

Secretaria de Estado de Gestão e Recursos Humanos

Plano de Integridade

SEGER



Secretário de Estado de Gestão e Recursos Humanos

Marcelo Calmon Dias

**Subsecretária de Estado de Administração e
Desenvolvimento de Pessoas**

Heyde dos Santos Lemos

Subsecretário de Estado de Administração Geral

Charles Dias de Almeida

Subsecretário de Estado de Inovação na Gestão

Davi Amorim Salgueiro

Unidade de Integridade

Aline Adelle Fraiha Gonçalves

Márcio André Nassar Comassetto

Janeiro/2024

Versão 01

Índice

Lista de siglas utilizadas	3
Lista de figuras	4
Declaração da Alta Administração	5
1. Apresentação	6
2. A Seger	8
2.1 Identidade Organizacional.....	9
2.2. Governança Corporativa da Seger	11
2.3. Atividades das Subsecretarias.....	12
2.3.1. Subsecretaria de Estado de Administração Geral (Subad)	12
2.3.2. Subsecretaria de Estado de Administração e Desenvolvimento de Pessoas (Subap)	12
2.3.3. Subsecretaria de Estado de Inovação na Gestão (Subges)	13
3. Os Cinco Eixos do Programa de Integridade.....	14
3.1 Compromisso da Alta Administração.....	14
3.2 Existência de Unidade Responsável pela Implementação e Execução do Programa de Integridade no Órgão ou Entidade	16
3.3 Gestão de Riscos Associados ao Tema da Integridade	17
3.4 Prescrição Clara, Objetiva e Didática de Todas as Regras e Instrumentos que Compõem o Programa.....	21
3.5 Monitoramento Contínuo dos Atributos do Programa.....	30
4. O modelo de três linhas de defesa	33
5. Capacitação e Comunicação	35
6. Implementação do Programa de Integridade	44
7. Referências	46

Lista de siglas utilizadas

Asscom – Assessoria de Comunicação

DOE – Diário Oficial do Estado

Enccla - Estratégia Nacional de Combate à Corrupção e à Lavagem de Dinheiro

IIA - The Institute of Internal Auditors

SCL – Sistema de Compras, Licitações e Contratos

SCV – Sistema de Convênios

Secont – Secretaria de Estado de Controle e Transparência

Seger – Secretaria de Estado de Gestão e Recursos Humanos

Siscores - Sistema de Correição do Poder Executivo do Estado do Espírito Santo

SPA – Sistema de Controle Patrimonial

SRH – Sistema de Administração de Recursos Humanos

Subad – Subsecretaria de Estado de Administração Geral

Subap – Subsecretaria de Estado de Administração e Desenvolvimento de Pessoas

Subges – Subsecretaria de Estado de Inovação na Gestão

UECI – Unidade Executora de Controle Interno

Lista de figuras

Figura 1 – Cadeia de Valor da Seger

Figura 2 – Organograma da Seger

Figura 3 – Mapa de Riscos da Seger

Figura 4 – Canais de acesso à Ouvidoria

Figura 5 – Cronograma de implantação

Declaração da Alta Administração

Apresentamos aos gestores públicos, parceiros, órgãos de controle e sociedade em geral o Plano de Integridade da Seger. Ele é o resultado do esforço de nossos colaboradores em examinar cenários, identificar e avaliar riscos para propor medidas de tratamento com o objetivo de melhorar os processos internos e robustecer os valores institucionais que nos conduzem. Sua construção está alinhada com a Lei nº 10.993, de 24 de maio de 2019, que instituiu diretrizes e regras para a criação dos Programas de Integridade da Administração Pública do Estado do Espírito Santo.

Dessa forma, a Seger compromete-se a zelar pelo cumprimento, monitoramento e atualização das medidas definidas, de forma a combater a corrupção, vícios e fraudes.

A Alta Administração da Seger, representada neste documento pelo Secretário de Estado de Gestão e Recursos Humanos e demais subsecretários, conta com o apoio de cada um para atingirmos esse objetivo essencial a todos.

Estamos abertos, pelo canal de ouvidoria do Estado, a sugestões que nos ajudem a fortalecer a cultura de integridade dentro do órgão, pois primamos por uma comunicação permanente e valorizamos ações coletivas e colaborativas.

Por acreditarmos que este trabalho é imprescindível para avançarmos no enfrentamento de qualquer desvio, subscrevemo-nos.

Marcelo Calmon Dias

Secretário de Estado de Gestão e Recursos Humanos

Heyde dos Santos Lemos

Subsecretária de Estado de Administração e Desenvolvimento de Pessoas

Charles Dias de Almeida

Subsecretário de Estado de Administração Geral

Davi Amorim Salgueiro

Subsecretário de Estado de Inovação na Gestão

1. Apresentação

O Programa de Integridade da Administração Pública Estadual Direta e Indireta foi instituído pela Lei 10.993, de 24/05/2019. Sobre o programa, trazemos abaixo o texto do § 1º do art. 1º da lei citada:

§ 1º A instituição do Programa de Integridade da Administração Pública exprime o compromisso do Estado do Espírito Santo 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, buscando articular, nas disposições previstas nesta Lei, todas as normas já existentes que fomentam a cultura de integridade no setor público no âmbito do Estado do Espírito Santo.

Em seu art. 2º, no item I, a lei traz a seguinte definição do Programa de Integridade:

I - Programa de Integridade: o 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;

O Programa de Integridade é uma ferramenta de governança que visa garantir, por meio da atuação de todos os servidores e demais colaboradores, o cumprimento do propósito do órgão, dentro dos limites legais, conforme seus valores e princípios éticos. De acordo com o art. 5º da Lei Nº 10.993, de 24/05/2019, todos os Programas de Integridade devem ser estruturados nos seguintes eixos: comprometimento e apoio da Alta Administração, existência de unidade responsável pela implementação do programa no órgão ou entidade, gestão dos riscos associados ao tema da integridade, prescrição clara, objetiva e didática de todas as regras e instrumentos e monitoramento contínuo dos atributos do programa. Nesse sentido, o Plano de Integridade é uma estratégia adotada pela Alta Administração para operacionalizar o Programa e descreve ações de prevenção da corrupção e de

fortalecimento da cultura de integridade do órgão. É o resultado de um processo de gerenciamento de riscos da organização.

Na parte 2 deste documento é possível conhecer a estrutura, o funcionamento e as principais atividades da Secretaria, como forma de compreender o nível de exposição a riscos e as medidas propostas para mitigá-los.

Na parte 3 são apresentados os cinco eixos do Programa de Integridade definidos na Lei nº 10.993/2019, trazendo as ações da Alta Administração em relação ao Programa, a unidade responsável por coordená-lo, os riscos identificados dentro da Seger e a percepção deles dentro de uma Matriz de Riscos; instâncias que salvaguardam a integridade institucional, tais como, Comissão de Ética, Ouvidoria, Atividades de Controle e Corregedoria e um Plano de Monitoramento das ações relacionadas ao Programa.

Na parte 4 é possível conhecer o modelo de três linhas de defesa estabelecido na Lei Complementar nº 856/2019 e defendido pelo *The Institute of Internal Auditors* (IIA).

Na parte 5 estão listadas algumas ações de capacitação e de promoção da integridade com o intuito de reforçar as atitudes positivas individuais e coletivas de agir com ética, responsabilidade e profissionalismo.

Por fim, na parte 6, em relação à implementação do Programa, apresentam-se as principais ações definidas e cumpridas que tornaram possíveis o lançamento do Programa de Integridade da Seger e a materialização deste Plano para monitoramento, avaliação e aplicação de melhorias futuras.

Vale destacar que este documento busca contribuir para a melhoria da qualidade do desempenho da organização e não tem o objetivo de resolver eventuais situações de corrupção ou qualquer outro desvio, mas mitigar riscos ou eliminar eventualidades que tornem possível a sua ocorrência.

