

Plano de Integridade do Incaper





PLANO DE INTEGRIDADE DO INCAPER

Unidade Executora do Programa de Integridade do Incaper

Aparecida de Lourdes do Nascimento
Eduardo Sales Rocha Aguiar
Fábio Lopes Dalbon
Makchasley Spavier Ferreira
Renato Corrêa Taques
Virginia Helena de Campos Vasconcelos
Waleska dos Santos Souza

**Vitória
2024**

© 2024 - Incaper

Instituto Capixaba de Pesquisa, Assistência Técnica e Extensão Rural
Rua Afonso Sarlo, 160, Bento Ferreira, Vitória–ES, Brasil
CEP 29052-010 Telefones: (27) 3636-9888/3636-9846
<https://incaper.es.gov.br>
<https://editora.incaper.es.gov.br>
coordenacaoeditorial@incaper.es.gov.br

Documentos nº 315
ISSN 15192059
DOI 10.54682/doc.315.15192059
Editor: Incaper
Formato: Digital
Setembro/2024

Conselho Editorial

Antonio Elias Souza da Silva – Presidente
Agnô Tadeu da Silva
Anderson Martins Pilon
André Guarçoni Martins
Fabiana Gomes Ruas
Felipe Lopes Neves

José Aires Ventura
José Altino Machado Filho
José Salazar Zanuncio Junior
Marianna Abdalla Prata Guimarães
Maurício Lima Dan
Vanessa Alves Justino Borges

Aparecida L. do Nascimento – Coordenadora Editorial
Marcos Roberto da Costa – Coordenador Editorial Adjunto

Equipe de Produção

Revisão textual: Luiza Pagotto e Marcos Roberto da Costa
Ficha catalográfica: Merielem Frasson da Silva

Todos os direitos reservados nos termos da Lei 9.610/1998, que resguarda os direitos autorais. É proibida a reprodução total ou parcial por qualquer meio ou forma, sem a expressa autorização do Incaper e dos autores.

Incaper – Biblioteca Rui Tendinha
Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

658.4
P712 Plano de integridade do Incaper / Aparecida de Lourdes do Nascimento ... [et al]. – Vitória, ES : Incaper/Unidade Executora do Programa de Integridade do Incaper, 2024.
31 p. : color. – (Documentos / Incaper, ISSN 1519-2059 ; 315).

DOI 10.54682/doc.315.15192059

1. Fiscalização e Controle. 2. *Accountability*. 3. LAI. 4. Transparência. 5. Integridade. I. Nascimento, Aparecida de Lourdes do. II. Incaper. III. UECI. IV. Série. V. Série: Documentos, 315.

Declaração da Alta Administração

O Plano de Integridade do Incaper ora apresentado tem como orientação legal a Lei nº 10.933/2019, o Decreto nº 5114-R/2022 e a Portaria Conjunta Incaper/Secont nº 003-N, publicada em 22 de julho de 2022.

O Incaper, como entidade da Administração Pública do estado do Espírito Santo, participa do Programa de Integridade da Administração Pública Estadual, que visa propiciar a proteção dos serviços prestados contra desvios éticos e de conduta, promovendo entre todos os seus servidores o compromisso com a ética, a integridade, o respeito às leis e a eficiência na prestação dos serviços públicos.

Com a publicação deste plano, além de cumprir determinações legais e burocráticas, a Diretoria do Incaper reafirma o seu compromisso, de seus gestores e de seus servidores em atuar de acordo com o interesse público.

Trata-se de uma primeira edição resultante do esforço dos membros da Unidade Executora do Programa de Integridade do Incaper (Uepi), que continua desenvolvendo ações de avaliação institucional, cujos resultados permitirão a revisão deste documento com base nos diagnósticos a serem realizados e no monitoramento das ações já existentes.

Este Plano de Integridade não se trata de uma ferramenta que visa somente a detecção e correção de não conformidades. Indica, principalmente, mecanismos de prevenção, ou seja, um conjunto de normas que venham a auxiliar gestores, servidores e instituições parceiras nas atividades cotidianas. O objetivo é buscar a segurança de todos os envolvidos, incluindo-se aqui as eventuais ameaças à integridade motivadas pela fragilidade de orientações claras, objetivas e amplamente conhecidas.

A Diretoria do Incaper se compromete a cumprir as determinações legais; a empregar esforços para implementação das ações propostas pela Uepi, baseadas no diagnóstico institucional; bem como a apoiar todas as iniciativas de aprimoramento da governança pública.

Antonio Elias Souza da Silva
Diretor-Geral
(respondendo)

Antonio Elias Souza da Silva
Diretor Setorial Técnico

Cleber Guerra
Diretor Setorial
Administrativo-Financeiro

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
2 INCAPER	6
2.1 COMPETÊNCIAS	7
2.2 IDENTIDADE ORGANIZACIONAL DO INCAPER	9
2.3 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL.....	9
2.4 INSTÂNCIAS RELACIONADAS À INTEGRIDADE NO INCAPER	12
2.4.1 Unidade Executora do Programa de Integridade (Uepi).....	12
2.4.2. Unidade Executora de Controle Interno (Ueci)	12
2.4.3. Ouvidoria	13
2.4.4 Comissão de Dados Abertos	13
2.4.5 Comissão Permanente de Processo Administrativo de Sindicância e Disciplinar (CPPAD)	14
3 BASE CONCEITUAL E ESTRUTURAIS DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE.....	15
3.1 OS CINCO EIXOS ESTRUTURANTES DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE.....	16
3.1.1 Comprometimento e apoio da Alta Administração.....	16
3.1.2 Existência de unidade responsável pela implementação e execução do Programa de Integridade na entidade.....	17
3.1.3. Gestão dos Riscos associados ao tema da integridade.....	18
3.1.4. Prescrição clara, objetiva e didática de todas as regras e instrumentos que compõem o programa	27
3.1.5. Monitoramento contínuo dos atributos do programa	28
4 GESTÃO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE	28
4.1 CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO	28
4.2 COMUNICAÇÃO E DIVULGAÇÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE	29
4.2.1 Sensibilização sobre o tema da integridade.....	29
5 IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE	29
REFERÊNCIAS.....	31

PLANO DE INTEGRIDADE DO INCAPER

1 INTRODUÇÃO

A cultura organizacional predominante, seja no setor público ou no privado, foi, durante muito tempo, a de punição no caso de detecção de situações de desvios e práticas antiéticas realizadas pelos seus servidores, empregados ou mesmo cidadãos.

No Brasil, essa visão começou a se alterar com a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que ficou conhecida como Lei Anticorrupção, que dispôs sobre a responsabilização objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a Administração Pública nacional ou estrangeira.

Essa lei se somou a outras duas leis: a Lei de Acesso à Informação (LAI), Lei nº 12.527¹, de 18 de novembro de 2011, que dispôs sobre os procedimentos a serem observados pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios, com o fim de garantir o acesso a informações; e a Lei de Improbidade, Lei nº 8.429², de 2 de junho de 1992, que dispôs sobre as sanções aplicáveis em virtude da prática de atos de improbidade administrativa.

A partir da vigência desse conjunto de leis, houve uma mudança de visão com relação aos desvios e práticas indesejáveis na administração das organizações, saindo do caráter meramente corretivo para um trabalho mais amplo, incluindo também a prevenção e detecção de tais situações.

Na esteira da implantação dessas leis, União, Estados, Distrito Federal e Municípios tiveram de agir para a implantação das novas práticas na Administração Pública, impactando inclusive o setor privado, que teve de se adequar para manter suas relações com o setor público dentro dos novos parâmetros de ética e conduta estabelecidos.

Especificamente, o governo do Espírito Santo instituiu o Código de Ética dos Servidores Civis do Poder Executivo, Decreto nº 1595-R, de 6 de dezembro de 2005; criou, conforme Decreto

1 Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm. Acesso em: 7 mar. 2024.

2 Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8429.htm. Acesso em: 7 mar. 2024.

2.289-R, de 1º de julho de 2009, o Sistema Integrado de Ouvidoria; e instituiu o Portal da Transparência, decreto nº 2.285-R, de 25 de junho de 2009, em uma atitude precursora à formalização em nível federal.

