

DOCUMENTO DE DIAGNÓSTICO PARA IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE DA SEPLAN

INTRODUÇÃO

O presente documento tem como objetivo descrever as ações a serem estabelecidas no Plano de Integridade da Seplan, o qual será um instrumento descritivo de toda política de implantação da cultura organizacional proposta pelo Programa Bahia de Integridade Pública - PBIP. Foram descritas diversas atividades, classificadas por diretrizes do PBIP.

O Grupo de Trabalho de Integridade - GTI, criado pela Portaria nº 036, de 26 novembro de 2025, publicada no DOE de 28 de novembro de 2025, subdividiu-se de acordo com as diretrizes a serem implementadas na devida execução do futuro Plano de Integridade. Dessa forma, foram propostas, pelos membros do GTI, diversas atividades pertinentes a cada eixo diretor de integridade, as quais, além de atender aos ditames do PBIP, suprirão as necessidades mais prementes desta Secretaria no quesito Integridade Pública.

Enfatizamos que toda planificação das ações e atividades aqui presentes são propostas a serem apreciadas e deliberadas pela Comissão de Integridade Pública da Seplan - CIP, criada pela Portaria nº 55, de 18 de novembro de 2024, publicada no DOE de 20 de novembro de 2024. A percepção do clima institucional de cada membro desse Colegiado foi um subsídio importantíssimo tanto do diagnóstico quanto da proposição de atividades para o atendimento das diretrizes do PBIP.

Os dados auferidos da Pesquisa de Percepção de Integridade, instrumento de escuta institucional, elaborada pela Auditoria Geral do Estado da Bahia - AGE-Sefaz, e aplicada aos servidores desta Secretaria, dos quais 218 (duzentos e dezoito) participaram do levantamento, serviu como outra base fundante para a elaboração deste Relatório.

A conclusão do resultado da pesquisa acima mencionada, de acordo com a Coordenação de Integridade e Transparência da AGE/SEFAZ, foi a seguinte:

“A Pesquisa de Percepção de Integridade da SEPLAN demonstra um alto nível de conscientização e engajamento dos servidores. A maioria está familiarizada com o termo Integridade Pública (90,37%), reconhece o Código de Ética (80,28%) e participou de capacitações (85,32%). A disposição para denunciar irregularidades é elevada (90,83%). Os principais desafios e pontos de atenção para a SEPLAN, conforme o diagnóstico, estão concentrados em três áreas:

1. Conhecimento da Governança (CIP e Canais): Cerca de 45,88% dos servidores não estão certos sobre a existência da Comissão de Integridade Pública (CIP) (Q6). Além disso, 38,53% não sabem ou não acreditam que a instituição possua canais de acesso público para denúncias (Q10). A divulgação da CIP, que é uma estrutura permanente e subordinada ao Secretário, deve ser aprimorada.

2. Confiança na Proteção ao Denunciante: O receio de represálias como impedimento para denúncia (9,17% Não) é um alerta crítico. É crucial fortalecer os mecanismos de proteção para construir confiança e incentivar denúncias de boa-fé.

3. Ajustes das Capacitações: Embora o volume de capacitações seja alto, o Plano de Integridade deve garantir que temas cruciais para a prevenção, como Gestão de Riscos de Integridade (2ª Diretriz) e Nepotismo, sejam abordados de forma mais robusta e sistemática.

Sugestões de Diretrizes Principais a serem tratadas:

1. Comunicação Institucional e Governança: Intensificar a comunicação sobre a Comissão de Integridade Pública (CIP) e seus membros (Portaria N° 55/2024), garantindo que os servidores saibam onde buscar orientação.
2. Transparência e Controle Social: Ampliar a divulgação, tanto interna quanto externamente, dos canais de acesso público para denúncias.
3. Proteção ao Denunciante: Reforçar a garantia de anonimato e a não-represália para mitigar a percepção de risco e aumentar a confiança nos canais de denúncia.
4. Plano de Capacitação: Garantir a inclusão sistemática de temas de Gestão de Riscos de Integridade, Conflito de Interesses e Regime Disciplinar, alinhando o conteúdo das capacitações com os riscos específicos da instituição.”

Sendo assim, na tarefa de “auscultar”, ou seja, perceber pontos fracos e fortes da nossa identidade institucional, com vistas à mais adequada implantação de uma cultura organizacional de integridade, adotamos a implantação das seguintes diretrizes do PBIP:

DIRETRIZES A SEREM ATENDIDAS PELO PLANO DE INTEGRIDADE DA SEPLAN

1 – CONTROLE INTERNO FUNDAMENTADO EM GESTÃO DE RISCO



Um dos princípios norteadores da Governança Pública tem como alicerce a Integridade. Para uma boa governança os Riscos à Integridade devem ser categorizados e identificados quanto à probabilidade de ocorrência de seus eventos na Instituição.

O corpo diretivo do órgão, além de ser responsável por alcançar as metas da organização, também deve responder pelas estratégias adotadas para reconhecer e mitigar os riscos que possam comprometer esses objetivos.

Essa diretriz possibilita não apenas identificar, analisar, tratar e monitorar eventos e circunstâncias que possam afetar negativamente os resultados esperados, mas também reconhecer oportunidades que possam ser aproveitadas para aprimorar o desempenho da organização e a prestação de bens e serviços à sociedade.

O gerenciamento de riscos possibilita a tomada de decisões mais seguras, implementando mecanismos de controle apropriados ao desempenho das atividades da instituição e o alcance de seus objetivos.

Atividades Propostas

I - Gerenciamento de riscos nos controles internos das contratações públicas

A gestão de riscos fortalece a governança nas contratações públicas ao antecipar problemas, aumentar a transparência e assegurar a eficiência, conforme exigido pela Lei de Licitações. Permite identificar e mitigar ameaças, garantindo que os objetivos estratégicos sejam alcançados com integridade e melhor uso dos recursos públicos.

É de responsabilidade da Alta Administração a implantação dos controles internos e o monitoramento do sistema de gestão de riscos, garantindo o alinhamento das contratações ao planejamento estratégico.

É fundamental para garantia da eficiência, eficácia, a tomada de decisão com base em informações confiáveis, a prevenção de integridade e fraudes. Deve haver o monitoramento constante para a melhoria contínua e cultura de aprendizagem, visando evitar erros e o aprimoramento dos futuros processos.

Para a implementação do Gerenciamento de Riscos nos Controles Internos das contratações públicas na Seplan, são necessárias **seis ações principais**:

Ações Propostas

1. Normalização de processo de contratação pública

A normalização do processo de contratação pública segue a base conceitual dos Tribunal de Contas da União - TCU, Tribunal de Contas do Estado - TCE e da Auditoria Geral do Estado – AGE, consolidando o metaprocesso nas suas fases: Planejamento da Contratação, Seleção do Fornecedor e Gestão do Contrato.

Fase Preparatória é o ponto focal da nova Lei, exigindo a elaboração dos artefatos de planejamento: Documento de formalização de Demanda (DFD), Estudo Técnico Preliminar (ETP), Termo de Referência (TR), Mapa de Riscos e Pesquisa de Preços.

Um conjunto de fluxos processuais visando a padronização e acompanhamento, em todas as fases da contratação, integra o metaprocesso de contratações públicas.

A normalização do processo de contratação pública busca aumentar a eficiência, transparência e a segurança jurídica.

2. Elaborar plano de contratação anual, com base nas regulamentações da PGE

Os órgãos responsáveis pelo planejamento de cada ente federativo poderão elaborar, na forma de regulamento, plano de contratações anual com o objetivo de racionalizar as contratações dos órgãos e entidades sob sua competência, garantindo o alinhamento com o seu planejamento estratégico e subsidiar a elaboração das respectivas leis orçamentárias (art. 12, inciso VII, da Lei federal nº 14.133/2021).

