

1. Experiências inovadoras para o combate à corrupção e a promoção da integridade na Prefeitura de São Paulo

2. Resumo

A Coordenadoria de Promoção da Integridade (COPI) é a área da Controladoria Geral do Município de São Paulo (CGM) que tem como principal atribuição promover a transparência pública e fomentar a participação da sociedade civil no combate à corrupção pela sua prevenção.

A CGM estabelece projetos e ações de capacitação dos agentes públicos municipais em assuntos relacionados à boa governança dos recursos públicos, como também contribui com a promoção da ética, transparência pública, e o fortalecimento da integridade das instituições públicas por meio de eixos de capacitação em controle interno e fomento ao controle social, através da Divisão de Transparência Ativa e Dados Abertos (DTA), Divisão de Fomento ao Controle Social (DFCS), Divisão de Promoção da Ética (DPE), Centro de Formação em Controle Interno (CFCI), Comissão Municipal de Acesso à Informação (CMAI) e Programa de Integridade e Boas Práticas (PIBP).

Aliando abordagens conceituais e práticas que se complementam e se inter-relacionam, a COPI também é responsável pela elaboração de estudos e diretrizes relacionadas à proteção de dados pessoais ou sigilosos.

Por meio de parcerias com todas as Pastas da Prefeitura da Cidade de São Paulo, a COPI se relaciona em todas as áreas da municipalidade quando demandada mas, principalmente, está ligada ao sistema de controle interno, acesso à informação e à boa governança dos recursos públicos.

3. Situação Problema (descrição, justificativa, impactos negativos);

A transparência pública e o combate à corrupção receberam um impulso fundamental na cidade de São Paulo com a criação da Controladoria Geral do Município (CGM), através da Lei nº 15.764 de maio de 2013.

A CGM está sempre em busca de soluções para promover a integridade pública e para alcançar maior transparência e ética nas administrações públicas. A CGM acredita que a população deve receber um atendimento de qualidade e que é seu direito ter acesso às informações sobre como os recursos são utilizados. Assim como foi identificado a importância da promoção da ética entre os agentes públicos, do combate ao assédio moral e sexual e, claro, visar a transparência pública.

Percebeu-se a necessidade de criar políticas públicas e mecanismos voltados à educação dos servidores públicos e dos cidadãos, tanto nas questões éticas,

quanto no ensino de como encontrar as informações que estes procuram e muitas vezes possuem dificuldade em fazê-lo. A intenção da CGM é, então, restaurar a confiança dos cidadãos nas instituições e incorporar as melhores práticas para proporcionar a transparência na administração pública.

A partir deste cenário, se estabeleceu a Coordenadoria de Promoção da Integridade (COPI) que, observando os códigos de ética e de conduta aplicáveis às categorias de agentes públicos, passou a desenvolver ações importantes na evolução das políticas voltadas ao respeito, à transparência e ao engajamento popular na gestão pública.

4. Soluções Empregadas

A Coordenadoria de Promoção da Integridade é responsável por promover e monitorar a transparência pública, adotar práticas de fortalecimento de gestão e controle social, além de promover a ética pública.

Ela atua sobre 4 (quatro) pilares: a transparência ativa; o fomento ao controle social; formação em controle interno; e a promoção da ética. Ademais, é responsável por estruturar, executar e monitorar o Programa de Integridade e Boas Práticas da Prefeitura Municipal de São Paulo.

4.1. Transparência Ativa

É atribuição da Divisão de Transparência Ativa e Dados Abertos (DTA), a divulgação de dados de todos os órgãos e entidades da Prefeitura de São Paulo no Portal da Transparência.

A divulgação de dados de forma ativa (isto é, sem a necessidade de o cidadão solicitar determinada informação) facilita o controle social da população nos investimentos e despesas públicas e reduz o número de pedidos de acesso à informação.

Os principais projetos desta área são:

4.1.1. Portal da Transparência

O Portal da Transparência – SP é uma plataforma agregadora de diferentes dados e informações sobre a administração municipal de São Paulo que busca auxiliar no controle interno e externo do poder público. É o principal instrumento de disponibilização ativa de dados e informações públicas da administração municipal paulistana com o objetivo de divulgar informações públicas de interesse coletivo ou privado.

4.1.2. Portal de Dados Abertos

O Portal de Dados Abertos da Prefeitura de São Paulo reúne conjuntos de dados de todas as secretarias, subprefeituras e empresas públicas municipais. Com os recursos deste Portal, é possível construir aplicativos, visualizações de dados e obter informações essenciais sobre as políticas públicas e a administração da cidade.

4.1.3. Catálogo Municipal de Base de Dados

No Catálogo Municipal de Base de Dados é disponibilizada a catalogação de todas as bases de dados da Prefeitura de São Paulo. A COPI é a área responsável por sua implementação e manutenção, incluindo a coleta e atualização permanente das informações. Neste Catálogo, o cidadão tem condições de saber se as informações ou conjuntos de dados que necessita foram levantados e sistematizados pelos órgãos, e também se estão disponíveis para a população.

4.2. Fomento ao Controle Social

A Divisão de Fomento ao Controle Social (DFCS) tem como missão a promoção da articulação entre a Controladoria Geral do Município (CGM) e a sociedade civil, seja na figura das instituições sociais, organizações ou dos cidadãos, atuante no território do Município de São Paulo, constituindo um canal permanente de diálogo e interação, com o objetivo de disseminar o direito à informação e as possibilidades de exercício do controle social público.