Com relação à Lei Anticorrupção, ela foi regulamentada no estado do Espírito Santo por meio do Decreto nº 3.727-R, de 10 de dezembro de 2014, disciplinando o processo administrativo destinado à apuração da responsabilidade de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a Administração Pública Estadual direta e indireta.

Em 2016, o Decreto nº 3.956-R regulamentou, no âmbito do Poder Executivo Estadual, a responsabilização objetiva administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a Administração Pública Estadual, e o Decreto nº 3.971-R, que dispôs sobre o mesmo tema, promovendo algumas alterações. Ainda em 2016, o estado do Espírito Santo criou o Fundo Estadual de Combate à Corrupção, tendo seu funcionamento regulamentado em 2018, por meio do Decreto nº 4.224-R.

O Programa de Integridade da Administração Pública Estadual direta e indireta foi instituído pela Lei nº 10.993, de 27 de maio de 2019, e sua implementação foi regulamentada pelo Decreto nº 5114-R, de 25 de março de 2022.

No âmbito do Incaper, as ações relacionadas à integridade tiveram início com a publicação da Instrução de Serviço Conjunta Incaper/Secont nº 003-N, de 20 de julho de 2022, atendendo ao estabelecido no art. 1º a 3º do Decreto nº 5114-R. Nessa instrução, foram estabelecidos os prazos, papéis e responsabilidades pela implementação do Programa de Integridade.

2 INCAPER

O Incaper é uma autarquia da estrutura do governo do estado do Espírito Santo, vinculada à Secretaria de Estado da Agricultura, Abastecimento, Aquicultura e Pesca (Seag), que teve seu início em 16 de novembro de 1956, com a criação da Associação de Crédito e Assistência Rural do Espírito Santo (Acares).

Em 1973, foi criada a Empresa Capixaba de Pesquisa Agropecuária (Emcapa), em 1974, a Empresa Espírito-Santense de Pecuária (Emespe) e em 1975, a Empresa de Assistência Técnica

e Extensão Rural (Emater), que incorporou a Acares. Em 1999, todas as atribuições dessas empresas foram integradas na Empresa Capixaba de Pesquisa, Assistência Técnica e Extensão Rural (Emcaper), que em 2000 foi transformada na autarquia Incaper, por meio da Lei Complementar nº 194, que teve seu regulamento geral instituído através do Decreto nº 1.316-R, de 27 de abril de 2004.



Figura 1 – Trajetória do Incaper.

Neste momento, o Incaper tem 67 anos de vida institucional, associando a história, a trajetória, as experiências e a credibilidade de todas as instituições que foram bases para sua existência.

2.1 COMPETÊNCIAS

As competências do Incaper são definidas pela Lei 194/2000 e alterações, cujos objetivos estão descritos a seguir:

"Art. 6º O INCAPER tem como objetivos a execução das políticas públicas pertinentes à pesquisa, assistência técnica e extensão rural, o crédito, o fomento agrossilvopastoril e atividades correlatas ao desenvolvimento rural sustentável, de forma integrada, atendendo prioritariamente a agricultura familiar, em consonância com o inciso VIII do artigo 23 da Constituição Federal de 1988 e com o artigo 252, inciso IV, artigo 253 e seguintes da Constituição Estadual de 1989, quais sejam:

I - interagir de forma sistêmica, em nível interno, com a SEAG e suas entidades vinculadas e, em nível externo, com as diversas instituições públicas, nas esferas municipal, estadual e federal, como também com as entidades da sociedade civil, formais e informais, com vistas a promover o desenvolvimento socioeconômico sustentável das atividades agrícolas, agrárias, florestais e aquícolas, objetivando a melhoria das condições de vida da população;

II - planejar, coordenar e executar, de forma integrada, planos, programas e projetos de pesquisa, assistência técnica e extensão rural e desenvolvimento rural sustentável, no que diz respeito aos recursos naturais e mitigação dos passivos ambientais, ao desenvolvimento e sustentabilidade dos sistemas produtivos, ao desenvolvimento socioeconômico do meio rural, à qualificação e fortalecimento da assistência técnica e extensão rural, à estruturação da comercialização e à segurança alimentar e qualidade dos alimentos, bem como à gestão institucional;

III - planejar, estimular, executar e promover atividades de estudos, pesquisas, processos e sistemas, considerando o enfoque multi e interdisciplinar, relativos a sua área de competência;

IV - gerar, validar, difundir e transferir conhecimentos, tecnologias, produtos e processos de natureza técnico-econômico-social e socioambiental, visando ao aumento da produção agropecuária, à competitividade da agricultura familiar e do agronegócio, de acordo com as políticas e ações dos governos estadual e federal; **V** - executar serviços de classificação de produtos de origem vegetal, seus subprodutos e resíduos e a certificação dos produtos de origem animal, viabilizando a sua comercialização, bem como de tecnologias e serviços;

VI - promover e disponibilizar a produção de sementes e mudas;

VII - apoiar e participar dos programas e projetos de educação rural, de formação profissional e de pós-graduação nas áreas social, econômica, ambiental e agrárias;

VIII - executar as competências previstas na legislação de proteção ao capital intelectual, de patentes e indicações geográficas e de cultivares;

IX - colaborar na formulação, orientação, coordenação e execução das políticas públicas relacionadas com sua área de competência junto aos órgãos e entidades federais, estaduais e municipais;

X - fornecer suporte técnico-científico às atividades dos órgãos integrantes do Sistema Estadual de Políticas Agropecuária, Agrária e Pesqueira – SEPAAP;

XI - coordenar o Sistema Estadual de Pesquisa Agropecuária, Florestal e Pesqueira.

Parágrafo único. Os trabalhos de pesquisa, assistência técnica e extensão rural, crédito e fomento agrossilvopastoril e atividades correlatas ao desenvolvimento rural sustentável serão voltados, preferencialmente, para os pequenos e médios produtores capixabas, principalmente os que desenvolvam suas atividades em regime familiar, e serão realizados em estreita cooperação com as secretarias municipais e congêneres, cooperativas, entidades de representação dos produtores, comunidades indígenas, tradicionais, pescadores artesanais e pessoas jurídicas qualificadas, na forma da lei, como organização social.

Art. 7º Os trabalhos de pesquisa, crédito, assistência técnica e extensão rural e de fomento agrossilvopastoril, serão voltados preferencialmente, para os pequenos e médios produtores capixabas, principalmente os que desenvolvam suas atividades em regime familiar, e serão realizados em estreita cooperação com as secretarias

municipais e congêneres, cooperativas, entidades de representação dos produtores, comunidades indígenas, pescadores artesanais e pessoas jurídicas qualificadas, na forma da Lei, como organização social;"

2.2 IDENTIDADE ORGANIZACIONAL DO INCAPER

A identidade organizacional do Instituto se encontra definida no Planejamento Estratégico do Incaper (2011 – 2026³):



Missão

Promover soluções tecnológicas e sociais por meio de ações integradas de pesquisa, assistência técnica e extensão rural, visando o desenvolvimento do Espírito Santo.



Foco de atuação

Agricultura familiar, sustentabilidade, empreendedorismo, organização social e regionalização.



Visão de futuro

Espírito Santo: referência em soluções integradas de pesquisa, assistência técnica e extensão rural.

A visão do Incaper demonstra o seu comprometimento como partícipe do desenvolvimento sustentável do estado, sendo que, ao realizar o seu papel, dará ao Espírito Santo destaque em soluções integradas de pesquisa, assistência técnica e extensão rural.



Valores

Ética, transparência, responsabilidade, confiabilidade, respeito, probidade, utilidade, comprometimento, trabalho em equipe, valorização do conhecimento, participação e gestão democrática.

2.3 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

O Incaper é composto por: 1 Sede, localizada em Vitória, capital do estado do Espírito Santo; 11 Centros Regionais de Desenvolvimento Rural; 3 Centros de Pesquisa, Desenvolvimento e

³ Disponível em: <http://biblioteca.incaper.es.gov.br/digital/bitstream/item/632/1/Livro-sintese-PEI-Incaper-com-capa-FINAL.pdf>

Inovação; 77 Escritórios Locais de Desenvolvimento Rural; 5 Escritórios Distritais de Desenvolvimento Rural; 8 Fazendas Experimentais ativas; 12 Laboratórios de pesquisa; e o Sistema de Informações Meteorológicas.

