



PLANO DE INTEGRIDADE

Aprovado pela Portaria nº 1182-R, de 10 de abril de 2025 e publicada no BCG ao BGPM nº 015, de 11 de abril de 2025.



**POLÍCIA
MILITAR**
ESPIRITO SANTO

Herói protetor da sociedade

Herói protetor da sociedade





PLANO DE INTEGRIDADE

VITÓRIA/2024

Herói protetor da sociedade

ESTRUTURA DE GESTÃO

Douglas Caus – CEL QOCPM
Comandante-Geral da Polícia Militar

José Soares de Oliveira Junior – CEL QOCPM
Subcomandante-Geral da Polícia Militar

Marcio Vieira Hollanda – CEL QOCPM
Chefe do Estado-Maior Geral

Gelson Lozer Pimentel – CEL QOCPM
Corregedor

Natanael César Côgo – CEL QOCPM
Controlador

Christian Martins de Aquino – CEL QOCPM
Assessor do Comandante-Geral

Márcio Franco Borges – CEL QOCPM
Diretor de Finanças

Geovanio Silva Ribeiro – CEL QOCPM
Diretor de Recursos Humanos

Marcelo Luiz Chisté – CEL QOCPM
Diretor de Saúde

Fábio Fachetti – CEL QOCPM
Diretor de Direitos Humanos e Polícia Comunitária

Ríodo Lopes Rubim - CEL QOCPM
Diretor de Logística

Heron Ronan Romam – CEL QOCPM
Comandante do 1º Comando de Polícia Ostensiva Regional

Sandro Roberto Campos – TEN CEL QOCPM
Comandante do 2º Comando de Polícia Ostensiva Regional

Emerson Fabrício Bariani Ribeiro – CEL QOCPM
Comandante do 3º Comando de Polícia Ostensiva Regional

Joaquim Pio da Silva – CEL QOCPM
Comandante do 4º Comando de Polícia Ostensiva Regional

Leonardo Vieira Celante – CEL QOCPM

Comandante do 5º Comando de Polícia Ostensiva Regional

Welighthon Nalesso Denadai – CEL QOCPM

Comandante do 6º Comando de Polícia Ostensiva Regional

Marcelo Tavares de Souza – CEL QOCPM

Comandante do Comando de Polícia Ostensiva Especializado

Adriana Bravin – MAJ QOCPM

Unidade de Integridade



LISTA DE SIGLAS

AJMES	Auditoria da Justiça Militar Estadual
APM/ES	Academia de Polícia Militar do Espírito Santo
AM/ALES	Assessoria Militar/Assembleia Legislativa do Espírito Santo
AM/MPES	Assessoria Militar/Ministério Público do Espírito Santo
AM/SESP	Assessoria Militar/Secretaria de Estado de Segurança Pública
AM/TJES	Assessoria Militar/Tribunal de Justiça do Espírito Santo
ASCOM	Assessoria de Comunicação
BAC	Batalhão de Ação com Cães
BPMA	Batalhão de Polícia Militar Ambiental
BPTran	Batalhão de Polícia de Trânsito
BME	Batalhão de Missões Especiais
CA	Centro Administrativo
CD	Conselho de Disciplina
CEDME	Código de Ética e Disciplina dos Militares Estaduais
CEPG	Companhia Especializada de Polícia de Guarda
CGU	Controladoria-Geral da União
CIPE	Companhia Independente de Polícia Escolar
CJ	Conselho de Justificação
CMus	Corpo Musical
CONSED	Conselho de Ética e Disciplina
CONSEG	Conselho Comunitário de Segurança
CBMES	Corpo de Bombeiros Militar do Espírito Santo
CPO	Comando de Polícia Ostensiva
CPOE	Comando de Polícia Ostensiva Especializado
CPOR	Comando de Polícia Ostensiva Regional
DAF	Diretoria de Administração de Frota
DDHPC	Diretoria de Direitos Humanos e Polícia Comunitária
DE	Diretoria de Educação
DF	Diretoria de Finanças
DINT	Diretoria de Inteligência
DPAJM	Divisões de Polícia Administrativa e Judiciária Militar
DLOG	Diretoria de Logística

DRH	Diretoria de Recursos Humanos
DS	Diretoria de Saúde
DTIC	Diretoria de Tecnologia da Informação e Comunicação
ESG	<i>Environmental, Social and Governance</i>
FECONSEG-ES	Federação Estadual dos Conselhos Comunitários de Segurança Pública do ES
GRC	<i>Governance, Risk, and Compliance</i>
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados
MPES	Ministério Público do Espírito Santo
OME	Organização Militar Estadual
PAD-RS	Processo Administrativo de Rito Sumário
PAD-RSS	Processo Administrativo de Rito Sumaríssimo
PDAPMES	Plano de Dados Abertos da Polícia Militar do Espírito Santo
PE	Plano Estratégico
PEPDP	Política Estadual de Proteção de Dados Pessoais e da Privacidade
PMES	Polícia Militar do Espírito Santo
RPMont	Regimento de Polícia Montada
SECONT	Secretaria de Controle e Transparência
SIARHES	Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos do Espírito Santo
SIGA	Sistema Integrado de Gestão Administrativa do Espírito Santo
SIGEFES	Sistema de Gestão das Finanças Públicas do Espírito Santo
SIGEO	Sistema de Gestão Operacional
SIPAJM	Sistema Integrado de Polícia Administrativa e Judiciária Militar
SPAJ	Seções de Polícia Administrativa e Judiciária
SSPAJ	Subseções de Polícia Administrativa e Judiciária
SIPOM	Sistema de Inteligência da Polícia Militar
UOp	Unidade Operacional
UOpA	Unidade Operacional de Apoio
UOpE	Unidade Operacional de Ensino

LISTA DE FIGURAS

Figura 01	Cadeia de Comando da PMES	20
Figura 02	Identidade Organizacional da PMES – Planejamento Estratégico 2024-2027	23
Figura 03	Projetos sociais realizados pela PMES	25
Figura 04	Canais de acesso à Ouvidoria-Geral do ES	34
Figura 05	Modelo das três linhas do controle interno	37
Figura 06	Medidas para o combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho da PMES	52
Figura 07	Ações voltadas para o Compliance na PMES	55
Figura 08	Etapas da gestão de riscos à integridade	61
Figura 09	Categorias de riscos à integridade	69
Figura 10	Finalidades do monitoramento e análise crítica da gestão de riscos	74

LISTA DE TABELAS

Tabela 01	Níveis de probabilidade e impacto dos riscos.	60
Tabela 02	Projetos do Plano de Ação da PMES com vistas à Integridade Institucional (metodologia 5W2H)	63
Tabela 03	Mapa dos riscos mais significativos à integridade da PMES	70

SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO.....	12
2 INFORMAÇÕES SOBRE O ÓRGÃO	14
2.1 Origem e Competências.....	14
2.2 Estrutura Organizacional.....	17
2.3 Organograma.....	20
2.4 Planejamento Estratégico.....	21
2.5 Identidade Organizacional	23
2.6 Serviços Prestados	24
2.7 Comprometimento da Alta Gestão da PMES	26
3 ESTRUTURA DE GOVERNANÇA E INTEGRIDADE (COMPLIANCE).....	28
3.1 Corregedoria	28
3.2 Código de Ética e Conselho de Ética e Disciplina Militares.....	31
3.3 Ouvidoria.....	33
3.4 Unidade de Integridade	35
3.5 Unidade Executora de Controle Interno.....	36
3.6 Política de Dados Abertos.....	39
3.7 Tratamento de Proteção de Dados	40
3.8 ESG e Gestão Pública.....	42
3.9 Combate ao Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho	50
4 GESTÃO DE RISCOS À INTEGRIDADE.....	53
4.1 Conceito de <i>Compliance</i> : aplicação na PMES.....	53
4.2 Conceito de Risco à Integridade.....	56
4.3 Tipologia de Riscos à Integridade	57
4.4 Abordagem, Análise e Tratamento dos Riscos à Integridade	58
4.5 Plano de Ação.....	62
4.6 Mapa de Riscos	68
4.7 Capacitação e Treinamento	73
4.8 Monitoramento, Revisão e Melhorias Contínuas.....	74
4.9 Mitigação e Tratamento dos Riscos Identificados	75
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	76
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78

DECLARAÇÃO DO COMANDANTE-GERAL DA PMES

É com grande honra e responsabilidade que venho apresentar o Plano de Integridade da Polícia Militar do Espírito Santo e reforçar o compromisso da Corporação com os princípios e normas norteadores de nossa gestão.

Este plano é um marco histórico para a PMES. Ele representa o fortalecimento da nossa missão, dever e valores, através de uma cultura de integridade, ética, transparência, responsabilização e gestão de riscos e controle interno, bases sobre as quais construímos a nossa credibilidade e o respeito que recebemos da sociedade. Por isso, é imperativo que todos os nossos integrantes, em cada ação e decisão, se orientem pelos mais elevados valores e padrões de conduta.

Nesse foco, o Plano de Integridade da PMES visa assegurar que nossas práticas e atos estejam em plena conformidade com os princípios éticos e a observância das leis e normas aplicáveis (*Compliance*), além de promover um ambiente de trabalho baseado em um comportamento virtuoso e no respeito mútuo.

Este plano reflete também o engajamento incessante da nossa instituição com a excelência e a justiça. Inclui medidas rigorosas para prevenção, detecção, punição e remediação de práticas indevidas, mecanismos eficazes para a denúncia e apuração de irregularidades e capacitação continuada que reforçam os nossos valores e padrões éticos.

Incentivamos todos os membros da Corporação a participar ativamente deste processo, promovendo a integridade em todas as suas ações e contribuindo para a construção de uma Polícia Militar que seja referência na área da segurança pública no Estado do Espírito Santo.

Nosso objetivo é claro: ser uma instituição que não se destaca apenas pela sua competência operacional, mas também pela sua conduta exemplar. O sucesso deste plano depende da colaboração de cada um dos integrantes da PMES e da sociedade como um todo.

Juntos, continuaremos a trabalhar com dedicação e respeito, buscando sempre a legitimidade e a justiça. Por isso, ressalto: a integridade não é apenas um valor; é uma obrigação diária que se materializa por meio de uma cultura organizacional canalizada para o fortalecimento da estrutura interna da PMES, reforçando a fé pública da nossa missão e estreitando nossa relação com a comunidade que servimos.

Conto, assim, com a dedicação e o empenho de todos para que possamos alcançar e manter os mais altos padrões de integridade na Polícia Militar do Espírito Santo.

Atenciosamente,

Douglas Caus – CEL QOCPM
Comandante-Geral da Polícia Militar do Espírito Santo

1 APRESENTAÇÃO

O Governo do Estado do Espírito Santo, por meio da Lei nº 10.993, de 24.05.2019, regulamentada pelo Decreto Estadual nº 5.114-R, de 25.03.2022, instituiu o Programa de Integridade da Administração Pública Estadual Direta e Indireta no âmbito do Estado do Espírito Santo, excetuando as empresas públicas e as sociedades de economia mista, exprimindo, com isso, o seu compromisso com o combate à corrupção em todas as suas modalidades e contextos, bem como com os valores da integridade, da ética, da transparência pública, do controle social e do interesse público, fomentando a cultura de integridade.

O Programa de Integridade da Administração Pública está sendo implementado na Polícia Militar do Espírito Santo – PMES, de acordo com o perfil específico da Instituição, que se encontra alicerçada nos pilares da hierarquia e disciplina e é detentora de funções essenciais, conforme preconização da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu art. 144, § 5º, no que tange à missão constitucional de policiamento ostensivo e a preservação da ordem pública.

Como ato inicial, a PMES, através da Portaria Conjunta nº 992-R do Comando-Geral e da Secretaria de Estado de Controle e Transparência (SECONT), de 05.08.2022, e da Portaria do Comando-Geral de nº 991-R, de 04.08.2022, alterada pela Portaria nº 1157-R, 11.07.2024, designou o *Compliance Officer* responsável pela sua implementação e reforçou o compromisso institucional na construção do seu Plano de Integridade, buscando potencializar as boas práticas e condutas éticas e transparentes por meio de seus servidores, de maneira intrínseca, autônoma e rotineira no desempenho de suas funções.

Em conformidade com o disposto no artigo 5º da Lei nº 10.993, o Plano de Integridade da PMES se solidifica nos eixos estruturantes: comprometimento e apoio da alta administração; existência de unidade responsável pela implementação e execução do Programa no órgão; gestão dos riscos associados ao tema da integridade; prescrição clara, objetiva e didática de todas as regras e instrumentos que compõem o Programa e o monitoramento contínuo dos seus atributos.

Além disso, atendendo o preconizado pelo art. 3º da referida legislação, tais eixos foram estratificados em treze objetivos:

- I - promover, ampliar e fortalecer a cultura de integridade;
- II - adotar princípios éticos e normas de conduta e aferir o seu cumprimento;
- III - estabelecer um conjunto de medidas claras, articuladas e eficazes, visando à prevenção de possíveis desvios e irregularidades na entrega à sociedade dos resultados esperados dos órgãos e entidades da Administração Pública Estadual;

IV - aprimorar a estrutura de governança pública, gestão de riscos de integridade e controles internos da Administração Pública Estadual;

V - fomentar a cultura de controle interno da Administração Pública Estadual, na busca contínua por conformidade de todas as suas práticas;

VI - implementar mecanismos e procedimentos de controle interno fundamentados na gestão de riscos de integridade, que privilegiarão ações estratégicas de prevenção antes de processos sancionadores;

VII - fomentar a inovação e a adoção de boas práticas na gestão pública;

VIII - estimular o comportamento íntegro e probo de todos os servidores públicos estaduais;

IX - proporcionar condições e ferramentas voltadas à capacitação dos agentes públicos no exercício do cargo, função ou emprego;

X - estabelecer mecanismos eficientes de comunicação, monitoramento e controle;

XI - assegurar que sejam atendidos tempestiva e satisfatoriamente, pelas diversas áreas do órgão ou entidade, todos os requerimentos e solicitações dos órgãos reguladores e de controle interno;

XII - promover a comunicação aberta, voluntária e transparente das atividades e dos resultados do órgão ou entidade, de maneira a fortalecer o acesso público à informação; e

XIII - garantir as condições necessárias à proteção, ao sigilo e à justa recompensa ao servidor(a) que vier a delatar atos ilícitos ou crime de corrupção na Administração Pública Estadual.

A PMES, por intermédio da implementação do seu Plano de Integridade, para o quadriênio 2024-2027, almeja instituir um conjunto de mecanismos e procedimentos internos de prevenção, detecção e remediação de práticas de corrupção, fraudes, subornos, irregularidades e quaisquer outros desvios éticos e de conduta.

De forma semelhante, busca constituir mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade, promovendo um ambiente organizacional propício à governança pública, com servidores comprometidos e interessados no cumprimento do seu dever institucional, tendo como valores a ética, a moral, a legalidade, a integridade pública e a promoção dos direitos humanos.

2 INFORMAÇÕES SOBRE O ÓRGÃO

2.1 Origem e Competências

A história da polícia militar no Brasil iniciou-se com a chegada do primeiro governador geral – Tomé de Souza, que desembarcou na Bahia com uma frota de seis navios, trazendo aproximadamente mil pessoas, dentre elas os primeiros seiscentos soldados portugueses. Já no Espírito Santo, com o objetivo de administrar e de colonizar a capitania hereditária, em 23.05.1535, desembarcou o capitão-mor Vasco Fernandes Coutinho com 60 tripulantes.

Em 1831, com a abdicação do trono de D. Pedro I, em favor de seu filho Pedro de Alcântara, com 5 anos, inaugurava-se uma nova fase para a história política brasileira: período regencial (1831-1840), uma vez que D. Pedro II deveria aguardar a sua maioridade para assumir o trono.

Nesta fase, o país foi governado por regentes eleitos pela Assembleia Nacional. Governo esse marcado por inúmeras turbulências que ameaçaram a unidade territorial do país, em razão das acirradas disputas pelo poder, envolvendo os agentes políticos da época. Rebeliões ocorriam pelas províncias, canalizando os anseios de diversos setores da sociedade por uma vida melhor.

Para manter a ordem, o governo precisava de uma força militar fiel. Nesse intento, fora criada, em 18.08.1831, a Guarda Nacional, que tinha o objetivo de defender a ordem pública e a propriedade, combater as revoltas populares e manter a escravidão.

Como também não podiam ficar parados mediante as revoltas e turbulência políticas, os presidentes das províncias também tomaram medidas diante da situação de desassossego pela qual passava o país.

Diante dessa circunstância, o Presidente da Província do Espírito Santo, Manoel José Pires da Silva Pontes, resolveu reorganizar sua força militar, criando a Companhia de Guarda de Polícia Provincial, por intermédio da Lei Provincial nº 9, decretada pela Assembleia Legislativa, em 06.04.1835, e por ele sancionada.

A composição da Companhia era de 03 (três) Oficiais Subalternos, 01 (um) Primeiro Sargento, 02 (dois) Segundos Sargentos, 01 (um) Furriel, 06 (seis) Cabos, 02 (dois) Cornetas e 100 (cem) Soldados. Sua regulamentação deu-se em julho do mesmo ano pelo Presidente Dr. Joaquim José de Oliveira. Assim nasceu a nossa POLÍCIA MILITAR.

O primeiro Comandante da Companhia de Guarda de Polícia Provincial foi o Alferes ANTÔNIO FERREIRA RUFINO, que comandou a Corporação até 02.12.1839.

Em 18.11.1844, através da Lei nº 12, o presidente da Província, Manoel de Assis Mascarenhas, dissolveu a Guarda Policial substituindo-a por uma Companhia de Guerrilha, destinada unicamente para prender criminosos e escravos fugidos.

O serviço de guarnição da Capital passou a ser executado pela Companhia de Caçadores de Linha da qual também eram retiradas praças para destacamento no interior. Para auxiliá-la, foi instituída, pelo Decreto de 30.09.1845, a Força de Pedestres que pouca ajuda prestou, pois, em julho de 1846, foi destinada a guarnecer a estrada de Minas.

Em 1861, conforme a Lei nº 7, de 03.07.1861, a força pública recebeu a denominação de Companhia de Polícia, possuía o efetivo de 41 (quarenta e um) homens e era difícil o engajamento daqueles decididos a seguir a carreira militar.

Ao longo de seus 189 anos, a força pública do Estado do Espírito Santo passou por várias mudanças estruturais e, após a Proclamação da República (15.11.1889), de denominações, onde já fora chamada de: Corpo de Segurança (1892), Corpo de Polícia (1898), Corpo Militar de Polícia (1908), Regimento Policial Militar (1924), Força Policial (1933); Polícia Militar (1934), Força Policial Militar (1940) e, finalmente, Polícia Militar (1946), denominação essa que permanece até os dias atuais.

A Polícia Militar tem como patrono o Capitão JOÃO ANTUNES BARBOSA BRANDÃO (Tenente Coronel Honorário do Exército), que, por mais de dez anos, esteve à frente da Companhia de Polícia (1873 a 1883), com mais de 25 anos de serviços prestados à população capixaba.

A Polícia Militar se fez presente na Guerra do Paraguai (1865-1870), na Revolta de 1924 (São Paulo), Revolução de 1930, Movimento Constitucionalista de 1932 (São Paulo).

Nos episódios de cunho estadual, destaca-se na participação no conflito da Serra do Caparaó e a atuação na questão Lindeira, decorrente de conflitos surgidos nas zonas limítrofes de Minas Gerais e Espírito Santo, no norte do Estado, cuja solução final somente se deu em 15.09.1963.

O Corpo de Bombeiros Militar fez parte da Polícia Militar até a data de 20.08.1997, separando-se com a aprovação da Emenda Constitucional nº 12, de 20.08.1997.

A missão constitucional da Polícia Militar preceituada na Carta Magna do Brasil, de 05.10.1988, aduz que:

Capítulo III

Da Segurança Pública

Art. 144 - A Segurança Pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos:

[...]

V - polícias militares e corpo de bombeiros militares.

[...]

§5º - Às polícias militares cabem a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública; aos corpos de bombeiros militares, além das atribuições definidas em lei, incumbe a execução de atividades de defesa civil.

§6º - As polícias militares e corpos de bombeiros militares, forças auxiliares e reserva do Exército, subordinam-se juntamente com as policiais civis, aos governadores dos Estados, do Distrito Federal e dos territórios.

Na Constituição Estadual, de 10.05.1989, sua competência assim prescreve:

Art. 130 - A Polícia Militar compete com exclusividade, polícia ostensiva, e a preservação da ordem pública, e ao Corpo de Bombeiros Militar, a coordenação e execução de ações de defesa civil, prevenção e combate a incêndios perícias de incêndios, e explosões em local de sinistros, busca e salvamento, elaboração de normas relativas à segurança das pessoas e de seus bens contra incêndios e pânico e outras previstas em leis.

Sob a égide da Lei Estadual nº 3.196, de 19.01.1978, a destinação da Polícia Militar se assenta no exposto no seu art. 2º:

Art. 2º - A Polícia Militar, subordinada operacionalmente ao Secretário de Estado da Segurança Pública, é uma instituição destinada à manutenção da ordem pública no Estado, sendo considerada força auxiliar, reserva do Exército.

Incumbida de sua competência, a PMES, instituição quase bissecular em sua existência, composta de profissionais abnegados na sua missão, se mantém firme ao longo dos tempos, atuando sempre, ao lado do Estado, em prol da sociedade capixaba, desenvolvendo um conjunto de ações e operações buscando elevar a qualidade dos serviços prestados cotidianamente e tendo como premissa um modelo de governança e gestão instituídos em uma estratégia política institucional com foco nos resultados.

2.2 Estrutura Organizacional

O Decreto Estadual nº 4.970-R, de 27.09.2021, dispôs sobre a organização básica da Polícia Militar do Espírito Santo (PMES) e deu novas providências frente à nova estrutura organizacional.

Conforme seu Art. 1º, parágrafo único, para fins de articulação e desdobramento administrativo e operacional da PMES, o território do Estado do Espírito Santo foi dividido em regiões, áreas e subáreas de atuação, tendo em vista necessidades decorrentes das missões e das características regionais.

No seu Art. 2º, ficou estabelecido que a Polícia Militar do Espírito Santo seria dividida em órgãos de direção geral, direção setorial e de execução.

