SEJUSP
Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública

GOVERNO DE Mato Grosso do Sul

Política de Compliance Público do Estado de Mato Grosso do Sul

Programa de Integridade

Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública — SEJUSP/MS

Ciclo 2027 – 2028

Decreto Estadual nº 16.582, de 10 de março de 2025

Resolução Conjunta CGE/SEGOV nº 2, de 14 de novembro de 2025

Elaborado pelo Grupo de Trabalho — Resolução SEJUSP/MS nº 1.077/2026

CAMPO GRANDE · MATO GROSSO DO SUL · 2026

COMPLIANCE PÚBLICO
MATO GROSSO DO SUL

Ficha técnica

Instrumento	Programa de Integridade da SEJUSP/MS — Ciclo 2027–2028
Fundamento	Política de Compliance Público do Estado de Mato Grosso do Sul (Decreto Estadual nº 16.582/2025; Resolução Conjunta CGE/SEGOV nº 2/2025)
Elaboração	Grupo de Trabalho instituído pela Resolução SEJUSP/MS nº 1.077, de 25 de fevereiro de 2026
Orientação técnica	Controladoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul (CGE/MS) — Diretoria-Geral de Governança e Compliance (DGC/CGE/MS)
Instância de aprovação	Comitê Setorial de Compliance Público da SEJUSP/MS
Vigência	1º de janeiro de 2027 a 31 de dezembro de 2028
Local e ano	Campo Grande — MS, 2026

Sumário

LISTA DE QUADROS E FIGURAS 5

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS 6

MENSAGEM DO SECRETÁRIO DE ESTADO DE JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA 9

APRESENTAÇÃO 11

Abrangência 11

INSTITUIÇÃO DO COMITÊ SETORIAL DE COMPLIANCE PÚBLICO E DO GRUPO DE TRABALHO 13

Comitê Setorial de Compliance Público (CSC) 13

Grupo de Trabalho (GT) 14

1. CONHECENDO A SEJUSP/MS 15

1.1. Institucional 15

1.2. Estrutura organizacional 16

1.3. Competências 18

2. AMBIENTE DE INTEGRIDADE 20

2.1. Instrumentos de diagnóstico 20

2.2. Resultados do diagnóstico 20

2.3. Visão de futuro 24

2.4. Objetivos do Programa 24

2.5. Estrutura de governança e de gestão do Programa 25

3. EIXOS TEMÁTICOS DO PROGRAMA 29

4. PLANO DE INTEGRIDADE 30

4.1. Ciclo de vigência 30

4.2. Critério de designação das unidades responsáveis 31

4.3. Eixo temático 1 - Compromisso com a Integridade 32

Ação 1 — Incorporar a função de gestão de pessoas à CoordGP/SUAD 33

Ação 2 — Dar visibilidade aos atos de compromisso com a integridade da alta gestão 34

Ação 3 — Fortalecer a integridade por meio da promoção e do monitoramento da saúde e do bem-estar dos servidores 35

4.4. Eixo temático 2 - Governança, Gestão de Riscos e Controles 36

Ação 4 — Ampliar o mapeamento e o gerenciamento de riscos dos processos institucionais 37

Ação 5 — Fortalecer e divulgar a USCI 38

Ação 6 — Disseminar o conhecimento e a orientação prática sobre a LGPD 39

Ação 7 — Atualizar o Regimento Interno 40

Ação 8 — Criar e atualizar os Procedimentos Operacionais Padrão (POPs) dos setores, por meio do Programa POP-SEJUSP 41

4.5. Eixo temático 3 - Transparência, Canal de Denúncias e Controle Social 42

Ação 9 — Fortalecer a cultura de transparência ativa 43
Ação 10 — Desenvolver e divulgar informações sobre o funcionamento do canal de Ouvidoria (Fala.BR) 44
4.6. Eixo temático 4 - Procedimentos de Responsabilização 45
4.7. Eixo temático 5 - Ética e Conflito de Interesses 45
Ação 11 — Estruturar o sistema de ética e de conduta da SEJUSP/MS 46
4.8. Eixo temático 6 - Promoção da Cultura da Integridade 47
Ação 12 — Elaborar o plano de capacitação a partir do diagnóstico de competências 48
Ação 13 — Promover a prevenção e o enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação 49
Ação 14 — Estruturar a gestão do conhecimento e o repositório institucional 50
Ação 15 — Estruturar o Plano de Comunicação Institucional 51
4.9. Eixo temático 7 - Prevenção, Detecção e Tratamento de Riscos de Integridade 52
Ação 16 — Identificar, tratar e monitorar os riscos de integridade 53

5. EXECUÇÃO E MONITORAMENTO DAS AÇÕES DE INTEGRIDADE 55
5.1. Execução 55
5.2. Monitoramento 55

6. REVISÃO E ATUALIZAÇÃO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE 57
6.1. Revisão 57
6.2. Atualização 57

7. VALIDAÇÃO E PUBLICIDADE DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE 58
7.1. Validação 58
7.2. Publicidade 59

ANEXO I - QUADRO-RESUMO DO PLANO DE INTEGRIDADE 60

ANEXO II - AÇÕES PROPOSTAS E NÃO PRIORIZADAS NESTE CICLO 63

ANEXO III - SÍNTESE DOS RESULTADOS DO DIAGNÓSTICO DE INTEGRIDADE 65

REFERÊNCIAS 74

LISTA DE QUADROS E FIGURAS

Quadro 1 – Membros do Grupo de Trabalho

Quadro 2 – Identidade estratégica da SEJUSP/MS

Quadro 3 – Papel das instâncias de governança e periodicidade de atuação

Quadro 4 – Ações, unidades responsáveis e normas que fundamentam as escolhas

Quadro 5 – Funções das unidades em relação à execução das ações

Quadro 6 – Funções do Comitê Setorial de Compliance Público no monitoramento

Quadro 7 – Registro dos atos e das datas de elaboração e validação do Programa

Figura 1 – Organograma da SEJUSP/MS

Figura 2 – Estrutura de governança e fluxo de comunicação do Programa de Integridade

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

Sigla	Significado
AGEPEN	Agência Estadual de Administração do Sistema Penitenciário
ASS	Assessoria
ASSATE	Assessoria de Assuntos Técnicos Especializados
ASSCS	Assessoria de Comunicação Social
CABS	Centro de Atenção Biopsicossocial
CBMMS	Corpo de Bombeiros Militar de Mato Grosso do Sul
CCCont	Coordenadoria de Gestão e Controle de Contas
CCMP	Coordenadoria de Contratações, Contratos, Materiais e Patrimônio
CConv	Coordenadoria de Gestão de Convênios
CGE/MS	Controladoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul
CGFAG	Coordenadoria de Gestão de Frota e Apoio Geral
CGP	Coordenadoria-Geral de Perícias
CGPA	Coordenadoria-Geral de Policiamento Aéreo
CGU	Controladoria-Geral da União
CJUR	Coordenadoria Jurídica da PGE na SEJUSP
COFC	Coordenadoria de Orçamento, Finanças e Contabilidade
COPI	Coordenadoria de Operações Integradas e Cooperação Interagências
CoordGP	Coordenadoria de Gestão de Pessoas
CoordProj	Coordenadoria de Projetos e Manutenção
COSP	Coordenadoria do Observatório de Segurança Pública
CPLAN	Coordenadoria de Planejamento
CRG	Corregedoria-Geral do Estado
CSC	Comitê Setorial de Compliance Público
CSP	Coordenadoria de Supervisão Penitenciária
CTIR	Coordenadoria de Tecnologia da Informação e Radiocomunicação

Sigla	Significado
DETRAN/MS	Departamento Estadual de Trânsito de Mato Grosso do Sul
DGC	Diretoria-Geral de Governança e Compliance da CGE/MS
DOE	Diário Oficial do Estado
DOF	Departamento de Operações de Fronteira
e-PAD	Sistema eletrônico de Processos Administrativos Disciplinares
ESSP	Escola Superior de Segurança Pública
Fala.BR	Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação
GT	Grupo de Trabalho
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018)
PAD	Processo Administrativo Disciplinar
PAR	Processo Administrativo de Responsabilização
PCA	Plano de Contratações Anual
PCMS	Polícia Civil de Mato Grosso do Sul
PCP	Política de Compliance Público
PEO	Planejamento Estratégico Organizacional da SEJUSP
PESP/MS	Plano Estadual de Segurança Pública de Mato Grosso do Sul
PMMS	Polícia Militar de Mato Grosso do Sul
PMSI	Programa MS de Integridade
PNPC	Programa Nacional de Prevenção à Corrupção
POP	Procedimento Operacional Padrão
SAS	Superintendência de Assistência Socioeducativa
SEGOV	Secretaria de Estado de Governo e Gestão Estratégica
SEJ	Secretaria-Executiva de Justiça
SEJUSP	Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública
SESP	Secretaria-Executiva de Segurança Pública
SISP	Superintendência de Inteligência
SSP	Superintendência de Segurança Pública

Sigla	Significado
SUAD	Superintendência de Administração
SUPLANTEC	Superintendência de Planejamento, Tecnologia e Projetos
SUSP	Sistema Único de Segurança Pública
TCU	Tribunal de Contas da União
UGFESP	Unidade de Gestão do Fundo Estadual de Segurança Pública
USCI	Unidade Setorial de Controle Interno

MENSAGEM DO SECRETÁRIO DE ESTADO DE JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA

A Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Mato Grosso do Sul tem sua atuação sustentada pelo compromisso de seus servidores com a proteção da sociedade e pela responsabilidade na condução do serviço público. Valorizar essa trajetória significa também investir continuamente no aperfeiçoamento da gestão, acompanhando a evolução das práticas e dos instrumentos que contribuem para uma administração cada vez mais eficiente, transparente e preparada para os desafios de sua missão.

É com esse propósito que apresento o primeiro Programa de Integridade da SEJUSP/MS, para o ciclo 2027-2028. Alinhado à Política de Compliance Público do Estado e ao planejamento estratégico da Secretaria, o Programa dá continuidade ao aprimoramento institucional e incorpora a integridade e o gerenciamento de riscos, de forma estruturada, às práticas de governança e às rotinas administrativas.

Sua elaboração expressa um esforço coletivo de análise e planejamento, que reuniu o conhecimento técnico do Grupo de Trabalho, a participação dos servidores, a atuação do Comitê Setorial de Compliance Público e a orientação da Controladoria-Geral do Estado. Registro meu reconhecimento a todos que contribuíram para transformar experiências, conhecimentos e propostas em um instrumento de desenvolvimento institucional.

O diagnóstico que fundamentou esse trabalho teve caráter preventivo e orientador, voltado à compreensão das práticas de gestão e à identificação de oportunidades de aperfeiçoamento. A escuta dos servidores permitiu valorizar a experiência de quem conhece o cotidiano da Secretaria e contribuiu para a definição de ações compatíveis com nossas responsabilidades e objetivos.

O Programa reúne medidas destinadas a aprimorar os processos de trabalho, fortalecer a governança e ampliar a capacidade de antecipar e gerenciar riscos. Contempla, ainda, o desenvolvimento de competências, a gestão do conhecimento, a proteção de dados pessoais e o aperfeiçoamento da comunicação e da transparência. Essas iniciativas qualificam a estrutura administrativa que dá suporte às políticas de justiça e segurança pública, favorecendo a continuidade das boas práticas e a aplicação responsável dos recursos públicos.

O cuidado com as pessoas integra essa visão de gestão. A valorização dos servidores, a promoção da saúde e do bem-estar e o incentivo a relações profissionais respeitosas contribuem para a qualidade do trabalho e para o fortalecimento da instituição. Investir em orientação, capacitação e diálogo é oferecer às equipes condições cada vez melhores para exercer suas atribuições com segurança e responsabilidade.

Como Secretário de Estado e presidente do Comitê Setorial de Compliance Público, reafirmo meu compromisso com a implementação deste Programa e com o acompanhamento de seus resultados. Sua execução será conduzida de forma planejada e integrada, com responsabilidades definidas e avaliação contínua, para que as ações produzam benefícios duradouros para a gestão e para o serviço prestado à sociedade.

Convido os gestores e servidores a participarem desse processo, compartilhando conhecimentos e incorporando às suas atividades as práticas previstas no Programa. A experiência e a dedicação de nossas equipes são essenciais para que esse trabalho se consolide como parte da cultura institucional.

Ao fortalecer a integridade e a gestão de riscos, a SEJUSP/MS investe na qualidade de suas decisões e no aperfeiçoamento contínuo de sua atuação.

Que este trabalho se consolide em práticas duradouras e fortaleça nossa capacidade de cumprir a missão de proteger as pessoas, o patrimônio e o meio ambiente, promovendo justiça e segurança pública. Seguimos honrando a confiança da população, com a integridade presente em cada escolha que fazemos a serviço de Mato Grosso do Sul.

Campo Grande - MS, 2026.

ANTONIO CARLOS VIDEIRA

Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Mato Grosso do Sul

APRESENTAÇÃO

A Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Mato Grosso do Sul (SEJUSP/MS) concentra institucionalmente as políticas de justiça, defesa social e segurança pública no Estado. Ao longo das últimas décadas, a Pasta reúne sob uma mesma coordenação as seguintes atividades: a articulação das forças policiais, a gestão do sistema penitenciário e socioeducativo, a perícia oficial, a inteligência de segurança pública, a política de trânsito e, mais recentemente, a produção centralizada das estatísticas e o aperfeiçoamento profissional.

A configuração atual da Secretaria decorre da Lei nº 6.035, de 26 de dezembro de 2022, que definiu suas competências, e do Decreto nº 16.193, de 18 de maio de 2023, que reorganizou sua estrutura básica. Essa estrutura vem sendo continuamente aperfeiçoada: o Decreto nº 16.673, de 19 de setembro de 2025, criou a Escola Superior de Segurança Pública (ESSP); o Decreto nº 16.734, de 9 de fevereiro de 2026, instituiu a Coordenadoria do Observatório de Segurança Pública (COSP); e a Resolução SEJUSP/MS nº 1.083, de 13 de julho de 2026, atualizou o Regimento Interno para refletir essas mudanças.

Esse mesmo período foi marcado por investimentos em instrumentos de gestão. Em janeiro de 2026, a Secretaria publicou seu Planejamento Estratégico Organizacional (PEO) com horizonte em 2030, que estabeleceu catorze objetivos estratégicos, entre os quais o de aprimorar a governança e a gestão institucional, objetivo que traz, como iniciativa estratégica expressa, o aprimoramento da gestão de riscos, dos controles internos e da integridade. Em novembro de 2025, a Resolução SEJUSP/MS nº 1.070 instituiu a estrutura de governança do Plano Estadual de Segurança Pública (PESP/MS).

É nesse contexto que se insere o presente Programa de Integridade. Ele não é uma iniciativa isolada nem uma resposta pontual a uma exigência normativa: é a etapa que faltava para conectar a estrutura de governança já existente ao comportamento cotidiano da organização. A Política de Compliance Público (PCP), instituída pelo Decreto Estadual nº 16.582, de 10 de março de 2025, e regulamentada pela Resolução Conjunta CGE/SEGOV nº 2, de 14 de novembro de 2025, tornou obrigatória a elaboração de Programas de Integridade por todos os órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual. A SEJUSP aderiu formalmente à Política por meio do Termo de Compromisso firmado com a Controladoria-Geral do Estado (CGE/MS) e com a Secretaria de Estado de Governo e Gestão Estratégica (SEGOV) em 9 de abril de 2026.

Este Programa observa a metodologia e a estrutura definidas no Manual para Elaboração do Programa de Integridade Pública da Diretoria-Geral de Governança e Compliance da CGE/MS (DGC/CGE, 1ª edição, 2026). O subitem a seguir delimita o seu âmbito de aplicação.

Abrangência

Este Programa de Integridade aplica-se às unidades administrativas e de caráter meio da SEJUSP/MS, assim compreendidas as unidades de assessoramento direto e imediato do Secretário de Estado, as unidades de gerência e de gestão instrumental e as demais unidades da sede que exercem atividades de suporte, planejamento, controle e apoio à decisão. Esse conjunto reúne aproximada-

mente 267 servidores, lotados na sede e na Unidade II, e constituiu o universo dos instrumentos de diagnóstico aplicados.

Não estão contempladas diretamente por este ciclo do Programa as unidades de atividade finalística que integram a estrutura da Secretaria e dispõem de estrutura administrativa, quadro funcional e processos de trabalho próprios, entre as quais a Superintendência de Assistência Socioeducativa (SAS), a Coordenadoria-Geral de Perícias (CGP), o Departamento de Operações de Fronteira (DOF) e a Coordenadoria-Geral de Policiamento Aéreo (CGPA).

Trata-se de uma delimitação metodológica, e não de uma exclusão. Essas unidades possuem realidade organizacional distinta da do ambiente administrativo da sede, com atividades, riscos e vulnerabilidades inerentes à sua atuação finalística. Submeter estruturas dessa natureza a um diagnóstico e a um plano concebidos para a estrutura-meio produziria ações genéricas, de baixa aderência e reduzida efetividade, precisamente o resultado que o Manual da CGE/MS adverte que compromete um Programa de Integridade.

Situação distinta é a das instituições vinculadas à Secretaria, Polícia Militar (PMMS), Polícia Civil (PCMS) e Corpo de Bombeiros Militar (CBMMS), e a das entidades vinculadas, Agência Estadual de Administração do Sistema Penitenciário (AGEPEN) e Departamento Estadual de Trânsito (DETRAN/MS). Por disporem de instâncias próprias de compliance, na forma da Política de Compliance Público, a elas compete elaborar seus próprios Programas de Integridade.

Cabe à SEJUSP, como órgão de coordenação do Sistema de Justiça e Segurança Pública estadual, fomentar a convergência metodológica entre esses Programas, assegurando unidade conceitual, comparabilidade e alinhamento às diretrizes da CGE/MS, sem prejuízo da autonomia de cada unidade para adequar suas ações à própria realidade, porte e riscos.

INSTITUIÇÃO DO COMITÊ SETORIAL DE COMPLIANCE PÚBLICO E DO GRUPO DE TRABALHO

A implantação do Compliance Público na SEJUSP/MS teve início com a adesão da Secretaria à Política de Compliance Público, formalizada pela instituição de suas instâncias de compliance em 25 de fevereiro de 2026 e pela assinatura do Termo de Compromisso firmado entre a SEJUSP, a SEGOV e a CGE/MS em 9 de abril de 2026. Por esse conjunto de atos, a alta administração assumiu formalmente o dever de elaborar seu Programa de Integridade e de estruturar sua gestão de riscos, sob orientação técnica da DGC/CGE/MS. Os trabalhos técnicos tiveram início com a primeira reunião conjunta entre o Grupo de Trabalho e a CGE/MS, em 20 de março de 2026. Os subitens a seguir identificam cada uma das instâncias instituídas, sua composição e suas atribuições.

Comitê Setorial de Compliance Público (CSC)

O Comitê Setorial de Compliance Público da SEJUSP/MS foi instituído pela **Resolução SEJUSP/MS nº 1.076, de 25 de fevereiro de 2026**, publicada no Diário Oficial Eletrônico nº 12.085, de 26 de fevereiro de 2026,[1] nos termos do art. 7º do Decreto Estadual nº 16.582/2025 e do art. 4º da Resolução Conjunta CGE/SEGOV nº 2/2025.