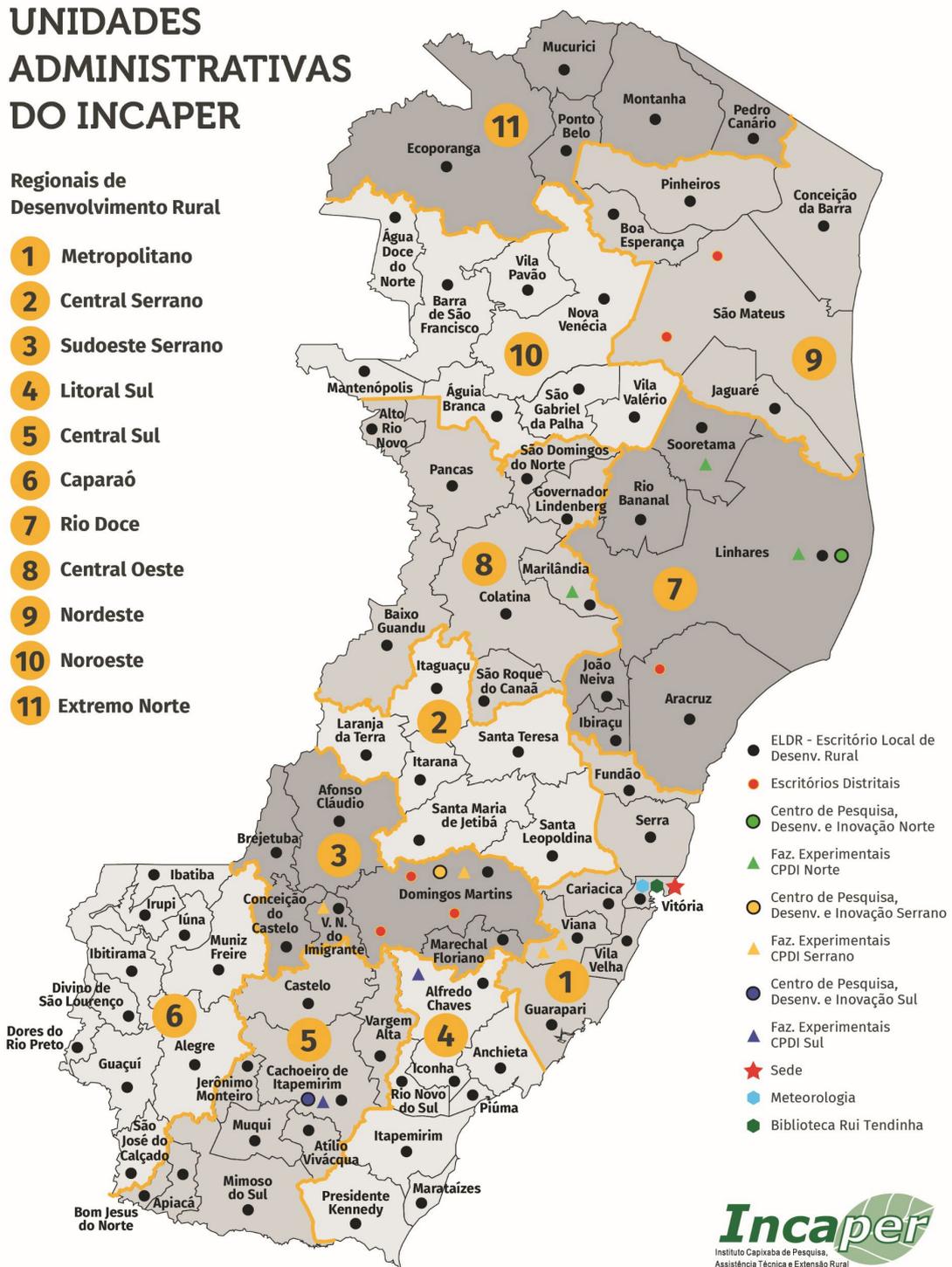


Figura 2 – Mapa das unidades do Incaper.

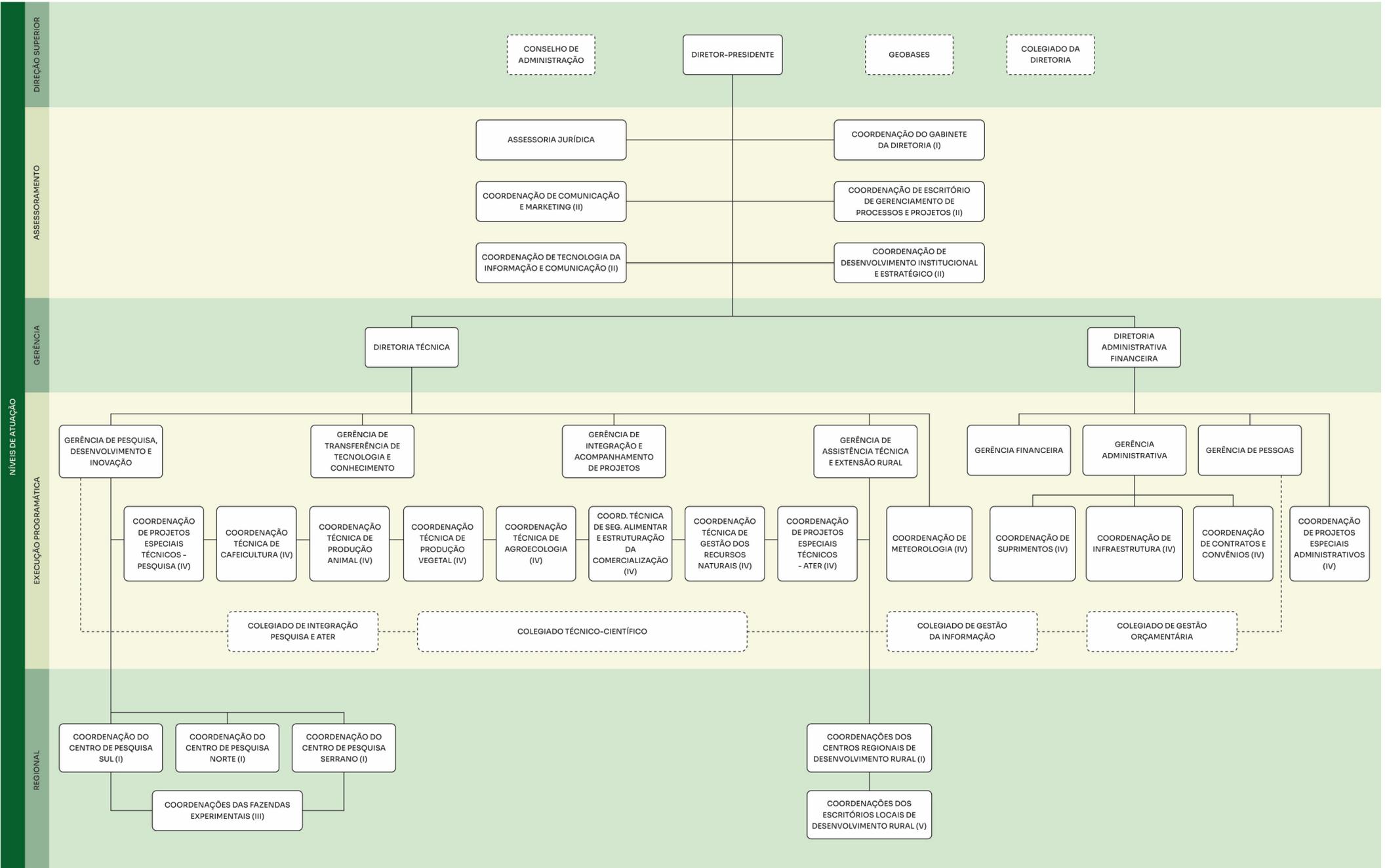


Figura 3 – Organograma do Incaper.

2.4 INSTÂNCIAS RELACIONADAS À INTEGRIDADE NO INCAPER

2.4.1 Unidade Executora do Programa de Integridade (Uepi)

Criada pela Instrução de Serviço nº 045-P, de 3 de agosto de 2022, reformulada pela Instrução de Serviço nº 024-P, de 8 de maio de 2023, e novamente reformulada pela Instrução de Serviço nº 022-P, de 11 de abril de 2024. As informações detalhadas sobre Uepi serão tratadas no tópico 3.1.2.