2. A Seger

A Secretaria de Gestão e Recursos Humanos – Seger é o órgão central dos Sistemas de Administração de Recursos Humanos (SRH), de Controle Patrimonial (SPA), de Convênios (SCV) e de Compras, Licitações e Contratos (SCL) do Poder Executivo do Estado do Espírito Santo. É instituição permanente e diretamente subordinada ao Governador do Estado e teve sua estrutura organizacional criada e suas competências definidas pela Lei Complementar nº 312, de 30/12/2004, publicada no Diário Oficial do Estado (DOE) em 03/01/2005, para atender às finalidades previstas no art. 2º da referida Lei Complementar:

- Elaborar estudos especiais para reformulação de políticas no Estado, no âmbito de sua competência;
- Planejar, coordenar, controlar e executar as atividades de recursos humanos, folha de pagamento, concessão de vantagens e benefícios, de administração geral e patrimônio;
- Controlar a gestão de liquidação das empresas públicas estatais;
- Promover e executar as políticas e diretrizes afetas à modernização institucional no âmbito da administração pública estadual;
- Controlar as despesas de custeio, no âmbito da Administração Pública Estadual;
- Administrar as atividades relativas à licitação e contratação firmadas pela administração pública direta, autárquica e fundacional, inclusive pregões;
- Orientar tecnicamente e normativamente os grupos de Administração e de Recursos Humanos;
- Controlar e fiscalizar as entidades da administração indireta vinculadas à Secretaria.

2.1. Identidade Organizacional

A Seger em seu planejamento estratégico 2019/2022 definiu de forma colaborativa pela construção de uma Declaração de Propósito. Nesta perspectiva, o propósito da Seger é:

“Promover a gestão por meio da inovação e da valorização de pessoas”

Além da sua Declaração de Propósito, a Seger tem como base as diretrizes organizacionais do Governo do Estado pautadas no Planejamento Estratégico 2019-2022, que são:

Missão: Coordenar e integrar o planejamento governamental, buscando a efetividade na alocação de recursos para produzir resultados à sociedade.

Visão: Ser referência por sua capacidade de prover serviços qualificados para apoio à formulação e implementação de planos, programas e projetos, e ser reconhecida pela importância do seu papel na construção do futuro do Espírito Santo.

Princípios e Valores:

- Simplificação: desempenhar o trabalho de forma direta, objetiva e efetiva
- Modernização: desempenhar o trabalho de forma direta, objetiva e efetiva, entregando resultados com máxima qualidade
- Integração: unir e compartilhar esforços em prol de objetivos comuns
- Profissionalismo: atuar com proatividade, competência, ética e seriedade.

No ano de 2023 a Seger decidiu realizar o seu próprio planejamento estratégico, no entanto, será desenvolvido a partir de 2024. Dessa forma, o Plano de Integridade apresenta acima as informações atuais norteadoras e, na revisão deste documento, serão incluídas as novas definições.

Cadeia de Valor

Fornece uma macrovisão do encadeamento dos processos e atividades de uma organização que agregam valor para o cliente. Esses processos quando agrupados em macroprocessos podem ser classificados como:

Finalísticos: correspondem aos macroprocessos e processos que são a razão da existência da organização. Estão correlacionados à missão e à visão, ao propósito e agregam valor diretamente aos cidadãos/usuários/clientes.

Suporte: correspondem aos macroprocessos e processos responsáveis por prover as condições operacionais necessárias à execução dos processos finalísticos e estratégicos da organização. Orientam o seu olhar para o ambiente interno da instituição fornecendo os subsídios para a execução de todos os demais processos.

Estratégicos: correspondem aos macroprocessos e processos que zelum pela estratégia e pela gestão da organização, ou seja, têm como finalidade fornecer as diretrizes organizacionais, promover a estruturação, avaliação e melhoria do funcionamento da instituição e de seus processos.

A Cadeia de Valor representa a visão sistêmica dos macroprocessos organizacionais da instituição, permitindo uma visualização do fluxo de informações, produtos e atividades que transitam entre vários processos da organização. Na Seger sua construção foi realizada de forma colaborativa e o seu resultado está apresentado abaixo (Figura 1):

Figura 1 – Cadeia de Valor da Seger



Fonte: Site da Seger

2.3. Atividades das Subsecretarias

2.3.1. Subsecretaria de Estado de Administração Geral (Subad)

Responsável por elaborar estudos especiais para reformulação de políticas no Estado, à Subad compete também planejar, coordenar, controlar e executar as atividades de administração geral e patrimônio; administrar as atividades relativas à licitação e contratação firmadas pela administração pública direta, autárquica e fundacional, inclusive pregões e sistema de registro de preços. A Subad é composta por seis gerências em sua estrutura, sendo:

- Gerência de Apoio à Gestão – Geag;
- Gerência de Gestão de Contratos e Convênios – Gecov;
- Gerência de Licitações – Gelic;
- Gerência de Patrimônio Estadual – Gepae;
- Gerência de Serviços Corporativos – Gecor;
- Gerência de Sistemas Integrados – Gesis.

2.3.2. Subsecretaria de Estado de Administração e Desenvolvimento de Pessoas (Subap)

A Subap é responsável por gerir e implementar ações voltadas à Política de Gestão de Pessoas e suas diretrizes estratégicas, coordenar a formulação, execução, avaliação, orientação técnica e o controle das atividades referentes à gestão de carreiras, desenvolvimento do servidor, administração e organização de pessoal, execução da folha de pagamento, concessão de direitos e vantagens e demais atividades relacionadas à vida funcional do servidor da administração direta e indireta do Poder Executivo Estadual, dentre outras atividades correlatas. A Subap é composta por sete gerências em sua estrutura, sendo:

- Gerência de Dados e Estudos de Gestão e Recursos Humanos – Gedad;
- Gerência de Gestão e Administração de Pessoas – Geap;
- Gerência de Pagamento de Pessoal – Gepar;
- Gerência de do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos – Siarhes;
- Gerência de Regularidade Fiscal – Geref;
- Gerência de Planejamento, Desenvolvimento de Pessoas e Gestão de Carreiras – Gecads;
- Gerência de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho – Gesat.

2.3.3. Subsecretaria de Estado de Inovação na Gestão (Subges)

A Subges atua como catalisadora da inovação para a Seger e o Governo do Estado como um todo com reflexos e impactos positivos na eficiência dos processos de gestão administrativa e nas políticas públicas, refletindo em melhoria na qualidade de vida do cidadão capixaba. Dessa forma, atua visando a gerar melhorias e mudança de modelo mental na gestão pública através de aprendizado constante, buscando sempre a conexão com experiências nacionais e internacionais de inovação em governo consolidadas e com bons resultados e, também, trazendo e desenvolvendo boas práticas e novas soluções para o Espírito Santo, sempre atuando de forma colaborativa em parceria com representantes de todo o ecossistema de inovação capixaba. A Subges é composta por duas gerências em sua estrutura, sendo:

- Gerência de Inovação na Gestão – GIG;
- Gerência de Processos e Projetos – GPP.

3. Os Cinco Eixos do Programa de Integridade

O Programa de Integridade da Seger está estruturado nos cinco eixos estabelecidos no art. 5º da Lei nº 10.993/2019, sendo eles:

- I. Compromisso da alta administração;
- II. Existência de unidade responsável pela implementação e execução do programa no órgão ou entidade;
- III. Gestão de riscos associados ao tema da integridade;
- IV. Prescrição clara, objetiva e didática de todas as regras e instrumentos que compõem o programa;
- V. Monitoramento contínuo dos atributos do programa.

A estruturação nesses cinco eixos tem o objetivo de fortalecer a adoção de ações destinadas à prevenção de riscos. Espera-se também que, com o amadurecimento do tema dentro da organização, seja possível criar uma cultura de detecção de riscos.

3.1 Compromisso da Alta Administração

O comprometimento da Alta Administração é primordial para o cumprimento do programa dentro da organização. O apoio, engajamento e a promoção do desdobramento do programa devem partir de cima. O incentivo deve alcançar todos os níveis, mostrando a importância da adoção de ações voltadas à integridade e da manutenção dessas ações. A necessidade desse comprometimento está estabelecida no art. 6º da Lei 10.993/2019, conforme texto extraído abaixo:

Art. 6º. A alta administração de cada órgão ou entidade da Administração Pública Estadual deverá expressamente manifestar o seu comprometimento e o seu apoio à implementação e ao cumprimento do

Programa de Integridade, demonstrando sempre, por intermédio de ações institucionais públicas ou internas, a importância dos valores e políticas que o compõem.

Isso foi estabelecido e está apresentado no início deste documento no item “Declaração da Alta Administração”.