O CSC é órgão colegiado de caráter deliberativo e permanente, composto pelos seguintes membros:

- Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública (Presidente);
- Secretário-Executivo de Segurança Pública;
- Superintendente de Inteligência;
- Superintendente de Segurança Pública;
- Superintendente de Planejamento, Tecnologia e Projetos;
- Superintendente de Administração.

O chefe da Unidade Setorial de Controle Interno (USCI) exerce a função de Secretário do CSC, sem direito a voto, cabendo-lhe organizar e assessorar as reuniões e registrar em ata as pautas e deliberações. O Comitê reúne-se bimestralmente em caráter ordinário e, extraordinariamente, sempre que convocado. As decisões são tomadas por maioria simples, com voto de qualidade do Presidente em caso de empate, e o quórum mínimo é de 50% dos membros, com participação obrigatória do Presidente ou de seu substituto legal.

No que se refere à integridade pública, compete ao CSC aprovar o cronograma de atividades do GT, acompanhar a implantação e a execução das ações, aprovar o Programa e o Plano de Integridade, dar-lhes publicidade, monitorar o Plano por meio do recebimento bimestral da Planilha de Execução das Ações e aprovar suas revisões e atualizações. O Comitê produz, ainda, relatórios quadrimestrais sobre a execução da Política de Compliance Público, submetidos às demais instâncias competentes.

1. Diário Oficial Eletrônico do Estado de Mato Grosso do Sul nº 12.085, de 26 de fevereiro de 2026. Disponível em: https://assets.imprensaoficial.ms.gov.br/public/prd/Diario%20Oficial/2026/02/26/DO12085_26_02_2026.pdf.

Grupo de Trabalho (GT)

O Grupo de Trabalho responsável pela elaboração deste Programa foi instituído pela **Resolução SEJUSP/MS nº 1.077, de 25 de fevereiro de 2026**, publicada no Diário Oficial Eletrônico nº 12.085, de 26 de fevereiro de 2026,[2] nos termos do art. 5º da Resolução Conjunta CGE/SEGOV nº 2/2025.

Compete ao GT, quanto à Integridade Pública, propor o cronograma de atividades de implantação e elaborar o Programa de Integridade; e, quanto à Gestão de Riscos, propor o cronograma de implantação, realizar a autoavaliação da maturidade, elaborar a minuta da Política de Gestão de Riscos e a proposta de Declaração de Apetite a Riscos, além de identificar e propor a priorização dos processos institucionais. O Grupo é composto pelos membros identificados no Quadro 1.

Quadro 1 - Membros do Grupo de Trabalho

Membro	Unidade
Melisa Porto Tronchini (Coordenadora)	CPLAN/SUPLANTEC
Victor Heidy Shiroma	CCMP/SUAD
Maria Erami da Silva de Souza	ASSATE/SEJUSP
Tatiana Andrade Godoy Bagui	ASSATE/SEJUSP
Hoanderson Gomes de Sá	COFC/SUAD
Elimara dos Santos Venâncio Brandão	COFC/SUAD
Guilherme Lucas Luiz Soares	CPLAN/SUPLANTEC
Marco Antonio Balsanini	CTIR/SSP
Rosangela Costa Carneiro	CTIR/SSP

Fonte: Resolução SEJUSP/MS nº 1.077, de 25 de fevereiro de 2026.

A atuação no GT é considerada prestação de relevante serviço público, não remunerada. Os trabalhos foram desenvolvidos com orientação e subsídio técnico da DGC/CGE/MS, com registro em atas de reunião.

2. Diário Oficial Eletrônico do Estado de Mato Grosso do Sul nº 12.085, de 26 de fevereiro de 2026. Disponível em: https://assets.imprensaoficial.ms.gov.br/public/prd/Diario%20Oficial/2026/02/26/DO12085_26_02_2026.pdf.

1. CONHECENDO A SEJUSP/MS

A compreensão do ambiente de integridade de uma instituição exige, antes, o conhecimento da própria instituição. Este capítulo apresenta a SEJUSP/MS em três dimensões: a identidade institucional e estratégica que orienta sua atuação, a estrutura organizacional que a sustenta e as competências que lhe foram legalmente atribuídas. Esses três elementos delimitam o terreno sobre o qual o Programa de Integridade se constrói e explicam a seleção das unidades responsáveis pelas ações do Plano.

1.1. Institucional

A SEJUSP/MS exerce uma dupla natureza: é órgão de coordenação de um sistema composto por instituições dotadas de identidade e cultura próprias e é, simultaneamente, uma unidade administrativa que executa diretamente atividades de planejamento, contratação, orçamento, gestão de pessoas, tecnologia e controle. Este Programa de Integridade dirige-se a essa segunda dimensão, sem perder de vista que a qualidade da administração da sede condiciona a efetividade de todo o sistema.

O Planejamento Estratégico Organizacional (PEO) da SEJUSP/MS, divulgado pela Resolução SEJUSP/MS nº 1.075, de 23 de janeiro de 2026, com horizonte temporal em 2030, define a identidade estratégica da Secretaria conforme o Quadro 2 a seguir.

Quadro 2 - Identidade estratégica da SEJUSP/MS

MISSÃO	Proteger as pessoas, o patrimônio e o meio ambiente, promovendo justiça e segurança pública.
VISÃO	Um futuro de paz e justiça por meio de uma segurança pública integrada, inteligente e inovadora.
VALORES	Empatia, comprometimento, sustentabilidade e resolutividade.

Fonte: Planejamento Estratégico Organizacional da SEJUSP (Mato Grosso do Sul, 2026).

Os valores institucionais guardam relação direta com os fundamentos deste Programa. A **empatia** sustenta o compromisso com ambientes de trabalho respeitosos e com o acolhimento de quem denuncia; o **comprometimento** traduz a responsabilidade de cumprir o que se promete, inclusive nas obrigações de conduta; a **sustentabilidade** exige que as práticas de integridade sobrevivam às mudanças de gestão; e a **resolutividade** impõe que os mecanismos de integridade sejam simples, aplicáveis e efetivos, e não meramente formais.

O PEO estabelece catorze objetivos estratégicos, distribuídos em três perspectivas: retorno para a sociedade, processos internos e fortalecimento institucional. Entre eles, o Objetivo 11, *Aprimorar a governança e a gestão institucional*, traz como iniciativa estratégica expressa o aprimoramento da gestão de riscos, dos controles internos e da integridade, o que confere a este Programa ancoragem direta no planejamento vigente da Secretaria. Outros objetivos guardam relação de apoio com a integridade, notadamente o Objetivo 1 (capacitar os profissionais), o Objetivo 6 (promover a valo-

rização dos profissionais, com iniciativa específica de fortalecimento das pesquisas de clima organizacional), o Objetivo 9 (desenvolver a comunicação estratégica) e o Objetivo 10 (estruturar o sistema de gestão do conhecimento).

O Programa de Integridade relaciona-se, ainda, com o Plano Estadual de Segurança Pública e Defesa Social (PESP/MS) e com sua estrutura de governança, instituída pela Resolução SEJUSP/MS nº 1.070, de 27 de novembro de 2025, composta pelo Comitê de Gestão Estratégica, pelo Comitê de Gestão Executiva, pelo Comitê Consultivo de Governança e pelo Contrato de Objetivos. As duas estruturas têm objetos distintos e não se confundem: a governança do PESP delibera sobre a política finalística de segurança pública, englobando as diretrizes estratégicas, as metas operacionais e a pactuação com as forças de segurança, enquanto o Comitê Setorial de Compliance Público delibera sobre integridade, riscos e controles na estrutura administrativa da Secretaria. A relação entre elas é de complementaridade e ocorre em três pontos concretos:

- Transparência ativa. O PESP/MS, o PESP-Mulher e o Contrato de Objetivos integram o rol de instrumentos que a Ação nº 9 obriga a publicar e manter atualizados no portal institucional, submetendo a política finalística ao mesmo padrão de publicidade exigido dos instrumentos de integridade.
- Controle social e canais de escuta. O Ouvidor da SEJUSP e o Coordenador Estadual de Polícia Comunitária integram o Comitê Consultivo de Governança, nos termos do art. 13, incisos I e II, da Resolução SEJUSP/MS nº 1.070/2025, o que conecta esse colegiado às Ações nº 9 e nº 10, voltadas à divulgação dos canais de manifestação e ao fortalecimento da participação social.
- Monitoramento e indicadores. O Comitê de Gestão Executiva elabora relatórios quadrimestrais de acompanhamento das metas do Contrato de Objetivos, e o Comitê Setorial de Compliance Público produz relatórios quadrimestrais sobre a execução da Política de Compliance Público. As duas rotinas de acompanhamento devem operar sobre bases de dados compatíveis, evitando duplicidade de coleta e divergência de números entre os dois sistemas de monitoramento.

Por fim, os processos administrativos que sustentam a execução do Contrato de Objetivos, como contratações, convênios, execução orçamentária e gestão de frota, entre outros, estão no escopo do mapeamento de processos e riscos. Falhas de integridade nesses processos comprometem diretamente o alcance das metas finalísticas pactuadas no PESP/MS, o que evidencia que o Programa de Integridade não é acessório à política de segurança pública, mas condição de sua efetividade.

1.2. Estrutura organizacional

A estrutura básica da SEJUSP/MS, definida pelo Decreto nº 16.193/2023 e por suas alterações posteriores, organiza-se da seguinte forma:

I - Órgãos colegiados: Conselho Estadual Antidrogas (CEADMS); Conselho Estadual de Trânsito (CETRAN); Conselho Penitenciário Estadual (CPE); Comissão Intersetorial de Acompanhamento do Sistema Estadual de Medidas Socioeducativas Privativas de Liberdade e de Semiliberdade; Mecanismo Estadual de Prevenção e Combate à Tortura (MEPCT); Comitê Estadual de Prevenção e Combate à Tortura (CEPCT); e Conselho Estadual de Segurança Pública (CONESP).

II - Unidades de assessoramento direto e imediato: Gabinete do Secretário de Estado (GAB); Assessoria (ASS), à qual se vinculam a Assessoria de Comunicação Social (ASSCS) e a Assessoria de Assuntos Técnicos Especializados (ASSATE); Coordenadoria Jurídica da PGE na SEJUSP (CJUR); Unidade Setorial de Controle Interno (USCI); e Ouvidoria da SEJUSP.

III - Unidades de assessoramento superior: Secretaria-Executiva de Justiça (SEJ), com a Superintendência de Assistência Socioeducativa (SAS) e a Coordenadoria de Supervisão Penitenciária (CSP); e Secretaria-Executiva de Segurança Pública (SESP), com a Superintendência de Segurança Pública (SSP), a Superintendência de Inteligência (SISP), a Coordenadoria-Geral de Perícias (CGP), a Coordenadoria de Operações Integradas e Cooperação Interagências (COPI), a Coordenadoria do Observatório de Segurança Pública (COSP) e a Unidade de Gestão do Fundo Estadual de Segurança Pública (UGFESP).

IV - Unidades de gerência, de execução operacional e de gestão instrumental: Superintendência de Administração (SUAD), com a Coordenadoria de Gestão de Pessoas (CoordGP), a Coordenadoria de Contratações, Contratos, Materiais e Patrimônio (CCMP), a Coordenadoria de Orçamento, Finanças e Contabilidade (COFC), a Coordenadoria de Gestão e Controle de Contas (CCCont), a Coordenadoria de Gestão de Frota e Apoio Geral (CGFAG) e a Coordenadoria de Gestão de Convênios (CConv); e Superintendência de Planejamento, Tecnologia e Projetos (SUPLANTEC), com a Coordenadoria de Planejamento (CPLAN) e a Coordenadoria de Projetos e Manutenção (CoordProj).

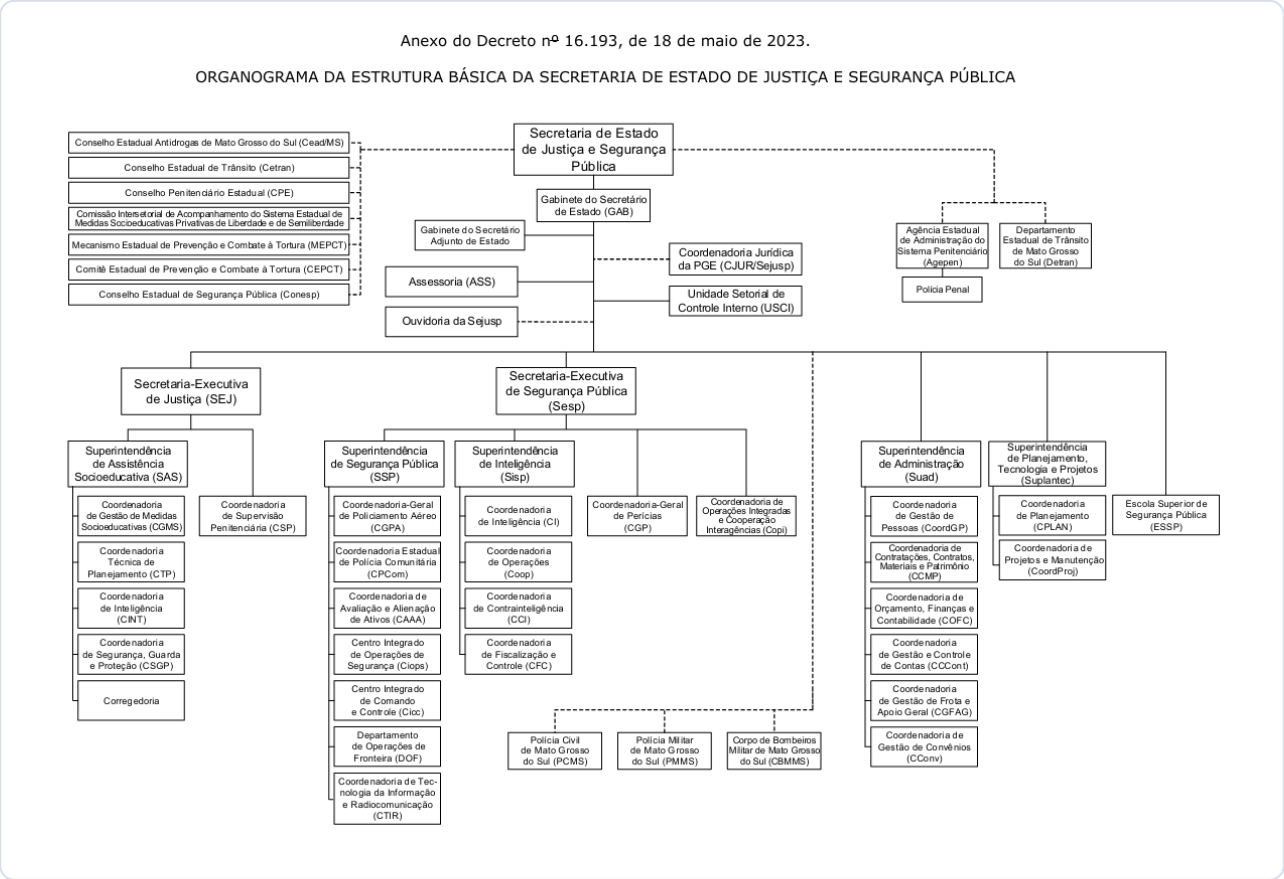
IV-A - Unidade de capacitação, ensino, pesquisa, extensão, inovação e internacionalização: Centro de Ensino de Segurança Pública (CESP), denominado Escola Superior de Segurança Pública (ESSP).

V - Instituições vinculadas: PMMS, PCMS e CBMMS.

VI - Entidades vinculadas: DETRAN/MS e AGEPEN, à qual se vincula a Polícia Penal.

A Figura 1 representa graficamente essa estrutura, na versão atualizada em 10 de fevereiro de 2026.

Figura 1 - Organograma da SEJUSP/MS



Fonte: Anexo do Decreto nº 16.193, de 18 de maio de 2023, e alterações posteriores.

Três unidades merecem destaque pela função que exercem na arquitetura de integridade da Secretaria. A **USCI**, diretamente subordinada ao Secretário, exerce as funções de correição, ouvidoria e auditoria governamental, sob orientação normativa e supervisão técnica da CGE/MS, nos termos do art. 7º do Decreto nº 16.193/2023 e do art. 11 do Decreto nº 14.879/2017. A **Ouvidoria da SEJUSP**, igualmente subordinada ao Secretário, recebe, analisa e responde aos pedidos de acesso à informação e às manifestações de ouvidoria, e elabora relatório anual de gestão apontando falhas e sugerindo melhorias. A **ESSP**, criada pelo Decreto nº 16.673/2025, responde pela capacitação, pelo ensino e pelo desenvolvimento dos profissionais, nos termos do art. 39-A do Decreto nº 16.193/2023, e constitui o vetor institucional de formação em ética, integridade e prevenção à fraude e à corrupção.

1.3. Competências

A SEJUSP/MS tem suas competências estabelecidas no art. 20 da Lei nº 6.035, de 26 de dezembro de 2022. Cabe-lhe assegurar a ordem pública, a incolumidade das pessoas e a preservação do patrimônio e do meio ambiente, atuando por meio da coordenação das forças de segurança estaduais, das ações de inteligência, do policiamento ostensivo e judiciário, da perícia oficial, do salvamento e defesa civil, da execução das medidas socioeducativas, da custódia prisional e da política estadual de trânsito, esta última exercida por meio do DETRAN/MS.

Essas competências são detalhadas no Decreto nº 16.193/2023 e no Regimento Interno aprovado pela Resolução SEJUSP/MS nº 977, de 12 de setembro de 2023, alterada pela Resolução SEJUSP/MS nº 1.083, de 13 de julho de 2026, que distribuem entre as unidades da Secretaria as atribuições de

planejamento, administração, controle interno, ouvidoria, comunicação, tecnologia da informação, gestão de pessoas e ensino. É essa distribuição formal de competências que fundamenta a designação das unidades responsáveis pelas ações deste Programa.

2. AMBIENTE DE INTEGRIDADE

Este capítulo apresenta o retrato do ambiente de integridade da SEJUSP/MS e o direcionamento que dele decorre. Descreve os instrumentos empregados no diagnóstico e os resultados obtidos em cada eixo temático, estabelece a visão de futuro e os objetivos do Programa e define a estrutura de governança responsável por conduzi-lo. Os subitens a seguir tratam de cada um desses elementos na ordem em que foram construídos.

2.1. Instrumentos de diagnóstico

O diagnóstico do ambiente de integridade da SEJUSP/MS foi construído a partir de dois instrumentos complementares, aplicados entre março e maio de 2026, segundo metodologia padronizada pela DGC/CGE/MS.

I - Questionário de Percepção da Integridade Pública. Aplicado ao corpo funcional lotado na sede e na Unidade II da Secretaria entre 22 e 30 de abril de 2026, obteve 148 respostas, o que corresponde a aproximadamente 55,4% do universo de 267 servidores abrangidos por este Programa. O instrumento mediu a percepção dos servidores quanto ao compromisso da liderança, ao conhecimento das estruturas de governança e controle, aos canais de denúncia, à conduta ética, à capacitação e à comunicação institucional.

