4. PLANO DE INTEGRIDADE	8
EIXO TEMÁTICO 1: COMPROMISSO COM A INTEGRIDADE.....	8
Ação 01: Implementar a Trilogia da Integridade da PMMS	8
Objetivo da ação:	8
Justificativa:.....	8
Descrição das Atividades:	9
Unidade Responsável:	9
Unidade de Apoio:.....	9
Indicador de Desempenho (Esforço).....	9
Indicador de Resultado (Efeito Esperado).....	10
Ação 02: Elaborar a Matriz de Competência Operacional (MCO) da PMMS	10
Objetivo da ação:	10
Justificativa:.....	10
Descrição das Atividades:	11
Unidade Responsável:	11
Unidade de Apoio:.....	11
Indicador de Desempenho (Esforço).....	11
Indicador de Resultado (Efeito Esperado).....	11
Ação 3 — Elaborar o Plano de Desenvolvimento Individual dos Operadores da Ordem Pública (PDI-OOP/PMMS)	12
Objetivo da Ação	12
Justificativa.....	12

Descrição das Atividades	13
Unidade Responsável	13
Unidades de Apoio	13
Indicador de Desempenho (Esforço).....	13
Indicador de Resultado (Efeito Esperado).....	14
Ação 4 — Instituir o Relatório de Passagem de Comando (RPC)	14
Objetivo da Ação	14
Justificativa.....	14
Descrição das Atividades	15
Unidade Responsável	15
Unidades de Apoio	16
Indicador de Desempenho (Esforço).....	16
Indicador de Resultado (Efeito Esperado).....	16
Ação 5 — Elaborar a Proposta Orçamentária Setorial para Projetos Estratégicos da PMMS.....	16
Objetivo da Ação	16
Justificativa.....	16
Descrição das Atividades	17
Unidade Responsável	17
Unidades de Apoio	17
Indicador de Desempenho (Esforço).....	17
Indicador de Resultado (Efeito Esperado).....	17
Ação 6 — Instituir a Função de Adjunto de Comando na PMMS	18
Objetivo da Ação	18

Justificativa.....	18
Descrição das Atividades	18
Unidade Responsável	19
Unidades de Apoio	19
Indicador de Desempenho (Esforço).....	19
Indicador de Resultado (Efeito Esperado).....	19
EIXO TEMÁTICO 2: GOVERNANÇA, GESTÃO DE RISCOS E CONTROLE	20
Ação 7 — Implementar Indicadores de Integridade e Gestão de Riscos nas Unidades Operacionais da PMMS	20
Objetivo da Ação	20
Justificativa.....	20
Descrição das Atividades	21
Unidade Responsável	22
Unidades de Apoio	22
Indicador de Desempenho (Esforço).....	22
Indicador de Resultado (Efeito Esperado).....	22
Ação 8 — Mapear os Processos de Governança e Riscos das Diretorias da PMMS	22
Objetivo da Ação	22
Justificativa.....	23
Descrição das Atividades	23
Unidade Responsável	24
Indicador de Desempenho (Esforço).....	24
Indicador de Resultado (Efeito Esperado).....	24

Ação 9 — Implementar o Plano de Governança e Assessoramento Estratégico do Estado-Maior Geral da PMMS.....	25
Objetivo da Ação	25
Justificativa.....	25
Descrição das Atividades	25
Unidade Responsável	26
Unidades de Apoio	26
Indicador de Desempenho (Esforço).....	26
Indicador de Resultado (Efeito Esperado).....	26
Ação 10 — Implementar a Política de Segurança da Informação (POSI) e o Plano de Segurança Cibernética da PMMS	27
Objetivo da Ação	27
Justificativa.....	27
Descrição das Atividades	27
Unidade Responsável	28
Unidades de Apoio	28
Indicador de Desempenho (Esforço).....	29
Indicador de Resultado (Efeito Esperado).....	29
EIXO TEMÁTICO 3: TRANSPARÊNCIA, CONTROLE SOCIAL E CANAL DE DENÚNCIAS	29
Ação 11 — Implementar o Painel de Produtividade da PMMS.....	30
Objetivo da Ação	30
Justificativa.....	30
Descrição das Atividades	30

Unidade Responsável	31
Unidades de Apoio	31
Indicador de Desempenho (Esforço).....	31
Indicador de Resultado (Efeito Esperado).....	31
Ação 12 — Implementar a Campanha de Acesso aos Canais de Diálogo e Controle Social	32
Objetivo da Ação	32
Justificativa.....	32
Descrição das Atividades	32
Unidade Responsável	33
Unidades de Apoio	33
Indicador de Desempenho (Esforço).....	33
Indicador de Resultado (Efeito Esperado).....	33
EIXO TEMÁTICO 4: PROCEDIMENTOS DE RESPONSABILIZAÇÃO	34
Ação 13 — Otimizar o Funcionamento dos Conselhos de Justificação e de Disciplina.....	34
Objetivo da Ação	34
Justificativa.....	34
Descrição das Atividades	35
Unidade Responsável	36
Unidades de Apoio	36
Indicador de Desempenho (Esforço).....	36
Indicador de Resultado (Efeito Esperado).....	36

Ação 14 — Implementar o Programa de Efetividade da Justiça e Disciplina da PMMS	36
Objetivo da Ação	36
Justificativa.....	36
Descrição das Atividades	37
Unidade Responsável	38
Unidades de Apoio	38
Indicador de Desempenho (Esforço).....	38
Indicador de Resultado (Efeito Esperado).....	38
EIXO TEMÁTICO 5: ÉTICA E CONFLITO DE INTERESSES	38
Ação 15 — Elaborar o Código de Ética da PMMS	39
Objetivo da Ação	39
Justificativa.....	39
Descrição das Atividades	40
Ação 16 — Elaborar o Código de Conduta da PMMS	41
Objetivo da Ação	41
Justificativa.....	42
Descrição das Atividades	42
Unidade Responsável	43
Unidades de Apoio	43
Indicador de Desempenho (Esforço).....	43
Indicador de Resultado (Efeito Esperado).....	44
AÇÃO 17 — Elaborar o Guia de Orientação e Prevenção ao Conflito de Interesses da PMMS	44

Objetivo da Ação	44
Justificativa.....	44
Descrição das Atividades	45
Unidade Responsável	46
Unidades de Apoio	46
Indicador de Desempenho (Esforço).....	46
Indicador de Resultado (Efeito Esperado).....	46
EIXO TEMÁTICO 6: PROMOÇÃO DA CULTURA DE INTEGRIDADE	46
Ação 18 — Implementar o Plano de Comunicação da Integridade da PMMS	47
Objetivo da Ação	47
Justificativa.....	47
Descrição das Atividades	47
Unidade Responsável	48
Unidades de Apoio	48
Indicador de Desempenho (Esforço).....	48
Indicador de Resultado (Efeito Esperado).....	48
EIXO TEMÁTICO 7: PREVENÇÃO, DETECÇÃO E TRATAMENTO DE RISCOS DE INTEGRIDADE.....	49
Ação 19 — Implementar as Diretrizes do Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC)	49
Objetivo da Ação	49
Justificativa.....	49
Descrição das Atividades	50
Unidade Responsável	51

Unidades de Apoio	51
Indicador de Desempenho (Esforço).....	51
Indicador de Resultado (Efeito Esperado).....	51
5. EXECUÇÃO E MONITORAMENTO DAS AÇÕES DE INTEGRIDADE.....	51
5.1 Execução	51
5.2 Monitoramento	52
6. REVISÃO E ATUALIZAÇÃO PROGRAMA DE INTEGRIDADE	52
6.1 Revisão	52
6.2 Atualização	53
7. VALIDAÇÃO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE	53
ANEXO I – PLANO DE INTEGRIDADE – CONSOLIDAÇÃO DAS AÇÕES	1
ANEXO II – RESULTADO DO QUESTIONÁRIO DE E DIAGNÓSTICO DA INTEGRIDADE PÚBLICA.....	1

MENSAGEM DO COMANDANTE-GERAL DA PMMS

A Polícia Militar de Mato Grosso do Sul tem a honra de servir e proteger a sociedade sul-mato-grossense. Esse compromisso exige que cada policial militar atue com disciplina, ética, legalidade e absoluta integridade.

A implantação do Programa de Integridade fortalece nossa governança, aprimora a transparência e consolida a confiança que a população deposita em nossa Corporação. Este Programa reafirma valores que nos definem: hierarquia, disciplina, respeito aos direitos humanos, profissionalismo e honradez.

O Comando da PMMS apoia integralmente esta iniciativa e conclama todos os integrantes — oficiais e praças — a assumir papel ativo na promoção de uma cultura organizacional íntegra e exemplar. Cada ação, cada decisão e cada serviço prestado devem refletir a responsabilidade que temos perante o Estado e a sociedade.

Integridade não é apenas um princípio administrativo: é fundamento da legitimidade da nossa missão constitucional. Unidos, fortaleceremos uma Polícia Militar ainda mais respeitada, confiável e preparada para os desafios presentes e futuros.

Renato dos Anjos Garnes - Coronel QOPM

Comandante-Geral da Polícia Militar de Mato Grosso do Sul

INSTITUIÇÃO DO GRUPO DE TRABALHO

Ato Normativo: Portaria “P” Nº 34/GABCMTG/2025, de 11 de março de 2025.

Data de Publicação: Publicado em Diário Oficial no dia 12 de março de 2025.

Data prevista para conclusão dos trabalhos do Grupo de Trabalho (GT): 18 de maio de 2025.

A Polícia Militar iniciou os trabalhos de implantação do Compliance Público com a assinatura da Carta de Intenções do Comandante-Geral da PMMS Renato dos Anjos Garnes e o Controlador-Geral do Estado Carlos Eduardo Girão de Arruda no dia 28 de fevereiro de 2025, durante evento alusivo aos 190 anos da PMMS.

A formalização das atividades ocorreu por meio da Portaria “P” nº 34/GABCMTG/2025, de 11 de março de 2025, publicada em Diário Oficial em 12 de março de 2025, que instituiu o Grupo de Trabalho, com objetivo de realizar as atividades necessárias à implantação do Compliance Público, no âmbito da PM.

No decorrer dos trabalhos, a Portaria “P” nº 149/GABCMTG/2025, de 13 de agosto de 2025, promoveu a atualização da composição do Grupo de Trabalho e a prorrogação do prazo para conclusão das atividades até 28 de novembro de 2025, passou a contar com os seguintes membros:

- **TEN CEL QOPM KIRLY DOUGLAS DA CRUZ MOURA** - Mat. 131636021 da Diretoria de Planejamento Estratégico da PMMS;
- **MAJ QOPM WARDIVAN ALVES DE ARAUJO** - Mat. 31003021, do Gabinete do Comandante-Geral;
- **CAP QOPM WILSON BARBOSA FELIZOLA** - Mat. 132293021, da Diretoria de Inteligência da PMMS;
- **CAP QOPM LUANA MOTA DA COSTA** - Mat. 82128022, da Diretoria de Finanças;

- **2º TEN QOPM JÉSSICA DE MOURA MARTINS** - Mat. 483802021, da 5ª Seção do Estado Maior-Geral;
- **ST QPPM EUGENIO CARLOS DOS PASSOS**, Mat. 60267021 - da Diretoria de Planejamento Estratégico (DPE) da PMMS;
- **1º SGT QOPM BRUNA PEREIRA GOMES**, Mat. 20482021 - da 3ª Seção do Estado-Maior Geral;
- **2º SGT QPPM FÁBIO ARÉVALO MARQUES** - Mat. 128343022, da Diretoria de Planejamento Estratégico (DPE) da PMMS;
- **SD QPPM CARLOS BENÍCIO DOS SANTOS DE SOUZA** - Mat. 490361021, da 2ª Seção do Estado-Maior-Geral;
- **SD QPPM JANAÍNA FARIA RODRIGUES** - Mat. 509041021, da Diretoria de Planejamento Estratégico (DPE) da PMMS;
- **SD QPPM JILSEANNY DA SILVA MAGALHAES** - Mat. 509475021, da Diretoria de Planejamento Estratégico (DPE) da PMMS.

PROGRAMA DE INTEGRIDADE

1. CONHECENDO A POLÍCIA MILITAR DE MATO GROSSO DO SUL

A Polícia Militar de Mato Grosso do Sul é a instituição responsável pela linha que separa a ordem do caos. Como força pública do Estado, sua missão constitucional consiste em preservar a ordem pública, proteger as pessoas, garantir direitos e assegurar um ambiente seguro para o pleno desenvolvimento da sociedade sul-mato-grossense.

Trata-se de uma instituição de direito público, regular, permanente e essencial ao funcionamento do Estado, subordinada diretamente ao Governador e vinculada administrativa e operacionalmente ao Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública. Sua atuação ocorre de forma ininterrupta 24 (vinte e quatro) horas por dia, durante todos os dias do ano em todos os municípios do Estado.

A PMMS possui plena capacidade operacional para atuar em 100% do território sul-mato-grossense, seja por terra, água ou espaço aéreo. Essa versatilidade permite enfrentar a criminalidade em ambientes urbanos, rurais, florestais, fronteiriços, rodoviários e aquáticos, garantindo presença institucional efetiva onde quer que a sociedade necessite.

Todas as ações da Polícia Militar são orientadas pela geração de valor público, traduzido na preservação de direitos, na defesa das pessoas, na proteção dos biomas e dos recursos naturais, na segurança das vias e rodovias, e no suporte ao crescimento econômico e ao desenvolvimento sustentável do Estado.

O ciclo de controle da ordem pública é exercido por meio do policiamento preventivo núcleo central da atuação policial militar e, quando necessário, pela repressão qualificada, sempre com uso proporcional da força e estritamente em favor

do bem comum. A ação policial militar jamais se orienta contra indivíduos ou coletividades, mas sim em defesa da sociedade e da legalidade.

Além das atividades de policiamento ostensivo, a PMMS mantém diversos programas e projetos de prevenção primária qualificada, que fortalecem laços comunitários, reduzem fatores de risco e ampliam a sensação de segurança, reafirmando a instituição como promotora ativa da paz social.

A Polícia Militar de Mato Grosso do Sul é, portanto, a guardiã permanente da ordem pública e um dos pilares centrais da governança estatal, atuando com profissionalismo, coragem, disciplina e compromisso com o interesse público.

1.1 Institucional

A Polícia Militar de Mato Grosso do Sul é a instituição responsável por manter a ordem pública em todo o Estado. Atua, sobretudo, na prevenção, por meio do policiamento ostensivo, e, quando necessário, realiza ações repressivas qualificadas para restaurar a normalidade e proteger a sociedade.

Além da missão constitucional, a PMMS possui uma competência residual na ordem pública. Isso significa que a Corporação atua também quando outros órgãos de segurança enfrentam limitações ou não conseguem responder adequadamente a determinadas situações. Essa característica exige da instituição alto nível de preparo, prontidão constante e capacidade de atuação em cenários complexos.

A presença policial militar está em todo o território sul-mato-grossense, áreas urbanas, rurais, fronteiriças, rodoviárias, florestais e regiões de interesse ambiental com capacidade operacional por terra, água e espaço aéreo. Essa amplitude garante proximidade com a sociedade e contribui diretamente para a sensação de segurança e a defesa dos direitos das pessoas.

Para orientar sua atuação de forma clara e alinhada ao futuro institucional, a PMMS definiu, em seu Plano Estratégico 2023, os elementos que compõem sua identidade organizacional:

Polícia Militar do Estado de Mato Grosso do Sul

Palácio Tiradentes – Rua Desembargador Leão Neto do Carmo, 1203 – Parque dos Poderes
CEP 79/.037-100, Campo Grande - MS

Visão: ser reconhecida como instituição policial efetiva, referência na prevenção e repressão à criminalidade, comprometida com a proteção de pessoas e com os direitos humanos.

Propósito: proteger vidas, patrimônio e o meio ambiente; garantir direitos; preservar a ordem pública; combater o crime; e fazer cumprir a lei.

Missão: servir e proteger a sociedade sul-mato-grossense.

Valores: hierarquia e disciplina, profissionalismo, honestidade, honra, comprometimento, lealdade, respeito à dignidade humana, coragem e responsabilidade.

Esses elementos sintetizam o papel institucional da PMMS e orientam suas ações para gerar valor público e fortalecer a segurança e o desenvolvimento de Mato Grosso do Sul.

1.2 Estrutura Organizacional

A estrutura organizacional da Polícia Militar de Mato Grosso do Sul está organizada na Lei Complementar nº 190 de 4 de abril de 2014 que dispõe sobre a organização, composição e funcionamento da polícia.

A estrutura básica da Polícia Militar está dividida em órgãos de direção, direção setorial e de apoio e de execução.

OS ÓRGÃOS DE DIREÇÃO:

I - Comando-Geral;

II - Subcomando-Geral;

III - Estado-Maior, como órgão de direção geral;

IV - Corregedoria Geral da Polícia Militar;

V - Ajudância-Geral, como órgão que atende às necessidades de material e de pessoal dos órgãos Comando-Geral;

VI - Comissões;

VII - Assessorias;

VIII - Coordenadoria Militar,

IX - Assessoria Parlamentar.

ÓRGÃOS DE DIREÇÃO SETORIAL E DE APOIO:

DIRETORIAS

I - Diretoria de Finanças (DF)

II - Diretoria de Gestão de Pessoal (DGP)

III - Diretoria de Gestão de Patrimônio e Logística (DGPL)

IV - Diretoria de Ensino, Instrução e Pesquisa (DEIP)

V - Diretoria de Inteligência (DINTEL)

VI - Diretoria de Sistemas e Gestão da Informação (DSGI)

VII - Diretoria de Polícia Comunitária e Direitos Humanos (DPCom)

VIII - Diretoria de Recrutamento, Seleção e Promoção (DRSP)

IX - Diretoria de Planejamento Estratégico (DPE)

X - Diretoria de Gestão do Presídio Militar Estadual (DGPME)

XI - Diretoria de Operações (DOp)

XII - Diretoria de Saúde (DSau)

ÓRGÃOS DE APOIO

I - Coordenadoria Jurídica (CJur);

II - Centro de Suprimento e Manutenção (CSM);

III - Corpo Musical da Polícia Militar (CMus/PM);

IV - Policlínica da Polícia Militar (PPM);

V - Grupo de Patrulhamento Aéreo (GPA);

VI - Presídio Militar Estadual (PME).

ÓRGÃOS DE EXECUÇÃO:

I - Grandes Comandos;

II - Unidades de Polícia Militar.

Para conferir maior eficiência à gestão dessa estrutura, a portaria “P” Nº 075/GABCMTG/2024, publicada em Diário Oficial no dia 25/06/2024, pág 155 e 156, categorizou esses órgãos em níveis de planejamento, permitindo um melhor alinhamento entre a estratégia institucional e a execução operacional. Dessa forma, os níveis de planejamento da PMMS ficaram assim definidos:

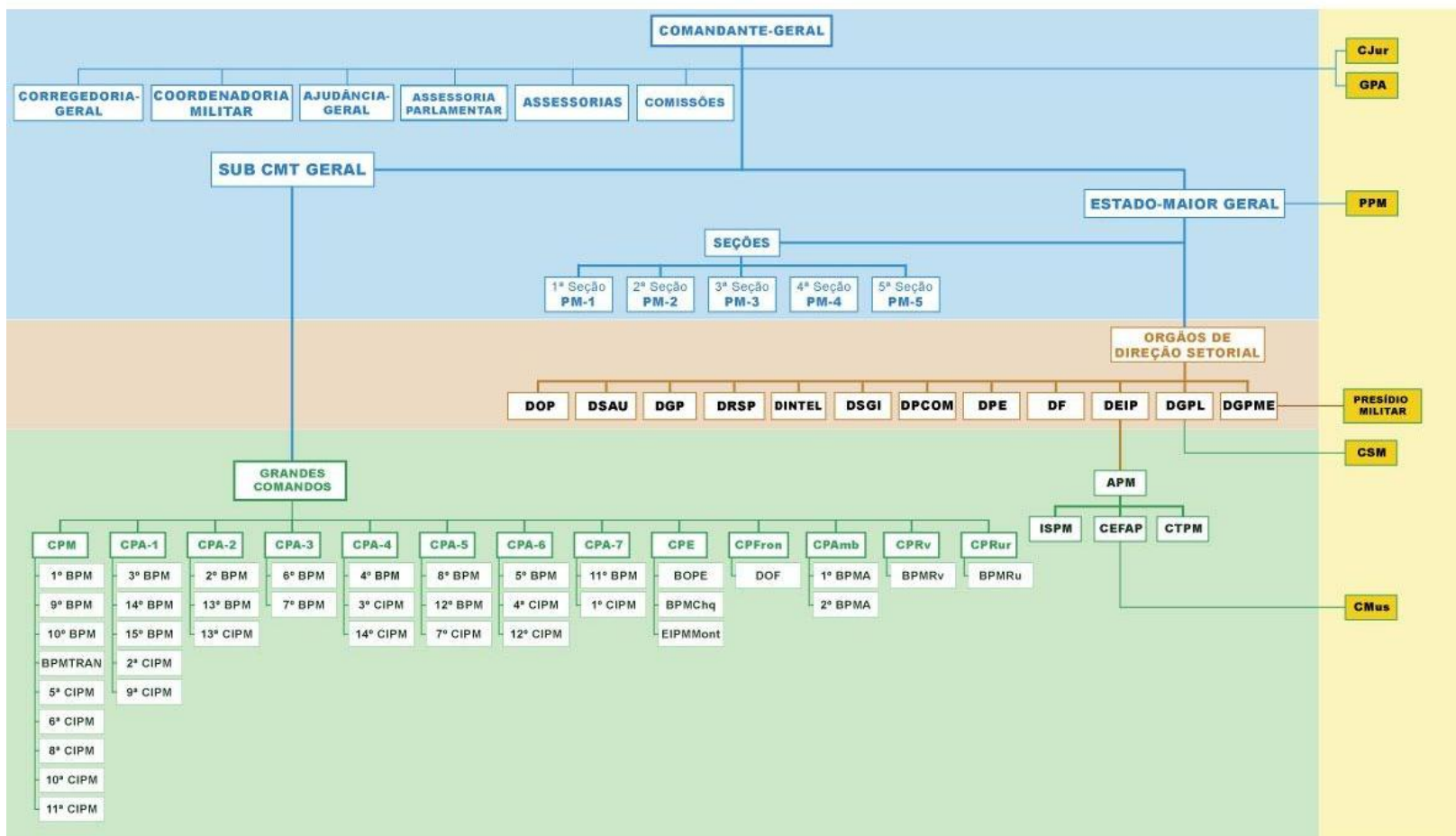
Nível Estratégico: Composto pelo Comando Geral, Subcomando-Geral, Estado-Maior e Corregedoria-Geral.