Para isso, são realizadas parcerias com diversas entidades e órgãos – governamentais ou não – em busca da ampliação e do aprimoramento dos espaços de participação da sociedade no controle da Administração Pública Municipal.

Um dos projetos desenvolvidos neste âmbito é a Oficina da LAI, que traz a perspectiva da Lei de Acesso à Informação (LAI) como um importante instrumento para o exercício do controle social. As oficinas atualmente são oferecidas em formato de curso através do Centro de Formação em Controle Interno (CFCI), tendo edições abertas para a sociedade civil e servidores da Prefeitura.

Outro projeto desenvolvido neste âmbito é o curso relativo ao Controle Social do Orçamento Público Municipal. As edições do curso atualmente são oferecidas através do Centro de Formação em Controle Interno (CFCI), tendo edições abertas para a sociedade civil e servidores da Prefeitura. Além do mais, a Divisão de Fomento ao Controle Social realiza diversas articulações, em âmbito interno e externo, para a promoção de políticas públicas inovadoras na área de participação e controle social.

4.3. Formação em Controle Interno

O Centro de Formação em Controle Interno – CFCI tem como atribuições fortalecer mecanismos de controle interno e ações voltadas à integridade pública, visando o combater a corrupção de forma preventiva, por meio de mapeamento e disseminação de boas práticas de gestão, mediante a organização de processos de formação continuada.

O CFCI é uma escola presencial e virtual vinculada à Coordenação de Promoção da Integridade da Controladoria Geral do Município de São Paulo. O centro atua especialmente em matérias de Controle Interno a partir dos programas de capacitação, mediante a realização de cursos, oficinas e palestras.

O Centro de Formação em Controle Interno, além de proporcionar suporte acadêmico à Controladoria Geral do Município por meio de atividades de ensino, pesquisa e extensão, promove o desenvolvimento de habilidades voltadas ao fomento de mecanismos preventivos de controle interno, instrumentos de integridade, boas práticas de gestão e participação social.

Realiza, também, cooperação institucional com outras escolas de governo, universidades, órgãos da PMSP e outras instituições públicas e privadas para trazer as melhores práticas de controle interno como modo efetivo de contribuir com a cultura de transparência e combate à corrupção na municipalidade de São Paulo.

4.4. Promoção da Ética

A Divisão de Promoção da Ética (DPE) tem como atribuição contribuir para o fortalecimento da integridade e promoção de condutas éticas no âmbito da administração municipal.

O desenvolvimento de suas ações ocorre em diálogo com as constantes transformações sociais, as quais promovem a construção de um espaço plural e íntegro de debate sobre condutas éticas e valores institucionais construídos pelos agentes públicos, pela alta administração e pelos munícipes.

É responsável por analisar eventuais conflitos de interesses existentes no seio da Administração Pública Municipal, bem como tutelar os desvios éticos funcionais e promover o fomento à cultura da integridade.

Dentre suas atribuições, estão:

- I - a elaboração e propostas de processos formativos e orientações aos agentes públicos municipais sobre a aplicação do Código de Conduta Funcional e da legislação relacionada, prevenção de conflitos de interesse e de situações de assédio moral ou sexual na Administração Pública Municipal;
- II - produzir materiais de orientação e promoção da ética no serviço público municipal;

- III - contribuir para a prevenção de conflitos de interesses, analisando e manifestando-se sobre consultas de agentes públicos;
- IV - apoiar comitês de ética e colaborar para a difusão da integridade pública.

Portanto, a Divisão de Promoção da Ética atua em diversas frentes, com destaque para a produção e implementação de recursos legais para a construção de um ambiente ético – como decretos, portarias, cartilhas, fluxos de trabalho – e para a formação contínua dos servidores e servidoras do município em tema atinentes à ética dos servidores.

4.5. Programa de Integridade e Boas Práticas

O Programa de Integridade e Boas Práticas 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.

Conforme Decreto 59.496/2020, órgãos e entidades da Administração Direta e Indireta do Município deverão implementar o Programa de Integridade e Boas Práticas - PIBP, estruturados nos seguintes eixos fundamentais:

- I - comprometimento e apoio da alta administração;
- II - existência de unidade responsável no órgão ou na entidade;
- III - análise, avaliação e gestão dos riscos associados ao tema da integridade;
- IV - monitoramento contínuo dos atributos do programa de integridade.

5. Resultados Alcançados e Impactos à Sociedade

5.1. Transparência Ativa

Com relação à Transparência Ativa, abaixo serão descritos alguns resultados alcançados pelo Índice de Transparência Ativa (ITA) e o Selo de Transparência e Boas Práticas.

5.1.1 Índice de Transparência Ativa (ITA)

Dos 75 órgãos da administração direta e indireta, 52 participaram da capacitação, sendo 16 secretarias, 22 subprefeituras e 14 órgãos da administração indireta. O Índice de Transparência Ativa (ITA) teve monitoramento prévio, atendimento especializado, possibilidade de recurso e relatório executivo individualizado. Desta forma, cumpriu o seu objetivo de garantir o fomento à transparência ativa, aumentando o controle social e diminuindo as solicitações de acesso à informação, já que as informações serão públicas e de fácil manuseio.

Os resultados gerais demonstram o esforço dos órgãos e entes públicos da Prefeitura de São Paulo em aprimorar as ferramentas de promoção de abertura de dados e, principalmente, o estabelecimento de uma cultura de transparência ativa.

Considerando a série histórica do Índice de Transparência Ativa (ITA), é possível afirmar que os resultados desta mensuração representam um avanço na disponibilização das informações de forma ativa e atual nos sites institucionais dos órgãos da PMSP.