No parágrafo único do artigo citado acima, o comprometimento e o apoio da Alta Administração do órgão ou entidade poderão ser manifestados, dentre outras, das seguintes maneiras:

- I - viabilização de recursos humanos e materiais para o planejamento e execução das medidas de integridade;
- II - realização de eventos sobre a importância do combate à corrupção e outros temas correlatos;
- III - divulgação do Código de Ética dos Servidores Cíveis do Poder Executivo do Estado do Espírito Santo, previsto no Decreto nº 1595- R/2005, e do Código de Conduta e Integridade dos Fornecedores de Bens e Prestadores de Serviço, previsto na Lei nº 10.793/2017;
- IV - incentivo e participação nos treinamentos periódicos.

A Alta Administração da Seger tomou várias ações relacionadas ao Programa de Integridade, demonstrando todo o seu apoio para o tema, conforme quadro abaixo:

Ações	Responsável	Data
Publicação da Portaria Conjunta, conforme art. 26 da Lei 10.993/2019, regulamentado pelo Decreto 5.114-R/2022.	Segeer e Secont	14/07/2022
Aprovação do cronograma de implantação do Programa de Integridade da Seger	Secretário	27/07/2022

Solicitação de apoio ao projeto de implantação do programa de integridade aos subsecretários e gerentes	Secretário e UECI	19/08/2022
Publicação da Portaria N° 227-S designando os servidores para constituírem a Comissão de Ética da Seger	Secretário	30/03/2023
Lançamento do Plano de Integridade	Secretário e UECI	29/01/2024

3.2 Existência de Unidade Responsável pela Implementação e Execução do Programa de Integridade no Órgão ou Entidade

As tarefas concernentes ao Programa de Integridade competirão à Unidade Executora de Controle Interno (UECI) de cada órgão ou a outra unidade que venha a ser criada para atuar exclusivamente nesse tema, conforme preceitua o art. 7º da Lei 10.993/2019:

***Art. 7º.** As tarefas de desenvolvimento, implementação, acompanhamento, monitoramento e gestão das ações e medidas previstas no Programa de Integridade competirão à Unidade Executora de Controle Interno (UECI) instituída por cada órgão ou entidade da Administração Pública Estadual, nos termos dispostos no Decreto Estadual nº 4.131-R/2017, ou a outra Unidade que venha a ser criada no âmbito da organização exclusivamente para este fim.*

Essa unidade deve possuir autonomia e independência para implementar e executar o Programa de Integridade dentro do órgão, conforme estabelece o parágrafo único do mesmo artigo:

***Parágrafo único.** A Unidade Executora deve gozar de autonomia e independência para adotar todos os procedimentos e medidas necessários à*

plena consecução do Programa de Integridade, garantindo que todos os indícios de irregularidades sejam efetivamente apurados, ainda que envolvam outros setores ou membros da alta administração.

Seguindo a primeira indicação do art. 7, a Alta Administração decidiu por atribuir à UECI as tarefas acerca do Programa de Integridade da Seger.

3.3 Gestão de Riscos Associados ao Tema da Integridade

De acordo com a Cartilha de Integridade nas Compras Públicas da Estratégia Nacional de Combate à Corrupção e à Lavagem de Dinheiro (Enccla)¹, em sua página 6, a integridade nas organizações públicas pode ser definida da seguinte forma:

Nas organizações públicas, integridade pode ser definida como o conjunto de iniciativas e regras que mantêm a Administração Pública nos bons caminhos, aqueles que vão levá-la a cumprir seu principal objetivo: entregar os resultados esperados pela população, de forma adequada, imparcial e eficiente. A integridade é, portanto, inimiga da corrupção, já que um ambiente corrupto, além de contaminar o andamento e a qualidade dos trabalhos, compromete a própria credibilidade da instituição.

A integridade mantém a organização no caminho correto de forma adequada, imparcial e eficiente, respeitando as normas, regras e legislações. Para isso, todos devem participar e fazer a sua parte, conforme observa-se pelo texto extraído abaixo da mesma página da Cartilha citada acima:

¹A Estratégia Nacional de Combate à Corrupção e à Lavagem de Dinheiro (ENCCLA) é a principal rede de articulação institucional brasileira para o arranjo, discussões, formulação e concretização de políticas públicas e soluções de enfrentamento à corrupção e à lavagem de dinheiro. A Estratégia foi criada em 2003 e atualmente conta com aproximadamente 80 instituições públicas pertencentes aos três Poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário) e o Ministério Público, abrangendo também as esferas federal, estadual e, em alguns casos, até mesmo municipal.

Para que integridade seja um importante valor nas organizações públicas, é necessário que cada indivíduo faça sua parte. Além de observar as orientações e normas aprovadas pela instituição, é preciso sempre se pautar por um comportamento honesto, ético e justo. A integridade começa em cada um de nós.

A integridade é ameaçada pela possibilidade de algum desvio em relação ao que é esperado, esse desvio representa um risco, que é o efeito da incerteza nos objetivos. Quando são realizadas atividades coordenadas para dirigir e controlar uma organização no que se refere a esses riscos, está sendo feita a gestão de riscos. Isso pode ser observado nos conceitos estabelecidos na ISO 31000:2009 e compilados no Manual de Gestão de Riscos elaborado pela Secont.

A Lei 10.993/2019 no inciso IV do seu art. 2º, traz a seguinte definição sobre o risco de integridade:

***IV** - risco de integridade: a vulnerabilidade institucional que pode favorecer ou facilitar práticas de corrupção, fraudes, subornos, irregularidades e quaisquer outros desvios éticos e de conduta;*

A gestão desses riscos deve ser feita de forma permanente e obedecer a metodologia criada pela Secont, conforme verifica-se no art. 8º da mesma lei:

***Art. 8º.** A gestão de riscos associados ao tema da integridade consiste no processo de natureza permanente, estabelecido, direcionado e monitorado por cada órgão ou entidade, obedecida a metodologia criada pela Secretaria de Estado de Controle e Transparência – SECONT, que contempla as atividades de analisar, identificar, mapear, avaliar e gerenciar potenciais eventos que possam afetar a organização, destinado a fornecer segurança razoável quanto à realização de seus objetivos.*

A partir disso, a Secont elaborou o Manual da Gestão de Riscos contendo a metodologia para executar todo esse processo. Apresentamos abaixo as etapas da metodologia:

- ✓ Comunicação e Consulta;
- ✓ Estabelecimento do Contexto;

- ✓ Identificação dos Riscos;
- ✓ Análise e Avaliação dos Riscos;
- ✓ Priorização e Tratamento dos Riscos;
- ✓ Monitoramento e Melhoria Contínua.

As etapas de “Comunicação e Consulta” e “Monitoramento e Melhoria Contínua” não ocorrem, necessariamente, de forma sequencial. A todo tempo elas se comunicam e retroalimentam as demais. Maiores detalhes podem ser obtidos no Manual de Gestão de Riscos da Secont, também disponibilizado no item “Referências” deste documento.

Dicionário de Riscos à Integridade

Considerando que a Secont consultou manuais, cartilhas e programas de outros órgãos para compilar vários riscos identificados para criar o seu dicionário e disponibilizá-lo em seu Programa de Integridade, a Seger decidiu por replicar esse trabalho desenvolvido, até mesmo por entender que os riscos levantados são aplicáveis em seu âmbito de atuação. Dessa forma, apresentamos abaixo o nosso Dicionário de Riscos à Integridade:

Nº	Risco de Integridade	Descrição
1	Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados	Concessão de cargos ou vantagens em troca de apoio ou auxílio, esquivar-se do cumprimento de obrigações, falsificação de informação para interesses privados, concessão de patrocínios e/ou incentivos a entidades privadas entre outras formas de favorecimento a outros ou a si mesmo.
2	Nepotismo	Nomeação, designação, contratação ou alocação de familiar de Secretário de Estado ou de ocupante de cargo em comissão ou função de confiança para exercício de cargo em comissão ou função de confiança ou para prestação de serviços no órgão.