Nível Tático: Composto pelas Diretorias, Assessorias, Ajudância-Geral, Grandes Comandos Operacionais e Coordenadoria Militar.

Nível Operacional: Composto pelos Batalhões e Companhias Independentes.

Abaixo segue o organograma da Polícia Militar de Mato Grosso do Sul conforme está positivado na Lei Complementar 190 de 4 de abril de 2014:

“SERVIR E PROTEGER A SOCIEDADE DE MATO GROSSO DO SUL, PROMOVENDO SEGURANÇA CIDADÃ.”



LEI COMPLEMENTAR Nº 190, DE 4 DE ABRIL DE 2014.

■ ORGÃOS DE DIREÇÃO
■ ORGÃOS DE DIREÇÃO SETORIAL
■ ORGÃOS DE APOIO
■ ORGÃOS DE EXECUÇÃO

1.3 Competências

À Polícia Militar cabe a polícia ostensiva, a preservação da ordem pública e a atuação na polícia judiciária militar, conforme a Constituição Federal 144, § 5º e Constituição Estadual no artigo 47.

As competências da Polícia Militar de Mato Grosso do Sul, fundamentadas na Lei Complementar nº 190, definem a extensão de sua atuação e os limites de sua autoridade administrativa e operacional. Para fins deste Programa de Integridade, as atribuições legais da PMMS são sintetizadas nos seguintes eixos de responsabilidade:

- Preservação da Ordem Pública e Polícia Ostensiva: Planejamento e execução de ações preventivas e repressivas destinadas a assegurar a incolumidade das pessoas, do patrimônio e do meio ambiente, atuando como força de dissuasão e restabelecimento da legalidade (Art. 2º, I a V).
- Poder de Polícia Administrativa e Fiscalizadora: Exercício da fiscalização especializada em trânsito (urbano e rodoviário) e meio ambiente, incluindo a lavratura de autos de infração, registros técnicos de acidentes e apoio a órgãos fazendários e sanitários (Art. 2º, X, XI, XIII e XV).
- Polícia Judiciária Militar e Controle Interno: Exercício autônomo de investigações de infrações penais militares e realização de correições e inspeções permanentes para garantir a higidez da conduta profissional (Art. 2º, III e VII).
- Inteligência e Gestão Estratégica: Produção de conhecimento para suporte à atividade-fim, proteção de fronteiras e integração sistemática com os demais órgãos de segurança e defesa social (Art. 2º, XXXV, XLI e XLII).
 - Interação Social e Transparência: Promoção de canais permanentes de comunicação com a sociedade e difusão do papel institucional para fortalecimento da confiança pública (Art. 2º, XVIII e XIX).

A Polícia Militar de Mato Grosso do Sul - PMMS é integrante dos seguintes sistemas:

- 1 - Sistema Único de Segurança Pública (Susp);

Polícia Militar do Estado de Mato Grosso do Sul

Palácio Tiradentes – Rua Desembargador Leão Neto do Carmo, 1203 – Parque dos Poderes
CEP 79/.037-100, Campo Grande - MS

- 2 - Defesa Nacional;
- 3 - Sistema Nacional de Proteção e Defesa Civil (SINPDEC);
- 4 - Sistema Nacional do Meio Ambiente (SISNAMA);
- 5 - Sistema Nacional de Trânsito;
- 6 - Sistema Brasileiro de Inteligência; e
- 7 - Sistema de Justiça Criminal.

2. AMBIENTE DE INTEGRIDADE

2.1 Instrumentos Utilizados para Verificação

Para a estruturação do Programa de Integridade da PMMS a instituição aplicou dois instrumentos complementares de coleta de dados: o Questionário de Percepção da Integridade Pública e o Checklist de Autoavaliação.

I – Questionário de Percepção da Integridade Pública

A PMMS realizou uma consulta ampla ao seu efetivo entre os dias 30 de julho e 23 de agosto de 2025. Durante este período de 24 dias, os policiais militares responderam a 40 questões estruturadas para mensurar o nível de maturidade institucional.

A estratégia de engajamento utilizou canais de comunicação interna, o sistema Mural PMMS (ambiente virtual institucional) e grupos de trabalho em aplicativos de mensagens instantâneas. O objetivo principal foi verificar a percepção dos integrantes da força sobre os seguintes eixos:

- Eixo 1: Comprometimento da Alta Gestão com a Integridade;
- Eixo 2: Governança, Gestão de Riscos e Controles Internos;
- Eixo 3: Transparência, Controle Social e Canais de Denúncia;
- Eixo 4: Ética e Gestão de Conflitos de Interesses;

- Eixo 5: Promoção da Cultura de Integridade (Comunicação e Capacitação).

II – Checklist de Autoavaliação

Complementarmente à percepção do efetivo, o Grupo de Trabalho da PMMS utilizou um Checklist de Autoavaliação fornecido pela consultoria da CGE. Este instrumento, composto por 83 questões técnicas, permitiu uma análise objetiva da conformidade normativa e operacional da instituição.

A autoavaliação concentrou-se em sete eixos fundamentais:

1. Comprometimento com a Integridade: Apoio político e administrativo;
2. Governança e Gestão de Riscos: Estrutura de decisão e mitigação de vulnerabilidades;
3. Transparência e Controle Social: Acesso à informação e participação cidadã;
4. Procedimentos de Responsabilização: Eficácia dos processos disciplinares e correicionais;
5. Ética e Conflito de Interesses: Normatização da conduta profissional;
6. Cultura de Integridade: Treinamento e disseminação de valores;
7. Prevenção e Detecção: Mecanismos de monitoramento e tratamento de riscos.

As evidências coletadas por meio destes instrumentos permitiram a identificação de lacunas e a proposição de ações estratégicas voltadas à melhoria contínua do ambiente de integridade da PMMS.

2.2 Resultados

A aplicação dos instrumentos permitiu uma visão sistêmica do cenário: o Questionário revelou a percepção do público interno, enquanto o Checklist forneceu a conformidade técnica. Conforme orientado pela CGE, o Plano de Integridade é um documento único, cujas metas são atingidas através de ações estratégicas específicas.

Polícia Militar do Estado de Mato Grosso do Sul

Palácio Tiradentes – Rua Desembargador Leão Neto do Carmo, 1203 – Parque dos Poderes
CEP 79/.037-100, Campo Grande - MS

I – Resultados do Questionário de Percepção

A amostra de 3.640 policiais militares garante uma perspectiva fidedigna da realidade institucional. Os principais indicadores estão sintetizados na tabela abaixo:

Eixo de Análise	Indicador de Destaque	Resultado (% Positivo)
Compromisso	Conhecimento da função desempenhada	96,1 %
Compromisso	Percepção de ética nos Comandantes	85,3 %
Governança	Conhecimento do Plano Estratégico da PMMS	71,8 %
Transparência	Facilidade de navegação no site institucional	90,9 %
Ética	Conhecimento da existência do Código de Ética	80,4 %
Cultura	Clareza e frequência das orientações recebidas	82,4 %

II – Resultados do Checklist de Autoavaliação

O Checklist técnico foi o motor para a criação de 80% das ações deste programa. Enquanto o questionário tratou da “percepção”, o checklist focou na “infraestrutura de integridade”.

As discussões do Grupo de Trabalho (GT) convergiram para a necessidade de tratar os 20 % de lacunas detectadas no diagnóstico de percepção, garantindo que o plano não seja apenas teórico, mas uma resposta direta aos anseios e falhas apontadas pelo efetivo.

2.3 Visão de Futuro: Cultura e Educação

A Polícia Militar de Mato Grosso do Sul almeja ser reconhecida como uma instituição exemplar em integridade, fundamentada no binômio Educação e Cultura.

Nossa visão é consolidar uma estrutura onde cada policial militar seja um agente de conformidade, agindo com ética e legalidade de forma intuitiva e técnica. Ao

aprimorar o ambiente organizacional, a PMMS busca ser a referência estadual em governança, gerando valor público e orgulho para a sociedade sul-mato-grossense.

2.4 Objetivos do Programa de Integridade

Os objetivos deste programa estão intrinsecamente ligados à Visão de Futuro da PMMS e desdobram-se nos eixos de ação estratégica, visando a transição definitiva para o modelo de Gestão e Governança.

1. Fortalecer a Cultura de Integridade: Consolidar uma cultura organizacional orientada por valores éticos e pela responsabilidade na gestão pública, garantindo o exemplo da alta administração em todos os níveis hierárquicos.

2. Aprimorar o Controle e a *Accountability* (Prestação de Contas): Consolidar instrumentos de monitoramento que permitam identificar, tratar e sanar condutas inadequadas, fortalecendo a credibilidade institucional perante a sociedade e órgãos de controle.

3. Institucionalizar a Capacitação Contínua: Promover a conscientização permanente do efetivo sobre ética, gestão de riscos e prevenção à corrupção, integrando estes temas aos currículos de todos os cursos de formação e aperfeiçoamento.

4. Mitigar Riscos Institucionais: Identificar e tratar proativamente riscos de práticas corruptas, fraudulentas ou antiéticas, protegendo a imagem e o patrimônio institucional da PMMS.

5. Otimizar o Clima Organizacional: Promover um ambiente de trabalho saudável e seguro, onde a exposição de opiniões e críticas construtivas seja incentivada como ferramenta de melhoria contínua.

6. Assegurar a Conformidade em Compras Públicas: Fomentar a transparência e a integridade nos processos de licitações e contratações, garantindo a eficiência e a correta aplicação dos recursos orçamentários geridos pela SEJUSP.

2.5 Estrutura de Governança e de Gestão do Programa de Integridade

A governança do Programa de Integridade da PMMS é estruturada de forma multinível, garantindo que as diretrizes estratégicas sejam convertidas em resultados operacionais. A estrutura é composta pelos seguintes atores:

I. Instâncias de Direção e Deliberação

- Comitê de Gestão Estratégica e Governança (CGEGov): Instância de nível estratégico, composta pela alta administração (Comando-Geral e Diretorias). É responsável por viabilizar o apoio político e financeiro, supervisionar o alinhamento do programa com o Plano Estratégico (Suplemento do DOE nº 11.125/2023) e garantir a integração com as políticas públicas de Estado. Estrutura normatizada pela Portaria “P” nº 075/GABCMTG/2024 de 24 de junho de 2024, publicada em diário oficial eletrônico nº 11.532 de 25 de junho de 2024.
- Comitê Setorial de Compliance (CSC): Órgão colegiado de caráter deliberativo e permanente, criado pela Portaria “P” nº 33/GABCMTG/2025 de 11 de março de 2025, publicado em diário oficial eletrônico nº 11.769 de 12 de março de 2025. O CSC é responsável direto por aprovar cronogramas, validar a matriz de riscos e deliberar sobre a viabilidade das ações de integridade propostas.

II. Instâncias de Execução e Apoio

- Diretoria de Planejamento Estratégico (DPE/PMMS): Unidade técnica incumbida da gestão administrativa do programa, registro de atos e monitoramento dos indicadores de desempenho. Atua como suporte logístico e assessoramento técnico para o CGEGov e o CSC, conforme as competências da Lei Complementar nº 190/2014.
- Comissão de Ética e Conduta (CEC): Responsável por disseminar os padrões éticos, orientar o efetivo sobre conflitos de interesse e atuar preventivamente na mediação de dilemas morais no ambiente de trabalho.

- Unidades Gestoras e Responsáveis pelas Ações: Oficiais e Diretores designados como “Donos dos Riscos” e executores das ações contidas no Plano de Integridade. São os responsáveis diretos pela implementação prática das medidas em suas respectivas áreas de atuação (Ex: Corregedoria, Diretoria de Logística, Centros de Formação).

3. EIXOS TEMÁTICOS DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Os eixos temáticos que estruturam este Programa de Integridade foram estabelecidos pela Política de Compliance Público (PCP) do Estado de Mato Grosso do Sul. Estes vetores foram adaptados e trabalhados pelo Grupo de Trabalho (GT) institucional, sob orientação técnica da Controladoria-Geral do Estado (CGE), resultando na definição dos seguintes pilares de atuação:

1. Compromisso com a Integridade: Focado no apoio da alta administração e na formalização de políticas de integridade.
2. Governança, Gestão de Riscos e Controles: Voltado ao fortalecimento dos processos decisórios e à mitigação proativa de vulnerabilidades institucionais.
3. Transparência, Canal de Denúncias e Controle Social: Destinado a ampliar o acesso à informação e fortalecer os mecanismos de participação cidadã e ouvidoria.
4. Procedimentos de Responsabilização: Focado na eficácia e celeridade dos processos correccionais e disciplinares.
5. Ética e Conflito de Interesses: Orientado à normatização da conduta profissional e prevenção de situações que comprometam a imparcialidade policial.
6. Promoção da Cultura da Integridade: Eixo educativo focado em capacitação, comunicação e disseminação de valores institucionais.
7. Prevenção, Detecção e Tratamento de Riscos de Integridade: Focado no monitoramento contínuo e na resposta rápida a desvios detectados.

4. PLANO DE INTEGRIDADE

EIXO TEMÁTICO 1: COMPROMISSO COM A INTEGRIDADE

Este eixo estabelece o direcionamento estratégico da Alta Administração da PMMS para fortalecer a cultura de integridade institucional. Abrange ações voltadas à difusão dos valores éticos, da transparência, da responsabilidade administrativa e da conformidade, reforçando o papel do Comandante-Geral e das diretorias como referências de conduta e governança.

Ação 01: Implementar a Trilogia da Integridade da PMMS

Objetivo da ação:

Produzir e disseminar três cartilhas institucionais de integridade — Prevenção ao Assédio, Combate à Discriminação e Prevenção à Corrupção — para padronizar orientações, reduzir vulnerabilidades comportamentais e fortalecer a cultura ética no efetivo da PMMS.

Justificativa:

O diagnóstico de integridade da PMMS identificou fragilidades no conhecimento sobre assédio, discriminação e riscos de corrupção. A falta de materiais padronizados e de instrução clara aumenta o risco de condutas inadequadas, conflitos hierárquicos, ambiente hostil e exposição institucional.

A produção de cartilhas oficiais, validadas e amplamente divulgadas, é medida essencial para:

- reduzir riscos de integridade ligados ao comportamento individual;
- orientar lideranças e subordinados sobre limites, deveres e condutas esperadas;
- alinhar toda a Corporação a um mesmo padrão ético;
- gerar evidências de prevenção, conforme exige a CGE/MS.

Descrição das Atividades:

1. Nomear comissão técnica através de Portaria do comando Geral para execução dos trabalhos;
2. Elaborar a Cartilha de Prevenção ao Assédio, contendo orientações funcionais, exemplos de condutas inadequadas, fluxo de denúncia e responsabilidades;
3. Elaborar a Cartilha de Combate à Discriminação, com diretrizes sobre igualdade de tratamento, condutas vetadas e protocolos de acolhimento;
4. Elaborar a Cartilha de Prevenção à Corrupção, com foco em riscos cotidianos da atividade policial, condutas proibidas, conflitos de interesse e boas práticas de integridade;
5. Validar as cartilhas junto ao Comitê Setorial de Compliance e ao Comando;
6. Formalizar as cartilhas e publicar em Boletim do Comando Geral;
7. Publicar os materiais digitais no site institucional da PMMS e no Mural PMMS;
8. Distribuir versões impressas para afixação em quadros de aviso das unidades operacionais e administrativas.

Unidade Responsável:

Corregedoria.

Unidade de Apoio:

DPE, DSGI e PM-5.

Indicador de Desempenho (Esforço)

Número de cartilhas finalizadas, validadas e publicadas no BCG até dezembro de 2026.

Meta 2026: 3 cartilhas finalizadas e publicadas.

Número de cartilhas produzidas, publicadas e distribuídas até dezembro de 2026.

Meta 2027: 3 cartilhas publicadas no site e no Mural PMMS; e 50 unidades com material das cartilhas afixados em quadros de avisos.

Indicador de Resultado (Efeito Esperado)

Número de denúncias de casos de assédio, discriminação e corrupção registrados (Corregedoria).

Meta 2027: diminuir o número de denúncias de casos de assédio, discriminação e corrupção em 10% até dezembro de 2027.

Ação 02: Elaborar a Matriz de Competência Operacional (MCO) da PMMS

Objetivo da ação:

Mapear, organizar e padronizar as competências essenciais, técnicas, comportamentais e procedimentais, necessárias para o desempenho adequado das funções de Operação da Ordem Pública, estruturando uma matriz que oriente capacitações, distribuição de pessoal, avaliação de desempenho e governança operacional da PMMS.

Justificativa:

O diagnóstico da PMMS e as análises de risco apontaram lacunas na definição de competências específicas para o exercício das funções de policiamento ostensivo. A ausência de uma matriz institucional padronizada gera risco de alocação inadequada de efetivo, prejudica a qualidade da prestação do serviço policial e afeta diretamente a integridade operacional.

Uma Matriz de Competência Operacional (MCO) reduz esses riscos ao:

estabelecer critérios claros para o desempenho das funções;

orientar escalas, designações e lotações;

evitar escolhas baseadas em conveniência ou subjetividade;

subsidiar capacitações e avaliações;

fortalecer a meritocracia e a governança operacional.

Descrição das Atividades:

1. Nomear comissão técnica através de Portaria do Comandante-Geral para a execução dos trabalhos;
2. Estabelecer o escopo da matriz, definindo as funções operacionais a serem mapeadas;
3. Diagnosticar as competências técnicas, comportamentais e procedimentais essenciais para o serviço operacional;
4. Estruturar a MCO com descrição das atribuições, competências esperadas e níveis de proficiência;
5. Validar a MCO junto à tropa operacional e ao Comando da PMMS;
6. Formalizar a matriz e publicar em Boletim do Comando-Geral;
7. Divulgar a MCO nos canais institucionais da PMMS (site, Mural PMMS, intranet, redes internas);

Unidade Responsável:

DEIP.

Unidade de Apoio:

DOP, DEIP, APM, CFAP e DPE.

Indicador de Desempenho (Esforço)

MCO concluída, validada e publicada no BCG.

Meta: Elaboração e validação da Matriz de Competência Operacional até dezembro de 2026.

Indicador de Resultado (Efeito Esperado)

Percentual de unidades operacionais que adotam a MCO como referência para gestão do efetivo.

Meta: 50% das unidades operacionais utilizando a MCO até dezembro de 2027.

Ação 3 — Elaborar o Plano de Desenvolvimento Individual dos Operadores da Ordem Pública (PDI-OOP/PMMS)

Objetivo da Ação

Estabelecer um Plano de Desenvolvimento Individual específico para os Operadores da Ordem Pública (PDI-OOP/PMMS), estruturando trilhas de capacitação e competências essenciais que promovam atuação técnica, ética e alinhada aos valores institucionais, reduzindo riscos de inconsistências procedimentais, falhas operacionais e desvios de conduta que impactam a integridade e a legitimidade da PMMS.