2.4.2. Unidade Executora de Controle Interno (Ueci)

Regulamentada pelos Decretos [4.130-R](#), de 17 de setembro de 2017, e [4131-R](#), de 18 de setembro de 2017, a Ueci é uma instância de segunda linha, estabelecida na estrutura organizacional do Órgão Executor de Controle Interno, para realizar ações de supervisão e monitoramento dos controles internos da gestão, tratar de riscos, integridade e *compliance*⁴.

Nos termos do art. 1º da [Resolução Consect nº 038/2021](#) são competências da Ueci:

- Executar ações de controle necessárias a subsidiar a elaboração do Relatório do Controle Interno - Reluci, integrante da Prestação de Contas dos administradores e responsáveis pela gestão de recursos públicos estaduais, a ser enviada ao Tribunal de Contas do Estado do Espírito Santo;
- Impulsionar e coordenar a elaboração das Normas de Procedimentos a cargo da Secretaria de Estado, Autarquia ou Fundação Pública a que estiver subordinada administrativamente, em parceria com o Escritório Local de Processos e Inovação - ELPI, quando existir;
- Manter registro e acompanhar o atendimento às recomendações exaradas em relatórios de auditoria, inspeção e monitoramentos emitidos pela Secont, 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;

4 Conjunto de práticas e procedimentos que buscam garantir que uma organização opere de acordo com as normas, leis, regulamentos, controles internos e externos aplicáveis ao seu setor. O objetivo principal é assegurar que a organização atue de forma transparente e ética, evitando práticas irregulares, de conflito de interesses, de corrupção, entre outras.

- Manter registro e acompanhar o atendimento às solicitações técnicas emitidas em trabalhos realizados pelos Auditores do Estado;
- Apoiar a Secont e os Auditores do Estado nas ações de controle realizadas na unidade gestora a que estiver vinculada, quando formalmente requisitada;
- Realizar a avaliação prévia da instrução processual referente a licitações, pregões, convênios, termos de parceria, contratos de gestão, contratualizações da saúde e demais instrumentos congêneres, concessões e Parcerias Público Privadas - PPP e respectivos aditivos.

A Ueci-Incaper, vinculada diretamente ao Diretor-Geral, está estruturada em formato de Comissão Permanente conforme [Instrução de Serviço Incaper nº 012-P](#), de 8 de março de 2023.

Contato: ueci@incaper.es.gov.br

Acesso a informações: [Unidade Executora de Controle Interno \(Ueci\)](#)
<https://incaper.es.gov.br/>

2.4.3. Ouvidoria

A Ouvidoria do Incaper faz parte do Sistema Integrado de Ouvidoria do Estado, criado pelo Decreto nº 2289-R, de 1º de julho de 2009, coordenado pela Ouvidoria Geral.

Contato: <https://ouvidoria.es.gov.br/>

As ações da Ouvidoria são disciplinadas conforme legislação e demais orientações contidas no *site*: <https://ouvidoria.es.gov.br/a-ouvidoria>.

2.4.4 Comissão de Dados Abertos

O Plano de Dados Abertos (PDA) é o instrumento que operacionaliza a Política de Dados Abertos do Poder Executivo Estadual, pois auxilia o planejamento das ações que visam a abertura e sustentação de dados nas organizações públicas.

Esse plano contém, de forma detalhada, as ações de implementação e promoção de abertura de dados no Incaper.

O documento informa os responsáveis pela implantação, as bases de dados que serão priorizadas para abertura à sociedade e o cronograma de disponibilização dos dados. Construído de forma colaborativa, envolvendo todas as unidades do Incaper, à luz dos princípios da publicidade e da transparência da Administração Pública, o PDA elenca as ações necessárias para o alcance dos resultados pretendidos.

Os responsáveis pela elaboração, aprovação, publicação e manutenção do plano de dados do Incaper foram designados, com base no Decreto nº 5.139-R/2022, pela Instrução de Serviço nº 043-P, de 1º de agosto de 2022, que foi alterada pela Instrução de Serviço nº 058-P, de 5 de outubro de 2022.

As informações sobre a Política de Dados Abertos do Incaper podem ser acessadas pelo portal do Incaper: <https://incaper.es.gov.br/plano-de-dados-abertos>.

2.4.5 Comissão Permanente de Processo Administrativo de Sindicância e Disciplinar (CPPAD)

A Lei Complementar nº 46/1994, e suas alterações, que instituiu 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, é o instrumento legal ao qual os servidores públicos civis estão subordinados.

O processo disciplinar faz parte da rotina dos órgãos ou entidades da Administração Pública. Na LC 46/1994, o processo disciplinar é tratado no “Título X – Do Processo Administrativo-Disciplinar”, no qual são abordados os temas da apuração de irregularidades no serviço público, mediante sindicância e processo administrativo-disciplinar.

A sindicância deve ocorrer após denúncia formal de irregularidade cometida por servidor público, que pode ser uma infração no exercício de suas atribuições ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investido. Entretanto, para que a sindicância seja instaurada, precisará ser avaliada e autorizada ou não pela autoridade máxima da entidade.

Caso seja autorizada, é promovida a averiguação sumária, no intuito de obter informações ou esclarecimentos necessários à determinação do verdadeiro significado dos fatos denunciados e é procedida por comissão processante, composta por servidores públicos estaduais efetivos e estáveis, designados também pela chefia máxima da entidade.

Sempre que o ilícito praticado pelo servidor público ensejar a imposição de penalidade além da alçada da comissão de sindicância (§ 2º do Art. 249), será obrigatória a instauração de processo administrativo-disciplinar. Esse processo será conduzido por uma comissão processante diversa da que realizou a sindicância, também composta por servidores públicos estaduais efetivos e estáveis, designados pela chefia máxima da entidade. Será realizado um inquérito administrativo contraditório, assegurada ao denunciado ampla defesa com a utilização dos meios e recursos admitidos no direito.

O Incaper conta atualmente com uma Comissão Permanente de Processo Administrativo de Sindicância e Disciplinar (CPPAD), que realiza as sindicâncias, designada pela Instrução de Serviço nº 021-P, de 11 de abril de 2024.

3 BASE CONCEITUAL E ESTRUTURAS DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

A integridade no serviço público compreende os valores da ética e da boa conduta, da transparência pública, da eficiência no serviço público, do controle social e do interesse público.

A preocupação com a questão da integridade ficou demonstrada no âmbito do Poder Executivo Federal por meio do Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, que dispôs sobre a política de governança da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, cujos princípios são a capacidade de resposta, integridade, confiabilidade, melhoria regulatória, prestação de contas e responsabilidade, e transparência.

No Poder Executivo Estadual do Espírito Santo, o Programa de Integridade, instituído pela Lei nº 10.993, de 27 de maio de 2019, em seu art. 1º, § 1º afirma:

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.

E no seu art. 2º, inciso I, define o Programa de Integridade:

“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;”

Dessa forma, pode-se dizer que o Programa de Integridade é o documento que sistematiza as medidas de integridade a serem implementadas, envolvendo valores, princípios e normas éticas e de condutas; processos e divisões de trabalho; além de políticas institucionais, que garantam a preponderância do interesse público e do bem comum sobre o interesse privado na Administração Pública em geral, e no Incaper em particular.

Os Programas de Integridade estão alicerçados em três pilares principais: a prevenção, a detecção e a correção de potenciais riscos. Considera-se que a melhor prática, no que tange à integridade, é a prevenção, para que desvios e práticas indevidas não ocorram, mas caso venham a ocorrer, que sejam detectadas pelos mecanismos de controle estabelecidos, apuradas e corrigidas, quando for o caso.

3.1 OS CINCO EIXOS ESTRUTURANTES DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Os Eixos Estruturantes do Programa de Integridade foram definidos no art. 5º da Lei nº 10.993/2019 e são eles:

3.1.1 Comprometimento e apoio da Alta Administração

O art. 6º da Lei nº 10.993/2019 explicita o papel da Alta Administração no sentido de garantir seu comprometimento e apoio à implementação e efetividade do Programa de Integridade na entidade a ela subordinada. Esse papel se materializaria a partir de um mínimo de manifestações, tais como:

- 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 dos treinamentos periódicos.