3	Conflito de interesses	Caracteriza-se pelo exercício de atividades incompatíveis com as atribuições do cargo, intermediação indevida de interesses privados, concessão de favores e privilégios ilegais a pessoa jurídica e recebimento de presentes/vantagens.
4	Pressão interna ou externa ilegal ou antiética para influenciar agente público a atuar de maneira parcial ou sem autonomia técnica	Ser influenciado a agir de maneira parcial por pressões internas ou externas indevidas, normalmente ocorridas entre pares, por abuso de poder, por tráfico de influência ou constrangimento ilegal.
5	Solicitação ou recebimento de vantagem indevida	Adiantar ou atrasar intencionalmente a tramitação de processos, deixar de aplicar penalidades em situações comprovadamente irregulares, criar dificuldades e/ou embaraço com a finalidade de auferir vantagem, perda de prazo em processos administrativos, receber presente de quem tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe fora dos limites e condições estabelecidos em regulamento.
6	Utilização de recursos públicos em favor de interesses privados	Apropriação indevida, irregularidades em contratações públicas, concessão de patrocínios e/ou incentivos a entidades privadas, utilização de material e recursos disponíveis para outros fins.
7	Conduta profissional inadequada	Deixar de realizar as atribuições conferidas com profissionalismo, honestidade, imparcialidade, responsabilidade, seriedade, eficiência, qualidade e/ou urbanidade.
8	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, ato movido por capricho, maldade, perseguição, vingança ou outra motivação que não se enquadre no princípio da moralidade dos atos da administração pública, realizar transferência ou dispensa arbitrária de algum trabalho relevante, pressionar

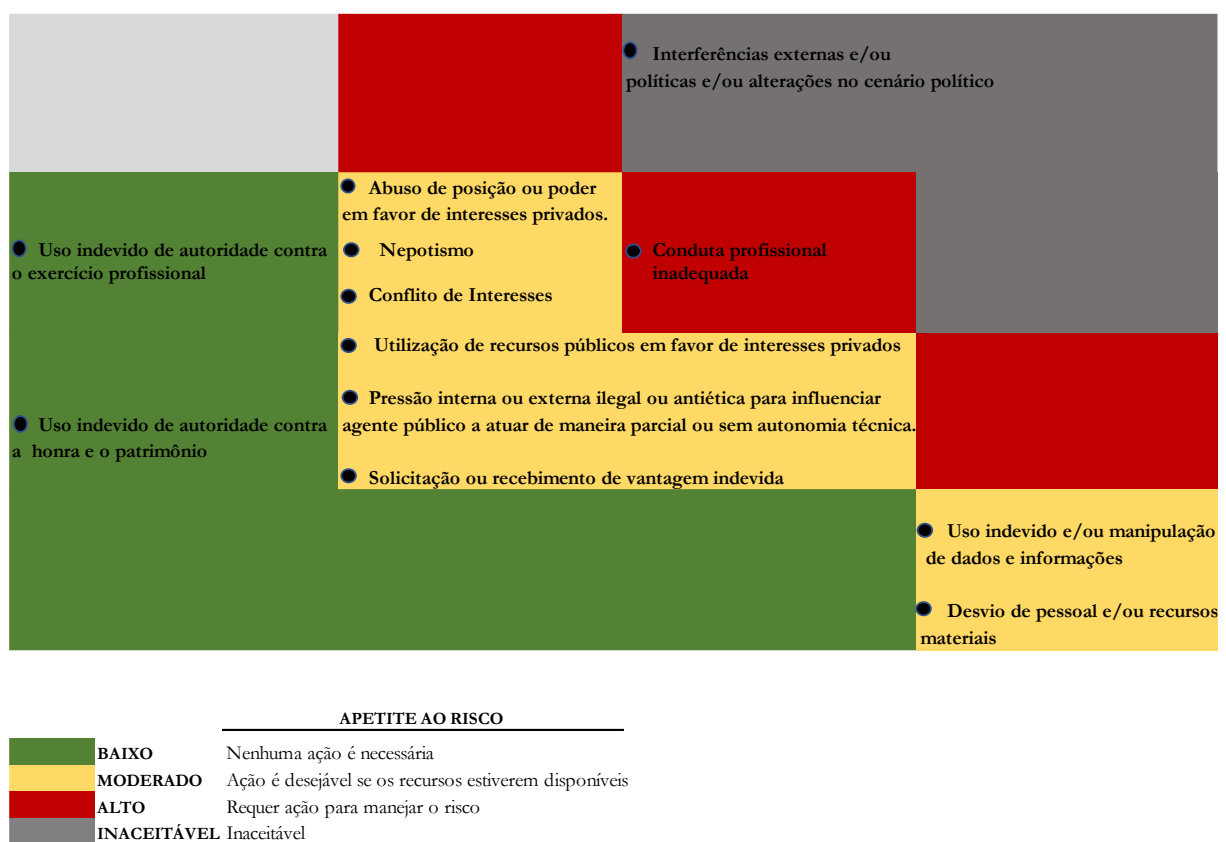
		servidor a omitir-se, por estar exercendo suas funções fiscalizatórias (ou seja, sua atividade profissional) em órgãos do próprio Estado, exigindo o cumprimento da lei, proceder a qualquer tentativa de obrigar o servidor a executar o que evidentemente não está no âmbito das suas atribuições ou a deixar de executar o que está previsto.
9	Uso indevido de autoridade contra a honra e o patrimônio	Atentar contra a honra ou o patrimônio de pessoa natural (no caso, servidor público) ou jurídica com abuso ou desvio de poder ou sem competência legal para atender interesse próprio ou de terceiros.
10	Uso indevido e/ou manipulação de dados e informações	Caracteriza-se pela divulgação ou uso indevido de dados ou informações, alteração indevida de dados/informações ou restrição de publicidade/acesso a dados/informações.
11	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.
12	Interferências externas e/ou políticas e/ou alterações no cenário político	Relacionados com mudanças de governo e/ou de políticas de governo que possam implicar em supressão de atribuições, esvaziamento do órgão e/ou desaparecimento por falta de recursos.

Classificação dos Riscos à Integridade

O mapeamento dos riscos contou com a colaboração de todos os setores da estrutura da Secretaria. Foram encaminhados para cada unidade uma planilha com os doze riscos e material orientativo em relação ao desenvolvimento da ação. Cada gestor ficou responsável por levantar, junto aos seus servidores, a percepção

individual de cada risco em relação ao impacto (baixo, moderado, alto e muito alto) e à probabilidade (raro, pouco provável, provável e muito provável) de ocorrência, para posterior consolidação dentro de uma percepção do setor. Como resultado, é gerado um nível do risco (baixo, moderado, alto e inaceitável) para cada risco à integridade. A partir desse trabalho setorial, a UECI realizou, com base nessas informações, uma consolidação da percepção da Secretaria que resultou no Mapa de Riscos apresentado abaixo:

Figura 3 – Mapa de Riscos da Seger



Tratamento dos Riscos à Integridade

Conforme o Art. 13 da Lei Nº 10.993/2019, a definição das medidas de mitigação dos riscos deve considerar todo o regimental legislativo que permeia a organização, pautando-se sempre no equilíbrio, como pode ser verificado no texto abaixo:

Art. 13. Para a definição das medidas de mitigação dos riscos de integridade identificados, o órgão ou entidade deverão tomar por base as leis, decretos, portarias, resoluções, normas de procedimento e demais atos normativos que descrevam as competências institucionais, bem como o regimento interno, o organograma e o planejamento estratégico da organização.

Parágrafo único. A definição das medidas de mitigação dos riscos de integridade identificados deve ser pautada no equilíbrio, de forma a diminuir a intensidade dos riscos e, ao mesmo tempo, não criar obstáculos às funções e atividades dos órgãos e entidades, sempre privilegiando a celeridade e a eficiência administrativas.