Justificativa

O diagnóstico de integridade da PMMS revelou que a ausência de critérios claros de desenvolvimento profissional e padronização de competências operacionais gera riscos institucionais, como: decisões inadequadas em situações críticas, uso desproporcional da força, falhas na aplicação de protocolos, exposição do policial a riscos jurídicos e aumento da vulnerabilidade a condutas antiéticas ou incompatíveis com os valores da Corporação.

A elaboração do PDI-OOP/PMMS reforça a integridade ao:

estabelecer padrões mínimos de competência técnica e comportamental para o exercício da autoridade;

assegurar que operadores da ordem pública atuem conforme princípios de proporcionalidade, legalidade e ética;

reduzir riscos de abuso de autoridade, falhas de procedimento e comportamentos divergentes;

promover desenvolvimento contínuo, alinhado aos valores institucionais e à cultura de integridade;

fortalecer liderança operacional com foco em conduta ética, respeito à dignidade humana e conformidade funcional.

Assim, o PDI-OOP deixa de ser apenas um instrumento de aperfeiçoamento técnico e passa a atuar como mecanismo central de mitigação de riscos de integridade operacional, contribuindo diretamente para a missão constitucional da PMMS.

Descrição das Atividades

1. Nomear comissão técnica através de Portaria do Comandante-Geral para execução dos trabalhos.
2. Definir o escopo do PDI-OOP, incluindo categorias de competências, critérios avaliativos e periodicidade de revisão.
3. Diagnosticar necessidades e prioridades de desenvolvimento com base no questionário de percepção de integridade, MCO, nos riscos operacionais e no desempenho atual.
4. Estruturar o conteúdo do PDI-OOP, incluindo trilhas de capacitação, metas individuais e critérios de acompanhamento.
5. Validar o PDI-OOP junto à DEIP, à DOP e ao Comando da PMMS.
6. Formalizar o PDI-OOP e publicar em Boletim do Comando-Geral.
7. Implementar o PDI-OOP, disponibilizando o documento às unidades operacionais e orientando as chefias para seu uso contínuo.

Unidade Responsável

DEIP.

Unidades de Apoio

APM, CEFAP, DGP, DPE e PM-2

Indicador de Desempenho (Esforço)

PDI-OOP concluído, validado e publicado.

Meta: Publicação do PDI-OOP/PMMS formalizado no BCG até dezembro de 2026.

Indicador de Resultado (Efeito Esperado)

Percentual de policiais militares operacionais (operadores da ordem pública) com pelo menos 1 curso do PDI-OOP concluído.

Meta: 50% do efetivo operacional com pelo menos 1 curso do PDI-OOP concluído até dezembro de 2027.

Ação 4 — Instituir o Relatório de Passagem de Comando (RPC)

Objetivo da Ação

Estabelecer um Relatório de Passagem de Comando (RPC) padronizado para todas as unidades operacionais e administrativas da PMMS, assegurando continuidade de gestão, preservação da memória institucional, transparência nos processos de transição e mitigação de riscos decorrentes de descontinuidade administrativa.

Justificativa

A ausência de um processo institucionalizado de transição de comando aumenta o risco de perda de informações críticas, enfraquece a governança, dificulta o acompanhamento de metas e compromete a rastreabilidade das ações realizadas pela unidade.

Situações como troca abrupta de comandantes, mudanças administrativas ou reorganizações internas podem gerar:

- interrupção de projetos estratégicos;
- perda de indicadores e dados essenciais;
- inconsistências operacionais;
- riscos de integridade ligados à falta de transparência;
- impacto negativo na continuidade da gestão e na prestação do serviço público.

O Relatório de Passagem de Comando (RPC) mitiga esses riscos ao garantir registro formal das condições da unidade no momento da transição, preservando memória institucional, fortalecendo governança, responsabilização e integridade administrativa.

Descrição das Atividades

1. Nomear comissão técnica através de Portaria do Comandante-Geral para execução dos trabalhos.
2. Definir a estrutura padrão do RPC, contemplando os eixos:
 - Crítico (Riscos);
 - Operacional (Metas e resultados);
 - Logístico (Meios e recursos);
 - Administrativo (Pessoal, processos e documentos).
3. Integrar o RPC aos instrumentos de gestão da PMMS, garantindo vinculação ao Plano Operacional ou ao Plano Setorial da unidade.
4. Elaborar um Guia de Preenchimento com orientações simples, objetivas e padronizadas para comandantes substituídos e substitutos.
5. Validar o modelo do RPC com comandantes de unidades selecionadas, ajustando a ferramenta à realidade operacional e administrativa.
6. Formalizar o RPC e publicar Portaria em Boletim do Comando-Geral, tornando-o documento obrigatório para assinatura do substituído e substituto.
7. Implementar um repositório digital centralizado para arquivamento dos relatórios, garantindo preservação da memória institucional, rastreabilidade e acesso controlado.

Unidade Responsável

Estado-Maior Geral.

Unidades de Apoio

PM-1, DGP, DPE e Gabinete do Comandante-Geral

Indicador de Desempenho (Esforço)

RPC padronizado publicado em BCG.

Meta: Elaboração, validação e publicação do modelo oficial do RPC até dezembro de 2026.

Indicador de Resultado (Efeito Esperado)

Percentual de unidades que utilizam o RPC em processos de passagem de comando.

Meta: 100% das unidades operacionais e administrativas utilizando o RPC até dezembro de 2027.

Ação 5 — Elaborar a Proposta Orçamentária Setorial para Projetos Estratégicos da PMMS

Objetivo da Ação

Elaborar e formalizar uma proposta orçamentária setorial robusta, alinhada ao planejamento estratégico da PMMS e às metas da SEJUSP, assegurando os recursos necessários para execução dos projetos estratégicos e ações de integridade no ciclo 2027.

Justificativa

A execução das ações estratégicas da PMMS — incluindo governança, modernização institucional e integridade — depende de previsão orçamentária consistente. A ausência de uma proposta técnica estruturada aumenta o risco de subfinanciamento, descontinuidade de projetos e dependência de decisões conjunturais.

A elaboração de uma proposta setorial fortalece a governança financeira, garante rastreabilidade das demandas, melhora a articulação com a SEJUSP e assegura transparência na priorização dos investimentos da PMMS.

Polícia Militar do Estado de Mato Grosso do Sul

Palácio Tiradentes – Rua Desembargador Leão Neto do Carmo, 1203 – Parque dos Poderes
CEP 79/.037-100, Campo Grande - MS

Descrição das Atividades

1. Nomear comissão técnica através de Portaria do Comandante-Geral para execução dos trabalhos.
2. Definir o escopo financeiro, identificando custos estimados de pessoal, material, serviços e demandas operacionais e administrativas.
3. Elaborar a memória de cálculo, detalhando quantitativos, valores unitários e cronograma de desembolso.
4. Demonstrar aderência ao planejamento da SEJUSP e do Governo, justificando como os projetos contribuem para metas estratégicas da segurança pública.
5. Consolidar a Nota Técnica, reunindo custos, justificativas e impactos institucionais em documento padrão.
6. Validar a proposta junto ao Comitê Setorial de Compliance e ao Comandante-Geral da PMMS.
7. Formalizar a proposta e publicar em Boletim do Comando-Geral.
8. Encaminhar a proposta à SEJUSP, protocolando junto à Assessoria de Orçamento e Finanças para inclusão na LOA.

Unidade Responsável

DF.

Unidades de Apoio

DGPL , DPE e Gabinete do Comandante-Geral.

Indicador de Desempenho (Esforço)

Proposta orçamentária setorial consolidada, formalizada e publicada no BCG.

Meta: 100% da proposta concluída e encaminhada à SEJUSP, até dezembro de 2026.

Indicador de Resultado (Efeito Esperado)

Percentual de ações estratégicas incorporadas à peça orçamentária (LOA).

Meta: mínimo de 70% das demandas estratégicas incluídas na LOA 2027.

Ação 6 — Instituir a Função de Adjunto de Comando na PMMS

Objetivo da Ação

Criar e institucionalizar a função de Adjunto de Comando da PMMS, estabelecendo um canal permanente, qualificado e estruturado de comunicação entre o Comandante-Geral e as Praças, fortalecendo o moral da tropa, a integridade institucional e a gestão humanizada da Corporação.

Justificativa

O diagnóstico interno identificou fragilidades na comunicação vertical entre o Comando e as Praças, gerando riscos de percepção negativa, assédio moral, baixa confiança, conflitos funcionais e perda de clima organizacional.

Em diversas instituições militares (como o Exército Brasileiro), a função de Adjunto de Comando atua como:

- sensor de integridade do efetivo;
- elo de comunicação direta entre Comando e tropa;
- observador do moral, disciplina e bem-estar;
- apoio estratégico para prevenção de conflitos e desvios de conduta;
- fator crítico de coesão, motivação e legitimidade institucional.

Ao institucionalizar essa função, a PMMS reduz riscos de integridade comportamental, amplia a escuta ativa da tropa, fortalece a cultura organizacional e melhora a capacidade de resposta do Comando frente a demandas humanas, operacionais e disciplinares.

Descrição das Atividades

1. Nomear comissão técnica através de Portaria do Comandante-Geral para execução dos trabalhos.

2. Realizar estudo comparado sobre modelos de Adjunto de Comando adotados por forças militares (Exército Brasileiro e outras Polícias Militares).
3. Definir requisitos, atribuições, competências e critérios de seleção para a função, alinhados à integridade e à gestão humanizada.
4. Elaborar a minuta da normativa instituindo a função de Adjunto de Comando da PMMS.
5. Validar a proposta junto ao Comitê Setorial de Compliance, PM-1, DGP e Comando-Geral.
6. Formalizar e publicar a normativa em Boletim do Comando-Geral.
7. Designar oficialmente o primeiro Adjunto de Comando até dezembro de 2026.
8. Divulgar institucionalmente a função para todo o efetivo, esclarecendo papel, limites, atribuições e canais de contato.

Unidade Responsável

DGP.

Unidades de Apoio

PM-1, DPE e Gabinete do Comandante-Geral.

Indicador de Desempenho (Esforço)

Função criada e regulamentada oficialmente.

Meta: Normatizar a função de Adjunto de Comando até junho de 2027.

Indicador de Resultado (Efeito Esperado)

Índice de melhoria da percepção de clima organizacional entre as Praças, medido por pesquisa institucional.

Meta: Aumentar em 10% os indicadores positivos de clima organizacional até dezembro de 2027.

EIXO TEMÁTICO 2: GOVERNANÇA, GESTÃO DE RISCOS E CONTROLE

O Eixo 2 está ancorado no Sistema de Gestão Estratégica e Governança da PMMS, instituído pela Portaria “P” nº 075/2024, que organiza e integra estruturas como o CGEGov e a Diretoria de Planejamento Estratégico (DPE). Seu propósito é consolidar a transição institucional do modelo tradicional de comando e controle para um modelo moderno de Gestão e Governança, orientado por processos, indicadores e avaliação contínua.

Este eixo adota o Modelo de Excelência em Gestão (MEG), como referência para profissionalizar rotinas decisórias, fortalecer a cultura de monitoramento, elevar a maturidade institucional e assegurar que as diretrizes do Alto Comando se traduzam em resultados mensuráveis na ponta operacional.

As ações aqui apresentadas foram consolidadas para eliminar redundâncias, priorizar o que impacta diretamente a Cadeia de Valor da PMMS e estruturar mecanismos de governança capazes de reduzir riscos, padronizar fluxos e ampliar a efetividade institucional.

Ação 7 — Implementar Indicadores de Integridade e Gestão de Riscos nas Unidades Operacionais da PMMS

Objetivo da Ação

Estabelecer e implementar indicadores padronizados de integridade, conformidade e gestão de riscos nas unidades operacionais da PMMS, garantindo monitoramento contínuo, apoio à tomada de decisão e detecção precoce de vulnerabilidades institucionais.

Justificativa

A ausência de indicadores específicos de integridade e riscos nas unidades operacionais limita a capacidade institucional de identificar fragilidades, medir comportamento organizacional, avaliar conformidade e antecipar eventos adversos.

A implementação sistemática desses indicadores fortalece a governança setorial, promove transparência, reduz riscos disciplinares e operacionais e assegura maior alinhamento ao Modelo de Excelência em Gestão (MEG) e às diretrizes da CGE-MS.

Indicadores periódicos permitem:

- mensurar aderência a protocolos, POPs e normas de conduta;
- identificar tendências de ocorrências críticas (assédio, abuso, desvios comportamentais, falhas de procedimento);
- avaliar a maturidade da gestão de risco nas unidades;
- orientar decisões estratégicas e correções de rumo.

Descrição das Atividades

1. Nomear comissão técnica através de Portaria do Comandante-Geral para coordenação e execução dos trabalhos.

2. Criar e selecionar indicadores relacionados à integridade e riscos, contemplando dimensões como conformidade operacional, conduta ética, incidentes críticos, aderência a POPs e vulnerabilidades institucionais.

3. Definir instrumento institucional periódico de monitoramento (painel, formulário digital, relatório mensal ou dashboard), estabelecendo fluxo, periodicidade e responsabilidades.

4. Integrar os indicadores aos planos setoriais e operacionais, assegurando alinhamento ao Plano Estratégico da PMMS e à Cadeia de Valor institucional.

5. Validar o conjunto de indicadores com o Comitê Setorial de Compliance, DPE e Comando-Geral.

6. Formalizar os indicadores e publicar os instrumentos de monitoramento no Boletim do Comando-Geral.

7. Implementar o monitoramento periódico nas unidades operacionais, com retroalimentação dos resultados e atualização trimestral dos dados coletados.

Unidade Responsável

DPE.

Unidades de Apoio

Todos os Grandes Comandos, Unidades Setoriais e Operacionais e Comitê Setorial de Compliance.

Indicador de Desempenho (Esforço)

Índice de indicadores de integridade e riscos implementados em instrumento institucional periódico.

Meta: Indicadores publicados e implantados em todas as unidades operacionais até dezembro de 2027.

Indicador de Resultado (Efeito Esperado)

Percentual de unidades operacionais que monitoram e reportam indicadores de integridade e riscos trimestralmente.

Meta: 75% das unidades executando o monitoramento contínuo até dezembro de 2027.

Ação 8 — Mapear os Processos de Governança e Riscos das Diretorias da PMMS

(Alinhada ao Programa MS de Integridade – PMSI)

Objetivo da Ação

Mapear, classificar e padronizar os processos críticos e estratégicos das Diretorias da PMMS, fortalecendo a governança, aprimorando a maturidade institucional e reduzindo vulnerabilidades identificadas pelo PMSI, com foco em riscos, eficiência e tomada de decisão transparente.

Justificativa

O Programa MS de Integridade (PMSI) determina que instituições estaduais identifiquem, monitorem e tratem processos sensíveis à integridade. Na PMMS, parte significativa das vulnerabilidades está vinculada à ausência de fluxos formalizados nas Diretorias, o que gera riscos como:

- retrabalho e gargalos administrativos;
- decisões inconsistentes ou insuficientemente justificadas;
- vulnerabilidades em processos críticos (corregedoria, licitações, gestão de pessoal);
- insegurança jurídica e operacional;
- baixa padronização na tomada de decisão.

O mapeamento de processos críticos (riscos) e processos estratégicos (maturidade) é medida obrigatória do PMSI e essencial para consolidar uma governança institucional robusta e transparente.

Descrição das Atividades

1. Nomear comissão técnica através de Portaria do Comandante-Geral, composta por representantes experientes de cada Diretoria.
2. Inventariar as atribuições formais das Diretorias, com base no Regulamento Geral da PMMS e normativos correlatos.
3. Classificar processos segundo Matriz de Impacto, distinguindo:
 - Processos Críticos (alto risco/vulnerabilidade)
 - Processos Estratégicos (alto impacto na maturidade institucional)
4. Priorizar os processos a serem mapeados, definindo ordem lógica e critérios de risco.

5. Mapear processos críticos, identificando gargalos, pontos de controle, vulnerabilidades e falhas de integridade (ex.: Corregedoria, licitações, promoções, movimentação de pessoal).

6. Modelar processos estratégicos, aperfeiçoando fluxos de tomada de decisão, governança interna, planejamento e controle.

7. Validar os fluxogramas com os Diretores, garantindo aderência às rotinas reais e à governança da instituição.

8. Formalizar e publicar o portfólio de processos padronizados em BCG, vinculando a ação diretamente ao Programa MS de Integridade (PMSI) e às diretrizes estabelecidas pela SEGOV/CGE-MS.

Unidade Responsável

DPE.

Unidades de Apoio

Todas as Diretorias, Comitê Setorial de Compliance e Gabinete do Comandante-Geral.

Indicador de Desempenho (Esforço)

Índice de processos críticos e estratégicos padronizados.

Meta: Portfólio institucional de processos publicado no BCG até dezembro de 2027.

Indicador de Resultado (Efeito Esperado)

Índice de Redução de Não-Conformidades Processuais (IRNC).

Meta: Reduzir em 20% as ocorrências relacionadas a falhas de processo até dezembro de 2027.

Ação 9 — Implementar o Plano de Governança e Assessoramento Estratégico do Estado-Maior Geral da PMMS

Objetivo da Ação

Consolidar o Estado-Maior Geral (EMG) como órgão central de assessoramento estratégico da PMMS, elevando sua maturidade em governança, clarificando suas atribuições estratégicas, fortalecendo sua capacidade de análise prospectiva e estruturando rotinas permanentes de planejamento e alinhamento institucional.

Justificativa

O Programa de Integridade e o Sistema de Governança da PMMS identificam que o EMG possui papel crítico na sustentação das decisões de alto nível, mas ainda opera com atribuições sobrepostas às diretorias executivas e com espaço para melhoria de processos estratégicos.

Melhorar a clareza estratégica no EMG deve evitar riscos institucionais relevantes:

- decisões fragmentadas ou reativas;
- lacunas de assessoramento ao Comando-Geral;
- baixa integração entre planejamento, operações e logística;
- perda de memória estratégica;
- fragilidade na análise prospectiva e no apoio à governança.

O fortalecimento do EMG por meio de processos formais, matriz de responsabilidades e rituais estruturados aumenta a capacidade estratégica da PMMS e reduz riscos de governança, coerente com o Sistema de Gestão e Governança da PMMS e do PMSI (Programa MS de Integridade).

Descrição das Atividades

1. Nomear comissão técnica através de Portaria do Comandante-Geral para execução dos trabalhos.

2. Revisar as atribuições das seções do EMG no Regulamento Geral, diferenciando-as claramente das funções executivas das Diretorias.
3. Criar uma Matriz de Responsabilidades Estratégicas detalhando as competências de cada seção do EMG em assuntos como prospectiva, doutrina, planejamento, articulação institucional e assessoramento ao Comando-Geral.
4. Implantar as Reuniões de Alinhamento de Comando (RAC), estabelecendo calendário bimestral focado exclusivamente na análise de metas de longo prazo, cenários futuros e decisões estratégicas da PMMS.
5. Estruturar um Plano de Capacitação Estratégica voltado às equipes do EMG, com workshops de nivelamento em: planejamento estratégico; ferramentas de gestão e prospecção de cenários.
6. Validar a matriz de responsabilidades, o novo fluxo estratégico do EMG e o calendário de RAC junto ao Comando-Geral.
7. Formalizar e publicar em Boletim do Comando-Geral a nova estrutura estratégica do EMG, incluindo matriz de responsabilidades, fluxo de assessoramento e calendário das RAC.

Unidade Responsável

EMG.

Unidades de Apoio

PM-1, PM-2, PM-3, PM-4 PM-5, DPE, DEIP e Gabinete do Comandante-Geral.

Indicador de Desempenho (Esforço)

Plano de Governança e Assessoramento Estratégico do EMG/PMMS publicado.

Meta: Implementar o Plano até junho de 2027.

Indicador de Resultado (Efeito Esperado)

Quantidade de Reuniões de Alinhamento de Comando (RAC) realizadas, registrada e publicada.

Meta: Realizar, registrar e publicar os resultados de 2 RAC's até dezembro de 2027.

Ação 10 — Implementar a Política de Segurança da Informação (POSI) e o Plano de Segurança Cibernética da PMMS

Objetivo da Ação

Instituir a Política de Segurança da Informação e o Plano de Segurança Cibernética da PMMS, estabelecendo diretrizes normativas, controles de acesso, procedimentos preventivos e protocolos de resposta a incidentes, fortalecendo a proteção dos ativos digitais, garantindo a conformidade com a LGPD e reduzindo vulnerabilidades operacionais e institucionais.