Nesse sentido, no âmbito do Incaper, foram implementadas as seguintes ações:

1. Assinatura da Instrução de Serviço Conjunta Incaper/Secont nº 003-N, na qual ficam estabelecidos os prazos, papéis e responsabilidades pela implementação do Programa de Integridade no Incaper;
2. Criação da Uepi pela Instrução de Serviço nº 045-P, de 3 de agosto de 2022;
3. Envio de Correspondência Circular para todos os servidores (CI 10/2022-INCAPER/DP) informando sobre a criação da Uepi e divulgando informações sobre o tema;
4. Realização de reunião com gerentes e coordenadores para apresentação inicial da Uepi e informações sobre o tema;
5. Designação de grupo de trabalho para redigir o código de ética e conduta do Instituto.

3.1.2 Existência de unidade responsável pela implementação e execução do Programa de Integridade na entidade

Em atendimento a Lei nº 10.993/2019, art. 5º, II, foi criada a Uepi composta por cinco membros, com a responsabilidade de desenvolver, estruturar e implantar o Plano de Integridade do Incaper.

Em 2023, a Uepi foi reformulada tanto do ponto de vista quantitativo, passando a ter sete membros em sua composição, como do ponto de vista qualitativo, incluindo representantes da Assessoria Jurídica e das áreas de Pesquisa e de Assistência Técnica e Extensão Rural (Ater), inclusive servidores lotados em unidades no interior do estado. Com relação às responsabilidades da Uepi, não houve alteração.

Em abril de 2024, foi publicada a Instrução de Serviço nº 022-P, de 11 de abril de 2024, instituindo a composição atual.

É importante ressaltar que a Uepi, de acordo com o art. 7º da Lei nº 10.993, tem como atribuições: “As tarefas de desenvolvimento, implementação, acompanhamento, monitoramento e gestão das ações e medidas previstas no Programa de Integridade”. Por conseguinte, a Uepi não é responsável pela execução de todas as ações em prol da integridade, mas sim terá o papel de verificar o funcionamento das unidades, processos e funções que deverão garantir a implementação do Programa de Integridade.

3.1.3. Gestão dos Riscos associados ao tema da integridade

Quanto a gestão dos riscos associado à integridade, expõe o art. 8º da Lei nº 10.993/2019:

[...] 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.

No âmbito do Incaper, tem-se o diagnóstico elaborado pelo sistema E-Prevenção em 2022, do Tribunal de Contas da União (TCU), obtido a partir das informações inseridas pelo Incaper no referido sistema em 2021 (Quadro 1).

Esse relatório teve como foco avaliar iniciativas de prevenção, detecção, investigação, correção e monitoramento de fraudes e corrupção no Incaper. Trata-se de um importante documento norteador para que a administração possa implementar ações efetivas para mitigação de potenciais riscos à integridade.

Quadro 1 - Potenciais riscos à integridade em instituições públicas

Nº	RISCO DE INTEGRIDADE NOS TERMOS DO E-PREVENÇÃO	DESCRIÇÃO DAS AÇÕES RECOMENDADAS PELO TCU
1	Ações de conscientização sobre ética e integridade	<p>Treinamentos, capacitações, materiais e comunicação que tenham como público-alvo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Quadros próprios da organização. ▪ Clientes, beneficiários e usuários de serviços. ▪ Terceirizados, estagiários e colaboradores não pertencentes aos quadros próprios. ▪ Fornecedores.
2	Promoção de comportamento ético e íntegro da alta direção (nível gerencial, diretoria, conselhos superiores ou similar)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover a assinatura de termo de adesão de cumprimento aos padrões éticos ou documento equivalente conforme o programa de integridade da instituição. ▪ Incluir em área específica no <i>site</i> de transparência da organização sobre o resultado de audiências realizadas, registros (data, hora, tema, conteúdo etc.) de suas reuniões com particulares ou sua gravação. ▪ Incluir em área específica no <i>site</i> de transparência da organização sobre a agenda de audiências e reuniões a realizar. ▪ Normatizar as competências e atribuições dos membros da alta direção e/ou Conselhos de Administração/Superior para aprovação e monitoramento das decisões políticas e do código de ética e conduta.
3	Código de Ética e de Conduta	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover treinamentos regulares, capacitações, materiais e comunicação sobre o conteúdo do código de ética e de conduta para membros da alta direção, funcionários, colaboradores, membros de conselhos, beneficiários de políticas e demais interessados.
4	Existência de comissão de ética atuante	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vincular a comissão de ética diretamente ao órgão de direção ou autoridade máxima da organização. ▪ Definir mandato e critérios de conhecimento e reputação compatíveis com o cargo de integrante da comissão de ética. ▪ Estabelecer, no normativo da instituição da unidade da comissão de ética, a preferência das atividades de seus membros em sua operacionalização sobre as atividades exercidas no cargo de origem. ▪ Criar mecanismo de consulta à unidade de comissão de ética destinado a possibilitar o prévio e pronto esclarecimento de dúvidas quanto à correção ética de condutas específicas.
5	Cultura e gestão da ética e da integridade	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaborar Plano de Auditoria que contemple a avaliação da necessidade de atualização do código de ética. ▪ Elaborar Plano de Auditoria que contemple avaliar a regularidade e a eficiência da comunicação dos valores e princípios da organização. ▪ Elaborar Plano de Auditoria que contemple avaliar se a organização monitora a efetividade das sanções nos casos de identificação de desvios éticos.
6	Política de prevenção de conflitos de interesse	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar cargos, setores e atividades mais expostos à ocorrência de conflito de interesses. ▪ Incluir a competência da comissão de ética para responder sobre consulta a respeito de conflito de interesse de funcionários e da alta direção.

Nº	RISCO DE INTEGRIDADE NOS TERMOS DO E-PREVENÇÃO	DESCRIÇÃO DAS AÇÕES RECOMENDADAS PELO TCU
7	Estabelecimento de condições para lidar com variação de patrimônio de seus funcionários	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incluir a prática para identificação de variações significativas de patrimônio dos funcionários com base nas declarações de bens e rendas. ▪ Definir critérios para caracterização de variação significativa de patrimônio dos colaboradores. ▪ Exigir a apresentação de informações sobre variações significativas de patrimônios de colaboradores e membros da alta direção com respectivas justificativas. ▪ Definir rotina de trabalho para notificação compulsória de colaborador que seja identificado com variação significativa de patrimônio.
8	Regulação sobre o recebimento de presentes e participação em eventos por parte de seus funcionários	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estabelecer a obrigação dos colaboradores tornarem públicas suas participações em eventos, quando houver interesse pessoal, divulgando as condições de sua participação e sua eventual remuneração, além de citar que o promotor do evento não possa se beneficiar de decisão do colaborador.
9	Existência de equipes/setores designados para funções de controle contra fraude e corrupção	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Designar servidores para o desempenho das atividades de correição.
10	Política e plano de combate à fraude e à corrupção	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estabelecer a política de combate à fraude e à corrupção da organização. ▪ Estabelecer um plano de prevenção de nível operacional como desdobramento de sua política de combate à fraude e corrupção. ▪ Estabelecer um plano de prevenção de nível operacional como desdobramento de sua política de combate à fraude e corrupção. ▪ Proceder o levantamento de riscos de fraude e corrupção, definir responsabilidades e estabelecer cronograma de implementação por áreas.
11	Política e práticas de gestão de recursos humanos capazes de prevenir a ocorrência de fraude e corrupção	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estabelecer rotina de análise de antecedentes pessoais e profissionais antes da contratação (inclusive certidões de antecedentes), com verificação de fidedignidade da documentação apresentada, antes do término de período probatório e nos casos de promoção de profissional para cargos de direção e/ou cargos considerados vulneráveis à fraude e corrupção.
12	Política e práticas de gestão de relacionamento com entidades e pessoas que recebam dela recursos financeiros ou que dependam de seu poder de compra e/ou regulação	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estabelecer rotina para utilização local de práticas de acesso e relacionamento entre os seus colaboradores e terceiros (ex.: fornecedores, fiscalizados, contribuintes etc.) seguindo padrões claros de conduta e imparcialidade. ▪ Estabelecer rotina de trabalho local que inclui a realização de consultas a informações públicas de suas contratadas e seus dirigentes quanto a sua existência real, histórico de atuação e lisura de suas operações, especialmente nas compras mais significantes. ▪ Estabelecer regras formais de rotação de pessoal no relacionamento com terceiros, principalmente em relacionamento com fornecedores, fiscalizados, regulados, contribuintes etc.

