



PROGRAMA DE
INTEGRIDADE
E BOAS PRÁTICAS

RELATÓRIO SEMESTRAL DE MONITORAMENTO
SUBPREFEITURA DE GUAIANASES
1º Semestre/2024

PROGRAMA DE INTEGRIDADE E BOAS PRÁTICAS RELATÓRIO SEMESTRAL DE MONITORAMENTO

SUBPREFEITURA DE GUAIANASES

São Paulo, 03 de junho de 2024.

AUTORIDADE MÁXIMA DA UNIDADE

Thiago Della Volpi, RF: 7330330

EQUIPE DE INTEGRIDADE DESIGNADA

Denise de Campos Alcantara, RF: 796.902

Natalia Silva Santos Cargo, RF: 734.653

Elaine Arruda da Cunha, RF: 797.351

Ana Paula Aparecida da Silva, RF: 735.987

Stella Cristina Alves de Souza Cargo, RF: 724.594

Romana Souza de Oliveira Spigariol, RF: 793.361

APRESENTAÇÃO

O Programa de Integridade e Boas Práticas – PIBP consiste no conjunto de mecanismos e procedimentos internos destinados a detectar e prevenir fraudes, atos de corrupção, irregularidades e desvios de conduta, bem como a avaliar processos objetivando melhoria da gestão de recursos, para garantir a transparência, a lisura e a eficiência.

Esse programa tem por objetivo a solução preventiva de eventuais irregularidades e visa incentivar o comprometimento da alta administração no combate à corrupção, nos moldes da Lei nº 12.846/2013, conhecida como Lei Anticorrupção.

Esta Unidade se comprometeu a desenvolver o PIBP por meio da elaboração, implementação, monitoramento e revisão dos Planos de Integridade e Boas Práticas.

Para realização da tarefa, esta Unidade seguiu os seguintes eixos estruturantes, essenciais para desenvolvimento de um Programa de Integridade e Boas Práticas Efetivo:

- Comprometimento e apoio da Alta Administração da Unidade
- Existência de responsável pelo programa no órgão ou na entidade
- Análise, avaliação e gestão dos riscos associados ao tema da integridade;
- Monitoramento contínuo, para efetividade dos Planos de Integridade e Boas Práticas

Neste ato a **Subprefeitura de Guaianases** apresenta RELATÓRIO SEMESTRAL DE MONITORAMENTO DO PLANO DE INTEGRIDADE E BOAS PRÁTICAS, desenvolvido pela Equipe de Gestão de Integridade com apoio da Controladoria Geral do Município e aprovação da Alta Administração da Unidade.

COMUNICAÇÃO E TRANSPARÊNCIA

A. AÇÃO DE COMUNICAÇÃO INTERNA SEMESTRAL

No que tange à comunicação interna, registramos que foi realizada comunicação a todos os servidores da existência do Plano de Integridade e Boas Práticas da Unidade, bem como dos compromissos assumidos no fomento à cultura de integridade.

Neste semestre realizamos no dia 28/05 um "bate-papo" entre os servidores para apresentar, dialogar e sanar possíveis dúvidas a respeito do Plano de Integridade, além de apresentar as conquistas já alcançadas por essa unidade, conforme comprovado nos documentos SEI (104378902, 104379029 e 104379206).

B. TRANSPARÊNCIA

O desenvolvimento do PIBP e o fomento à cultura de integridade exigem a difusão de seus objetivos e valores entre os públicos interno e externo de cada órgão participante. Por essa razão o Plano de Integridade e Boas Práticas desta Unidade encontra-se registrado no sítio institucional: https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/subprefeituras/guaianases/acesso_a_informacao/index.php?p=50218

Criamos também QR Code's que direciona ao Plano de Trabalho, Código de Conduta Funcional e Canais de Denúncia da CGM. Fizemos a divulgação interna desses QR Code's através do bate-papo e confeccionamos os mesmos em display para fixar na recepção da Subprefeitura Guaianases, conforme comprovado nos documentos SEI (104379473 e 104381717).