5.1.2. Selo de Transparência e Boas Práticas

O Selo de Transparência e Boas Práticas é uma ação da Coordenadoria de Promoção da Integridade que promove as melhores práticas de transparência nos portais institucionais da PMSP, além de fortalecer as ações de Promoção da Integridade e Controle Interno nos órgãos e entidades.

Através deste selo, a Controladoria passou a ter dados para reconhecer os órgãos e entidades que têm bom desempenho nas ações de CGM voltadas à promoção da integridade, controle interno e transparência. Além de certificar as ações de transparência e boas práticas de gestão e controle dos órgãos da Administração Pública Municipal.

5.2. Fomento ao Controle Social

No que tange aos cursos e atividades formativas, a DFCS realizou quatro edições do curso “Lei de Acesso à Informação – Ferramenta do Controle Social”, duas edições do curso “Controle Social do Orçamento Público Municipal” e uma edição do curso “Participação e Controle Social na Gestão Pública Municipal”. Somente no ano de 2021, foram contabilizados mais de 400 espectadores nos cursos supracitados.

A DFCS atua, também, em diversas ações de Governo Aberto do município de São Paulo, incluindo a representação da CGM no Comitê Intersecretarial de Governo Aberto (CIGA-SP) e no Fórum de Gestão Compartilhada (FGC), órgão colegiado responsável pela co-criação, implementação e monitoramento do Plano de Ação em Governo Aberto.

5.3. Formação em Controle Interno

Em 1 ano de existência, o CFCI (Centro de Formação em Controle Interno) já capacitou 2400 alunos, divididos entre servidores públicos e sociedade civil, e realizou cerca de 40 capacitações com temas, como: orçamento público municipal, Lei de Acesso à Informação (LAI), combate à corrupção, ética no serviço público e gestão de riscos. As vagas são esgotadas poucos minutos após a abertura dos cursos, mostrando assim o interesse que o público tem pelos assuntos abordados e a importância do centro de formação perante a sociedade.

No mês de abril de 2022, foi lançada a plataforma Moodle EAD de cursos da Escola de Governo do Centro de Formação em Controle Interno. Esta plataforma, que ainda está em período de testes, será responsável por centralizar os conteúdos ofertados pela escola e possibilitará o acesso a todos os cursos ofertados pela área (síncronos e assíncronos) e seus materiais de apoio:

5.4. Promoção da Ética

A Divisão de Promoção de Ética atua como órgão consultivo: (i) elaborando pareceres que digam respeito à situações que porventura possam suscitar conflitos de interesses, de modo a sanar eventuais questões levantadas por agentes públicos ou unidades compõem a Administração Pública Municipal (ii) trata da divulgação sobre a obrigatoriedade de publicação da declaração pública de bens dos servidores que preencham os requisitos legais e da criação de uma base com tais dados; (iii) dissemina e promove a ética e a integridade pública com foco em uma gestão eficiente no âmbito municipal, de acordo com Código de Conduta Funcional.

5.5. Indicador do Programa de Integridade e Boas Práticas

Através do Indicador do Programa de Integridade e Boas Práticas, é aferido o grau de adesão e comprometimento dos órgãos da Administração Municipal com este instrumento de gestão.

A apuração do indicador consiste na verificação da adesão dos órgãos municipais ao Programa, bem como sua evolução e maturidade ao longo do processo de implementação.

5.5.1. Os cinco critérios de avaliação do indicador

A avaliação é feita a partir dos cinco critérios que serão desenvolvidos a seguir:

I. Comprometimento Formal

O Comprometimento Formal permeia todas as fases de desenvolvimento do PIBP, desde o cumprimento das formalidades iniciais, como a assinatura do termo de compromisso e a efetiva disponibilização de meios para que a equipe responsável pela elaboração do Plano desenvolva o trabalho de forma adequada, até a tomada de decisão frente a riscos ou quando da constatação da ocorrência de quebra de integridade. Ou seja, mensura o comprometimento e o apoio da alta administração, bem como a existência de equipe de integridade no órgão ou entidade.

II. Procedimentos para Implementação

As ações do PIBP devem ser consignadas no documento denominado Plano de Integridade e Boas Práticas, que deverá ser validado pela autoridade máxima da Pasta, como requisito para que a iniciativa seja considerada como implementada.

Neste quesito, é possível verificar em que fase se encontra o desenvolvimento do Plano de Integridade. A análise consiste na verificação de três evidências: i. Esboço do Plano de Integridade apresentado à CGM; ii. Versão final juntada ao respectivo processo; e iii. Despacho de validação do Plano de Integridade pela autoridade máxima da Pasta.

III. Comunicação e 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. A nota deste critério leva em consideração duas variáveis: i. Transparência, entendida neste contexto como comunicação ao público externo da existência do Plano de Integridade e Boas Práticas; e ii. Comunicação Interna, entendida neste contexto como comunicação realizada a todos os servidores do quadro do órgão quanto à existência do Plano de Integridade implementado.

IV. Análise, Avaliação e Gestão de Riscos

A análise, a avaliação e a gestão de riscos associados ao tema da integridade são o eixo fundamental da implementação do Programa de Integridade e Boas Práticas.

Seus elementos fundamentais são: i) a descrição da estrutura e do funcionamento do órgão; ii) o mapeamento e a avaliação dos principais riscos constatados; e iii) a proposição de medidas de tratamento para gestão dos riscos.

V. Monitoramento

O PIBP deve ser desenvolvido de modo permanente e passar por revisões e ajustes ao longo do tempo com vistas à adequação às necessidades e à realidade da Pasta. Nesse sentido, o monitoramento contínuo mostra-se imprescindível para dar suporte e controlar a implementação das iniciativas previstas no Plano de Trabalho.