Constituindo os órgãos de direção geral estão: o Comando-Geral (Comandante-Geral e Subcomandante Geral) e os Órgãos de Assessoramento (Alto Comando, Estado-Maior Geral, Corregedoria, Controladoria, Ajudância Geral, Assistência do Comando-Geral, Gabinete do Comando-Geral, Assessorias Militares – AM/SESP, AM/TJES, AM/MPES e AM/ALES, e Assessoria de Comunicação e Comissões).

Já os órgãos de direção setorial são denominados de Diretorias, organizadas sob forma sistêmica para executarem políticas e atividades setoriais da Corporação, planejando, dirigindo, organizando e controlando a gestão divididas em pastas, segundo seguem:

- I - Diretoria de Recursos Humanos (DRH);
- II - Diretoria de Finanças (DF);
- III - Diretoria de Tecnologia da Informação e Comunicação (DTIC);
- IV - Diretoria de Administração de Frota (DAF);
- V - Diretoria de Logística (DLOG);
- VI - Diretoria de Inteligência (DINT);
- VII - Diretoria de Educação (DE);
- VIII - Diretoria de Direitos Humanos e Polícia Comunitária (DDHPC);
- IX - Diretoria de Saúde (DS).

Os órgãos de execução da PMES, por sua vez, são compostos pelos Comandos de Polícia Ostensiva (CPO) e pelas Unidades de Apoio.

Os Comandos de Polícia Ostensiva são divididos em:

- I - 1º Comando de Polícia Ostensiva Regional (1º CPO-R);
- II - 2º Comando de Polícia Ostensiva Regional (2º CPO-R);
- III - 3º Comando de Polícia Ostensiva Regional (3º CPO-R);
- IV - 4º Comando de Polícia Ostensiva Regional (4º CPO-R);
- V - 5º Comando de Polícia Ostensiva Regional (5º CPO-R);
- VI - 6º Comando de Polícia Ostensiva Regional (6º CPO-R);
- VII - Comando de Polícia Ostensiva Especializado (CPO-E).

As Unidades Operacionais da PMES, responsáveis diretamente pela execução das atividades de polícia ostensiva e de preservação da ordem pública no âmbito de suas circunscrições, subordinam-se operacional e administrativamente aos Comandos de Polícia Ostensiva, sendo elas:

I - Unidades Operacionais subordinadas ao 1º CPO-R:

- 1º Batalhão da Polícia Militar (Vitória), 6º Batalhão de Polícia Militar (Serra), 12ª Companhia Independente (Vitória) e 14ª Companhia Independente (Serra) todos com áreas de circunscrição distintas;

II - Unidades Operacionais subordinadas ao 2º CPO-R:

- 5º Batalhão de Polícia Militar (Aracruz), 12º Batalhão de Polícia Militar (Linhares), 13º Batalhão de Polícia Militar (São Mateus) e 18ª Companhia Independente (Jaguaré e Vila Valério);

III - Unidades Operacionais subordinadas ao 3º CPO-R:

- 3º Batalhão de Polícia Militar (Alegre), 9º Batalhão de Polícia Militar (Cachoeiro de Itapemirim), 9ª Companhia Independente (Marataízes), 10ª Companhia Independente (Anchieta) e 15ª Companhia Independente (Mimoso do Sul);

IV - Unidades Operacionais subordinadas ao 4º CPO-R:

- 2º Batalhão de Polícia Militar (Nova Venécia), 8º Batalhão de Polícia Militar (Colatina), 11º Batalhão de Polícia Militar (Barra de São Francisco) e 19ª Companhia Independente (Pinheiros);

V - Unidades Operacionais subordinadas ao 5º CPO-R:

- 14º Batalhão de Polícia Militar (Ibatiba), 2ª Companhia Independente (Afonso Cláudio), 6ª Companhia Independente (Domingos Martins) e 8ª Companhia Independente (Santa Teresa);

VI - Unidades Operacionais subordinadas ao 6º CPO-R:

- 4º Batalhão de Polícia Militar (Vila Velha), 7º Batalhão de Polícia Militar (Cariacica), 10º Batalhão de Polícia Militar (Guarapari), 11ª Companhia Independente (Viana), 13ª Companhia Independente (Vila Velha), 16ª Companhia Independente (Cariacica) e 17ª Companhia Independente (Vila Velha), todos com áreas de circunscrição distintas;

VII - Unidades Operacionais subordinadas ao CPO-E:

- Batalhão de Polícia Militar Ambiental (BPMA), Batalhão de Polícia de Trânsito (BPTran), Batalhão de Missões Especiais (BME), Regimento de Polícia Montada (RPMont), Batalhão de Ações com Cães (BAC), Companhia Independente de Polícia Escolar (CIPE), Companhia Especializada de Polícia de Guarda (CEPG), todas com área de circunscrição em todo o Estado do Espírito Santo.

Além de todas as Unidades Operacionais acima elencadas, a PMES conta ainda com as seguintes Unidades de Apoio:

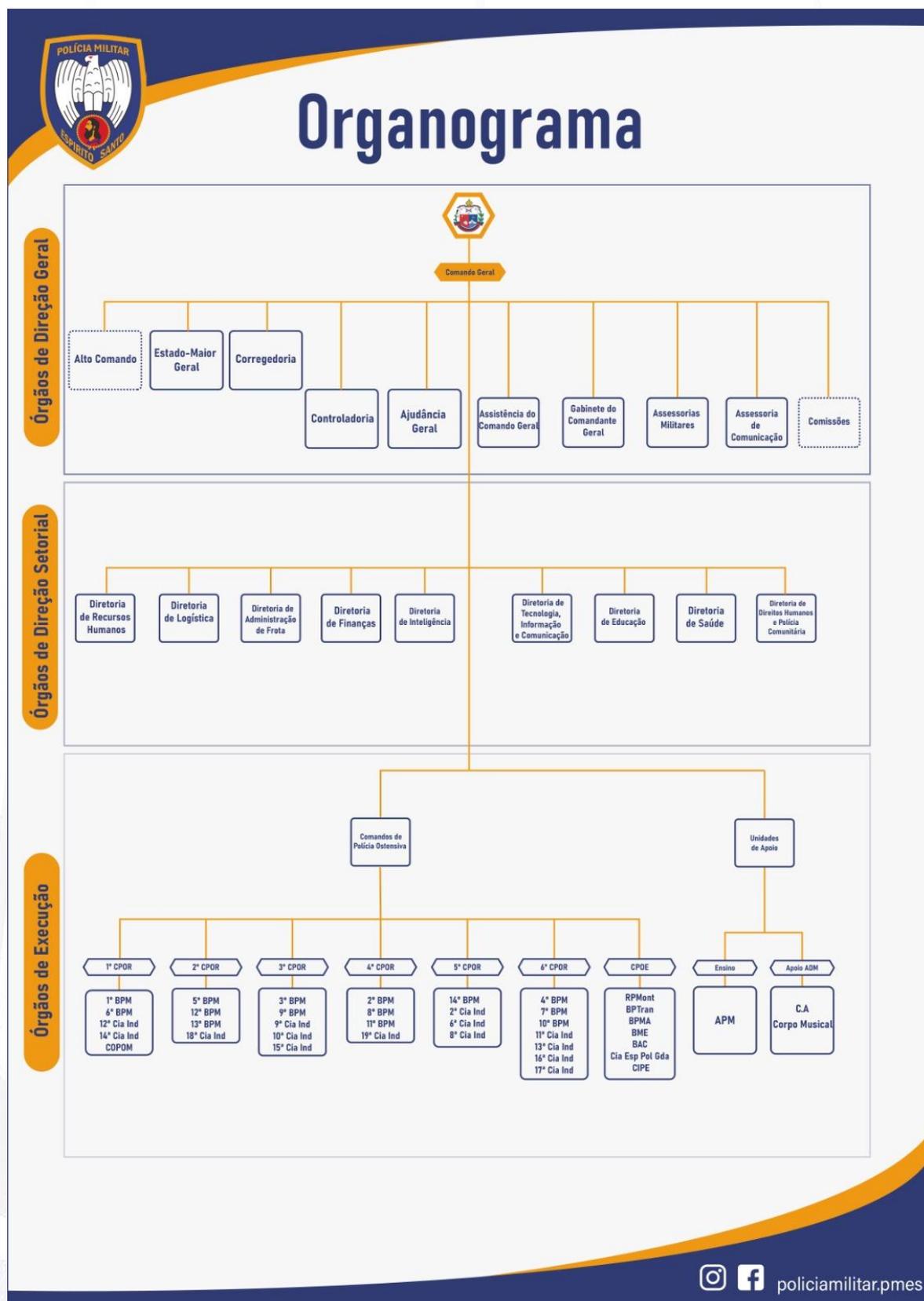
I - Unidade Operacional de Ensino (UOpE): Academia de Polícia Militar (APM);

II - Unidades Operacionais de Apoio (UOpA): Centro Administrativo (C.A) e Corpo Musical.

Na Unidade Operacional de Ensino (UOpE), está a Academia de Polícia Militar do Espírito Santo – Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Pública – APM/ES, subordinada administrativamente à Diretoria de Educação, e na Unidade Operacional de Apoio (UOpA), estão o Centro Administrativo (C.A), subordinado à Ajudância Geral, e o Corpo Musical (CMus), subordinado à Assessoria de Comunicação (ASCOM).

2.3 Organograma

Figura 01: Cadeia de Comando da PMES.



2.4 Planejamento Estratégico

Segundo Costa (2022, p. 03, apud OLIVEIRA, 2019) “o planejamento estratégico é o processo administrativo que, através de ferramentas metodológicas, permite um melhor direcionamento da empresa e favorecendo a interação dos fatores externos”.

Ainda de acordo com Costa (2022, p. 03, apud LACOMBE e HEILBORN, 2014) “o planejamento pode ser entendido como uma função administrativa que antecipa quais serão os principais objetivos da empresa e qual a melhor maneira para atingi-los. O planejamento é a antecipação de uma decisão, facilitando a realização de empreendimentos e o cumprimento de objetivos”, o que auxilia no processo de identificação e de análise das fragilidades e ameaças que cercam uma organização.

Nesse pensamento, a PMES instituiu o Plano Estratégico (PE) para o período de 2024 a 2027, definiu a direção e os objetivos estratégicos da corporação para os próximos anos, e estabeleceu ações necessárias para alcançá-las, visando atender aos preceitos da eficácia e da eficiência e, ainda, à capacidade de adaptação diante das demandas em constante evolução da sociedade.

Estabelecer objetivos estratégicos claros e métricas de avaliação proporciona à PMES uma maior transparência e *accountability* (prestação de contas). Assim, a capacidade de avaliar o desempenho das ações e ajustar as estratégias conforme as necessidades, além de fortalecer a confiança pública, assegura que os recursos destinados à corporação sejam utilizados de maneira mais eficiente, vantajosa e com maior economicidade.

Na esfera das perspectivas dos processos internos, em relação à integridade institucional, foram propostos no PE os desafios e as ações que serão desenvolvidas para atingir os objetivos atinentes a essa temática, sendo eles:

- OBJETIVO 9 - Construir mecanismos que possibilitem a identificação de novos cenários em âmbito interno e externo;

- **DESAFIO 9.2** - Institucionalizar a construção de cenários e seus impactos para o processo de tomada de decisão estratégica;

- **AÇÃO 9.2.2** - Mapear os riscos relacionados às atividades da PMES com consequente plano de contingência;

- OBJETIVO 10 - Implementar ações de integridade institucional;

- **DESAFIO 10.1** - Fortalecer as ações de integridade e de responsabilidade compartilhada;

- **Ação 10.1.1** - Implementar o programa de integridade institucional para combate à prática de ilícitos;

- **Ação 10.1.2** - Fomentar a participação coletiva de combate aos desvios de conduta;

- **Ação 10.1.3** - Realizar campanhas de boas práticas regionalizadas, com ampla divulgação institucional;

- **OBJETIVO 11** - Aperfeiçoar a atividade de controle interno, por meio do melhoramento contínuo das ações de ouvidoria e controle interno;

- **DESAFIO 11.1** - Aperfeiçoar a ouvidoria;

- **Ação 11.1.1** - Aperfeiçoar as rotinas visando à excelência nas atividades de ouvidoria;

- **Ação 11.1.2** - Melhorar o fluxo de comunicação para o fomento da atividade de ouvidoria da PMES;

- **Ação 11.1.3** - Fortalecer as rotinas de monitoramento com expansão dos serviços de controle interno;

- **Ação 11.1.4** - Sistematizar metodologia para o melhoramento contínuo do Relatório de Controle Interno (RELUCI);

- **Ação 11.1.5** - Propor ações para o melhoramento contínuo da nota do Índice de Desempenho na Gestão Governamental (IGG), com vistas à manutenção da nota A;

- **Ação 11.1.6** - Capacitar o efetivo em governança pública e *compliance*;

- **OBJETIVO 12** - Aprimorar a qualidade do serviço de segurança pública no estado do Espírito Santo com transparência;

- **DESAFIO 12.2** - Aprimorar a qualidade do serviço prestado ao público externo;

- **Ação 12.2.1** - Realizar campanhas educativas para apresentação de resultados ao público interno e externo, visando o princípio de *accountability*.

Visando instituir um conjunto de instrumentos que assegure o alcance dos objetivos estratégicos, contribuindo para o aprimoramento dos processos e mitigando a ocorrência de possíveis desvios por meio de uma gestão de integridade, riscos e controles internos, e também como forma de subsidiar a tomada de decisão, a PMES estabelece, neste Plano de Integridade, o Plano de Ação e o mapa dos riscos mais significativos à integridade institucional.

2.5 Identidade Organizacional

Figura 02: Identidade Organizacional da PMES – Planejamento Estratégico 2024-2027.

POLÍCIA MILITAR

ESPIRITO SANTO



PRINCÍPIOS

Hierarquia
Disciplina
Legalidade



MISSÃO

Promover, com excelência, a Polícia Ostensiva e a Preservação da Ordem Pública no Estado do Espírito Santo.



VALORES

Transparência
Profissionalismo
Direitos Humanos
Compromisso Público
Integridade
Efetividade
Cultura da Paz
Sustentabilidade
Inovação
Civismo
Espírito de Corpo



VISÃO

Ser reconhecida como referência estadual em qualidade de serviços de Polícia Ostensiva e polo de soluções inovadoras na Gestão da Segurança Pública.



Fonte: Site da PMES / Plano Estratégico 2024-2027.

2.6 Serviços Prestados

A Polícia Militar do Espírito Santo (PMES) desempenha um papel fundamental na preservação da ordem pública e na segurança da população capixaba. Seus serviços abrangem diversas áreas de atuação, com foco na prevenção e repressão de crimes, além de ações de proteção à comunidade e projetos sociais.

Um dos principais serviços prestados pela PMES é o patrulhamento ostensivo que visa inibir práticas criminosas e garantir a sensação de segurança aos cidadãos. Suas viaturas circulam diuturnamente em áreas urbanas e rurais de todo o Estado, seguindo diretrizes e procedimentos estabelecidos, proporcionando uma presença visível, transmitindo segurança à população.

Outro serviço importante é o atendimento a ocorrências. A PMES está disponível 24 horas por dia para responder a emergências e prestar socorro em situações de risco. O atendimento é feito por meio do telefone 190, que conecta os cidadãos diretamente aos profissionais de segurança que se encontram de serviço.

Além do patrulhamento cotidiano, a PMES realiza operações especiais, como ações de combate ao tráfico de drogas, crimes violentos e delitos patrimoniais, operações essas planejadas com base em inteligência policial, objetivando desarticular organizações criminosas e reduzir índices de criminalidade.

Concomitante às ações ordinárias, a instituição realiza também o policiamento ostensivo por meio de seus serviços especializados, como o montado, através do Regimento de Polícia Montada (RPMont), o com cães, tanto pelo Batalhão de Ações com Cães (BAC) quanto pela estrutura k9 disponibilizada pelos Batalhões e pelas Companhias Independentes, em suas áreas diretas de circunscrição, o de choque, por meio do Batalhão de Missões Especiais (BME), o de policiamento escolar, por intermédio da Companhia Independente de Patrulhamento Escolar (CIPE), e o atinente à fiscalização ambiental, realizada pelo Batalhão de Polícia Militar Ambiental (BPMA), entre outros.

A Polícia Militar do Espírito Santo também se envolve em ações de proteção de grandes eventos, como festivais, shows e jogos, garantindo a segurança de todos os participantes. Ações essas planejadas e realizadas em conjunto com outras agências de segurança pública do Estado, como forma de assegurar uma atuação integrada e eficaz.

Ainda neste contexto, inserem-se os projetos sociais desenvolvidos pela PMES que refletem um compromisso abrangente com o bem-estar da comunidade, englobando diversas iniciativas que atendem a diferentes necessidades sociais. Cada um desses projetos contribui para a construção

de uma sociedade mais justa e solidária, refletindo o papel da Polícia Militar como agente de transformação social, conforme apresentado abaixo:

Figura 03: Projetos sociais realizados pela PMES.





BANCO DE LEITE

- Projeto elaborado pela Diretoria de Saúde da PMES, por meio do Hospital da Polícia Militar (HPM), que apoia mães e bebês em situação de necessidade alimentar, mantendo um estoque de leite materno para amamentação de recém-nascidos.



PROGRAMA Mª DA PENHA

- O programa Maria da Penha, através da Patrulha Maria da Penha, visa proteger e apoiar mulheres vítimas de violência familiar e doméstica através de um atendimento exclusivo e realização de visitas tranquilizadoras.

Fonte: Site da PMES.

A PMES investe ainda na capacitação e formação contínua de seus policiais, buscando aprimorar técnicas de abordagem, mediação de conflitos e uso de tecnologias aplicadas à segurança. O objetivo de tal ação é oferecer um serviço de qualidade, que atenda às necessidades da população e promova um ambiente mais seguro para todos.

2.7 Comprometimento da Alta Gestão da PMES

Segundo Vieira e Barreto (2019, p. 127, apud TCU, 2014a; 2018b) “a alta administração e as instâncias de governança têm a responsabilidade de prestar contas sobre o estabelecimento dos objetivos, a definição de estratégias para alcançar esses objetivos e o estabelecimento de estruturas de governança. A instância máxima de governança e a alta administração têm a responsabilidade de, em conjunto, assegurar a existência, o monitoramento e a avaliação de um sistema efetivo de gestão de riscos e controle interno, bem como de utilizar as informações resultantes desse sistema para apoiar seus processos decisórios e gerenciar riscos estratégicos.”

Nesse entendimento, percebe-se que a Alta Gestão da PMES tem um papel crucial na implementação da política de governança e de integridade da corporação, na definição de suas diretrizes e na promoção de uma cultura organizacional ética e transparente, influenciando diretamente o comportamento de todos os seus membros, promovendo a incorporação de padrões elevados de conduta.

Concretizar políticas claras que promovam a integridade, a responsabilidade e a prestação de contas é primordial para a prestação de um serviço público de qualidade e almejado por todos os cidadãos que vivem em um Estado Democrático de Direito.

Pautado no presente Plano, a Alta Gestão da PMES irá monitorar o efetivo cumprimento de normas e procedimentos para promoção de um comportamento ético dos policiais e da gestão de denúncias e investigações sobre condutas inadequadas, gerindo potenciais eventos que possam abalar sua credibilidade pública.

Buscará desenvolver mecanismos que incentivem a delação de irregularidades e que garantam proteção àqueles que se manifestarem contra práticas corruptas ou abusos de poder.

Além disso, assegurará que todo esse processo seja conduzido de forma transparente, inclusive, quanto à divulgação de informações sobre suas ações e decisões, de forma a endossar não só a responsabilidade e a confiança pública, mas também para criar um ciclo de comprometimento, onde os policiais se sintam motivados a agir de maneira íntegra, sabendo que suas ações estão sendo observadas e avaliadas.

A alta Gestão da PMES deverá ainda asseverar que haja mecanismos eficazes de fiscalização e responsabilização dentro da corporação. Isso inclui reforçar e atualizar os sistemas para a denúncia de irregularidades, a condução imparcial de investigações e a aplicação de sanções apropriadas, quando necessárias.

Investir em treinamentos e capacitações dos policiais militares, sob a ótica da ética e dos direitos humanos, também é primordial para o estabelecimento da política pública com vistas ao programa de integridade, para que nossos profissionais reforcem sempre os padrões de conduta e compreendam a importância da integridade em suas ações diárias como valor central.

Outro aspecto importante que deve ser ressaltado é o exemplo que deve emanar da Alta Administração. Líderes que atuam com integridade, tomando decisões justas e éticas, inspiram seus subordinados a fazer o mesmo. A consistência entre palavras e ações é fundamental para cultivar um sentimento de lealdade e respeito dentro da corporação.

Dialogar com a comunidade é crucial para se construir confiança e promover uma imagem positiva da PMES. Para tanto, a Alta Gestão Institucional estará aberta ao feedback público, como forma de melhorar continuamente as práticas de gestão e de segurança. “Conforme o referencial básico da governança do TCU é de responsabilidade dos órgãos de governança (alta administração) assegurar a existência, o monitoramento e a avaliação de um efetivo sistema de gestão de riscos e controle interno e utilizar suas informações para aperfeiçoar os processos decisórios” (VIEIRA; BARRETO, 2019, p. 102, TCU, 2014a).

Posto dessa forma, diante do comprometimento da Alta Gestão da Polícia Militar com a integridade, constata-se que ele não é apenas uma obrigação administrativa, mas um imperativo

moral que impacta diretamente a eficácia da instituição e a segurança da sociedade e assegura a razoável segurança no alcance de objetivos. Ao priorizar a integridade, a liderança policial não apenas propicia credibilidade à imagem da Corporação, mas também contribui para a construção de uma sociedade mais justa e pacífica.