II - Checklist de Autoavaliação (Modelo 4). Instrumento técnico de 90 questões, respondido pelos membros do Grupo de Trabalho designados pela Resolução SEJUSP/MS nº 1.077/2026, com exigência de indicação de evidência documental para cada item. Enquanto o questionário mediu percepção, o checklist verificou a existência efetiva da infraestrutura de integridade.

A leitura combinada dos dois instrumentos permite distinguir o que existe formalmente na instituição, identificado pela autoavaliação do GT, do que de fato é conhecido e vivenciado pelos servidores, identificado pelo questionário de percepção. Quando os dois apontam para a mesma direção, o achado é robusto. Quando divergem, há um sinal de descompasso entre a formalidade das normas e a prática cotidiana.

Os resultados foram consolidados no Relatório Comparativo dos Diagnósticos de Integridade, de 28 de maio de 2026, submetido à DGC/CGE/MS e discutido em reunião conjunta na mesma data. A síntese dos resultados de cada instrumento consta do Anexo III.

2.2. Resultados do diagnóstico

A seguir, apresenta-se a síntese dos principais achados organizados pelos sete eixos do Programa de Integridade, com os pontos fortes identificados e as lacunas que orientaram a definição das ações prioritárias.

2.2.1. Eixo 1 - Compromisso com a Integridade

O checklist registrou a existência de atos formais recentes que evidenciam o compromisso institucional: as Resoluções SEJUSP/MS nº 1.076 e nº 1.077, de 2026, o Planejamento Estratégico Organi-

zacional publicado em janeiro de 2026 e o Termo de Compromisso firmado com a CGE/MS. Reconheceu, por outro lado, que a alta administração não promove de forma rotineira ações de sensibilização sobre integridade e que não há previsão orçamentária específica para o fortalecimento da integridade pública.

O questionário registrou percepção majoritariamente positiva sobre a liderança: 79,7% dos servidores reconhecem o compromisso ético da alta administração e 95,3%, o das chefias imediatas. A distância de 15,6 pontos percentuais entre os dois índices, pode indicar que a percepção ética se forma principalmente na relação com a chefia imediata e perde intensidade à medida que se distancia dela. Esse dado é tratado neste Programa como oportunidade de aperfeiçoamento, e não apenas como ponto forte.

O questionário revelou, ainda, que 73,0% dos servidores desconhecem o Programa MS de Integridade (PMSI) e 68,2% não tem conhecimento sobre sua divulgação. O conjunto desses achados indica possível falta capilaridade.

2.2.2. Eixo 2 - Governança, Gestão de Riscos e Controles

O checklist identificou elementos consolidados de governança: o PEO publicado, a estrutura de governança do PESP/MS instituída pela Resolução SEJUSP/MS nº 1.070/2025, a existência da USCI, o uso dos sistemas e-MS, SIGA, SGC e GCONT para registro das atividades e a inserção da Secretaria no Sistema Único de Segurança Pública (SUSP). Registrou, porém, que a Política de Gestão de Riscos ainda não havia sido publicada, que não há comitê de governança com atuação sistêmica e transversal, que o mapeamento de processos se limita aos macroprocessos, que não existe rotina formal de rotação de pessoal em cargos com poder de decisão, que não há pesquisa de clima organizacional estruturada e que a gestão por competências, em princípio, não está implementada.

Quanto à Política de Gestão de Riscos e à Declaração de Apetite a Riscos, registre-se a sequência cronológica: o diagnóstico foi aplicado entre abril e maio de 2026, quando os instrumentos ainda não existiam; as minutas foram elaboradas pelo Grupo de Trabalho no mesmo ciclo e submetidas ao Comitê Setorial de Compliance Público, sendo aprovadas por meio das Deliberações CSC/SEJUSP Nº 001 e Nº 002 de 29 de maio de 2026 e publicadas no Diário Oficial n. 12.240, em 5 de agosto de 2026[3].

Quanto à rotação de pessoal em cargos com poder de decisão, o Comitê Setorial de Compliance Público, ao deliberar sobre a priorização das ações, consignou que as peculiaridades da atividade de segurança pública, especialmente o sigilo, a doutrina, a especialização e a relação de confiança exigidos em atividades sensíveis, demandam avaliação adicional da medida.

Entre os servidores, 29,7% desconhecem a unidade responsável pelo controle interno; 59,5% não têm conhecimento sobre trabalhos de gestão de riscos e 29,7% afirmam que foram realizados; 89,2% conhecem as disposições da LGPD, porém 58,1% declara não ter recebido orientação ou capacitação interna sobre o tema e 41,2% desconhecem a existência do planejamento estratégico, ainda que publicado no Diário Oficial.

3. Diário Oficial Eletrônico do Estado de Mato Grosso do Sul nº 12.240, em 5 de agosto de 2026. Disponível em: https://assets.imprensaoficial.ms.gov.br/public/prd/Diario%20Oficial/2026/08/05/DO12240_05_08_2026.pdf

2.2.3. Eixo 3 - Transparência, Canal de Denúncias e Controle Social

O checklist apontou como evidências o canal Fala.BR como ouvidoria oficial integrada, o ícone "Ouvidoria de Segurança Pública" no site institucional, os Conselhos Comunitários de Segurança como instrumento de participação social e o Portal da Transparência. Registrou a ausência de plano de comunicação estruturado, de sala exclusiva preparada para a ouvidoria, de divulgação dos níveis de satisfação dos usuários e de rotina de divulgação interna do Fala.BR.

Entre os servidores, 62,8% desconhecem o Fala.BR e 78,4% não conhecem outros canais de denúncia disponíveis no site da SEJUSP; 75,0% desconhecem se a Secretaria promove audiências ou consultas públicas e 46,6% sabem identificar, simultaneamente, os conceitos de assédio e os canais oficiais para denunciar. A pesquisa apontou ainda que 60,1% se sentem seguros para denunciar irregularidades.

2.2.4. Eixo 4 - Procedimentos de Responsabilização

O checklist identificou a existência de comissão da CCMP para responsabilização de empresas, a instauração de comissões temporárias para apuração de irregularidades de servidores, a vinculação à Corregedoria-Geral do Estado como órgão central do sistema correcional e a previsão de uso do sistema e-PAD. Reconheceu, como lacunas: ausência de sala reservada para reuniões e audiências das comissões; capacitação esporádica e não sistemática dos servidores designados e sobrecarga dos membros, que acumulam outras funções.

O questionário não abordou diretamente a matéria disciplinar, mas registrou que 97,3% dos servidores não conhecem caso de recebimento de vantagem indevida e 89,9% não conhecem casos de conflito de interesses.

2.2.5. Eixo 5 - Ética e Conflito de Interesses

Este é o eixo de maior convergência entre os dois instrumentos e o de maior criticidade. O checklist registrou, de forma expressa e reiterada, que a SEJUSP/MS não possui Código de Ética ou de Conduta próprio, não possui Comissão de Ética constituída, não dispõe de normativos internos específicos sobre conflito de interesses nem de política de brindes, hospitalidades e presentes. Consequentemente, não há capacitação de membros de comissão de ética, disseminação de código de ética ou termo de compromisso ético firmado por servidores no ingresso.

Entre os servidores, 78,4% desconhecem se há código de conduta ou ética na Secretaria; 90,5% desconhecem a existência de Comissão de Ética; e 46,6% nunca receberam orientações sobre padrões de conduta e comportamento ético.

Registre-se, para precisão do diagnóstico: não se trata de instrumentos existentes e mal divulgados, mas de instrumentos inexistentes, que precisam ser criados.

2.2.6. Eixo 6 - Promoção da Cultura da Integridade

O checklist registrou a inexistência de plano de comunicação estruturado, de materiais educativos como cartilhas, vídeos e podcasts, de processo formal de ambientação de novos servidores, de divulgação de boas práticas internas e de estudo de percepção da imagem institucional. No entanto,

o início da operacionalização da Escola Superior de Segurança Pública (ESSP) constitui vetor potencial de cultura de integridade.

Entre os servidores, 61,5% não passaram por capacitação ao iniciar suas funções; 49,3% afirmam que a Secretaria disponibiliza capacitações frequentemente; e 66,2% nunca participaram de ação, palestra ou campanha sobre ética, assédio ou prevenção à corrupção. Ao mesmo tempo, 75,0% consideram que as informações e orientações institucionais são repassadas com clareza e frequência adequadas, o que indica que a comunicação operacional funciona.

2.2.7. Eixo 7 - Prevenção, Detecção e Tratamento de Riscos de Integridade

O checklist apontou divisão entre os respondentes quanto a relação consolidada de riscos de integridade com cronograma e responsáveis pelas medidas de tratamento e confirmou a ausência de controles preventivos especificamente designados para esses riscos. O GT, no levantamento de evidências para a elaboração do programa, identificou nos registros institucionais que a SEJUSP/MS participa do Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC) desde julho de 2021, tendo respondido ao questionário do Sistema e-Prevenção, plataforma do Programa coordenado e patrocinado pelo Tribunal de Contas da União (TCU) e executado pelas Redes de Controle da Gestão Pública, do que resultou Roteiro de Atuação atualizado em 10 de setembro de 2024, cujas práticas, contudo, ainda não foram executadas nem tiveram as respostas atualizadas no sistema.

Como avanços em curso, registou-se a oficina de priorização de processos realizada em 13 de maio de 2026, que instituiu metodologia para a identificação de processos críticos, dos quais três foram trabalhados em conjunto com a CGE/MS no ciclo atual, além das propostas de Política de Gestão de Riscos e de Declaração de Apetite a Riscos elaboradas pelo GT.

Entre os servidores, 59,5% desconhecem se a Secretaria já realizou trabalho de gestão de riscos. Sobre o tema “presenciar irregularidade” 63,5% afirmam que procurariam a chefia imediata caso presenciassem, apenas 13,5% denunciaria imediatamente pelo canal oficial, 12,2% não saberia como proceder e 10,8% declararam preferir não se envolver.

2.2.8. Síntese do diagnóstico

Ausências estruturais confirmadas pelos dois instrumentos: Código de Ética próprio; Comissão de Ética constituída; Política de Gestão de Riscos publicada; processo estruturado de ambientação de novos servidores; plano de comunicação institucional; capacitação contínua e sistemática em integridade, ética, assédio e prevenção à corrupção; pesquisa de clima organizacional periódica; capacitação institucional sobre LGPD; e visibilidade dos mecanismos de participação social.

Ativos institucionais reconhecidos: o compromisso ético da liderança, percebido de forma consistente pelo corpo funcional; a base normativa recém-estabelecida, composta pelas Resoluções nº 1.070/2025, nº 1.076/2026 e nº 1.077/2026, pelo PEO e pelo Termo de Compromisso com a CGE/MS; a existência da USCI e da Ouvidoria; a integração ao Fala.BR e ao Portal da Transparência; e a criação da ESSP.

O padrão das divergências: as diferenças entre os dois instrumentos não são contradições, e sim descompassos entre a existência formal e a percepção prática. A USCI existe, mas 29,7% dos servidores a desconhecem; o PEO está publicado, mas 41,2% não tem conhecimento sobre sua existên-

cia; o Fala.BR é acessível, mas 58,1% afirmam que o site não facilita seu acesso. O diagnóstico caracteriza, portanto, um déficit de capilarização institucional.

2.2.9. Achado transversal

Um achado atravessa todos os eixos e organiza a prioridade deste Programa: existe um descompasso entre o compromisso ético reconhecido nas lideranças e a segurança percebida para denunciar. Enquanto 95,3% dos servidores percebem compromisso ético das chefias imediatas e 79,7% percebem o da alta administração, 39,9% não se sentem seguros para denunciar irregularidades internas e 62,8% desconhecem o Fala.BR, canal de Ouvidoria oficial do Estado.

Observa-se dessa forma que a confiança individual nas pessoas não substitui a confiança sistêmica nos mecanismos. O compromisso da liderança, ainda que sincero, não está ancorado em estruturas concretas de proteção ao denunciante. Por essa razão, este Programa articula deliberadamente as ações dos Eixos 3, 5 e 6 em torno de um objetivo comum: construir segurança institucional para relatar irregularidades.

2.3. Visão de futuro

Até o encerramento deste ciclo, a SEJUSP/MS pretende ser uma Secretaria em que os instrumentos de integridade não apenas existam, mas sejam conhecidos, compreendidos e utilizados por seus servidores; uma administração em que relatar uma irregularidade seja um ato seguro e ordinário; em que a conduta esperada esteja escrita e acessível e em que a gestão de riscos faça parte da rotina das unidades e não de um documento à parte.

Concretamente, a visão de futuro deste Programa é sair de uma estrutura normativa recém-instituída para uma cultura organizacional efetivamente integrada, reduzindo de forma mensurável o desconhecimento dos servidores sobre os instrumentos de integridade e elevando a percepção de segurança para o uso dos canais oficiais de denúncia.

2.4. Objetivos do Programa

Os objetivos deste Programa derivam dos objetivos da Política de Compliance Público: aprimorar continuamente a gestão pública, fortalecer a cultura de integridade e de gestão de riscos, integrar o compliance às diretrizes estratégicas do Estado, promover a confiança da sociedade nas instituições públicas e consolidar um sistema estadual de compliance efetivo. Destaca-se que os objetivos do Programa estão alinhados à missão, à visão e aos valores da SEJUSP/MS:

1. Instituir os instrumentos formais de integridade ainda inexistentes na Secretaria, com prioridade para o Código de Ética e a Comissão de Ética, suprindo a lacuna mais crítica identificada no diagnóstico.
2. Construir segurança institucional para o relato de irregularidades, tornando os canais oficiais conhecidos, confiáveis e efetivamente utilizados, com esclarecimento sobre sigilo, preservação da identidade e tramitação das manifestações.

3. Dar capilaridade aos instrumentos de governança já existentes, assegurando que o planejamento estratégico, a estrutura de controle interno, os canais de ouvidoria e as políticas institucionais cheguem ao servidor da ponta.
4. Incorporar a gestão de riscos de integridade à rotina das unidades, ampliando o mapeamento de processos e estruturando matrizes específicas de riscos de fraude, corrupção, favorecimento, uso indevido de posição e conflito de interesses.
5. Institucionalizar a capacitação e a ambientação continuadas, conectando o desenvolvimento dos servidores às necessidades mapeadas nos processos e integrando os temas de ética, integridade, assédio, LGPD e prevenção à corrupção às trilhas formativas da Secretaria e da ESSP.
6. Fortalecer a governança e os controles internos, por meio da adequação da estrutura da USCI, da atualização regimental e da padronização dos procedimentos de trabalho.
7. Ampliar a transparência ativa e o controle social, mantendo atualizados e acessíveis os planos, políticas e instrumentos de governança da Secretaria.
8. Promover ambientes de trabalho saudáveis, respeitosos e seguros, reconhecendo que fatores psicossociais e a qualidade das relações de trabalho constituem risco à integridade institucional.

2.5. Estrutura de governança e de gestão do Programa

A governança deste Programa observa o arranjo institucional definido pela Política de Compliance Público e detalhado no Manual da CGE/MS, organizando-se em três níveis: deliberação, secretaria executiva e execução. Esses três níveis são articulados entre si e conectados às instâncias centrais da Política. Os subitens a seguir identificam a atribuição de cada nível e o fluxo de comunicação que os conecta.

2.5.1. Instância de direção e deliberação

A instância de direção e deliberação é exercida pelo Comitê Setorial de Compliance Público (CSC). Instituído pela Resolução SEJUSP/MS nº 1.076/2026, é órgão colegiado deliberativo e permanente, presidido pelo Secretário de Estado. Aprova o Programa e o Plano de Integridade, dá-lhes publicidade, monitora bimestralmente a execução das ações por meio da Planilha de Execução, delibera sobre revisões e ajustes de prazos, produz relatórios quadrimestrais e responde perante o Comitê Central de Compliance Público e a CGE/MS.

2.5.2. Secretaria executiva do Programa

A Unidade Setorial de Controle Interno (USCI) exerce a função de Secretário do CSC e atua como secretaria executiva do Programa de Integridade, na forma prevista pela Política de Compliance Público. Compete-lhe organizar e assessorar as reuniões do Comitê e registrar as deliberações em ata; orientar as unidades quanto a prazos e registros; receber e consolidar as Planilhas de Execução das Ações; elaborar os relatórios de acompanhamento submetidos ao CSC; e exercer a interlocução permanente com a DGC/CGE/MS.

Por reunir as funções de auditoria interna, correição e ouvidoria, a USCI é também a unidade que promove a integração entre compliance, controle interno, auditoria, ouvidoria e correição, razão pela qual responde, igualmente, pela condução de ações dos Eixos 2 e 7.

Uma vez instituída a Comissão de Ética, a estrutura de governança do Programa será atualizada mediante revisão, para incorporar suas atribuições de orientação ética e de prevenção de conflitos de interesses, em articulação com a USCI.

2.5.3. Responsáveis pelas ações e unidades de apoio

Cada ação do Plano de Integridade tem uma unidade responsável, encarregada de planejar, conduzir, acompanhar e reportar os resultados ao CSC, e unidades de apoio, que prestam suporte técnico, operacional ou administrativo. A responsabilidade pela ação não se confunde com a execução direta de suas atividades.

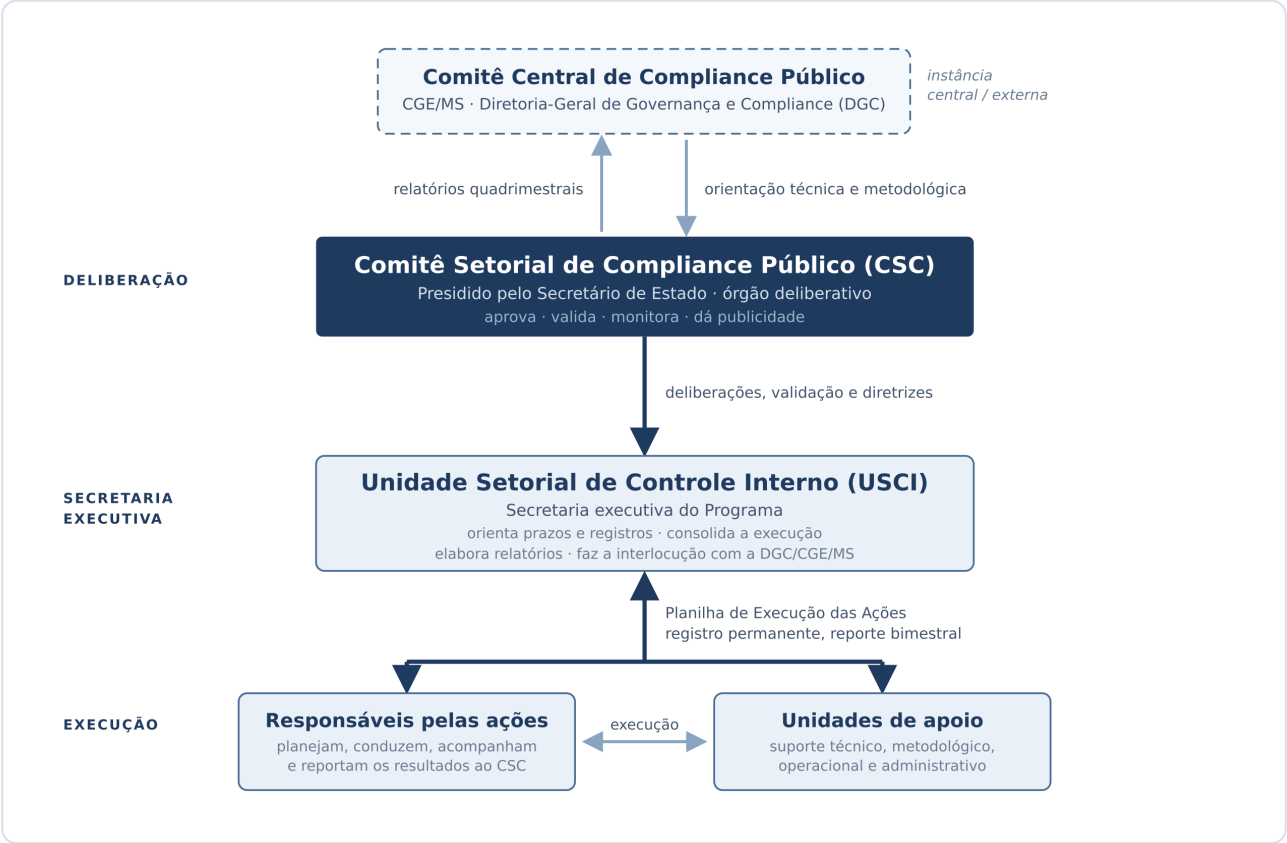
De acordo com o Manual da CGE/MS, a unidade responsável e a unidade de apoio colaboram entre si para proporcionar a execução dentro dos prazos e padrões definidos. Nessas unidades, devem ser formalmente designados os servidores executores, com atribuições registradas em planilha interna de acompanhamento.