Nº	RISCO DE INTEGRIDADE NOS TERMOS DO E-PREVENÇÃO	DESCRIÇÃO DAS AÇÕES RECOMENDADAS PELO TCU
13	Processo de gerenciamento de riscos e mecanismos de controle interno para a prevenção e o combate à fraude e corrupção	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar levantamento de riscos de atos de fraudes e corrupções, análise desses riscos e tratamento com os controles devidos. ▪ Estabelecer atividade de gestão de riscos para monitorar, avaliar e comunicar regularmente se os controles estabelecidos contra fraude e corrupção estão sendo efetivamente implementados e atualizados localmente. ▪ Estabelecer rotina de trabalho para, caso se descubra uma fraude ou um ato de corrupção, avaliar formalmente se os controles estabelecidos localmente falharam ou se isso decorreu de um cenário não previsto. ▪ Estabelecer rotina para informação periódica aos órgãos encarregados pela governança (ex.: Conselho de Administração/Superior, alta direção etc.) sobre o estado e os resultados da avaliação de risco de fraude e corrupção e a implementação de qualquer plano de ação de mitigação de risco.
14	Controles para detectar indícios de casos de fraude e corrupção nos registros de suas atividades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mapear as principais atividades da organização e as situações anormais (sinais de alerta) para a criação de indicadores de detecção para as atividades da organização. ▪ Identificar os indicadores de detecção para possíveis eventos de fraude e corrupção nas principais atividades da organização e implementá-los nos sistemas informatizados. ▪ Implementar procedimentos de supervisão, com responsáveis e com processos e ferramentas, para avaliar os sinais de alertas emitidos pelos sistemas informatizados. ▪ Incluir nos procedimentos de avaliação dos alertas ou indicadores de circunstâncias incomuns rotina de análise de cruzamento de dados
15	Prática de avaliação dos controles preventivos contra a fraude e corrupção	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estabelecer avaliação periódica da política de combate à fraude e corrupção. ▪ Estabelecer avaliação periódica do plano de combate à corrupção. ▪ Estabelecer uma rotina de avaliação periódica da implementação da gestão de riscos de fraude e corrupção.
16	Ações de controle contra fraude e corrupção	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaborar relatório anual de atividades de fiscalização ao final do exercício incluindo balanço de resultado de suas ações e comparação das atividades realizadas em relação às planejadas.
17	Sistemática de divulgação de relatórios que tratam de fraude e corrupção	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaborar normativo estabelecendo uma sistemática formal para a divulgação de relatórios de fraude e corrupção detectados, especialmente aqueles que contenham informações sensíveis. ▪ Elaborar normativo que estabeleça procedimentos a serem adotados na elaboração e encaminhamento dos relatórios que tratam de fraude e corrupção, a fim de preservar a integridade das evidências obtidas e garantir a confidencialidade dos dados. ▪ Elaborar normativo que estabeleça procedimentos que impeçam que auditores, investigadores e investigados em casos de fraude e corrupção tenham exposição, pessoal ou profissionalmente, maior do que a necessária.

N°	RISCO DE INTEGRIDADE NOS TERMOS DO E-PREVENÇÃO	DESCRIÇÃO DAS AÇÕES RECOMENDADAS PELO TCU
18	Plano de resposta à fraude e corrupção	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaborar um plano de resposta para quando da detecção de casos de fraude e corrupção. ▪ Elaborar um plano de resposta para quando da detecção de casos de fraude e corrupção de maior gravidade (valores elevados, grande repercussão etc.) com previsão de instalação de equipe de resposta. ▪ Elaborar um plano de resposta para quando uma possível fraude e corrupção for detectada, contemplando especificamente um prazo limite para adoção de providências. ▪ Elaborar um plano de resposta para quando uma possível fraude e corrupção for detectada, contemplando especificamente a necessidade de emissão de ordem aos funcionários para sustar qualquer destruição de documentos físicos e eletrônicos, visando sua preservação.
19	Rotina de monitoramento das ações de combate à fraude e corrupção por indicadores de desempenho	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Definir indicadores para acompanhar o funcionamento das medidas implementadas para gestão da ética e integridade na organização. ▪ Definir indicadores para acompanhamento das práticas de controles preventivos (riscos identificados, mitigados, residuais, entre outros), transparência (informações e dados disponíveis, taxa de acesso, solicitação de acesso e taxa de atendimento, entre outros), prestação de contas e responsabilização (medidas disciplinares instauradas, problemas detectados etc.). ▪ Definir indicadores para acompanhamento das práticas de controles detectivos (esquemas fraudulentos e corruptos conhecidos e cometidos, recorrência de fraude e corrupção, entre outros), canais de denúncias (quantidade e natureza das denúncias recebidas, apuração e arquivamento das denúncias, entre outros), auditorias internas (trabalhos realizados, taxa de retorno dos valores pecuniários em virtude dos trabalhos realizados, entre outros). ▪ Definir indicadores para acompanhamento das práticas de investigações e medidas de correções para ilícitos éticos, administrativos, civis e penais (quantidade e natureza de fraude e corrupção apuradas, confirmadas e sanadas, recorrência de práticas de fraude e corrupção, entre outros).
20	Rotina periódica de avaliação do desempenho dos controles adotados contra fraude e corrupção	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaborar normativo contendo a periodicidade com que as práticas instituídas pela organização contra fraude e corrupção serão avaliadas. ▪ Elaborar sistemática para avaliações das práticas e controles internos de combate à fraude e corrupção. ▪ Elaborar parâmetros para utilização dos resultados obtidos com a avaliação das práticas contra fraude e corrupção instituídas pela organização. ▪ Identificar as necessidades de capacitações decorrentes de alterações promovidas pelas reavaliações. Incluir treinamentos, capacitações, materiais e comunicação destinados aos quadros próprios da organização.

Nº	RISCO DE INTEGRIDADE NOS TERMOS DO E-PREVENÇÃO	DESCRIÇÃO DAS AÇÕES RECOMENDADAS PELO TCU
21	Estabelecimento de um sistema de decisões com poderes balanceados e segregação de funções	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar as funções que tomam decisões críticas na organização. ▪ Estabelecer a prática de segregação de funções para que a tomada de decisão não esteja concentrada em um colaborador ou setor. ▪ Estabelecer a prática de rotação de pessoal, de acordo com a criticidade da função exercida, com a formalização de prazo máximo para a ocupação de cada posição crítica. ▪ Estabelecer a prática de reavaliação frequente para as funções relevantes que requeiram rotação de pessoal e os casos de segregação de funções.
22	Promoção da cultura da transparência e divulgação proativa de informações, utilizando-se especialmente dos meios de tecnologia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incluir no Plano de Comunicação e Treinamentos da organização: capacitações, materiais e comunicação sobre a transparência das informações que tenham como público-alvo os funcionários, conselheiros e público em geral.
23	Regulamentação interna da LAI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nomear e divulgar o nome da autoridade responsável pela implementação da LAI na organização.
24	Possibilidade de acompanhamento da implementação da LAI na Internet	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incluir área específica no <i>site</i> de transparência com relatório estatístico dos pedidos de acesso.
25	Existência de canais de comunicação com a sociedade	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incluir área específica no <i>site</i> de transparência da organização ou publicar em redes sociais orientações sobre usos de eventuais aplicativos.
26	Promoção da cultura da prestação de contas e responsabilidade pela governança e gestão	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incluir na área específica, na página de transparência da organização, informações sobre seus objetivos estratégicos, indicadores, metas, prazos e efetividade dos resultados alcançados pelo menos dos últimos cinco exercícios. ▪ Incluir na área específica, na página de transparência da organização, informações sobre prestações de contas anuais, seus pareceres e julgamentos.
27	Canal de denúncias	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaborar um plano de comunicação para divulgar, periodicamente, os canais de denúncias com os funcionários e partes interessadas, como beneficiários, clientes, usuários ou fornecedores. ▪ Elaborar um plano de treinamento para capacitar periodicamente a equipe responsável por dar tratamento às denúncias que chegam à organização. ▪ Elaborar um plano de monitoramento do funcionamento dos canais de denúncia para disponibilização de relatórios gerenciais com informações necessárias para monitoramentos e avaliações do gestor, da auditoria interna e da corregedoria, e adoção de providências cabíveis.

