

PROGRAMA DE COMPLIANCE

EIXO	PROJETOS	WHAT	WHY	HOW	WHEN	HOW MUCH	GERENTES	STATUS	AÇÕES	
PREVENÇÃO	CULTURA ÉTICA	COMUNICAÇÃO	Ações estratégicas para difundir o Código de Ética e de Conduta na instituição	O Código de Ética e de Conduta deve ser divulgado para reduzir os riscos de ocorrência de ações em desconformidade e com os preceitos éticos institucionais	Os aspectos mais relevantes do Código de Ética e de Conduta serão divulgados por meio de banners, e-mail, intranet e redes sociais. Além disso serão realizados testes de conhecimento do Código de Ética.	MARÇO À NOVEMBRO	Recurso Humano - Homens Hora	EMANEUELLE, FELIPE (COR) e NEY (COM)	EM PLANEJAMENTO	1. Identificar os temas de maior risco (COR); 2. Priorizar os temas (COR); 3. Definir estratégia de divulgação (COR); 4. Elaborar programa (quando, como, destinatário) (COM)
		INCENTIVOS	Estabelecer na Avaliação de Desempenho fatores de análise de valor e integridade	A formação de uma cultura ética sólida nas organizações passa pela criação de mecanismos de incentivo que induzam as pessoas a adotarem comportamentos alinhados às expectativas institucionais	A avaliação de desempenho conterá mecanismos para avaliação de valor nas condutas profissionais dos servidores. As lideranças também serão avaliadas quanto à sua atitude e habilidade de advertir condutas em desconformidade com o código de ética e conduta.	JUNHO	Recurso Humano - Homens Hora	LARISSA E PAULO LACERDA (PES)	EM PLANEJAMENTO	1. Pesquisar maneiras de avaliação do "valor" ou da integridade do comportamento (PES); 2. Discutir as alternativas (PES); 3. Incorporar na Avaliação de Desempenho (PES).
		PROCESSO SELETIVO	Criar estratégias no Processo Seletivo para cargos em comissão para análise de valor e de integridade dos candidatos	A seleção de pessoas não alinhadas aos valores organizacionais é um dos principais riscos à cultura ética.	Além da investigação social, deverá ser exigido, nos processos seletivos, conhecimento sobre o Código de Ética e de Conduta da organização, bem como habilidades e atitudes que demonstrem alinhamento ético com a organização	JUNHO	Recurso Humano - Homens Hora	LARISSA, PAULO LACERDA (PES) E IGOR (COR)	EM PLANEJAMENTO	1. Estruturar e sistematizar a investigação social (COR); 2. Criar banco de questões sobre o Código de Ética e Conduta (COR); 3. Elaborar as avaliações considerando questões de Ética e Conduta (COR); 4. Definir etapas de análise do comportamento ético (PES).

		CONCURSO	Criar estratégias para análise de integridade dos candidatos a cargos efetivos	A seleção de pessoas não alinhadas aos valores organizacionais é um dos principais riscos à cultura ética.	Além de estruturar e sistematizar a investigação social, incluir no Conteúdo do Programa do concurso e no curso de formação questões sobre ética e conduta.	ABRIL	Recurso Humano - Homens Hora	FELIPE, CAMILA E FRANCISCO	EM EXECUÇÃO	1. Estruturar e sistematizar a investigação social; 2. Solicitar à Comissão do Concurso a inclusão da Ética no programa; 3. Incluir na fase de Curso de Formação treinamento sobre ética e conduta.
DETECÇÃO	PROGRAMA ANTI-CORRUPÇÃO	TREINAMENTO PARA SITUAÇÕES DE RISCO DE INTEGRIDADE	Treinamento para pessoas política e funcionalmente expostas a situações de pressão.	A instituição possui áreas de risco de integridade, em razão das inúmeras pressões e oportunidades inerentes às funções desempenhadas	As áreas mais expostas serão selecionadas e os servidores serão treinados para saber como agir em situações de risco ou de crise. Os treinamentos serão teóricos e práticos a partir de simulações da vida real.	ABRIL/JUL/OUT	Recurso Humano - Homens Hora	FELIPE (COR) E LARISSA (PES)	EM PLANEJAMENTO	1. Identificar e priorizar as áreas de risco (COR); 2. Elencar principais riscos (COR); 3. Definir conteúdo do programa de treinamento (COR); 4. Elaborar situações práticas (PES); 5. Criar Procedimentos Padrões (COR)
		Background Check - Nomeações	Procedimentos de investigação social	A contratação de servidores que pratiquem ou tenham praticado condutas incompatíveis com a cultura organizacional é uma das principais causas de risco à integridade. A análise do histórico e controles concomitantes permitem identificar pessoas não alinhadas aos	A investigação social será aprimorada para reduzir os riscos de nomeação de pessoas incompatíveis com a cultura ética organizacional. Além disso, serão adotados controles concomitantes que permitam identificar em tempo hábil a prática de condutas não desejadas pela organização. Por fim, será realizado um trabalho de cruzamento de dados da SPJ e da SEGESP para identificar servidores comissionados que tiverem sido condenados pelo TCRO por conduta	JULHO/AGO	Recurso Humano - Homens Hora	FELIPE e FLÁVIO (CGI)	EM PLANEJAMENTO	INVESTIGAÇÃO SOCIAL: 1. Revisar e aprovar nova regra para investigação social; 2. Estruturar as áreas responsáveis; 3. Verificar o cumprimento das regras. CONTROLES CONCOMITANTES: 1. Estabelecer convênios com outros órgãos de controle para troca de informações; 2. Criar mecanismos e processos de troca de informações; 3. Estruturar e sistematizar os processos. DETECÇÃO DE COMMISSIONADOS CONDENADOS PELO TCRO: 1. Obter dados da SPJ e da SEGESP; 2. Criar