A Lei nº 14.133/2021 no inciso VII, do art. 12, dispõe que cada ente federativo poderá elaborar o plano de contratações anual - PCA, na forma de regulamento. Contudo, até a presente data não houve regulamentação no Estado da Bahia.

Quando o PCA for elaborado será divulgado e mantido à disposição do público em sítio eletrônico oficial, devendo ser observado pelo ente federativo na realização de licitações e na execução dos contratos (art. 12, inciso VII, e §1º, da Lei federal nº 14.133/2021).

3. Implantar Matriz de Responsabilidade

A Matriz de Responsabilidade do metaprocesso de contratação pública é uma ferramenta estratégica que identifica o conjunto de competências, mapeia, consolida e visa demonstrar com clareza as atribuições dos agentes públicos e unidades, garantindo a segregação de funções.

4. Implantar Procedimentos Operacionais Padrão - POPS e Manuais

A implantação de Procedimentos Operacionais Padrão (POPs) e manuais requeridos pelo macroprocesso de Contratações Públicas é crucial para a conformidade da Lei Federal nº 14.133/2021 e Lei Estadual nº 14.634/2023, pois

visam garantir segurança jurídica, uniformidade e agilidade nos processos. A padronização minimiza erros, retrabalhos e riscos de responsabilização dos gestores.

O POP visa padronizar procedimentos aplicáveis às contratações, com a descrição das etapas e detalhamento das atividades.

Os manuais visam dar segurança jurídica, padronizar procedimentos e prevenir riscos.

Elencamos alguns POPs e manuais:

- Estudo Técnico Preliminar (ETP): Caracterização da necessidade e análise de viabilidade.
- Termo de Referência/Projeto Básico (TR): Descrição detalhada do objeto.
- Pesquisa de Preços: Métodos de precificação utilizando o Portal Nacional de Compras Públicas – PNCP, sítio oficial das publicações sobre as contratações públicas e Painel de Preços.
- Gestão e Fiscalização de Contratos: Monitoramento da execução.

5. Implantar plano de capacitação continuada associado aos processos de contratação.

Implantar um plano de capacitação continuada associado aos processos de contratação pública é uma exigência estratégica da Lei Federal nº 14.133/2021, focada na gestão por competências, eficiência e redução de riscos.

O plano deve ser estruturado para atualizar os servidores sobre a lei de licitações e correlatas, abrangendo desde o planejamento até a gestão e fiscalização de contratos.

6. Manutenção e fortalecimento da Comissão para Análise Prévia dos Processos de Pagamentos dos Contratos Administrativos e Convênios – CAPP.

A CAPP foi instituída através da Portaria nº 23 de 12 de agosto de 2025, e tem como finalidade precípua “analisar os processos de pagamento com o fito de identificar a conformidade dos mesmos com a perfeita adequação aos instrumentos contratuais, bem como às normas e regramentos jurídicos vigentes”.

Esse dispositivo de controle de riscos tem desempenhado um papel essencial na análise da gestão e fiscalização dos acertos jurídicos da Secretaria. Através dele, estabelece-se um sistema redundante de atenção a todos os documentos que devem compor os processos de pagamento das relações contratuais de serviços de natureza continuada.

Em síntese, a Secretaria do Planejamento já está utilizando uma ferramenta de dirimição de falhas nos processos supramencionados.

Resultados Esperados:

- Mudança e fortalecimento da cultura organizacional em gestão de risco;
- Fortalecimento da governança nas contratações públicas;
- Aumentar a transparência e assegurar a eficiência;
- Garantir o cumprimento dos objetivos estratégicos com integridade;
- Monitoramento constante para melhoria contínua.

Responsáveis:

Francisco Pinho Castro – Coordenador de Contratos e Convênios;
Jair de Oliveira Sento-Sé – Controlador Interno, membro da CIP e membro do GTI; e
Maria Helena Macedo Campos – Coordenadora de Licitação e membro do GTI.

II - Monitoramento Estratégico baseado em risco (PPA 2024-2027)

É o processo responsável pelo impulsionamento da colaboração interinstitucional para implementação das ações planejadas e o alcance dos seus resultados, promovendo, quando necessário, a pactuação de medidas preventivas e corretivas sobre riscos e entraves.

Esta atividade, a partir do ANO II, subsidiada pela Avaliação de Desempenho, busca identificar os problemas que levaram alguns Indicadores de Programa ou de Compromisso terem tido desempenho contrário ao desejado. Com a identificação dos problemas, verifica-se à qual Atividade Crítica o problema se vincula, registrando assim o Comprometimento e o Tratamento do Comprometimento a ser adotado, com o objetivo de reverter o desempenho do Indicador.

O Monitoramento Estratégico baseado em risco ajuda os órgãos a trabalharem juntos para executar as ações planejadas de governo, cumprir as iniciativas e atender as propostas da Escuta Social. Também acompanha os indicadores dos compromissos e dos programas. Com isso, impulsiona a cooperação entre as instituições para que as ações planejadas aconteçam e gerem os resultados esperados. Quando surgem riscos ou dificuldades, ele facilita a definição conjunta de medidas para evitar ou corrigir os problemas.

O Monitoramento Estratégico baseado em risco ajuda os órgãos a trabalharem juntos para executar as ações planejadas de governo, cumprir as iniciativas e atender as propostas da Escuta Social.

Também acompanha os indicadores dos compromissos e dos programas. Com isso, impulsiona a cooperação entre as instituições para que as ações planejadas aconteçam e gerem os resultados esperados.

Quando surgem riscos ou dificuldades, ele facilita a definição conjunta de medidas para evitar ou corrigir os problemas.

Para a implementação do Monitoramento Estratégico, são necessárias **três ações principais**:

Ações Propostas

1. Planejamento para o Monitoramento e Avaliação - M&A (definição de componentes gerenciais):

Nesta etapa, realizada em conjunto com os órgãos e entidades tem o propósito de identificar, conforme metodologia do PPA, componentes gerenciais da iniciativa (entregas, atividades críticas, fator crítico de contexto, ação preventiva e ação corretiva) que possibilitam a realização do Monitoramento Estratégico utilizando elementos da Gestão de Risco. Para tanto são analisadas iniciativas para identificação das entregas e de suas respectivas atividades críticas. Na sequência são definidos fatores críticos de contexto, ações preventivas e corretivas para cada atividade crítica identificada. Com essa atividade, são criados os principais parâmetros necessários à gestão de risco. Além disso nesse momento são definidas pretensões anuais de evolução das metas quadrienais dos Indicadores de Compromissos expressas nos Valores de Alcance planejados no PPA.

2. Registro da gestão da entrega:

O gerenciamento da entrega é uma atividade contínua de responsabilidade dos órgãos e entidades, imprescindível para a gestão de risco. Ao acompanhar o andamento das atividades críticas das entregas definidas, atua-se sobre a identificação de problemas que comprometem as Atividades Críticas, definindo o Tratamento necessário, podendo lançar mão das ações preventivas ou corretivas já identificadas na etapa anterior, quando necessário. As informações sobre essa execução são lançadas no Sistema Corporativo Fiplan, em **três momentos** durante o ano:

- ✓ 1º) No Planejamento para o M&A;
- ✓ 2º) Data de Corte de 30 de Junho, entre os meses de junho e julho; e
- ✓ 3º) Data de Corte de 31 de Dezembro, entre os meses de dezembro e janeiro, ao final do exercício.