3 ESTRUTURA DE GOVERNANÇA E INTEGRIDADE (COMPLIANCE)

De maneira a implementar ou ratificar suas políticas públicas institucionais, definir diretrizes e promover uma cultura organizacional ética e transparente, assentada nos princípios que regulam a integridade, a responsabilidade e a prestação de contas – *accountability*, a Polícia Militar do Espírito Santo apresenta, como estrutura de governança da integridade, os segmentos e mecanismos abaixo apresentados:

3.1 Corregedoria

A Corregedoria da PMES é um Órgão Correicional de Assessoramento e Direção Geral da Corporação, criada a partir do Decreto Estadual nº 4.328-N, de 28.08.1998, ratificado pelo Decreto Estadual Nº 4.970-R, de 27.09.2021, que dispõe sobre a organização básica da Polícia Militar do Espírito Santo (PMES) e dá outras providências, dentre as quais o disposto no artigo 6º, e alicerçado na Lei Complementar nº 533, de 29.12.2009, e nos dispositivos previstos na Lei Estadual nº 3.196, de 24.02.1978 (Estatuto dos Militares Estaduais do Espírito Santo), e na Lei Complementar nº 962, de 30.12.2020 (Código de Ética e Disciplina dos Militares Estaduais do Espírito Santo):

Art. 6º A Corregedoria é o órgão correicional, investigativo criminal e disciplinar, responsável pela coordenação, aplicação, padronização dos procedimentos administrativos e disciplinares, prevenção e fiscalização das atividades funcionais e da conduta profissional, dentro das normas, regulamentos e dos princípios constitucionais, visando ao aprimoramento da ética, dos valores, da disciplina e da hierarquia entre os integrantes da Corporação, bem como a administração e funcionamento do presídio militar.

Parágrafo único. Compete ainda à Corregedoria promover e realizar a interface entre a PMES e o Poder Judiciário, o Ministério Público e os órgãos e entidades cujos atos tragam reflexos na vida funcional do policial militar, quando afeto às questões de justiça criminal e disciplina.

A Corregedoria da PMES, juntamente com suas Divisões de Polícia Administrativa e Judiciária Militar (DPAJM) e Seções de Polícia Administrativa e Judiciária (SPAJ) e, ainda, com as Subseções de Polícia Administrativa e Judiciária (SSPAJ) das Organizações Militares Estaduais

(OME), compõe o Sistema Integrado de Polícia Administrativa e Judiciária Militar (SIPAJM) da PMES.

O SIPAJM tem por objetivo exercer a gestão integrada de todo o sistema correicional da instituição, destinando-se a estabelecer, entre outros objetivos, diretrizes visando à padronização dos procedimentos administrativos utilizados na apuração de infrações disciplinares, crimes militares e ao exercício do poder de polícia judiciária militar.

Dentro da estrutura de governança da integridade da PMES, a Corregedoria desempenha funções primordiais para a salvaguardar os princípios que regulam a integridade, a responsabilidade, a transparência na divulgação de informações e a prestação de contas. Estar em conformidade com todas as normas que fomentam a cultura de integridade pode parecer uma tarefa desafiadora, mas é essencial para a mitigação de riscos.

Buscando alcançar essa conformidade, impulsionar a conduta íntegra e ética dos policiais militares, bem como instituir mecanismo de prevenção, detecção e enfrentamento de desvios de conduta e irregularidades, que possam comprometer o alcance dos objetivos institucionais e a prestação de serviços públicos de qualidade, o Regimento da Corregedoria apresenta como atribuições e competências:

I - Exercer a gestão integrada de todos os procedimentos investigativos e processos administrativos disciplinares no âmbito da Instituição Policial Militar, primando pelos princípios constitucionais e legais, pelo respeito aos direitos humanos, bem como pela ética policial militar;

II - Fazer cumprir fielmente os ditames do Código de Ética e Disciplina dos Militares Estaduais do Espírito Santo;

III - Vistoriar e auditar os procedimentos e processos administrativos disciplinares de toda a Corporação e realizar a avocação a qualquer tempo quando de interesse correicional;

IV - Desenvolver, no âmbito da PMES, atividades de caráter educativo, em parceria com os demais segmentos da Corporação, objetivando prevenir o cometimento de infrações penais e/ou disciplinares;

V - Promover, no âmbito da PMES, reuniões periódicas com o Comando-Geral, Subcomando Geral, Comandos de Polícia Ostensiva, Diretores, Comandos de OME, objetivando proceder avaliações, diagnósticos, estudos de caso e planejamento de atividades correicionais;

VI - Gerir e controlar o SIPAJM, interagindo com os componentes do Sistema de Inteligência da Polícia Militar (SIPOM), com a Auditoria da Justiça Militar Estadual-ES (AJMES), com o Ministério Público do Espírito Santo (MPES), e demais órgãos e entidades afins, a fim de que se busque maior efetividade nas apurações dos diversos Procedimentos Investigativos e Processos Administrativos, bem como estabelecer maiores níveis de cooperação e de transparência para a atividade de correição;

VII - Propor normas sobre legislação afeta à apuração de infrações penais e administrativas, assim como as que envolvam a atividade operacional da PMES e outras, bem como normatizar a organização e o funcionamento dos componentes do SIPAJM;

VIII- Assessorar e preparar os atos de competência do Comando-Geral nos procedimentos de Polícia Judiciária Militar e Disciplinar;

IX - Proceder a inspeção e auditoria nos demais Órgãos da Estrutura Organizacional da Corporação;

X - Proceder, em conjunto com o SIPAJM, apurações de crimes militares que envolvam integrantes da Corporação, conforme estabelece o Código de Processo Penal Militar;

XI - Coordenar, controlar e fiscalizar todos os Inquéritos Policiais Militares referentes aos atos e fatos envolvendo indícios da participação de policiais militares da PMES, objetivando assegurar a preservação da disciplina, da hierarquia e do fiel cumprimento de todo o aparato legal no âmbito da Corporação;

XII - Assessorar o Comandante-Geral da PMES na análise, elaboração e propositura de instauração de Conselhos de Justificação ao Governador do Estado do Espírito Santo;

XIII - Distribuir, corrigir, coordenar, controlar, fiscalizar e propor a solução de todos os Conselhos de Disciplina;

XIV - Analisar os recursos administrativos e preparar despachos em decisão provenientes de todos os Processos Administrativos Disciplinares instaurados na Corregedoria da PMES;

XV - Instaurar, distribuir, corrigir, controlar e fiscalizar a instauração e solução de procedimentos e processos administrativos disciplinares, resguardada a preservação da instância administrativa, conforme previsto no Código de Ética e Disciplina dos Militares Estaduais (Lei Complementar nº 962, de 30.12.2020);

XVI - Administrar o Presídio Militar, na forma da Lei nº 7.210, de 11.07.1984 (Lei de Execução Penal), bem como do Regimento da Divisão Corporativa Prisional da Corregedoria da PMES;

XVII – Inspeccionar, auditar e vistoriar os procedimentos (Investigação Preliminar Sumária, Sindicância e Inquérito Policial Militar) e Processo Administrativo Disciplinar (PAD Regular e Demissionário), bem como nas Divisões e Seções de PAJM;

XVIII - Prestar as informações referentes à atividade de correição no âmbito da PMES;

XIX - Solicitar das autoridades competentes as informações e medidas que julgar úteis à instrução e à elucidação das infrações penais e administrativas no âmbito da PMES;

XX - Requisitar o comparecimento de militares e solicitar o comparecimento servidores públicos e civis em geral, para todos os atos da esfera de atribuições da Corregedoria.

Para desempenhar suas atribuições e exercer suas competências, a Corregedoria conta, em sua estrutura, com a:

- Divisão de Delegacia de Polícia Judiciária Militar – DDPJM;
- Divisão Corporativa de Investigação Correcional – DCIC, com a Divisão de Investigação Correcional, a Seção de Inteligência e Contraineligência Correcional, a Seção de Operações de Investigação Correcional;
- Divisão Corporativa de Ética e Disciplina – DCED, com a Divisão de Processos Administrativos Disciplinares Demissionário, a Seção de Análise e Recursos Demissionários, a Seção de Controle de Processo Administrativo Demissionários, a Seção de Conselho de Disciplina; e a Divisão de Procedimentos e Processos Administrativos – Regulares, com a Seção de PAD e Recursos e a Seção de Sindicância;
- Divisão Corporativa de Polícia Judiciária Militar – DCPJM, com a Divisão de Polícia Judiciária Militar – DPJM, a Seção de Análise Processual, a Seção de Análise de IPM, a Seção de Polícia Judiciária Militar; e
- Divisão Corporativa Prisional – DCP, com a Seção Prisional Militar.

Além da estrutura organizacional acima mencionada, a Corregedoria disponibiliza, em sua sede, o plantão de Delegacia de Polícia Judiciária Militar, o qual funciona como um canal interno e externo para recebimento de denúncias ou representações acerca de condutas irregulares praticadas por policiais militares, seja durante o serviço, em atendimento de ocorrências ou não, ou em outras circunstâncias, inclusive, naquelas em que agiu em razão da função, mesmo na folga.

Como incentivo ao uso desse canal interno para denúncias, seja pelos policiais militares ou por qualquer cidadão, caso o denunciante opte por não prosseguir até a Corregedoria para registrar qualquer tipo de irregularidade, ele também poderá fazê-la nas Seções de Polícia Administrativa e Judiciária (SPAJ) das Unidades Operacionais, cuja área de circunscrição abrange a localidade em que o comunicante ou declarante reside.

3.2 Código de Ética e Conselho de Ética e Disciplina Militares

A Lei Complementar nº 962, de 30.12.2020, instituiu o Código de Ética e Disciplina dos Militares Estaduais (CEDME).

O CEDME tem por finalidade definir, especificar e classificar as infrações disciplinares, instituir normas relativas a sanções disciplinares, conceitos, recursos, recompensas, bem como

estabelecer os processos e procedimentos administrativos disciplinares e o funcionamento do Conselho de Ética e Disciplina Militares.

Consideram-se infrações disciplinares todas as transgressões disciplinares, as situações de incompatibilidade com o cargo e a incapacidade para o exercício das funções estabelecidas por este Código.

Essa mesma Lei Complementar estabeleceu também o Conselho de Ética e Disciplina Militar (CONSED), que é o órgão colegiado, designado pelos Comandantes de cada unidade autônoma da PMES, abrangendo até o nível de Companhia Independente, com vista ao assessoramento do Comando nos assuntos de sua competência previstos neste Código.

Compostos por militares de patente ou graduação superior à do acusado, nomeados anualmente, os membros dos CONSED trazem consigo uma experiência mais aprofundada e uma capacidade crítica aprimorada para avaliar os fatos contrários à ética, aos valores e ao dever militar estadual.

O CONSED é acionado em todas as situações que envolvam suspeitas de infração disciplinar. Após a conclusão do processo administrativo disciplinar, os autos são encaminhados ao referido Conselho para análise e emissão de parecer deliberativo único e fundamentado e, após, remetidos à autoridade delegante para subsidiar a tomada de decisão.

Ansiando aperfeiçoar a estrutura de governança pública, gestão de riscos de integridade, e controles internos da Administração Pública Estadual e fortalecer a cultura de integridade, na busca contínua pela conformidade de todas as suas práticas, os procedimentos administrativos disciplinares, além de serem submetidos ao CONSED e à autoridade delegante para a tomada de decisão, ainda estão sujeitos à tramitação pelo sistema correccional e à vistoria e auditoria da Corregedoria.

Concomitantemente, o CEDME criou ainda a Comissão de Acompanhamento do Código de Ética e Disciplina dos Militares Estaduais, que tem como objetivo o assessoramento do Comandante-Geral na aplicação de seus dispositivos. Sua composição foi instituída através da PORTARIA CONJUNTA nº 190-S, de 08.04.2021, firmada tanto com integrantes da PMES quanto do Corpo de Bombeiros Militar, para atender a este fim.

Os processos administrativos disciplinares, previstos no Código de Ética, são divididos em regulares e demissionários. Possuem natureza jurídica punitiva/acusatória, sendo ao acusado garantido o seu direito de ampla defesa e do contraditório.

Os processos administrativos regulares subdividem-se em de rito sumaríssimo (PAD-RSS), sendo este mais célere, e de rito sumário (PAD-RS). Ambos são destinados a apurar e avaliar a conduta dos militares estaduais quanto à prática de infração disciplinar, no qual este averigua transgressões classificadas como graves, as quais são aplicadas a sanção de suspensão, e aquele

transgressões leves ou médias, nas quais aplicam-se as sanções de advertência e repreensão, respectivamente.

Já os processos administrativos demissionários estão relacionados aos casos em que a atuação do militar se torna presumivelmente incompatível com o cargo ou demonstra incapacidade no exercício de suas funções. Esses se subdividem em: Conselho de Disciplina (CD) que tem como objetivo apurar as condutas irregulares cometidas por Aspirantes-a-oficial e praças, enquanto que o Conselho de Justificação (CJ) apura as mesmas condutas quando praticadas por Oficiais, ambos podendo resultar na sanção de demissão do militar.

Independentemente do tipo de processo administrativo a ser aplicado, o objetivo é sempre preservar a integridade da Instituição Militar.

3.3 Ouvidoria

Compõem o Sistema Integrado de Ouvidoria os órgãos e entidades da administração pública direta, autárquica e fundacional do Governo do Estado.

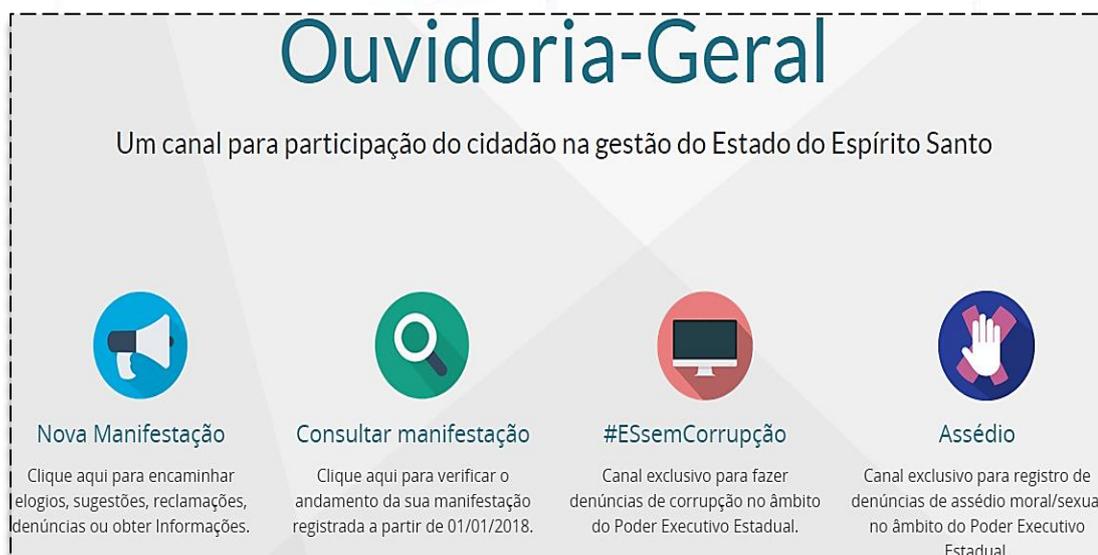
O Decreto nº 2.289-R, de 01.07.2009, que dispõe sobre a estruturação do Sistema Integrado de Ouvidoria do Estado, preconiza que a Política Estadual de Ouvidoria é implementada e coordenada pela Ouvidoria-Geral do Estado, por meio de seu Sistema Integrado.

As atividades de Ouvidoria são desenvolvidas de forma descentralizada, por meio da Rede de Ouvidoria, composta por Ouvidorias Setoriais e Representantes de Ouvidoria designados pelos órgãos ou entidades da Administração Pública direta, autárquica e fundacional, ficando estes vinculados, tecnicamente, à Ouvidoria-Geral do Estado, que exerce a coordenação técnica.

Conforme estabelecido pelo Decreto nº 2.969-R, de 01.03.2012, a Ouvidoria-Geral do Estado foi incorporada à estrutura da Secretaria de Estado de Controle e Transparência (SECONT), subordinada à Subsecretaria de Estado da Transparência e responsável pela gestão da Rede de Ouvidoria do Poder Executivo Estadual.

Tendo por finalidade fomentar o controle social, a Ouvidoria promove a participação popular, por meio do recebimento, registro e tratamento de denúncias e manifestações do cidadão sobre os serviços prestados à sociedade e a adequada aplicação de recursos na gestão pública, colaborando na construção de políticas públicas e na melhoria dos serviços estatais.

Figura 04: Canais de acesso à Ouvidoria-Geral do ES.



Fonte: Site da Ouvidoria-Geral do ES.

A Ouvidoria Setorial da PMES faz parte da Controladoria e opera através do sistema eletrônico E-OUV, da Ouvidoria-Geral do Estado, que permite a qualquer cidadão registrar uma denúncia, seja ela sigilosa, anônima ou identificada, tendo as informações fornecidas amparadas pela Lei de Acesso à Informação (Lei Federal nº 12.527/2011) e pela Lei Geral de Proteção de Dados (Lei Federal nº 13.709/2018). As denúncias podem ser feitas, portanto, diretamente pelo website da Ouvidoria-Geral (ouvidoria.es.gov.br), por e-mail (ouvidoria@es.gov.br), por telefone (0800 022 1117) e até presencialmente, sendo registradas no referido sistema.

Paralelamente, o disque-denúncia 181, outro canal do Estado, também pode servir como meio para o recebimento de tais denúncias. Através deste número, a população pode denunciar qualquer tipo de irregularidade, ilegalidade ou repassar informações que ajude as polícias na elucidação de crimes, sendo o anonimato garantido.

As denúncias que apontam desvios nos atos da Administração Pública Estadual e na atuação de seus servidores ou as manifestações que apontam irregularidades em atos praticados por pessoas jurídicas contra a Administração Pública Estadual, conforme previsão legal, são respondidas no prazo de 30 (trinta) dias prorrogáveis por igual período mediante justificativa, com exceção das solicitações de informações, que são respondidas em 20 (vinte) dias, prorrogáveis por mais 10 (dez) dias justificados.

3.4 Unidade de Integridade

A PMES, em conformidade com a Lei nº 10.993/2019, estabeleceu sua Unidade de Integridade por meio da Portaria nº 991-R, de 04.08.2022, alterada pela Portaria nº 1157-R, de 11.06.2024, responsável por coordenar a estruturação, execução e monitoramento do Programa de Integridade.

As competências da Unidade de Integridade foram delineadas através do art. 2º da Portaria PMES nº 991 - R/2022:

- I - Coordenar a elaboração, revisão e aprovação de Plano de Integridade, com vistas à prevenção e à mitigação de vulnerabilidades eventualmente identificadas;
- II - Coordenar a implementação do Programa de Integridade na Polícia Militar do Estado do Espírito Santo e exercer o seu monitoramento contínuo, visando seu aperfeiçoamento na prevenção, detecção e combate à ocorrência de atos lesivos;
- III - Atuar na orientação e treinamento dos servidores da Polícia Militar do Espírito Santo com relação aos temas atinentes ao programa de integridade;
- IV - Promover outras ações relacionadas à gestão da integridade, em conjunto com as demais áreas da Polícia Militar do Espírito Santo;
- V - Acompanhar o cumprimento de normas atinentes à integridade aplicáveis aos militares, fornecedores e terceiros que se relacionam com a Polícia Militar do Espírito Santo.

O art. 3º do mesmo instituto normativo estabeleceu as atribuições da Unidade de Integridade da Polícia Militar do Espírito Santo, a saber:

- I - Submeter à aprovação do Coronel QOCPM Comandante-Geral a minuta de Plano de Integridade e revisá-lo periodicamente;
- II - Levantar a situação das unidades relacionadas ao programa de integridade e, caso necessário, propor ações para sua estruturação ou fortalecimento;
- III - Apoiar os Órgãos de Execução, Direção Setorial e Geral no levantamento de riscos para a integridade e proposição de plano de tratamento;
- IV - Coordenar a disseminação de informações sobre o Programa de Integridade na Polícia Militar do Espírito Santo;
- V - Planejar e participar de ações de treinamento relacionadas ao Programa de Integridade na Polícia Militar do Espírito Santo;

- VI - Identificar eventuais vulnerabilidades à integridade nos trabalhos desenvolvidos pela organização, propondo, em conjunto com outras unidades, medidas para mitigação;
- VII - Monitorar o Programa de Integridade da Polícia Militar do Espírito Santo e propor ações para seu aperfeiçoamento;
- VIII - Propor estratégias para expansão do programa para fornecedores e terceiros que se relacionam com a SECONT.

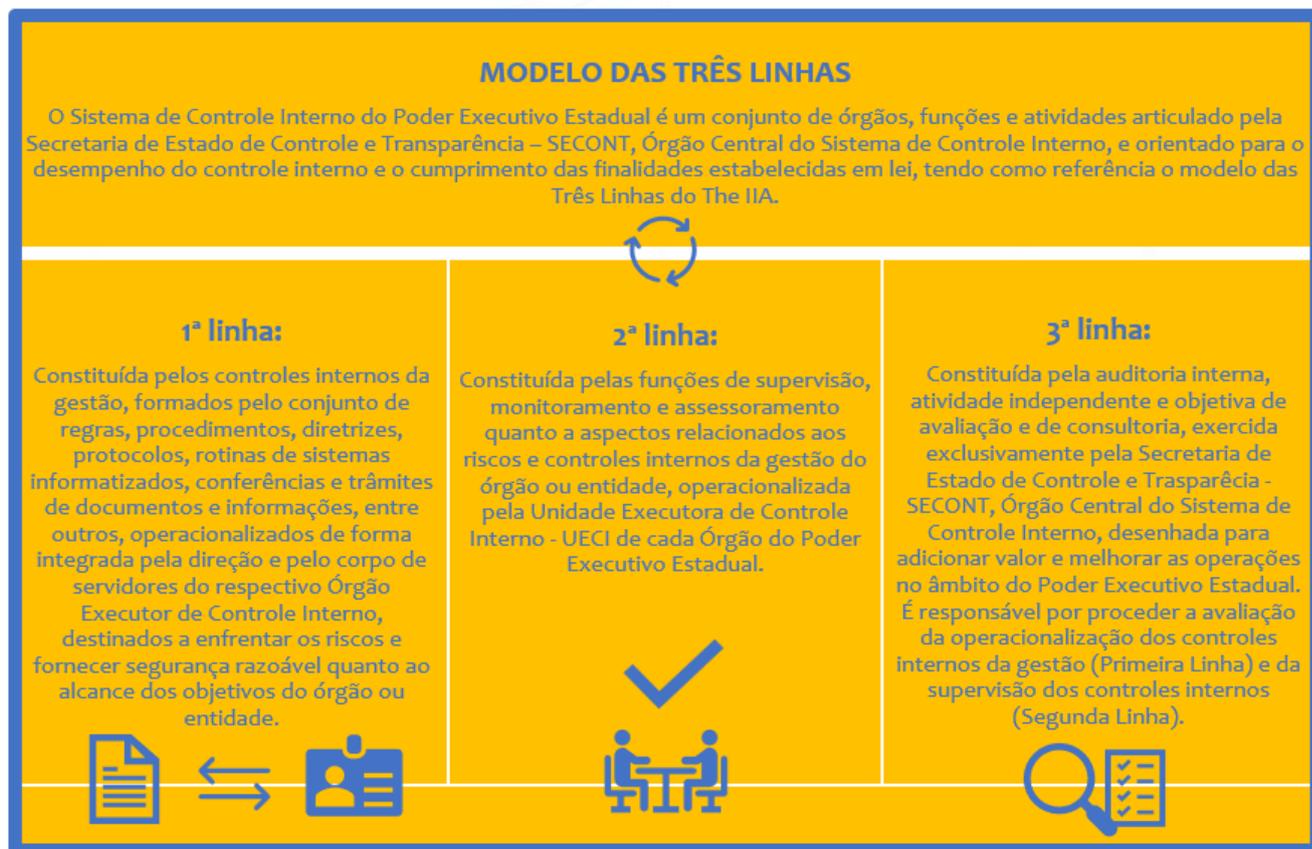
Para garantir uma implementação segura e eficaz do Programa de Integridade, a Unidade de Integridade da PMES opera com total autonomia e independência, conforme estabelecido no § 1º do art. 7º da Lei nº 10.993/2019. Essa autonomia é crucial para garantir a plena efetividade do programa e assegurar que todos os indícios de irregularidades possam ser devidamente investigados, mesmo que envolvam outros setores ou membros da alta administração.