Nº	RISCO DE INTEGRIDADE NOS TERMOS DO E-PREVENÇÃO	DESCRIÇÃO DAS AÇÕES RECOMENDADAS PELO TCU
28	Gerenciamento das denúncias recebidas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaborar plano de capacitação periódica de pessoal para avaliação de admissibilidade de denúncias. ▪ Estruturar os formulários de denúncia, inclusive de forma eletrônica, para que o denunciante seja induzido a reportar o máximo de informações relevantes. ▪ Normatizar a definição dos prazos e critérios para a conclusão pela admissão ou descarte da denúncia.
29	Critérios para estabelecer equipe de investigação interna	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaborar um normativo que, dentre outras coisas, estabeleça critérios para formação de uma equipe de investigação interna de incidentes de fraude e corrupção. ▪ Elaborar normativo que trate do termo de confidencialidade, instrumento para assegurar o sigilo da investigação interna e se respaldar ou contrapressões por pedido de informações de superiores que não possuem relação com a investigação. ▪ Elaborar um normativo que trate do conflito de interesses de membros da equipe de investigação.
30	Procedimentos padronizados para a execução de investigações internas de fraude e corrupção	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaborar normativo que preveja a necessidade de desenvolver, para cada investigação interna, um plano de trabalho. ▪ Elaborar normativo que preveja procedimentos destinados a assegurar o sigilo de qualquer investigação interna. ▪ Elaborar normativo que preveja a aplicação de regras uniformes para a investigação interna de fraude e corrupção, independentemente do nível hierárquico do servidor sob investigação. ▪ Elaborar normativo que preveja a padronização de procedimentos de entrevistas e de análise documental por pessoas capacitadas.
31	Processo de trabalho para a correção de ilícitos éticos e administrativos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaborar normativo sobre apuração de ilícitos éticos.
32	Processo de trabalho para a correção de ilícitos cíveis e penais	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaborar normativo que defina de forma clara parâmetros para identificação de quais situações se enquadram como ilícitos civis e como ilícitos penais. ▪ Elaborar normativo para organização dos documentos necessários para ajuizamento de ações de ressarcimento. ▪ Elaborar normativo para organização dos documentos necessários para ajuizamento de ações penais. ▪ Elaborar normativo que estabeleça os prazos para envio da documentação necessária ao ajuizamento das ações de ressarcimento e de danos.

Todavia, os riscos à integridade em uma instituição não estão restritos ao eixo da prevenção e combate à corrupção, sendo necessário expandir o diagnóstico acima. Consultando experiências de instituições públicas federais e estaduais⁵, identificamos outros potenciais

⁵ Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/o-que-e-nepotismo/> Secont-ES, Ministério da Economia, CGU.

riscos, apresentados no Quadro 2, cuja possibilidade de ocorrência no âmbito do Incaper será mapeada após a realização da etapa de diagnóstico institucional.

Quadro 2 - Potenciais riscos à integridade em instituições públicas

Nº	RISCO DE INTEGRIDADE	DESCRIÇÃO
R01	Nepotismo ⁶	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Favorecimento dos vínculos de parentesco nas relações de trabalho ou emprego. As práticas de nepotismo substituem a avaliação de mérito para o exercício da função pública pela valorização de laços de parentesco. Nepotismo é uma prática que viola as garantias constitucionais de impessoalidade administrativa, na medida em que estabelece privilégios em função de relações de parentesco e desconsidera a capacidade técnica para o exercício do cargo público. ▪ Existe também o nepotismo cruzado, que é a troca de favores para nomeações em entidades, órgãos ou unidades organizacionais distintas.
R02	Conflito de interesses ⁷	<p>De acordo com o Decreto 1595-R, que instituiu o Código de Ética dos Servidores Cíveis do Poder Executivo do Estado do Espírito Santo, no seu art. 8º § 1º, considera-se conflito de interesses qualquer oportunidade de ganho que possa ser obtido por meio, ou em consequência das atividades desempenhadas pelo servidor em seu cargo, emprego ou função, em benefício:</p> <ul style="list-style-type: none"> I – do próprio servidor; II – de parente até o segundo grau civil; III – de terceiros com os quais o servidor mantenha relação de sociedade; IV – de organização da qual o servidor seja sócio, diretor, administrador preposto ou responsável técnico.
R03	Ameaças à imparcialidade e à autonomia técnica ⁸	<p>Ocorre por meio de situações tais como:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Desconsideração da posição técnica na tomada de decisão; ▪ Emissão de parecer técnico tendencioso, em desconsideração às evidências constantes em processo; ▪ Omissão deliberada de informações relevantes em parecer ou instrução técnica encaminhada para tomada de decisão; ▪ Emissão de pareceres quando houver impedimento ou suspeição; ▪ Ações de retaliação contra possíveis denunciadores; ▪ Omissão do servidor em denunciar ou representar ocorrência de irregularidade; ▪ <i>Lobby</i> ilegal; ▪ Direcionamento de normas ou da atuação do órgão ou entidade para fins espúrios.

6 Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=26&sumula=1227#:~:text=A%20S%C3%BAm%20Vinculante%2013%20%C3%A9,inclusive%2C%20no%20conceito%20de%20nepotismo.>

7 Art. 5º da Lei 12813, que dispõe sobre os conflitos de interesse de cargo ou emprego do Poder Executivo federal.

8 Plano de Integridade do Ministério da Economia 2022-2023.

Nº	RISCO DE INTEGRIDADE	DESCRIÇÃO
R04	Desvio ético ou de conduta ⁹	<p>Ocorre por meio de situações tais como:</p> <p>Deixar de realizar as atribuições conferidas com profissionalismo, honestidade, imparcialidade, responsabilidade, seriedade, eficiência, qualidade e urbanidade, como por exemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ burla de qualquer natureza da jornada de trabalho ou da carga horária (ausências não autorizadas, execução de atividades alheias ao serviço durante o expediente); ▪ desleixo; ▪ captura ou fornecimento ou uso de senhas de terceiros; ▪ atos para enganar, manipular ou explorar a confiança das pessoas.
R05	Uso indevido de autoridade contra o exercício profissional, o patrimônio e a honra ¹⁰	<p>Atentar contra os direitos e garantias legais assegurados ao exercício profissional, bem como contra a honra ou o patrimônio de pessoa natural (no caso, servidor público) ou jurídica, com abuso ou desvio do poder hierárquico ou sem competência legal, para atender interesse próprio ou de terceiros.</p> <p>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.</p>
R06	Uso indevido e/ou manipulação de dados e informações	<p>Ocorre por meio de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Acesso ou concessão de acesso indevido aos dados e informações classificadas; ▪ Violação da segurança da informação; ▪ Comunicação de notícias falsas; ▪ Manipulação e alteração de dados e informações para benefício próprio ou de terceiros.
R07	Uso indevido de recursos	Utilização de bens ou recursos humanos, financeiros, logísticos e materiais em finalidade diversa às necessidades do serviço.
R08	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 da entidade e/ou desaparecimento por falta de recursos.
R09	Corrupção, fraude ou emprego irregular de verbas públicas	Solicitação de recebimento de vantagem indevida, abuso de posição ou poder em favor de interesses privados, ilícitos contra a Administração Pública, previstos no ordenamento jurídico nacional, como, por exemplo, no Código Penal ou em leis específicas.
R10	Abuso de posição ou poder em favor de interesses próprios ou privados	<p>Ocorre por meio de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Concessão de cargos ou vantagens em troca de apoio ou auxílio; ▪ Omitir-se do cumprimento de obrigações; ▪ Uso do cargo ou função para favorecimento pessoal ou de terceiros; ▪ Direcionamento na seleção de pessoas ou empresas prestadoras de serviços; ▪ Influência indevida de interesses privados nas decisões ou procedimentos de órgãos singulares ou colegiados; ▪ Ingerência em contratações, a fim de obter benefícios próprios ou em favor de terceiros; ▪ Tráfico de influência.