3. Registro da evolução da entrega na data de corte de 31 de dezembro:

Ao final do exercício, na data de corte de 31 de dezembro, as secretarias fazem novo registro da gestão da entrega e de seus componentes gerenciais, permitindo a realização da gestão de risco das iniciativas do escopo sistêmico, pelos órgãos e entidade.

As Entregas definidas para as Iniciativas que fazem cumprir os objetivos expressos nos Compromissos dos Programas do PPA, tem sua evolução informada a partir da verificação da Execução Física das Ações Orçamentárias, onde percebe-se a evolução dos estágios de execução e a conclusão dos bens e serviços destas. Os registros devem acontecer sempre que houver fato gerador, sendo obrigatórios das Datas de Corte.

O Monitoramento Estratégico baseado em risco foi uma inovação trazida pelo PPA 2024-2027, sendo ferramenta que auxilia os agentes públicos (Superintendentes ou Equivalentes) responsáveis para Indicadores de Programa, Indicadores de Compromisso, Iniciativas e Ações Orçamentárias refletirem antecipadamente sobre o contexto em que as Atividades Críticas estão envolvidas (Fatores Críticos de Contexto), definindo **Ações Preventivas e Ações Corretivas, evitando que problemas se instalem, comprometendo a Entrega**. Essa prática visa a **excelência** na execução das Políticas Públicas, fazendo com que as Entregas programadas nas Ações Planejadas de Governo se concretizem.

Resultados Esperados:

- Mudança e fortalecimento da cultura organizacional em gestão de risco em Monitoramento Estratégico do PPA;
- Executar as ações planejadas de governo;
- Cumprir as iniciativas e atender as propostas da escuta social;
- Acompanha os indicadores dos compromissos e dos programas; e
- Definição conjunta de medidas para evitar ou corrigir os problemas.

Responsáveis:

Jair de Oliveira Sento-Sé – Controlador Interno e membro CIP/GTI; e
Milton de Sousa Coelho Filho – Superintendente de Gestão Estratégica.

2 – EQUIDADE, DIVERSIDADE E INCLUSÃO - EDI



As ações voltadas à prevenção da discriminação, em todas as suas formas, são essenciais para a construção de uma cultura organizacional que incentive o reconhecimento, a valorização e o respeito à diversidade. Busca-se, desse modo,

assegurar a participação, a representatividade, a acessibilidade, a equidade, a justiça e os direitos de todos os indivíduos e grupos sociais.

Essas iniciativas contribuem para fortalecer o sentimento de valorização entre as pessoas que atuam na instituição e favorecem a assimilação de conceitos fundamentais, como diversidade, equidade e inclusão, permitindo que os profissionais da Seplan reconheçam quais práticas são adequadas no ambiente de trabalho.

Além disso, essas ações fortalecem a relevância da equidade e do respeito às diferenças, promovendo a conscientização dos servidores da Seplan sobre a diversidade e estimulando a construção de uma cultura organizacional ética e sustentável, alinhada aos valores estabelecidos no Programa Bahia de Integridade Pública.

Como o serviço público é composto de seres humanos, que sempre apresentam algum marcador social, identitário ou sociocultural, que pode gerar preconceitos, deflagrar atos de discriminação ou gatilhos de estigmas (idade avançada, ser vulnerável economicamente, cadeirante, LGBTQ+, mulher, negros/negras ou afrodescendentes, neurodivergente, integrante de comunidade quilombola, ribeirinha, indígena, entre outras características sócio-identitárias ou culturais), compreendemos que a diretriz EDI demanda ações de cunho preventivo, prático, formativo, educacional, integrativo e sistêmico na Seplan.

As iniciativas de conscientização integram os esforços voltados à construção de um ambiente laboral saudável e inclusivo, pois contribuem para a compreensão e a empatia quanto aos efeitos da discriminação, que vão além do cotidiano profissional e podem gerar disfunções e transtornos também na esfera da vida pessoal.

Conscientizar não se resume à simples transmissão de informações; trata-se de fomentar reflexões que estimulem e valorizem atitudes desejáveis, ao mesmo tempo em que inibam comportamentos inadequados que possam favorecer a ocorrência de situações de discriminação.

Esta diretriz apresenta caráter socialmente relevante e essencial no bojo do Programa Bahia de Integridade Pública, porque trata de desafios estruturais do nosso país relacionados a grupos vulneráveis, historicamente discriminados, nossa realidade lamentável de exclusão social e sobreposição de preconceitos, discriminações e violências, demanda a adoção de ações afirmativas e políticas públicas nos mais diversos campos; e a Bahia está tendo mais uma oportunidade de fazê-lo por meio da diretriz EDI neste Programa de Integridade Pública.

Se por um lado o Brasil - e, consequentemente, o nosso Estado da Bahia, que o espelha - ainda convive com preconceitos e atos de discriminação cotidianos violadores da dignidade humana, os marcadores sociais, identitários ou socioculturais que geram os gatilhos para sentimentos e tais atos de desrespeito estão, mais de um, inclusive, presentes na mesma pessoa, no mesmo servidor público que demanda especial atenção.

Atividades Propostas

I - Sensibilização, conscientização e educação em Equidade, Diversidade e Inclusão.

As iniciativas de prevenção são constituídas de ações voltadas para formação, capacitação, sensibilização, promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos.

As iniciativas de treinamento e qualificação voltadas à prevenção da discriminação são fundamentais para fomentar um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e inclusivo, na medida em que oferecem aos colaboradores formação sobre os conceitos ligados ao tema, além de disponibilizarem ferramentas para identificar, prevenir e enfrentar condutas inadequadas nas diversas faces de discriminação.

Para o atendimento dessas atividades, delimitamos o campo de atuação nos seguintes marcadores sociais

- ✓ Raça/etnia/intolerância
- ✓ Diversidade sexual
- ✓ Gênero/ mulheres
- ✓ Neurodivergências
- ✓ Acessibilidade
- ✓ Etarismo
- ✓ Classe Social

Ações Propostas

1. Promover palestras, capacitações e práticas de autoconhecimento com foco nos diversos grupos socialmente vulneráveis;
2. Promover lançamentos de livros, revistas, conteúdos audiovisuais e outros eventos por meio de parcerias com autoras/es, outros entes públicos, do terceiro setor ou empresas que livremente desejem potencializar o alcance de suas produções, sem ônus para a Seplan, desde que os conteúdos lançados tenham por foco o fortalecimento da diretriz Equidade Diversidade e Inclusão;
3. Fazer uma busca, em todos os setores da Seplan, por meio de diálogo presencial de sala em sala, de servidoras/es e colaboradoras/es que já tenham produzido ou estejam produzindo algum conteúdo apropriado e útil a esta diretriz;

4. Criar placas de homenagem para, em algumas oportunidades específicas, destiná-las a servidoras/es e colaboradoras/es que se destaquem na promoção de atividades, produção de conteúdos na área em comento;
5. Articular parcerias com os Órgãos e Entidades para, em alguma oportunidade, potencializar a visibilidade dos Eixos Temáticos tratados da diretriz EDI;
6. Fomentar junto aos dirigentes da Secretaria a deflagração de estudo técnico e adoção das providências necessárias para que seja viabilizada a plena acessibilidade física às Pessoas com Deficiência ou mobilidade reduzida/comprometida nas dependências da Seplan; e
7. Implantar política visual inerente ao tema EDI nas dependências da Secretaria do Planejamento.