O critério 'Monitoramento (M)' considerará a fase de implementação em que se encontra o PIBP na Unidade, bem como a realização ou não de monitoramento do Programa junto à Controladoria Geral do Município, evidenciada por meio da entrega de relatórios de monitoramento semestrais, via processo próprio, no Sistema Eletrônico de Informações (SEI).

5.5.2. Planos de Integridade

A Controladoria oferece suporte técnico para que as Unidades possam implementar seus próprios planos de integridade, adaptados à realidade e às necessidades de cada órgão da Administração Municipal.

À partir da análise dos critérios supracitados, são publicizados, por parte da CGM e da COPI, os Planos de Integridades e Boas Práticas, desenvolvidos por todas as Secretarias Municipais e Subprefeituras.

Com base nestes planos e na análise dos dados fornecidos por cada Secretaria, Subprefeituras e órgãos municipais, o Controlador Geral do Município realiza visitas in loco junto com auditores e assessores da Coordenadoria da Promoção da Integridade para entender as realidades dos órgãos e entidades da Administração Direta e Indireta do Município, bem como realizar indicações de como melhorar seus índices.

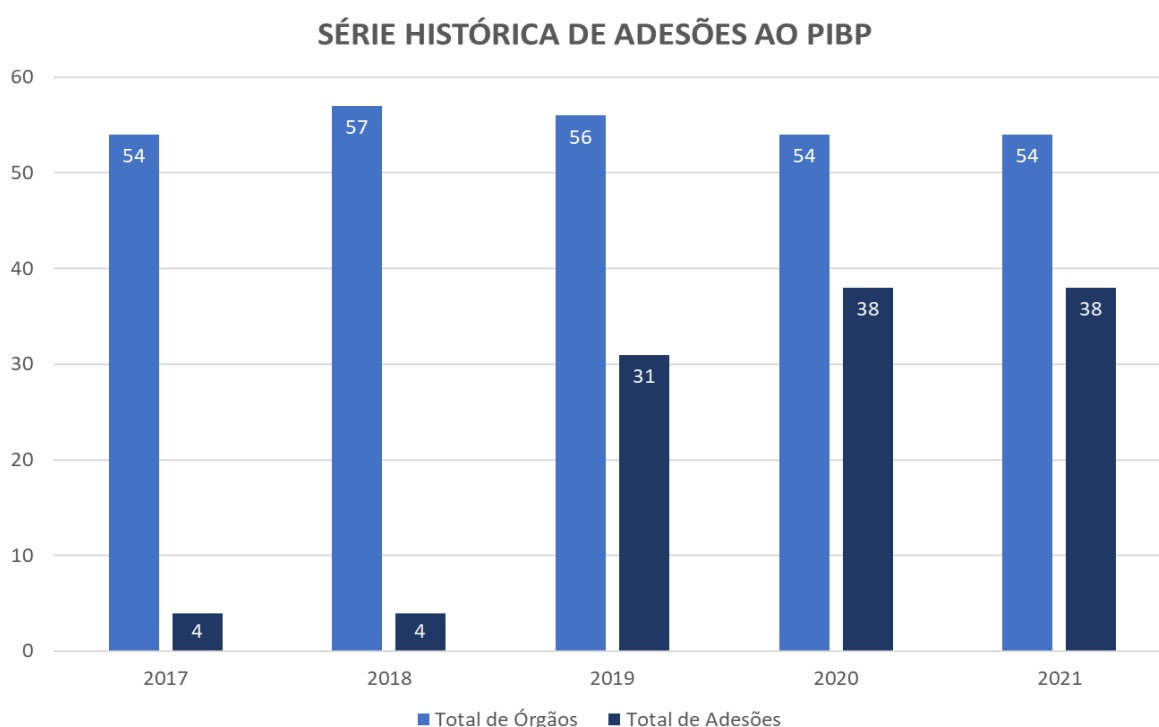
PRINCIPAIS RESULTADOS ALCANÇADOS EM 2021
Foram renovados 17 Termos de Compromisso para com o PIBP no período, chegando ao total de 26 Termos atualizados.
Após indicações originárias e atualizações, 36 Unidades passaram a contar com equipe de gestão da integridade designada.
Ao fim de 2021, 33 Unidades contavam com PIBP implementado.
Em relação à Transparência, 28 das 33 Unidades que implementaram têm o respectivo Plano publicado no site da Unidade.
No período, 13 Unidades realizaram esforço de Comunicação Interna, dirigida aos servidores, sobre a importância do PIBP, seguindo orientação da equipe de COPI.
No quesito Monitoramento, 21 de 33 Unidades em fase de monitoramento entregaram ao menos um relatório no ano. Destas, 2 Unidades entregaram dois relatórios no período, chegando à nota máxima no quesito.
Pela primeira vez uma Unidade alcançou nota máxima no indicador do PIBP: a Controladoria Geral do Município, tendo obtido nota 10.
Destaca-se que houve avanço em relação à medição anterior, de 4,73 (julho/2021), tendo sido alcançada a nota 5,29 no indicador IPIBP (dez/2021).
Por fim, registra-se que na medição mais recente (dez/2021) foram alcançadas as metas previstas no PdM 2021-2024, para os anos de 2021, 2022 e 2023.

Na sequência, destacamos algumas constatações, em razão dos resultados obtidos e anteriores.