Justificativa

A crescente digitalização das operações policiais e administrativas torna a PMMS altamente dependente de sistemas informacionais críticos. A ausência de diretrizes unificadas de segurança da informação aumenta riscos como vazamento de dados, ataques cibernéticos (ex.: *ransomware*), invasões à rede, fragilidades no controle de acesso e falhas humanas, fatores que podem comprometer a integridade de operações, a imagem institucional e a confiança de parceiros.

O Programa MS de Integridade (PMSI) e a LGPD exigem que órgãos públicos adotem políticas formais de segurança da informação, mecanismos de controle, resposta a incidentes e ações de conscientização. A implementação integrada da POSI e do Plano de Segurança Cibernética reduz riscos, fortalece governança digital, protege dados sensíveis e padroniza comportamentos essenciais à integridade organizacional.

Descrição das Atividades

1. Nomear comissão técnica por Portaria do Comandante-Geral, incluindo representantes da DSGI, PM-5, Corregedoria e unidades usuárias de sistemas.
2. Definir as Diretrizes da Política de Segurança da Informação (POSI), estabelecendo regras claras de: uso de senhas; e-mails institucionais; navegação na

internet; uso de dispositivos pessoais (BYOD) na rede; autenticação, armazenamento e transmissão de dados.

3. Mapear Ativos de Informação e Vulnerabilidades, inventariando sistemas críticos, servidores, redes internas e riscos humanos (engenharia social, phishing, compartilhamento inadequado).

4. Estabelecer Níveis de Acesso por meio de matriz de privilégios baseada no princípio do menor acesso necessário.

5. Implantar o Protocolo de Resposta a Incidentes, definindo fluxos imediatos para ataques cibernéticos, vazamento de dados, sequestro de arquivos, indisponibilidade de sistemas e acessos indevidos.

6. Elaborar a Política de Segurança da Informação – POSI;

7. Elaborar o Plano de Segurança Cibernética – PSC;

8. Elaborar a Cartilha de Segurança Digital com orientações rápidas sobre boas práticas digitais, comportamentos seguros e exemplos de ataques comuns.

9. Validar a POSI, o Plano de Segurança Cibernética e a Cartilha junto ao Comitê Setorial de Compliance e ao Comando-Geral.

10. Formalizar e publicar, em Boletim do Comando-Geral, a Política e o Plano com força normativa, vinculando descumprimentos a responsabilização disciplinar.

11. Divulgar a Cartilha e demais materiais nos canais oficiais da PMMS, incluindo site institucional e mural digital.

Unidade Responsável

DSGI.

Unidades de Apoio

DINTEL, Corregedoria, PM-5 e DPE.

Indicador de Desempenho (Esforço)

Publicação da Política de Segurança da Informação e do Plano de Segurança Cibernética no BCG.

Meta: Documentos normativos publicados até dezembro de 2026.

Indicador de Resultado (Efeito Esperado)

Percentual de policiais militares que utilizam redes e sistemas institucionais e declararam ciência da POSI e do Plano.

Meta: 90% do efetivo usuário de sistemas com ciência registrada até dezembro de 2027.

EIXO TEMÁTICO 3: TRANSPARÊNCIA, CONTROLE SOCIAL E CANAL DE DENÚNCIAS

Este eixo concentra-se no fortalecimento da transparência ativa e dos mecanismos de controle social, ampliando a visibilidade das ações da PMMS e facilitando a comunicação com o cidadão. O objetivo é consolidar a confiança pública por meio da divulgação clara das informações institucionais e da ampliação do acesso aos canais formais de manifestação.

A governança deste eixo apoia-se na Ouvidoria da PMMS, integrada à Corregedoria pela LC 190/2014, e na plataforma Fala.BR, que funcionam como canais essenciais para registrar elogios, sugestões, denúncias e reclamações. Esses instrumentos também atuam como sensores estratégicos, permitindo identificar fragilidades, orientar melhorias nos processos internos e aperfeiçoar os procedimentos operacionais padrão.

As ações propostas estruturam uma política de transparência que reforça a legitimidade da Corporação, qualifica a prestação de contas e fortalece a participação da sociedade na construção de uma segurança pública mais eficiente e confiável.

Ação 11 — Implementar o Painel de Produtividade da PMMS

(Transparência Ativa, LAI e Governança baseada em dados)

Objetivo da Ação

Criar, institucionalizar e divulgar o Painel de Produtividade da PMMS, consolidando indicadores de resultado, impacto e eficiência operacional, fortalecendo a transparência ativa, o controle social e a prestação de contas alinhada às diretrizes da LAI e do Programa MS de Integridade (PMSI).

Justificativa

A disponibilização de dados organizados, atualizados e compreensíveis é um dos pilares do PMSI, da LAI e do Compliance Público. A PMMS produz informações estratégicas que, quando divulgadas de forma transparente e responsável, ampliam a confiança pública, qualificam o debate sobre segurança e reforçam a legitimidade institucional.

A ausência de um painel oficial dificulta a comunicação com a sociedade e reduz a capacidade de demonstrar resultados, especialmente frente às demandas por eficiência, uso racional de recursos e monitoramento de políticas públicas. Um painel padronizado de produtividade fortalece: prestação de contas (accountability); transparência ativa; credibilidade institucional; governança baseada em dados; alinhamento com boas práticas de segurança pública.

Descrição das Atividades

1. Nomear comissão técnica através de Portaria do Comandante-Geral, com participação de PM-2, DINTEL, PM-5 e DPE.
2. Definir os indicadores de resultado e impacto, selecionando métricas de policiamento preventivo, repressivo, comunitário de proximidade, com foco na preservação de direitos e de ações de prevenção primária (Proerd) e prevenção qualificada (Promuse).

3. Desenvolver a interface visual do painel utilizando infográficos e elementos de visualização acessíveis ao cidadão, garantindo clareza e simplicidade.
4. Sistematizar o fluxo de dados, estabelecendo rotina permanente de coleta, validação, tratamento e consolidação das informações enviadas pelas unidades operacionais.
5. Validar o painel e o fluxo operacional junto ao Comitê de Gestão e Governança da PMMS, observando a classificação de sigilo da DINTEL.
6. Instituir a norma reguladora do Painel, elaborando e publicando Portaria em BCG que disciplina responsabilidades, periodicidade e metodologia de atualização.
7. Divulgar e atualizar mensalmente o painel no site institucional, redes sociais oficiais e demais canais públicos, reforçando a credibilidade e a transparência ativa.

Unidade Responsável

PM-2.

Unidades de Apoio

DINTEL, PM-5, DPE e Gabinete do Comandante-Geral.

Indicador de Desempenho (Esforço)

Painel de Produtividade estruturado, validado e publicado em Boletim do Comando-Geral.

Meta: Publicação e funcionamento contínuo a partir de dezembro de 2026.

Indicador de Resultado (Efeito Esperado)

Índice de atualizações realizadas no Painel;

Interações com as postagens do “card do Painel” no Instagram oficial.

Meta: 12 atualizações anuais e aumento de 20% nas interações no Instagram até dezembro de 2027.

Ação 12 — Implementar a Campanha de Acesso aos Canais de Diálogo e Controle Social

Objetivo da Ação

Aproximar o cidadão dos canais de diálogo, transparência e controle social da PMMS — Ouvidoria e Fala.BR — ampliando o uso das ferramentas oficiais e fortalecendo a confiança pública, a escuta qualificada e o policiamento democrático.

Justificativa

A PMMS dispõe de canais formais de escuta (Ouvidoria, Fala.BR, 181), porém sua utilização ainda é limitada por desconhecimento da população e ausência de padronização na orientação ao cidadão.

O PMSI, a LAI e as boas práticas de Compliance determinam que a instituição mantenha canais acessíveis, organizados, normatizados e amplamente divulgados.

A campanha, associada à Portaria Normativa de Organização e Funcionamento da Ouvidoria, garante:

- fluxo adequado das manifestações;
- padronização do atendimento;
- proteção aos denunciantes;
- transparência e integridade institucional;
- maior participação cidadã.

Descrição das Atividades

1. Nomear comissão técnica via Portaria do Comandante-Geral para coordenar a campanha e a revisão da Ouvidoria.
2. Mapear as Portas de Entrada, consolidando links, QR Codes, telefones, horários e fluxos formais da Ouvidoria e da plataforma Fala.BR.
3. Produzir Materiais de Divulgação digitais e impressos explicando como registrar elogios, denúncias, sugestões e reclamações na Ouvidoria e no Fala.BR.

Polícia Militar do Estado de Mato Grosso do Sul

Palácio Tiradentes – Rua Desembargador Leão Neto do Carmo, 1203 – Parque dos Poderes
CEP 79/.037-100, Campo Grande - MS

4. Padronizar o Roteiro de Atendimento, criando uma cartilha rápida para orientar policiais sobre como encaminhar corretamente o cidadão aos canais formais.
5. Elaborar a Portaria Normativa de Organização e Funcionamento da Ouvidoria, definindo: estrutura interna; atribuições; fluxos de tratamento das manifestações; prazos; responsabilidades; indicadores de desempenho e qualidade; integração entre Ouvidoria e Corregedoria; e proteção ao denunciante.
6. Validar a Portaria, o fluxo de atendimento e os materiais de divulgação com Comitê Setorial de Compliance e Comando Geral.
7. Formalizar e publicar em Boletim do Comando-Geral a Portaria Normativa revisada.
8. Disseminar os Canais na Sociedade através do site e redes sociais oficiais e por meio de ações com CONSEGs, Proerd, unidades da PMMS e eventos institucionais.

Unidade Responsável

Corregedoria.

Unidades de Apoio

PM-5, DSGI, DPE e Unidades Operacionais.

Indicador de Desempenho (Esforço)

Portaria Normativa da Ouvidoria e materiais de campanha publicados em BCG.

Meta: Documento institucional formalizado até dezembro de 2026.

Indicador de Resultado (Efeito Esperado)

Percentual de aumento do uso social dos canais formais de manifestação (Ouvidoria + Fala.BR).

Meta: Crescimento de 20% no número de manifestações registradas até dezembro de 2027.

EIXO TEMÁTICO 4: PROCEDIMENTOS DE RESPONSABILIZAÇÃO

Este eixo concentra-se no fortalecimento da eficácia correccional e na melhoria da celeridade processual no âmbito da Polícia Militar. O foco é reduzir o intervalo entre a conduta irregular e a decisão final — seja sanção ou absolvição — diminuindo a percepção de impunidade e ampliando a confiança na Justiça e Disciplina interna.

Embora a PMMS utilize o sistema SISCORREG para centralizar informações e procedimentos, o diagnóstico institucional revela a necessidade de modernizar fluxos, padronizar rotinas e aprimorar a estrutura das salas de Justiça e Disciplina nas unidades operacionais, tornando o processo mais ágil, seguro e tecnicamente consistente.

Ação 13 — Otimizar o Funcionamento dos Conselhos de Justificação e de Disciplina

Objetivo da Ação

Aprimorar a estrutura, a gestão e a atuação dos Conselhos de Justificação (CJ) e de Disciplina (CD) da PMMS, garantindo segurança jurídica, celeridade, padronização das decisões e redução de nulidades, fortalecendo a integridade institucional e a confiança na aplicação da disciplina.

Justificativa

Os Conselhos de Justificação e de Disciplina são instrumentos fundamentais para assegurar responsabilização justa, coerente e tecnicamente sustentada. Diagnósticos internos e análises de processos encerrados demonstram ocorrência de atrasos, retrabalho, erros formais, nulidades e sobrecarga de oficiais — fatores que comprometem a credibilidade dos processos e elevam riscos jurídicos e administrativos.

A otimização dos conselhos reforça:

- integridade disciplinar;
- prevenção de nulidades e judicializações;

- padronização dos atos processuais;
- eficiência na apuração de condutas;
- proteção institucional e segurança jurídica;
- aderência às boas práticas previstas no PMSI e na governança pública.

Descrição das Atividades

1. Nomear comissão técnica através de Portaria do Comandante-Geral para coordenar a revisão estrutural e metodológica dos Conselhos.
2. Dimensionar a demanda processual, levantando volume de processos ativos, represados, taxa de conclusão e tempo médio de tramitação.
3. Auditar gargalos processuais, analisando conselhos anteriores para identificar causas de nulidades, atrasos, erros formais, falhas documentais e retrabalho.
4. Mapear o perfil dos potenciais integrantes, identificando oficiais com formação jurídica, experiência em polícia judiciária militar, cursos correlatos ou histórico de atuação em conselhos.
5. Implementar programa de capacitação com foco no diagnóstico: erros recorrentes, instrução probatória, elaboração de peças, condução de oitivas, ritos e prazos.
6. Fixar critérios objetivos de convocação, regulamentando distribuição equilibrada entre oficiais e evitando sobrecarga de relatores e presidentes.
7. Formalizar o banco institucional de membros aptos para atuação nos Conselhos de Justificação e Disciplina, com publicação em Boletim do Comando-Geral.
8. Estruturar ambiente de apoio operacional, garantindo salas adequadas, sigilo, ambiente digital de tramitação, registro audiovisual e suporte tecnológico.
9. Instituir o Caderno de Boas Práticas dos Conselhos, contendo minutas padronizadas, orientações técnicas, checklists e modelos de atos processuais.

10. Submeter a estrutura revisada, os critérios de convocação, o Caderno de Boas Práticas e o banco de membros à validação do Comitê Setorial de Compliance e ao Comando-Geral.

Unidade Responsável

Corregedoria.

Unidades de Apoio

DINTEL, DPE, PM-1, DEIP e Gabinete do Comandante-Geral.

Indicador de Desempenho (Esforço)

Portaria de revisão dos Conselhos, da relação de membros habilitados e do Caderno de Boas Práticas publicados em BCG.

Meta: Estrutura revisada e publicada até junho de 2027.

Indicador de Resultado (Efeito Esperado)

Percentual de nulidades e prazos excedidos nos Conselhos de Justificação e Disciplina.

Meta: Reduzir em 10% as inconsistências processuais até dezembro de 2027.

Ação 14 — Implementar o Programa de Efetividade da Justiça e Disciplina da PMMS

Objetivo da Ação

Estabelecer um programa permanente de monitoramento disciplinar capaz de padronizar a coleta de dados, consolidar informações das unidades, analisar tendências de comportamento e orientar comandantes na prevenção de desvios, fortalecendo a eficiência e a credibilidade da Justiça e Disciplina da PMMS.

Justificativa

A PMMS possui elevado volume de informações que podem gerar reconhecimentos e procedimentos apuratórios. Esses dados e informações estão distribuídos de forma desigual entre unidades e com práticas heterogêneas de registro

e tramitação. A ausência de padronização e análise integrada desses dados podem gerar riscos de injustiças por falta de reconhecimento, percepção de impunidade e falta de inteligência e gestão de comportamento para orientar comandantes.

O Programa de Efetividade transforma os dados disciplinares em ferramenta estratégica de governança, permitindo diagnóstico contínuo da conduta organizacional, celeridade processual, tomada de decisão baseada em evidências e retroalimentação para melhoria da disciplina e do clima organizacional.

Descrição das Atividades

1. Nomear comissão técnica por Portaria do Comandante-Geral para coordenar o desenvolvimento e a implantação do Programa de Efetividade da Justiça e Disciplina.
2. Padronizar o inventário disciplinar, definindo modelo único de coleta que inclua elogios individuais e coletivos, denúncias e todos os procedimentos apuratórios utilizados pela PMMS (FATD, Sindicância, IP, IPM, IT, entre outros).
3. Definir os meios e protocolos de coleta e envio, estabelecendo responsáveis, periodicidade, formatos e prazos padronizados para remessa das informações pelas unidades.
4. Consolidar o banco de dados do Programa na Corregedoria, reunindo, padronizando e validando as informações enviadas pelas unidades, eliminando duplicidades e inconsistências.
5. Analisar os dados consolidados para elaborar o Painel Comportamental por Unidade, identificando tendências, riscos disciplinares, volume de ocorrências e padrões de comportamento.
6. Desenvolver o modelo do Relatório Mensal de Efetividade, definindo estrutura, conteúdo mínimo, meios de apresentação e usuários estratégicos que o receberão.

7. Elaborar a versão completa do Programa de Efetividade da Justiça e Disciplina e submetê-la para validação dos Comandantes dos Grandes Comandos de Policiamento, do Comitê Setorial de Compliance e do Comando-Geral.

8. Publicar o Programa em Boletim do Comando-Geral, formalizando diretrizes, fluxos, responsabilidades e mecanismos de acompanhamento.

9. Implementar o Programa nas unidades operacionais, orientando comandantes, seções P/1 e P/1.5 sobre procedimentos, rotinas e uso padronizado do sistema de envio e análise disciplinar.

Unidade Responsável

Corregedoria.

Unidades de Apoio

PM-2, DPE e Grandes Comandos de Policiamento.

Indicador de Desempenho (Esforço)

Programa implementado.

Meta: Programa ativo e operante até dezembro de 2026.

Indicador de Resultado (Efeito Esperado)

Índice de aderência ao Programa pelas unidades operacionais.

Meta: 50% das unidades operacionais aderentes ao programa até dezembro de 2027.

EIXO TEMÁTICO 5: ÉTICA E CONFLITO DE INTERESSES

Este eixo promove a transição da disciplina punitiva para a integridade proativa, consolidando normas orientadoras que complementam o Regulamento Disciplinar da PMMS (RDPM). Enquanto o RDPM atua como normas impositivas e sancionatórias, o Código de Ética, o Código de Conduta e o Guia de Conflito de Interesses funcionam como “balizas”, definindo valores, comportamentos esperados e mecanismos de prevenção.

O diagnóstico revelou que, embora a maior parte do efetivo reconheça a existência de um “código”, ainda há confusão entre ética, conduta e disciplina. Também se identificou a ausência de diretrizes claras sobre conflitos de interesses, especialmente em temas como atividades privadas, docência, participação societária e vínculos familiares em processos administrativos.

Assim, este eixo organiza instrumentos normativos simples, claros e preventivos, que orientam a atuação do policial militar, fortalecem a imparcialidade e ampliam a cultura de integridade em toda a corporação.

Ação 15 — Elaborar o Código de Ética da PMMS

Objetivo da Ação

Estabelecer o Código de Ética da Polícia Militar de Mato Grosso do Sul como documento orientador dos valores, princípios e deveres fundamentais da atividade policial-militar, fortalecendo a identidade moral da corporação, a cultura de integridade e a coerência institucional entre missão, dever e conduta.

Justificativa

A PMMS carece de um documento normativo que consolide seus valores éticos de forma clara, acessível e alinhada às peculiaridades da profissão policial-militar. Hoje, o Estatuto, a LOB e o RDPM estabelecem deveres e regras disciplinares, mas não há um instrumento próprio que traduza:

- os fundamentos morais da atividade policial-militar,
- a filosofia de serviço público orientada ao cidadão,
- a identidade institucional baseada na honra, civismo e lealdade,
- os valores que devem inspirar a conduta individual e coletiva.

O Código de Ética tem natureza formativa e inspiradora, não sancionadora. Ele complementa, sem substituir, o Estatuto e o Regulamento Disciplinar, reforçando o

compromisso da PMMS com integridade, transparência, ética pública e respeito aos direitos e garantias fundamentais.

Descrição das Atividades

1. Instituir Comissão Técnica Legislativa, por Portaria publicada em BCG, composta por oficiais e praças com perfil técnico-jurídico, reputação ilibada e experiência em normas militares.

2. Definir o escopo conceitual do Código, estabelecendo que o documento tratará exclusivamente de valores, princípios éticos, deveres fundamentais e identidade moral, vedando a inclusão de sanções, proibições ou tipificações disciplinares.

3. Compilar e analisar o ordenamento jurídico, revisando:

- Estatuto dos Policiais Militares (LC 053/1990),
- Lei de Organização Básica (LOB/PMMS),
- Regulamento Disciplinar (como limite de conteúdo),
- Programa MS de Integridade (PMSI),
- Constituição Federal e Estadual.

4. Elaborar a minuta preliminar do Código, estruturada em princípios institucionais, valores militares, deveres essenciais, postura ética e espírito de corpo.

5. Conduzir reuniões técnicas para discussão da minuta com a Comissão, depurando linguagem, removendo termos disciplinares e reforçando princípios éticos compatíveis com a profissão.

6. Submeter o texto à validação institucional, apresentando a minuta ao Comitê Setorial de Compliance, Estado-Maior Geral e demais órgãos estratégicos para ajustes finais.

7. Homologar o Código de Ética, encaminhando o texto final para assinatura do Comandante-Geral.

8. Publicar o Código em Boletim do Comando-Geral e Diário Oficial do Estado, conferindo vigência oficial e tornando-o documento orientador para toda a corporação.