As unidades responsáveis mantêm atualizado o registro do andamento dos trabalhos na Planilha de Execução das Ações, cujo reporte ao Comitê Setorial de Compliance Público observa a periodicidade bimestral.

2.5.4. Fluxo de comunicação

A Figura 2 a seguir representa as instâncias de governança do Programa de Integridade da SEJUSP/MS, os sentidos de comunicação entre elas e a periodicidade dos reportes.

Figura 2 – Estrutura de governança e fluxo de comunicação do Programa de Integridade da SEJUSP/MS



Fonte: Elaborado pelo Grupo de Trabalho.

O fluxo opera em três movimentos complementares:

- De cima para baixo, na direção: o Comitê Central de Compliance Público e a DGC/CGE/MS orientam tecnicamente a Secretaria; o Comitê Setorial de Compliance Público converte essa orientação em deliberações, validações e diretrizes, transmitidas às unidades executoras por intermédio da secretaria executiva do Programa.
- De baixo para cima, na prestação de contas: os responsáveis pelas ações mantêm atualizado o registro do andamento na Planilha de Execução das Ações, com reporte bimestral; a USCI, como secretaria executiva, consolida as planilhas, elabora os relatórios de acompanhamento e os submete ao CSC; o CSC, por sua vez, reporta quadrimestralmente ao Comitê Central e à CGE/MS.
- Na horizontal, na articulação: os responsáveis pelas ações e as unidades de apoio articulam-se na execução de cada ação, sob orientação da secretaria executiva do Programa.

O Quadro 3 a seguir apresenta o papel de cada instância e a periodicidade de atuação.

Quadro 3 - Papel das instâncias de governança e periodicidade de atuação

Instância	Papel no Programa	Periodicidade
Comitê Central de Compliance Público e CGE/MS (DGC)	Orientação técnica e metodológica; acompanhamento externo	Recebe relatórios quadrimestrais

Instância	Papel no Programa	Periodicidade
Comitê Setorial de Compliance Público (CSC)	Deliberação, validação, monitoramento e publicidade	Reúne-se bimestralmente
USCI	Secretaria executiva do Programa: orienta prazos e registros, consolida a execução, elabora os relatórios e faz a interlocução com a DGC/CGE/MS; conduz ações dos Eixos 2 e 7	Permanente, com consolidação bimestral
Responsáveis pelas ações	Planejam, conduzem, acompanham e reportam os resultados ao CSC	Registro permanente, com reporte bimestral na Planilha de Execução
Unidades de apoio	Suporte técnico, operacional e administrativo	Conforme a ação

Fonte: Elaborado pelo Grupo de Trabalho.

3. EIXOS TEMÁTICOS DO PROGRAMA

Este Programa apoia-se nos quatro pilares definidos pela Política de Compliance Público: comprometimento e apoio da alta administração; definição de responsáveis pela governança da política; análise de riscos de integridade; e monitoramento contínuo. O Programa também organiza suas ações nos sete eixos temáticos padronizados pela CGE/MS. Todos os sete eixos foram examinados no diagnóstico institucional. No Plano deste ciclo, as ações concentram-se em seis deles, conforme priorização deliberada pelo Comitê Setorial de Compliance Público, com base no risco, no impacto e na viabilidade técnica, institucional e operacional das propostas, na forma da metodologia da CGE/MS.

Eixo 1 - Compromisso com a Integridade. Expressa como o comprometimento da alta administração se manifesta no cotidiano da instituição. Neste ciclo, o foco é tornar visíveis os compromissos éticos já assumidos pela liderança, suprir a estrutura de gestão de pessoas necessária para executá-los e promover a saúde e o bem-estar dos servidores.

Eixo 2 - Governança, Gestão de Riscos e Controles. Volta-se ao fortalecimento dos processos decisórios, dos controles internos e da mitigação de vulnerabilidades. Neste ciclo, concentra ações de mapeamento e gerenciamento de riscos de processos, fortalecimento da USCI, atualização regimental, padronização de procedimentos e proteção de dados pessoais.

Eixo 3 - Transparência, Canal de Denúncias e Controle Social. Amplia o acesso à informação e fortalece a participação social. Neste ciclo, prioriza a transparência ativa e a divulgação qualificada do canal de ouvidoria.

Eixo 4 - Procedimentos de Responsabilização. Assegura que desvios de conduta recebam resposta justa, proporcional e tempestiva. Neste ciclo, o eixo não recebeu ações específicas, por deliberação de priorização do Comitê Setorial de Compliance Público, permanecendo registradas as fragilidades diagnosticadas para tratamento em revisão do Plano ou no próximo ciclo.

Eixo 5 - Ética e Conflito de Interesses. Normatiza a conduta profissional e previne situações que comprometam a imparcialidade. É o eixo de maior criticidade do diagnóstico e reúne a ação de estruturação do sistema de ética e de conduta da Secretaria.

Eixo 6 - Promoção da Cultura da Integridade. Eixo educativo e comunicacional, responsável por transformar normas em comportamento. Neste ciclo, concentra a maior parte das ações de capacitação, prevenção ao assédio, gestão do conhecimento e comunicação interna.

Eixo 7 - Prevenção, Detecção e Tratamento de Riscos de Integridade. Aplica a gestão de riscos especificamente às vulnerabilidades de fraude e corrupção, por meio de matrizes de riscos de integridade e de seu tratamento sistemático.

4. PLANO DE INTEGRIDADE

O Plano de Integridade é o núcleo operacional deste Programa. O Grupo de Trabalho propôs 27 ações de integridade, distribuídas pelos sete eixos temáticos e decorrentes diretamente das lacunas identificadas no diagnóstico. Em reunião realizada em 28 de agosto de 2026, o Comitê Setorial de Compliance Público, no exercício da competência de priorização prevista na metodologia da CGE/MS, selecionou 16 ações para compor o Plano de Integridade deste ciclo, consideradas as vulnerabilidades mais relevantes apontadas no diagnóstico e o risco, o impacto e a viabilidade técnica, institucional e operacional de cada proposta.

As 16 ações selecionadas recebem, neste Plano, numeração sequencial de 1 a 16. A correspondência com a numeração original atribuída pelo Grupo de Trabalho é registrada no quadro-resumo do Anexo I, de modo a preservar a rastreabilidade com as atas de reunião, com o material submetido ao Comitê Setorial e com os relatórios do diagnóstico. As ações propostas e não priorizadas neste ciclo estão relacionadas no Anexo II e poderão ser incorporadas ao Plano mediante revisão ou consideradas no próximo ciclo de atualização.

Os títulos, os objetivos e as justificativas de cada ação reproduzem a proposta do Grupo de Trabalho. A este documento foram acrescidos, para atender à estrutura mínima definida pela CGE/MS, a descrição das atividades, os indicadores de acompanhamento, a unidade responsável e as unidades de apoio de cada ação.

Os indicadores registrados em cada ação identificam o que será medido, e não as metas a alcançar. Cada ação conta com um indicador de desempenho, que afere o esforço empreendido e as entregas realizadas, e um indicador de resultado, que afere o efeito produzido sobre o ambiente de integridade. As fórmulas de cálculo, as fontes de dados, as linhas de base, as metas e os prazos são definidos na Planilha de Execução das Ações.

Os subitens a seguir estabelecem o ciclo de vigência do Plano, o critério que orientou a designação das unidades responsáveis e as ações de cada eixo temático.

4.1. Ciclo de vigência

O Programa de Integridade da SEJUSP/MS e o respectivo Plano de Integridade têm ciclo de vigência de dois anos, correspondente ao período de 1º de janeiro de 2027 a 31 de dezembro de 2028, conforme o ato normativo de instituição do Programa e observada a orientação metodológica da Controladoria-Geral do Estado.

Os prazos específicos de execução de cada atividade são definidos na Planilha de Execução das Ações, instrumento interno de acompanhamento que especifica, de forma clara e rastreável, as unidades executoras, os responsáveis nominais e os cronogramas. Esse instrumento não integra o documento publicado, mas constitui registro administrativo essencial à gestão do Programa, devendo ser mantido atualizado e disponível para fins de monitoramento e auditoria.

Os prazos de execução podem ser ajustados conforme a necessidade institucional, desde que respeitado o limite de vigência do Programa, formalmente registrados na Planilha de Execução e sub-

metidos à validação do Comitê Setorial de Compliance Público, ao qual compete avaliar e aprovar os ajustes, observando a coerência com o cronograma geral e com os objetivos estabelecidos.

4.2. Critério de designação das unidades responsáveis

A designação das unidades responsáveis e de apoio observou as competências fixadas no Decreto nº 16.193, de 18 de maio de 2023, e no Regimento Interno da SEJUSP/MS, aprovado pela Resolução SEJUSP/MS nº 977/2023 e alterado pela Resolução SEJUSP/MS nº 1.083, de 13 de julho de 2026, além de normas específicas relacionadas à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e à atividade de controle interno. Nenhuma ação foi atribuída a unidade que não detenha competência normativa sobre a matéria, de modo a assegurar exequibilidade e evitar conflitos de atribuição.

Cada ação tem uma única unidade responsável, de modo a evitar responsabilidade difusa, situação em que mais de uma área figura como responsável sem que nenhuma assuma integralmente a condução da ação. As demais unidades envolvidas figuram como unidades de apoio.

O Quadro 4 a seguir consolida o fundamento da competência de cada unidade responsável.

Quadro 4 - Ações, unidades responsáveis e normas que fundamentam as escolhas

Ação	Unidade responsável	Fundamento da competência
1, 3, 13	CoordGP/SUAD	Decreto nº 16.193/2023, art. 30, I; Resolução SEJUSP/MS nº 977/2023, art. 49. Obs.: atuação por meio do Centro de Atenção Biopsicossocial nas Ações nº 3 e nº 13
2, 11	Gabinete do Secretário	Decreto nº 16.193/2023, art. 4º, I e III; Resolução SEJUSP/MS nº 977/2023, arts. 5º, 6º e 7º
4, 5, 16	USCI	Decreto nº 14.879/2017, art. 11; Decreto nº 16.193/2023, art. 7º
6	Encarregado pelo tratamento de dados pessoais na SEJUSP	Lei nº 13.709/2018, art. 41; Decreto nº 15.572/2020, art. 9º
7	ASSATE	Resolução SEJUSP/MS nº 977/2023, art. 11, III e VIII (elaboração de atos normativos e minutas de resoluções)
8	SUAD	Decreto nº 16.193/2023, art. 29, VI (articulação dos processos de trabalho)
9, 15	Assessoria de Comunicação Social (ASSCS)	Decreto nº 16.193/2023, art. 5º; Resolução SEJUSP/MS nº 977/2023, art. 10
10	Ouvidoria da SEJUSP	Decreto nº 16.193/2023, art. 8º, I e II
12	ESSP	Decreto nº 16.193/2023, art. 39-A, I e II (planos de capacitação e desenvolvimento de servidores)

Ação	Unidade responsável	Fundamento da competência
14	CTIR/SSP	Decreto nº 16.193/2023, art. 21-A; Resolução SEJUSP/MS nº 977/2023, art. 34-A. Obs.: competência pela gestão do conhecimento e pelo repositório institucional a ser formalizada na revisão regimental da Ação nº 7

Fonte: Elaborado pelo Grupo de Trabalho.

A atribuição de responsabilidade por uma ação não implica, necessariamente, a execução direta de todas as suas atividades. Conforme orientação técnica da CGE/MS, a unidade responsável responde pelo planejamento, pela coordenação, pelo acompanhamento e pela prestação de contas da ação ao Comitê Setorial de Compliance Público, e as atividades podem ser executadas por servidores ou por unidades formalmente designados na Planilha de Execução das Ações.

EIXO TEMÁTICO 1

4.3. Eixo temático 1 - Compromisso com a Integridade

Este eixo estabelece o direcionamento da alta administração da SEJUSP/MS para o fortalecimento da integridade institucional. Reúne ações destinadas a tornar visíveis os compromissos éticos da liderança, a suprir a capacidade administrativa necessária para executá-los e a promover a saúde e o bem-estar dos servidores.

EIXO 1 · AÇÃO 1

Incorporar a função de gestão de pessoas à CoordGP/SUAD

Objetivos da ação: viabilizar a estrutura necessária para o desenvolvimento de competências, pesquisa de clima e ambientação de novos servidores, como medida de fortalecimento da integridade institucional e de aprimoramento da gestão de pessoas.

Justificativa: o diagnóstico identificou uma lacuna crítica: 100% dos respondentes do Checklist indicam a ausência de levantamento de perfil profissional e 87,5% apontam a inexistência de pesquisa de clima organizacional. Além disso, 61,5% dos servidores não passaram por capacitação ao assumir suas funções, evidenciando que a atual estrutura da CoordGP, limitada à folha e controle, impede a execução das ações de integridade previstas. A implementação dessa ação fortalece a governança, aprimora a gestão de pessoas, reduz riscos relacionados à conduta funcional e contribui para a efetividade do Programa de Integridade.

DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES:

1. Levantar as atribuições atualmente exercidas pela CoordGP e as atribuições típicas de gestão de pessoas ausentes na estrutura;
2. Elaborar diagnóstico da capacidade instalada da Coordenadoria, com identificação de necessidades de pessoal, competências e infraestrutura;
3. Elaborar proposta de redesenho das competências e da estrutura da CoordGP, contemplando as funções de desenvolvimento de pessoas, ambientação e pesquisa de clima organizacional;
4. Submeter a proposta à apreciação do Gabinete do Secretário e do Comitê Setorial de Compliance Público;
5. Encaminhar a alteração regimental correspondente para tratamento na Ação nº 7;
6. Implantar as novas atribuições e divulgá-las ao corpo funcional.

INDICADORES DE ACOMPANHAMENTO:

- Desempenho: etapas concluídas do redesenho das competências e da estrutura da CoordGP.
- Resultado: funções de desenvolvimento de pessoas, ambientação e pesquisa de clima formalmente incorporadas à estrutura da Coordenadoria.

Unidade responsável: CoordGP/SUAD.

Unidades de apoio: SUAD; ASSATE; Gabinete do Secretário; USCI.

EIXO 1 · AÇÃO 2

Dar visibilidade aos atos de compromisso com a integridade da alta gestão

Objetivos da ação: tornar visíveis os compromissos éticos formais, consolidando a percepção positiva que os servidores já possuem sobre a liderança e fortalecendo o compromisso com a integridade.

Justificativa: existe um contraste entre a percepção e a visibilidade: 79,7% dos servidores reconhecem o compromisso da alta administração, mas 73,0% desconhecem a existência de um plano de ação de integridade na Secretaria. No Checklist, 100% dos respondentes não identificaram ações da alta gestão comunicadas formalmente sobre temas de integridade, sendo necessário divulgar os instrumentos que já existem. Dar visibilidade aos compromissos éticos da liderança contribui para fortalecer o exemplo institucional, ampliar a compreensão dos servidores sobre os valores que orientam a atuação do órgão e incentivar comportamentos compatíveis com os princípios da Administração Pública.

DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES:

1. Inventariar os atos formais de compromisso já existentes, entre eles o Termo de Compromisso com a CGE/MS, as Resoluções nº 1.076 e nº 1.077/2026, o PEO e este Programa de Integridade;
2. Definir calendário anual de manifestações institucionais da alta administração sobre integridade, articulado com o calendário único de comunicação previsto na Ação nº 15;
3. Produzir e divulgar mensagem formal do dirigente máximo por ocasião da publicação do Programa de Integridade;
4. Publicar os atos de compromisso em espaço próprio e permanente no site institucional;
5. Incluir a pauta de integridade nas reuniões periódicas de dirigentes, com registro em ata;
6. Avaliar anualmente o alcance das comunicações realizadas.

INDICADORES DE ACOMPANHAMENTO:

- Desempenho: manifestações institucionais da alta administração sobre integridade realizadas no período.
- Resultado: percentual de servidores que declaram conhecer o Programa de Integridade da Secretaria.

Unidade responsável: Gabinete do Secretário.

Unidades de apoio: Assessoria de Comunicação Social (ASSCS); USCI.

EIXO 1 · AÇÃO 3

Fortalecer a integridade por meio da promoção e do monitoramento da saúde e do bem-estar dos servidores

Objetivos da ação: monitorar o bem-estar dos servidores como medida preventiva de integridade, por meio da realização periódica de pesquisa de clima organizacional e do acompanhamento contínuo de seus resultados, reconhecendo que ambientes de trabalho saudáveis, respeitosos e acolhedores contribuem para a redução de riscos éticos e para o aprimoramento da governança pública.

Justificativa: o diagnóstico identificou fragilidades no ambiente organizacional: 45,3% dos servidores afirmam que a Secretaria não realiza de pesquisa de clima organizacional e o Checklist confirma a inexistência de pesquisa estruturada, apontada por 87,5% dos respondentes, bem como a ausência de levantamento de perfil profissional, apontada por 100% deles. Os resultados apontam a necessidade de fortalecer ações de promoção da saúde física e mental, do bem-estar e da qualidade das relações de trabalho, considerando que fatores psicossociais podem representar riscos à integridade institucional. O monitoramento contínuo do bem-estar dos servidores é medida estratégica para prevenir riscos à integridade, promover um ambiente saudável e resiliente, orientado à melhoria contínua, contribuindo para o fortalecimento da governança e da cultura de integridade.

DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES:

1. Definir metodologia, instrumento e periodicidade da pesquisa de clima organizacional, observado o sigilo das respostas;
2. Aplicar a primeira edição da pesquisa no âmbito das unidades administrativas da Secretaria;
3. Consolidar e analisar os resultados, identificando fatores psicossociais com potencial impacto sobre a integridade;
4. Elaborar plano de melhoria do ambiente organizacional a partir dos resultados, com ações, responsáveis e prazos;
5. Divulgar ao corpo funcional os resultados consolidados e as medidas adotadas;
6. Promover ações periódicas de promoção da saúde física e mental e da qualidade das relações de trabalho;
7. Repetir a pesquisa e comparar os resultados entre ciclos.

INDICADORES DE ACOMPANHAMENTO:

- Desempenho: edições da pesquisa de clima organizacional aplicadas e ações de promoção da saúde e do bem-estar realizadas.
- Resultado: percentual de servidores que declaram conhecer e participar da pesquisa de clima organizacional.

Unidade responsável: CoordGP/SUAD, por meio do Centro de Atenção Biopsicossocial (CABS).

Unidades de apoio: SUAD; ASSCS; USCI.

EIXO TEMÁTICO 2

4.4. Eixo temático 2 - Governança, Gestão de Riscos e Controles

Este eixo volta-se ao fortalecimento dos processos decisórios, dos controles internos e da mitigação proativa de vulnerabilidades institucionais, assegurando que a estrutura formal de governança da Secretaria alcance efetivamente suas rotinas de trabalho.

EIXO 2 · AÇÃO 4

Ampliar o mapeamento e o gerenciamento de riscos dos processos institucionais

Objetivos da ação: ampliar o mapeamento e o gerenciamento de riscos dos processos institucionais da SEJUSP, fortalecendo a prevenção de riscos, os controles internos, a tomada de decisão e as práticas de governança e integridade.

Justificativa: o Checklist revelou que os mapeamentos atuais são parciais e informais, sem publicação oficial. Ademais, 59,5% dos servidores desconhecem trabalhos de gestão de riscos já realizados, o que justifica a disponibilização progressiva e formal dos processos mapeados em repositório institucional. O conhecimento detalhado dos processos constitui requisito para a identificação, avaliação e tratamento de riscos de integridade, permitindo reconhecer vulnerabilidades relacionadas a conflitos de interesses, falhas de controle, concentração de funções, fragilidades processuais e outras situações que possam comprometer o alcance dos objetivos institucionais ou a observância dos princípios da Administração Pública.

DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES:

1. Consolidar o levantamento de processos realizado pelas coordenadorias, revisando objetivos, denominações e duplicidades;
2. Aplicar os critérios de priorização definidos na metodologia da CGE/MS e submeter a proposta ao Comitê Setorial de Compliance Público;
3. Mapear e formalizar os processos priorizados, com fluxos, responsáveis e controles existentes;
4. Identificar, avaliar e tratar os riscos dos processos mapeados, conforme a Política de Gestão de Riscos e a Declaração de Apetite a Riscos da Secretaria;
5. Registrar os planos de tratamento e submetê-los à aprovação do Comitê Setorial de Compliance Público;
6. Disponibilizar progressivamente os processos mapeados em repositório institucional, articulando-se com a Ação nº 14;
7. Monitorar os riscos e reportar os resultados ao CSC.

INDICADORES DE ACOMPANHAMENTO:

- Desempenho: processos priorizados mapeados e formalizados no período.
- Resultado: percentual de processos priorizados com riscos avaliados e planos de tratamento aprovados pelo CSC.

Unidade responsável: USCI.

Unidades de apoio: unidades detentoras dos processos priorizados.

EIXO 2 · AÇÃO 5

Fortalecer e divulgar a USCI

Objetivos da ação: clarificar as atribuições da Unidade Setorial de Controle Interno e promover a adequação de sua estrutura organizacional, de modo a assegurar condições compatíveis para o desempenho das funções de auditoria interna, ouvidoria e correição, fortalecendo a governança, os controles internos e o Programa de Integridade do órgão.

Justificativa: embora a unidade exista e esteja prevista na estrutura básica da Secretaria, 29,7% dos servidores a desconhecem, e 100% dos respondentes do Checklist indicam a ausência de divulgação interna do canal de denúncias, função da USCI. O diagnóstico também confirmou evidências de acúmulo de funções e alta demanda na unidade, demandando adequação interna. O fortalecimento da USCI favorece a capacidade institucional de identificar, prevenir, detectar e responder a irregularidades, além de ampliar a efetividade dos mecanismos de controle e de responsabilização.

DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES:

1. Levantar as atribuições legais e regimentais da USCI e confrontá-las com as atividades efetivamente executadas;
2. Dimensionar a força de trabalho e as necessidades de infraestrutura da unidade;
3. Elaborar proposta de adequação da estrutura e de clarificação das competências, encaminhando a alteração regimental para tratamento na Ação nº 7;
4. Submeter a proposta à alta administração e formalizar as alterações necessárias;
5. Implantar a estrutura aprovada, incluindo, se for o caso, unidade específica para gerenciamento de riscos e integridade;
6. Elaborar e divulgar material institucional explicando, em linguagem acessível, o que é a USCI, o que ela faz e como acioná-la;
7. Realizar ações periódicas de divulgação interna da unidade e de suas competências;
8. Publicar no site institucional as informações sobre a atuação da USCI.

INDICADORES DE ACOMPANHAMENTO:

- Desempenho: ações de divulgação interna da USCI e de suas competências realizadas no período.
- Resultado: percentual de servidores que declaram conhecer a unidade responsável pelo controle interno.

Unidade responsável: USCI.

Unidades de apoio: Gabinete do Secretário; SUAD; ASSCS; ASSATE.

EIXO 2 · AÇÃO 6

Disseminar o conhecimento e a orientação prática sobre a LGPD

Objetivos da ação: ampliar o conhecimento institucional sobre a proteção de dados pessoais e orientar a aplicação prática da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) nas rotinas administrativas dos diversos setores do órgão, fortalecendo a cultura de integridade, a conformidade normativa e a gestão de riscos.

Justificativa: embora 89,2% dos servidores conheçam as disposições da lei, 58,1 % afirmam não terem recebido orientações ou capacitações internas sofre o tema. É importante que os servidores da Sejusp detenham conhecimento prático e efetivo sobre a LGPD considerando os ramos das atividades que executam. Assim, justifica-se a transição para uma estratégia de orientação prática focada em perguntas e respostas sobre as rotinas da Secretaria. A proteção de dados pessoais constitui importante mecanismo de prevenção de riscos, uma vez que reforça os controles sobre o acesso, o uso, o compartilhamento e o armazenamento de informações, reduzindo vulnerabilidades que possam comprometer direitos dos titulares, a segurança da informação e a credibilidade institucional.

DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES:

1. Mapear as rotinas administrativas da Secretaria que envolvem tratamento de dados pessoais;
2. Identificar as dúvidas e situações práticas mais recorrentes junto às unidades;
3. Elaborar guia prático de perguntas e respostas sobre LGPD aplicado às rotinas da SEJUSP;
4. Realizar ações de orientação e capacitação sobre proteção de dados pessoais, articuladas com a Ação nº 12;
5. Divulgar o guia e os materiais de orientação nos canais internos;
6. Disponibilizar ponto de contato para dúvidas sobre tratamento de dados pessoais;
7. Avaliar periodicamente o nível de conhecimento do corpo funcional sobre o tema.

INDICADORES DE ACOMPANHAMENTO:

- Desempenho: ações de orientação e capacitação sobre proteção de dados pessoais realizadas no período.
- Resultado: percentual de servidores que declaram conhecer as disposições da LGPD aplicáveis às suas rotinas de trabalho.

Unidade responsável: Encarregado pelo tratamento de dados pessoais na SEJUSP.

Unidades de apoio: SISP; CTIR/SSP; ASSATE; CJUR; CoordGP/SUAD; ASSCS; USCI.

EIXO 2 · AÇÃO 7

Atualizar o Regimento Interno

Objetivos da ação: promover a adequação da estrutura e das competências regimentais às exigências da Política de Compliance Público, de forma a contribuir para o fortalecimento da governança, da gestão de riscos, dos controles internos e da efetividade do Programa de Integridade.

Justificativa: é a medida de suporte legal necessária para que as alterações propostas, como as da CoordGP e a formalização das competências de integridade, tenham validade jurídica e operacional, evitando conflitos de competência. A ação contribui para a institucionalização dos mecanismos de integridade, assegurando que eles estejam incorporados à estrutura permanente do órgão, e não dependam apenas de iniciativas pontuais ou da atuação individual de gestores e servidores.

DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES:

1. Levantar as competências de integridade, governança e gestão de riscos que devem constar do Regimento Interno;
2. Consolidar as propostas de alteração decorrentes das Ações nº 1, nº 5 e nº 14 deste Plano;
3. Elaborar minuta de resolução alterando o Anexo I da Resolução SEJUSP/MS nº 977/2023;
4. Submeter a minuta à análise da CJUR;
5. Submeter a proposta à apreciação do Comitê Setorial de Compliance Público e do Gabinete do Secretário;
6. Publicar a resolução no Diário Oficial do Estado;
7. Divulgar as alterações regimentais ao corpo funcional e atualizar o repositório institucional.

INDICADORES DE ACOMPANHAMENTO:

- Desempenho: etapas concluídas da tramitação da minuta de alteração regimental.
- Resultado: competências de integridade, governança e gestão de riscos formalizadas no Regimento Interno e publicadas no Diário Oficial do Estado.

Unidade responsável: ASSATE.

Unidades de apoio: CJUR; Gabinete do Secretário; SUAD; USCI.

EIXO 2 · AÇÃO 8

Criar e atualizar os Procedimentos Operacionais Padrão (POPs) dos setores, por meio do Programa POP-SEJUSP

Objetivos da ação: padronizar e formalizar os procedimentos de trabalho dos setores, por meio do Programa POP-SEJUSP e de protocolo de institucionalização das mudanças de rotina, que condiciona a entrada em vigor de qualquer alteração à realização de fase piloto e à atualização do respectivo POP.

Justificativa: o diagnóstico evidenciou que o mapeamento de processos da Secretaria se limita aos macroprocessos e que não há procedimentos formalizados para as rotinas de trabalho das unidades, o que amplia a dependência do conhecimento individual e compromete a continuidade administrativa em situações de afastamento, remoção ou mudança de gestão. A estruturação dos POPs reduz o índice de servidores que desconhecem o fluxo formal de suas funções, preserva o conhecimento organizacional e cria base documental para a identificação de pontos de controle e de vulnerabilidades nos processos.

DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES:

1. Definir modelo padronizado de Procedimento Operacional Padrão e guia de elaboração;
2. Instituir o Programa POP-SEJUSP, com definição de responsabilidades, fluxo de elaboração, validação e publicação;
3. Estabelecer o Protocolo de Institucionalização de Processos de Trabalho, prevendo fase piloto obrigatória e POP atualizado como condição para a entrada em vigor de qualquer mudança de rotina;
4. Priorizar os setores e processos a serem contemplados no primeiro ciclo, a partir da priorização da Ação nº 4;
5. Elaborar, validar e publicar os POPs priorizados;
6. Disponibilizar os POPs no repositório institucional, articulando-se com a Ação nº 14;
7. Estabelecer rotina de revisão periódica dos POPs.

INDICADORES DE ACOMPANHAMENTO:

- Desempenho: POPs elaborados, validados e publicados entre os priorizados para o ciclo.
- Resultado: percentual de processos priorizados com POP vigente e disponível no repositório institucional.

Unidade responsável: SUAD.

Unidades de apoio: CPLAN/SUPLANTEC; USCI; demais unidades da Secretaria.

EIXO TEMÁTICO 3

4.5. Eixo temático 3 - Transparência, Canal de Denúncias e Controle Social

Este eixo destina-se a ampliar o acesso à informação e a fortalecer os mecanismos de participação cidadã e de ouvidoria, com atenção especial à construção de segurança institucional para o relato de irregularidades.

EIXO 3 · AÇÃO 9

Fortalecer a cultura de transparência ativa

Objetivos da ação: ampliar a transparência ativa da SEJUSP, assegurando a divulgação e a atualização contínua de informações institucionais e instrumentos de governança, de forma a fortalecer a publicidade, o controle social, a prestação de contas e a confiança da sociedade.

Justificativa: o diagnóstico demonstrou que a publicação de um instrumento não assegura o seu conhecimento: 41,2% dos servidores desconhecem a existência do planejamento estratégico, ainda que publicado no Diário Oficial, e 75,0% desconhecem se a Secretaria promove audiências ou consultas públicas. A ação destina-se à divulgação tempestiva e à manutenção atualizada, no portal institucional, dos planos, políticas, programas e demais informações de interesse público, entre eles o Plano de Contratações Anual (PCA), o Planejamento Estratégico, o Plano Estadual de Segurança Pública (PESP), o PESP-Mulher, o Contrato de Objetivos, a Política de Compliance Público, a Política de Gestão de Riscos e a composição das comissões e colegiados. A medida amplia o acesso à informação, fortalece a prestação de contas, promove o controle social e reforça a transparência.

DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES:

1. Inventariar os planos, políticas, programas e instrumentos de governança da Secretaria sujeitos a divulgação ativa;
2. Diagnosticar o estado atual de publicação e atualização de cada item no portal institucional;
3. Definir área específica no site institucional para os instrumentos de governança e integridade;
4. Estabelecer fluxo e responsáveis pela atualização tempestiva de cada conteúdo, com periodicidade definida;
5. Publicar e manter atualizados os instrumentos inventariados, incluindo este Programa e o Plano de Integridade;
6. Divulgar a composição das comissões, comitês e colegiados da Secretaria;
7. Verificar periodicamente a atualidade dos conteúdos publicados e reportar ao CSC.

INDICADORES DE ACOMPANHAMENTO:

- Desempenho: instrumentos de governança publicados e atualizados na área específica do portal institucional.
- Resultado: percentual de instrumentos inventariados publicados e mantidos atualizados dentro da periodicidade definida.

Unidade responsável: Assessoria de Comunicação Social (ASSCS).

Unidades de apoio: COSP/SESP; Ouvidoria da SEJUSP; USCI; CTIR/SSP; SUAD; SUPLANTEC; SESP; SSP; SISP; Gabinete do Secretário.

EIXO 3 · AÇÃO 10

Desenvolver e divulgar informações sobre o funcionamento do canal de Ouvidoria (Fala.BR)

Objetivos da ação: eliminar barreiras de desconhecimento e insegurança para o uso dos canais oficiais de denúncia, fortalecendo a cultura de integridade e ampliando a efetividade dos mecanismos institucionais de prevenção, detecção e tratamento de irregularidades; e esclarecer servidores e cidadãos sobre aspectos como sigilo, preservação da identidade, possibilidade de anonimato e tramitação das manifestações, fortalecendo a credibilidade e a transparência do canal e incentivando sua utilização como ferramenta de governança, controle social e fortalecimento da cultura de integridade.

Justificativa: existe uma subnotificação preocupante: 39,9% dos servidores não se sentem seguros para formalizar denúncias, 62,8% não conhece o canal Fala.BR e 100% dos respondentes do Checklist afirmam que o canal não é divulgado internamente. A implementação desta ação fortalece o Programa de Integridade ao promover transparência, confiança institucional e participação responsável dos servidores, consolidando os canais oficiais de denúncia como instrumentos essenciais para a prevenção, o enfrentamento de irregularidades e o controle social.

DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES:

1. Mapear os canais de manifestação disponíveis aos servidores e aos cidadãos e verificar sua acessibilidade no site institucional;
2. Elaborar material informativo, em linguagem simples, explicando o que pode ser denunciado, como registrar a manifestação, quais são as garantias de sigilo e de preservação da identidade, a possibilidade de anonimato e o fluxo de tramitação;
3. Adequar o site institucional para facilitar o acesso ao Fala.BR e aos demais canais;
4. Realizar campanha permanente de divulgação interna dos canais oficiais, com reforço periódico;
5. Divulgar dados agregados sobre manifestações recebidas, prazos de resposta e níveis de satisfação dos usuários;
6. Avaliar as condições de atendimento da Ouvidoria, incluindo espaço físico adequado à preservação da privacidade do manifestante;
7. Reaplicar, ao final do ciclo, a pergunta sobre segurança para denunciar e comparar os resultados.

INDICADORES DE ACOMPANHAMENTO:

- Desempenho: ações de divulgação interna dos canais oficiais de manifestação realizadas no período.
- Resultado: percentual de servidores que declaram sentir-se seguros para relatar irregularidades.

Unidade responsável: Ouvidoria da SEJUSP.

Unidades de apoio: USCI; ASSCS; CTIR/SSP; Gabinete do Secretário.

EIXO TEMÁTICO 4

4.6. Eixo temático 4 - Procedimentos de Responsabilização

Este eixo volta-se à eficácia, à celeridade e à transparência dos processos correcionais e disciplinares, assegurando que desvios de conduta recebam resposta justa, proporcional e isonômica.

Por deliberação de priorização do Comitê Setorial de Compliance Público, adotada em reunião de 28 de agosto de 2026, este eixo não recebeu ações específicas neste ciclo. As fragilidades identificadas no diagnóstico, descritas no item 2.2.4 deste Programa, permanecem registradas, e as ações propostas pelo Grupo de Trabalho para este eixo constam do Anexo II, podendo ser incorporadas ao Plano mediante revisão ou tratadas no próximo ciclo de atualização.

EIXO TEMÁTICO 5

4.7. Eixo temático 5 - Ética e Conflito de Interesses

Este é o eixo de maior criticidade do diagnóstico. Ele reúne a ação destinada a suprir a ausência estrutural de instrumentos de orientação da conduta profissional e de prevenção de situações que comprometam a imparcialidade.

EIXO 5 · AÇÃO 11

Estruturar o sistema de ética e de conduta da SEJUSP/MS

Objetivos da ação: estabelecer parâmetros claros de conduta e uma instância dedicada à orientação ética e à prevenção de conflitos de interesses, por meio da elaboração do Código de Ética e de Conduta e da instituição da Comissão de Ética, fortalecendo os mecanismos preventivos de integridade.

Justificativa: este é o ponto mais crítico do diagnóstico: 83,8% dos servidores negam a existência ou desconhecem o Código de Ética, e 90,5% desconhecem a Comissão de Ética. O Checklist corroborou com 100% de respostas negativas sobre a existência de comissão e de política de brindes, sendo indispensável a construção desses instrumentos. A formalização desses instrumentos fortalece a governança e o Programa de Integridade do órgão ao estabelecer referências objetivas para a atuação dos servidores, ampliar a segurança nas tomadas de decisão e reforçar o compromisso da instituição com os princípios da Administração Pública.

DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES:

1. Constituir comissão técnica, por ato do Secretário, para a elaboração do Código de Ética e de Conduta da SEJUSP/MS;
2. Estudar os normativos estaduais e federais aplicáveis, bem como códigos de ética de instituições congêneres;
3. Elaborar minuta do Código de Ética e de Conduta, contemplando valores institucionais, padrões de conduta esperados, disciplina de conflitos de interesses, política de brindes, hospitalidades e presentes, e fluxo de consultas éticas;
4. Submeter a minuta a consulta interna do corpo funcional;
5. Elaborar minuta do ato de instituição da Comissão de Ética, definindo composição, mandato, competências, garantias de independência e fluxo de funcionamento;
6. Submeter ambas as minutas à análise da ASSATE e à aprovação do Comitê Setorial de Compliance Público;
7. Formalizar e publicar o Código de Ética e o ato de instituição da Comissão de Ética no Diário Oficial do Estado;
8. Designar os membros da Comissão de Ética e promover sua capacitação;
9. Divulgar amplamente o Código ao corpo funcional e instituir termo de compromisso ético a ser firmado pelos servidores no ingresso, articulando-se com a Ação nº 12;
10. Disponibilizar o Código e as orientações da Comissão de Ética no site institucional e no repositório interno;
11. Propor ao Comitê Setorial de Compliance Público a revisão deste Programa, para incorporar a Comissão de Ética à estrutura de governança descrita no item 2.5.

INDICADORES DE ACOMPANHAMENTO:

- Desempenho: etapas concluídas da elaboração do Código de Ética e de Conduta e da instituição da Comissão de Ética.

- Resultado: percentual de servidores que declaram conhecer o Código de Ética e de Conduta e a Comissão de Ética da Secretaria.

Unidade responsável: Gabinete do Secretário.

Unidades de apoio: comissão técnica a ser designada; USCI; ASSATE; CJUR; CoordGP/SUAD; ASSCS.

EIXO TEMÁTICO 6

4.8. Eixo temático 6 - Promoção da Cultura da Integridade

Eixo educativo e comunicacional, responsável por transformar normas em comportamento cotidiano. Concentra as ações de capacitação, ambientação, prevenção ao assédio, gestão do conhecimento e comunicação interna.

EIXO 6 · AÇÃO 12

Elaborar o plano de capacitação a partir do diagnóstico de competências

Objetivos da ação: estruturar a capacitação contínua, conectando o desenvolvimento dos servidores às necessidades mapeadas nos processos, de forma a fortalecer as competências institucionais, aprimorar a execução das atividades e contribuir para a consolidação da cultura de integridade no órgão.

Justificativa: o diagnóstico mostra que 61,5% dos servidores não passaram por capacitação ao assumir funções e o Checklist confirma a inexistência de um Plano Anual de Capacitação estruturado, restringindo-se a cursos pontuais sem efeito sistêmico. Destaca-se que o aprimoramento técnico e comportamental dos servidores fortalece a capacidade institucional de cumprir normas, aplicar controles, gerenciar riscos e tomar decisões alinhadas aos princípios da Administração Pública.

DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES:

1. Realizar diagnóstico de competências do quadro administrativo da Secretaria, a partir das necessidades identificadas nos processos mapeados;
2. Elaborar o Plano Anual de Capacitação, contemplando trilhas técnicas e comportamentais e incluindo conteúdos de ética e integridade, prevenção ao assédio, prevenção à fraude e à corrupção, LGPD e gestão de riscos;
3. Articular a execução das trilhas com a Escola de Governo do Estado e com as demais instituições de ensino parceiras;
4. Executar o Plano Anual de Capacitação;
5. Registrar as capacitações realizadas e acompanhar a participação por unidade;
6. Avaliar os resultados e revisar o Plano anualmente.

INDICADORES DE ACOMPANHAMENTO:

- Desempenho: ações de capacitação executadas em relação às previstas no Plano Anual de Capacitação.
- Resultado: percentual de servidores ingressantes submetidos ao processo formal de ambientação.

Unidade responsável: ESSP.

Unidades de apoio: CoordGP/SUAD; SUAD; USCI.

EIXO 6 · AÇÃO 13

Promover a prevenção e o enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação

Objetivos da ação: promover, por meio de ações educativas e de fluxos claros de acolhimento, a construção de um ambiente de trabalho seguro, respeitoso, inclusivo e alinhado aos princípios éticos que orientam a Administração Pública.

Justificativa: há um desconhecimento significativo onde 66,2% dos servidores nunca participaram de ação, palestra ou campanha promovida pela Sejusp sobre assédio e outros temas. Apesar de 46,6% declararem saber identificar, simultaneamente, os conceitos de assédio e os canais oficiais para denunciar, 29,1% conhecem os conceitos, mas não os canais e 12,2% não tem clareza sobre o tema e nem como denunciar. A ausência de ações regulares é confirmada por 87,5% dos respondentes do Checklist. A prevenção e o enfrentamento dessas condutas constituem medidas essenciais de gestão de riscos de integridade, uma vez que reduzem vulnerabilidades relacionadas ao abuso de poder, à violação de direitos, ao comprometimento do ambiente organizacional e à perda de legitimidade institucional.

DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES:

1. Elaborar material informativo sobre assédio moral, assédio sexual e discriminação, com definição dos conceitos, exemplos de condutas vedadas e orientações práticas;
2. Definir e formalizar o fluxo de acolhimento e de encaminhamento de casos, com garantia de sigilo e de proteção contra retaliação;
3. Divulgar amplamente o fluxo e os canais de acolhimento ao corpo funcional;
4. Realizar ações educativas periódicas sobre o tema, dirigidas a servidores e, especificamente, a ocupantes de funções de chefia;
5. Capacitar as chefias para a identificação precoce e o encaminhamento adequado de situações de risco;
6. Acompanhar, de forma agregada e preservado o sigilo, os casos registrados e os encaminhamentos adotados;
7. Aferir a evolução do conhecimento sobre o tema em nova aplicação do questionário de percepção.

INDICADORES DE ACOMPANHAMENTO:

- Desempenho: ações educativas sobre assédio e discriminação realizadas no período, por público-alvo.
- Resultado: percentual de servidores que sabem identificar os conceitos de assédio e os canais oficiais de denúncia.

Unidade responsável: CoordGP/SUAD, por meio do Centro de Atenção Biopsicossocial (CABS).

Unidades de apoio: USCI; Ouvidoria da SEJUSP; ASSCS; ASSATE.

EIXO 6 · AÇÃO 14

Estruturar a gestão do conhecimento e o repositório institucional

Objetivos da ação: centralizar, organizar e disponibilizar de forma acessível o patrimônio normativo, processual e técnico produzido ao longo do tempo, fortalecendo a governança, a eficiência administrativa e a cultura de integridade.

Justificativa: há um descompasso entre a existência dos documentos e o conhecimento dos servidores: 41,2% desconhecem o planejamento estratégico, mesmo sendo um documento publicado. O repositório visa sanar essa falha de acesso à informação estruturante. Ademais, a implementação desta ação fortalece o Programa de Integridade ao aprimorar a gestão da informação, preservar o conhecimento institucional e promover maior previsibilidade, transparência e confiabilidade na execução dos processos organizacionais, consolidando uma administração pública mais eficiente e íntegra.

DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES:

1. Inventariar o acervo normativo, processual e técnico produzido pelas unidades da Secretaria;
2. Definir a arquitetura do repositório institucional, com taxonomia, critérios de classificação, controle de versões e regras de acesso;
3. Selecionar a plataforma tecnológica de hospedagem do repositório;
4. Implantar o repositório e migrar o acervo inventariado, incluindo normativos, POPs, planos, políticas, atas e materiais formativos;
5. Definir responsáveis e fluxo permanente de alimentação e atualização do repositório;
6. Encaminhar à Ação nº 7 a formalização regimental da competência pela gestão do conhecimento;
7. Divulgar o repositório ao corpo funcional e monitorar seu uso e a atualidade do acervo.

INDICADORES DE ACOMPANHAMENTO:

- Desempenho: acervo migrado para o repositório institucional em relação ao acervo inventariado.
- Resultado: percentual de servidores que declaram conhecer os instrumentos de governança da Secretaria.

Unidade responsável: CTIR/SSP.

Unidades de apoio: ASSCS; ASSATE; USCI; demais unidades da Secretaria.

EIXO 6 · AÇÃO 15

Estruturar o Plano de Comunicação Institucional

Objetivos da ação: estabelecer estratégias, fluxos e canais planejados, consolidados em um Plano de Comunicação Institucional, para assegurar que as informações institucionais sejam disseminadas de forma clara, tempestiva, acessível e efetiva a todos os servidores.

Justificativa: o diagnóstico identificou que o site institucional é subutilizado, com apenas 20,3% de frequência de acesso enquanto 43,2% responderam que raramente ou nunca utilizam o site como fonte de informação. Sobre a principal forma de comunicação da Secretaria com os servidores, 32,4% dos servidores afirmam utilizar a conversa direta com a chefia e colegas e 46,6% se informa por aplicativos de mensagens. A estruturação da comunicação interna é essencial para que os instrumentos do Programa de Integridade sejam conhecidos pelo quadro funcional. Destaca-se ainda que uma comunicação interna efetiva fortalece a cultura organizacional, incentiva a participação dos servidores, reduz a dependência de canais informais e cria condições para que orientações estratégicas sejam compreendidas e incorporadas às rotinas de trabalho.

DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES:

1. Diagnosticar os canais de comunicação interna atualmente utilizados e o seu alcance efetivo junto ao corpo funcional;
2. Definir os canais oficiais de comunicação interna e sua finalidade específica;
3. Elaborar o Plano de Comunicação Institucional, contemplando públicos, canais, fluxos, responsáveis, periodicidade e linha editorial;
4. Prever no Plano uma linha permanente de conteúdos sobre integridade, ética e governança;
5. Consolidar em calendário único os conteúdos de comunicação produzidos pelas Ações nº 2, nº 5, nº 9, nº 10 e nº 13, evitando duplicação de esforço e sobreposição de campanhas;
6. Submeter o Plano à aprovação da alta administração e do Comitê Setorial de Compliance Público;
7. Implantar o Plano e formalizar os fluxos de solicitação e aprovação de comunicações;
8. Monitorar indicadores de alcance e revisar o Plano periodicamente.

INDICADORES DE ACOMPANHAMENTO:

- Desempenho: peças de comunicação sobre integridade veiculadas nos canais oficiais, conforme o calendário único.
- Resultado: alcance efetivo das comunicações institucionais junto ao corpo funcional.

Unidade responsável: Assessoria de Comunicação Social (ASSCS).

Unidades de apoio: CTIR/SSP; CoordGP/SUAD; USCI; Gabinete do Secretário.

EIXO TEMÁTICO 7

4.9. Eixo temático 7 - Prevenção, Detecção e Tratamento de Riscos de Integridade

Este eixo aplica a gestão de riscos especificamente às vulnerabilidades de fraude e corrupção, voltando-se à identificação, ao tratamento e ao monitoramento sistemático dos riscos de integridade dos processos e das relações institucionais.

EIXO 7 · AÇÃO 16

Identificar, tratar e monitorar os riscos de integridade

Objetivos da ação: estruturar a defesa contra a quebra de conduta ética, assim compreendidas a fraude, a corrupção, o favorecimento, o uso indevido de posição e o conflito de interesses, por meio de matrizes de riscos de integridade específicas que permitam o tratamento sistemático das vulnerabilidades existentes nos processos e nas relações institucionais.

Justificativa: o diagnóstico aponta que não há comunicação aos servidores sobre riscos de integridade, com 100% de confirmação no Checklist, e que 59,5% desconhecem trabalhos de gestão de riscos, tornando-se necessária a estruturação, a formalização e a transparência desses mapas. A implementação desta ação consolida a gestão de riscos de integridade como componente permanente da governança institucional, ampliando a capacidade do órgão de prevenir, detectar e responder a riscos de conduta ética, fortalecer os controles internos e promover maior transparência, eficiência e confiabilidade na execução de suas atividades.

A análise de riscos de integridade distingue-se da análise geral de riscos de processos e observa as referências consolidadas na Política de Gestão de Riscos da SEJUSP e no Manual da CGE/MS, em especial a norma ISO 31000:2018, os modelos COSO e os referenciais do Triângulo da Fraude e de suas ampliações posteriores.

DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES:

1. Adotar metodologia específica de análise de riscos de integridade, distinta da análise geral de riscos de processos;
2. Definir a base de análise, composta pelos processos priorizados no âmbito do Eixo Gestão de Riscos e pelas relações institucionais sujeitas a risco de integridade que não se encontram formalizadas como processo, tais como a relação com fornecedores, as decisões discricionárias e as situações de nepotismo e de conflito de interesses;
3. Identificar os eventos de risco de integridade e os respectivos fatores de pressão, oportunidade, racionalização, capacidade e conluio;
4. Analisar e avaliar cada evento quanto à probabilidade e ao impacto sobre a integridade institucional, observados os níveis de tolerância da Declaração de Apetite a Riscos;
5. Elaborar as matrizes de riscos de integridade, com os eventos identificados, sua avaliação e os controles existentes;
6. Definir o tratamento dos riscos por meio de controles preventivos e corretivos proporcionais a cada vulnerabilidade, articulados com as demais ações deste Plano;
7. Monitorar periodicamente a evolução dos riscos e a efetividade dos controles, revisando as matrizes sempre que necessário;
8. Comunicar aos servidores os riscos de integridade identificados e os controles adotados.

INDICADORES DE ACOMPANHAMENTO:

- Desempenho: matrizes de riscos de integridade elaboradas para os processos e as relações institucionais priorizados.

- Resultado: percentual de riscos de integridade com controles de tratamento implantados e monitorados.

Unidade responsável: USCI.

Unidades de apoio: CPLAN; CCMP; COFC; CGFAG; CConv; CTIR; demais unidades detentoras dos processos.

5. EXECUÇÃO E MONITORAMENTO DAS AÇÕES DE INTEGRIDADE

Aprovado o Plano de Integridade, sua efetividade depende da execução das ações pelas unidades responsáveis e do acompanhamento sistemático dos resultados. Este capítulo trata desses dois momentos complementares: a execução, que converte as ações planejadas em atividades concretas conduzidas no âmbito de cada unidade, e o monitoramento, que verifica o andamento dos trabalhos, afere o cumprimento dos objetivos e orienta os ajustes necessários. Os subitens a seguir detalham as competências, os instrumentos e a periodicidade de cada uma dessas etapas.

5.1. Execução

As unidades responsáveis pelas ações previstas no Plano de Integridade são encarregadas de sua condução, acompanhamento e conclusão, podendo assumir diretamente a execução das atividades ou coordená-la, com a designação formal dos executores na Planilha de Execução das Ações e com o apoio das unidades indicadas, se for o caso.

O registro do andamento das atividades na Planilha de Execução das Ações é mantido permanentemente atualizado pelas unidades responsáveis e pelos executores designados, à medida que as atividades avançam. A prestação de informações ao Comitê Setorial de Compliance Público, por intermédio da USCI, observa a periodicidade bimestral, ou ocorre sempre que solicitada, conforme o art. 4º, inciso IV, alínea "e", da Resolução SEJUSP/MS nº 1.076/2026.

Quadro 5 - Funções das unidades em relação à execução das ações

Função	Competência	Periodicidade
Execução	Unidades responsáveis e unidades de apoio indicadas em cada ação	Permanente
Registro do andamento	Unidades responsáveis, na Planilha de Execução das Ações	Permanente, à medida que as atividades avançam
Reporte ao Comitê Setorial	Unidades responsáveis, por intermédio da USCI	Bimestral
Consolidação das planilhas e relatórios de acompanhamento	USCI, na condição de secretaria executiva do Programa	Bimestral

Fonte: Elaborado pelo Grupo de Trabalho.

5.2. Monitoramento

O Comitê Setorial de Compliance Público acompanha o andamento da execução das ações previstas no Plano de Integridade e o cumprimento dos objetivos do Programa, mediante análise da Planilha de Execução das Ações, recebida bimestralmente, e dos indicadores de desempenho e de resultado definidos para cada ação.

O monitoramento é realizado nas reuniões ordinárias do CSC, com registro em ata e emissão de deliberação, na qual o Comitê aprova a Planilha de Execução das Ações até aquela data e registra as observações e providências necessárias.

O CSC produz, ainda, relatórios quadrimestrais sobre a execução e o desenvolvimento da Política de Compliance Público no âmbito da SEJUSP/MS, submetidos às demais instâncias competentes, na forma do art. 5º da Resolução SEJUSP/MS nº 1.076/2026.

Quadro 6 - Funções do Comitê Setorial de Compliance Público no monitoramento

Função	Competência	Periodicidade
Monitoramento	Comitê Setorial de Compliance Público	Bimestral
Relatório de execução da PCP	Comitê Setorial de Compliance Público	Quadrimestral
Acompanhamento externo	Comitê Central de Compliance Público e CGE/MS (DGC)	Conforme normativo

Fonte: Elaborado pelo Grupo de Trabalho.

6. REVISÃO E ATUALIZAÇÃO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Para permanecer coerente com a realidade institucional, o Programa de Integridade precisa comportar mecanismos que assegurem a sua adequação ao longo do tempo. Este capítulo trata de dois instrumentos distintos e complementares: a revisão, que permite ajustar ações, prazos e responsabilidades durante a vigência do Programa, sempre que o monitoramento ou fatos supervenientes assim exigirem, e a atualização, que marca o encerramento de um ciclo e o início do seguinte, com novo diagnóstico e reescrita do Programa e do Plano de Integridade. Os subitens a seguir descrevem as hipóteses, as competências e a periodicidade de cada um.

6.1. Revisão

Sempre que houver necessidade de ajuste do Programa ou do Plano de Integridade em razão de observações, alertas e indicações decorrentes do monitoramento, de alterações na estrutura organizacional ou de fatos supervenientes, os responsáveis pelas ações encaminharão ao Comitê Setorial de Compliance Público a respectiva proposta de revisão.

A revisão pode compreender a modificação de prazos e objetivos previamente definidos, a reatribuição de responsabilidades, a suspensão de atividades ou estratégias, a incorporação de ações relacionadas no Anexo II, a atualização da estrutura de governança descrita no item 2.5 e a inclusão de novas ações. A proposta é registrada na Planilha de Execução das Ações, no campo de observações, e deve ser validada pelo CSC.

6.2. Atualização

A atualização do Programa é iniciada antes da conclusão de cada ciclo de vigência, mediante convocação de novo Grupo de Trabalho pelo Comitê Setorial de Compliance Público. Esse processo marca o início de um novo ciclo e compreende a realização de novo diagnóstico institucional, a revalidação das ações não concluídas, a avaliação dos resultados alcançados e a reescrita do Programa e do Plano de Integridade.

Considerando o encerramento previsto deste ciclo em 31 de dezembro de 2028, a elaboração do ciclo seguinte deverá ser iniciada com antecedência mínima de seis meses em relação ao término da vigência.

7. VALIDAÇÃO E PUBLICIDADE DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Concluída a elaboração, o Programa de Integridade percorre duas etapas finais antes de produzir efeitos: a validação, ato deliberativo pelo qual o Comitê Setorial de Compliance Público examina e aprova formalmente o Programa e o Plano, e a publicidade, que torna o seu conteúdo acessível ao corpo funcional e à sociedade. Os subitens a seguir tratam de cada uma delas.

