



PROGRAMA DE
INTEGRIDADE
E BOAS PRÁTICAS

**RELATÓRIO SEMESTRAL DE MONITORAMENTO
SUBPREFEITURA DE GUAIANASES
2º Semestre/2023**

PROGRAMA DE INTEGRIDADE E BOAS PRÁTICAS RELATÓRIO SEMESTRAL DE MONITORAMENTO

SUBPREFEITURA DE GUAIANASES

São Paulo, 06 de dezembro de 2023.

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 o 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, conforme comprovado nos documentos SEI 073708517 e 084372490.

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, ressaltamos que o programa ainda não foi implementado.

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 ao Núcleo de Coordenação do Programa de Integridade 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.

ÁREA	AÇÃO	STATUS
Fiscalização de Obras	Elaborar o procedimento operacional padrão da atividade e estabelecer a segregação de funções para as atividades da área afetada	Em andamento

Estamos em desenvolvimento de Procedimento operacional padrão, uma vez que para serviços de Contratação de Obras ainda utilizamos a Lei 8.666/93, e estamos na transição para NLLC 14.133/2021. Para atendimento da segregação de função, foram solicitados novos servidores capacitados para inserção no quadro desta Subprefeitura, uma vez que, por conta da transição da NLLC 14.133/2021, se

faz necessário a utilização do Sistema gov.br, e para tanto, existe a necessidade de servidores capacitados para utilização do Sistema dentro das diretrizes da Nova Lei.

Devido ao exposto acima, não foi possível concluir o referido plano de ação no período previsto.

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
	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 físico e 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; porém, o número de Fiscais de Posturas, sendo somente dois, são insuficientes para concluir todas as demandas da 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.