				valores da organização e, assim, reduzir o risco de insegurança organizacional.	praticada contra a administração pública					sistema de controle de detecção de comissionados condenados pelo TCRO; 3. Instaurar procedimentos para exoneração, nos termos do art. 26, §2º, da Resolução 269/18.
		Due Diligence - Análise legal das Contratações	Procedimento de averiguação preliminar nos processos de aquisição para avaliar o histórico das empresas e de seus sócios relacionados à litígios, inexecuções ou desconformidades nas execuções	Nos processos de contratação, a instituição está suscetível à riscos relacionados à integridade das empresas	As áreas responsáveis pela gestão dos processos de contratação deverão adotar procedimentos preliminares de averiguação do histórico das empresas e de seus sócios para verificar a existência de litígios judiciais ou administrativos	JULHO/AGO	Recurso Humano - Homens Hora	FELIPE, FLÁVIO (CGI) E CLEICE (SELICON)	EM PLANEJAMENTO	
		Sistema de Controle de Evolução Patrimonial	Sistema de monitoramento contínuo com alertas de evolução patrimonial incompatível	O exercício da função pública expõe os agentes públicos à pressões e oportunidades contrárias aos valores éticos. E, um dos indicadores de desvio ético é a evolução patrimonial incompatível com a renda.	Os dados patrimoniais declarados à RF serão utilizados para cruzamento de informações, anualmente, para identificação de evoluções patrimoniais incompatíveis	SET/ OUT	Recurso Humano - Homens Hora	FELIPE, FLÁVIO (CGI)	EM PLANEJAMENTO	1. Obter os dados das declarações; 2. Criar um sistema de cruzamento anual para avaliação

PROGRAMA DE PREVENÇÃO E DETECÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSE	Nepotismo	Sistema de identificação de Nepotismo	O nepotismo é uma das práticas mais comuns na Administração Pública que fere a moralidade pública e afeta a cultura ética organizacional	O cadastramento dos servidores deverá exigir informações sobre cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, para permitir a criação de sistemas de cruzamento de dados. Além disso, deverão ser criadas frentes de integração com outros órgãos de controle do Estado e dos Municípios para compartilhamento de dados dos servidores. Por fim, ferramentas de controle concomitante deverão ser criadas para identificação de situações de nepotismo cruzado.	JULHO/AGO	Recurso Humano - Homens Hora	FELIPE, FLÁVIO (CGI) e CAMILA (SEGESP)	EM PLANEJAMENTO	1. Recadastramento dos servidores com os documentos de identificação do cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau. 2. Agenda de reuniões com outras Corregedorias e órgãos de controle do Estado e Municípios para cruzamento de informações. 3 Criação de ferramentas de controle permanente
	Exercício de Atividades Incompatíveis	Sistema de identificação de exercício da advocacia incompatível com as atividades funcionais	O exercício da advocacia pode representar relevante risco à integridade organizacional, em razão das inúmeras hipóteses de conflito de interesses em diversas funções dentro da organização.	Mecanismos de controle serão estabelecidos para monitorar os servidores que exercem a advocacia com a finalidade de identificar potenciais situações de contrariedade à lei ou de risco de conflito de interesse.	AGO/SET	Recurso Humano - Homens Hora	FELIPE, FLÁVIO (CGI) e CAMILA (SEGESP)	EM PLANEJAMENTO	1. Cadastramento de informações específicas dos servidores que exercem a advocacia, tais como: número da OAB, escritório e advogados associados, etc; 2. Criar mecanismos de cooperação com o Poder Judiciário Estadual e Federal para recepção de informações relativas ao exercício da advocacia por servidores (Processos, audiências e sessões em que atuarem)