7.1. Validação

A validação constitui a etapa deliberativa em que o Comitê Setorial de Compliance Público, concluída a elaboração pelo Grupo de Trabalho, examina o Programa e o Plano de Integridade, promove os ajustes que entender necessários e os aprova formalmente. Compete ao Comitê aprovar, validar, divulgar e supervisionar o Programa e o Plano de Integridade, inclusive suas revisões e atualizações, assegurando sua aderência às diretrizes institucionais e normativas, na forma do art. 4º da Resolução SEJUSP/MS nº 1.076/2026 e do art. 7º do Decreto Estadual nº 16.582/2025.

A aprovação pelo colegiado consolida a decisão institucional sobre o conteúdo do Programa e autoriza sua formalização por ato normativo e sua publicação no Diário Oficial do Estado, observado o início do ciclo de vigência em 1º de janeiro de 2027. O Quadro 7 a seguir registra os atos de instituição das instâncias de compliance da Secretaria e as datas das etapas de elaboração e de validação.

Quadro 7 - Registro dos atos e das datas de elaboração e validação do Programa

Etapa	Ato ou data
Instituição do Comitê Setorial de Compliance Público	Resolução SEJUSP/MS nº 1.076, de 25 de fevereiro de 2026
Instituição do Grupo de Trabalho	Resolução SEJUSP/MS nº 1.077, de 25 de fevereiro de 2026
Data de início da elaboração pelo GT	16 / 06 / 2026
Data de conclusão da elaboração pelo GT	16 / 11 / 2026
Priorização das ações pelo Comitê Setorial de Compliance Público	28 / 08 / 2026
Análise técnica preliminar pela Unidade de Integridade Pública da CGE/MS	23 / 09 / 2026 a 10 / 11 / 2026
Aprovação pelo Comitê Setorial de Compliance Público	23 / 11 / 2026
Ciclo de vigência	1º de janeiro de 2027 a 31 de dezembro de 2028

Fonte: Elaborado pelo Grupo de Trabalho.

7.2. Publicidade

Compete ao Comitê Setorial de Compliance Público dar publicidade e divulgar este Programa de Integridade, nos termos do art. 4º, inciso IV, alínea “d”, da Resolução SEJUSP/MS nº 1.076/2026.

Após a validação, o Programa será formalizado por ato normativo e publicado no Diário Oficial do Estado. O Programa de Integridade será disponibilizado no site institucional da SEJUSP/MS, em área específica destinada aos instrumentos de governança e integridade, e amplamente divulgados ao corpo funcional por meio dos canais internos de comunicação.

ANEXO I - QUADRO-RESUMO DO PLANO DE INTEGRIDADE

Quadro-resumo das ações, unidades responsáveis e unidades de apoio

Nº	GT	Eixo	Ação	Unidade responsável	Unidades de apoio
1	01	E1	Incorporar a função de gestão de pessoas à CoordGP/SUAD	CoordGP/SUAD	SUAD; ASSATE; Gabinete do Secretário; USCI
2	02	E1	Dar visibilidade aos atos de compromisso com a integridade da alta gestão	Gabinete do Secretário	ASSCS; USCI
3	03	E1	Fortalecer a integridade por meio da promoção e do monitoramento da saúde e do bem-estar dos servidores	CoordGP/SUAD, por meio do CABS	SUAD; ASSCS; USCI
4	07	E2	Ampliar o mapeamento e o gerenciamento de riscos dos processos institucionais	USCI	CPLAN/SUPLANTEC; unidades detentoras dos processos
5	08	E2	Fortalecer e divulgar a USCI	USCI	Gabinete do Secretário; SUAD; ASSCS; ASSATE
6	09	E2	Disseminar o conhecimento e a orientação prática sobre a LGPD	Encarregado pelo tratamento de dados pessoais	SISP; CTIR/SSP; ASSATE; CJUR; CoordGP/SUAD; ASSCS; USCI
7	11	E2	Atualizar o Regimento Interno	ASSATE	CJUR; Gabinete do Secretário; SUAD; USCI
8	13	E2	Criar e atualizar os POPs dos setores, por meio do Programa POP-SEJUSP	SUAD	CPLAN/SUPLANTEC; USCI; demais unidades da Secretaria
9	15	E3	Fortalecer a cultura de transparência ativa	ASSCS	COSP/SESP; Ouvidoria; USCI; CTIR/SSP; SUAD; SUPLANTEC; SESP; SSP; SISP; Gabinete do Secretário
10	16	E3	Desenvolver e divulgar informações sobre o funcionamento do canal de Ouvidoria (Fala.BR)	Ouvidoria da SEJUSP	USCI; ASSCS; CTIR/SSP; Gabinete do Secretário
11	20	E5	Estruturar o sistema de ética e de conduta da SEJUSP/MS	Gabinete do Secretário	Comissão técnica; USCI; ASSATE; CJUR; CoordGP/SUAD; ASSCS
12	22	E6	Elaborar o plano de capacitação a partir do diagnóstico de competências	ESSP	CoordGP/SUAD; SUAD; USCI
13	23	E6	Promover a prevenção e o enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação	CoordGP/SUAD, por meio do CABS	USCI; Ouvidoria; ASSCS; ASSATE
14	25	E6	Estruturar a gestão do conhecimento e o repositório institucional	CTIR/SSP	ASSCS; ASSATE; USCI; demais unidades da Secretaria
15	26	E6	Estruturar o Plano de Comunicação Institucional	ASSCS	CTIR/SSP; CoordGP/SUAD; USCI; Gabinete do Secretário
16	27	E7	Identificar, tratar e monitorar os riscos de integridade	USCI	CPLAN; CCMP; COFC; CGFAG; CConv; CTIR; demais unidades detentoras dos processos

Legenda: a coluna “GT” indica o número da proposta original apresentada pelo Grupo de Trabalho, preservada para rastreabilidade com as atas de reunião e com o material submetido ao Comitê Setorial de Compliance Público.

Quadro-resumo dos indicadores de acompanhamento

Nº	Ação	Indicador de desempenho	Indicador de resultado
1	Incorporar a função de gestão de pessoas à CoordGP/SUAD	Etapas concluídas do redesenho das competências e da estrutura da CoordGP	Funções de desenvolvimento de pessoas, ambientação e pesquisa de clima incorporadas à estrutura
2	Dar visibilidade aos atos de compromisso da alta gestão	Manifestações institucionais da alta administração sobre integridade realizadas	Percentual de servidores que declaram conhecer o Programa de Integridade
3	Promoção e monitoramento da saúde e do bem-estar	Edições da pesquisa de clima aplicadas e ações de promoção da saúde realizadas	Percentual de servidores que declaram conhecer e participar da pesquisa de clima
4	Mapeamento e gerenciamento de riscos dos processos	Processos priorizados mapeados e formalizados	Percentual de processos priorizados com riscos avaliados e planos de tratamento aprovados
5	Fortalecer e divulgar a USCI	Ações de divulgação interna da USCI realizadas	Percentual de servidores que declaram conhecer a unidade de controle interno
6	Conhecimento e orientação prática sobre a LGPD	Ações de orientação e capacitação sobre proteção de dados realizadas	Percentual de servidores que declaram conhecer as disposições da LGPD aplicáveis às suas rotinas
7	Atualizar o Regimento Interno	Etapas concluídas da tramitação da minuta de alteração regimental	Competências de integridade formalizadas no Regimento Interno e publicadas
8	Programa POP-SEJUSP	POPs elaborados, validados e publicados entre os priorizados	Percentual de processos priorizados com POP vigente no repositório institucional
9	Transparência ativa	Instrumentos de governança publicados e atualizados no portal institucional	Percentual de instrumentos inventariados publicados e atualizados na periodicidade definida
10	Canal de Ouvidoria (Fala.BR)	Ações de divulgação interna dos canais oficiais realizadas	Percentual de servidores que declaram sentir-se seguros para relatar irregularidades
11	Sistema de ética e de conduta	Etapas concluídas da elaboração do Código de Ética e da instituição da Comissão de Ética	Percentual de servidores que declaram conhecer o Código de Ética e a Comissão de Ética
12	Plano de capacitação	Ações de capacitação executadas em relação às previstas no Plano Anual	Percentual de servidores ingressantes submetidos ao processo formal de ambientação

Nº	Ação	Indicador de desempenho	Indicador de resultado
13	Prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação	Ações educativas realizadas, por público-alvo	Percentual de servidores que sabem identificar os conceitos de assédio e os canais de denúncia
14	Gestão do conhecimento e repositório institucional	Acervo migrado em relação ao acervo inventariado	Percentual de servidores que declaram conhecer os instrumentos de governança
15	Plano de Comunicação Institucional	Peças de comunicação sobre integridade veiculadas nos canais oficiais	Alcance efetivo das comunicações institucionais junto ao corpo funcional
16	Riscos de integridade	Matrizes de riscos de integridade elaboradas	Percentual de riscos de integridade com controles implantados e monitorados

> Nota: os indicadores registram o que será medido. As fórmulas de cálculo, as fontes de dados, as linhas de base, as metas e os prazos constam da Planilha de Execução das Ações.

Distribuição das ações por eixo temático

Eixo temático	Nº de ações
E1 - Compromisso com a Integridade	3
E2 - Governança, Gestão de Riscos e Controles	5
E3 - Transparência, Canal de Denúncias e Controle Social	2
E4 - Procedimentos de Responsabilização	0
E5 - Ética e Conflito de Interesses	1
E6 - Promoção da Cultura da Integridade	4
E7 - Prevenção, Detecção e Tratamento de Riscos de Integridade	1
Total	**16**

ANEXO II - AÇÕES PROPOSTAS E NÃO PRIORIZADAS NESTE CICLO

O quadro a seguir relaciona as ações de integridade propostas pelo Grupo de Trabalho e não priorizadas pelo Comitê Setorial de Compliance Público na reunião de 28 de agosto de 2026. Essas propostas permanecem registradas como acervo técnico do Programa e poderão ser incorporadas ao Plano de Integridade mediante revisão, na forma do item 6.1, ou consideradas na elaboração do ciclo seguinte. A numeração apresentada é a da proposta original do Grupo de Trabalho.

Nº GT	Eixo	Ação proposta pelo Grupo de Trabalho	Deliberação do CSC de 28/08/2026
04	E1	Instituir o Comitê de Governança Estratégica	Não priorizada neste ciclo. Reservada para incorporação mediante revisão, na forma do item 6.1, ou para o ciclo seguinte.
05	E1	Incluir o tema Integridade no Planejamento Estratégico Organizacional (PEO) da SEJUSP	Não priorizada neste ciclo. Reservada para incorporação mediante revisão, na forma do item 6.1, ou para o ciclo seguinte.
06	E1	Instituir Plano de Sucessão Institucional	Não priorizada neste ciclo. Reservada para incorporação mediante revisão, na forma do item 6.1, ou para o ciclo seguinte.
10	E2	Realizar trilhas de integridade da informação (sistemas)	Não priorizada neste ciclo. Reservada para incorporação mediante revisão, na forma do item 6.1, ou para o ciclo seguinte.
12	E2	Implementar a Política de Rodízio de Funções em Áreas Sensíveis	Não mantida. O Comitê considerou que as peculiaridades da segurança pública, especialmente o sigilo, a doutrina, a especialização e a confiança exigidos em atividades sensíveis, demandam avaliação adicional, podendo a medida ser substituída ou complementada por mecanismos de formação de novas lideranças, de sucessão e de continuidade administrativa. Reservada para revisão ou para o ciclo seguinte.
14	E2	Instituir o Protocolo de Identidade Institucional Transversal da Secretaria	Não priorizada neste ciclo. Reservada para incorporação mediante revisão, na forma do item 6.1, ou para o ciclo seguinte.
17	E3	Instituir Painel de Indicadores Gerenciais e de Integridade	Não priorizada neste ciclo. Reservada para incorporação mediante revisão, na forma do item 6.1, ou para o ciclo seguinte.
18	E4	Intensificar a transparência e o fortalecimento da atividade correcional	Não priorizada neste ciclo. Reservada para incorporação mediante revisão, na forma do item 6.1, ou para o ciclo seguinte.

Nº GT	Eixo	Ação proposta pelo Grupo de Trabalho	Deliberação do CSC de 28/08/2026
19	E4	Promover capacitação contínua das comissões de PAD e PAR	Não priorizada neste ciclo. Reservada para incorporação mediante revisão, na forma do item 6.1, ou para o ciclo seguinte.
21	E5	Realizar palestras e campanhas para disseminação da cultura ética e boas práticas	Não priorizada neste ciclo. Reservada para incorporação mediante revisão, na forma do item 6.1, ou para o ciclo seguinte.
24	E6	Realizar palestras e capacitações de prevenção à fraude e corrupção	Não priorizada neste ciclo. Reservada para incorporação mediante revisão, na forma do item 6.1, ou para o ciclo seguinte.

ANEXO III - SÍNTESE DOS RESULTADOS DO DIAGNÓSTICO DE INTEGRIDADE

Este anexo apresenta, de forma resumida, os resultados dos dois instrumentos de diagnóstico aplicados entre abril e maio de 2026. Todos os percentuais registrados foram extraídos das tabulações originais dos instrumentos, com indicação do número da questão de origem e da alternativa correspondente. Os relatórios completos das respostas do Questionário e do Checklist de Autoavaliação integram o acervo técnico do Grupo de Trabalho e permanecem disponíveis para consulta e para fins de monitoramento e auditoria no Processo Administrativo nº 310772212026 (e-MS).

Instrumentos aplicados

Instrumento	Público	Período	Participação
Questionário de Percepção da Integridade Pública	Servidores lotados na sede e na Unidade II	22 a 30 de abril de 2026	148 respostas, aproximadamente 55,4% do universo de 267 servidores
Checklist de Autoavaliação Institucional (Modelo 4)	Membros do Grupo de Trabalho, com exigência de evidência documental	Maio de 2026	90 questões respondidas por 8 membros

Fonte: Grupo de Trabalho de Compliance Público da SEJUSP/MS.

Perfil dos respondentes do Questionário

Característica	Distribuição
Tempo de atuação na SEJUSP (questão 1)	0 a 3 anos: 33,8%; 3 a 5 anos: 23,0%; 5 a 10 anos: 18,2%; acima de 10 anos: 25,0%
Modalidade de vínculo (questão 46)	Estatutário: 79,1%; comissionado: 16,2%; empregado público (CLT): 4,0%; terceirizado: 0,7%

Fonte: Questionário de Percepção da Integridade Pública, abril de 2026.

Nota metodológica

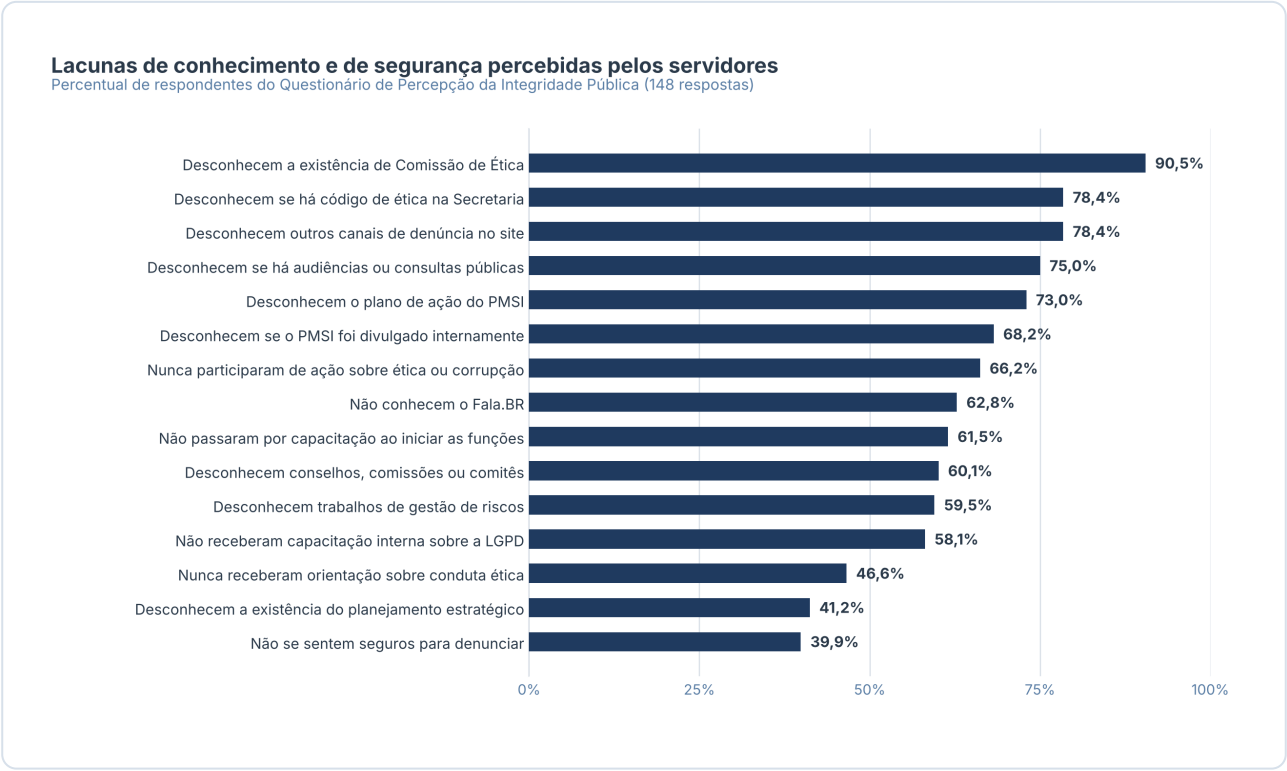
O Questionário ofereceu, na maior parte das questões, as alternativas “Sim”, “Não” e “Não tenho conhecimento”. A distinção entre as duas últimas é relevante para a leitura dos resultados, razão pela qual são sempre apresentadas de forma separada neste anexo.

As questões 3, 15, 31, 33, 36 e 38 foram formuladas de forma condicional, com expressões como “Caso exista” e “Se sim”, mas foram respondidas pelos 148 participantes, inclusive por quem havia declarado desconhecer o instrumento na questão anterior. Os percentuais dessas questões devem ser lidos com essa ressalva.

No Checklist de Autoavaliação, respondido por 8 membros do Grupo de Trabalho, cada resposta corresponde a 12,5%. A alternativa “Prejudicado” foi utilizada quando a questão dependia de instrumento inexistente na Secretaria.

Percepção dos servidores: principais lacunas

A figura a seguir apresenta as lacunas de maior expressão apuradas no Questionário de Percepção da Integridade Pública.



Fonte: Questionário de Percepção da Integridade Pública, abril de 2026.