5.5.3 Compromisso Formal (Adesão)

Neste quesito verificamos a existência de Termo de Adesão/Termo de Compromisso assinado e conferimos se quem assinou ainda responde pelo cargo. Do levantamento realizado, temos que:

- 38 de 54 Unidades já manifestaram, em algum momento, o compromisso em desenvolver o PIBP;
- 18 de 22 Secretarias assinaram termo de adesão em algum momento;
- 20 de 32 Subprefeituras assinaram termo de adesão em algum momento.



Desde a reformulação do Índice de Integridade em 2021, no indicador IPIBP, também conferimos se quem assinou o referido documento ainda responde pelo cargo. Do levantamento realizado, temos o histórico que:

- No primeiro semestre de 2021, 07 secretarias tinham Termo de Compromisso atualizado de acordo com autoridade máxima que ocupava o cargo à época da medição. No segundo semestre de 2021 houve aumento neste critério: 14 Secretarias passaram a contar com Termo de Compromisso renovado/atualizado, após contato da equipe de CGM/COPI com a Unidade, via SEI e reuniões virtuais;
- No primeiro semestre de 2021, 02 Subprefeituras tinham Termo de Compromisso atualizado de acordo com a autoridade máxima que ocupava o cargo à época da medição. No segundo semestre de 2021 houve aumento neste critério: 12 Subprefeituras passaram a contar com Termo de

Compromisso renovado/atualizado, após contato da equipe de CGM/COPI com a Unidade, via SEI e reuniões virtuais.

Logo, no segundo semestre de 2021 foram renovados 17 Termos de Compromisso ao PIBP, chegando ao número de 26 Termos de Compromisso atualizados (dez/21), de acordo com a autoridade ocupante do cargo máximo da Unidade à época da medição.

5.5.4 Equipes de Gestão da Integridade

No primeiro semestre de 2021, 14 das 22 Secretarias contavam com equipes de integridade indicadas. No segundo semestre de 2021, confirmamos que 16 de 22 Secretarias contavam com equipe indicada, tendo havido aumento de indicações e renovações em Unidades que já contavam com equipe.

Em relação às Subprefeituras, no primeiro semestre de 2021, 20 Unidades contavam com equipe designada. No segundo semestre de 2021, ainda que tenha havido renovações de equipes em Unidades, permaneceu estável o número de Subprefeituras com equipes designadas.

Logo, ao fim de 2021, 36 Unidades contavam com equipes indicadas e atualizadas.

5.5.5. Análise e Gestão de Riscos

Em razão das diferentes metodologias utilizadas desde 2017 para desenvolvimento dos Planos de Integridade, são muito variados os descritivos de cada Plano e resultados das análises de riscos. Ainda assim, todas as Unidades que já implementaram o PIBP cumpriram os requisitos previstos para este critério, ainda que de diferentes maneiras. Desta forma, não houve avanço ou diminuição neste critério uma vez que as atividades se encontram ligadas à efetiva implementação.

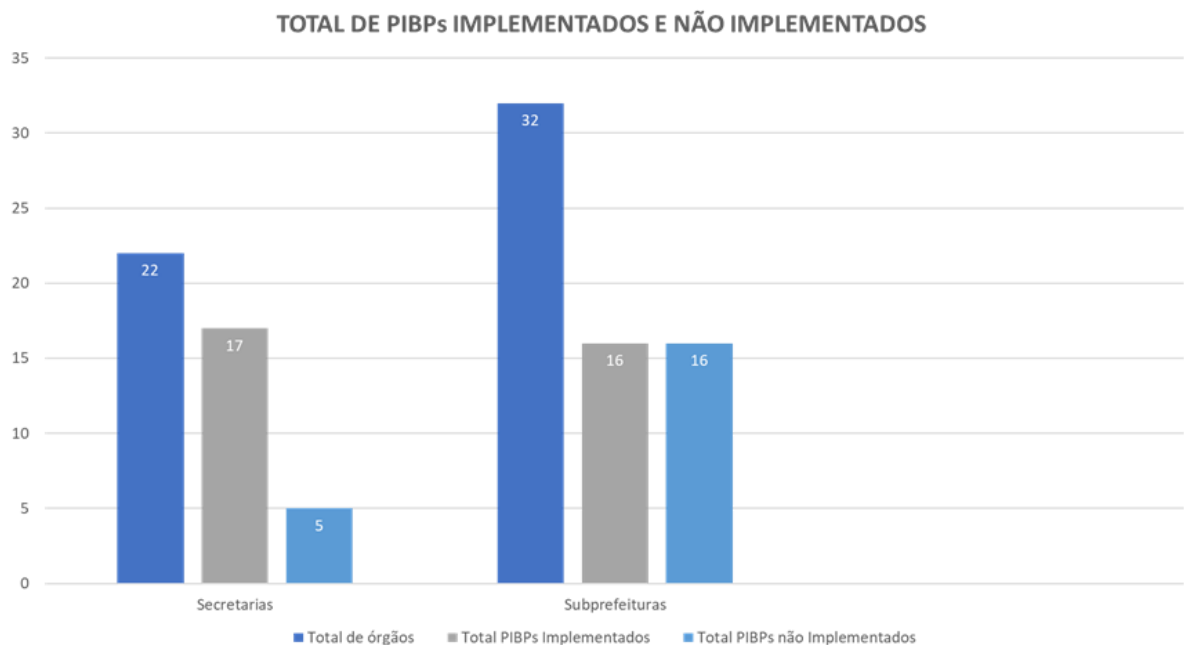
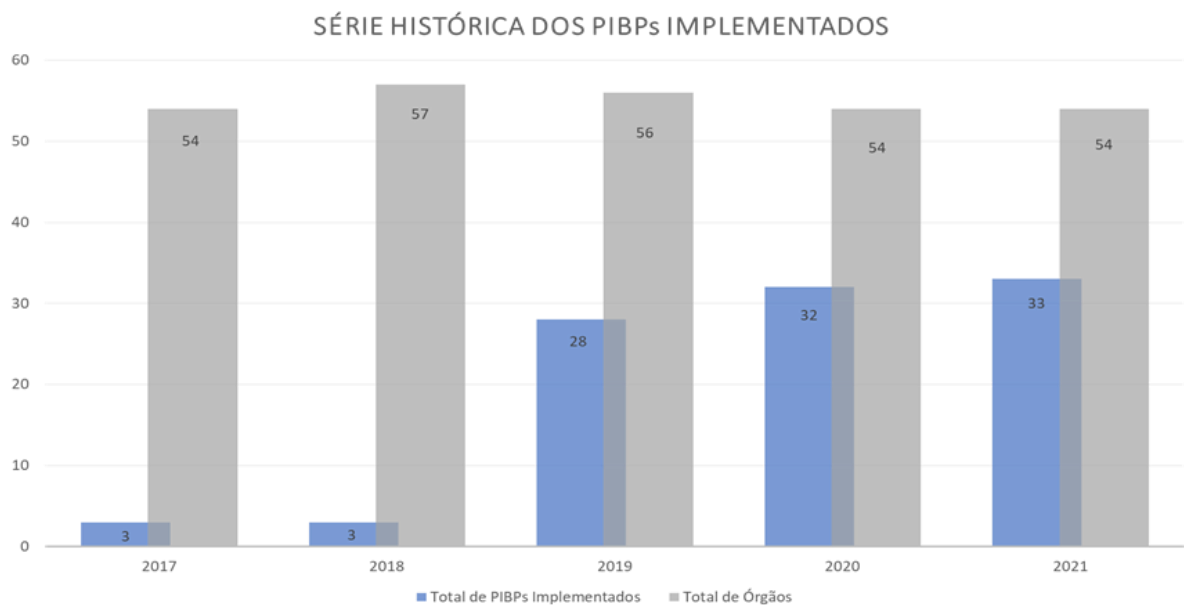
De todo modo, uma das iniciativas da equipe de COPI é iniciar momento de revisão de Planos já existentes a partir de 2022, para que as Unidades: i. publiquem novas versões dos PIBPs; ii. proponham/revalidem ações para gestão de riscos; iii. tenham planos menos díspares entre si, o que certamente facilitará no monitoramento posterior.