3.5 Unidade Executora de Controle Interno

O controle interno do Estado compreende o plano de organização e todos os métodos e procedimentos utilizados pela Administração para salvaguardar ativos, desenvolver a eficiência nas operações, avaliar o cumprimento dos programas, objetivos, metas e orçamentos, verificar a exatidão e a fidelidade das informações e assegurar o cumprimento da lei.

A Lei Estadual nº 9.938, de 23.11.2012, ao dispor sobre a criação do Sistema de Controle Interno do Estado do Espírito Santo, instituiu as atribuições das Unidades Executoras do Sistema de Controle Interno no âmbito Poder Executivo Estadual, sendo aprimorada pela Lei Complementar nº 856, de 16.05.2017, que dispôs, dentre outros temas, sobre o modelo de 3 (três) linhas, adotado pela Lei Federal nº 14.133, de 01.04.2021, entre as quais se insere a Unidade Executora de Controle Interno (UECI) de cada órgão ou entidade, definida como integrante da 2ª linha (unidades de assessoramento jurídico e de controle interno das instituições públicas), como demonstrado a seguir:

Figura 05: Modelo das três linhas do controle interno.



Fonte: Site da SECONT – Lei Complementar nº 856/2017 .

De acordo com a Resolução CONSECT nº 002, de 19.07.2024, que estabelece diretrizes para o desenvolvimento de atividades de controle interno nos macroprocessos em geral, inclusive de contratações públicas, no âmbito da Administração Pública Direta Estadual, autárquica e fundacional, são papéis e responsabilidades das unidades e agentes públicos que operam nas três linhas do Sistema de Controle Interno, implementados, inclusive, na PMES:

- I - Primeira Linha: responsáveis pelos Controles Operacionais e Gerenciamento de Riscos;
- II - Segunda Linha: Assessoria, Monitoramento, Supervisão, Conformidade e Apoio à Primeira Linha desempenhados pelas UECI;
- III - Terceira Linha: Auditoria Interna exercida exclusivamente pela SECONT.

O Decreto nº 4131-R, de 18.07.2017, regulamentou a instituição e atuação das Unidades Executoras de Controle Interno (UECI) em âmbito estadual. Assentado nesse contexto, a PMES

criou a Controladoria na sua estrutura organizacional, por meio do Decreto nº 4266-R, de 20.06.2018.

Atualmente, o Decreto Nº 4.970-R, de 27.09.2021, preconiza como função da Controladoria assessorar o Comando-Geral na tomada de decisão, competindo-lhe apoiar e monitorar o processo de gestão operacional com a finalidade de proporcionar o alcance dos objetivos estabelecidos pela instituição através da organização dos controles internos da gestão, do gerenciamento de riscos, do risco de integridade, da governança pública, da transparência ativa e passiva e de *Compliance*, visando a eficiência na administração dos recursos públicos e a proteção ao erário.

A Portaria PMES nº 1158-R, de 18.07.2024, por sua vez, instituiu a Unidade Executora de Controle Interno da Polícia Militar do Espírito Santo e do Fundo Especial de Reequipamento da Polícia Militar (UECI-PMES/FUNREPOM), estruturada em formato de Órgão de Assessoramento, exercido pela Controladoria, tendo como Coordenador o Controlador da PMES, vinculada diretamente ao Comando-Geral da PMES, com o intuito de executar as competências previstas no artigo 3º, inciso IX, da Lei Complementar nº 856, assim como no artigo 3º do Decreto Estadual nº 4.131-R.

Consoante o Decreto Estadual nº 4.131-R, de 18.07.2017, na Portaria nº 1158-R, de 18.07.2024, da PMES e na Resolução CONSECT nº 002/2024, a UECI possui as seguintes competências:

- I - Monitorar e apoiar o gerenciamento de riscos do Órgão ou Entidade, visando o desenvolvimento, a implantação e o aprimoramento contínuo das práticas de gerenciamento de riscos e dos controles internos, especialmente em processos de licitações, compras e contratações;
- II - Fazer questionamentos, oferecer conhecimentos complementares, análises e informações sobre a adequação e a eficácia do gerenciamento de riscos e dos controles internos instituídos;
- III - Apoiar os Gestores na avaliação de fragilidades conjunturais no macroprocesso de contratações públicas, na promoção de controles preventivos e no monitoramento das ações propostas pela Gestão, sempre com o objetivo de aperfeiçoar os controles do Órgão ou Entidade;
- IV - Supervisionar os controles internos da gestão, por meio do cumprimento de roteiros de controle definidos pela SECONT, no plano dos macroprocessos;
- V - Executar as ações de controle necessárias a subsidiar a elaboração do Relatório do Controle Interno - RELUCI, integrante da Prestações de Contas dos administradores e responsáveis pela gestão de recursos públicos estaduais, a ser enviada ao Tribunal de Contas do Estado do Espírito Santo;

- VI - Elaborar o parecer quanto à regularidade da execução de concursos públicos e de nomeações;
- VII - Impulsionar a elaboração das Normas de Procedimentos a cargo do Órgão ou Entidade a que estiver subordinado administrativamente, em parceria com o Escritório Local de Processos e Inovação - ELPI, quando existir;
- VIII - Apoiar os agentes responsáveis na proposição de acréscimo, revisão ou elaboração de novas listas de verificação;
- IX - Manter registro e acompanhar o atendimento às recomendações exaradas em relatórios de auditoria, inspeção e monitoramentos emitidos pela Secont e Tribunais de Contas, do plano de ação elaborado pela unidade gestora e seu atendimento, com evidências de sua ocorrência, ou manter registro das razões de divergência no entendimento das recomendações apontadas;
- X - Apoiar a SECONT e os Auditores do Estado nas ações de controle realizada na unidade gestora a que estiver vinculada, quando formalmente requisitada. Atuará como ponto focal das ações de controle realizadas pela SECONT, especialmente quando não houver indicação formal de outro servidor pela Alta Administração;
- XI - Promover o desenvolvimento, a implementação, o acompanhamento, o monitoramento e a gestão das ações e medidas previstas no Programa de Integridade, quando da inexistência de Unidade criada no âmbito da organização exclusivamente para este fim, nos termos da Lei Estadual nº 10.993/2019.

3.6 Política de Dados Abertos

O acesso à informação tem seu fundamento assentado tanto nas garantias contidas nas Constituições Federal e Estadual quanto na Lei de Acesso à Informação – LAI (Lei Federal nº 12.527, de 18.11.2011, alterada pelas Leis Federais nº 13.853/2019 e nº 14.129/2021), sendo esta o pilar da Política de Dados Abertos, que define regras para promover a abertura de dados governamentais.

No âmbito do Estado do Espírito Santo, a Lei Estadual nº 9.871, de 10.07.2021, o Decreto nº 3.152-R, de 26.11.2022, e o Decreto nº 5.139-R, de 13.05.2022, são os dispositivos que estabelecem as normas a serem observadas pela Administração Pública Estadual, com o fito de garantir o direito fundamental de acesso a dados governamentais e informações sob controle de órgãos e entidades públicas, assegurando, sobremaneira, a transparência, o controle social e a participação cidadã.

Nesse sentido, a PMES designou, por meio da Portaria nº 530-S, de 26.07.2024, comissões responsáveis: pela coordenação e elaboração do Plano de Dados Abertos; pela publicação e atualização periódica, evolução e manutenção dos dados no Portal de Dados Abertos; pela

orientação das unidades e pela garantia do cumprimento das normas referentes aos dados abertos; e pela prestação de assistência quanto ao uso de dados e garantia da publicação do Plano de Dados Abertos. Ademais, instituiu também através da Portaria nº 1148-R, de 30.04.2024, o Plano de Dados Abertos da Polícia Militar do Espírito Santo (PDAPMES).

O PDAPMES contém, de forma detalhada, as ações de implementação e promoção de abertura de dados da PMES, os responsáveis pela implantação, as bases de dados que serão priorizadas para abertura à sociedade e o cronograma de disponibilização dos dados. Coloca ainda que sua revisão deverá ocorrer periodicamente a cada dois anos, com a devida publicação do seu Plano no sítio institucional www.pm.es.gov.br e seus dados apurados disponibilizados no site www.dados.es.gov.br, para divulgação junto à sociedade.

Além das bases de dados emanados do PDAPMES, concomitantemente, a PMES atende os critérios de dados abertos exigidos tanto pela legislação vigente quanto pela SECONT, através da apuração desta acerca do Índice de Transparência Ativa do Poder Executivo Estadual, conforme previsão em sua Cartilha de Orientação aos Gestores Públicos e Unidades Executoras de Controle Interno, estando eles também propagados no site institucional.

Deve ser posto em relevo que a PMES, uma das instituições mais antigas do Estado do Espírito Santo, ao longo dos anos, vem aprimorando cada vez mais sua cultura de transparência, buscando facilitar e proporcionar ao cidadão capixaba o acesso aos dados produzidos pela Corporação, fomentando, de tal modo, o controle social.

3.7 Tratamento de Proteção de Dados

A privacidade e a proteção de dados no âmbito da PMES têm seus alicerces sedimentados na Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD (Lei Federal nº 13.709, de 14.08.2018), e no Decreto nº 4.922-R, de 09.07.2021, que instituiu a Política Estadual de Proteção de Dados Pessoais e da Privacidade (PEPDP) do Poder Executivo Estadual.

Conforme preconizado pela LGPD, através do seu art. 6º, e pelo Decreto Estadual, em seu art. 3º, a aplicação desta Política por parte da PMES será baseada na observância da boa-fé e nos princípios da finalidade, adequação, necessidade, livre acesso, qualidade dos dados, transparência, segurança, prevenção, não discriminação, responsabilização e prestação de contas.

De maneira a atender os dispostos legais, a PMES designou o CEL QOCPM GEOVÂNIO SILVA RIBEIRO, por intermédio da Portaria nº 122-S, de 20.03.2024, como Encarregado Interno pelo Tratamento dos Dados Pessoais no âmbito da Polícia Militar do Espírito Santo, bem como estabeleceu a Comissão de Tratamento dos Dados Pessoais na PMES.

O tratamento de dados pessoais, então, será realizado para o atendimento de suas finalidades públicas, na persecução do interesse público, com o objetivo de executar as competências ou cumprir as atribuições legais do serviço público.

Nesse sentido, o Encarregado Interno pelo Tratamento dos Dados Pessoais irá atuar como um canal de comunicação entre o Comitê Encarregado Central e os titulares dos dados, assim como, realizará atividades atendendo ao mencionado no Art. 41 da LGPD, a saber:

I - aceitar reclamações e comunicações dos titulares, prestar esclarecimentos e adotar providências;

II - receber comunicações do Comitê Encarregado Central e adotar providências;

III - orientar os servidores da PMES a respeito das práticas a serem tomadas em relação à proteção de dados pessoais; e

IV - executar as demais atribuições determinadas pelo controlador ou estabelecidas em normas complementares.

A depender do tipo, as solicitações junto à PMES deverão ser feitas através do Sistema de Ouvidoria do Governo do Estado do Espírito Santo (E-OUV ES) ou da plataforma E-FLOW.

O sistema operacional E-OUV ES permite a todo cidadão solicitar informações públicas e manifestações, em conformidade com a Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527/2011) e o Código de Defesa dos Usuários de Serviços Públicos (Lei nº 13.460/2017), sendo o canal indicado para o exercício dos direitos dos titulares previstos nos incisos I, II, VII e VIII do Art. 18 da LGPD.

Com efeito, para solicitar: confirmação da existência de tratamento de dados pessoais; acesso aos dados pessoais tratados; informação das entidades públicas e privadas com as quais o controlador realizou uso compartilhado de dados; e informação sobre a possibilidade de não fornecer consentimento e sobre as consequências da negativa, o titular dos dados pessoais deverá registrar um “Pedido de Acesso à Informação” em <https://e-ouv.es.gov.br/registromanifestacao?&idtipomanifestacao=5&idassunto=1140>, selecionar o assunto “Dados Pessoais – LGPD” e o órgão destinatário “PMES – Polícia Militar do Espírito Santo”, descrevendo a sua solicitação.

Já a plataforma E-FLOW, por sua vez, é uma solução para disponibilização de serviços digitais por meio do uso de formulários dinâmicos e execução de processos predefinidos integrados ao Sistema eletrônico de processos administrativos e documentos eletrônicos (E-DOCS), sendo o canal indicado para o exercício dos direitos dos titulares previstos nos incisos III, IV, V, VI e IX do Art. 18 e no Art. 20 da LGPD.

Ou seja, para solicitação de providências relacionadas ao Tratamento de Dados Pessoais de: correção de dados incompletos, inexatos ou desatualizados; anonimização, bloqueio ou eliminação de dados desnecessários, excessivos ou tratados em desconformidade com o disposto nesta Lei;

portabilidade dos dados a outro fornecedor de serviço ou produto, mediante requisição expressa, de acordo com a regulamentação da autoridade nacional, observados os segredos comercial e industrial; eliminação dos dados pessoais tratados com o consentimento do titular, exceto nas hipóteses previstas no Art. 16 da LGPD; revogação do consentimento, nos termos do § 5º do Art. 8º da LGPD; e revisão de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados pessoais que afetem seus interesses, incluídas as decisões destinadas a definir o seu perfil pessoal, profissional, de consumo e de crédito ou os aspectos de sua personalidade, o titular interessado deverá acessar a Plataforma E-FLOW e preencher o formulário de solicitação de providências relacionadas ao tratamento de dados pessoais.

Contudo, é imperioso registrar que, para utilização de qualquer uma dessas ferramentas, faz-se necessário cadastramento no [Acesso Cidadão](#), que é uma plataforma que permite o acesso a serviços digitais do estado do Espírito Santo, através de uma conta centralizada, a fim de assegurar um meio idôneo e seguro para esse fim, onde é possível contar com os necessários parâmetros de autenticação de segurança, garantindo a correta identificação do titular de dados pessoais.

3.8 ESG e Gestão Pública

A sigla ESG, que significa, em inglês, *Environmental, Social and Governance*, está relacionada às questões ambientais, sociais e de governança.

Segundo Irigaray e Stocker (2022), essas questões permeiam cada vez mais as decisões das empresas sobre quais práticas adotar e quais desempenho e retorno são esperados pela sociedade e pelos demais grupos interessados. Para estes autores, o conceito de ESG (em português, Ambiental, Social e Governança) compreende um conjunto amplo de questões, desde a emissão de carbono até as práticas trabalhistas e de corrupção, que justificam a elaboração de critérios e práticas norteadoras do papel e da responsabilidade dos negócios em direção aos fatores ambientais, sociais e de governança corporativa.

Considerando tais conceitos, a PMES implantará ações que compreendam uma política de ESG institucional, com propósito de garantir a manutenção da integridade, a prevenção e mitigação/eliminação de riscos, direcionando-a para uma atuação que permita o alcance dos objetivos estratégicos em conjunto com a formação de valores éticos e de impacto social positivo, alinhados às pautas globais de sustentabilidade e de governança.

Nesse sentido, como ações a serem implementadas ou já adotadas pela PMES, inseridas dentro do “E” (Environmental) de ESG, no que tange às boas práticas ambientais, destacamos:

Gestão sustentável de recursos

- Redução do uso de energia em unidades administrativas e operacionais;
- Uso de energias renováveis, como a instalação de painéis solares em quartéis e bases;
- Monitoramento e controle do consumo de água, a fim de evitar o máximo possível de desperdício.

Mobilidade sustentável

- Aquisição de veículos elétricos ou híbridos para patrulhamento e outras operações;
- Incentivo ao uso de bicicletas ou outros meios de transporte sustentáveis no policiamento em determinadas regiões, sobretudo polos e centros comerciais.

Educação e conscientização ambiental

- Programas de conscientização e educação ambiental para os policiais militares e para a comunidade;
- Participação em campanhas de reflorestamento e preservação de áreas naturais.

Gestão de resíduos

- Implantação de políticas de reciclagem e destinação correta de resíduos em instalações da Polícia Militar;
- Redução do uso de materiais plásticos descartáveis, optando por soluções mais sustentáveis.

Projetos em parceria com a comunidade

- Participação em ações conjuntas com ONG e comunidades locais para a proteção de áreas ambientais e promoção de práticas de sustentabilidade;
- Atividades de fiscalização ambiental, como o combate ao desmatamento ilegal e à caça de espécies protegidas ou ameaçadas de extinção;
- Ações visando o combate ao tráfico de animais silvestres, poluição de rios e lagos, bem como poluição atmosférica e de matas nativas ou reflorestadas.

Em relação às boas práticas sociais atinentes ao conceito ESG (“S” de social) na PMES, fundamentais para promoverem uma relação de confiança entre a Polícia Militar e a sociedade, melhorando a percepção pública sobre a corporação, aumentando a credibilidade institucional e criando um ambiente de respeito e cooperação, refletindo o compromisso da Polícia Militar com os

direitos humanos, respeito aos direitos sociais e a promoção da justiça social, fomentando a participação da comunidade em assuntos atinentes à segurança pública. Entre essas ações citamos:

Programas de aproximação comunitária

- Policiamento comunitário: através dos programas Patrulha da Comunidade, Rede Comunidade Segura e Patrulha Rural, a PMES garante a presença da polícia de forma mais próxima e constante nas comunidades, estabelecendo relações de aproximação, de confiança e de colaboração mútua com os moradores locais, além de incentivar uma participação social ativa na manutenção da segurança pública;
- Programas de educação e prevenção à criminalidade e à violência: por meio do PROERD e de projetos internos, a Polícia Militar realiza palestras e ações educativas/preventivas em escolas, bairros e espaços públicos, com foco na prevenção à violência, uso de drogas e outros crimes associados, criando uma cultura social para proteção, sobretudo, de adolescentes e jovens contra o acesso a entorpecentes e à criminalidade em geral;
- Projetos sociais e culturais: a PMES exerce sua responsabilidade social atuando através de projetos - a exemplo da Equoterapia, Proerd, Projeto Banda Junior, entre outros - que promovem a inclusão e a socialização, sobretudo, de crianças e jovens para que esses sejam capazes de estreitar os laços interpessoais, desenvolver habilidades individuais e criar valores que contribuam para afastá-los do envolvimento com a criminalidade e a violência.

Proteção de grupos vulneráveis

- Apoio a mulheres, crianças e idosos: a PMES conta com treinamento, além de instruções durante os cursos de formação, habilitação e aperfeiçoamento, para que os policiais militares possam lidar com casos de violência doméstica, abuso infantil e maus-tratos a idosos;
- Combate à discriminação e violência de gênero: os militares estaduais são orientados, por meio de palestras ou instruções, quanto ao atendimento de ocorrências que envolvam minorias e vítimas de preconceito, de discriminação racial, de gênero e orientação sexual, a fim de garantir os direitos individuais e sociais de tais grupos;
- Programa Maria da Penha: a Polícia Militar desempenha um papel fundamental no enfrentamento das diversas formas de violência familiar e doméstica contra as mulheres, assegurando o atendimento e o acompanhamento exclusivo das vítimas por meio da Patrulha Maria da Penha.

Bem-estar e valorização do policial

- Apoio psicológico e social aos policiais: a PMES, por intermédio da Diretoria de Saúde, oferece suporte psicológico e programas de saúde mental/física e contra dependência química (PRESTA) para os seus profissionais da segurança, considerando o estresse e os desafios que enfrentam em suas funções. Além disso, também conta com o serviço de relato social, no qual o próprio militar preenche uma documentação descrevendo sua situação para que a Instituição possa tomar ciência e providenciar as medidas necessárias para apoio e auxílio perante cada caso em particular;
- Treinamentos contínuos: a capacitação constante dos policiais militares, em questões atinentes a direitos humanos, mediação de conflitos, uso progressivo da força e técnicas de abordagem que reduzam ao máximo situações de violência, como o uso de instrumentos de menor potencial ofensivo, colabora para que a ação policial da PMES seja proporcional, legal, justa e ética;
- Preparação técnica-intelectual dos policiais: a PMES investe periodicamente no preparo intelectual e técnico dos policiais militares. Através da Diretoria de Educação, são planejados e ministrados diversos cursos e instruções, visando a qualificação profissional do efetivo para que melhor atenda às demandas da segurança pública do Estado e também da sociedade. A exemplos desses cursos, podemos destacar: Curso de Atendimento Pré-Hospitalar (APH), Curso de Choque Montado, Curso Básico para Atividade Correcional, Curso de Patrulhamento em Áreas de Alto Risco (CPAAR), Curso de Capacitação para Integrantes da Patrulha Maria da Penha, Curso de Instrumentos de Menor Potencial Ofensivo (IMPO) – Arma de Incapacitação Neuromuscular TASER 7, entre diversos outros, extremamente relevantes para a prestação de um serviço de qualidade. Nesse mesmo sentido, inúmeros treinamentos são ministrados junto a todo o efetivo da instituição, como Instrução de Atualização e Aplicação do CEDME, Instrução de Tiro Defensivo na Preservação da Vida (TDPV) – Método Giraldi, dentre outros.
- Política de combate ao assédio sexual e moral no ambiente de trabalho: serão estabelecidas políticas claras de prevenção e combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho da PMES, inclusive, definidas como transgressão disciplinar contida no Código de Ética e Disciplina dos Militares Estaduais (CEDME), as quais deverão ser implementadas em todos os setores da corporação, propiciando um ambiente seguro para que as denúncias possam ser feitas sem medo de represálias, garantido um espaço de trabalho íntegro e sadio.