Resultados Esperados:

- Mudança e fortalecimento da cultura organizacional em letramentos sociais;
- Sensibilização das Chefias mediatas e imediatas quanto à importância do respeito às diversidades e à necessidade de prevenir toda quebra da integridade pública, a exemplo dos assédios moral e sexual;
- Estímulo e valorização das equipes de trabalho ou servidores/as que se interessem em contribuir com as ações da Diretriz EDI;
- Maior apoio institucional às ações que fortaleçam essa Diretriz, para que ela assuma um caráter permanente e sustentável na Seplan;
- Incentivo à maior produção e difusão de trabalhos sobre as temáticas contempladas na Diretriz EDI;
- Garantia do acesso célere e efetivo, aos/às servidores/as e colaboradores/as eventualmente vítimas ou afetados/as por condutas antiéticas ou ilícitas, ao devido acolhimento Psicossocial, inclusive criando uma ambiente favorável para os servidores efetuarem denúncias; e
- Incorporação das temáticas dessa Diretriz nos eventos, capacitações e demais ações formativas e informativas da Secretaria.

Responsáveis:

Enézio de Deus Silva Júnior, EPPG e membro do GTI;
Fábio Marconi Silva Fonseca, Corregedor, Coordenador GTI e membro da CIP;
Jerusa Gonçalves Moura, Coordenador II e membro do GTI;
Jéssica Souza Gomes, Coordenadora de Serviços Gerias e membro do GTI;
Laís Martins Teixeira dos Santos, Coordenadora de Patrimônio e membro do GTI;
Liliane Fonseca Rocha, Coordenador II e membro do GTI;
Lúcio Alberto Couto Gusmão, Assistente III e membro do GTI; e
Maria Letícia Bonfim Andrade, EPPGG e membro do GTI.

3 – Acolhimento e Saúde Emocional



O aumento significativo de casos relacionados à saúde mental entre os servidores públicos tem sido evidenciado por indicadores de afastamento, queda de produtividade, absenteísmo e relatos espontâneos junto aos setores de recursos humanos. Em um contexto de crescente exigência por desempenho e pressões externas, é necessário adotar medidas preventivas e de cuidado que assegurem o bem-estar biopsicossocial dos trabalhadores.

Dejours (1994) identifica a relação do homem com a organização do trabalho como a origem da pesada carga psíquica das relações laborais. Esta relação pode ser fonte de prazeres e desprazeres evidenciados muitas vezes, por afastamentos e/ou sofrimentos que se estendem além do trabalho, contaminando todas as instâncias da vida pessoal do trabalhador.

Temos maior clareza ainda quanto à relevância do tema, quando a Organização Mundial da Saúde (OMS), trata o período entre 2006 e 2016 como a “Década do Trabalhador de Saúde” e, vemos que, há articulações de todos os segmentos para combinar esforços na implementação de programas e políticas de atenção à saúde dos servidores públicos, focando nas discussões quanto à humanização de práticas de produção de saúde, e não de doença.

A Norma Regulamentadora nº 1 – NR-1, ao dispor sobre a gestão de riscos ocupacionais e a promoção de ambientes de trabalho saudáveis, sustenta a necessidade de ações sistematizadas de saúde mental. Com base nisso, propõe-se o Projeto Cuidar-se, com atuação interdisciplinar de psicólogos e assistentes sociais, alinhado aos princípios da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT) e à Política de Humanização do SUS.

Atividade Proposta

1 – Criação do ESPAÇO SER

Um Núcleo de Atenção à Saúde Física e Mental dos Servidores da Secretaria do Planejamento do Estado da Bahia, atenderá à necessidade de uma política de valorização de seus servidores, bem como da efetivação de ações de promoção, prevenção e manutenção da saúde dos mesmos.

A criação dessa unidade tem a finalidade de prevenção, promoção à saúde, segurança, qualidade de vida no trabalho e melhoria contínua das condições ambientais laborais de todo o corpo funcional desta Seplan.

Promover ações de cuidado e prevenção em saúde mental para 300 servidores da SEPLAN, favorecendo a melhoria da qualidade de vida no trabalho, o fortalecimento emocional e a criação de estratégias de enfrentamento às adversidades psicossociais.

O projeto será estruturado em três eixos de atuação:

Eixo 1- Acolhimento e Diagnóstico Inicial

Triagem psicossocial com aplicação de questionários e entrevistas individuais. Mapeamento dos principais fatores de risco emocional no ambiente laboral. Análise de indicadores de saúde e frequência de licenças médicas.

Eixo 2 - Intervenções Psicossociais

Grupos terapêuticos quinzenais com psicólogos. Oficinas mensais de educação emocional, autocuidado, prevenção de Burnout. Atendimento psicossocial individualizado com assistentes sociais.

Eixo 3 - Encaminhamentos e Rede de Apoio

Encaminhamento, conforme avaliação técnica, para: Serviços do SUS (CAPS, ambulatórios de saúde mental), Planserv (Rede credenciada de psicólogos e psiquiatras), clínicas e profissionais parceiros da rede privada bem como acompanhamento social de casos com vulnerabilidades múltiplas.

O projeto será acompanhado pela equipe técnica com base em indicadores qualitativos (depoimentos, feedbacks, mudanças no ambiente) e quantitativos (número de atendimentos, encaminhamentos, participação nas atividades). Ao final, será elaborado um relatório avaliativo contendo:

- ✓ Perfil dos atendidos;
- ✓ Demandas mais frequentes;
- ✓ Taxa de adesão e satisfação; e
- ✓ Recomendação de continuidade ou ampliação.

Ações Propostas

1. Propor ações voltadas à promoção da saúde e à humanização do trabalho, em especial à melhoria das condições de trabalho, à prevenção de acidentes, de agravos à saúde e das doenças relacionadas ao trabalho;
2. Propor atividades que desenvolvam atitudes de corresponsabilidade no gerenciamento da saúde e da segurança, contribuindo, dessa forma, para a melhoria das relações e do processo de trabalho;
3. Valorizar e estimular a participação dos servidores da Seplan, enquanto protagonistas e detentores de conhecimento do processo de trabalho, na perspectiva de agentes transformadores da realidade;
4. Articular com instâncias de governança e redes de acolhimento instituídas no âmbito das diversas esferas dos Poderes, com a finalidade de contribuir para a implementação dos objetivos do Plano Integridade da Seplan, especificamente, quanto à saúde integral do servidor;
5. Identificar fatores de risco psicossociais no ambiente de trabalho;
6. Oferecer atendimentos individuais e em grupo com psicólogos e assistentes sociais;
7. Realizar rodas de conversa, oficinas temáticas e palestras com foco em saúde emocional;
8. Encaminhar casos mais complexos para acompanhamento psicológico e/ou psiquiátrico via SUS, Planserv ou rede particular; e
9. Sensibilizar gestores e equipes para o acolhimento e cuidado com a saúde mental.

Resultados Esperados:

- Mudança e fortalecimento da cultura organizacional em atenção psicossocial;
- Criação e fortalecimento de uma cultura organizacional mais inclusiva, solidária e democrática por meio de iniciativas permanentes e sustentáveis;
- Aumento da percepção de bem-estar e qualidade de vida entre os servidores;
- Redução de afastamentos por transtornos mentais comuns (TMC);
- Fortalecimento de vínculos no ambiente de trabalho;
- Maior utilização da rede de apoio em saúde mental (SUS, Planserv, etc.);
- Sensibilização da gestão para a continuidade de ações preventivas; e
- Ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e acolhedores, fortalecendo a escuta ativa e o protagonismo dos servidores e servidoras na promoção de uma atmosfera laboral com segurança psicológica e promotora de saúde e bem estar.