Após análise do resultado, foi elaborado um plano de respostas para tratamento dos riscos com base na Matriz Simples de Risco e Tolerância ao Risco estabelecida no Manual de Gestão de Riscos da Secont, conforme apresentado abaixo:

Nº	Risco de Integridade	Nível do Risco	Medida de Tratamento
1	Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados	Moderado	Aplicação do Código de Ética – Estadual e Seger, divulgação da Cartilha de Ética e do Boletim Minuto da Ética, promoção de treinamentos e ações de comunicação.
2	Nepotismo	Moderado	Aplicação do Código de Ética – Estadual e Seger, divulgação da Cartilha de Ética e do Boletim Minuto da Ética, promoção de treinamentos e ações de comunicação.
3	Conflito de interesses	Moderado	Aplicação do Código de Ética – Estadual e Seger, divulgação da Cartilha de Ética e do Boletim Minuto da Ética, promoção de treinamentos e ações de comunicação.
4	Pressão interna ou externa ilegal ou antiética para	Moderado	Aplicação do Código de Ética – Estadual e Seger, divulgação da Cartilha de Ética e do Boletim Minuto da Ética, promoção de

	influenciar agente público a atuar de maneira parcial ou sem autonomia técnica.		treinamentos e ações de comunicação.
5	Solicitação ou recebimento de vantagem indevida	Moderado	Aplicação do Código de Ética – Estadual e Seger, divulgação da Cartilha de Ética e do Boletim Minuto da Ética, promoção de treinamentos e ações de comunicação.
6	Utilização de recursos públicos em favor de interesses privados	Moderado	Aplicação do Código de Ética – Estadual e Seger, divulgação da Cartilha de Ética e do Boletim Minuto da Ética, promoção de treinamentos e ações de comunicação.
7	Conduta profissional inadequada	Alto	Aplicação do Código de Ética – Estadual e Seger, divulgação da Cartilha de Ética e do Boletim Minuto da Ética, promoção de treinamentos e ações de comunicação.
8	Uso indevido de autoridade contra o exercício profissional	Baixo	Aplicação do Código de Ética – Estadual e Seger, divulgação da Cartilha de Ética e do Boletim Minuto da Ética, promoção de treinamentos e ações de comunicação.
9	Uso indevido de autoridade contra a honra e o patrimônio	Baixo	Aplicação do Código de Ética – Estadual e Seger, divulgação da Cartilha de Ética e do Boletim Minuto da Ética, promoção de treinamentos e ações de comunicação.
10	Uso indevido e/ou manipulação de dados e informações	Moderado	Aplicação do Código de Ética – Estadual e Seger, divulgação da Cartilha de Ética e do Boletim Minuto da Ética, promoção de treinamentos e ações de comunicação.
11	Desvio de pessoal e/ou recursos materiais	Moderado	Aplicação do Código de Ética – Estadual e Seger, divulgação da Cartilha de Ética e do Boletim Minuto da Ética, promoção de

			treinamentos e ações de comunicação.
12	Interferências externas e/ou políticas e/ou alterações no cenário político	Inaceitável	Evitar o risco ao decidir não iniciar ou continuar com a atividade, processo, projeto ou política pública que dá origem ao risco. Reter o risco por decisão fundamentada.

Conforme o item 5.2 deste documento, a Asscom divulgará, de forma periódica, materiais publicitários em relação ao tema Integridade que irão, principalmente, reforçar a necessidade de os servidores pautarem as suas ações no Código de Ética da Seger e a existência dos canais de denúncia.

3.4 Prescrição Clara, Objetiva e Didática de Todas as Regras e Instrumentos que Compõem o Programa

Este tópico está preconizado no art. 9º da Lei nº 10.993/2019, conforme texto extraído abaixo:

Art. 9º. Todas as regras e instrumentos que compõem o Programa de Integridade devem ser expostos, elencados e explicados de maneira clara, objetiva e didática, de modo que possam ser previamente compreendidos por todos os servidores do órgão ou entidade, devendo sempre ser explicitada a sua importância para a preservação e o fomento dos valores professados e praticados pela organização.

Diante disso, a Seger selecionou algumas funções que já existem em sua estrutura e na do Governo do Estado e reuniu dentro do seu Programa de Integridade.

Comissão de Ética

Conforme o art. 16 do Decreto nº 1.595-R, de 06 de dezembro de 2005, que institui o Código de Ética dos Servidores Cíveis do Poder Executivo do Estado do Espírito Santo, os órgãos da Administração Pública Estadual direta, indireta/autárquica e fundacional, deverão instituir uma comissão de ética, com as seguintes competências:

- I. atuar e decidir nos processos referentes à matéria ética;
- II. requerer à autoridade maior do órgão ou entidade a aplicação das penalidades;
- III. promover a manutenção de alto padrão ético;
- IV. divulgar este Código de Ética;
- V. assegurar continuidade, clareza e consistência no propósito da manutenção da ética;
- VI. orientar e aconselhar os servidores sobre suas condutas éticas;
- VII. elaborar o seu regimento interno, tendo como base o regimento padrão aprovado pelo Conselho Superior de Ética Pública.

De acordo com o mesmo decreto, no art. 17, a Comissão de Ética deve ser integrada por 03 (três) servidores, sendo, no mínimo, 02 (dois) efetivos, e respectivos suplentes, não podendo a escolha recair em servidor que tenha sofrido sanção disciplinar ou censura nos últimos 03 (três) anos. Além disso, deve-se considerar impedido o membro que tiver cônjuge, companheiros, afins e parentes até segundo grau, em processo ético conduzido pela comissão e a atuação no âmbito da Comissão de Ética não enseja qualquer remuneração para seus membros e os trabalhos nela desenvolvidos são considerados prestação de relevante serviço público.

A Comissão de Ética da Seger foi instituída por meio da Portaria Nº 227-S, de 09/03/2023, na forma estabelecida nos art. 16 e 17 do Decreto nº 1.595-R, de 06 de dezembro de 2005, com mandato de 03 (três) anos.

Em consonância com o Programa de Integridade, a comissão decidiu por elaborar um Código de Ética para a Seger e divulgá-lo nos canais internos da Secretaria, conforme estabelecido no item 5.2 deste documento. O Código de Ética

da Seger foi instituído por meio da Portaria 742-S, de 20/09/2023, e está disponível no site da Seger.

A Comissão de Ética da Seger possui autonomia na atuação dentro da Secretaria para cumprir com suas atribuições e competências previstas no art. 11 da Portaria N° 227-S, de 09/03/2023, zelando pelo cumprimento do Código de Ética e promovendo sua divulgação para estimular as melhores práticas.

Atividades de Controle

As atividades de controle são procedimentos e políticas adotados pela organização que ajudam a assegurar a execução de resposta aos riscos. Quando executadas de maneira adequada e no tempo certo, permitem a redução significativa de riscos e uma administração mais assertiva quando da ocorrência de irregularidades. Esses controles devem ocorrer em todos os níveis da organização, de modo que abarcam uma série de atividades em todas as camadas, possuindo o mesmo grau de importância. Essas atividades são, portanto, elementos essenciais do processo pelo qual a organização procura atingir os seus objetivos.

Conforme o art. 1º da Resolução Consect nº 038/2021, de 29/12/2021, a Unidade Executora de Controle Interno (UECI), instância de segunda linha de defesa, é a unidade estabelecida para realizar ações de supervisão e monitoramento dos controles internos da gestão, tratar os riscos, integridade e compliance.

Canais de Denúncia/Ouvidoria

O Governo do Estado possui uma Rede de Ouvidorias gerida pela Secretaria de Estado de Controle e Transparência (Secont) por meio da coordenação da Ouvidoria-Geral do Estado. A Ouvidoria atua com o propósito de fomentar o controle pela sociedade civil e a participação popular, por meio do recebimento, registro e tratamento de manifestações (denúncia, reclamação, elogio e/ou sugestão) do cidadão sobre os serviços prestados à sociedade e a adequada aplicação de recursos públicos. Essa rede é composta por ouvidorias setoriais e representantes

designados pelos órgãos e entidades com o objetivo de atuarem diretamente nas demandas relacionadas com a Ouvidoria:

I. Ouvidoria Geral do Estado – órgão central da rede de ouvidorias, com atribuições de propor as políticas e diretrizes de ouvidoria; implantar, integrar e coordenar a Rede de Ouvidorias, estabelecendo padrões de controle de qualidade, eficiência, procedimentos de trabalho e capacitação profissional; desenvolver análises, diagnósticos e indicadores, com o propósito de disponibilizar informações aos cidadãos e gestores públicos, entre outras;

II. Ouvidoria Setorial – órgão interno formalmente instituído na estrutura básica organizacional da instituição a que pertence, responsável pelo desempenho das atividades de ouvidoria relacionadas com o respectivo local;

III. Ouvidor Setorial – servidor diretamente subordinado ao dirigente da instituição a que pertence, designados para o desempenho das atividades de ouvidoria.

Dessa forma, as manifestações oriundas dos servidores e cidadãos devem ser enviadas à Ouvidoria-Geral por meio dos canais de atendimento disponíveis, seguindo os prazos de atendimento e respostas aos denunciante. O envio pode ser feito diretamente pelo website (ouvidoria.es.gov.br), por e-mail (ouvidoria@es.gov.br), telefone (0800 022 1117) ou de forma presencial (Figura 4).