- Promoção da inclusão social: a PMES também promove a inclusão social a partir do ingresso de candidatos na corporação, por meio da reserva de vagas destinadas a cotas raciais (Lei Estadual nº 12.010, de 21.12.2023) e também garantindo aqueles, com amparo legal (Leis Estaduais nº 9.652, de 28.04.2011; Lei nº 10.607, de 21.12.2016; Lei nº 10.822, de 04.04.2018; Lei nº 10.878, de 19.07.2018; Lei nº 11.196, de 07.10.2020 e Lei 11.635, de 21.07.2022), a possibilidade de isenção total da taxa de inscrição no concurso público. Tais políticas garantem a isonomia do processo de seleção, além de permitir a participação de candidatos das diferentes classes sociais.

Parcerias com outras instituições sociais

- Apoio a programas voltados à reintegração social: através do empenho de ex-detentos na prestação de serviços, a PMES recebe em seu ambiente interno cidadãos que serão reinseridos no meio social devido à progressão de regime do setor prisional. Dessa forma, os proporciona a oportunidade de nova inserção no mercado de trabalho e também de ressocialização, além de colaborar para a promoção dos direitos humanos no ambiente militar;
- Ações conjuntas: a PMES atua em parceria com outras instituições públicas para o desenvolvimento de campanhas de conscientização sobre direitos civis, sociais e combate a diferentes formas de violência e crimes, além de participar de ações que visam a desestruturação e redução do crime organizado em áreas ditas conflagradas (de intenso tráfico ou criminalidade). A exemplo disso, a Polícia Militar se faz presente em diversas operações, como a Operação Estado Presente, Operação Coletivo Seguro, Operação Shamar, Operações Integradas com os segmentos municipais, dentre outras, as quais unem os diversos órgãos responsáveis pela segurança pública no Estado do Espírito Santo.

Responsabilidade social corporativa

- Criação ou apoio a iniciativas que promovam a responsabilidade social: a PMES, além da disponibilidade para participação/apoio em ações ou eventos sociais, também desenvolve internamente uma gama de projetos (Equoterapia, Banda Júnior, Proerd, entre outros) que refletem o seu comprometimento com a promoção social. Tais atividades proporcionam o bem estar da sociedade e vão além da atividade fim da Polícia Militar, tornando a PMES uma instituição não apenas de controle, mas também de inclusão social.

Já as boas práticas de governança ("G" de Governança) no contexto de ESG são primordiais para garantir que a Polícia Militar opere de forma transparente, ética e com responsabilidade, minimizando riscos de corrupção, abusos de poder, falhas na administração dos recursos públicos, desvios de conduta por parte dos servidores, reforçando, de tal maneira, a confiança da população na instituição, tornando-a mais eficiente e responsável. Entre essas ações, ressaltamos:

Transparência e prestação de contas

- Publicação de relatórios periódicos: a PMES divulga mensalmente, em seu site institucional e em suas redes sociais, os resultados sobre as atividades e operações, com dados a respeito da atuação da Corporação, como o número de prisões, iniciativas de policiamento comunitário, ocorrências atendidas, quantidade de entorpecentes apreendidos, número de detidos, etc.;
- Portal de transparência: por meio do portal da transparência do Estado, no qual a população possui livre acesso, a PMES mantém disponíveis informações sobre orçamento anual, gastos com pessoal e com material e contratações de modo geral. Além disso, em seu sítio eletrônico, a Polícia Militar também disponibiliza dados abertos que podem ser acessados a todo momento para conhecimento de qualquer cidadão;
- Realização de verificações periódicas e monitoramento: através da Controladoria, na qual se encontra instalada a UECI da PMES, são realizados periodicamente procedimentos de monitoramento e acompanhamento das ações e processos realizados pela instituição, com base na legislação e normativas vigentes, visando garantir a correta utilização do recurso público, a eficiência e a transparência administrativa da Corporação e, sobretudo, a conformidade com as normas legais e éticas estabelecidas.

Ética e combate à corrupção

- Código de Ética e Disciplina dos Militares Estaduais (CEDME): implementado com a Lei Complementar nº 962, de 30.12.2020, o CEDME estabelece padrões éticos de conduta para os militares, assim como estipula processos administrativos e sanções aplicáveis em situações que resultem em transgressão da disciplina. Ele representa o instrumento norteador em situações de infrações da hierarquia e da disciplina militar, bem como a penalização de condutas que atinjam a ética, o dever e os valores policiais militares;

- Programas de *compliance*/integridade: através das ações estratégicas dispostas pelos objetivos do PE para o quadriênio 2024-2027, evidenciado através deste plano, a PMES implementará programas de *compliance*/integridade, a fim garantir que as atividades e procedimentos da corporação estejam em conformidade com as leis e normas internas e externas, sob pena de responsabilização em caso de má conduta por parte de seus agentes. Ademais, promoverá ainda cursos e campanhas buscando conscientizar e despertar a atenção de seu efetivo para as boas práticas de conduta e de governança. Tais medidas fomentarão a cultura da integridade e contribuirão para eliminação e prevenção dos desvios (corrupção, fraude, não conformidade legal, etc.);
- Treinamento contínuo em ética e direitos humanos: a PMES oferece capacitação regular aos policiais sobre conduta ética, combate à corrupção, uso adequado de recursos públicos e respeito aos direitos humanos, temas esses abordados por meio de disciplinas em seus cursos de formação, de habilitação e de aperfeiçoamento, além de instruções periódicas. Por meio da Diretoria de Direitos Humanos e Polícia Comunitária, a PMES estabelece o monitoramento e o controle das ações voltadas às políticas internas de direitos humanos, representadas em seus programas e projetos, como é o caso do Proerd e da Patrulha Maria da Penha e da Polícia Comunitária, com viés interativo.

Ouvidoria e canais de denúncia

- Canais de denúncia anônimos: como abordado anteriormente, a PMES conta com um canal de Ouvidoria Setorial, instituído no âmbito da Controladoria, que opera por meio do sistema eletrônico E-OUV, para que cidadãos e policiais possam denunciar condutas irregulares, de modo totalmente sigiloso, caso o denunciante não queira se identificar. As denúncias também podem ser realizadas por meio da Ouvidoria-Geral do Estado ou, ainda, no plantão da Corregedoria ou nas SPAJ das OME;
- Fortalecimento da ouvidoria: a PMES executará ações estratégicas em forma de campanhas para o fortalecimento e disseminação das atividades de ouvidoria, sendo o anonimato garantido, buscando, com isso, a eliminação e prevenção de desvios que gerem riscos à integridade organizacional;
- Proteção ao denunciante: todos os militares ou civis que denunciarem quaisquer atos de corrupção ou desvio de conduta, receberão proteção integral, com as medidas protetivas que forem necessárias para garantir que não sofram retaliação, incentivando, com isso, a exposição de práticas ilícitas ou antiéticas no meio policial

militar, além de contribuir para que os responsáveis sejam devidamente responsabilizados.

Governança participativa

- Diálogo com a sociedade civil: a Polícia Militar conta com canais regulares de comunicação, disponibilizados no site institucional, para atendimento da sociedade civil, ONG e instituições locais, permitindo a participação da comunidade nas discussões sobre segurança pública e na criação de políticas de atuação da polícia.
- Reuniões Comunitárias: a PMES realiza reuniões periódicas com a comunidade local visando alinhar as demandas trazidas pelas lideranças ou pelos representantes comunitários com o planejamento operacional da corporação. Através de programas como a Rede Comunidade Segura e a Patrulha Rural, a Polícia Militar conta com a parceria da comunidade para que juntas encontrem soluções criativas e preventivas para os mais variados problemas de segurança pública e desordens de cada localidade do Estado;
- Conselhos Comunitários de Segurança: As forças de segurança participam das reuniões dos Conselhos de Segurança Pública (CONSEG), regidos pela Federação Estadual dos Conselhos Comunitários de Segurança Pública do Espírito Santo - FECONSEG-ES, nos quais a população, representantes do governo e dos segmentos de segurança pública discutem assuntos atinentes aos problemas sociais e de segurança, propondo soluções de maneira conjunta e participativa.

Liderança responsável e meritocracia

- Transparência em promoções e nomeações: os critérios de promoção no âmbito da Polícia Militar estão estabelecidos na Lei de Promoção de cada carreira (Lei Complementar nº 911 e nº 910, ambas de 26.04.2019), sendo eles: antiguidade, merecimento, merecimento intelectual, por incapacidade definitiva ou post mortem. Ter esses critérios bem definidos, através de suas condições e requisitos impostos legalmente, aliados ao atendimento do princípio da transparência e da publicidade em todas as fases desse processo, exclui a possibilidade de decisões arbitrárias de cunho político ou favoritismos ou, ainda, outras irregularidades;
- Responsabilização de líderes: todas as atividades de gestão e liderança na PMES são passíveis de responsabilização dos comandantes por falhas ou más condutas ocorridas sob sua supervisão, seja na esfera administrativa, penal ou cível. A política de

governança da PMES possui, como única via, a conformidade com as leis e os princípios que regem Administração Pública, não sendo admitido nenhum tipo de desvio nas atividades das diferentes esferas institucionais.

Todas essas práticas exemplificam como a Polícia Militar do Espírito Santo adota e implementa o conceito de ESG, com foco na sustentabilidade ambiental, responsabilidade social e padrão ético de governança e de integridade, reforçando a credibilidade da Polícia Militar perante o Estado e a sociedade.

3.9 Combate ao Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho

O assédio sexual e moral no ambiente de trabalho é uma questão grave que afeta não apenas as vítimas, mas também as instituições, uma vez que compromete a integridade e eficácia, além de gerar um clima de desconfiança e medo entre seus membros. O assédio sexual pode manifestar-se de várias formas, como comentários inadequados, toques indesejados e propostas constrangedoras. Já o assédio moral refere-se a ações que visam desestabilizar emocionalmente o indivíduo, como humilhações, isolamento e desvalorização do trabalho. Ambos podem corroer a autoestima, resultando em sérios problemas de saúde mental e afetando o desempenho profissional dos servidores.

A cultura organizacional, em alguns casos, pode contribuir para a perpetuação desses comportamentos, ao não punir adequadamente os agressores e ao silenciar as vítimas. No ambiente da Polícia Militar, onde a hierarquia e a disciplina são fundamentais, esse tipo de conduta pode ser ainda mais prejudicial, pois as vítimas hesitam em denunciar por medo de retaliação ou de não serem acreditadas.

De acordo com Menezes (2020), o assédio moral é uma prática crescente no ambiente policial militar, no qual o medo em denunciar, o receio de sofrer perseguições, transferências e demais consequências advindas dessa atitude, impedem as vítimas de expor o fato por intermédio dos canais de denúncia existentes. Segundo França (2015), muitos dos que se dizem vítimas, não revelam ou deixam transparecer que foram ou estão sendo alvo de assédio moral, justamente devido à possibilidade de punição em caso de denúncia.

Fato relevante, também, é que, conforme cita Silva (2022), as mulheres são as principais vítimas de assédio sexual dentro das instituições de segurança pública e das Forças Armadas, fato esse que tem sua origem a partir de raízes históricas do sexismo e do patriarcado como pilares de

uma sociedade que objetifica a mulher e a coloca em uma posição de vulnerabilidade perante os casos de assédio.

Tendo em vista esse cenário, a Lei Federal nº 14.457, de 21.09.2022, instituiu providências que devem ser tomadas para promoção de um ambiente laboral saudável, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção das mulheres no mercado de trabalho. Por outro lado, na esfera estadual, a Lei Complementar nº 1.080, de 02.05.2024, altera as Leis Complementares nº 847, de 12.01.2017, nº 962, de 30.12.2020, e nº 46, de 31.01.1994, prevendo punições para casos de assédio moral e sexual no ambiente da Administração Pública Estadual, dentre as quais, a demissão do serviço público.

A Lei Complementar nº 46/1994, em seu Art. 221, inciso XXVII, define assédio moral como atos ou expressões reiteradas que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando de autoridade conferida pela posição hierárquica e assédio sexual o ato de assediar outrem, com finalidade de obter vantagem sexual, implicando dano ao ambiente de trabalho, à evolução na carreira profissional ou à eficiência do serviço.

Nesse mesmo contexto, por estar sujeita à Lei Complementar nº 962/2020 (CEDME), na Polícia Militar do Espírito Santo, após a alteração definida pela Lei nº 1.080, de 03.05.2024, condutas de assédio moral e assédio sexual são proibidas na corporação e, caso praticadas, seus autores incorrerão em transgressão disciplinar de natureza grave, conforme preconiza o Art. 66.

Desse modo, passaram a integrar o rol de transgressões disciplinares graves no Código de Ética e Disciplina dos Militares Estaduais do ES os seguintes dispositivos:

Art. 66. (...)

(...)

XXXIV - praticar assédio moral, por meio de atos ou de expressões reiteradas que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando de autoridade conferida pela posição hierárquica; (Dispositivo incluído pela Lei Complementar nº 1.080, de 2 de maio de 2024)

XXXV - assediar outrem, com a finalidade de obter vantagem sexual, implicando dano ao ambiente de trabalho, à evolução na carreira profissional ou à eficiência do serviço. (Dispositivo incluído pela Lei Complementar nº 1.080, de 2 de maio de 2024)

Aspecto importante que merece ser destacado é o programa Patrulha Maria da Penha, gerido pela DDHPC da PMES, com amparo na Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340, de 07.08.2006), que visa o monitoramento e acompanhamento de mulheres vítimas de violência doméstica e familiar. Nele, o efetivo policial militar é treinado para que façam cumprir as disposições da referida lei, garantindo à vítima seus direitos legais, além de prestar atendimento (visitas) e demais orientações.

A referida lei, promulgada com o intuito de proteger as mulheres de violência física, psicológica, sexual, moral e patrimonial, trouxe uma abordagem mais abrangente e eficaz para lidar com essa questão, uma vez que o seu alcance não se limita apenas ao ambiente doméstico. Ela também influencia a forma como a sociedade lida com a violência contra a mulher em diversos contextos, incluindo o ambiente de trabalho.

Ao promover uma maior conscientização sobre a violência contra a mulher, a Lei nº 11.340/2006 contribui para a criação de um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso, onde as organizações e empresas se veem forçadas a adotar políticas e práticas que reflitam os princípios estabelecidos pela lei, implementando medidas para prevenir e combater o assédio moral e sexual.

Diante dessa perspectiva, a partir de todo esse embasamento legal, a PMES implementará e aperfeiçoará as principais medidas recomendadas pela legislação vigente, tentando promover a prevenção e o combate aos casos de assédio moral ou sexual no ambiente castrense com as ações disciplinares e de apoio, monitoramento e avaliação, integração, código e políticas internas, treinamento e sensibilização, canal de denúncia, de maneira que:

Figura 06: Medidas para o combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho da PMES.



CÓDIGOS E POLÍTICAS INTERNAS

- A Polícia Militar utilizará como instrumento norteador disciplinar o Código de Ética e Disciplina dos Militares Estaduais (CEDME), o qual proíbe explicitamente o assédio e estabelece procedimentos claros para denúncia e investigação de ocorrências.



TREINAMENTO E SENSIBILIZAÇÃO

- Os policiais militares, incluindo, gestores e comandantes, terão treinamentos regulares sobre o que constitui assédio moral e sexual, como identificá-lo e as formas de reportar. Para tanto, serão também confeccionadas cartilhas informativas objetivando propagar tais informações junto ao público interno bem como promover a conscientização do efetivo.



CANAL DE DENÚNCIA

- Além da Ouvidoria-Geral do ES, a PMES possui um canal seguro e confidencial para que as vítimas de assédio possam fazer suas denúncias sem medo de retaliação. Por meio da ouvidoria interna e da Corregedoria, tanto os militares quanto os cidadãos civis podem relatar situações de possíveis assédios, sendo garantido ao denunciante o anonimato.



ações disciplinares e de apoio

- Com base no CEDME e em outras leis correlatas, a PMES, sob o acompanhamento de sua Corregedoria, garantirá que haja consequências claras e severas para aqueles que praticarem qualquer tipo de assédio. Também, será fornecido suporte adequado às vítimas, incluindo apoio psicológico e medidas de proteção, através da Diretoria de Saúde da PMES.



Monitoramento e Avaliação

- A PMES irá monitorar continuamente o ambiente de trabalho e avaliar a eficácia das políticas e procedimentos implementados para garantir que estes estão sendo seguidos e que estão produzindo os resultados desejados.



Integração

- Por meio da integração das diretrizes da Lei Maria da Penha, na atividade laboral, a Polícia Militar construirá ambientes mais inclusivos e seguros, promovendo respeito e dignidade para todos os policiais. A combinação de leis e das políticas corporativas será crucial para erradicar qualquer forma de violência e garantir um espaço de trabalho saudável e justo.

Fonte: Lei Federal nº 14.457/2022 e Lei Estadual nº 1.080/2024.

É fundamental, portanto, que haja políticas claras de prevenção e combate ao assédio, além de um ambiente seguro para que as denúncias possam ser feitas sem medo de represálias. Nesse intento, para que seja garantido um ambiente de trabalho íntegro e sadio, a PMES, embasada pela legislação vigente, adotará medidas de combate e prevenção ao assédio moral e sexual que deverão ser implementadas em todos os setores da corporação.

Sob essa égide, a Polícia Militar assegurará que tais comportamentos não sejam disseminados na instituição e, tampouco, na sociedade; e se, porventura, vierem a ocorrer, trabalhará para que os casos sejam averiguados, os responsáveis identificados e devidamente responsabilizados. Nesse quesito, o comprometimento da instituição será integral e não será admitido nenhum tipo de tolerância para esse tipo de desvio de conduta.

4 GESTÃO DE RISCOS À INTEGRIDADE

4.1 Conceito de *Compliance*: aplicação na PMES

Compliance é um termo em inglês proveniente do verbo "to comply", que significa "cumprir" ou "obedecer". No contexto corporativo, se refere ao conjunto de práticas e processos

que garantem que uma determinada organização esteja em conformidade com leis, regulamentos, normas e políticas externas e internas.

Segundo Diniz e Ribeiro (2015) o *Compliance* não se resume, porém, a um mero cumprimento de regras, sejam elas formais ou informais, possuindo um alcance mais amplo, relacionado a procedimentos éticos e legais que nortearão o comportamento da instituição e de seus representantes.

O *Compliance* é, nesse sentido, o instrumento pelo qual se exerce o controle dos riscos legais e de reputação em uma determinada instituição (DINIZ E RIBEIRO, 2015). Candeloro (CANDELORO; RIZZO; PINHO, 2012, p. 30) também interpreta o *Compliance* como um instrumento de controle de riscos, o definindo como:

É um conjunto de regras, padrões, procedimentos éticos e legais, que, uma vez definido e implantado, será a linha mestra que orientará o comportamento da instituição no mercado em que atua, bem como a atitude dos seus funcionários.

No Brasil, a concepção da teoria do *Compliance* foi introduzida pela Lei Anticorrupção (Lei Federal nº 12.846, de 01.08.2013), contudo, tendo sido normatizada como sinônimo de “integralidade” (FREITAS; BLANCHET, 2020).

No Espírito Santo, a regulamentação dessa lei veio por intermédio do Decreto nº 5.569-R, de 15.12.2023, que regulamenta responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a Administração Pública, no âmbito do Poder Executivo Estadual.

Por meio da Lei nº 10.933, de 27.05.2019, o Governo do Estado do Espírito Santo institui o Programa de Integridade da Administração Pública Estadual Direta e Indireta, excetuadas as empresas públicas e as sociedades de economia mista, o qual representa o compromisso do Estado do Espírito Santo com o combate à corrupção em todas suas modalidades e contexto. A partir disso, todos os órgãos e entidades estatais ficaram responsáveis por promover a adoção de medidas e ações destinadas à manutenção da integridade.

Nesse viés de *Compliance*, outro destaque foi a Lei Federal nº 14.133, de 01.04.2021, que em seu Art. 169 trata sobre o controle das contratações realizadas pela Administração Pública, estabelecendo o modelo de linhas, sendo elas:

- I - primeira linha, integrada por servidores e empregados públicos, agentes de licitação e autoridades que atuam na estrutura de governança do órgão ou entidade;
- II - segunda linha, integrada pelas unidades de assessoramento jurídico e de controle interno do próprio órgão ou entidade; e
- III - terceira linha, integrada pelo órgão central de controle interno da Administração e pelo tribunal de contas.

No contexto da Polícia Militar do Espírito Santo (PMES), o conceito de *compliance* se traduz por meio de práticas e procedimentos que apesar de esparsos e carentes de sistematização, asseguram que a instituição opere dentro dos padrões legais e éticos, minimizando riscos e promovendo a confiança pública.

Nesse diapasão, consoante com toda legislação que regula o assunto, a partir deste plano de integridade, a PMES buscará implantar um sistema organizado voltado para as boas práticas de gestão e coeso com as normas existentes para a política de *Compliance* na corporação.

Para que esse objetivo seja alcançado, as ações da Polícia Militar abrangem uma série de medidas práticas que atendem as expectativas internacionais, nacionais e regionais acerca da integridade, sendo elas:

Figura 07: Ações voltadas para o *Compliance* na PMES.



Fonte: Compilado do autor.

Em vista disso, a aplicação da teoria do *Compliance* certifica que a Polícia Militar do Espírito Santo opere de forma técnica, com integridade, transparência e comprometimento na tomada de decisões, além do respeito às leis, às normas e aos direitos humanos. Essas práticas, alinhadas ao

monitoramento e à fiscalização eficazes, contribuem para a consolidação de uma instituição policial mais ética e credível, que seja referência na prestação de serviço, atenda às expectativas da sociedade e promova a segurança pública de forma justa e equitativa.