Responsáveis:

Aliane Grei dos Santos Melo, Técnico de Nível Superior e membro do GTI;
Enézio de Deus Silva Júnior, EPPG e membro do GTI;
Fábio Marconi Silva Fonseca, Corregedor, Coordenador GTI e membro da CIP;
Jerusa Gonçalves Moura, Coordenador II e membro do GTI;
Jéssica Souza Gomes, Coordenadora de Serviços Gerias e membro do GTI;
Kalyanne Braz Ayres Mendes, Diretora Geral e membro da CIP;
Laís Martins Teixeira dos Santos, Coordenadora de Patrimônio e membro do GTI;
Liliane Fonseca Rocha, Coordenador II e membro do GTI;
Lúcio Alberto Couto Gusmão, Assistente III e membro do GTI; e
Maria Letícia Bonfim Andrade, EPPGG e membro do GTI.

4 – Transparência Pública e Controle Social



Segundo o Guia Programa Bahia de Integridade Pública, da Auditoria Geral do Estado da Bahia, a Transparência Pública é: “(...) promotora da integridade, porque atua prevenindo irregularidades na administração pública. Nesse contexto, ela é considerada um antídoto relevante contra corrupção, funcionando como um mecanismo indutor para que os agentes públicos exerçam suas funções com responsabilidade.” O propósito dessa diretriz é assegurar que os dados dos órgãos e entidades públicas sejam disponibilizados de forma **clara, acessível e confiável**. A sua base legal é a Lei de Acesso à Informação – LAI (Lei Federal 12.527/2011). No estado da Bahia, temos a Lei nº 12.618/2012 e o Decreto nº 24.373/2026.

O Controle Social na Administração Pública deve englobar aspectos de participação popular ativa, transparência e accountability, permitindo que os gestores públicos prestem contas e recebam um retorno da sociedade sobre as ações desenvolvidas. Nessa perspectiva, é importante que a população seja capacitada para utilizar os instrumentos de controle social disponíveis para que haja efetividades desses mecanismos.

Essa capacitação envolve conhecer os marcos do controle social no Brasil, para entender a sua origem e sua evolução, assim como também identificar quais dispositivos legais fundamentam o controle social, que envolvem principalmente a Lei de Responsabilidade Fiscal e alterações posteriores. Tais dispositivos legais,

entre outros aspectos, estabelecem requisitos para que as informações a serem divulgadas tenham um padrão mínimo de qualidade.

Em um ambiente em que o controle social é efetivo, há maior probabilidade de combate à corrupção, fortalecimento da democracia, melhoria da qualidade dos serviços públicos, redução das desigualdades sociais e promoção do bem-estar coletivo.

Atividade Proposta

I - Monitoramento da Lei de Acesso à Informação (Transparência Ativa)

A Transparência Ativa consiste em disponibilizar a maior quantidade possível de dados abertos e informações sobre gastos públicos, contratos e afins nos canais de informação do órgão, de forma inteligível e compreensível a todos os cidadãos, respeitando os ditames da Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD.

Na execução desta atividade, podemos contar com o exercício das atribuições desempenhadas pelo responsável pela regulação e acesso da LAI no âmbito da Seplan, o servidor Fábio Marconi Silva Fonseca, o qual foi designado pela Portaria nº 24, de 12 de agosto de 2025, para as atividades acima citadas.

Ações Propostas

1. Promover ações que incentivem o acesso aos canais de comunicação da Seplan, inclusive ao site “Transparência Bahia”;
2. Incentivar a utilização de linguagem simples e acessível no ambiente institucional e nos documentos divulgados para toda a sociedade;
3. Criação de um Comitê de Transparência Ativa;
4. Assegurar o cumprimento das normas relativas ao acesso à informação de forma eficiente e adequada aos objetivos da Lei; e
5. Orientar as respectivas unidades no que se refere ao cumprimento da Lei e seus regulamentos.

Resultados Esperados:

- Mudança e fortalecimento da cultura organizacional em transparência pública ativa;

- **Acesso Facilitado e Proativo:** Disponibilização de informações relevantes (receitas, despesas, licitações, contratos, servidores, convênios) em tempo real e de fácil acesso, sem necessidade de solicitações;
- **Melhoria da Gestão Pública:** A divulgação de metas, relatórios e resultados (como no Portal da Transparência) permite a avaliação das políticas públicas, contribuindo para a eficiência e transparência da administração;
- **Aumento da Confiança Pública:** O cumprimento dos níveis de transparência ativa fortalece a legitimidade das instituições democráticas;
- **Fortalecimento do Controle Social:** Capacitar o cidadão para fiscalizar e acompanhar a gestão pública, garantindo a transparência dos atos administrativos; e
- **Melhoria das Informações:** Garantir que os sites institucionais organizem as informações de forma mais acessível e inteligível, facilitando a localização dos dados buscados.

Responsáveis:

Celso Lopes Serpa, EPPGG e membro do GTI;
Erik Mineiro Leite, Assessor de Gabinete e membro do GTI;
Fábio Marconi Silva Fonseca, Corregedor, Coordenador GTI e membro da CIP;
Lucas Pondé de Oliveira, Assessor de Comunicação;
Maria Letícia Bonfim Andrade, EPPGG e membro do GTI;
Renata Pizane Miranda, Técnico de Nível Superior e membro do GTI;
Romel Santos Gusmão, Analista Técnico e membro do GTI;
Simone Máxima dos Santos, Ouvidora Interna, membro do GTI e membro da CIP; e
Valnei Damasceno de Oliveira, Assessor de Planejamento e Gestão.

Atividade Proposta

II – Fortalecer a Ouvidoria Setorial (Transparência Passiva)

Quanto à Transparência Passiva, o fortalecimento da Ouvidoria Setorial é uma medida preventiva essencial dentro de um programa de integridade. Essa unidade tem a atribuição de receber relatos de irregularidades como fraudes, denúncia de corrupção, assédio, ou outros comportamentos antiéticos ou ilegais. A Ouvidoria do órgão precisa estar visível, disponível e acessível tanto à sociedade quanto ao corpo de funcionários da instituição.

Ações Propostas

1. Tornar a Ouvidoria Setorial mais “visível” e acessível nos canais de comunicação e no ambiente interno da Seplan;

2. Realizar eventos de divulgação das competências e atribuições da Ouvidoria Setorial;
3. Integrar a Ouvidoria Setorial a uma rede interna de acolhimento e denúncias de quebras de integridade;
4. Reiterar, divulgar a importância do sigilo dos relatos direcionados à Ouvidoria Setorial; e
5. Incentivar, em articulação com a Ouvidoria Geral do Estado, quando for o caso, a realização de audiências ou consultas públicas, promovendo a participação popular e outras formas de divulgação da Lei de Acesso a Informação - LAI.

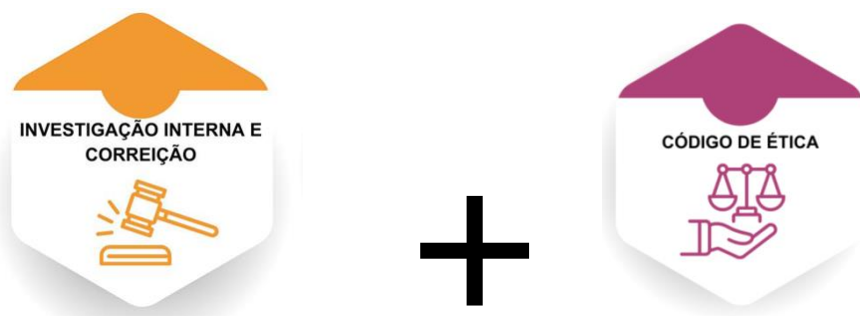
Resultados Esperados:

- Mudança e fortalecimento da cultura organizacional em transparência pública passiva;
- **Fortalecimento da Transparência Passiva:** A subnotificação de atos suscetíveis às denúncias de quebra de integridade sofrerá significativa redução;
- **Aumento da Confiança Pública:** O cumprimento dos níveis de transparência passiva fortalece a legitimidade das instituições democráticas; e
- **Fortalecimento do Controle Social:** Garantir ao cidadão a fiscalização e o acompanhamento da gestão pública, assegurando a participação social nos atos administrativos.