9. Disponibilizar o Termo de Ciência Digital, implementando registro obrigatório no sistema interno para que todos os policiais confirmem leitura e concordância com as regras.

10. Promover ampla divulgação interna, por meio de cursos, instruções, reuniões de tropa e materiais didáticos, garantindo assimilação progressiva dos valores éticos definidos.

Unidade Responsável

Corregedoria.

Unidades de Apoio

Estado-Maior Geral (EMG), PM-1, DGP, DEIP, DSGI, PM-5 e DPE.

Indicador de Desempenho (Esforço)

Código de Ética redigido, validado e publicado em BCG.

Meta: Documento publicado até dezembro de 2026.

Indicador de Resultado (Efeito Esperado)

Índice de Ciência e Compromisso Ético.

Meta: 75% do efetivo ativo ciente até dezembro de 2027.

Ação 16 — Elaborar o Código de Conduta da PMMS

Objetivo da Ação

Estabelecer o Código de Conduta da PMMS como instrumento normativo que traduza, em linguagem clara e objetiva, os comportamentos esperados dos policiais militares no exercício da função e nas interações sociais, prevenindo desvios, reduzindo ambiguidades do RDPM e fortalecendo a integridade institucional.

Justificativa

A atuação policial-militar envolve dilemas práticos que exigem orientação padronizada e acessível. O RDPM define infrações disciplinares, mas não descreve de forma direta as situações cotidianas que geram dúvidas, como:

- uso de redes sociais por policiais;
- recebimento de brindes, favores ou descontos;
- postura e linguagem no atendimento ao público;
- uso de bens e informações do Estado;
- condutas relacionadas a fornecedores e contratos.

Um Código de Conduta claro, descritivo e operacional reduz incertezas, fortalece a disciplina consciente, previne conflitos de interesse e amplifica a segurança jurídica de comandantes e subordinados. O documento deve ser preventivo, pedagógico e alinhado aos POPs, ao RDPM, ao CPM e às normas de integridade do Estado.

Descrição das Atividades

1. Instituir comissão de redação prática, por Portaria publicada em BCG, composta por oficiais operacionais e graduados experientes, garantindo representatividade das rotinas reais de serviço.

2. Definir o escopo do Código de Conduta, delimitando que o documento tratará de regras objetivas de comportamento, orientações práticas e vedações explícitas aplicáveis ao cotidiano policial-militar.

3. Mapear lacunas e ambiguidades do RDPM, identificando expressões genéricas que geram dúvidas e situações de difícil interpretação para transformá-las em orientações práticas.

4. Revisar normas correlatas, incluindo Procedimentos Operacionais Padrão (POP PMMS), Código Penal Militar, Lei 14.133/2021 (compras e contratos), LGPD e demais normas aplicáveis.
5. Redigir a minuta preliminar do Manual de Condutas Práticas, utilizando linguagem simples e direta, listas de comportamentos permitidos e vedados e exemplos concretos para orientar decisões.
6. Validar tecnicamente com a Corregedoria-Geral, garantindo que não haja conflito com o RDPM nem fragilização das tipificações disciplinares ou dos procedimentos jurídico-militares.
7. Ajustar a minuta com base em contribuições de áreas operacionais e administrativas, fortalecendo a coerência entre conduta, POPs e integridade.
8. Submeter o texto final ao Comitê Setorial de Compliance e ao Comando-Geral para homologação e autorização de publicação.
9. Publicar o Código de Conduta em Boletim do Comando-Geral e diário Oficial do Estado, formalizando sua vigência como norma aplicada a todo o efetivo.
10. Disponibilizar o Termo de Ciência Digital, implementando registro obrigatório no sistema interno para que todos os policiais confirmem leitura e concordância com as regras.
11. Promover ampla disseminação, por meio de cursos, instruções, campanhas internas, preleções e eventos institucionais.

Unidade Responsável

Corregedoria.

Unidades de Apoio

EMG, PM-1, DGP, DEIP, DSGI, PM-5 e DPE.

Indicador de Desempenho (Esforço)

Código de Conduta redigido, validado e publicado em BCG.

Meta: Documento publicado até março de 2027.

Indicador de Resultado (Efeito Esperado)

Índice de Conformidade de Conduta (ICC): Percentual do efetivo ativo que assinou digitalmente o Termo de Ciência do Código de Conduta.

Meta: 50% do efetivo com ciência registrada em até 90 dias após a publicação.

AÇÃO 17 — Elaborar o Guia de Orientação e Prevenção ao Conflito de Interesses da PMMS

Objetivo da Ação

Desenvolver e institucionalizar o Guia de Conflito de Interesses da PMMS como instrumento preventivo, didático e de orientação prática ao policial militar, delimitando de forma clara os limites entre atividade privada lícita e condutas que configuram risco ético, patrimonial ou funcional, fortalecendo a integridade e a conformidade da corporação.

Justificativa

O exercício da função policial-militar expõe o efetivo a situações em que interesses pessoais podem se confundir com deveres institucionais, como participação societária, atividades privadas, vínculos familiares em contratações, docência e uso indevido da função. Essas situações configuram zonas cinzentas que geram dúvidas, riscos disciplinares e potenciais conflitos de interesses.

Um guia específico, claro e baseado no Estatuto da Polícia Militar, nas normas de integridade do Estado e na legislação correlata, oferece segurança jurídica ao policial, padroniza interpretações, previne irregularidades e protege o patrimônio, a imagem institucional e a credibilidade da PMMS.

Descrição das Atividades

1. Instituir a Comissão Técnica Interdiretorial, por Portaria do Comandante-Geral, composta por representantes experientes de diversas unidades para garantir uma visão multidisciplinar sobre o tema.

2. Mapear “zonas cinzentas” e casos concretos, identificando demandas recorrentes sobre acúmulo de cargos, docência, atividades privadas, participação societária e nepotismo.

3. Levantar referências normativas, incluindo Estatuto dos Policiais Militares (LC 053/1990), Decreto Estadual nº 15.222/2019, normas da CGE-MS, Lei 14.133/2021, Estatuto dos Servidores Cíveis (Lei nº 1.102/1990) e jurisprudência do STF/STJ.

4. Redigir o Guia de Orientação Preditiva, estruturando o documento com linguagem simples, tabelas práticas de “Pode / Não Pode” e exemplos reais de riscos, prevenções e orientações seguras.

5. Definir o Procedimento de Consulta Prévia, estabelecendo fluxo formal para que o militar solicite esclarecimentos à Corregedoria antes de assumir atividades externas, aceitar funções privadas ou participar de sociedades organizacionais.

6. Submeter a minuta à análise da Assessoria Jurídica, assegurando que as diretrizes não criem restrições inconstitucionais nem extrapolem os limites legais da carreira militar.

7. Ajustar o texto final, incorporando contribuições da Assessoria Jurídica, Corregedoria, DGP, DF e DGPL, garantindo precisão técnica e aplicabilidade prática.

8. Submeter o Guia para validação junto ao Comitê Setorial de Compliance e ao Comando-Geral.

9. Homologar e publicar o Guia em Boletim do Comando-Geral e diário Oficial do Estado, conferindo vigência normativa e caráter mandatório ao documento.

10. Disponibilizar o Termo de Ciência Digital, inserindo no sistema de pessoal campo obrigatório de confirmação de leitura por todo o efetivo ativo.

11. Implementar ações de divulgação e capacitação, integrando o Guia às instruções de formação, aperfeiçoamento e educação continuada.

Unidade Responsável

Corregedoria.

Unidades de Apoio

EMG, PM-1, DGP, DF, DGPL, DEIP, DSGI, PM-5 e DPE.

Indicador de Desempenho (Esforço)

Guia concluído, validado e publicado em BCG.

Meta: Publicação até junho de 2026.

Indicador de Resultado (Efeito Esperado)

Índice de Ciência sobre Conflito de Interesses (ICCI): Percentual do efetivo ativo que assinou o Termo de Ciência digital do Guia.

Meta: 50% do efetivo ativo com ciência registrada em até 90 dias após a publicação.

EIXO TEMÁTICO 6: PROMOÇÃO DA CULTURA DE INTEGRIDADE

Este eixo fortalece a sustentabilidade do Programa de Integridade ao transformar normas e diretrizes em comportamentos cotidianos, consolidando uma cultura organizacional baseada em ética, responsabilidade e transparência. Seu foco é garantir que os princípios de integridade não permaneçam apenas no plano normativo, mas sejam incorporados à rotina da corporação por meio de comunicação clara, campanhas educativas e valorização institucional.

O diagnóstico demonstrou que, embora 82,4% do efetivo perceba as orientações como claras, apenas 44,9% participaram de ações específicas de prevenção à corrupção, evidenciando a necessidade de ampliar o alcance, o

Polícia Militar do Estado de Mato Grosso do Sul

Palácio Tiradentes – Rua Desembargador Leão Neto do Carmo, 1203 – Parque dos Poderes
CEP 79/.037-100, Campo Grande - MS

engajamento e a compreensão prática dos temas de integridade. Assim, este eixo impulsiona ações contínuas de sensibilização, reforço de valores e alinhamento comportamental em toda a PMMS.

Ação 18 — Implementar o Plano de Comunicação da Integridade da PMMS

Objetivo da Ação

Fortalecer a cultura institucional de integridade por meio de um plano estruturado de comunicação interna, garantindo que todo o efetivo compreenda os valores éticos, as normas de conduta e as diretrizes de prevenção de conflitos de interesses, promovendo alinhamento, clareza e valorização profissional.

Justificativa

A consolidação da integridade na PMMS depende de comunicação clara, contínua e integrada entre unidades, seções e níveis hierárquicos. As ações normativas, Código de Ética, Código de Conduta e Guia de Conflito de Interesses só se tornam efetivas quando traduzidas em mensagens acessíveis, reforçadas regularmente e alinhadas à identidade institucional.

O diagnóstico revelou necessidade de padronização dos canais, melhoria da linguagem institucional e fortalecimento da valorização do policial como vetor central da integridade. O Plano de Comunicação integra essas necessidades, conectando informação, motivação e comportamento.

Descrição das Atividades

1. Constituir Grupo Técnico de Trabalho, mediante Portaria publicada em BCG, reunindo representantes da PM-5 e outras unidades para planejar ações de comunicação integradas.
2. Definir as linhas de valorização institucional, elaborando conteúdos que reforcem identidade, missão, orgulho de pertencimento e compromisso ético do policial militar.

3. Estabelecer mensagens de alinhamento de conduta, traduzindo de forma simples e objetiva as regras previstas no Código de Ética, Código de Conduta e Guia de Conflitos de Interesses.
4. Padronizar canais internos de comunicação, organizando fluxo de divulgação via Mural, site oficial, redes sociais e murais físicos nas unidades.
5. Desenvolver *kit* de materiais informativos, produzindo vídeos curtos, infográficos, *cards*, cartilhas digitais e materiais visuais de rápida assimilação sobre temas de integridade.
6. Validar o Plano de Comunicação com o Comitê Setorial de Compliance, submetendo cronograma, conteúdos e peças informativas para aprovação institucional.
7. Lançar a campanha oficial de integridade, publicando Portaria em BCG e iniciando a distribuição padronizada dos materiais para todas as unidades.
8. Avaliar semestralmente a eficácia do plano, utilizando relatórios da Ouvidoria e dados do Fala.BR para ajustar mensagens e identificar temas que exigem reforço comunicacional.

Unidade Responsável

PM-5.

Unidades de Apoio

Corregedoria, DINTEL, DPE, DSGI e Grandes Comandos de Policiamento.

Indicador de Desempenho (Esforço)

Plano de Comunicação elaborado, validado e publicado em BCG.

Meta: Publicação até julho de 2026.

Indicador de Resultado (Efeito Esperado)

Índice de Engajamento da Campanha no Instagram: Percentual de interação com os conteúdos de integridade publicados no Instagram oficial.

Meta: Atingir 5% de engajamento nos primeiros 3 meses de campanha.

Polícia Militar do Estado de Mato Grosso do Sul

Palácio Tiradentes – Rua Desembargador Leão Neto do Carmo, 1203 – Parque dos Poderes
CEP 79/.037-100, Campo Grande - MS

EIXO TEMÁTICO 7: PREVENÇÃO, DETECÇÃO E TRATAMENTO DE RISCOS DE INTEGRIDADE

Este eixo fortalece a capacidade institucional da PMMS de prevenir falhas éticas, operacionais e administrativas por meio de uma abordagem estruturada de gestão de riscos. A adesão ao Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC) — conduzido pelo Tribunal de Contas da União e pela Controladoria-Geral da União — fornece um diagnóstico objetivo, via plataforma e-Prevenção, sobre vulnerabilidades, fragilidades de controles e riscos de integridade na corporação.

A partir desse diagnóstico, a PMMS desenvolve um Roteiro Estratégico de Atuação, alinhado às melhores práticas nacionais de prevenção à fraude e corrupção. Esse eixo se integra diretamente ao modelo institucional de Gestão e Governança, fortalecendo mecanismos de controle interno, aperfeiçoando fluxos administrativos e protegendo a imagem, o patrimônio e a confiabilidade da Polícia Militar perante a sociedade.

Ação 19 — Implementar as Diretrizes do Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC)

Objetivo da Ação

Aplicar integralmente a metodologia do Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC) no âmbito da PMMS, estruturando diagnóstico, plano de ação e mecanismos de controle que fortaleçam a prevenção, detecção e tratamento de riscos de integridade, em alinhamento às diretrizes da Rede de Controle, do TCU, do TCE-MS e do Programa MS de Integridade.

Justificativa

O PNPC fornece uma avaliação padronizada e nacional sobre os níveis de governança, controles internos e vulnerabilidades à corrupção nos órgãos públicos. A adoção plena de suas diretrizes permite identificar fragilidades administrativas,

financeiras e operacionais; orientar melhorias; elevar o nível de conformidade; e fortalecer mecanismos preventivos em áreas sensíveis da PMMS.

O diagnóstico do programa é um raio-X institucional, e seu plano de ação traduz as recomendações nacionais em medidas concretas de aprimoramento, sem violar prerrogativas de hierarquia e comando próprias da estrutura militar. A implementação fortalece a confiança interna e externa na integridade da Corporação.

Descrição das Atividades

1. Designar grupo técnico de trabalho, via Portaria publicada em BCG, para desenvolver os trabalhos através do sistema e-Prevenção e pelo contato com a Rede de Controle.
2. Realizar o autoexame institucional, coletando dados administrativos, financeiros, logísticos e de governança necessários ao preenchimento completo dos questionários do PNPC.
3. Analisar o diagnóstico de vulnerabilidades, examinando o relatório gerado pelo sistema para identificar fragilidades de controles internos, riscos de fraude, pontos críticos de governança e lacunas de conformidade.
4. Elaborar o plano de ação corretiva, estruturando medidas de curto e médio prazo para atender às recomendações nacionais, observando limites legais, peculiaridades militares e impacto operacional.
5. Validar o plano de ação, submetendo-o ao Comitê Setorial de Compliance e ao Comando Geral para garantir aderência normativa e viabilidade institucional.
6. Publicar o Plano de ação do PNPC em Boletim do Comando Geral;
7. Executar as medidas preventivas e corretivas, implementando ajustes administrativos, fluxos de fiscalização, criação ou fortalecimento de controles internos e outras ações previstas no plano.

8. Atualizar periodicamente a plataforma e-Prevenção, registrando avanços, inserindo evidências de conformidade e acompanhando a evolução do nível institucional no PNPC.

9. Disseminar boas práticas e resultados, comunicando internamente os avanços obtidos, melhorias implementadas e evolução da maturidade de integridade da PMMS.

Unidade Responsável

DPE.

Unidades de Apoio

Comitê Setorial de Compliance.

Indicador de Desempenho (Esforço)

Plano de ação elaborado, validado e registrado na plataforma e-Prevenção.

Meta: Concluir os trabalhos na plataforma e-prevenção até dezembro de 2026.

Indicador de Resultado (Efeito Esperado)

Índice de Conclusão do Plano de Ação (ICPA): Percentual de recomendações do PNPC integralmente atendidas.

Meta: Atender 75% das recomendações críticas até o final do ano de 2027.

5. EXECUÇÃO E MONITORAMENTO DAS AÇÕES DE INTEGRIDADE

5.1 Execução

As unidades responsáveis pela execução das ações de integridade devem prestar informações sobre andamento de seus trabalhos com cronograma das ações ao Comitê Setorial de Compliance com periodicidade trimestral ou quando solicitado.

Função	Competência	Periodicidade
Execução	Unidades administrativas tecnicamente	Permanente

	competentes e os responsáveis pelas ações de integridade	
--	--	--

5.2 Monitoramento

O Comitê Setorial de Compliance acompanhará o andamento da execução das ações previstas no Plano de Integridade e o cumprimento dos objetivos do Programa, analisando os relatórios das ações, enviados trimestralmente ou quando solicitado.

O monitoramento será realizado por meio da realização de reunião e emissão de Deliberação, onde aprova a Planilha de Execução das Ações até aquela data e/ou registra alguma observação ou providência a ser realizada.

Função	Competência	Periodicidade
Monitoramento	Comitê Setorial de Compliance	Trimestral

6. REVISÃO E ATUALIZAÇÃO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

6.1 Revisão

Sempre que houver necessidade de ajustamento do atual programa de integridade conforme as observações, alertas e indicações do monitoramento, os responsáveis pelas ações encaminharão ao comitê Setorial de Compliance a proposta para revisão deste Programa de Integridade. Isso pode incluir a modificação de prazos e objetivos previamente definidos, a reatribuição de responsabilidades pelas tarefas, ou mesmo a suspensão de certas atividades ou estratégias e a adição de novas.

A revisão pode ser proposta pelos responsáveis pelas ações sempre que entenderem necessário, mediante registro na Planilha de Execução das Ações, no campo Observações e deve ser validada pelo Comitê Setorial de Compliance.

Função	Competência	Periodicidade
--------	-------------	---------------

Proposta de Revisão	Responsáveis pelas Ações	Sempre que necessário
Validação da Revisão	Comitê Setorial de Compliance	Sempre que necessário

6.2 Atualização

A cada 24 meses deverá ser constituído um novo Grupo de Trabalho com a finalidade de atualizar este Programa de Integridade, levando em consideração novas normas e ou diretrizes da alta gestão, bem como resultados obtidos através do monitoramento.