4.2 Conceito de Risco à Integridade

Poletto (2019, p. 29, apud GOMES, 2006, p. 12) “entende que a Administração e seus servidores detêm o dever de zelar pelos interesses, bens, serviços e direitos que estão sob a sua tutela, sendo, assim, esse princípio um impedimento à Administração Pública, enquanto gestora dos bens, direitos, interesses e serviços públicos, de transigir ou deixar de cumprir suas funções constitucionais legais”.

Desse entendimento, desprende-se o conceito de integridade que, de modo amplo, é o alinhamento congruente de comportamentos e de condutas organizacionais e individuais frente aos preceitos éticos, morais e legais, se concretizando por meio de uma cultura voltada à honestidade, imparcialidade e confiança.

Segundo Vieira e Barreto (2019, p.12) “a integridade (*compliance*) é a estrutura que coordena as ações que asseguram a conformidade dos agentes aos princípios éticos, os procedimentos administrativos e as normas legais aplicáveis à organização. É um processo contínuo que envolve a identificação das exigências (éticas, administrativas e legais), a análise e mitigação dos riscos de não conformidade e a adoção das medidas preventivas e corretivas necessárias”.

Por estar intimamente associada à gestão de governo, que, por sua vez, se estabelece através das atividades estratégicas desempenhadas pelo poder público (órgãos e entes da Administração Pública), intentando atingir objetivos e metas reguladas pelo interesse da coletividade, a cultura da integridade pública é passível de riscos que, se não prevenidos, podem desestabilizar toda uma estrutura institucional, acarretando perda de credibilidade, desconfiança, insatisfação social, dentre outros aspectos.

Assim, os riscos à integridade pública nada mais são do que quaisquer tipos de vulnerabilidades – ações ou omissões – seja do indivíduo (servidor), da instituição ou mesmo de um processo de trabalho, que aumentem ou potencializem a probabilidade de ocorrência de comportamentos efetivamente prejudiciais (fraudes ou atos de corrupção) ao desenvolvimento e à manutenção de uma cultura de integridade, impactando ou impedindo, total ou parcialmente, o alcance de objetivos e a entrega de resultados.

Para Viera e Barreto (2019, p. 98) “não existe risco zero. O risco é inerente a qualquer atividade e impossível de eliminar. Há inúmeros riscos inerentes à gestão dos recursos públicos, às operações das agências públicas, à fiscalização dos resultados desses processos etc. É a gestão desse risco que é o elemento-chave para a gestão das agências públicas que visam efetivamente gerar valor para a sociedade”.

A PMES, por meio deste plano de integridade, identificará, analisará e promoverá a gestão dos riscos, sendo possível, assim, realizar o tratamento eficaz das incertezas e oportunidades a elas associadas, aprimorando a capacidade institucional de geração de valor. Ressalta-se que uma gestão de riscos correta e sistemática gera benefícios que impactam diretamente o cidadão e a organização, uma vez que viabiliza a adequada alocação dos recursos públicos, otimizando a conformidade e o desempenho dos resultados entregues à sociedade.

4.3 Tipologia de Riscos à Integridade

Segundo a Controladoria-Geral da União (CGU), os riscos para integridade podem surgir como causa, evento ou consequência de outros riscos, tais como financeiros, operacionais ou de imagem, isto é, situações potenciais que podem favorecer episódios de corrupção, fraudes, irregularidades e/ou desvios éticos e de conduta.

Alguns tipos de riscos à integridade pública, pertinentes aos setores da Administração Pública, podem ser citados, sendo eles:

- **Abuso de posição ou poder:** quando indivíduos agem de forma contrária ao interesse público, valendo-se de sua condição em benefício próprio ou de terceiros, ultrapassando os limites de sua autoridade, agindo de modo autoritário ou sem embasamento legal;
- **Nepotismo:** quando agentes públicos usam de sua posição para nomear, contratar ou favorecer parentes, sejam por vínculo da consanguinidade ou da afinidade, de maneira que tais relações possam influenciar as decisões;
- **Conflitos de interesse:** caracterizado pelo potencial confronto entre interesses públicos e privados, que possam comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública, além do conflito entre o interesse público e o interesse individual do servidor, este último, podendo intervir em ações e decisões que comprometam a imparcialidade;
- **Pressão interna ou externa:** consiste em influenciar atos ilegais ou antiéticos de agentes públicos, fazendo com que suas atitudes sejam parciais ou sem autonomia técnica, o que compromete a integridade e a objetividade das deliberações públicas;

- **Solicitação ou recebimento de vantagem indevida:** qualquer tipo de enriquecimento ilícito, seja dinheiro ou qualquer outra utilidade, com a finalidade de reavaliar ou deixar de realizar uma ação, caracterizando, assim, corrupção ou suborno;
- **Uso de recursos públicos em favor de interesses privados:** ações realizadas em prol a benefício próprio ou de terceiros, ocasionando o desvio de finalidade e o uso indevido de recursos públicos, sejam financeiros, materiais ou de pessoal, em decorrência de alocações indevidas;
- **Uso impróprio de autoridade e conduta profissional inadequada:** baseia-se no uso indevido de autoridade perante o exercício profissional, patrimônio e honra, incluindo ações que violam direitos e a dignidade das pessoas, além de condutas antiéticas ou desrespeitosas no ambiente de trabalho;
- **Interferências externas e/ou políticas:** influências externas que comprometem a autonomia administrativa e técnica da instituição, afetando a manutenção de um ambiente íntegro e transparente da Administração Pública.

Na Polícia Militar do Espírito Santo, os riscos à integridade estão associados, de maneira geral, aos processos licitatórios e de aquisição de bens e serviços, nas operações e atividades que envolvam finanças e custos com folha de pagamento, prestação de contas, além da conduta ética e moral por parte de seus policiais.

4.4 Abordagem, Análise e Tratamento dos Riscos à Integridade

A gestão de riscos, conforme define Viera e Barreto (2019, p. 101, apud COSO, 2007b, p.17) “a gestão de riscos compreende todas as atividades coordenadas para dirigir e controlar uma organização no que se refere ao risco. Isso significa reconhecer que a gestão de riscos é um processo contínuo que flui pela organização, em todos os níveis, aplicado à definição das estratégias conforme o apetite de risco estabelecido, capaz de propiciar garantia razoável às partes interessadas de que as atividades estão orientadas para a realização dos objetivos e geração e preservação de valor.”

Gerir os riscos, “por isso, não é uma atividade autônoma, separada das demais, mas parte de todos os processos organizacionais, incluindo o planejamento estratégico, os projetos e processos de gestão em todos os níveis da organização” (VIEIRA; BARRETO, 2019, p. 101, apud ABNT, 2009).

Assim, “durante o processo de definição das estratégias, por exemplo, os gestores devem levar em consideração os riscos relativos às diferentes alternativas. Durante o gerenciamento dos riscos a organização deve adotar uma visão de portfólio que permita uma visão combinada dos riscos em cada nível da organização, capaz de avaliar se a carteira de riscos é compatível com o apetite a risco da organização, exigindo o envolvimento de todos os gestores responsáveis por unidades ou processos da organização” (VIEIRA; BARRETO, 2019, p. 101).

Dentre os benefícios da gestão de riscos à integridade podemos mencionar:

- A manutenção de ações preventivas anticorrupção, da integridade e da boa governança, como pauta contínua no plano de gestão;
- Identificação de riscos recorrentes em determinado setor ou área, que possa requerer medidas de reforma institucional;
- Disseminação dos conhecimentos e boas práticas na identificação de riscos e, sobretudo, medidas de mitigação em setores públicos, instituições, projetos ou processos;
- Intercâmbio de boas práticas como fonte de incentivo, ideias e apoio entre pares para a boa governança pública.

Ademais, “a implementação e manutenção da gestão dos riscos possibilita para a organização a melhoria da sua governança, o aumento da probabilidade de atingir seus objetivos, apresentação de informações confiáveis para a tomada de decisão, melhoria dos controles e da aprendizagem organizacional, além de outros benefícios” (PERNAMBUCO, 2022, p. 05).

O ciclo da gestão de riscos à integridade tem seu início na etapa de identificação dos riscos. Nela, parte-se do princípio de que nenhum risco inerente à integridade deixará de ser detectado e incluído no procedimento de gestão.

A segunda etapa a ser considerada é a avaliação dos riscos, na qual se busca uma estimativa de frequência ou de recorrência, ou seja, sua probabilidade, bem como uma previsão das consequências caso este se concretize, isto é, o impacto. A compilação dessas informações, atinentes à probabilidade e ao impacto dos riscos, constituem a matriz de riscos, sendo essa uma ferramenta visual para priorização e o monitoramento.

Tabela 01: Níveis de probabilidade e impacto dos riscos.

Tipo	Nível	Valor	Descrição
Probabilidade	Muito provável	4	O evento já ocorreu repetidas vezes e provavelmente voltará a ocorrer.
	Provável	3	O evento já ocorreu algumas vezes e pode voltar a ocorrer.
	Pouco provável	2	O evento ocorre raramente.
	Raro	1	Baixíssima possibilidade de o evento ocorrer.
Impacto	Muito alto	4	Consequências relevantes em processos e atividades prioritárias.
	Alto	3	Consequências relevantes em processos e atividades secundários ou consequências menores em processos e atividades prioritárias.
	Moderado	2	Consequências menores em atividades e processos secundários.
	Baixo	1	Consequências insignificantes caso o evento ocorra.

Fonte: SECONT.

A etapa de análise dos riscos busca um parecer crítico das causas implícitas que foram identificados e as consequências para a integridade institucional. Assim, se faz relevante ponderar cenários de entendimento da interação de diferentes fatores afetos à ocorrência de riscos.

Para Vieira e Barreto (2019) “o tratamento de riscos é a seleção de uma ou mais opções para modificar o nível de cada risco que implicará em novos controles ou na modificação dos controles existentes. Em geral, as opções de tratamento de riscos incluem evitar, reduzir (mitigar), transferir (compartilhar) e aceitar (tolerar) o risco”.

No tratamento serão elaboradas respostas ao risco que precisam ser alinhadas às necessidades de cada setor, instituição ou processo. Segundo a SECONT, o tratamento concretiza-se pela implementação de atividades estratégicas para mitigar ou eliminar o risco, tendo como principais resultados:

- **Mitigar:** um risco normalmente é mitigado quando é classificado como “Alto” ou “Moderado”. A implementação de controles, neste caso, apresenta um custo/benefício adequado. Mitigar o risco significa implementar controles que possam diminuir as causas ou as consequências dos riscos, identificadas na etapa de Identificação e Análise de Riscos;
- **Compartilhar:** um risco normalmente é compartilhado quando é classificado como “Alto” ou “Extremo”, mas a implementação de controles não apresenta um custo/benefício adequado. Pode-se compartilhar o risco por meio de terceirização ou apólice de seguro, por exemplo;
- **Evitar:** um risco normalmente é evitado quando é classificado como “Inaceitável”, e/ou a implementação de controles apresenta um custo muito elevado,

inviabilizando sua mitigação, ou não há entidades dispostas a compartilhar o risco. Evitar o risco pode significar encerrar o processo organizacional. Nesse caso, essa opção deve ser aprovada em conjunto pela alta administração;

- **Aceitar:** um risco normalmente é aceito quando seu nível está nas faixas de apetite a risco. Nessa situação, nenhum novo controle precisa ser implementado para mitigar o risco.

Figura 08: Etapas da gestão de riscos à integridade.



Fonte: Compilado do autor.

Ainda segundo Vieira e Barreto (2019), a implementação das medidas de tratamento é feita através de um plano de ação, sendo recomendado para sua elaboração a técnica 5W2H, disseminada comumente para o gerenciamento de atividades, a qual elenca as principais informações (como objetivo, responsável, data, local, modo e custo) acerca de um determinado projeto.

Diante disso, a Polícia Militar, mediante elaboração do seu plano de ação e do mapa de riscos, apresentados neste plano de integridade, apontará seus projetos e os fatores de risco mais significativos que foram identificados, avaliados e analisados para a instituição, e que, conseqüentemente, serão tratados conforme os projetos previstos no plano de ação desenvolvido.

4.5 Plano de Ação

É certo que a integridade é um importante fator de credibilidade para a Administração Pública diante das diversas demandas sociais. Por isso, implementar um plano voltado para a prevenção e mitigação de riscos à integridade é indispensável para a garantia da efetividade e da confiabilidade dos serviços públicos. A PMES, enquanto órgão prestador de serviço de segurança pública do Estado do Espírito Santo, busca persistentemente oferecer aos cidadãos capixabas um atendimento responsável, legalista, eficiente, ético e transparente.

Para isso, esta Instituição Militar sujeita-se à Lei Complementar nº 962, de 30.12.2020, a qual instituiu o Código de Ética e Disciplina dos Militares Estaduais do Espírito Santo (CEDME), estabelecendo princípios éticos, valores e deveres policiais militares, além de tratar sobre infrações e sanções disciplinares, conceitos, recursos, recompensas e procedimentos administrativos, recepciona, em seu conteúdo, diversas medidas direcionadas às ações legais, éticas e de boas práticas de conduta que configuram providências inerentes à integridade institucional.

Paralelamente, a PMES também estipula, em seu Plano Estratégico (quadriênio 2024-2027), a implementação de ações de integridade institucional como um de seus objetivos, ações essas que serão materializadas por meio de projetos, desenvolvidos e executados até o final do referido período, culminando em entregas que reflitam, inclusive, na consumação deste plano, buscando fomentar e fortalecer a cultura da integridade na Corporação, evitar desvios de conduta dos servidores e desvios de finalidade dos procedimentos e processos internos, além de precaver atos fraudulentos e de corrupção.

Outros objetivos, ainda citados no PE, no entanto, estão relacionados aos segmentos correccional e de ouvidoria da Instituição, cujas ações (projetos) também são vinculadas à implementação de uma cultura da integridade no âmbito da Polícia Militar. O somatório de todas essas ações, portanto, representa o plano de ação da PMES relativo à implantação e efetivação da integridade institucional.

Reafirmando, assim, o compromisso da PMES, mediante sua alta gestão, com a sociedade e com o Estado do Espírito Santo, visando promover uma gestão administrativa e operacional baseada na ética, na transparência e na responsabilidade social, a PMES apresenta o seu plano de ação afeiçoados à integridade na Instituição.

Para esse propósito, utilizará uma das técnicas mais conhecidas para o gerenciamento de atividades, a metodologia 5W2H (What – o que será feito?; Why – por que será feito?; Where – onde será feito?; When – quando será feito?; Who – por quem será feito?; How – como será feito? e How much – quanto vai custar?), conforme segue:

Tabela 02: Projetos do Plano de Ação da PMES com vistas à Integridade Institucional (metodologia 5W2H).

OBJETIVOS	O QUE?	POR QUE?	QUEM?	QUANTO?	ONDE?	QUANDO?	COMO?
OBJETIVO 09 CONSTRUIR MECANISMOS QUE POSSIBILITEM A IDENTIFICAÇÃO DE NOVOS CENÁRIOS EM ÂMBITO INTERNO E EXTERNO.	Sistema de Monitoramento de Riscos.	Implementar um sistema robusto para monitorar e avaliar os riscos relacionados às atividades do órgão público, garantindo uma gestão eficaz e proativa dos riscos.	PMES	A definir	PMES	01/10/2024 – 14/02/2025	T1 – Definição de requisitos; T2 – Seleção de Ferramentas e Tecnologias; T3 – Desenvolvimento e Implementação do Sistema; T4 – Treinamento da Equipe; T5 – Integração do sistema.
	Planos de contingência baseados em análise de cenários.	Realizar uma análise abrangente de cenários internos e externos para identificar riscos e desenvolver planos de contingência eficazes.	PMES	Sem custos	PMES	01/10/2024 – 14/02/2025	T1 – Coleta de Dados e Análise Inicial; T2 – Análise SWOT e PESTEL; T3 – Identificação e Documentação de Riscos; T4 – Desenvolvimento de Cenários e Planos de Contingência; T5 – Validação e Implementação dos Planos.
OBJETIVO 10 IMPLEMENTAR AÇÕES DE INTEGRIDADE INSTITUCIONAL.	Criar e implementar uma Norma de Procedimento com vistas ao Plano de Integridade Institucional.	Acompanhar e monitorar a implementação do Plano de Integridade Institucional.	PMES	Sem custos	PMES	01/10/2024 – 30/06/2025	T1: Levantamento de Requisitos e Análise de Processos; T2: Desenvolvimento da Norma de Procedimento; T3: Aprovação e Publicação; T4: Treinamento e Implementação; T5: Monitoramento e Ajustes.

OBJETIVOS	O QUE?	POR QUE?	QUEM?	QUANTO?	ONDE?	QUANDO?	COMO?
OBJETIVO 10 IMPLEMENTAR AÇÕES DE INTEGRIDADE INSTITUCIONAL.	Propor novas políticas de integridade na PMES até 31/12/2027.	Revisar e propor a atualização das políticas de integridade da PMES, além de desenvolver procedimentos detalhados para garantir sua aplicação eficaz.	PMES	Sem custos	PMES	01/10/2024 – 31/12/2027	T1: Levantamento de Requisitos e Análise de Processos; T2: Desenvolvimento da Norma de Procedimento; T3: Aprovação e Publicação; T4: Treinamento e Implementação; T5: Monitoramento e Ajustes.
	Sistema de Canais de Denúncia Melhorado.	Implementar e melhorar os canais de denúncia para fomentar a participação coletiva no combate aos desvios de conduta.	PMES	A definir	PMES	01/10/2024 – 31/03/2025	T1: Avaliação dos Canais Existentes; T2: Melhoria dos Canais de Denúncia; T3: Treinamento e Sensibilização; T4: Comunicação Contínua.
	Políticas e Procedimentos de Integridade.	Criar e implementar políticas e procedimentos detalhados para garantir a integridade institucional e combater desvios de conduta.	PMES	A definir	PMES	01/10/2024 – 31/03/2025	T1: Revisão e Atualização das Políticas Existentes; T2: Desenvolvimento de Procedimentos Detalhados; T3: Treinamento e Capacitação; T4: Monitoramento e Revisão.
	Campanha de Boas Práticas Regionalizada.	Aumentar a adesão às boas práticas de integridade em todas as unidades da PMES.	PMES	A definir	PMES	01/10/2024 – 31/03/2025	T1: Planejamento da Campanha; T2: Implementação da Campanha; T3: Treinamento e Sensibilização; T4: Avaliação e Feedback.

OBJETIVOS	O QUE?	POR QUE?	QUEM?	QUANTO?	ONDE?	QUANDO?	COMO?
OBJETIVO 10 IMPLEMENTAR AÇÕES DE INTEGRIDADE INSTITUCIONAL.	Ferramenta de Gestão de Conformidade e Boas Práticas.	Implementar uma ferramenta de gestão de conformidade que permita o acompanhamento das boas práticas e ações corretivas.	PMES	A definir	PMES	01/10/2024 – 31/12/2027	T1: Definição de Requisitos; T2: Desenvolvimento e Implementação; T3: Treinamento e Lançamento; T4: Monitoramento e Suporte.
	Sistema de Monitoramento Automático.	Melhorar a eficiência e a precisão do monitoramento das atividades do órgão.	PMES	A definir	PMES	01/10/2024 – 31/05/2025	T1: Levantamento de Requisitos; T2: Seleção e Aquisição da Ferramenta; T3: Desenvolvimento e Customização; T4: Treinamento e Implementação; T5: Monitoramento e Ajustes.
OBJETIVO 11 APERFEIÇOAR A ATIVIDADE DE CONTROLE INTERNO, POR MEIO DO MELHORAMENTO CONTÍNUO DAS AÇÕES DE OUVIDORIA, MONITORAMENTO E CONTROLE INTERNO.	Programa de Fortalecimento das Rotinas de Monitoramento.	Fortalecer o monitoramento contínuo e eficaz das atividades do órgão.	PMES	Sem custos	PMES	01/10/2024 – 30/04/2025	T1: Revisão de Processos Atuais; T2: Desenvolvimento de Novas Rotinas; T3: Treinamento de Equipe; T4: Implementação das Novas Rotinas; T5: Avaliação e Melhoria Contínua.
	Norma de procedimento das atividades da Ouvidoria da PMES.	Criar e documentar orientações para o funcionamento e a gestão das atividades da Ouvidoria da PMES, assegurando um padrão consistente e eficaz no tratamento de denúncias e sugestões.	PMES	Sem custos	PMES	01/10/2024 – 31/03/2025	T1: Levantamento de Requisitos e Pesquisa; T2: Desenvolvimento da Norma de Procedimento; T3: Aprovação e Publicação; T4: Treinamento e Implementação; T5: Monitoramento e Avaliação.

OBJETIVOS	O QUE?	POR QUE?	QUEM?	QUANTO?	ONDE?	QUANDO?	COMO?
OBJETIVO 11 APERFEIÇOAR A ATIVIDADE DE CONTROLE INTERNO, POR MEIO DO MELHORAMENTO CONTÍNUO DAS AÇÕES DE OUVIDORIA, MONITORAMENTO E CONTROLE INTERNO.	Campanha de Sensibilização e Educação.	Aumentar a visibilidade e a utilização dos canais de ouvidoria, promovendo uma cultura de participação ativa e transparência.	PMES	A definir	PMES	01/10/2024 – 31/03/2025	T1: Planejamento da Campanha; T2: Desenvolvimento de Conteúdo; T3: Execução da Campanha; T4: Avaliação e Ajustes.
	Sistema de Monitoramento Contínuo.	Automatizar o monitoramento dos processos internos para garantir a conformidade e a eficácia dos controles.	PMES	A definir	PMES	01/10/2024 – 31/03/2025	T1: Planejamento e Definição de Requisitos; T2: Desenvolvimento e Configuração do Sistema; T3: Treinamento e Implementação Piloto; T4: Expansão e Avaliação.
	Programa de Treinamento em Conformidade.	Capacitar todos os servidores para garantir a conformidade e a eficácia dos controles internos.	PMES	A definir	PMES	01/10/2024 – 31/03/2025	T1: Desenvolvimento do Conteúdo do Treinamento; T2: Implementação do Programa de Treinamento; T3: Avaliação e Ajustes do Programa; T4: Expansão e Avaliação.
	Metodologia de Melhoria Contínua para RELUCI.	Melhorar a qualidade e a eficácia do RELUCI.	PMES	A definir	PMES	01/10/2024 – 31/03/2025	T1: Planejamento e Definição da Metodologia; T2: Desenvolvimento de Ferramentas e Procedimentos; T3: Treinamento e Implementação Piloto; T4: Avaliação e Ajustes da Metodologia.