Responsáveis:

Celso Lopes Serpa, EPPGG e membro do GTI;
Erik Mineiro Leite, Assessor de Gabinete e membro do GTI;
Fábio Marconi Silva Fonseca, Corregedor, Coordenador GTI e membro da CIP;
Maria Letícia Bonfim Andrade, EPPGG e membro do GTI;
Renata Pizane Miranda, Técnico de Nível Superior e membro do GTI;
Romel Santos Gusmão, Analista Técnico e membro do GTI; e
Simone Máxima dos Santos, Ouvidora Interna, membro do GTI e membro da CIP.

5 – Investigação Interna e Correição + Código de Ética



A correção e um bom código de ética ou de conduta são elementos centrais para o sucesso do Programa Bahia de Integridade Pública porque fortalecem a integridade institucional, aumentam a confiança da sociedade e orientam o comportamento dos agentes públicos.

Quanto à prevenção da corrupção e de irregularidades, um código de ética estabelece regras claras sobre condutas aceitáveis, conflitos de interesse, uso de recursos públicos e relacionamento com cidadãos e empresas. Isso reduz riscos de fraudes, favorecimentos e desvios.

Em relação à padronização de comportamentos, a correção no agir público garante que servidores e gestores atuem com imparcialidade, respeito à lei, transparência e responsabilidade, criando uma cultura organizacional mais ética.

Quando o cidadão percebe que existe compromisso com ética e integridade, aumenta a credibilidade das instituições públicas e a legitimidade das ações governamentais, gerando fortalecimento da confiança pública.

O código de conduta funciona como referência prática para situações do cotidiano, ajudando servidores a agir corretamente mesmo em cenários complexos ou de pressão. Ele gera orientações para tomadas de decisões, o que pode reduzir sensivelmente situações de ruptura ética e moral no ambiente institucional. Normas éticas claras facilitam a fiscalização, o controle interno e externo e a responsabilização em caso de desvios, promovendo a transparência e accountability (assegura aos cidadãos o direito de receber informações claras sobre o uso de recursos, incluindo portais da transparência e a Lei de Acesso à Informação - LAI.)

Desse modo, relações profissionais baseadas em respeito, honestidade e responsabilidade contribuem para um ambiente mais saudável, colaborativo e eficiente. Além do mais, a ética pública estará de acordo com os princípios constitucionais da Administração Pública, quais sejam: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

A cultura organizacional dos órgãos e entidades públicos deve primar pelo respeito ao interesse público, promovendo valores que vão além do mero respeito às leis e que sejam construídos de acordo com os princípios da Administração Pública. A Alta Administração, representada pela Corregedoria, deve ser a principal responsável pela promoção da cultura ética e pela integridade da organização.

Em síntese, a correição e um código de ética bem estruturado são fundamentais para que o Programa Bahia de Integridade Pública promova uma administração mais transparente, responsável, eficiente e comprometida com o interesse coletivo.

Atividades Propostas

I - Prevenção às Quebras de Integridade

A prevenção correicional na Administração Pública reduz irregularidades antes que elas se transformem em prática infracional, dano ao erário, em crise institucional ou responsabilização judicial. Em uma Secretaria com estrutura sólida, como a Seplan, com certa descentralização territorial e grande volume de políticas públicas, a atuação preventiva fortalece a governança, eficiência e confiança social. Ela complementa a atividade repressiva tradicional das corregedorias.

Uma Corregedoria alicerçada em princípios de integridade não se limita à função punitiva. Atua, sobretudo, de forma preventiva, por meio do mapeamento de riscos de corrupção e assédio, da orientação contínua a servidores e gestores sobre situações que possam comprometer a integridade da instituição, da análise de práticas reincidentes e da recomendação de medidas estruturantes destinadas a prevenir ilícitos funcionais. Além disso, dispõe de canais seguros de denúncia, assegurando proteção ao denunciante de boa-fé.

Um código de ética assim como um código de conduta são importantes ferramentas de prevenção ao assédio e quebras de integridades. Eles devem traduzir os valores e regras em comandos simples e diretos, adaptados à realidade operacional do órgão ou entidade e alcançar a todos.

Ações Propostas

1. Prevenção ao Assédio Sexual;
2. Prevenção ao Assédio Moral;
3. Gestão de conflitos;

4. Criação de Manual de conduta com base em orientações de deveres e obrigações constantes no Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado da Bahia (art. 175 e 176 da Lei nº 6677/94); e
5. Criar outros canais de denúncias, além do já existente (Sistema TAG), como opinário.

Resultados Esperados:

- Diminuição de casos de infrações disciplinares;
- Redução dos riscos de corrupção;
- Servidores devidamente orientados quanto aos deveres, obrigações e proibições funcionais;
- Melhoraria de controles internos e de gestão de riscos de integridade; e
- Identificação e saneamento fragilidades institucionais antes da ocorrência de ilícitos.

Responsáveis:

Fábio Marconi Silva Fonseca, Corregedor, membro da CIP e Coordenador do GTI;
Larissa Andrade Nascimento, Coordenador II e membro do GTI;
Maria Letícia Bonfim Andrade, EPPGG membro do GTI; e
Romel Santos Gusmão, Analista Técnico e membro do GTI.
Sérgio Henrique de Assis Santana, EPPGG e membro do GTI;

II - Fortalecimento da Unidade Correcional

A Secretaria do Planejamento do Estado da Bahia possui competência correcional sobre seus próprios servidores, cabendo ao próprio órgão a responsabilidade primária pela apuração e repressão de condutas irregulares e práticas faltosas no âmbito da organização.

A função precípua da Corregedoria relaciona-se à apuração de irregularidades praticadas por agentes públicos na esfera administrativa, no exercício de suas atribuições funcionais. As corregedorias podem agir de ofício, inclusive a partir de notícias divulgadas na imprensa, havendo indícios de autoria ou materialidade da prática de ilícitos administrativos, ou a partir do recebimento de denúncias, inclusive anônimas, e representações que lhes são encaminhadas por cidadãos, agentes públicos ou autoridades em geral.

A organização de uma Corregedoria traz inúmeros benefícios aos órgãos e entidades, tais como:

- ✓ Centralização da atribuição correcional e das informações disciplinares em uma unidade especializada, facilitando o assessoramento à direção em matéria correcional e a comunicação com os órgãos de controle;
- ✓ Especialização de servidores com perfil para atuar em matéria correcional;
- ✓ Realização do juízo de admissibilidade por pessoal qualificado, evitando-se que sejam instaurados ou arquivados processos disciplinares indevidamente;
- ✓ Otimização da atividade correcional tornando-a mais produtiva e célere (trabalho de melhor qualidade em menos tempo); e
- ✓ Aumento da credibilidade da organização frente aos servidores, aos outros órgãos da administração pública e à sociedade em geral.

A criação da unidade de correição tem a finalidade de normatizar a estrutura específica responsável para cuidar dos assuntos disciplinares.