Percepção dos servidores: quadro consolidado

Tema	Q.	Resultado aferido
Compromisso da liderança	10	As chefias imediatas demonstram compromisso com a ética e a integridade: Sim 95,3%
	9	A alta administração demonstra compromisso com a ética e a integridade: Sim 79,7%; Não tenho conhecimento 18,2%
	11	Há coerência entre os valores institucionais e as práticas do dia a dia: Sim 79,1%; Não tenho conhecimento 14,2%
Programa MS de Integridade	2	Conhecimento de plano de ação referente ao PMSI: Não 73,0%; Sim 27,0%
	3	Divulgação interna do PMSI: Não tenho conhecimento 68,2%; Sim 23,0%; Não 8,8%

Tema	Q.	Resultado aferido
Governança e controle interno	18	Conhecimento da unidade responsável pelo controle interno: Sim 70,3%; Não 29,7%
	17	Conhecimento de conselhos, comissões ou comitês de governança: Não 60,1%; Sim 39,9%
	14	Existência de planejamento estratégico: Sim 58,1%; Não tenho conhecimento 41,2%
	15	Divulgação do planejamento estratégico: Não tenho conhecimento 55,4%; Sim 36,5%; Não 8,1%
	16	As ações do planejamento estratégico direcionam os servidores aos resultados esperados: Sim 48,6%; Não tenho conhecimento 46,6%
Gestão de riscos e LGPD	19	Realização de trabalhos de gestão de riscos: Não tenho conhecimento 59,5%; Sim 29,7%; Não 10,8%
	20	Conhecimento das disposições da LGPD: Sim 89,2%; Não 10,8%
	21	Recebimento de orientação ou capacitação interna sobre a LGPD: Não 58,1%; Sim 41,9%
Transparência e comunicação externa	23	O site institucional facilita o acesso às informações: Sim 77,0%; Não 23,0%
	22	Uso do site como fonte de informação: às vezes 36,5%; raramente 33,1%; frequentemente 20,3%; nunca 10,1%
	26	Conhecimento do Portal da Transparência: Sim 70,9%; parcialmente 20,3%; Não 8,8%
	24	Existência de outros canais de comunicação com a sociedade: Não tenho conhecimento 73,6%; Sim 14,9%; Não 11,5%
	25	Os canais informativos veiculam matérias de interesse público de forma clara e atualizada: Não tenho conhecimento 48,6%; Sim 47,3%
	27	Conhecimento dos serviços informados na Carta de Serviços: Não 54,7%; Sim 45,3%
Controle social	28	Realização de audiências públicas, consultas públicas ou outras formas de participação popular: Não tenho conhecimento 75,0%; Sim 14,9%; Não 10,1%
	29	A Secretaria estimula a participação do cidadão e o controle social: Não tenho conhecimento 48,6%; Sim 38,5%; Não 12,8%
Canais de denúncia	30	Conhecimento do Fala.BR: Não 62,8%; Sim 37,2%
	31	O site facilita o acesso ao Fala.BR: Não 58,1%; Sim 41,9%

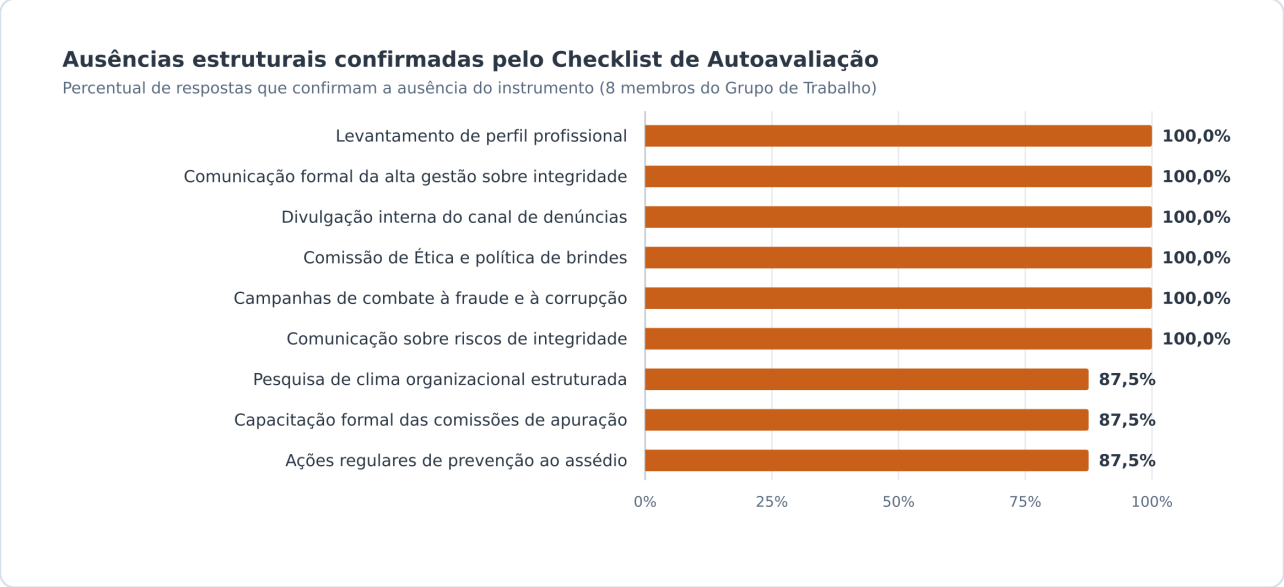
Tema	Q.	Resultado aferido
	32	Conhecimento de outro canal de manifestação no site da SEJUSP: Não 78,4%; Sim 21,6%
	34	Segurança para comunicar ou formalizar irregularidade: Sim 60,1%; Não 39,9%
	41	Conduta diante de irregularidade presenciada: procuraria a chefia 63,5%; denunciaria pelo canal oficial 13,5%; não saberia como proceder 12,2%; preferiria não se envolver 10,8%
Ética e conduta	35	Existência de código de conduta ou de ética: Não tenho conhecimento 78,4%; Sim 16,2%; Não 5,4%
	37	Existência de Comissão de Ética: Não tenho conhecimento 90,5%
	38	Atuação da Comissão de Ética: Não tenho conhecimento 90,5%
	12	Recebimento de orientações sobre padrões de conduta e comportamento ético: Sim 53,4%; Não 46,6%
	13	Segurança para expor opiniões, críticas e insatisfações: Sim 44,6%; parcialmente 34,5%; Não 20,9%
Conflito de interesses	39	Conhecimento de caso de conflito de interesses: Não 89,9%; Sim 10,1%
	40	Conhecimento de caso de recebimento de vantagem indevida: Não 97,3%; Sim 2,7%
Capacitação e cultura de integridade	6	Capacitação ao iniciar as funções: Não 61,5%; Sim 38,5%
	7	Oferta de cursos e capacitações: “Sim, frequentemente” 49,3%; “Sim, raramente” 29,7%; Não tenho conhecimento 16,2%; não disponibiliza 4,7%
	45	Participação em ação, palestra ou campanha sobre ética, assédio ou prevenção à corrupção: Não 66,2%; Sim 33,8%
	42	Assédio e discriminação: conhece os conceitos e sabe como e onde denunciar 46,6%; conhece os conceitos, mas não os canais 29,1%; conhece o canal, mas não se sente seguro 12,2%; não tem clareza sobre o tema 12,2%
Comunicação interna	44	As informações são repassadas de forma clara e com a frequência necessária: Sim 75,0%; Não 25,0%
	43	Principal forma de comunicação com os servidores: Whatsapp/Telegram 46,6%; conversa com a chefia e colegas 32,4%; Diário Oficial 7,4%; e-mail 6,8%; site 6,8%

Tema	Q.	Resultado aferido
Ambiente e rotinas de trabalho	8	Realização de pesquisa de clima organizacional, de qualidade de vida ou de satisfação: Não 45,3%; Não tenho conhecimento 41,9%; Sim 12,8%
	4	Conhecimento das rotinas de trabalho da própria função: Sim 86,5%; parcialmente 13,5%
	5	Clareza das instruções recebidas: Sim 73,6%; parcialmente 22,3%; Não 4,1%

Fonte: Questionário de Percepção da Integridade Pública, abril de 2026. Os percentuais referem-se ao total de 148 respondentes.

Checklist de Autoavaliação: ausências estruturais confirmadas

A figura a seguir apresenta os itens em que o Checklist de Autoavaliação registrou ausência total ou predominante de infraestrutura de integridade.



Fonte: Checklist de Autoavaliação Institucional (Modelo 4), maio de 2026.

Checklist de Autoavaliação: ausências confirmadas por unanimidade

Eixo	Q.	Instrumento ou prática inexistente	Resp. "Não"
1	1	Ações da alta administração sobre temas de integridade	100%
1	8	Previsão orçamentária para ações de fortalecimento da integridade	100%
1	11	Levantamento de perfil profissional e quantitativo de servidores	100%
2	27	Controle ou rotina de rotação de pessoal em cargos com poder de decisão	100%
2	35	Comunicação aos servidores sobre os principais riscos de integridade	100%
3	40	Comunicação à Ouvidoria-Geral do Estado quando da atualização de informações	100%

Eixo	Q.	Instrumento ou prática inexistente	Resp. "Não"
3	49	Divulgação interna do canal de denúncias (Fala.BR)	100%
4	65	Espaço adequado para os trabalhos das comissões de apuração	100%
5	66	Código de Ética ou de Conduta elaborado e atualizado	100%
5	67	Comissão de Ética constituída e regulamentada	100%
5	72	Norma que contempla as situações de conflito de interesses	100%
5	74	Documentos sobre política de brindes, presentes e hospitalidades	100%
6	80	Divulgação de casos reais de boas práticas internas	100%
6	81	Levantamento sobre imagem, reputação ou credibilidade junto a usuários	100%
6	84	Estímulo a pautas de integridade nas reuniões de equipe	100%
7	86	Ação, política ou campanha de combate à fraude e à corrupção	100%

Fonte: Checklist de Autoavaliação Institucional (Modelo 4), maio de 2026.

Checklist de Autoavaliação: ausências predominantes

Eixo	Q.	Instrumento ou prática inexistente	Resp. "Não"
1	10	Critérios definidos para a seleção de ocupantes de cargos de direção e chefia	87,5%
1	14	Pesquisa de clima organizacional	87,5%
2	23	Reuniões entre áreas para divulgação de ações e troca de boas práticas	87,5%
2	36	Planejamento para a comunicação interna dos riscos	87,5%
3	42	Interação com os cidadãos por meio das redes sociais	87,5%
3	52	Divulgação da agenda do dirigente máximo no site	87,5%
3	58	Conselho Gestor de Política Pública	87,5%
3	59	Constituição formal e normatização de Conselho	87,5%
4	62	Capacitação e independência dos responsáveis por apurações	87,5%
5	70	Orientação sobre normas éticas e assinatura de Termo de Compromisso	87,5%
6	79	Orientação específica sobre integridade aos servidores que ingressam	87,5%
6	82	Plano Anual de Capacitação e Aperfeiçoamento Profissional	87,5%
6	83	Atividades de formação de líderes para a gestão de equipes	87,5%

Eixo	Q.	Instrumento ou prática inexistente	Resp. "Não"
6	85	Ações de prevenção ao assédio e à discriminação	87,5%

Fonte: Checklist de Autoavaliação Institucional (Modelo 4), maio de 2026.

Checklist de Autoavaliação: estruturas confirmadas

O Checklist também registrou a existência de instrumentos e práticas que constituem base de apoio à execução do Programa.

Eixo	Q.	Instrumento ou prática existente	Resp. "Sim"
1	6	Participação em rede, organismo ou eventos sobre integridade	75,0%
1	13	Medidas adotadas no desligamento e na movimentação de servidores	62,5%
2	15	Planejamento estratégico	87,5%
2	16	Disponibilização do planejamento estratégico aos servidores	75,0%
2	31	Setor com atuação na segunda linha de controle	62,5%
2	32	Sistemas eletrônicos de registro e rastreabilidade das atividades	62,5%
3	37	Divulgação proativa de informações no Portal da Transparência	75,0%
3	39	Atualização constante do Portal da Transparência	62,5%
3	41	Acesso ao sistema de Ouvidoria (Fala.BR) no site institucional	62,5%
3	43	Carta de Serviços ao Usuário atualizada no site	62,5%
3	45	Canais disponibilizados para o recebimento de denúncias	75,0%
3	55	Formas de participação popular existentes ou em andamento	62,5%
4	60	Condução dos procedimentos disciplinares conforme a legislação	87,5%
4	61	Seleção dos membros das comissões em razão do conhecimento técnico	62,5%
4	64	Utilização do sistema e-Pad nos processos disciplinares	62,5%

Fonte: Checklist de Autoavaliação Institucional (Modelo 4), maio de 2026.

Checklist de Autoavaliação: questões prejudicadas

A alternativa "Prejudicado" foi registrada quando a questão dependia de instrumento inexistente na Secretaria. O resultado indica, de forma indireta, a extensão das ausências estruturais.

Q.	Questão	"Prejudicado"
69	Atuação contínua e efetiva da Comissão de Ética	100%

Q.	Questão	"Prejudicado"
71	Capacitação específica dos membros da Comissão de Ética	100%
73	Ações definidas para que o servidor evite situações de conflito de interesses	100%
90	Adesão ao Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC) e disponibilidade das informações	100%
30	Programas de qualidade ou certificação decorrentes de ambiente regulatório	87,5%
68	Disseminação do Código de Ética aos agentes públicos	87,5%
44	Divulgação dos níveis de satisfação dos usuários	75,0%
54	Divulgação, no site, dos resultados das audiências e consultas públicas	75,0%
75	Regras para a interação entre agentes públicos e agentes privados	75,0%

Fonte: Checklist de Autoavaliação Institucional (Modelo 4), maio de 2026.

Convergências e divergências entre os dois instrumentos

Tema	Checklist (Grupo de Trabalho)	Questionário (servidores)	Leitura
Planejamento estratégico	Existe: Sim 87,5% (q. 15); disponibilizado aos servidores: Sim 75,0% (q. 16)	41,2% não têm conhecimento de sua existência (q. 14) e 55,4% não têm conhecimento de sua divulgação (q. 15)	O instrumento existe e o alcance interno é limitado
Canal de denúncias	Canais disponibilizados: Sim 75,0% (q. 45); divulgação interna: Não 100% (q. 49)	62,8% não conhecem o Fala.BR (q. 30) e 78,4% desconhecem outro canal no site (q. 32)	Convergência: o canal existe e não é divulgado internamente
Acesso ao Fala.BR no site	Acesso disponibilizado: Sim 62,5% (q. 41)	58,1% afirmam que o site não facilita o acesso (q. 31)	Divergência de percepção entre o Grupo de Trabalho e o corpo funcional
Código e Comissão de Ética	Inexistentes: Não 100% (q. 66 e q. 67)	78,4% não têm conhecimento de código de ética (q. 35) e 90,5% não têm conhecimento de Comissão de Ética (q. 37)	Convergência: inexistência confirmada
Riscos de integridade	Comunicação aos servidores: Não 100% (q. 35); planejamento da comunicação interna de riscos: Não 87,5% (q. 36)	59,5% não têm conhecimento de trabalhos de gestão de riscos (q. 19)	Convergência: ausência de comunicação sobre riscos

Tema	Checklist (Grupo de Trabalho)	Questionário (servidores)	Leitura
Clima organizacional	Pesquisa não realizada: Não 87,5% (q. 14)	45,3% afirmam que a Secretaria não realiza e 41,9% não têm conhecimento (q. 8)	Convergência: ausência confirmada
Compromisso da alta gestão	Ações sobre integridade: Não 100% (q. 1)	79,7% reconhecem o compromisso ético da alta administração (q. 9)	O compromisso é percebido sem que haja ações formalizadas
Capacitação	Plano Anual de Capacitação: Não 87,5% (q. 82); orientação aos que ingressam: Não 87,5% (q. 79)	61,5% não passaram por capacitação ao iniciar as funções (q. 6) e 49,3% afirmam que há oferta frequente de cursos (q. 7)	Há oferta de cursos, sem capacitação estruturada na entrada
Prevenção ao assédio	Ações regulares: Não 87,5% (q. 85)	46,6% conhecem os conceitos e os canais; 29,1% conhecem os conceitos, mas não os canais (q. 42)	A lacuna está no conhecimento dos canais, não dos conceitos
PNPC	Adesão: “Prejudicado” 100% (q. 90)	Não aferido	O Grupo de Trabalho não confirmou documentalmente a adesão

Fonte: Questionário de Percepção da Integridade Pública, abril de 2026, e Checklist de Autoavaliação Institucional (Modelo 4), maio de 2026.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.** Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. **Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC).** Roteiro de Atuação e Sistema e-Prevenção. Brasília, 2024.

CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL. Diretoria-Geral de Governança e Compliance. **Manual para Elaboração do Programa de Integridade Pública para órgãos e entidades do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso do Sul.** 1. ed. Campo Grande: CGE, 2026.

CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL. **Guia Prático para Elaboração de Programas de Integridade Pública.** Campo Grande: CGE, 2026.

MATO GROSSO DO SUL. **Decreto nº 14.879, de 13 de novembro de 2017.** Dispõe sobre o Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Estadual.

MATO GROSSO DO SUL. **Decreto nº 15.572, de 11 de novembro de 2020.** Dispõe sobre a aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais no âmbito da Administração Pública Estadual.

MATO GROSSO DO SUL. **Lei nº 6.035, de 26 de dezembro de 2022.** Dispõe sobre a organização da Administração Pública Estadual.

MATO GROSSO DO SUL. **Decreto nº 16.193, de 18 de maio de 2023.** Reorganiza a Estrutura Básica da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública.

MATO GROSSO DO SUL. **Decreto nº 16.582, de 10 de março de 2025.** Institui a Política de Compliance Público no âmbito do Poder Executivo Estadual.

MATO GROSSO DO SUL. **Decreto nº 16.673, de 19 de setembro de 2025.** Altera a estrutura básica da SEJUSP.

MATO GROSSO DO SUL. **Decreto nº 16.734, de 9 de fevereiro de 2026.** Institui a Coordenadoria do Observatório de Segurança Pública na estrutura da SEJUSP.

MATO GROSSO DO SUL. **Resolução Conjunta CGE/SEGOV nº 2, de 14 de novembro de 2025.** Regulamenta o Decreto nº 16.582/2025.

MATO GROSSO DO SUL. Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública. **Resolução SEJUSP/MS nº 977, de 12 de setembro de 2023.** Aprova o Regimento Interno da SEJUSP.

MATO GROSSO DO SUL. Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública. **Resolução SEJUSP/MS nº 1.070, de 27 de novembro de 2025.** Institui a estrutura de governança do PESP/MS.

MATO GROSSO DO SUL. Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública. **Resolução SEJUSP/MS nº 1.075, de 23 de janeiro de 2026.** Divulga o Planejamento Estratégico Organizacional da SEJUSP.

MATO GROSSO DO SUL. Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública. **Resolução SEJUSP/MS nº 1.076, de 25 de fevereiro de 2026.** Institui o Comitê Setorial de Compliance Público da SEJUSP.

MATO GROSSO DO SUL. Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública. **Resolução SEJUSP/MS nº 1.077, de 25 de fevereiro de 2026.** Institui o Grupo de Trabalho destinado à implantação do Compliance Público na SEJUSP.

MATO GROSSO DO SUL. Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública. **Resolução SEJUSP/MS nº 1.083, de 13 de julho de 2026.** Altera o Regimento Interno da SEJUSP.

MATO GROSSO DO SUL. Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública. **Plano Estadual de Segurança Pública de Mato Grosso do Sul (PESP/MS).** Campo Grande, 2024.

SEJUSP/MS. Grupo de Trabalho de Compliance Público. **Relatório Comparativo dos Diagnósticos de Integridade.** Campo Grande, 28 de maio de 2026.