Função	Competência	Periodicidade
Atualização	Novo Grupo de Trabalho constituído	24 meses

7. VALIDAÇÃO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

<p>Data de Início da elaboração pelo GT: 17/03/2025</p> <p>Data de conclusão da elaboração pelo GT: 11/05/2026</p> <p>Validação pelo Comitê Setorial de Compliance: 19/05/2026</p>
--

ANEXO I – PLANO DE INTEGRIDADE – CONSOLIDAÇÃO DAS AÇÕES
PLANO DE INTEGRIDADE DA PMMS

Nº	AÇÃO	UNIDADE RESPONSÁVEL	DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES
01	Implementar a Trilogia da Integridade da PMMS	Corregedoria Geral	<p>1.1. Nomear comissão técnica através de Portaria do comando Geral para execução dos trabalhos;</p> <p>1.2. Elaborar a Cartilha de Prevenção ao Assédio, contendo orientações funcionais, exemplos de condutas inadequadas, fluxo de denúncia e responsabilidades;</p> <p>1.3. Elaborar a Cartilha de Combate à Discriminação, com diretrizes sobre igualdade de tratamento, condutas vetadas e protocolos de acolhimento;</p> <p>1.4. Elaborar a Cartilha de Prevenção à Corrupção, com foco em riscos cotidianos da atividade policial, condutas proibidas, conflitos de interesse e boas práticas de integridade;</p> <p>1.5. Validar as cartilhas junto ao Comitê Setorial de Compliance e ao Comando;</p> <p>1.6. Formalizar as cartilhas e publicar em Boletim do Comando Geral;</p> <p>1.7. Publicar os materiais digitais no site institucional da PMMS e no Mural PMMS;</p> <p>1.8. Distribuir versões impressas para afixação em quadros de aviso das unidades operacionais e administrativas.</p>

Nº	AÇÃO	UNIDADE RESPONSÁVEL	DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES
02	Elaborar a Matriz de Competência Operacional (MCO) da PMMS	DEIP	<p>2.1. Nomear comissão técnica através de Portaria do Comandante-Geral para a execução dos trabalhos;</p> <p>2.2. Estabelecer o escopo da matriz, definindo as funções operacionais a serem mapeadas;</p> <p>2.3. Diagnosticar as competências técnicas, comportamentais e procedimentais essenciais para o serviço operacional;</p> <p>2.4. Estruturar a MCO com descrição das atribuições, competências esperadas e níveis de proficiência;</p> <p>2.5. Validar a MCO junto à tropa operacional e ao Comando da PMMS;</p> <p>2.6. Formalizar a matriz e publicar em Boletim do Comando-Geral;</p> <p>2.7. Divulgar a MCO nos canais institucionais da PMMS (site, Mural PMMS, intranet, redes internas).</p>
03	Elaborar o Plano de Desenvolvimento Individual dos Operadores da Ordem Pública (PDI-OOP/PMMS)	DEIP	<p>3.1. Nomear comissão técnica através de Portaria do Comandante-Geral para execução dos trabalhos.</p> <p>3.2. Definir o escopo do PDI-OOP, incluindo categorias de competências, critérios avaliativos e periodicidade de revisão.</p> <p>3.3. Diagnosticar necessidades e prioridades de desenvolvimento com base no questionário de percepção de integridade, MCO, nos riscos operacionais e no desempenho atual.</p> <p>3.4. Estruturar o conteúdo do PDI-OOP, incluindo trilhas de capacitação, metas individuais e critérios de acompanhamento.</p>

Nº	AÇÃO	UNIDADE RESPONSÁVEL	DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES
			<p>3.5. Validar o PDI-OOP junto à DEIP, à DOP e ao Comando da PMMS.</p> <p>3.6. Formalizar o PDI-OOP e publicar em Boletim do Comando-Geral.</p> <p>3.7. Implementar o PDI-OOP, disponibilizando o documento às unidades operacionais e orientando as chefias para seu uso contínuo</p>
04	Instituir o Relatório de Passagem de Comando (RPC)	EMG.	<p>4.1. Nomear comissão técnica através de Portaria do Comandante-Geral para execução dos trabalhos.</p> <p>4.2. Definir a estrutura padrão do RPC, contemplando os eixos: crítico (riscos); operacional (metas e resultados); logístico (meios e recursos); e administrativo (pessoal, processos e documentos).</p> <p>4.3. Integrar o RPC aos instrumentos de gestão da PMMS, garantindo vinculação ao Plano Operacional ou ao Plano Setorial da unidade.</p> <p>4.4. Elaborar um Guia de Preenchimento com orientações simples, objetivas e padronizadas para comandantes substituídos e substitutos.</p> <p>4.5. Validar o modelo do RPC com comandantes de unidades selecionadas, ajustando a ferramenta à realidade operacional e administrativa.</p> <p>4.6. Formalizar o RPC e publicar Portaria em Boletim do Comando-Geral, tornando-o documento obrigatório para assinatura do substituído e substituto.</p>

Nº	AÇÃO	UNIDADE RESPONSÁVEL	DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES
			4.7. Implementar um repositório digital centralizado para arquivamento dos relatórios, garantindo preservação da memória institucional, rastreabilidade e acesso controlado.
05	Elaborar a Proposta Orçamentária Setorial para Projetos Estratégicos da PMMS	DF	5.1. Nomear comissão técnica através de Portaria do Comandante-Geral para execução dos trabalhos. 5.2. Definir o escopo financeiro, identificando custos estimados de pessoal, material, serviços e demandas operacionais e administrativas. 5.3. Elaborar a memória de cálculo, detalhando quantitativos, valores unitários e cronograma de desembolso. 5.4. Demonstrar aderência ao planejamento da SEJUSP e do Governo, justificando como os projetos contribuem para metas estratégicas da segurança pública. 5.5. Consolidar a Nota Técnica, reunindo custos, justificativas e impactos institucionais em documento padrão. 5.6. Validar a proposta junto ao Comitê Setorial de Compliance e ao Comandante-Geral da PMMS. 5.7. Formalizar a proposta e publicar em Boletim do Comando-Geral. 5.8. Encaminhar a proposta à SEJUSP, protocolando junto à Assessoria de Orçamento e Finanças para inclusão na LOA.
06	Instituir a Função de Adjunto de Comando na PMMS	DGP	6.1. Nomear comissão técnica através de Portaria do Comandante-Geral para execução dos trabalhos.

Nº	AÇÃO	UNIDADE RESPONSÁVEL	DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES
			<p>6.2. Realizar estudo comparado sobre modelos de Adjunto de Comando adotados por forças militares (Exército Brasileiro e outras Polícias Militares).</p> <p>6.3. Definir requisitos, atribuições, competências e critérios de seleção para a função, alinhados à integridade e à gestão humanizada.</p> <p>6.4. Elaborar a minuta da normativa instituindo a função de Adjunto de Comando da PMMS.</p> <p>6.5. Validar a proposta junto ao Comitê Setorial de Compliance, PM-1, DGP e Comando-Geral.</p> <p>6.6. Formalizar e publicar a normativa em Boletim do Comando-Geral.</p> <p>6.7. Designar oficialmente o primeiro Adjunto de Comando até dezembro de 2026.</p> <p>6.8. Divulgar institucionalmente a função para todo o efetivo, esclarecendo papel, limites, atribuições e canais de contato.</p>
07	Implementar Indicadores de Integridade e Gestão de Riscos nas Unidades Operacionais da PMMS	DPE	<p>7.1. Nomear comissão técnica através de Portaria do Comandante-Geral para coordenação e execução dos trabalhos.</p> <p>7.2. Criar e selecionar indicadores relacionados à integridade e riscos, contemplando dimensões como conformidade operacional, conduta ética, incidentes críticos, aderência a POPs e vulnerabilidades institucionais.</p> <p>7.3. Definir instrumento institucional periódico de monitoramento (painel, formulário digital, relatório mensal ou dashboard), estabelecendo fluxo, periodicidade e responsabilidades.</p>

Nº	AÇÃO	UNIDADE RESPONSÁVEL	DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES
			<p>7.4. Integrar os indicadores aos planos setoriais e operacionais, assegurando alinhamento ao Plano Estratégico da PMMS e à Cadeia de Valor institucional.</p> <p>7.5. Validar o conjunto de indicadores com o Comitê Setorial de Compliance, DPE e Comando-Geral.</p> <p>7.6. Formalizar os indicadores e publicar os instrumentos de monitoramento no Boletim do Comando-Geral.</p> <p>7.7. Implementar o monitoramento periódico nas unidades operacionais, com retroalimentação dos resultados e atualização trimestral dos dados coletados.</p>
08	Mapear os Processos de Governança e Riscos das Diretorias da PMMS	DPE	<p>8.1. Nomear comissão técnica através de Portaria do Comandante-Geral, composta por representantes experientes de cada Diretoria.</p> <p>8.2. Inventariar as atribuições formais das Diretorias, com base no Regulamento Geral da PMMS e normativos correlatos.</p> <p>8.3. Classificar processos segundo Matriz de Impacto, distinguindo: Processos Críticos (alto risco/vulnerabilidade); e Processos Estratégicos (alto impacto na maturidade institucional).</p> <p>8.4. Priorizar os processos a serem mapeados, definindo ordem lógica e critérios de risco.</p> <p>8.5. Mapear processos críticos, identificando gargalos, pontos de controle, vulnerabilidades e falhas de integridade (ex.: Corregedoria, licitações, promoções, movimentação de pessoal).</p>

Nº	AÇÃO	UNIDADE RESPONSÁVEL	DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES
			<p>8.6. Modelar processos estratégicos, aperfeiçoando fluxos de tomada de decisão, governança interna, planejamento e controle.</p> <p>8.7. Validar os fluxogramas com os Diretores, garantindo aderência às rotinas reais e à governança da instituição.</p> <p>8.8. Formalizar e publicar o portfólio de processos padronizados em BCG, vinculando a ação diretamente ao Programa MS de Integridade (PMSI) e às diretrizes estabelecidas pela SEGOV/CGE-MS.</p>
09	Implementar o Plano de Governança e Assessoramento Estratégico do Estado-Maior Geral da PMMS	EMG	<p>9.1. Nomear comissão técnica através de Portaria do Comandante-Geral para execução dos trabalhos.</p> <p>9.2. Revisar as atribuições das seções do EMG no Regulamento Geral, diferenciando-as claramente das funções executivas das Diretorias.</p> <p>9.3. Criar uma Matriz de Responsabilidades Estratégicas detalhando as competências de cada seção do EMG em assuntos como prospectiva, doutrina, planejamento, articulação institucional e assessoramento ao Comando-Geral.</p> <p>9.4. Implantar as Reuniões de Alinhamento de Comando (RAC), estabelecendo calendário bimestral focado exclusivamente na análise de metas de longo prazo, cenários futuros e decisões estratégicas da PMMS.</p> <p>9.5. Estruturar um Plano de Capacitação Estratégica voltado às equipes do EMG, com workshops de nivelamento em: planejamento estratégico; ferramentas de gestão e prospecção de cenários.</p>

Nº	AÇÃO	UNIDADE RESPONSÁVEL	DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES
			<p>9.6. Validar a matriz de responsabilidades, o novo fluxo estratégico do EMG e o calendário de RAC junto ao Comando-Geral.</p> <p>9.7. Formalizar e publicar em Boletim do Comando-Geral a nova estrutura estratégica do EMG, incluindo matriz de responsabilidades, fluxo de assessoramento e calendário das RAC.</p>
10	Implementar a Política de Segurança da Informação (POSI) e o Plano de Segurança Cibernética da PMMS	DSGI	<p>10.1. Nomear comissão técnica por Portaria do Comandante-Geral, incluindo representantes da DSGI, PM-5, Corregedoria e unidades usuárias de sistemas.</p> <p>10.2. Definir as Diretrizes da Política de Segurança da Informação (POSI), estabelecendo regras claras de: uso de senhas; e-mails institucionais; navegação na internet; uso de dispositivos pessoais (BYOD) na rede; autenticação, armazenamento e transmissão de dados.</p> <p>10.3. Mapear Ativos de Informação e Vulnerabilidades, inventariando sistemas críticos, servidores, redes internas e riscos humanos (engenharia social, phishing, compartilhamento inadequado).</p> <p>10.4. Estabelecer Níveis de Acesso por meio de matriz de privilégios baseada no princípio do menor acesso necessário.</p> <p>10.5. Implantar o Protocolo de Resposta a Incidentes, definindo fluxos imediatos para ataques cibernéticos, vazamento de dados, sequestro de arquivos, indisponibilidade de sistemas e acessos indevidos.</p> <p>10.6. Elaborar a Política de Segurança da Informação - POSI;</p>

Nº	AÇÃO	UNIDADE RESPONSÁVEL	DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES
			<p>10.7. Elaborar o Plano de Segurança Cibernética - PSC;</p> <p>10.8. Elaborar a Cartilha de Segurança Digital com orientações rápidas sobre boas práticas digitais, comportamentos seguros e exemplos de ataques comuns.</p> <p>10.9. Validar a POSI, o Plano de Segurança Cibernética e a Cartilha junto ao Comitê Setorial de Compliance e ao Comando-Geral.</p> <p>10.10. Formalizar e publicar, em Boletim do Comando-Geral, a Política e o Plano com força normativa, vinculando descumprimentos a responsabilização disciplinar.</p> <p>10.11. Divulgar a Cartilha e demais materiais nos canais oficiais da PMMS, incluindo site institucional e mural digital.</p>
11	Implementar o Painel de Produtividade da PMMS	PM-2	<p>11.1. Nomear comissão técnica através de Portaria do Comandante-Geral, com participação de PM-2, DINTEL, PM-5 e DPE.</p> <p>11.2. Definir os indicadores de resultado e impacto, selecionando métricas de policiamento preventivo, repressivo, comunitário de proximidade, com foco na preservação de direitos e de ações de prevenção primária (PROERD) e prevenção qualificada (PROMUSE).</p> <p>11.3. Desenvolver a interface visual do painel utilizando infográficos e elementos de visualização acessíveis ao cidadão, garantindo clareza e simplicidade.</p> <p>11.4. Sistematizar o fluxo de dados, estabelecendo rotina permanente de coleta, validação, tratamento e consolidação das informações enviadas pelas unidades operacionais.</p>

Nº	AÇÃO	UNIDADE RESPONSÁVEL	DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES
			<p>11.5. Validar o painel e o fluxo operacional junto ao Comitê de Gestão e Governança da PMMS, observando a classificação de sigilo da DINTEL.</p> <p>11.6. Instituir a norma reguladora do Painel, elaborando e publicando Portaria em BCG que disciplina responsabilidades, periodicidade e metodologia de atualização.</p> <p>11.7. Divulgar e atualizar mensalmente o painel no site institucional, redes sociais oficiais e demais canais públicos, reforçando a credibilidade e a transparência ativa.</p>
12	Implementar a Campanha de Acesso aos Canais de Diálogo e Controle Social	Corregedoria	<p>12.1. Nomear comissão técnica via Portaria do Comandante-Geral para coordenar a campanha e a revisão da Ouvidoria.</p> <p>12.2. Mapear as Portas de Entrada, consolidando links, QR Codes, telefones, horários e fluxos formais da Ouvidoria e da plataforma Fala.BR.</p> <p>12.3. Produzir Materiais de Divulgação digitais e impressos explicando como registrar elogios, denúncias, sugestões e reclamações na Ouvidoria e no Fala.BR.</p> <p>12.4. Padronizar o Roteiro de Atendimento, criando uma cartilha rápida para orientar policiais sobre como encaminhar corretamente o cidadão aos canais formais.</p>

Nº	AÇÃO	UNIDADE RESPONSÁVEL	DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES
			<p>12.5. Elaborar a Portaria Normativa de Organização e Funcionamento da Ouvidoria, definindo: estrutura interna; atribuições; fluxos de tratamento das manifestações; prazos; responsabilidades; indicadores de desempenho e qualidade; integração entre Ouvidoria e Corregedoria; e proteção ao denunciante.</p> <p>12.6. Validar a Portaria, o fluxo de atendimento e os materiais de divulgação com Comitê Setorial de Compliance e Comando Geral.</p> <p>12.7. Formalizar e publicar em Boletim do Comando-Geral a Portaria Normativa revisada.</p> <p>12.8. Disseminar os Canais na Sociedade através do site e redes sociais oficiais e por meio de ações com CONSEGs, Proerd, unidades da PMMS e eventos institucionais.</p>
13	Otimizar o Funcionamento dos Conselhos de Justificação e de Disciplina	Corregedoria	<p>13.1. Nomear comissão técnica através de Portaria do Comandante-Geral para coordenar a revisão estrutural e metodológica dos Conselhos.</p> <p>13.2. Dimensionar a demanda processual, levantando volume de processos ativos, represados, taxa de conclusão e tempo médio de tramitação.</p> <p>13.3. Auditar gargalos processuais, analisando conselhos anteriores para identificar causas de nulidades, atrasos, erros formais, falhas documentais e retrabalho.</p> <p>13.4. Mapear o perfil dos potenciais integrantes, identificando oficiais com formação jurídica, experiência em polícia judiciária militar, cursos correlatos ou histórico de atuação em conselhos.</p>

Nº	AÇÃO	UNIDADE RESPONSÁVEL	DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES
			<p>13.5. Implementar programa de capacitação com foco no diagnóstico: erros recorrentes, instrução probatória, elaboração de peças, condução de oitivas, ritos e prazos.</p> <p>13.6. Fixar critérios objetivos de convocação, regulamentando distribuição equilibrada entre oficiais e evitando sobrecarga de relatores e presidentes.</p> <p>13.7. Formalizar o banco institucional de membros aptos para atuação nos Conselhos de Justificação e Disciplina, com publicação em Boletim do Comando-Geral.</p> <p>13.8. Estruturar ambiente de apoio operacional, garantindo salas adequadas, sigilo, ambiente digital de tramitação, registro audiovisual e suporte tecnológico.</p> <p>13.9. Instituir o Caderno de Boas Práticas dos Conselhos, contendo minutas padronizadas, orientações técnicas, checklists e modelos de atos processuais.</p> <p>13.10. Submeter a estrutura revisada, os critérios de convocação, o Caderno de Boas Práticas e o banco de membros à validação do Comitê Setorial de Compliance e ao Comando-Geral.</p>
14	Implementar o Programa de Efetividade da Justiça e Disciplina da PMMS	Corregedoria	<p>14.1. Nomear comissão técnica por Portaria do Comandante-Geral para coordenar o desenvolvimento e a implantação do Programa de Efetividade da Justiça e Disciplina.</p> <p>14.2. Padronizar o inventário disciplinar, definindo modelo único de coleta que inclua elogios individuais e coletivos, denúncias e todos os procedimentos apuratórios utilizados pela PMMS (FATD, Sindicância, IP, IPM, IT, entre outros).</p>

Nº	AÇÃO	UNIDADE RESPONSÁVEL	DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES
			14.3. Definir os meios e protocolos de coleta e envio, estabelecendo responsáveis, periodicidade, formatos e prazos padronizados para remessa das informações pelas unidades.
			14.4. Consolidar o banco de dados do Programa na Corregedoria, reunindo, padronizando e validando as informações enviadas pelas unidades, eliminando duplicidades e inconsistências.
			14.5. Analisar os dados consolidados para elaborar o Painel Comportamental por Unidade, identificando tendências, riscos disciplinares, volume de ocorrências e padrões de comportamento.
			14.6. Desenvolver o modelo do Relatório Mensal de Efetividade, definindo estrutura, conteúdo mínimo, meios de apresentação e usuários estratégicos que o receberão.
			14.7. Elaborar a versão completa do Programa de Efetividade da Justiça e Disciplina e submetê-la para validação dos Comandantes dos Grandes Comandos de Policiamento, do Comitê Setorial de Compliance e do Comando-Geral.
			14.8. Publicar o Programa em Boletim do Comando-Geral, formalizando diretrizes, fluxos, responsabilidades e mecanismos de acompanhamento.
			14.9. Implementar o Programa nas unidades operacionais, orientando comandantes, seções P/1 e P/1.5 sobre procedimentos, rotinas e uso padronizado do sistema de envio e análise disciplinar.

Nº	AÇÃO	UNIDADE RESPONSÁVEL	DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES
15	Elaborar o Código de Ética da PMMS	Corregedoria	<p>15.1. Instituir Comissão Técnica Legislativa, por Portaria publicada em BCG, composta por oficiais e praças com perfil técnico-jurídico, reputação ilibada e experiência em normas militares.</p> <p>15.2. Definir o escopo conceitual do Código, estabelecendo que o documento tratará exclusivamente de valores, princípios éticos, deveres fundamentais e identidade moral, vedando a inclusão de sanções, proibições ou tipificações disciplinares.</p> <p>15.3. Compilar e analisar o ordenamento jurídico, revisando: Estatuto dos Policiais Militares (LC 053/1990), Lei de Organização Básica (LOB/PMMS), Regulamento Disciplinar (como limite de conteúdo), Programa MS de Integridade (PMSI), e Constituição Federal e Estadual.</p> <p>15.4. Elaborar a minuta preliminar do Código, estruturada em princípios institucionais, valores militares, deveres essenciais, postura ética e espírito de corpo.</p> <p>15.5. Conduzir reuniões técnicas para discussão da minuta com a Comissão, depurando linguagem, removendo termos disciplinares e reforçando princípios éticos compatíveis com a profissão.</p> <p>15.6. Submeter o texto à validação institucional, apresentando a minuta ao Comitê Setorial de Compliance, Estado-Maior Geral e demais órgãos estratégicos para ajustes finais.</p> <p>15.7. Homologar o Código de Ética, encaminhando o texto final para assinatura do Comandante-Geral.</p>

Nº	AÇÃO	UNIDADE RESPONSÁVEL	DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES
			<p>15.8. Publicar o Código em Boletim do Comando-Geral e Diário Oficial do Estado, conferindo vigência oficial e tornando-o documento orientador para toda a corporação.</p> <p>15.9. Disponibilizar o Termo de Ciência Digital, implementando registro obrigatório no sistema interno para que todos os policiais confirmem leitura e concordância com as regras.</p> <p>15.10. Promover ampla divulgação interna, por meio de cursos, instruções, reuniões de tropa e materiais didáticos, garantindo assimilação progressiva dos valores éticos definidos.</p>
16	Elaborar o Código de Conduta da PMMS	Corregedoria	<p>16.1. Instituir comissão de redação prática, por Portaria publicada em BCG, composta por oficiais operacionais e graduados experientes, garantindo representatividade das rotinas reais de serviço.</p> <p>16.2. Definir o escopo do Código de Conduta, delimitando que o documento tratará de regras objetivas de comportamento, orientações práticas e vedações explícitas aplicáveis ao cotidiano policial-militar.</p> <p>16.3. Mapear lacunas e ambiguidades do RDPM, identificando expressões genéricas que geram dúvidas e situações de difícil interpretação para transformá-las em orientações práticas.</p> <p>16.4. Revisar normas correlatas, incluindo Procedimentos Operacionais Padrão (POP PMMS), Código Penal Militar, Lei 14.133/2021 (compras e contratos), LGPD e demais normas aplicáveis.</p>

Nº	AÇÃO	UNIDADE RESPONSÁVEL	DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES
			16.5. Redigir a minuta preliminar do Manual de Condutas Práticas, utilizando linguagem simples e direta, listas de comportamentos permitidos e vedados e exemplos concretos para orientar decisões.
			16.6. Validar tecnicamente com a Corregedoria-Geral, garantindo que não haja conflito com o RDPM nem fragilização das tipificações disciplinares ou dos procedimentos jurídico-militares.
			16.7. Ajustar a minuta com base em contribuições de áreas operacionais e administrativas, fortalecendo a coerência entre conduta, POPs e integridade.
			16.8. Submeter o texto final ao Comitê Setorial de Compliance e ao Comando-Geral para homologação e autorização de publicação.
			16.9. Publicar o Código de Conduta em Boletim do Comando-Geral e diário Oficial do Estado, formalizando sua vigência como norma aplicada a todo o efetivo.
			16.10. Disponibilizar o Termo de Ciência Digital, implementando registro obrigatório no sistema interno para que todos os policiais confirmem leitura e concordância com as regras.
			16.11. Promover ampla disseminação, por meio de cursos, instruções, campanhas internas, preleções e eventos institucionais.

