



PROGRAMA DE
INTEGRIDADE E
BOAS PRÁTICAS

RELATÓRIO GERENCIAL

PROGRAMA DE INTEGRIDADE E BOAS PRÁTICAS

1º SEMESTRE - 2024



CIDADE DE
SÃO PAULO
CONTROLADORIA
GERAL DO MUNICÍPIO

Ficha Técnica

Prefeito Municipal

Ricardo Nunes

Controlador Geral do Município

Daniel Falcão

Chefe de Gabinete

Thalita Abdala Aris

Coordenador de Promoção da Integridade

José Maurício Linhares Barreto Neto

Elaboração

Debora Yuri Dondo

Bianca Mondeja de Souza

Revisão

Jardel Soares Fernandes

Ingrid Costa de Aquino

Diagramação

Marília Miquelin de Oliveira

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 4

2. HISTÓRICO GERAL DO PIBP 4

2.1 Diagnóstico do Problema 4

2.2 Da Atuação Punitiva à Preventiva 5

2.3 Regulamentação do PIBP: Elementos para Implementação 8

3. MACROPROCESSO DO PIBP: AS TRÊS ETAPAS DA POLÍTICA 9

3.1 Macroprocesso do PIBP: Diagrama das Etapas 10

3.1.1 Macroprocesso do PIBP: A Etapa de Implementação 11

3.1.2 Macroprocesso do PIBP: A Etapa de Monitoramento 12

3.1.3 Macroprocesso do PIBP: A Etapa de Avaliação 13

4.1 Desafios do Ciclo 1º Semestre de 2024 e Atividades 13

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS: 01.2024 13

4.1.1 Durante a Medição 14

4.1.2 Após a Medição 17

4.2 Análise dos Resultados: Ações Realizadas pela CGM 19

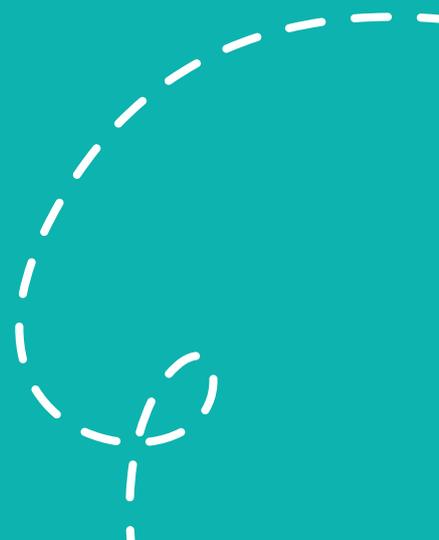
5. ANÁLISE DOS RESULTADOS ALCANÇADOS NA AVALIAÇÃO DO IPIBP: 01.2024 21

5.1 Comparação das Médias dos Requisitos 24

RECOMENDAÇÕES 25

LEVANTAMENTO DO PERFIL DAS EQUIPES DE INTEGRIDADE 27

CONCLUSÃO 34



01 INTRODUÇÃO

O Programa de Integridade e Boas Práticas (PIBP) consiste em um conjunto de mecanismos e procedimentos internos cujo propósito principal é detectar e prevenir fraudes, atos de corrupção, irregularidades e desvios de conduta. Além disso, o PIBP tem como objetivo avaliar os processos internos com o intuito de aprimorar a gestão de recursos, para garantir a transparência, a lisura e a eficiência.

De acordo com o Decreto 59.496/2020, os órgãos e entidades que compõem a Administração Direta e Indireta do Município deverão implementar o PIBP, com base nos seguintes pilares essenciais:

- 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.

O PIBP representa não apenas uma conformidade normativa, mas um compromisso tangível com valores éticos e aprimoramento contínuo. Ao adotar os pilares preconizados pelo Decreto 59.496/2020, os órgãos e entidades municipais trilham um caminho que transcende a mera obediência legal, consolidando-se como agentes ativos na construção de uma gestão transparente, responsável e eficaz.

02 HISTÓRICO GERAL DO PIBP

2.1 Diagnóstico do Problema

A preocupação dos órgãos e entidades públicos municipais com a imagem e a reputação para com a sociedade têm feito com que a Prefeitura de São Paulo voltasse sua atenção para a integridade.

Problemas relacionados a escândalos e esquemas de corrupção, fraudes, irregularidades, desvios de conduta e de recursos no setor público fizeram com que o Município se preocupasse com o tema da integridade, visando aplicar a transparência e mostrar seu compromisso com a ética e conformidade com as normas.

As causas desses problemas são diversas, muitas vezes relacionadas ao abuso de poder, à falta de segregação de funções nos órgãos, à prevalência do interesse privado sobre o interesse público, à existência de conflitos de interesse e à ausência de cultura permeada por valores éticos, integridade e controle interno.

Diante desses problemas e da necessidade de preveni-los, a Controladoria Geral do

Município de São Paulo (CGM) instituiu a implementação do PIBP, com o objetivo de promover valores, princípios e normas éticas nos órgãos e entidades municipais em conjunto com a implementação de mecanismos e procedimentos efetivos destinados a detectar e prevenir riscos para integridade.

Neste contexto e para atingir o objetivo proposto, a CGM auxilia os órgãos da Administração Pública Municipal a desenvolver internamente seus próprios Planos de Integridade e Boas Práticas. Isso ocorre por meio de diversas ações, dentre as quais, inclui-se a oferta de cursos periódicos, solução de dúvidas e acompanhamento semestral e personalizado quanto ao andamento de seus respectivos planos, além da disponibilização de guia prático do programa.

2.2 Da Atuação Punitiva à Preventiva

A integridade pública é um componente fundamental para o combate à corrupção, aliada a outras medidas tradicionais baseadas na criação de regras e punições mais rígidas. Isso porque a integridade pública visa a uma mudança cultural e comportamental dos indivíduos no sentido de priorizar o interesse público sobre o interesse privado e de construir um ambiente mais transparente, ético e íntegro.