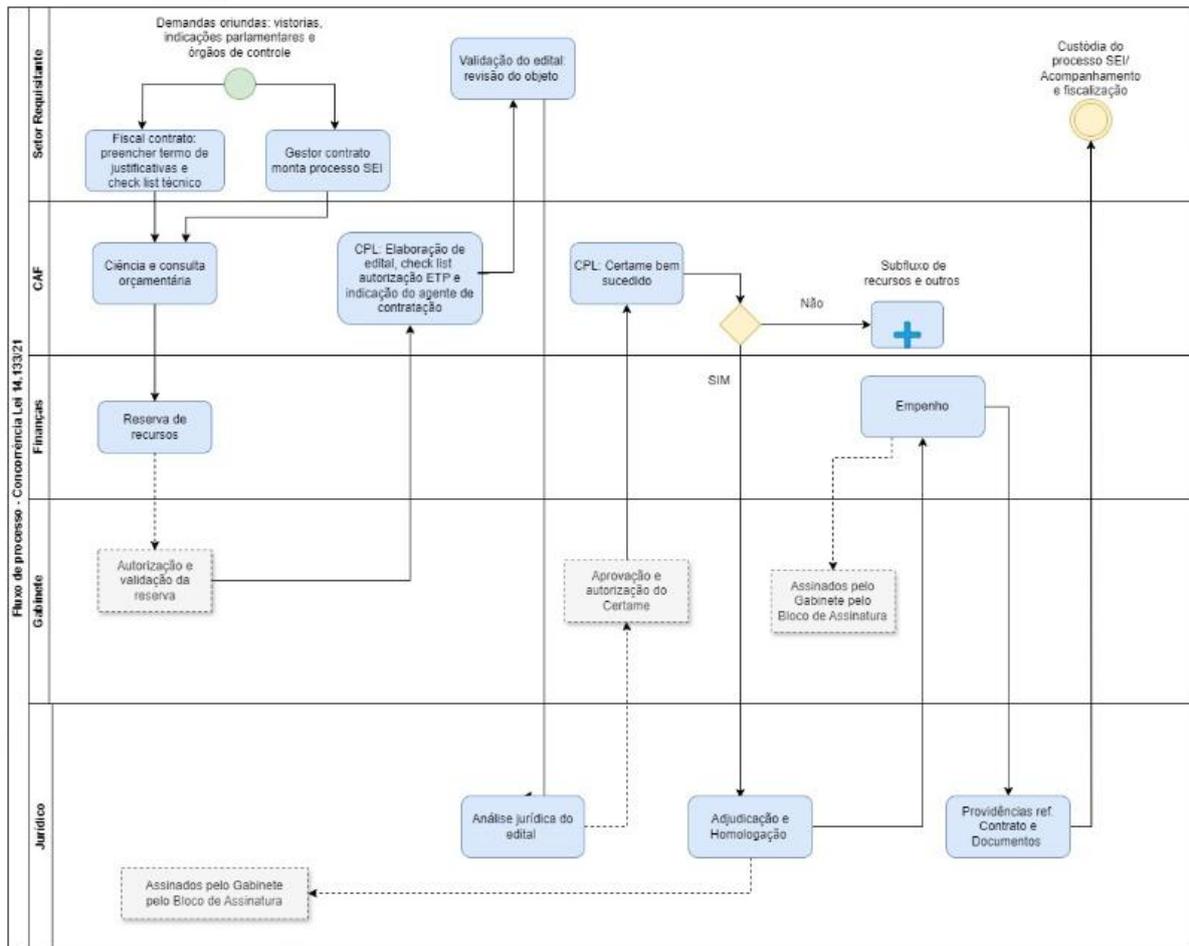
RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DE AÇÕES

As estratégias de monitoramento contínuo objetivam acompanhar as ações previstas neste Plano de Integridade e Boas Práticas, com vistas a avaliar e monitorar os resultados alcançados por esta Unidade. Em razão dos resultados obtidos na fase de Mapeamento, Análise e Gestão de Riscos à Integridade a **Subprefeitura de Guaianases** comprometeu-se a efetivar as ações registradas no Plano de Integridade e Boas Práticas.

Neste ato, a equipe de gestão da integridade encaminha à Divisão do Programa de Integridade e Boas Práticas o relatório semestral simplificado acerca da evolução das ações com as quais a Unidade se comprometeu no plano original, em especial daquelas ainda não relatadas ou ainda não concluídas até o ciclo de monitoramento anterior, como foi o caso da elaboração e implementação POP-01.

ÁREA	AÇÃO	STATUS
Contratação de Serviços de Obras	Elaborado procedimento operacional padrão e segregação das funções referente as atividades da área afetada	Implementada

O POP-01 (Contratação de Serviços de Obras) foi implementado o procedimento operacional padrão foi desenvolvido para os serviços de Contratação de Obras conforme NLLC 14.133/2021, conforme fluxograma abaixo:



ÁREA	AÇÃO	STATUS
Operação contra o comércio irregular de ambulantes	a) Elaborar procedimento operacional padrão da atividade; b) promover o rodízio de servidores e colaboradores de outras unidades; c) solicitar manifestação e providências da CIPA; d) promover rodas de conversas com os servidores para chegarmos a um consenso; e) encaminhar servidores para acompanhamento psicológico contínuo, se necessário; f) promover palestras entre servidores envolvidos e os profissionais de saúde para apoio psicológico eventual	Implementada

O POP-02 (Operação contra o comércio irregular de ambulantes) foi implementado e os servidores envolvidos seguem corretamente o quanto estipulado neste documento descritos no seu item 4.

Importante relatar que houve a inclusão de novos servidores operacionais que foram remanejados do Serviço Funerário, sendo um ganho para a equipe; e conforme **Cronograma Para Vagas Escolhidas publicado no DOC em 12/04/2024 sob pág. 360, à Subprefeitura**

de Guaianases foram disponibilizadas 09 (nove) vagas para novos fiscais de posturas municipais, o que auxiliará efetivamente na conclusão das demandas desta Subprefeitura. Nenhuma ocorrência relacionada à violência contra os servidores foi relatada, bem como nenhuma relacionada a algum caso de corrupção.

Devido à falta de profissionais, ficou decidido através da CIPA, que caso algum servidor necessitasse de apoio psicológico, este seria encaminhado ao CAPS, ou ao HSPM. Porém, quando abordados, os servidores não se mostraram favoráveis ao acompanhamento psicológico, apesar do stress causado pelo trabalho