Ações Propostas

1. Ampliação do corpo funcional da Corregedoria Setorial;
2. Institucionalização de unidade de apuração de ilícitos praticados por contratados e licitantes no âmbito da Corregedoria Setorial, através da devida alteração regimental;
3. Institucionalização de unidade de Avaliação de Desempenho Funcional no âmbito da Corregedoria Setorial, através da devida alteração regimental;
4. Formalização e implementação de protocolos específicos de condução dos processos de denúncia e apuração de ilícitos contra a diversidade e inclusão; e
5. Formalização e implementação de protocolos específicos de condução dos processos de denúncia e apuração de ilícitos contra os casos de assédio moral e sexual.

Resultados Esperados:

- Fortalecimento da atribuição de assessoramento à Alta Direção em matéria correcional, de avaliação de desempenho funcional e de integridade pública;
- Aperfeiçoamento na condução dos processos disciplinares, evitando-se anulações e avocações dos processos, administrativamente, e reduzindo a quantidade de ações judiciais de reintegração de servidores ou de revisão judicial; e

- Protocolos de condução padronizados e específicos nas áreas de correição e de quebras de integridade.

Responsáveis:

Fábio Marconi Silva Fonseca, Corregedor, membro da CIP e Coordenador do GTI;
Larissa Andrade Nascimento, Coordenador II e membro do GTI;
Maria Letícia Bonfim Andrade, EPPGG membro do GTI; e
Romel Santos Gusmão, Analista Técnico e membro do GTI.
Sérgio Henrique de Assis Santana, EPPGG e membro do GTI;

6 – TREINAMENTO E COMUNICAÇÃO



Em primeiro lugar, precisamos destacar que a capacitação e o treinamento são pilares centrais na elaboração e, principalmente, na efetiva implementação de um plano de integridade em um órgão público. Não basta ter normas bem escritas, é essencial que todos os servidores compreendam, internalizem e saibam aplicar esses princípios no dia a dia.

A capacitação garante **conhecimento técnico e normativo**. Um plano de integridade normalmente envolve temas como ética, prevenção à corrupção, gestão de riscos, transparência e conformidade com leis e regulamentos. Sem treinamento adequado, muitos servidores podem não entender claramente conceitos como conflito de interesses, denúncia de irregularidades ou controles internos, o que enfraquece todo o programa.

Além disso, o treinamento promove a **mudança de cultura organizacional**. A integridade não se sustenta apenas por regras, mas por valores compartilhados. Programas contínuos de capacitação ajudam a criar uma cultura de responsabilidade, ética e compromisso com o interesse público, reduzindo práticas inadequadas e incentivando comportamentos corretos.

Outro ponto importante, quando falamos de ações de divulgação, é o **alinhamento de condutas**. Em órgãos públicos, diferentes setores e níveis hierárquicos precisam agir de forma coerente com o plano de integridade. O treinamento padroniza entendimentos, evitando interpretações divergentes e garantindo que todos saibam como agir diante de situações de risco, fortalecendo a **prevenção e detecção de irregularidades**. Servidores treinados conseguem identificar sinais de fragilidade, contribuindo para ações preventivas e corretivas mais rápidas e eficazes.

Por fim, há um aspecto estratégico: a capacitação contínua permite a **sustentabilidade do plano de integridade**. Leis, normas e riscos mudam ao longo do tempo, e o treinamento constante mantém a organização atualizada e preparada para novos desafios.

Em resumo, sem capacitação e treinamento, um plano de integridade tende a se tornar apenas um documento formal. Com eles, transforma-se em uma prática viva, incorporada à rotina e às decisões do órgão público.

Em segundo lugar, a comunicação é um elemento **estruturante** na elaboração e implementação de um plano de integridade em um órgão público. Sem uma estratégia de comunicação clara e eficaz, mesmo o melhor plano, com excelentes estratégias e iniciativas de capacitação, corre o risco de não ser compreendido, aceito ou aplicado corretamente.

A comunicação garante a disseminação das informações. É por meio dela que os servidores tomam conhecimento das diretrizes, regras, objetivos, atividades e procedimentos do plano de integridade. Isso inclui códigos de conduta, canais de denúncia, políticas de gestão de risco de integridade e demais fragilidades institucionais que possam ocasionar o cometimento de práticas infracionais.

A comunicação também é essencial para a construção de uma cultura de integridade. Mensagens frequentes, campanhas internas e linguagem acessível contribuem para incorporar valores éticos no cotidiano do órgão. Isso ajuda a transformar normas em práticas reais.

Além disso, ela favorece a transparência e a confiança, tanto internamente quanto com a sociedade. Um plano de integridade bem comunicado permite que cidadãos entendam como o órgão atua na prevenção à corrupção e na promoção da ética, fortalecendo a credibilidade institucional.

Outro aspecto importante é a orientação em situações práticas. A comunicação deve oferecer canais claros para dúvidas, orientações e denúncias, permitindo que os servidores saibam como agir diante de situações de risco ou irregularidades.

Por fim, a comunicação contribui para o monitoramento e melhoria contínua do plano. Por meio de feedbacks, pesquisas internas e diálogo aberto, é possível identificar falhas, ajustar estratégias e aprimorar continuamente o programa de integridade.

Em síntese, a comunicação transforma o plano de integridade de um documento técnico em uma prática compreendida, compartilhada e efetiva, sendo indispensável para seu sucesso em um órgão público.

Atividades Propostas

1. Plano de Capacitação

O Plano de Capacitação é um dispositivo que suprirá as necessidades de todas as diretrizes do Plano de Integridade relativas a treinamento, oficinas, rodas de conversas e demais instrumentos pedagógicos, com o intuito de disseminar, fortalecer e aprofundar conhecimentos nas diversas áreas do saber relacionado ao tema integridade.

Da mesma forma, o Plano de Capacitação estará sujeito ao dinamismo que a matéria integridade requer. Ou seja, poderá ser modificado, ampliado e aperfeiçoado para o profícuo atendimento de tudo aquilo que se requer na área do ensino e aprendizado do Plano de Integridade da Seplan.

A elaboração, gestão e aperfeiçoamento dessa ferramenta está a cargo da Universidade Corporativa do Servidor Público Seplan.

Ações Propostas

1. Promoção de cursos presenciais e on-line nas diversas áreas do saber relacionado ao tema integridade;
2. Realização de “Rodas de Conversa” sobre todas as diretrizes do Plano;
3. Organização de seminários com temas atuais e aplicáveis à cultura de integridade; e
4. Execução e divulgação de palestras que envolvam ética, transparência, prevenção da corrupção, responsabilidade institucional e confiança nas instituições públicas.

Resultados Esperados:

- Mudança e fortalecimento da cultura organizacional em princípios de integridade pública, de responsabilidade, de ética e de compromisso com o interesse público;
- Fortalecimento e ampliação do conhecimento ético, técnico e normativo;
- Redução de ocorrências de práticas de quebra de integridade, em função da disseminação do conhecimento dos princípios éticos e morais;

- Normalização e normatização de princípios que padronizarão as condutas laborais, prevenindo possíveis desvios éticos; e
- Sustentação, robustecimento e instrumentalização do Plano de Integridade da Seplan.

Responsáveis:

Aliane Grei Dos Santos Melo, Técnico de Nível Superior e membro do GTI;
Dilma Santana de Jesus, Chefe de Gabinete e membro da CIP;
Erik Mineiro Leite, Assistente de Gabinete e membro do GTI;
Fábio Marconi Silva Fonseca, Corregedor, membro da CIP e Coordenador do GTI;
Géssica Nunes Ferreira, Assessor Técnico e membro do GTI;
Jair de Oliveira Sento-Sé, Controlador Interno, membro da CIP e membro do GTI .
Kalyanne Braz Ayres Mendes, Diretora Geral e membro da CIP;
Maria Lucia Cunha de Carvalho, Coordenador I e membro da CIP;
Patrícia Miranda Santos, Coordenadora da UCS;
Renata Pizane Miranda, Técnico de Nível Superior, membro do GTI; e
Simone Máxima dos Santos, Ouvidora Interna, membro do GTI e membro da CIP.