OBJETIVOS	O QUE?	POR QUE?	QUEM?	QUANTO?	ONDE?	QUANDO?	COMO?
OBJETIVO 11 APERFEIÇOAR A ATIVIDADE DE CONTROLE INTERNO, POR MEIO DO MELHORAMENTO CONTÍNUO DAS AÇÕES DE OUVIDORIA, MONITORAMENTO E CONTROLE INTERNO.	Campanha de Sensibilização e Educação.	Aumentar a visibilidade e a utilização dos canais de ouvidoria, promovendo uma cultura de participação ativa e transparência.	PMES	A definir	PMES	01/10/2024 – 31/03/2025	T1: Planejamento e Definição de Requisitos da Plataforma; T2: Desenvolvimento e Configuração da Plataforma; T3: Treinamento e Implementação Piloto; T4: Avaliação e Ajustes da Plataforma.
	Sistema de Monitoramento do Índice de Gestão Governamental (IGG).	Garantir a manutenção da nota A no IGG por meio de um monitoramento eficiente e identificação precoce de desvios.	PMES	A definir	PMES	01/10/2024 – 31/03/2025	T1: Planejamento e Definição de Requisitos do Sistema; T2: Desenvolvimento e Configuração do Sistema; T3: Treinamento e Implementação Piloto; T4: Avaliação e Ajustes do Sistema.
	Programa de Capacitação e Melhores Práticas para Monitoramento do Índice de Gestão Governamental (IGG).	Elevar o conhecimento e a competência dos gestores e servidores para garantir a manutenção da nota A no IGG.	PMES	A definir	PMES	01/10/2024 – 31/03/2025	T1: Planejamento e Desenvolvimento do Programa de Capacitação; T2: Realização de Oficinas e Treinamentos; T3: Avaliação e Ajustes do Programa; T4: Implementação de Ciclo Contínuo de Capacitação.
	MBA em Governança Pública e Compliance.	Capacitar 100% dos oficiais e gestores da PMES em Governança Pública e Compliance.	PMES	A definir	PMES	01/10/2024 – 31/12/2025	T1: Planejamento e desenvolvimento do programa; T2: Divulgação e inscrição; T3: Realização das aulas; T4: Avaliação e Certificação.

OBJETIVOS	O QUE?	POR QUE?	QUEM?	QUANTO?	ONDE?	QUANDO?	COMO?
OBJETIVO 11 APERFEIÇOAR A ATIVIDADE DE CONTROLE INTERNO, POR MEIO DO MELHORAMENTO CONTÍNUO DAS AÇÕES...	Módulos de Governança Pública e <i>Compliance</i> nos cursos internos.	Integrar módulos de Governança Pública e <i>Compliance</i> em todos os cursos internos.	PMES	A definir	PMES	01/10/2024 – 31/12/2025	T1: Revisão de adaptação da Matriz Curricular; T2: Treinamento dos Instrutores; T3: Implementação dos Módulos; T4: Avaliação e Ajustes.
OBJETIVO 12 APRIMORAR A QUALIDADE DO SERVIÇO DE SEGURANÇA PÚBLICA NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO COM TRANSPARÊNCIA.	Campanhas educativas para apresentação de resultados ao público interno e externo.	Aumentar a transparência e promover <i>accountability</i> nas ações da PMES.	PMES	A definir	PMES	01/10/2024 – 31/12/2027	T1 – Planejamento da Campanha; T2 – Desenvolvimento de Materiais; T3 – Divulgação.
	Campanhas educativas para apresentação de resultados ao público interno e externo.	Aumentar a transparência e promover <i>accountability</i> nas ações da PMES.	PMES	A definir	PMES	01/10/2024 – 31/12/2025	T1 – Análise de Ferramentas de Comunicação Existentes; T2 – Desenvolvimento e Integração de Novas Ferramentas; T3 – Treinamento e Capacitação.

4.6 Mapa de Riscos

O mapa de riscos à integridade é uma ferramenta pela qual a Polícia Militar do Espírito Santo (PMES) contribui para a proteção da instituição e de seus integrantes, bem como para a manutenção da ordem pública. Em um contexto de crescente complexidade e desafios, essa abordagem sistemática se torna crucial para garantir a eficácia das ações policiais e a confiança da sociedade.

Um dos principais objetivos do mapa de riscos é identificar e avaliar os riscos que podem afetar a integridade dos policiais, das atividades e das operações da PMES. Isso inclui riscos relacionados a situações de violação da ética, corrupção e desvios de conduta.

A identificação precoce desses riscos permite que medidas preventivas sejam adotadas, minimizando potenciais danos para a organização como um todo.

Segundo Viera e Barreto (2019) “a alta administração deve conhecer os riscos mais significativos da agência, saber dos possíveis efeitos do não atingimento dos objetivos sobre as

partes interessadas, assegurar um correto entendimento dos riscos na organização, definir e divulgar a política de gestão de riscos e assegurar a efetividade desse processo. As unidades devem estar conscientes de seus riscos e de suas implicações para as operações, dispor de indicadores de monitoramento do desempenho e informar a alta direção sobre as variações percebidas nos riscos ou nos controles internos.”

Vieira e Barreto (2019) também destacam que “os gestores devem prestar contas e responder pela gestão dos riscos de suas atividades, contribuir para o aprimoramento do processo de gestão de riscos e compartilhar dos princípios da cultura de gestão de riscos da agência pública. Para o público externo, a agência pública deve comunicar a sua política de gestão de riscos e os resultados obtidos com ela, especificando os métodos de controle, identificação e avaliação de riscos e o sistema de monitoramento e avaliação.”

Os riscos à integridade, nesse aspecto, são alocados em diferentes categorias inerentes à gestão organizacional de um determinado órgão ou entidade pública, sendo eles:

Figura 09: Categorias de riscos à integridade.



Fonte: Adaptado pelo autor.

Nesse sentido, tem-se, então, o seguinte mapa dos riscos mais significativos à integridade institucional da PMES:

Tabela 03: Mapa dos riscos mais significativos à integridade da PMES.

RISCO	FATOR DE RISCO	PROBABILIDADE	IMPACTO	TRATAMENTO	CATEGORIAS
Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados.	Não cumprir com as obrigações inerentes ao cargo ou função.	Raro	Moderado	Mitigação	Risco Operacional / Risco de Conformidade
Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados.	Utilização do cargo ou função para favorecimento próprio ou de terceiros.	Raro	Moderado	Mitigação	Risco Operacional / Risco de Conformidade
Nepotismo.	Contratação de pessoa jurídica com laço familiar por agente público responsável por processo licitatório.	Raro	Alto	Mitigação	Risco Operacional / Risco de Conformidade
Nepotismo.	Contratações ou nomeações a partir de influência do agente público.	Raro	Moderado	Mitigação	Risco Operacional / Risco de Conformidade
Conflito de interesses.	Prestação de serviço a pessoa física ou jurídica com a qual possui relacionamento relevante em razão do cargo ou função pública.	Raro	Moderado	Mitigação	Risco Operacional / Risco de Conformidade
Conflito de interesses.	Aceitar cargo ou estabelecer vínculo profissional com pessoa física ou jurídica atuante na área de competência do cargo ou função pública.	Raro	Moderado	Mitigação	Risco Operacional / Risco de Conformidade
Conflito de interesses.	Intervir em favor de interesse privado, direta ou indiretamente, perante órgão ou entidade em razão do exercício de cargo ou função pública.	Raro	Moderado	Mitigação	Risco Operacional / Risco de Conformidade
Conflito de interesses.	Exercer, direta ou indiretamente, atividade de natureza incompatível com as atribuições do cargo ou função, inclusive atividade desenvolvida em áreas ou matérias correlatas.	Provável	Moderado	Mitigação	Risco Operacional / Risco de Conformidade
Conflito de interesses.	Praticar ato em benefício de pessoa jurídica de que participe o agente público, seu cônjuge, companheiro ou parentes, consanguíneos ou afins, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, e que possa ser por ele beneficiada ou influir em seus atos de gestão.	Raro	Alto	Mitigação	Risco Operacional / Risco de Conformidade

RISCO	FATOR DE RISCO	PROBABILIDADE	IMPACTO	TRATAMENTO	CATEGORIAS
Pressão interna ou externa ilegal ou antiética para influenciar agente público a atuar de maneira parcial ou sem autonomia técnica.	Pressões implícitas ou explícitas de natureza hierárquica.	Provável	Alto	Mitigação	Risco Operacional / Risco de Conformidade
Pressão interna ou externa ilegal ou antiética para influenciar agente público a atuar de maneira parcial ou sem autonomia técnica.	Pressões implícitas ou explícitas de colegas.	Pouco provável	Moderado	Mitigação	Risco Operacional / Risco de Conformidade
Solicitação ou recebimento de vantagem indevida.	Adiantar ou atrasar intencionalmente a tramitação de processos.	Raro	Moderado	Mitigação	Risco Operacional / Risco de Conformidade
Solicitação ou recebimento de vantagem indevida.	Não aplicação de penalidades em situações comprovadamente irregulares.	Raro	Moderado	Mitigação	Risco Operacional / Risco de Conformidade
Solicitação ou recebimento de vantagem indevida.	Criar dificuldades com a finalidade de auferir vantagem.	Raro	Moderado	Mitigação	Risco Operacional / Risco de Conformidade
Solicitação ou recebimento de vantagem indevida.	Perda de prazo em processos administrativos.	Raro	Moderado	Mitigação	Risco Operacional / Risco de Conformidade
Solicitação ou recebimento de vantagem indevida.	Recebimento de presente de quem tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe.	Raro	Moderado	Mitigação	Risco Operacional / Risco de Conformidade
Utilização de recursos públicos em favor de interesses privados.	Apropriação indevida.	Raro	Moderado	Mitigação	Risco Operacional / Risco de Conformidade

RISCO	FATOR DE RISCO	PROBABILIDADE	IMPACTO	TRATAMENTO	CATEGORIAS
Utilização de recursos públicos em favor de interesses privados.	Irregularidades em contratações públicas.	Raro	Alto	Mitigação	Risco Operacional / Risco de Conformidade
Uso indevido de autoridade contra o exercício profissional.	Atentar contra os direitos e garantias legais assegurados ao exercício profissional com abuso ou desvio do poder hierárquico ou sem competência legal para atender interesse próprio ou de terceiros.	Raro	Muito alto	Mitigação	Risco Operacional / Risco de Conformidade
Uso indevido de autoridade contra o exercício profissional.	Ato movido por capricho, maldade, perseguição, vingança ou outra motivação que não se enquadre no princípio da moralidade dos atos da administração pública.	Raro	Alto	Mitigação	Risco Operacional / Risco de Conformidade
Uso indevido de autoridade contra o exercício profissional.	Realizar transferência ou dispensa arbitrária de algum trabalho relevante, pressionar servidor a omitir-se, por estar exercendo suas funções fiscalizatórias em órgãos do próprio Estado, exigindo o cumprimento da lei.	Raro	Alto	Mitigação	Risco Operacional / Risco de Conformidade
Uso indevido de autoridade contra o exercício profissional.	Proceder a qualquer tentativa de obrigar o servidor a executar o que evidentemente não está no âmbito das suas atribuições ou a deixar de executar o que está previsto.	Raro	Alto	Mitigação	Risco Operacional / Risco de Conformidade
Uso indevido de autoridade contra a honra e o patrimônio.	Atentar contra a honra ou o patrimônio de servidor público ou jurídica com abuso ou desvio de poder ou sem competência legal para atender interesse próprio ou de terceiros.	Raro	Alto	Mitigação	Risco Operacional / Risco de Conformidade
Uso indevido e/ou manipulação de dados e informações.	Divulgar ou fazer uso de informação privilegiada, em proveito próprio ou de terceiros, obtida em razão do cargo ou função, assim como permitir o acesso de pessoas não autorizadas a sistemas de informações da Administração Pública.	Raro	Muito alto	Mitigação	Risco Operacional / Risco de Conformidade
Uso indevido e/ou manipulação de dados e informações.	Fornecer ou divulgar dados ou informações intencionalmente de forma incorreta, incompleta ou imprecisa, bem como inserir ou facilitar a inserção de dados falsos em sistemas informatizados para atender interesse próprio ou de terceiros.	Raro	Alto	Mitigação	Risco Operacional / Risco de Conformidade

RISCO	FATOR DE RISCO	PROBABILIDADE	IMPACTO	TRATAMENTO	CATEGORIAS
Desvio de pessoal e/ou recursos materiais.	Desviar ou utilizar, em obra ou serviço particular, veículos, máquinas, equipamentos ou material de qualquer natureza, de propriedade ou à disposição de entidades públicas, bem como o trabalho de servidores públicos, empregados ou terceiros contratados por essas entidades para fins particulares ou para desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado.	Raro	Muito alto	Mitigação	Risco Operacional / Risco de Conformidade
Interferências externas e/ou políticas e/ou alterações no cenário político.	Descontinuidade da gestão com mudanças no alto escalão do governo e do órgão podem influenciar a continuidade de programas e projetos.	Pouco provável	Alto	Mitigação	Risco Operacional / Risco de Conformidade

A construção desse mapa contendo a identificação, análise, avaliação, bem como o tratamento dos riscos, colabora com a consolidação de uma cultura de integridade dentro da PMES. Ao conscientizar os policiais sobre a importância de agir de forma ética e responsável, a instituição fortalece seus valores e princípios, aspecto fundamental para manter e fortalecer a credibilidade da corporação perante à população capixaba, especialmente em tempos nos quais a crise de confiança nas instituições públicas é um fato notório.

4.7 Capacitação e Treinamento

Conforme já mencionado, o PE da PMES conta tanto com objetivos voltados diretamente para a implementação de ações de integridade institucional quanto para setores cujos projetos recepcionam e se inserem no rol de atividades que colaboram para a disseminação de uma cultura de boas práticas e livre de desvios, sejam estes de qualquer natureza (comportamental, de conduta, processual, procedimental, etc.).

Visando, então, uma abordagem preventiva, a capacitação e o treinamento de seu efetivo, planejando e promovendo instruções e cursos para garantia do aperfeiçoamento técnico e profissional de seus servidores, a Polícia Militar investe, além de campanhas, em conteúdos acerca da integridade pública, como se observa na tabela 01, para conscientização e para adestramento do público interno a respeito de atividades de governança, controle interno, monitoramento de gestão, boas práticas e ouvidoria.

Todo esse empenho, projetado até o ano de 2027, objetiva o reconhecimento da PMES como um órgão de referência na atividade de Segurança Pública no Estado do Espírito Santo, bem

como o alcance de credibilidade social e organizacional, através da prestação de serviço de forma transparente, responsável, moral, dentro dos padrões éticos e com respeito à dignidade humana, alicerçando, com isso, a estrutura de sua integridade institucional.

4.8 Monitoramento, Revisão e Melhorias Contínuas

Para Vieira e Barreto (2019, p.145, apud ABNT, 2009, p. 20) “o monitoramento e análise crítica é etapa essencial da gestão de riscos e tem por finalidade”:

Figura 10: Finalidades do monitoramento e análise crítica da gestão de riscos.



Fonte: Livro Governança, gestão de riscos e integridade (VIEIRA; BARRETO, 2019).

Com vistas à implementação do plano de integridade, levando em consideração os objetivos e as ações estratégicas vinculadas a esta temática, a PMES executará projetos (tabela 02) canalizados para o monitoramento e revisão contínua das atividades de controle interno e índice de governança.

A intenção dessas ações é garantir que todos os procedimentos ou práticas que representem riscos potenciais à integridade possam ser inspecionados constantemente e, dependendo o feedback, aprimorados ou reformulados para atendimento dos parâmetros de integridade institucional desejados.

Para isso, as etapas preliminares de identificação, avaliação e análise dos riscos será de suma importância, pois servirão de subsídio na tomada de decisão referentes à etapa final: mitigação e tratamento dos riscos identificados.

Dessa forma, acompanhar cada projeto intimamente relacionado à integridade, permitirá que a PMES cumpra suas metas e alcance os objetivos estratégicos estipulados, com eliminação total ou redução máxima dos riscos detectados, em conformidade com os preceitos legais e normativos vigentes. Ademais, cria uma condição para a maior legitimidade, confiabilidade e eficiência de suas ações, visto que “uma gestão adequada da integridade, em que todos os sistemas (correição, controles internos, gestão da ética, dentre outros) estão coordenados, favorece um processo de tomada de decisão e gestão técnica, com base em evidências, orientado para o interesse público, elevando assim a qualidade na prestação dos serviços públicos” (VIEIRA; BARRETO, 2019, p. 165).

4.9 Mitigação e Tratamento dos Riscos Identificados

“O tratamento de riscos é a seleção de uma ou mais opções para modificar o nível de cada risco que implicará em novos controles ou na modificação dos controles existentes. Em geral, as opções de tratamento de riscos incluem evitar, reduzir (mitigar), transferir (compartilhar) e aceitar (tolerar) o risco” (BARRETO; VIEIRA, 2019, p. 141).

A mitigação e o tratamento dos riscos à integridade no âmbito desta Corporação serão realizados através das ações estratégicas desdobradas em projetos (como demonstrado na tabela 02) que visam a otimização e o aprimoramento das atividades de controle interno da PMES, o monitoramento e a revisão contínua dos procedimentos e processos, administrativos e operacionais, sobretudo, aqueles com potenciais fatores de risco, a conscientização da cultura da integridade e o treinamento de forma continuada para o público interno, intentando frustrar

quaisquer condutas fora dos padrões éticos e também erros operacionais que tragam danos à integridade institucional.

Ressalta-se que esse processo de identificação e tratamento dos riscos será uma atividade dinâmica e frequente na Polícia Militar, que se desenvolverá para a redução ou eliminação total de um determinado risco, mas que poderá sofrer adequações ou apontar novos pontos de vulnerabilidade a serem considerados, conforme demandas inéditas e consequente atualização das ações e dos procedimentos da PMES com o passar dos anos.

Por este motivo, a capacidade de resiliência perante a novas mudanças e novos desafios é um fator importante para que a política de mitigação de riscos à integridade perdure no ambiente organizacional. Esse será um compromisso da PMES com o Estado do Espírito Santo e com a sociedade capixaba, para que a segurança pública possa ser, cada vez mais, uma realidade de todos, garantida por meio de uma polícia íntegra e presente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio da integridade pública, é possível otimizar a prestação de serviços e garantir que todo o orçamento público seja aplicado de modo eficiente e transparente, sem fatores de riscos que tragam prejuízos tanto em aspectos organizacionais quanto em aspectos sociais, retornando para a coletividade na forma de benfeitorias e qualidade de vida.

Tal conceito representa um pilar fundamental para a confiança da população nas instituições de segurança, sendo essencial, para isso, que os membros da Polícia Militar atuem com ética, transparência e responsabilidade.

Como destaca Vieira e Barreto (2019, p. 11) a promoção da integridade, boas práticas de governança e gestão de riscos contribuem para o desempenho sustentável das agências públicas e corporativas, pois orientam as decisões, ações e controles para o alcance dos resultados; alinham os objetivos com o propósito organizacional (missão, visão valores); aprimoram a qualidade do processo decisório (incorporando os riscos); garantem a conformidade com os princípios éticos e as normas legais; aumentam a confiança e a legitimidade da gestão perante os atores interessados; e elevam o valor econômico e social da organização.

É vital, então, que haja mecanismos de governança, gestão de riscos e integridade que garantam um canal aberto de comunicação entre a Polícia Militar e a comunidade, permitindo que os cidadãos se sintam seguros para reportar abusos e colaborar com a construção de um ambiente seguro e harmonioso. “Esses mecanismos buscam não somente melhorar, mas dar efetividade às

decisões, implementando-as de forma a atender os interesses das partes (os cidadãos, os financiadores, os parceiros, os agentes regulados etc.) na resolução dos problemas públicos” (VIEIRA; BARRETO, 2019, p. 15).

A participação ativa da sociedade civil no monitoramento das ações da polícia pode contribuir para a transparência e a confiança institucional, já que “uma governança pública efetiva estabelece um quadro de referência institucional que incentiva os indivíduos a cooperar com as iniciativas de resolução dos problemas públicos do Estado por meio da produção e gestão eficiente dos recursos comuns e dos serviços de interesse público” (VIEIRA; BARRETO, 2019, p. 27, apud HOLAHAN; LUBELL, 2016).

Essa nova gestão pública, baseada em um modelo de governança que privilegia a interação entre múltiplos atores (públicos, sociais e privados), em vários níveis de governo, que irão atuar em redes de políticas públicas, de forma descentralizada e fragmentada, com a coordenação sendo a principal atribuição do governo. Todas as ações serão pautadas em princípios como a responsividade, a transparência e a integridade que fortalecem a legitimidade do governo democrático (VIEIRA; BARRETO, 2019).

“O propósito da governança das agências públicas é exatamente o de criar as salvaguardas necessárias ao cumprimento dos objetivos das políticas públicas. Nas organizações do setor público, a governança tem por objeto os órgãos de agência do governo e da administração pública, direta e indireta, visando o alcance dos objetivos públicos por meio do aprimoramento da direção, do controle, da supervisão e da responsabilização dessas agências públicas” (VIEIRA; BARRETO, 2019, p. 41, apud MATIAS-PEREIRA, 2010, p. 75-76; OCDE, 2015; WALLIS; DOLLERY; McLOUGHLIN, 2007).

Portanto, a integridade na alçada da Polícia Militar do Espírito Santo não é apenas uma responsabilidade institucional, mas sim um compromisso coletivo que envolve o público interno e a sociedade como um todo. Apenas por meio de esforços conjuntos será possível promover uma cultura de respeito, ética e integridade, que, por sua vez, reforçará a legitimidade da Polícia Militar e sua credibilidade perante a população capixaba. A construção de uma polícia íntegra é um passo basilar para a promoção da segurança, paz e justiça social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 01 out. 2024.

BRASIL. Lei nº 11.340, de 07 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm. Acesso em: 20 set. 2024.

BRASIL. Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm. Acesso em: 05 set. 2024.