Figura 4 – Canais de acesso à Ouvidoria



Fonte: Site da Ouvidoria-Geral do Estado

Corregedoria

A Lei Complementar nº 847, de 12/01/2017, instituiu o Sistema de Correição do Poder Executivo do Estado do Espírito Santo (Siscores). Esse sistema está organizado de forma a promover a coordenação, harmonização e realização das atividades de correição, objetivando a melhoria do serviço público por meio de utilização de adequados métodos de apuração e punição das infrações. O Siscores compreende as atividades relacionadas à prevenção, apuração de irregularidades e aplicação de sanções cabíveis, no âmbito do Poder Executivo Estadual, por meio da instauração e condução dos procedimentos e processos correicionais. Neste modelo adotado, a Secretaria de Estado de Controle e Transparência, com auxílio da Corregedoria Geral, exerce a função de órgão central do sistema, organizando as atividades executadas pelas demais instâncias correicionais, cujas atribuições podem assim ser sintetizadas:

Secretaria de Controle e Transparência - Secont: Atua de forma diretiva e decisória, enquanto órgão central do Siscores e presidente do Conselho Estadual de Correição do Poder Executivo – Consecor;

Conselho Estadual de Correição do Poder Executivo – Consecor: Promove a uniformização de entendimentos acerca dos procedimentos e ações de correição, o julgamento, em última instância, dos recursos administrativos;

Corregedoria-Geral do Estado – Coges: Realiza procedimentos correicionais envolvendo servidores dos órgãos da administração direta que não possuem corregedoria própria, acúmulos irregulares de cargos públicos e avocações em razão das hipóteses previstas no art. 5º, V, da Lei Complementar nº 847/17. Além disso, promove a coordenação de atividades conjugadas com outras unidades correicionais, a realização de integração de dados, a busca pela prevenção de irregularidades, a padronização dos procedimentos, a recomendação sobre instauração de procedimentos e a representação por omissão da autoridade responsável.

3.5 Monitoramento Contínuo dos Atributos do Programa

O monitoramento consiste no acompanhamento da execução do Programa e na avaliação dos resultados alcançados, com vistas à adoção de ações que busquem solucionar os problemas encontrados e aprimorar o Programa.

De acordo com o art. 10 da Lei 10.993/2019, todo órgão deve elaborar um plano de monitoramento para verificar a efetividade da implantação do Programa de Integridade e identificar falhas e pontos passíveis de aprimoramento, conforme depreende-se do texto extraído abaixo:

***Art. 10.** O órgão ou entidade deverá elaborar um plano de monitoramento que viabilize a aferição da efetividade da implantação do Programa de*

Integridade e que permita a identificação tempestiva de falhas e pontos passíveis de aprimoramento, de modo a garantir que a organização responda prontamente a novos riscos de integridade que venham a ser identificados.

Tendo como base a atuação e funcionamento da Seger, o monitoramento consistirá na coleta e análise de informações do órgão, consoante ao que preceitua o § 1º do mesmo artigo:

§ 1º O monitoramento do Programa de Integridade deve ser realizado a partir da análise e coleta de informações acerca da atuação e do funcionamento do órgão ou entidade, tais como:

***I** - relatórios regulares sobre as rotinas do Programa;*

***II** - tendências verificadas nas reclamações dos usuários dos serviços do órgão ou entidade; e*

***III** - informações obtidas a partir do canal de denúncias.*

Em um primeiro momento, o plano de monitoramento da Seger foi elaborado com as ações abaixo descritas, podendo ser revistas visando ao aprimoramento do Programa.

Plano de Monitoramento		
Ações	Quem	Periodicidade
Acompanhamento dos canais de ouvidoria quanto ao recebimento de manifestações em relação ao tema Integridade no âmbito da Seger	UECI	Trimestral
Acompanhamento do recebimento de manifestações junto à Comissão de Ética	UECI	Trimestral
Acompanhamento do cumprimento das ações de comunicação	UECI	Conforme os prazos das ações listadas no subitem 5.2

Acompanhamento do cumprimento das ações de capacitação	UECI	Conforme os prazos das ações listadas no subitem 5.1
Aplicação de questionário de avaliação do tema integridade aos servidores da Seger	UECI	Anual
Avaliação do Plano de Integridade	UECI	Anual

4. O Modelo de Três Linhas de Defesa

A Lei Complementar Nº 856, de 17/05/2019, organizou o Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Estadual conforme o modelo de três linhas de defesa que possui como um dos defensores o The Institute of Internal Auditors (IIA). É importante que todos conheçam esse modelo, pois cumpre a função de trazer as atribuições dos gestores e responsáveis no gerenciamento de riscos e que deverão ser observadas para o cumprimento do Programa de Integridade. O art. 3º da lei citada traz a definição de cada linha de defesa, conforme texto extraído abaixo:

Art. 3º Para fins desta Lei Complementar, considera-se:

I – (...);

II – (...);

III - Primeira Linha de Defesa: constituída pelos controles internos da gestão, formados pelo conjunto de regras, procedimentos, diretrizes, protocolos, rotinas de sistemas informatizados, conferências e trâmites de documentos e informações, entre outros, operacionalizados de forma integrada pela direção e pelo corpo de servidores do respectivo Órgão Executor de Controle Interno, destinados a enfrentar os riscos e fornecer segurança razoável quanto ao alcance dos objetivos do órgão ou entidade;

IV - Segunda Linha de Defesa: constituída pelas funções de supervisão, monitoramento e assessoramento quanto a aspectos relacionados aos riscos e controles internos da gestão do órgão ou entidade;

V - Terceira Linha de Defesa: constituída pela auditoria interna, atividade independente e objetiva de avaliação e de consultoria, exercida exclusivamente pelo Órgão Central do Sistema de Controle Interno, desenhada para adicionar valor e melhorar as operações no âmbito do Poder Executivo Estadual. É responsável por proceder a avaliação da operacionalização dos controles internos da gestão (Primeira Linha de Defesa) e da supervisão dos controles internos (Segunda Linha de Defesa);

O modelo de três linhas de defesa é uma forma de melhorar a comunicação do gerenciamento de riscos e controle, por meio do esclarecimento dos papéis e responsabilidades. O controle de gerência, área a qual todos os servidores fazem

parte, é a primeira linha de defesa no gerenciamento de riscos. Cada área é responsável por avaliar o seu trabalho, verificar se está conforme às rotinas implantadas e avaliar se existem melhorias a serem feitas. No modelo de Sistema de Controle Interno do Estado, as atividades de segunda linha são exercidas, principalmente, pela Unidade Executora de Controle Interno (UECI). A segunda linha serve de base para o início da implementação e padronização das rotinas internas, contemplando os respectivos procedimentos de controle e produzindo alguns dos documentos que compõem a prestação de contas do ordenador de despesas. Para seu amplo atendimento, bem como para o cumprimento do Programa, outras áreas contribuirão na execução das atividades pertinentes à segunda linha de defesa. A terceira linha de defesa é a auditoria interna. Essa atividade é exercida, exclusivamente, pela Secretaria de Estado de Controle e Transparência (Secont). A auditoria interna provê avaliações sobre a eficácia da gestão, do gerenciamento de riscos e dos controles internos, incluindo a forma como a primeira e a segunda linhas alcançam os objetivos de gerenciamento de riscos e controle do órgão.

5. Capacitação e Comunicação

Para que o Programa de Integridade alcance o seu objetivo da melhor forma possível, é importante que todos os servidores compreendam as ações de integridade e os padrões de ética e conduta defendidos pela Seger. Isso é essencial para a mudança de cultura organizacional e incorporação dos valores éticos e da integridade na rotina de trabalho e no relacionamento com as partes interessadas (*stakeholders*).

De acordo com o art. 18 da Lei nº 10.993/2019 os agentes públicos devem receber informações sobre a correta prestação do serviço público, de forma clara, objetiva e didática.

Art. 18. As ações de comunicação e treinamento do Programa de Integridade da Administração Pública abrangem todas as iniciativas destinadas a levar aos agentes públicos informações sobre a correta prestação do serviço público, de forma clara, objetiva e didática

O parágrafo 1º do mesmo artigo elenca os objetivos dessas ações:

- I - Assegurar que todas as pessoas conheçam, entendam e assimilem os valores do órgão ou entidade;
- II - Comunicar as regras e expectativas do órgão ou entidade a todo o público interno e externo acerca dos padrões éticos e de integridade assumidos como diretrizes do seu funcionamento;
- III - Garantir que os servidores públicos guiem suas ações pelos padrões éticos e de integridade estabelecidos;
- IV - Fortalecer o papel de cada colaborador na consolidação da imagem do órgão ou entidade como organização íntegra; e
- V - Explicitar o que o órgão ou entidade espera de seus parceiros.