2. Plano de Comunicação

O Plano de Comunicação é um instrumento de gestão e execução das atividades relativas a divulgação, informação e publicação de todas as ações das diversas diretrizes do Plano de Integridade. Através dele, serão atendidas todas as demandas necessárias à devida ciência/conhecimento de tudo aquilo que for implementado no cronograma de atividades de execução do Plano de Integridade.

A elaboração, gestão e aperfeiçoamento dessa ferramenta está a cargo da Assessoria de Comunicação da Seplan, a qual poderá propor modificações, ampliações e receber sugestões de possíveis alterações do Plano de Comunicação.

Ações Propostas

1. Comunicação visual nas entradas de todos os setores;
2. Disparar e-mails institucionais sobre pílulas de integridade;
3. Calendário anual de integridade;
4. Posts periódicos nas redes sociais da Seplan, notadamente no seu “Instagram”, site e intranet;
5. Campanhas de conscientização pública;

6. Produção de vídeo curto abordando o Programa Bahia Integridade para ser veiculado no início de cada turma dos cursos da UCS Seplan; e
7. Criação de FAQ – Perguntas mais Frequentes.

Resultados Esperados:

- Mudança e fortalecimento da cultura organizacional em princípios de integridade pública;
- Disseminação de valores de integridade, promovendo a formação de cultura institucional à luz das diretrizes do Programa;
- Fortalecimento da confiança institucional;
- Visibilização do compromisso da Seplan para com a ética, o respeito às diversidades, a transparência pública, prevenção à corrupção, responsabilidade institucional e participação social;
- Promoção do maior respeito às diversidades;
- Ampliação do conhecimento sobre normas e boas práticas; e
- Estímulo ao engajamento de servidores e gestores da Secretaria nos temas afetos às diretrizes dos Programa.

Responsáveis:

Dilma Santana de Jesus, membro da CIP;
Erik Mineiro Leite, Assistente de Gabinete e membro do GTI;
Fábio Marconi Silva Fonseca, Corregedor, membro da CIP e Coordenador do GTI;
Jair de Oliveira Sento-Sé, Controlador Interno, membro da CIP e membro do GTI .
Kalyanne Braz Ayres Mendes, Diretora Geral e membro da CIP;
Lucas Pondé de Oliveira, Assessor de Comunicação;
Maria Lucia Cunha de Carvalho, Coordenador I e membro da CIP;
Renata Pizane Miranda, Técnico de Nível Superior, membro do GTI; e
Simone Máxima dos Santos, Ouvidora Interna, membro do GTI e membro da CIP.

7 – Apoio e Compromisso da Alta Administração



Um ponto fundamental no Programa de Integridade é o engajamento da alta gestão.

De acordo com o Guia Programa Bahia de Integridade Pública esta diretriz “é o pilar fundamental para estabelecer uma cultura de integridade e garantir que o Programa seja eficaz na prevenção de irregularidades. Seu exemplo é fundamental para influenciar toda a organização.”

Segundo o mencionado Manual Orientador da AGE, as atividades pertinentes a esta diretriz são as seguintes:

“DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO

Declaração de compromisso escrita do Dirigente Máximo da Organização com apoio visível e inequívoco ao Programa.

COMUNICAÇÃO ATIVA

Comunicados oficiais e mensagens, reuniões, memorandos, enfatizando seu compromisso com a integridade.

INCENTIVO PARA CAPACITAÇÃO

Incentivo à participação dos servidores em treinamentos, palestras e workshops, para compartilhar perspectivas e reforçar a importância da integridade.

ALOCÇÃO DE RECURSOS

Assegurar que os recursos necessários para o Programa de Integridade estejam disponíveis, reservados e atribuídos.

CONSTITUIR COMISSÃO DE INTEGRIDADE PÚBLICA

A Comissão de Integridade Pública (CIP) deverá ter natureza permanente e ser diretamente subordinada ao dirigente máximo da unidade, que indicará servidores com perfil, conhecimento e disponibilidade para participar do desenvolvimento dos trabalhos.

PESQUISA DE PERCEÇÃO DA INTEGRIDADE

O levantamento da percepção da integridade nas organizações é atividade que visa coletar dados acerca da percepção dos servidores públicos sobre as atividades desenvolvidas dentro dos seus respectivos órgãos ou entidades, relacionadas à integridade pública.”

Responsável:

Cláudio Ramos Peixoto, Secretário do Planejamento.

8 – Auditoria e Monitoramento Contínuos do PI



Um ponto importante dentro do Plano de Integridade é a realização de auditorias periódicas as quais ajudam a identificar falhas, inconsistências e oportunidades de melhoria. Sua efetividade pode ser verificada através da implementação de avaliação contínua que se traduz no processo de auditorias e monitoramento que objetivam identificar se o Plano de Integridade está funcionando como planejado.

Atividade Proposta

I – Monitoramento e avaliação do Plano de Integridade

Um indicador importante para medir a efetividade do plano é avaliar a maturidade da instituição em temas relacionados à integridade pública. Nesse intuito, podem ser realizadas pesquisas de percepção de integridade, entrevistas sobre o tema, para verificar se as medidas de integridade adotadas estão sendo compreendidas na organização.

Verificar periodicamente o cumprimento das ações objetivando a identificação de dificuldades encontradas para a implementação, realizando ajustes, correções, atualizações e outros aprimoramentos.

Ações Propostas

- Realizar pesquisa anual de percepção da integridade;
- Elaboração de um instrumento de Monitoramento e Avaliação do Plano de Integridade; e

- Verificação periódica da execução das ações para atendimento às diretrizes do PBIP.

Resultados Esperados:

- Mudança e fortalecimento da cultura organizacional em princípios de integridade pública;
- Verificar a efetividade do Plano de Integridade da Seplan;
- Identificar vulnerabilidade e riscos institucionais; e
- Avaliar a cultura ética da organização.

Responsáveis:

Fábio Marconi Silva Fonseca, Corregedor, membro da CIP e Coordenador do GTI;
Jair de Oliveira Sento-Sé, Controlador Interno, membro da CIP e membro do GTI;
Larissa Andrade Nascimento, Coordenador II e membro do GTI;
Maria Letícia Bonfim Andrade, EPPGG e membro do GTI;
Romel Santos Gusmão, Analista Técnico e membro do GTI;
Sérgio Henrique de Assis Santana, EPPGG e membro do GTI; e
Simone Máxima dos Santos, Ouvidora Interna, membro do GTI e membro da CIP.

CONCLUSÃO

Este Relatório teve como propósito apresentar uma visão geral a partir da escuta ativa dos servidores que compõem o Grupo de Trabalho de Integridade – GTI, bem como da pesquisa de percepção de integridade realizada na Seplan, visando identificar as vulnerabilidades e os riscos à integridade no âmbito desta Secretaria, respeitando suas especificidades, com a finalidade de propor um Plano de Integridade compatível com a realidade atual desta instituição.

Na próxima etapa, e com base nos elementos reunidos neste documento, será elaborado o Plano de Integridade, a ser desenvolvido com a participação dos servidores da Seplan, acompanhando as principais mudanças relacionadas ao tema.

ANEXO I

- Relatório de diagnóstico da pesquisa de percepção de integridade (AGE)

ANEXO II

- Ata de reunião AGE e Corregedoria 12/03/2026