BRASIL. Lei nº 12.846, de 01 de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em: 20 set. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017. Dispõe sobre participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13460.htm. Acesso em: 16 set. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 05 set. 2024.

BRASIL. Lei nº 14.133, de 01 de abril de 2021. Lei de Licitações e Contratos Administrativos. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14133.htm. Acesso em: 09 set. 2024.

BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm. Acesso em: 19 set. 2024.

CANDELORO, Ana Paula P.; RIZZO, Maria Balbina Martins de; PINHO, Vinícius. **Compliance 360º: riscos, estratégias, conflitos e vaidades no mundo corporativo**. São Paulo: Trevisan Editora Universitária, 2012.

COELHO, Claudio Carneiro Bezerra Pinto. *Compliance na Administração Pública*. **Revista de Direito da Faculdade Guanambi**, [S.L.], v. 3, n. 01, p. 75-95, 1 ago. 2017. Anima Educação. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.29293/rdfg.v3i01.103>. Acesso: 19 set.2024.

COSTA, Cristiano Cunha et al. Seleção de indicadores para a gestão do planejamento estratégico da Polícia Militar do Estado de Sergipe. **Boletim do Gerenciamento**, v. 20, n. 20, p. 1-13, 2020.

DISTRITO FEDERAL. Auditoria Interna Do Ministério Público da União. **Cartilha ESG e a Gestão Pública - Uma Visão Geral**. 2023. Disponível em: <https://auditoria.mpu.mp.br/documentos-audin-mpu/manuais-e-cartilhas/cartilha-da-audin-mpu/cartilha-esg-e-a-gestao-publica-uma-visao-geral/cartilha-esg-assinada.pdf/view>. Acesso em: 27 ago. 2024.

DISTRITO FEDERAL. Controladoria-Geral da União. **Gestão de Riscos para a Integridade Pública**. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/riscos-para-integridade>. Acesso em: 16 ago. 2024.

DISTRITO FEDERAL. Justiça do Trabalho. **Tutorial de Mapeamento de Riscos**. 2024. Disponível em: <https://estrategia.trt10.jus.br/governanca/gestao-de-riscos/planilhas-gr/item/485-tutorial-de-mapeamento-de-riscos.html>. Acesso em: 21 ago. 2024.

DISTRITO FEDERAL. Ministério de Minas e Energia. **Guia Introdutório à Gestão de Riscos à Integridade**. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/mme/pt-br/aceso-a-informacao/arquivos/governanca-publica/guia-introdutorio-a-gestao-de-riscos-a-integridade.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2024.

DISTRITO FEDERAL. Portal de Gestão de Riscos do Distrito Federal. **Conceitos – Programa de Integridade**. 2024. Disponível em: <https://www.gestaoderiscos.cg.df.gov.br/index.php/conceitos-integridade/#:~:text=Risco%20de%20Integridade,e%20a%20atos%20de%20corrup%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 15 ago. 2024.

ESPÍRITO SANTO. [Constituição (1989)]. **Constituição do Estado do Espírito Santo**. Vitória: Assembleia Legislativa do Estado do Espírito Santo, 1989. Disponível em: <https://www3.al.es.gov.br/arquivo/documents/legislacao/html/coe11989.html>. Acesso em 01 out. 2024.

ESPÍRITO SANTO. Conselho do Controle e da Transparência - CONSECT. **Resolução Consect nº 002/2024**. 2024. Disponível em: https://secont.es.gov.br/Media/Secont/04_CONSELHOS_COMISSOES/04_CONSECT/06_Resolucoes/2024_02/Resolu%C3%A7%C3%A3o%20CONSECT%20N%C2%BA%20002-2024%20-%20Estrutura%20de%20Controle%20Interno.pdf. Acesso em: 06 ago. 2024.

ESPÍRITO SANTO. Decreto Estadual nº 3.152-R, de 26 de novembro de 2012. Regulamenta a Lei nº 9.871, de 09 de julho de 2012, que dispõe sobre as normas a serem observadas pela Administração Pública Estadual, com o fim de garantir o acesso a informações previsto no inciso II do § 4º do art. 32 da Constituição do Estado do Espírito Santo. **Diário Oficial do Espírito Santo** Vitória, ES, 2012. Disponível em: <https://secont.es.gov.br/Media/secont/Legisla%C3%A7%C3%B5es/Legisla%C3%A7%C3%A3o%20Anticorrupt%C3%A7%C3%A3o/decreto%20nr%203152.pdf>. Acesso em: 11 set. 2024.

ESPÍRITO SANTO. Decreto Estadual nº 4.131-R, de 18 de julho de 2017. Regulamenta a instituição e atuação das Unidades Executoras de Controle Interno (UECI), previstas na Lei Complementar nº 856, de 16.05.2017. **Diário Oficial do Espírito Santo**, Vitória, ES, 2017. Disponível em: <https://sesp.es.gov.br/Media/Sesp/UECI/Decreto%20N%C2%BA%204131-R%20de%2018%20de%20julho%20de%202017-1.pdf>. Acesso em: 11 set. 2024.

ESPÍRITO SANTO. Decreto Estadual nº 4.266-R, de 20 de junho de 2018. Altera Decreto nº 4.070-R, de 01/03/2017, que dispõe sobre a organização básica da Polícia Militar do Espírito Santo - PMES. **Diário Oficial do Espírito Santo**, Vitória, ES, 2018. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/es/decreto-n-4266-2018-espírito-santo-altera-decreto-n-4070-r-de-01-03-2017-que-dispoe-sobre-a-organizacao-basica-da-policia-militar-do-espírito-santo-pmes>. Acesso em: 12 set. 2024.

ESPÍRITO SANTO. Decreto Estadual nº 4.328-N, de 28 de agosto de 1998. Dispõe sobre a organização básica da Polícia Militar do Espírito Santo (PMES) e dá outras providências. **Diário Oficial do Espírito Santo**, Vitória, ES, 1998.

ESPÍRITO SANTO. Decreto Estadual nº 4.922-R, de 09 de julho de 2021. Institui a Política Estadual de Proteção de Dados Pessoais e da Privacidade do Poder Executivo Estadual em consonância com a Lei Federal nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais). **Diário Oficial do Espírito Santo** Vitória, ES, 2021. Disponível em: <https://secont.es.gov.br/legislacao-protecao-de-dados#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%204922%2DR%2C%20DE,de%20Prote%C3%A7%C3%A3o%20de%20Dados%20Pessoais>. Acesso em: 16 set. 2024.

ESPÍRITO SANTO. Decreto Estadual nº 4.970-R, de 27 de setembro de 2021. Dispõe sobre a organização básica da Polícia Militar do Espírito Santo (PMES) e dá outras providências. **Diário Oficial do Espírito Santo** Vitória, ES, 2021. Disponível em: <https://pm.es.gov.br/Media/PMES/Controladoria/DECRETO%20N%C2%BA%204.970%20-%20R.pdf>. Acesso em: 03 set. 2024.

ESPÍRITO SANTO. Decreto Estadual nº 5.114-R, de 25 de março de 2022. Regulamenta o art. 26 da Lei nº 10.993, de 24 de maio de 2019, que instituiu o Programa de Integridade da Administração Pública Estadual Direta e Indireta, excetuadas as empresas públicas e as sociedades de economia mista, e adota outras providências. **Diário Oficial do Espírito Santo**, Vitória, ES, 2022. Disponível em: https://secont.es.gov.br/Media/Secont/Legisla%C3%A7%C3%B5es/Legisla%C3%A7%C3%A3o%20Anticorrupt%C3%A7%C3%A3o/Estadual/diario_oficial_2022-03-28_pag_9.pdf. Acesso em: 20 set. 2024.

ESPÍRITO SANTO. Decreto Estadual nº 5.139-R, de 13 de maio de 2022. Institui a Política de Dados Abertos da Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Governo do Estado do Espírito Santo. **Diário Oficial do Espírito Santo** Vitória, ES, 2022. Disponível em: https://secont.es.gov.br/Media/Secont/17_ARQUIVOS_ANTERIORES_A_REESTRUTURACAO/DIO_ES/DECRETO%20N%C2%BA%205139-R,%20DE%2013%20DE%20MAIO%20DE%202022-1.pdf. Acesso em: 11 set. 2024.

ESPÍRITO SANTO. Decreto Estadual nº 5.569-R, de 15 de dezembro de 2023. Regulamenta a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a Administração Pública, no âmbito do Poder Executivo Estadual, disposta na Lei Federal nº 12.846, de 1º de agosto 2013. **Diário Oficial do Espírito Santo**, Vitória, ES, 2023. Disponível em: <https://ioes.dio.es.gov.br/portal/visualizacoes/html/8641/#e:8641/#m:1311713>. Acesso em: 19 set. 2024.

ESPÍRITO SANTO. Decreto nº 2.289- R, de 01 de julho de 2009. Dispõe sobre a estruturação do Sistema Integrado de Ouvidoria do Estado e dá outras providências. **Diário Oficial do Espírito Santo**, Vitória, ES, 2009. Disponível em: <https://secont.es.gov.br/Media/Secont/Legisla%C3%A7%C3%B5es/Ouvidoria/DECRETO%20N%C2%BA%202289-R%20%20DE%2001%20DE%202009.pdf>. Acesso em: 05 set. 2024.

ESPÍRITO SANTO. Decreto nº 2.969-R, de 01 março de 2012. Dispõe sobre a transferência da Ouvidoria Geral do Estado para a Secretaria de Estado de Controle e Transparência, sem elevação da despesa fixada. **Diário Oficial do Espírito Santo**, Vitória, ES, 2009. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/es/decreto-n-2969-2012-espírito-santo-dispoe-sobre-a-transferencia-da-ouvidoria-geral-do-estado-para-a-secretaria-de-estado-de-controle-e-transparencia-sem-elevacao-da-despesa-fixada#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20transfer%C3%Aancia%20da,que%20lhe%20confere%20o%20Ar>. Acesso em: 05 set. 2024.

ESPÍRITO SANTO. Lei Complementar nº 1.080, de 02 de maio de 2024. Altera a Lei Complementar nº 847, de 12 de janeiro de 2017, a Lei Complementar nº 962, de 30 de dezembro de 2020, e a Lei Complementar nº 46, de 31 de janeiro de 1994. **Diário Oficial do Espírito Santo**, Vitória, ES, 2024. Disponível em: <https://www3.al.es.gov.br/Arquivo/Documents/legislacao/html/LEC10802024.html?identificador=390031003000330032003A004C00>. Acesso em: 19 set. 2024.

ESPÍRITO SANTO. Lei Complementar nº 46, de 31 de janeiro de 1994. Institui o Regime Jurídico Único dos servidores públicos civis da administração direta, das autarquias e das fundações públicas do Estado do Espírito Santo, de qualquer dos seus Poderes. **Diário Oficial do Espírito Santo**, Vitória, ES, 1994. Disponível em: <https://www3.al.es.gov.br/arquivo/documents/legislacao/html/lec461994.html>. Acesso em: 20 set. 2024.

ESPÍRITO SANTO. Lei Complementar nº 533, de 29 de dezembro de 2009. Dispõe sobre a organização básica e fixa o efetivo da Polícia Militar do Espírito Santo - PMES e dá outras providências. **Diário Oficial do Espírito Santo**, Vitória, ES, 2019. Disponível em: <https://ioes.dio.es.gov.br/portal/visualizacoes/pdf/1122/#/p:31/e:1122?find=LEI%20COMPLEMENTAR%20533>. Acesso em: 18 set. 2024.

ESPÍRITO SANTO. Lei Complementar nº 847, de 12 de janeiro de 2017. Institui o Sistema de Correição do Poder Executivo do Estado do Espírito Santo – SISCORES e altera as Leis Complementares nos 295, de 15 de julho de 2004; 478, de 16 de março de 2009; 46, de 31 de janeiro de 1994; e as Leis nos 3.206, de 29 de maio de 1978; 3.213, de 09 de junho de 1978; e 3.400, de 14 de janeiro de 1981. **Diário Oficial do Espírito Santo**, Vitória, ES, 2017. Disponível em: <https://www3.al.es.gov.br/arquivo/documents/legislacao/html/lec8472017.html>. Acesso em: 19 set. 2024.

ESPÍRITO SANTO. Lei Complementar nº 856, de 16 de maio de 2017. Dispõe sobre a reorganização da estrutura organizacional e competências da Secretaria de Estado de Controle e Transparência – SECONT, órgão central do sistema de controle interno do Poder Executivo, nos termos do disposto nos arts. 70 e 74 da Constituição Federal da República de 1988 e arts. 70 e 76 da Constituição do Estado do Espírito Santo de 1989, e dá outras providências. **Diário Oficial do Espírito Santo**, Vitória, ES, 2017. Disponível em: <https://www3.al.es.gov.br/Arquivo/Documents/legislacao/html/LEC8562017.html?identificador=330034003600320033003A004C00>. Acesso em: 09 set. 2024.

ESPÍRITO SANTO. Lei Complementar nº 910, de 26 de abril de 2019. Dispõe sobre a promoção dos Oficiais Combatentes e Especialistas da Polícia Militar do Estado do Espírito Santo (PMES) e do

Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Espírito Santo (CBMES). **Diário Oficial do Espírito Santo**, Vitória, ES, 2019. Disponível em: <https://www3.al.es.gov.br/arquivo/documents/legislacao/html/lec9102019.html>. Acesso em: 18 set. 2024.

ESPÍRITO SANTO. Lei Complementar nº 911, de 26 de abril de 2019. Dispõe sobre a promoção das Praças e dos Oficiais dos quadros de Oficiais de Administração da Polícia Militar do Estado do Espírito Santo – PMES e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Espírito Santo – CBMES. **Diário Oficial do Espírito Santo**, Vitória, ES, 2019. Disponível em: <https://www3.al.es.gov.br/Arquivo/Documents/legislacao/html/lec9112019.html>. Acesso em: 18 set. 2024.

ESPÍRITO SANTO. Lei Complementar nº 962, de 30 de dezembro de 2020. Institui o Código de Ética e Disciplina dos Militares Estaduais e dá outras providências. **Diário Oficial do Espírito Santo**, Vitória, ES, 2020. Disponível em: <https://www3.al.es.gov.br/arquivo/documents/legislacao/html/lec9622020.html>. Acesso em: 17 set. 2024.

ESPÍRITO SANTO. Lei nº 10.993, de 24 de maio de 2019. Institui o Programa de Integridade da Administração Pública Estadual Direta e Indireta, excetuadas as empresas públicas e as sociedades de economia mista, e adota outras providências. **Diário Oficial do Espírito Santo**, Vitória, ES, 2019. Disponível em: <https://seger.es.gov.br/Media/Seger/Integridade/Lei%20N%C2%BA%2010.993%20-%2024-05-2019.pdf>. Acesso em: 18 set. 2024.

ESPÍRITO SANTO. Lei nº 3.196, de 09 de janeiro de 1978. Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares do Estado do Espírito Santo. Vitória, ES: **Diário Oficial**, 1978. Disponível em: <https://www3.al.es.gov.br/Arquivo/Documents/legislacao/html/LEI31961978.html>. Acesso em: 18 set. 2024.

ESPÍRITO SANTO. Lei nº 9.871, de 09 de julho de 2012. Regula o acesso a informações previsto no inciso II do § 4º do artigo 32 da Constituição do Estado do Espírito Santo. **Diário Oficial do Espírito Santo**, Vitória, ES, 2012. Disponível em: <https://www3.al.es.gov.br/Arquivo/Documents/legislacao/html/LEI98712012.html?identificador=330030003100340037003A004C00>. Acesso em: 18 set. 2024.

ESPÍRITO SANTO. Lei nº 9.938, de 22 de novembro de 2012. Dispõe sobre o Sistema de Controle Interno do Estado do Espírito Santo e dá outras providências. **Diário Oficial do Espírito Santo**, Vitória, ES, 2012. Disponível em: <https://www3.al.es.gov.br/Arquivo/Documents/legislacao/html/LEI99382012.html?identificador=330030003500340039003A004C00>. Acesso em: 09 set. 2024.

ESPÍRITO SANTO. Polícia Militar do Espírito Santo. Portaria Conjunta nº 190-S do Comando-Geral da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Espírito Santo, de 08 abril de 2021. Nomeia a Comissão de Acompanhamento do Código de Ética e Disciplina dos Militares Estaduais nos termos dos Art. 179 e 180, da Lei Complementar nº 962 de 30.12.2020. **Diário Oficial do Espírito Santo**, Vitória, ES, 2021.

ESPÍRITO SANTO. Polícia Militar do Espírito Santo. Portaria Conjunta nº 992-R do Comando-Geral e da Secretaria de Estado de Controle e Transparência (SECONT), de 05 agosto de 2022. Programa de Integridade do Poder Executivo Estadual. **Diário Oficial do Espírito Santo**, Vitória, ES, 2022.

ESPÍRITO SANTO. Polícia Militar do Espírito Santo. Portaria do Comando-Geral de nº 122-S, de 30 março de 2024. **Boletim do Comando-Geral**, Boletim Geral da Polícia Militar, nº 12, Vitória, ES, 2024.

ESPÍRITO SANTO. Polícia Militar do Espírito Santo. Portaria do Comando-Geral de nº 530-S, de 26 de julho de 2024. **Boletim do Comando-Geral**, Boletim Geral da Polícia Militar, nº 30, Vitória, ES, 2024.

ESPÍRITO SANTO. Polícia Militar do Espírito Santo. Portaria do Comando-Geral de nº 991-R, de 04 de agosto de 2022. **Boletim do Comando-Geral**, Boletim Geral da Polícia Militar, nº 31, Vitória, ES, 2022.

ESPÍRITO SANTO. Polícia Militar do Espírito Santo. Portaria do Comando-Geral de nº 1148-R, de 30 de abril de 2024. Aprova o Plano de Dados Abertos da Polícia Militar do Espírito Santo (PDAPMES). **Boletim do Comando-Geral**, Boletim Geral da Polícia Militar, nº 18, Vitória, ES, 2024.

ESPÍRITO SANTO. Polícia Militar do Espírito Santo. Portaria do Comando-Geral de nº 1158-R, de 18 de julho de 2024. Institui a Unidade Executora de Controle Interno da Polícia Militar do Espírito Santo e do Fundo Especial de Reequipamento da Polícia Militar (UECI-PMES/FUNREPOM). **Boletim do Comando-Geral**, Boletim Geral da Polícia Militar, nº 30, Vitória, ES, 2022.

ESPÍRITO SANTO. Polícia Militar do Espírito Santo. **Plano Estratégico da PMES 2024-2027**. 2024. Disponível em: <https://pm.es.gov.br/Media/PMES/Plano%20de%20Comando/Planejamento%20Estrat%C3%A9gico%202024%20-%202027%20%20c.pdf>. Acesso em: 30 jul. 2024.

ESPÍRITO SANTO. Secretaria de Estado da Segurança Pública e Defesa Social. **Plano de Integridade**. 2024. Disponível em: <https://repositorio.secont.es.gov.br/bitstream/123456789/322/1/4.%20Plano%20de%20integridade%20-%20SESP%20-%20VERS%C3%83O%201-2024.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2024.

FREITAS, Daniel Paulo Paiva; BLANCHET, Luiz Alberto. A adoção explícita do *compliance* pela Administração Pública Direta. **Revista do Direito Público**, Londrina, v.15, n.3, p. 30-47, dez. 2020. Disponível em: <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/view/38927>. Acesso em: 2 ago. 2024.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; STOCKER, Fabricio. ESG: novo conceito para velhos problemas. **Cadernos Ebape.Br**, [S.L.], v. 20, n. 4, p. 1-4, ago. 2022. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395186096>. Acesso: 23 ago.2024.

MEDEIROS, Marcio Lima; CODIGNOTO, Roberta. Governança, integridade e resultados caminham juntos. **Revista Latino-americana de Governança**, Brasília (DF), v. 3, n. 1, p. e030, 2022. DOI: 10.37497/ReGOV.v3i1.30. Disponível em: <https://revistaregov.org/index.php/revista/article/view/30>. Acesso em: 30 set. 2024.

OLIVEIRA, Edmundo. *Compliance*, Cultura de Integridade e Aliança para Boas Práticas na Governança Institucional. **Revista Esmat**, [S.L.], v. 13, n. 21, p. 149-166, 20 out. 2021. Even3. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.34060/reesmat.v13i21.433>. Acesso: 19 set.2024.

PERNAMBUCO. Polícia Militar de Pernambuco. **Cartilha da Diretoria de Polícia Judiciária Militar e da Proteção à Mulher Policial**. 2022. Disponível em: https://www.pm.pe.gov.br/wp-content/uploads/2022/12/CARTILHA_DA_DPJM_E_DA_PROTECAO_A_MULHER_POLICIAL.pdf. Acesso em: 02 set. 2024.

PERNAMBUCO. Secretaria da Controladoria Geral do Estado. **Cartilha de Estruturação e Implementação da Gestão de Riscos**. 2022. Disponível em: <https://www.scge.pe.gov.br/wp-content/uploads/2022/03/Cartilha-de-Estruturacao-e-Implementacao-da-Gestao-de-Riscos-1.pdf>. Acesso: 27 set.2024.

POLETTO, Álerton Emanuel. **A Regulamentação do Procedimento de Avaliação Periódica de Desempenho do Servidor Público Estável como um Efeito da Aplicação do Princípio da Eficiência da Administração Pública.** 2019. 70 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Área do Conhecimento de Ciências Jurídicas, Universidade de Caxias do Sul, Bento Gonçalves, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/6245/TCC%20c3%81lerton%20Emanuel%20Poletto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 25 set. 2024.

RIBEIRO, Marcia Carla Pereira. DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. **Compliance e Lei Anticorrupção nas Empresas.** Revista do Senado Federal, Ano 52, número 205, p. 87-105. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/509944/001032816.pdf?sequence=1>. Acesso em 23 set.2024.

VIEIRA, James Batista; BARRETO, Rodrigo Tavares de Souza. **Governança, gestão de riscos e integridade.** Brasília: Enap, 2019. 240 p. Disponível em: https://repositorio.enap.gov.br/jspui/bitstream/1/4281/1/5_Livro_Governan%C3%A7a%20Gest%C3%A3o%20de%20Riscos%20e%20Integridade.pdf. Acesso em: 19 set. 2024.

POLÍCIA MILITAR

ESPIRITO SANTO



CHOQUE

CHO