5.5.6. Implementação

Considera-se que o PIBP foi implementado quando há versão final do documento validada por autoridade máxima da Unidade, em processo SEI.

No momento atual, 33 de 54 Unidades já implementaram o PIBP, sendo 17 Secretarias e 16 Subprefeituras.

Ao longo de 2021, houve a confirmação da implementação de mais uma Unidade em relação ao ano anterior, passando de 32 Unidades para 33 Unidades com PIBP implementado.

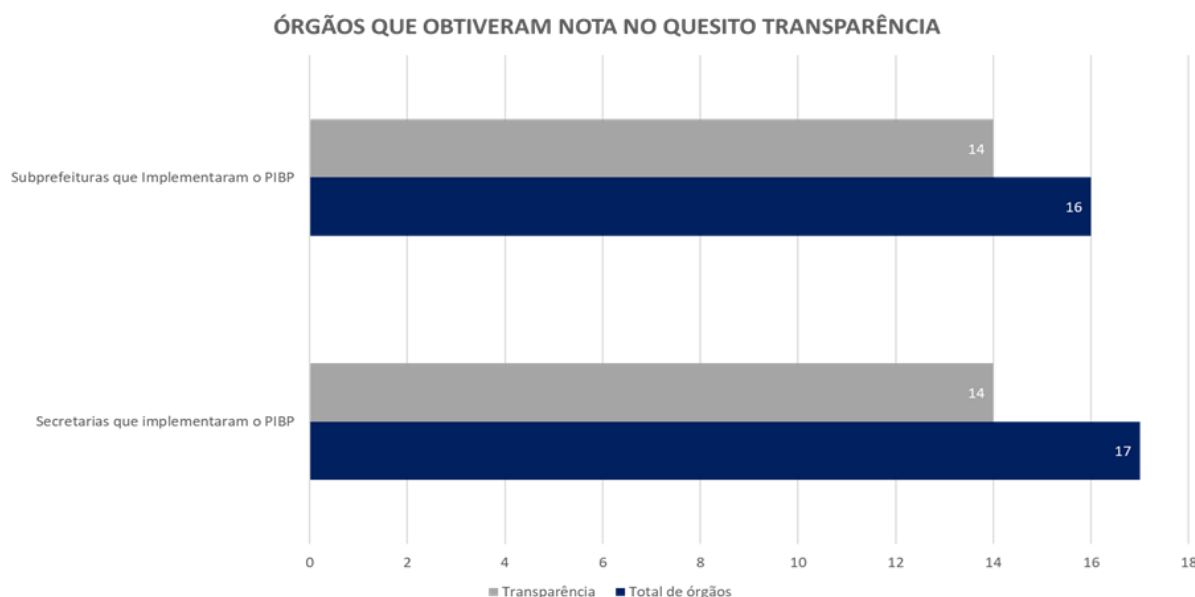


5.5.7. Transparência

No quesito Transparência, verificamos se foi devidamente o PIBP publicado no site da Unidade. Tal ação também é reforçada pelos trabalhos desenvolvidos para o ITA (Índice de Transparência Ativa).