9 Plano de Integridade do Ministério da Economia ano 2022-2023 e da Secretaria de Controle e Transparência - Secont.

10 Controladoria-Geral da União – CGU.

N°	RISCO DE INTEGRIDADE	DESCRIÇÃO
R12	Assédio no trabalho	De acordo com a Lei Complementar nº 1.080, de 2 de maio de 2024, o assédio no trabalho pode ocorrer das seguintes formas: <ul style="list-style-type: none"> ▪ “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;” e ▪ “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.”
R13	Preconceito no trabalho	Discriminação em função de raça, gênero, religião, origem, orientação sexual ou qualquer outro tipo de preconceito.
R14	Desvio ou acúmulo de funções e insuficiência de capacitação	Realizações de funções extras ao contrato de trabalho, além das funções que servidores, estagiários, terceirizados e contratados estão designados a realizar, com atribuições de complexidade ao cargo que ocupa e sem acréscimo salarial como: <ul style="list-style-type: none"> ● desvio de função; ou ● designação de múltiplas funções críticas a um mesmo profissional. ● demanda de trabalho em termos quantitativos além da capacidade da equipe para realização de suas atribuições.
R15	Desvio de finalidade da Administração Pública	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Atos administrativos realizados por agentes públicos, cuja finalidade tenham objetivos diversos dos princípios da Administração Pública, previstos na Constituição Federal da República, bem como, contrário aos objetivos previstos na lei de criação daquela instituição pública. ▪ Em relação a campanhas eleitorais, situações que possam afetar a igualdade de oportunidades entre candidatos nos pleitos eleitorais. ▪ Em relação aos servidores do órgão ou entidade, atribuir aos servidores atividades não relacionadas com a missão institucional.
R16	Ausência ou insuficiência de normas e procedimentos operacionais	Falta de mapeamento, desenho, redesenho e normatização dos processos operacionais do órgão ou entidade, levando a não padronização de procedimentos e ocorrência de não conformidades.

3.1.4. Prescrição clara, objetiva e didática de todas as regras e instrumentos que compõem o programa

a) Comissão de Ética

A Comissão de Ética deve ser instituída em atendimento ao Decreto Estadual nº 1595-R, de 6 de dezembro de 2005. No Incaper, foi instituído, pela Instrução de Serviço nº 16-P, de 1º de março de 2024, um grupo de trabalho para a elaboração do Código de Ética e Conduta dos Servidores, com base no Código de Ética dos Servidores Cíveis do Poder Executivo do Estado do Espírito Santo. Após a aprovação do referido código, este será amplamente divulgado e será designada a Comissão de Ética do Instituto.

b) Atividades de Controle

O Incaper mantém a Ueci, descrita no item 2.4.2.

c) Canal de Denúncias/Ouvidoria

O Incaper mantém um Canal de Ouvidoria, descrito no item 2.3.3.

3.1.5. Monitoramento contínuo dos atributos do programa

Para que o Programa de Integridade seja bem-sucedido, faz-se necessário o planejamento das atividades de monitoramento, que vão apurar a efetividade das ações do programa, de modo a identificar as falhas e as melhorias a serem realizadas, no intuito de mitigar novos riscos que possam surgir.

Esse monitoramento pode ser feito por meio de relatórios periódicos, elaborados pelas unidades que lidam diretamente com as ações do programa, apurando, dessa forma, as tendências verificadas de redução ou aumento da incidência de eventos relacionados aos riscos à integridade. Além de relatórios, pode-se estabelecer uma sistemática de reuniões periódicas com os responsáveis pelas referidas unidades.

4 GESTÃO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE**4.1 CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO**

As ações de capacitação e treinamento devem ser direcionadas no sentido de proporcionar aos servidores e gestores conhecimentos e informações que lhes permitam evitar a ocorrência de riscos à integridade no Instituto. O programa de capacitação e treinamento deverá observar o disposto no art. 18 da Lei Ordinária nº 10.993, de 27 de maio de 2019.

4.2 COMUNICAÇÃO E DIVULGAÇÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE

As ações de comunicação e divulgação do Plano de Integridade do Incaper devem garantir que todos os servidores tenham acesso e compreensão de seus conceitos, objetivos e finalidade, inclusive viabilizando a interação e o diálogo permanente acerca de seu conteúdo.

4.2.1 Sensibilização sobre o tema da integridade

As ações de sensibilização sobre o tema, no Incaper, tiveram início com o envio para todos os servidores de uma circular interna, assinada pela alta administração, informando a adesão ao programa.

Dando continuidade, foi instituída uma Campanha de Sensibilização para Integridade Institucional, em conjunto com a Coordenação de Comunicação do Incaper (CCOM), que consiste na divulgação de *cards* por e-mail, quadros de aviso das unidades e telas dos computadores, como também matérias jornalísticas veiculadas no *site* do Incaper.

5 IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Para ser implementado, o Plano de Integridade necessita de um planejamento de ações com seus respectivos prazos, conforme o Quadro 3.

Quadro 3 – Cronograma e plano de ação 2023/2024

#	AÇÃO	RESPONSÁVEL	PRAZO	STATUS
1	Elaborar e aprovar a 1ª edição do Plano de Integridade.	Uepi	jul/2024	Em andamento
2	Promover ações de sensibilização interna sobre o tema da integridade no setor público.	CCOM	Contínuo	Em andamento
3	Elaborar e aprovar o Código de Ética e Conduta dos Servidores do Incaper.	Gabinete da Diretoria	dez/2024	Em andamento
4	Constituir a Comissão de Ética.	Diretor-Geral	dez/2024	A constituir

#	AÇÃO	RESPONSÁVEL	PRAZO	STATUS
5	Definir metodologia de levantamento dos riscos (ex.: questionário, DRP, entrevista e grupos focais).	Uepi	out/2024	Em andamento
6	Mapear, identificar e avaliar os riscos nos processos do Incaper.	Uepi	jun/2025	A iniciar
7	Elaborar e submeter à aprovação a Política de Gestão de Riscos.	Uepi	dez/2025	A iniciar
8	Enviar documentos para Repositório da Integridade da Secont e alimentar <i>site</i> do Incaper.	Uepi	dez/24	Em andamento
9	Planejar e executar ações de divulgação do Plano de Integridade do Incaper.	CCOM	Contínuo	Em andamento
10	Estabelecer relatório a ser fornecido pelas instâncias relacionadas à integridade no Incaper sobre as ocorrências pertinentes ao tema.	Uepi	mar/25	A iniciar
11	Avaliação e atualização do Plano de Integridade.	Uepi	dez/26	A iniciar

REFERÊNCIAS

SECRETARIA DE CONTROLE E TRANSPARÊNCIA (SECONT). Plano de Integridade. Espírito Santo, 2021. Disponível em:

<https://repositorio.secont.es.gov.br/bitstream/123456789/141/1/Plano%20de%20Integridade%20Secont.pdf>.

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. DF: Presidência da República, 2011. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm.

BRASIL. Lei nº 12.846, de 1º 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. DF: Presidência da República, 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm.

BRASIL. Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992. Dispõe sobre as sanções aplicáveis em virtude da prática de atos de improbidade administrativa, de que trata o § 4º do art. 37 da Constituição Federal; e dá outras providências. DF: Presidência da República, 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8429.htm.

BRASIL. Integridade Pública. DF: Presidência da República. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/integridade-publica#a>.

BRASIL. Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017. Dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/D9203.htm.

ESPÍRITO SANTO. Lei nº 10.992, de 27 de maio de 2019. Autoriza a extinção do Fundo Especial de Apoio ao Programa Interior Capixaba - FUNDER, criado pela Lei nº 10.581, de 05 de outubro de 2016. **Diário Oficial**. Vitória: ES, 2019. Disponível em: <https://secont.es.gov.br/Media/Secont/Legisla%C3%A7%C3%B5es/Lei%2010.993,%20de%2027%20de%20maio%20de%202019.pdf>.

ESPÍRITO SANTO. Lei Complementar nº 847, de 12 de Janeiro de 2017. Institui o Sistema de Correção 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. Vitória: ES, 2017. Disponível em: <https://www3.al.es.gov.br/arquivo/documents/legislacao/html/lec8472017.html>.

REALIZAÇÃO



GOVERNO DO ESTADO
DO ESPÍRITO SANTO
*Secretaria da Agricultura,
Abastecimento, Aquicultura e Pesca*



Acesse gratuitamente a produção
editorial do Incaper.