Nº	AÇÃO	UNIDADE RESPONSÁVEL	DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES
17	Elaborar o Guia de Orientação e Prevenção ao Conflito de Interesses da PMMS	Corregedoria	<p>17.1. Instituir a Comissão Técnica Interdiretorial, por Portaria do Comandante-Geral, composta por representantes experientes de diversas unidades para garantir uma visão multidisciplinar sobre o tema.</p> <p>17.2. Mapear “zonas cinzentas” e casos concretos, identificando demandas recorrentes sobre acúmulo de cargos, docência, atividades privadas, participação societária e nepotismo.</p> <p>17.3. Levantar referências normativas, incluindo Estatuto dos Policiais Militares (LC 053/1990), Decreto Estadual nº 15.222/2019, normas da CGE-MS, Lei 14.133/2021, Estatuto dos Servidores Cíveis (Lei nº 1.102/1990) e jurisprudência do STF/STJ.</p> <p>17.4. Redigir o Guia de Orientação Preditiva, estruturando o documento com linguagem simples, tabelas práticas de “Pode / Não Pode” e exemplos reais de riscos, prevenções e orientações seguras.</p> <p>17.5. Definir o Procedimento de Consulta Prévia, estabelecendo fluxo formal para que o militar solicite esclarecimentos à Corregedoria antes de assumir atividades externas, aceitar funções privadas ou participar de sociedades organizacionais.</p> <p>17.6. Submeter a minuta à análise da Assessoria Jurídica, assegurando que as diretrizes não criem restrições inconstitucionais nem extrapolem os limites legais da carreira militar.</p>

Nº	AÇÃO	UNIDADE RESPONSÁVEL	DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES
			<p>17.7. Ajustar o texto final, incorporando contribuições da Assessoria Jurídica, Corregedoria, DGP, DF e DGPL, garantindo precisão técnica e aplicabilidade prática.</p> <p>17.8. Submeter o Guia para validação junto ao Comitê Setorial de Compliance e ao Comando-Geral.</p> <p>17.9. Homologar e publicar o Guia em Boletim do Comando-Geral e diário Oficial do Estado, conferindo vigência normativa e caráter mandatório ao documento.</p> <p>17.10. Disponibilizar o Termo de Ciência Digital, inserindo no sistema de pessoal campo obrigatório de confirmação de leitura por todo o efetivo ativo.</p> <p>17.11. Implementar ações de divulgação e capacitação, integrando o Guia às instruções de formação, aperfeiçoamento e educação continuada.</p>
18	Implementar o Plano de Comunicação da Integridade da PMMS	PM-5	<p>18.1. Constituir Grupo Técnico de Trabalho, mediante Portaria publicada em BCG, reunindo representantes da PM-5 e outras unidades para planejar ações de comunicação integradas.</p> <p>18.2. Definir as linhas de valorização institucional, elaborando conteúdos que reforcem identidade, missão, orgulho de pertencimento e compromisso ético do policial militar.</p> <p>18.3. Estabelecer mensagens de alinhamento de conduta, traduzindo de forma simples e objetiva as regras previstas no Código de Ética, Código de Conduta e Guia de Conflitos de Interesses.</p>

Nº	AÇÃO	UNIDADE RESPONSÁVEL	DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES
			<p>18.4. Padronizar canais internos de comunicação, organizando fluxo de divulgação via Mural, site oficial, redes sociais e murais físicos nas unidades.</p> <p>18.5. Desenvolver kit de materiais informativos, produzindo vídeos curtos, infográficos, cards, cartilhas digitais e materiais visuais de rápida assimilação sobre temas de integridade.</p> <p>18.6. Validar o Plano de Comunicação com o Comitê Setorial de Compliance, submetendo cronograma, conteúdos e peças informativas para aprovação institucional.</p> <p>18.7. Lançar a campanha oficial de integridade, publicando Portaria em BCG e iniciando a distribuição padronizada dos materiais para todas as unidades.</p> <p>18.8. Avaliar semestralmente a eficácia do plano, utilizando relatórios da Ouvidoria e dados do Fala.BR para ajustar mensagens e identificar temas que exigem reforço comunicacional.</p>
19	Implementar as Diretrizes do Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC)	DPE	<p>19.1. Designar grupo técnico de trabalho, via Portaria publicada em BCG, para desenvolver os trabalhos através do sistema e-Prevenção e pelo contato com a Rede de Controle.</p> <p>19.2. Realizar o autoexame institucional, coletando dados administrativos, financeiros, logísticos e de governança necessários ao preenchimento completo dos questionários do PNPC.</p>

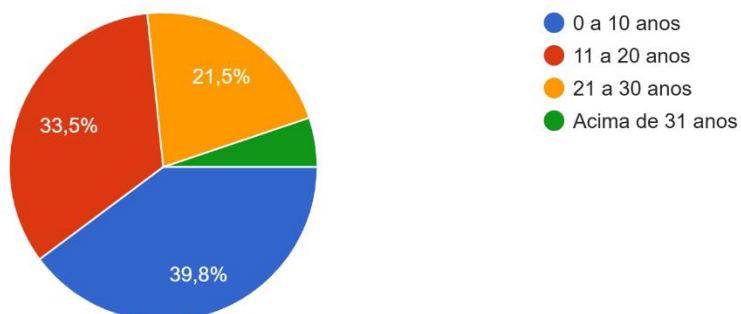
Nº	AÇÃO	UNIDADE RESPONSÁVEL	DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES
			19.3. Analisar o diagnóstico de vulnerabilidades, examinando o relatório gerado pelo sistema para identificar fragilidades de controles internos, riscos de fraude, pontos críticos de governança e lacunas de conformidade.
			19.4. Elaborar o plano de ação corretiva, estruturando medidas de curto e médio prazo para atender às recomendações nacionais, observando limites legais, peculiaridades militares e impacto operacional.
			19.5. Validar o plano de ação, submetendo-o ao Comitê Setorial de Compliance e ao Comando Geral para garantir aderência normativa e viabilidade institucional.
			19.6. Publicar o Plano de ação do PNPC em Boletim do Comando Geral;
			19.7. Executar as medidas preventivas e corretivas, implementando ajustes administrativos, fluxos de fiscalização, criação ou fortalecimento de controles internos e outras ações previstas no plano.
			19.8. Atualizar periodicamente a plataforma e-Prevenção, registrando avanços, inserindo evidências de conformidade e acompanhando a evolução do nível institucional no PNPC.
			19.9. Disseminar boas práticas e resultados, comunicando internamente os avanços obtidos, melhorias implementadas e evolução da maturidade de integridade da PMMS.

ANEXO II – RESULTADO DO QUESTIONÁRIO DE E DIAGNÓSTICO DA INTEGRIDADE PÚBLICA

A pesquisa coletou 3.640 respostas.

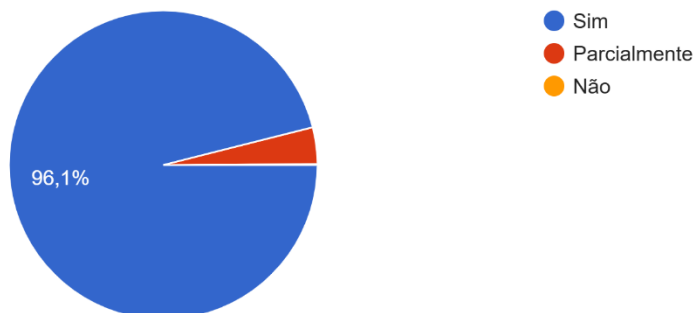
1. Há quanto tempo você trabalha na PMMS?

3.640 respostas



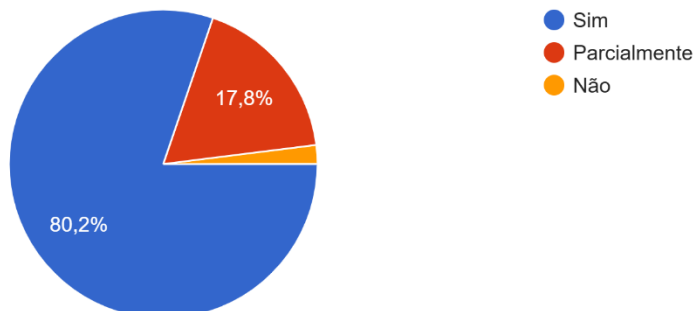
2. Você conhece a função que é lhe atribuído no serviço desempenhado da PMMS?

3.640 respostas



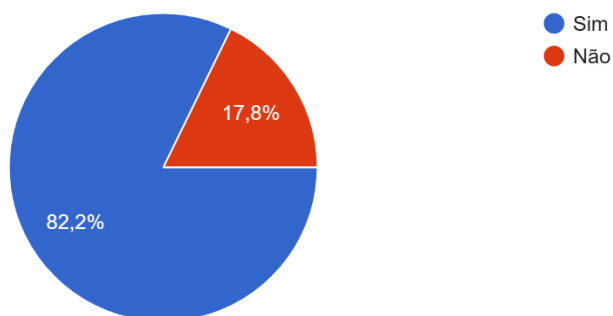
3. Você recebe instruções claras sobre o que irá fazer e como deve fazer na função que desempenha?

3.640 respostas



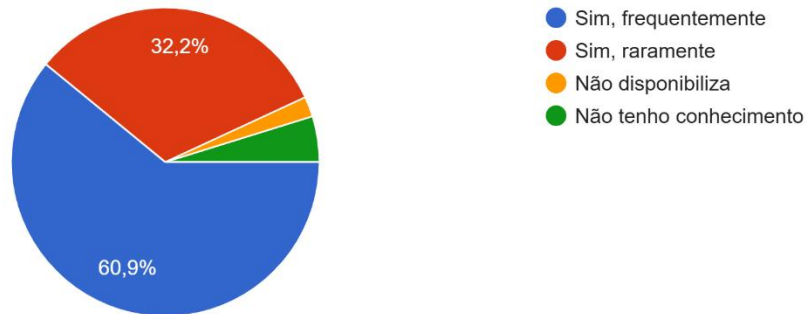
4. Ao iniciar suas funções na sua unidade, você passou por alguma capacitação?

3.640 respostas



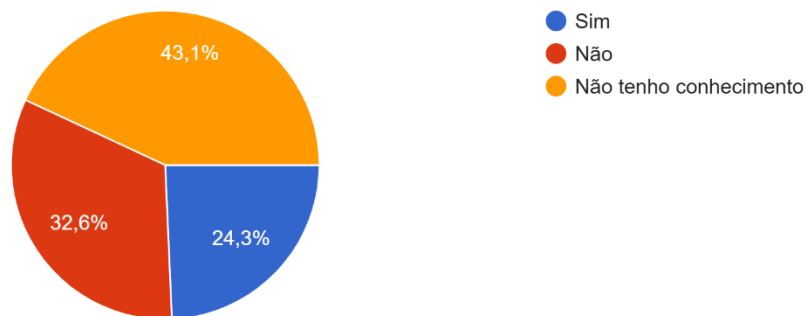
5. A PMMS disponibiliza cursos e capacitações para seu efetivo?

3.640 respostas



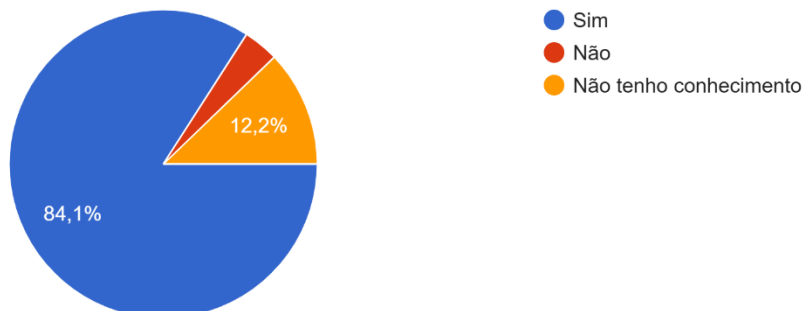
6. A PMMS realiza pesquisa de clima organizacional, de qualidade de vida, de satisfação com o trabalho ou sobre as condições físicas de trabalho?

3.640 respostas



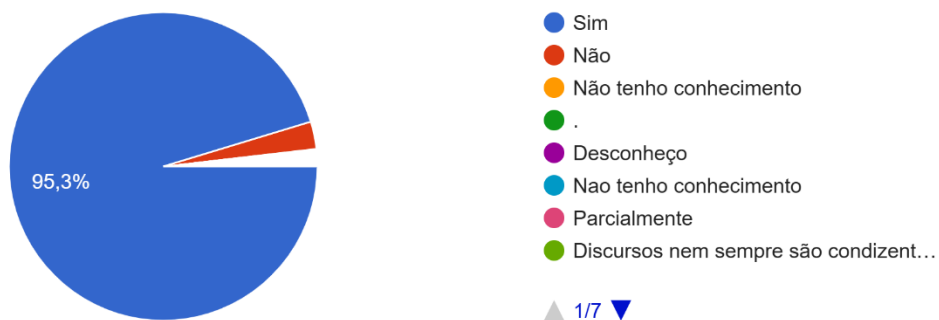
7. O alto comando da PMMS demonstra, por meio de ações ou discursos, um compromisso com a ética e a integridade?

3.640 respostas



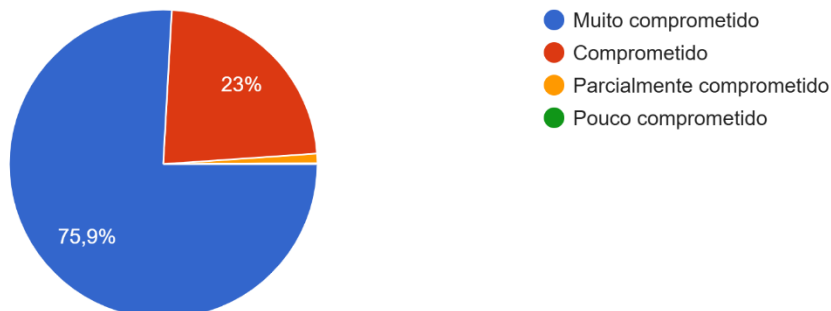
8. O seu comandante imediato demonstra, por meio de ações ou discursos, um compromisso com a ética e a integridade?

3.640 respostas



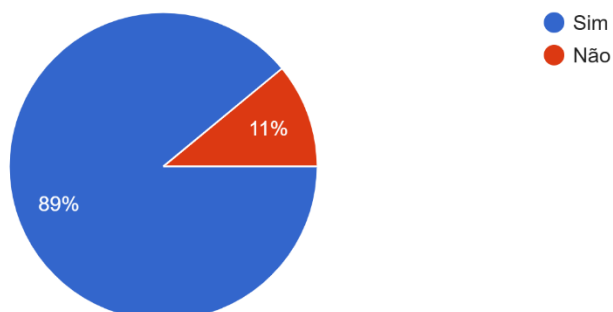
9. Na sua avaliação como policial militar, qual a percepção do seu comprometimento em relação à ética e à integridade?

3.640 respostas



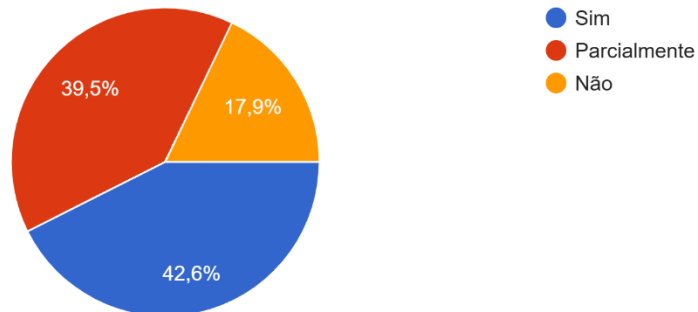
10. Você já recebeu orientações sobre o comportamento ético no exercício de sua atuação funcional?

3.640 respostas



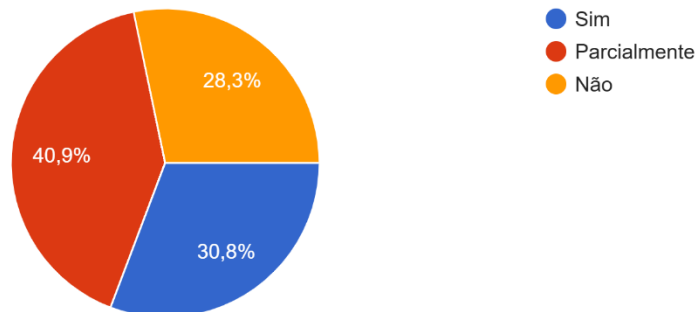
11. Você se sente confortável em expor suas opiniões e ideias no ambiente de trabalho?

3.640 respostas



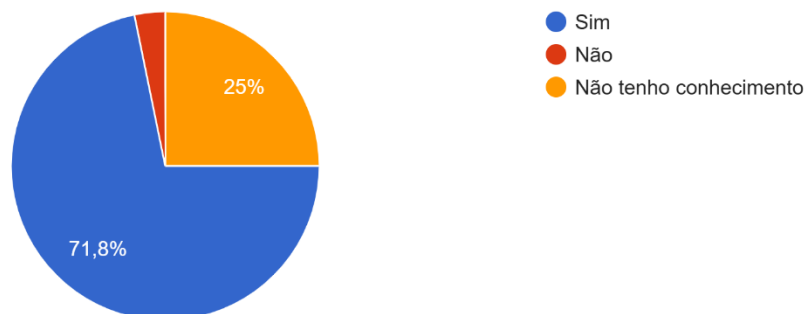
12. Você se sente confortável em expor suas críticas e insatisfações no ambiente de trabalho?

3.640 respostas



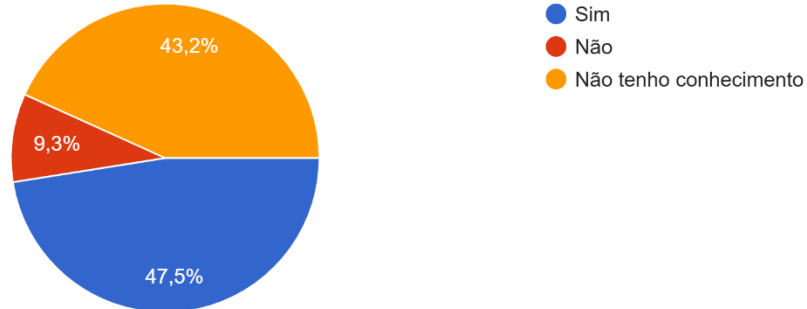
13. A PMMS possui planejamento estratégico?

3.640 respostas



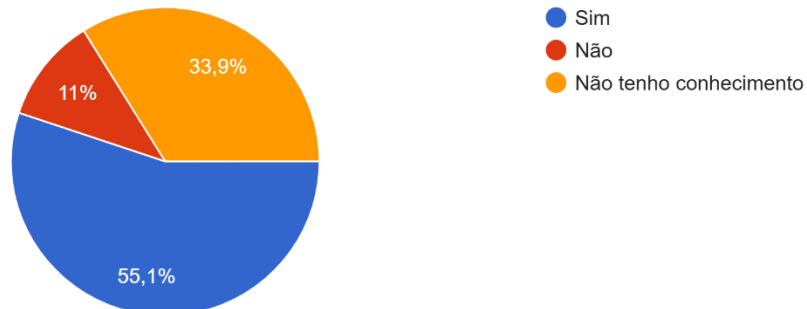
14. Caso exista, o planejamento estratégico foi amplamente divulgado e está disponível para todos os policiais militares?