- 14 das 17 Secretarias que implementaram publicaram seus PIBP em seus sites.
- 14 das 16 Subprefeituras que implementaram publicaram seus PIBP em seus sites.

- No total do segundo semestre de 2021, 28 das 33 Unidades que implementaram contavam com publicação do respectivo Plano no site da Unidade, tendo havido um aumento de 02 (duas) em relação ao semestre anterior.
- Logo, apenas 5 Unidades que têm o PIBP implementado ainda não publicaram em seus sites, sendo que já estão sendo tomadas medidas para mudança deste cenário.



5.5.8. Comunicação

No quesito Comunicação foi percebida grande chance de aumento de nota em todas as Unidades uma vez que apenas passamos a mensurar e aconselhar ações no sentido de dar ciência a todos servidores das Unidades quanto ao PIBP após a aprovação da nova metodologia de mensuração do Índice de Integridade, que ocorreu no início de 2021. Feita esta consideração registramos que:

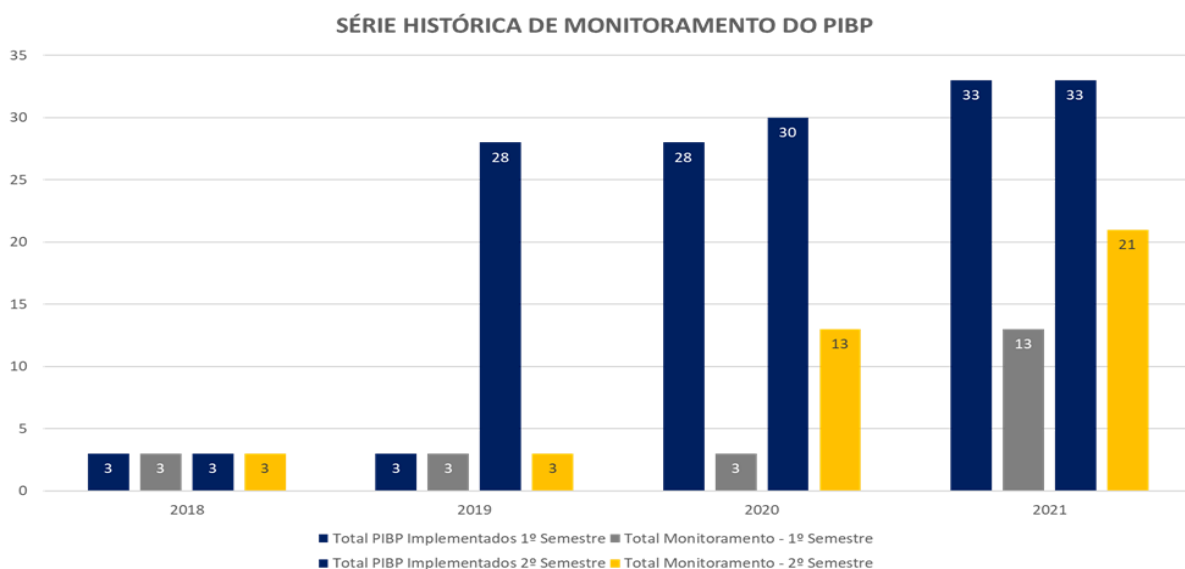
De 33 Unidades que já têm o PIBP implementado, 13 realizaram Comunicação interna após contato da equipe de CGM/COPI com a Unidade, via SEI e reuniões virtuais.

5.5.9. Monitoramento

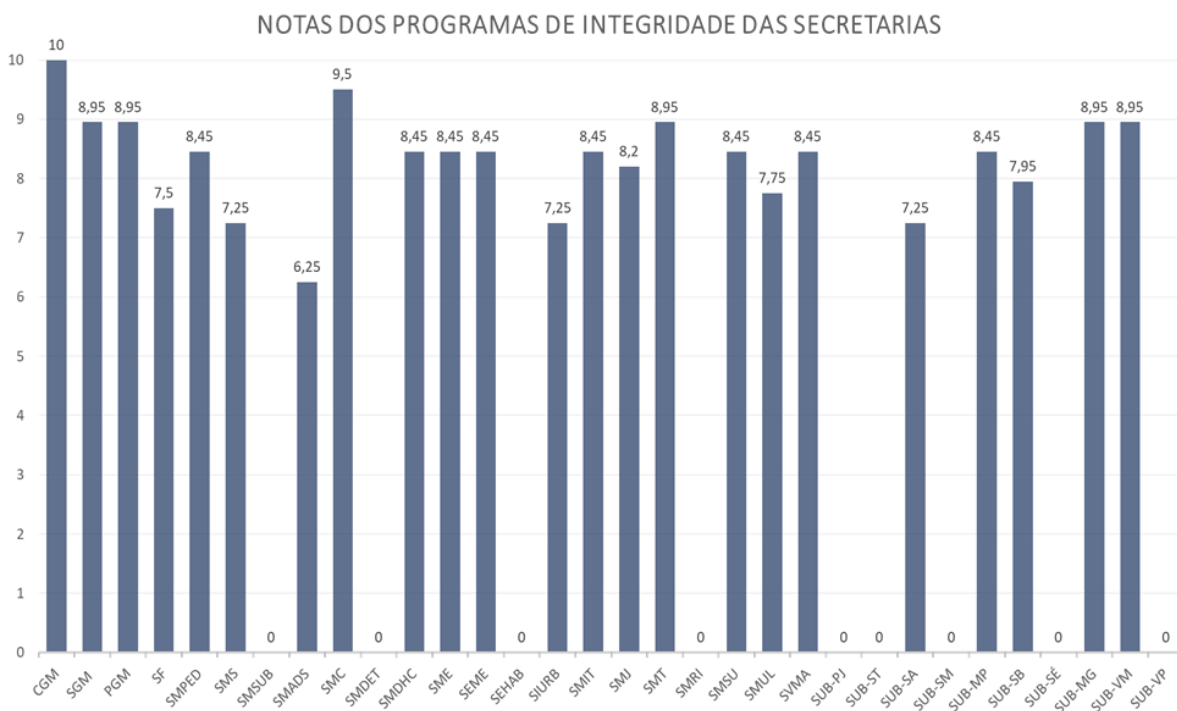
Considera-se “Em Monitoramento” todas as Unidades que já implementaram o PIBP.