Dessa forma, a Seger adotou algumas ações capazes de contribuir para esse propósito e que insiram o assunto na vida dos seus servidores.

5.1 Capacitação

Um dos maiores desafios para as instituições públicas e privadas é o desenvolvimento contínuo de seus talentos, bem como o repasse de conhecimentos organizacionais para que cada atividade, mesmo que realizada por diferentes pessoas, tenha uniformidade, qualidade, efetividade e atenda àqueles que necessitam de seus resultados.

Um programa de desenvolvimento sistemático permitirá a conscientização de todos na organização em relação aos valores e boas práticas com os quais o órgão está comprometido e colabora para disseminar uma cultura de prevenção aos riscos de integridade, visto que a cultura de integridade requer que todos os servidores, colaboradores, parceiros e demais partes interessadas sejam permanentemente instruídos em relação aos temas relacionados à integridade.

Para tanto, foram inseridos temas que promovam e divulguem a integridade nas ações de capacitação e desenvolvimento do Programa de Desenvolvimento Profissional – PDP, proporcionando um ambiente de integridade e valorização dos servidores, estimulando a inovação e a adoção de melhores práticas na administração pública, promovendo a eficiência e a integridade, além de potencializar as habilidades e competências pessoais.

A elaboração e desenvolvimento do PDP teve como premissas:

- Buscar o desenvolvimento profissional contínuo que contribua para com o indivíduo, a equipe e a excelência organizacional;
- Assegurar a existência de estratégia de desenvolvimento profissional, incluindo a desenvolvimento baseado nos níveis de qualificação, experiência e competência necessários para realizar o trabalho;
- Incentivar o intercâmbio de conhecimentos e a capacitação em apoio à entrega de produtos.

O Programa de Desenvolvimento Profissional – PDP é parte integrante do pilar Desenvolvimento de Pessoas e instrumento norteador da Política de Gestão de Pessoas dos Servidores Públicos do Poder Executivo do Estado do Espírito Santo. Traz em seu arcabouço teórico os conceitos, diretrizes e orientações para todas as ações de desenvolvimento de pessoas no âmbito da Seger.

Princípios e Diretrizes PDP

O PDP da Seger promoverá ações educacionais que estimulem o aprendizado contínuo do servidor, alinhado às necessidades estratégicas do Poder Executivo Estadual, tendo como princípios:

- Contínuo desenvolvimento das competências individuais e institucionais das carreiras transversais da Seger, através das trilhas de conhecimento da carreira;
- Aperfeiçoamento de desempenho;
- Desenvolvimento das trilhas de conhecimento de novas competências;
- Preparação para atuação em atividades mais complexas e demandas futuras.

Além dos princípios descritos na Política de Gestão de Pessoa, pode-se ainda destacar o monitoramento das ações de avaliação de desempenho por meio do Programa de Desenvolvimento Individual – PDI, das capacitações realizadas e da necessidade de aprimorar novas competências técnicas e específicas das carreiras transversais da Seger.

Estrutura do PDP

São partes integrantes do PDP:

I - Plano de Capacitação e Desenvolvimento Profissional - PCDP;

- a) Plano de Ambientação para Novos Servidores – Carreira do Analista do Executivo;
 - b) Curso de Formação, Pós Graduação Lato Sensu – Especialista em Administração Pública, Planejamento e Gestão Governamental – CEAPPGG – Carreira do Especialista em Políticas Públicas de Gestão Governamental do Estado do Espírito Santo - EPPGG;
 - c) Curso de Formação Pós Graduação Lato Sensu – Carreira do Analista do Executivo;
 - d) Trilha de Conhecimento das Carreiras Transversais da Seger;
- II - Projeto Formação Continuada – Afastamento para Desenvolvimento Profissional - Pós-graduação Stricto Sensu – Decreto nº 5331-R/2023;
- III – Plano de Desenvolvimento da Liderança;
- IV - Gestão por Competência;
- V - Plano de Desenvolvimento Individual – PDI.

As ações de desenvolvimento profissional dos servidores devem priorizar, dentre outras diretrizes, orientar e planejar as ações de desenvolvimento a partir de uma visão estratégica de gestão de pessoas, reconhecendo as tendências, boas práticas e os desafios; criar condições que estimulem os servidores a produzir, a compartilhar e a disseminar conhecimentos relevantes para seu desenvolvimento profissional e para a atuação no Poder Executivo Estadual; promover a integração entre servidores e equipes; e fomentar a multiplicação interna de conhecimento. Além disso, poderão ser previstos congressos, seminários e encontros objetivando o aprimoramento por meio de troca de experiências nas melhores práticas de gestão pública e realização de visitas técnicas para apropriação de novos conceitos e de referências de benchmarking e networking entre as organizações públicas.

Com o resultado das ações de capacitação e desenvolvimento pretende-se proporcionar o aperfeiçoamento constante, visando à valorização, engajamento e satisfação profissional, para o alcance de melhores resultados em suas entregas; disseminação do conhecimento adquirido para prospectar inovação na gestão pública; aprimoramento da qualidade dos serviços prestados, por meio da

qualificação de seus servidores; alinhamento de conhecimento entre os servidores da mesma carreira por intermédio das trilhas de conhecimento; fortalecimento e disseminação dos conceitos de integridade, ética, fraude, corrupção, entre outros relativos à temática, incentivando uma comunicação estratégica e assertiva entre os servidores da Seger.

A execução dessas ações ocorrerá conforme quadro abaixo:

Ações previstas	Ações de integridade	Quem	Prazo
Curso de Formação Pós Graduação Lato Sensu – Carreira do Especialista em Políticas Públicas de Gestão Governamental do Estado do Espírito Santo - EPPGG	- Ética e compliance no serviço público; - Direito da função pública; - Inovação no setor público.	Secretário Subap Gecads	2022/ 2023
Plano de Capacitação e Desenvolvimento Profissional - PCDP	- Estação de aprendizagem para a Rede Qualivida – Gesat - Contribuir com uma atuação assertiva aos representantes da Rede Qualivida para o desenvolvimento de boas práticas e novas posturas voltadas para implementação de ações que visem ampliar, fortalecer e assegurar a mobilização e a realização de iniciativas de qualidade de vida no serviço público estadual;	Secretário Subad Subap Gecads	2022/ 2025

- Trilhas de Capacitação do eSocial – Ampliar e aprimorar conhecimentos em legislação previdenciária (RGPS e RPPS), propiciando melhoria na qualidade das informações previdenciárias e tributárias;

- Trilha da Capacitação do Programa Jovens Valores – Desenvolver e aprimorar habilidades e competências para o desenvolvimento técnico, comportamental e inovador, capacitando nas ações de integridade; Palestra: Inteligência Emocional e Conversa não Violenta (CNV) – online; Curso Criatividade e Inovação no Setor Público; Mediação de Conflitos no Campo de Estágio;

- Participação e apresentação de trabalhos em congressos - Valorização e capacitação dos servidores, estimulando a inovação e a adoção de melhores práticas na administração pública, promovendo a eficiência e a integridade;

	- Cursos no formato <i>in company</i> da Nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos – Lei 14.133/21.		
Plano de Ambientação para Novos Servidores – Carreira do Analista do Executivo	- Módulo de Integridade – ministrado pela Secont; - Ética no serviço público.	Secretário Subap Gecads	2023/ 2025
Plano de Desenvolvimento da Liderança	- Comunicação e Gerenciamento de Conflitos; - Comunicação Assertiva e Feedback; - Gestão de Conflitos; - Gestão em redes na esfera pública: Arranjos produtivos; - Governo integrado: como construí-lo.	Secretário Subap Gecads	2024/ 2025
Curso de Formação Pós Graduação Lato Sensu – Carreira do Analista do Executivo	- Governança pública no contexto contemporâneo; - Ética e compliance no serviço público.	Secretário Subap Gecads	2024/ 2026
Palestras, encontros, sugestão de artigos e podcasts, divulgação de seminários e congressos para participação dos servidores entre outras ações	As ações abordarão diversos temas voltados à integridade.	Secretário Subap Subad Subges	Ação contínua

5.2 Comunicação

A Assessoria de Comunicação (Asscom) desenvolveu um plano de comunicação que apresenta de forma clara, rápida e simples o tema integridade e os canais de denúncia aos servidores.