3.640 respostas



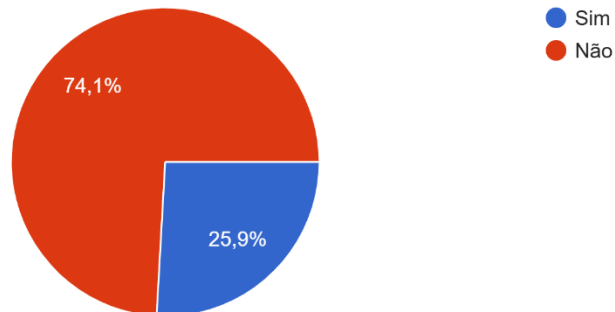
15. Na sua opinião, as ações do planejamento estratégico inspiram os servidores a buscar os resultados esperados?

3.640 respostas



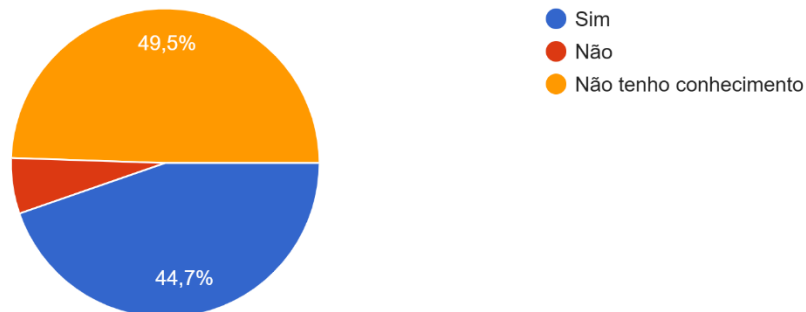
16. Você tem conhecimento da existência de um comitê de governança no âmbito da PMMS?

3.640 respostas



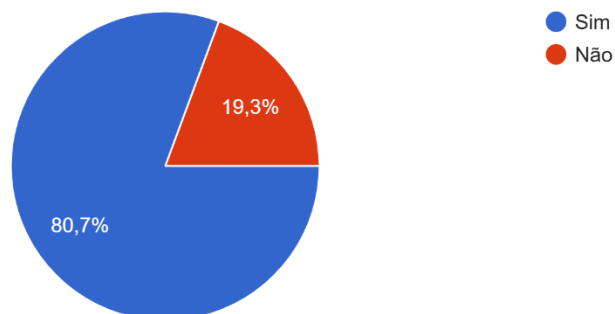
17. A PMMS já realizou algum trabalho de gerenciamento de riscos?

3.640 respostas



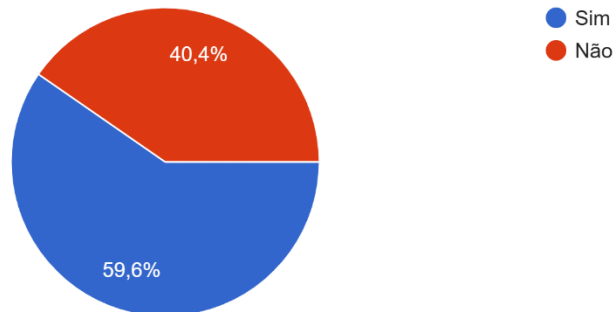
18. Você tem conhecimento sobre as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)?

3.640 respostas



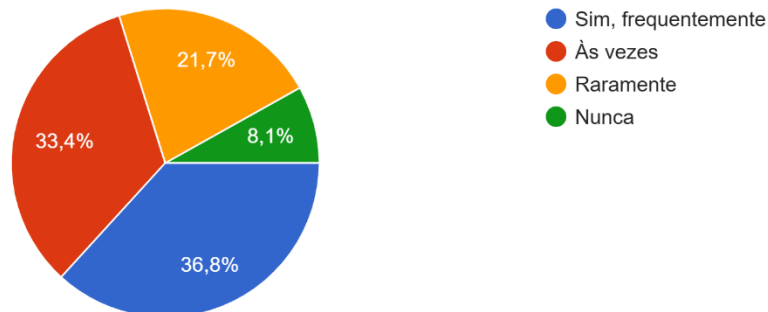
19. Você recebeu alguma orientação ou capacitação interna sobre as disposições da LGPD?

3.640 respostas



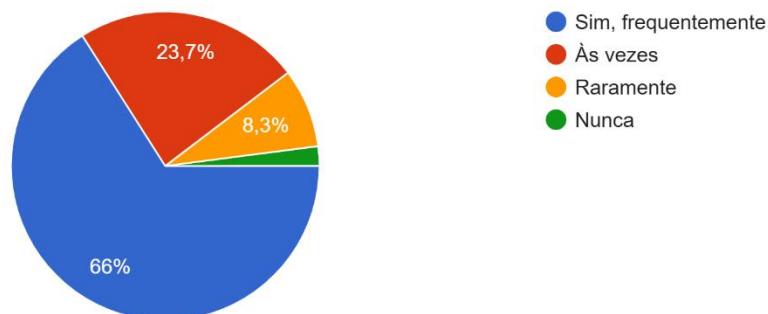
20. Você costuma utilizar a página oficial da PMMS para demandas administrativas/operacionais?

3.640 respostas



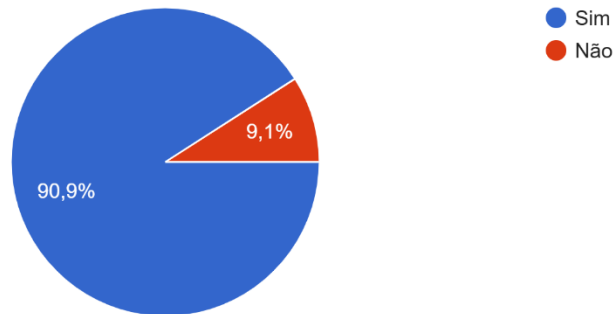
21. Você costuma utilizar os sistemas da PMMS para demandas administrativas/operacionais?

3.640 respostas



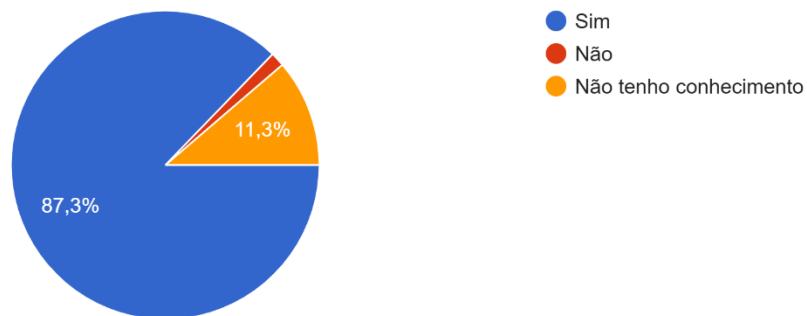
22. O site institucional da PMMS é de fácil navegação?

3.640 respostas



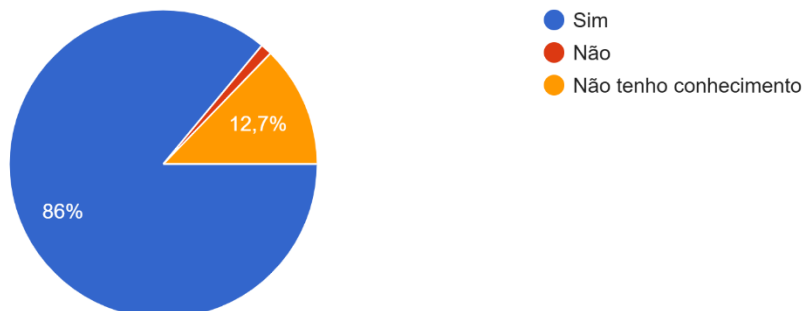
23. Além do site institucional, a PMMS possui outros canais de comunicação com a sociedade? (Exemplo: Instagram, Facebook, Twitter/X e outros)

3.640 respostas



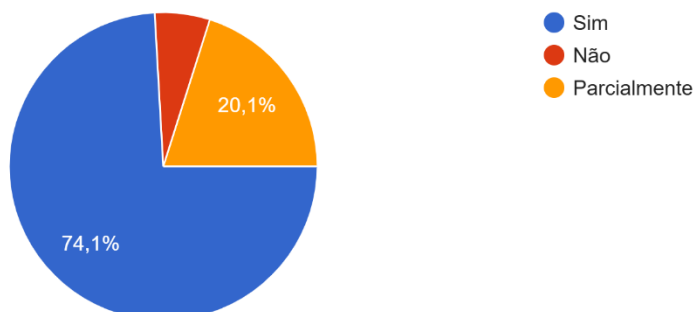
24. Os canais informativos da PMMS (site e perfis nas redes sociais) veiculam matérias e/ou notícias de interesse público?

3.640 respostas



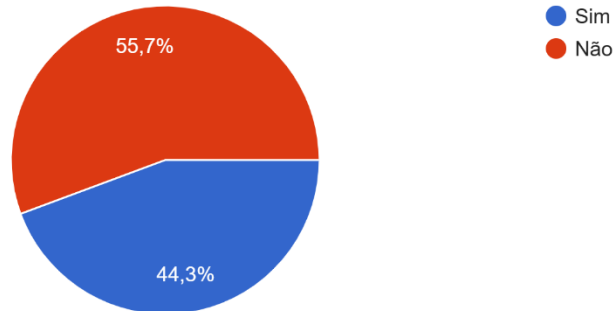
25. Você tem conhecimento da existência do Portal da Transparência MS e das informações disponibilizadas por ele?

3.640 respostas



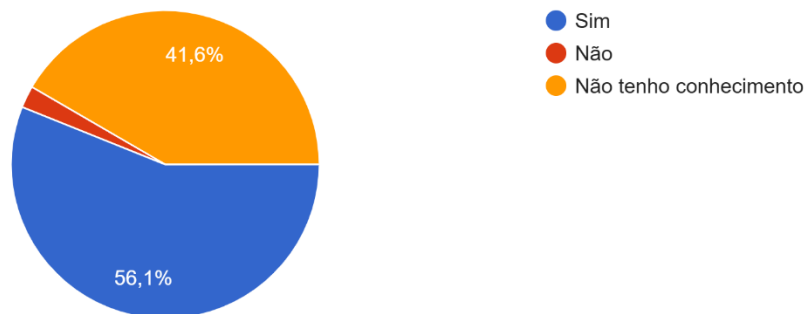
26. Você tem conhecimento dos serviços prestados pela PMMS ao cidadão, informados por meio da Carta de Serviços?

3.640 respostas



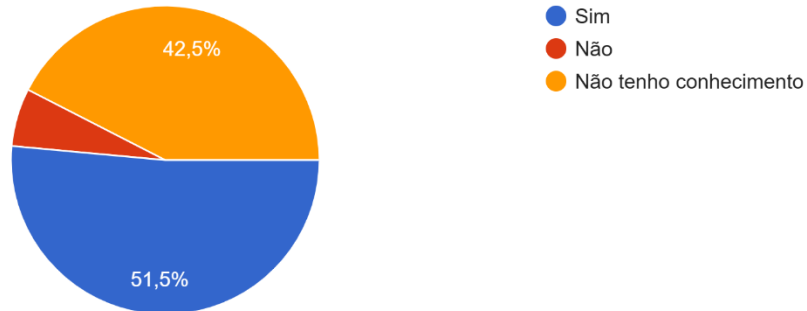
27. A PMMS promove a realização de audiências públicas, consultas públicas, reuniões com Conselhos Comunitários de Segurança ou outras formas de participação popular?

3.640 respostas



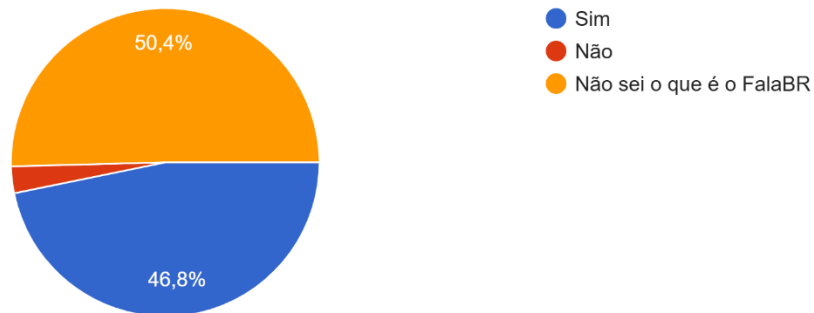
28. Na sua opinião, a PMMS estimula a participação do cidadão e o controle da sociedade em relação às ações do Governo? Obs:...ventos, de audiências públicas e consultas públicas.

3.640 respostas



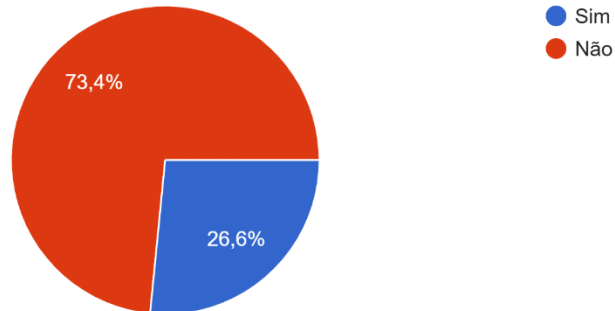
29. O site institucional da PMMS disponibiliza acesso fácil ao Fala.BR ou a ouvidoria da PM?

3.640 respostas



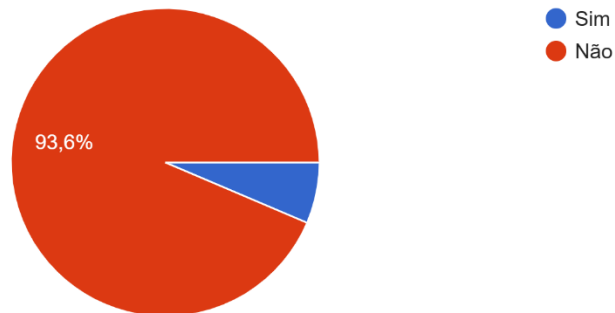
30. Você tem conhecimento da existência de um outro canal disponível para formalizar elogios, reclamações, solicitações sugestões, para realizar d...s e solicitar informações no site da PMMS?

3.640 respostas



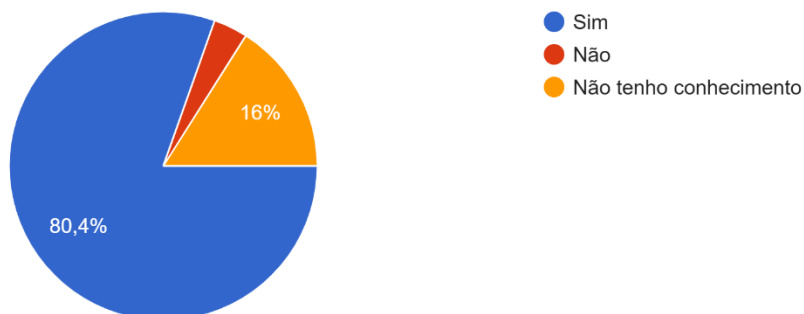
31. Caso exista, você já utilizou esse outro canal?

3.640 respostas



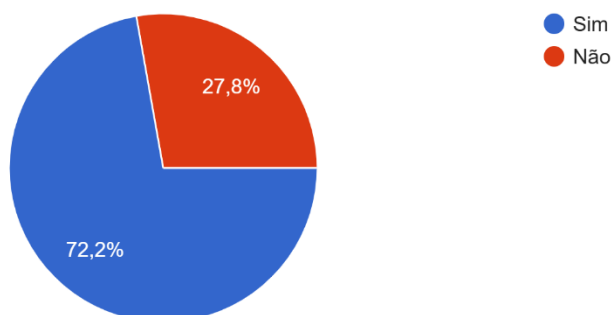
32. Existe um código de conduta ou de ética na INSTITUIÇÃO?

3.640 respostas



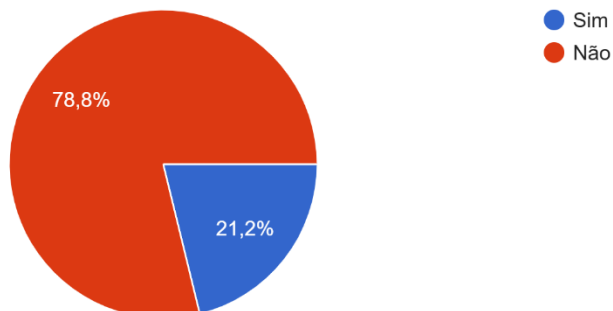
33. Caso exista o código, você tem conhecimento do conteúdo?

3.640 respostas



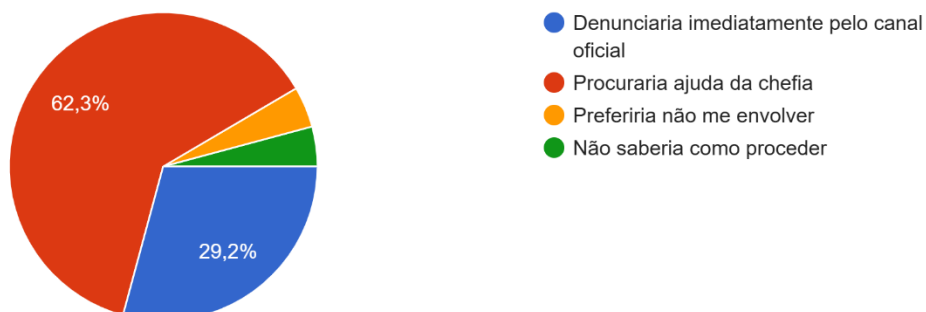
34. Você tem conhecimento de algum caso concreto em que um policial militar de Mato Grosso do Sul tenha recebido para si ou para outrem, recompensa de decisão relacionada às suas atribuições?

3.640 respostas



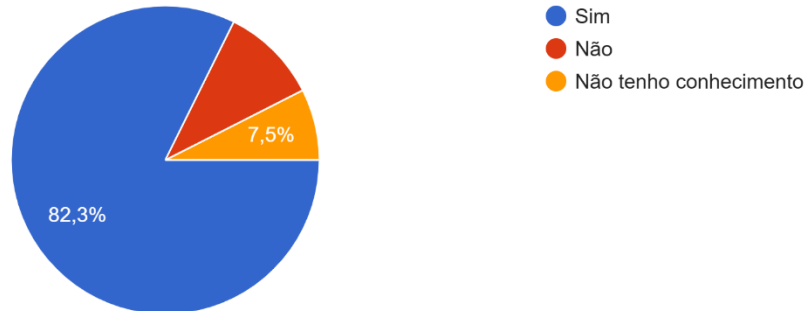
35. Caso presenciasse uma irregularidade, qual das opções a seguir melhor representa como você agiria?

3.640 respostas



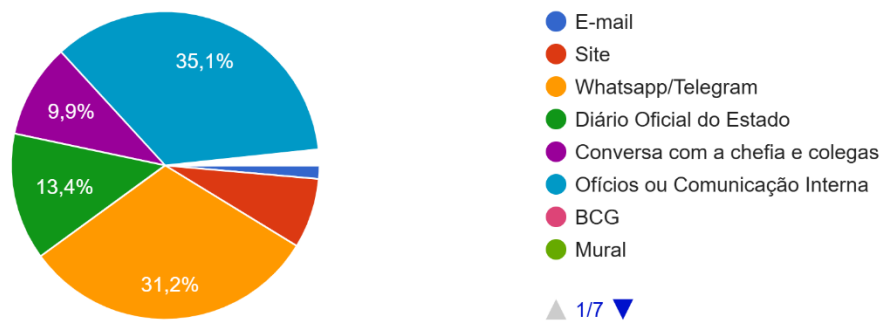
36. Você saberia a quem recorrer ou como agir em situações de assédio moral, sexual ou discriminação no ambiente de trabalho?

3.640 respostas



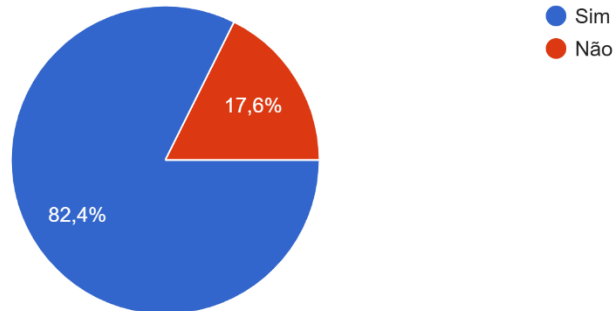
37. Qual a principal forma de comunicação da PMMS com seu efetivo?

3.640 respostas



38. As informações e orientações são repassadas pela PMMS de forma claras e com a frequência necessária?

3.640 respostas



39. Você já participou de alguma ação, palestra ou campanha promovida pela PMMS sobre ética, integridade, assédio ou prevenção à corrupção?

3.640 respostas