- No momento atual, 33 das 54 Unidades já se encontram em fase de monitoramento.
- Em 2021, de 33 Unidades que implementaram o PIBP, 21 entregaram ao menos um relatório de monitoramento no período. Deste total de entregas, 13 foram Secretarias e 8 Subprefeituras.

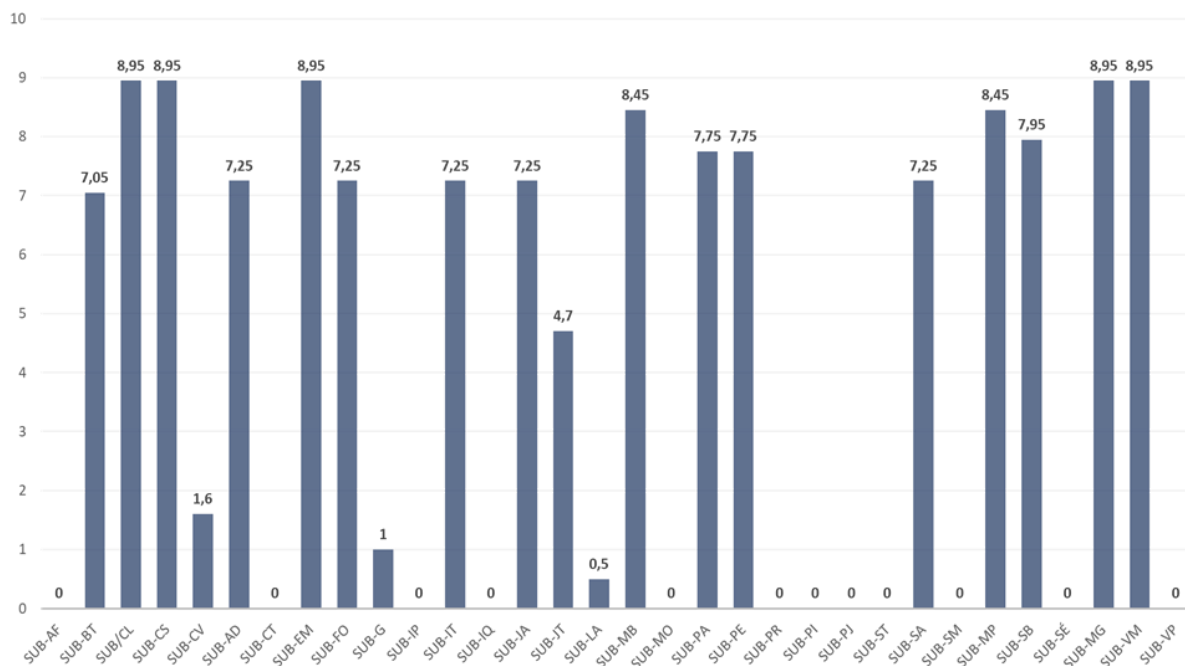
- Em 2021, 02 (duas) Unidades - CGM e SMC - entregaram dois relatórios durante o ano, chegando à nota máxima no quesito Monitoramento.



QUADRO GERAL DE NOTAS DAS UNIDADES - MEDIÇÃO DEZEMBRO/2021



NOTAS DOS PROGRAMAS DE INTEGRIDADE DAS SUBPREFEITURAS



Com esses indicadores e ações tomadas, acreditamos numa comunicação interna transparente, que previne e dificulta condutas corruptivas dos órgãos da Administração Pública direta e indireta, colaborando assim para uma gestão fortalecida para atuar em nome dos nossos cidadãos.

6. Referências

Centro de Formação em Controle Interno. EAD CFCI. Disponível em: <<http://www.cfciead.prefeitura.sp.gov.br/moodle/login/index.php>>. Acesso em: 08 maio 2022.

Portal da Transparência. Dados Abertos. Disponível em: <<http://transparencia.prefeitura.sp.gov.br/dados-abertos/>>. Acesso em: 08 maio 2022.

Portal da Transparência. Disponível em: <<http://transparencia.prefeitura.sp.gov.br/>>. Acesso em: 08 maio 2022.

Prefeitura de São Paulo. 2016. Código de Conduta Funcional e Portaria 120/2016. Disponível em: <https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/controladoria_geral/codigo%20de%20conduta.pdf>. Acesso em: 08 maio 2022

Prefeitura de São Paulo. 2022. Planos de Integridade e Boas Práticas - Controladoria Geral do Município. Disponível em: <https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/controladoria_geral/programa_d_e_integridade/>. Acesso em: 08 maio 2022.

Legislação Municipal. 2013. Lei nº 15.764 de 27 de maio de 2013. Disponível em: <<http://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/lei-15764-de-27-de-maio-de-2013>>. Acesso em: 08 maio 2022.

.