Conforme o art. 19 da Lei nº 10.993/2019 a divulgação e utilização desses canais têm como objetivo viabilizar um meio de envio de denúncias por parte dos servidores e cidadãos.

***Art. 19.** “A divulgação e utilização do canal de denúncias pelo órgão ou entidade tem por objetivo viabilizar um meio pelo qual todos os servidores e cidadãos possam denunciar desconformidades éticas e de conduta cometidas por servidores da organização, inclusive se pertencentes à alta administração.*

***Parágrafo único.** O órgão ou entidade deverá providenciar métodos e ferramentas que façam com que todas as denúncias efetuadas no canal próprio sejam imediatamente enviadas e acessadas pela Ouvidoria Geral do Estado, observadas as demais disposições constantes do Decreto Estadual nº 2.289-R/2009.”*

O Plano de Integridade será distribuído a todos os servidores e disponibilizado no site da Seger para acesso de qualquer interessado, bem como serão desenvolvidas ações para divulgação do tema, sendo elas:

- Mensagens da Alta Administração para os servidores da Seger;
- Divulgação do Programa de Integridade (peças publicitárias, e-mails marketing, grupos de WhatsApp, fundo de tela dos computadores da Seger e site institucional, entre outros);
- Divulgação de temas específicos (peças publicitárias, e-mails marketing, grupos de WhatsApp, fundo de tela dos computadores da Seger e site institucional, entre outros) quando identificada a necessidade;
- Divulgação dos canais de denúncia (peças publicitárias, e-mails marketing, grupos de WhatsApp, fundo de tela dos computadores da Seger e site institucional, entre outros);

- Fixação de cartazes nos murais da Seger sobre o tema integridade e sobre os canais de denúncia;
- Divulgação do Código de Ética da Seger;
- Orientação aos servidores para que procurem a UECI quando houver dúvidas em relação ao Programa de Integridade.

A Alta Administração poderá indicar temas que julgue pertinente, bem como os demais servidores poderão sugerir assuntos a serem compartilhados com todos.

A execução das ações ocorrerá conforme quadro abaixo:

Ações previstas	Quem	Prazo
Divulgação da Cartilha de Ética com os principais temas do Código de Ética da Seger.	Comissão de Ética	Anualmente
Divulgação do Boletim Minuto da Ética.	Comissão de Ética	Quadrimestralmente
Lançamento do Plano de Integridade na Seger.	Asscom UECI	Dezembro de 2023
Fixação de cartazes nos murais da Seger sobre o tema integridade e sobre os canais de denúncia.	Asscom	Dezembro de 2023
Divulgação do Programa de Integridade.	Asscom	Quinzenalmente
Divulgação dos canais de denúncia.	Asscom	Quinzenalmente

Visando ao aprimoramento do Plano, comentários e sugestões poderão ser enviados à UECI que irá analisar e implementar as mudanças, quando pertinentes.

6. Implementação do Programa de Integridade

No art. 11 da Lei nº 10.993/2019 estão estabelecidas as principais etapas de implementação do Programa de Integridade.

***Art. 11.** Constituem as etapas principais de implementação do Programa de Integridade da Administração Pública, dentre outras:*

- I** - análise de perfil e identificação dos riscos de integridade;*
- II** - definição das medidas de mitigação dos riscos de integridade identificados;*
- III** - elaboração da matriz de responsabilidade;*
- IV** - estruturação do Plano de Integridade;*
- V** - desenho e implantação dos mecanismos e procedimentos de controle interno;*
- VI** - geração de evidências para divulgação e atualização do Código de Ética dos Servidores Cíveis do Poder Executivo do Estado do Espírito Santo e do Código de Conduta e Integridade dos Fornecedores de Bens e Prestadores de Serviço;*
- VII** - comunicação e treinamento periódicos;*
- VIII** - divulgação e utilização do canal de denúncias;*
- IX** - monitoramento do Programa; e*
- X** - implementação de planos de ação em função dos resultados apresentados pelos monitoramentos e auditorias realizadas pela SECONT.*

Conforme depreende-se do art. 15, o Plano de Integridade é o documento oficial para implementação e monitoramento do Programa de Integridade, devendo ser divulgado em página eletrônica e permitido o registro público de manifestações.

***Art. 15.** O Plano de Integridade é o documento oficial do órgão ou entidade que contempla os principais riscos de integridade que afetam a organização, as medidas e preceitos de gestão dos riscos identificados e a forma de implementação e monitoramento do Programa de Integridade.*

§ 1º São partes integrantes do Plano de Integridade de um órgão ou entidade, dentre outras:

- I** - o delineamento dos objetivos do Programa de Integridade;*

- II** - a caracterização geral do órgão ou entidade;
- III** - a identificação e a classificação dos riscos de integridade;
- IV** - o monitoramento, a atualização e a avaliação do Plano;
- V** - as instâncias de governança.

§ 2º O Plano de Integridade, após apresentado pela Unidade Executora e aprovado pela alta administração do órgão ou entidade, deverá ser divulgado em página eletrônica e permitido o registro público de comentários e sugestões, os quais poderão ser utilizados para posteriores revisão e aprimoramento do Plano.

Visando ao atendimento das etapas, a equipe da UECI elaborou um cronograma e o apresentou ao Secretário. O documento foi aprovado em 27/07/2022 e está disponibilizado abaixo:

Figura 5 – Cronograma de implantação

CRONOGRAMA DE IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE NO ÂMBITO DA SEGER	
ETAPAS	DATA LIMITE
1. SENSIBILIZAÇÃO	Agosto/2022
2. DIAGNÓSTICO	Dezembro/2023
3. ESTRUTURA DO PROGRAMA	Dezembro/2023
4. AÇÕES DE CAPACITAÇÃO E PROMOÇÃO DAS MEDIDAS DE INTEGRIDADE	Agosto/2023
4.1 ÉTICA	Agosto/2023
4.2 COMUNICAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO	Setembro/2023
4.3 CAPACITAÇÃO	Outubro/2023
5. MONITORAMENTO	Novembro/2023
6. LANÇAMENTO DO PROGRAMA	Dezembro/2023

7. Referências

ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas. NBR ISO 31000:2009, Gestão de Risco – Princípios e Diretrizes. 2011.

CGU – Controladoria Geral da União. Plano de Integridade da CGU. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/acao-a-informacao/governanca/programa-de-integridade-da-cgu/arquivos/plano-de-integridade-cgu.pdf>. Acesso em 06/2022.

CGU – Controladoria-Geral da União. Guia Prático para Implementação de Programas de Integridade Pública – Orientações para a administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, DF: CGU, 2018. Disponível em: <http://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/integridade-2018.PDF>. Acesso em 06/2022.

Enccla – Estratégia Nacional de Combate à Corrupção e à Lavagem de Dinheiro. Cartilha de Integridade nas Compras Públicas da Enccla. Disponível em: <http://enccla.camara.leg.br/acoes/arquivos/resultados-enccla-2019/cartilha-integridade-compras-publicas>. Acesso em 07/2022.

Finep – Financiadora de Estudos e Projetos. Programa de Integridade da Finep. Disponível em: http://www.finep.gov.br/images/a-finep/Integridade/11_11_2020_Programa_de_Integridade.pdf. Acesso em 07/2022.

ITI – Instituto Nacional de Tecnologia da Informação. Plano de Integridade e Compliance do ITI. Disponível em: <https://www.gov.br/iti/pt-br/central-de-conteudo/plano-de-integridade-e-compliance-do-iti-pdf>. Acesso em 07/2022.

Secont – Secretaria de Estado de Controle e Transparência. Plano de Integridade da Secont – Versão 01. Disponível em: <https://repositorio.secont.es.gov.br/bitstream/123456789/141/1/Plano%20de%20Integridade%20Secont.pdf>. Acesso em 06/2022.

Secont – Secretaria de Estado de Controle e Transparência. Manual de Gestão de Riscos. Disponível em: <https://repositorio.secont.es.gov.br/bitstream/123456789/143/5/Manual%20de%20Gest%c3%a3o%20de%20Riscos.pdf>. Acesso em 07/2022.

Secont – Secretaria de Estado de Controle e Transparência. Plano de Integridade da Secont – Versão 02. Disponível em: <https://repositorio.secont.es.gov.br/handle/123456789/255>. Acesso em 09/2023.