Desenvolver na Prefeitura de São Paulo essa cultura de integridade e de intolerância a comportamentos irregulares passa pela implementação de uma abordagem estratégica, baseada em riscos e focada não em tratar suas consequências (detecção e punição), mas fundamentalmente em evitar ou prevenir sua ocorrência.

Nesse contexto, o PIBP desenvolvido pela CGM passou por uma evolução ao longo do tempo, enfatizando seu compromisso com a prevenção e a ética, conforme apresentado na tabela a seguir:

ANO	CARACTERÍSTICAS E NORMAS
2016	<p>a) Primeira Auditoria de Integridade na Prefeitura de São Paulo, realizada na SPTrans. Escopo: Avaliar os graus de maturidade das instâncias de análise de riscos. Contudo, mantinham-se características de auditoria;</p> <p>b) Assinatura de compromisso em relação ao fomento de ações de Governo Aberto, firmado em 2016 com a iniciativa Open Government Partnership (OGP), que busca fortalecer a participação, controle social, transparência, integridade e inovação tecnológica, com o comprometimento em envolver os cidadãos na gestão da cidade.</p>

ANO	CARACTERÍSTICAS E NORMAS
2017-2018	<p>a) O PIBP entra na agenda governamental do município através: Programa de Metas 2017-2020 (Meta 50).</p> <p>b) No 1º semestre de 2017, a CGM elaborou o 1º PIBP na Secretaria Municipal do Verde e Meio Ambiente (SVMA), o qual foi finalizado com o encaminhamento de 100 recomendações advindas das equipes de trabalhos das 04 áreas do órgão: Coordenadoria de Auditoria Geral (AUDI), Coordenadoria de Promoção da Integridade (COPI), Corregedoria Geral do Município (CORR) e Ouvidoria Geral do Município (OGM);</p> <p>c) Neste contexto, o PIBP deriva de experiências internas (auditorias de integridade pregressas no município) e externas (resultado das primeiras ações a nível Federal);</p> <p>d) Através do Chamamento Interno 02/SMJ/CGM/2017, a CGM torna público a pré-seleção de Unidades da Prefeitura do Município de São Paulo interessadas em desenvolver o PIBP;</p> <p>e) Primeiros programas implementados: SVMA, SMADS, Subprefeitura Vila Maria/Guilherme, SMG.</p>
2019	<p>a) Mudança metodológica: Mensuração do Índice de Integridade e enfoque na Gestão de Riscos;</p> <p>b) Chamamento N°01/CGM/2019 - gerou mais 27 adesões à política pública de controle interno preventivo.</p>
2020-2021	<p>a) Efeitos da pandemia alteraram a política;</p> <p>b) Decreto N° 59.496/2020 – Torna PIBP obrigatório; delimita público-alvo: Órgãos da Administração Direta e Indireta;</p> <p>c) Portaria CGM N° 117/2020 – Regulamenta, fixa prazos e procedimentos;</p> <p>d) Mudanças metodológicas: aperfeiçoamento da mensuração do Indicador do PIBP; novo Guia Prático é elaborado;</p>

ANO	CARACTERÍSTICAS E NORMAS
	<p>e) Programa de Metas 2021-2024 (Meta 75); Meta da política: Implementar o PIBP em 100% dos órgãos da Administração Pública Direta;</p> <p>f) Mais 11 adesões ao PIBP são realizadas.</p>
2022-2023	<p>a) 83% dos órgãos que ainda não tinham implementado seu PIBP obtiveram êxito na implementação, após a medição do 2º semestre de 2023;</p> <p>b) 79% dos órgãos que precisavam revisar seu PIBP atingiram os critérios de sucesso estabelecidos na revisão, após a medição do 2º semestre de 2023;</p> <p>c) Realização do evento: “A Controladoria Geral do Município e a Boa Governança – Celebrando o Programa de Integridade e Boas Práticas da Cidade de São Paulo”, para a celebração das melhores práticas no âmbito do PIBP referentes ao ciclo de monitoramento do 2º semestre de 2023, com a entrega de certificados;</p> <p>d) Mais 14 adesões ao PIBP são realizadas, totalizando 56 órgãos municipais.</p>
2024	<p>a) 100% dos órgãos que ainda não tinham implementado seu PIBP obtiveram êxito na implementação, após a medição do 1º semestre de 2024.</p> <p>b) Dentre os três órgãos que precisavam revisar seu PIBP, dois órgãos atingiram os critérios de sucesso estabelecidos na revisão, após a medição do 1º semestre de 2024.</p> <p>c) Desenvolvimento de nova tabela de riscos, mais detalhada e didática, contendo um catálogo de riscos de integridade, com aplicação em quatro órgãos municipais.</p> <p>d) Elaboração de planilha individualizada de categorização de riscos de integridade das pastas, a partir de dados históricos da corregedoria da CGM, com aplicação em um órgão municipal.</p>

2.3 Regulamentação do PIBP: Elementos para Implementação

No contexto em que a integridade e a ética são indispensáveis em todos os setores da sociedade, a Prefeitura de São Paulo, visando assegurar a efetiva implementação da política pública de controle interno preventivo, adotou instrumentos que visam promover um ambiente mais ético e responsável. Nesses instrumentos, destacam-se a definição clara de objetivos e eixos estruturantes do programa, a criação de equipes de integridade, a capacitação contínua dos servidores, e o estabelecimento de mecanismos de monitoramento e avaliação, conforme detalhado a seguir:

INSTRUMENTO	CARACTERÍSTICAS E NORMAS
<p>DECRETO 59.496/2020</p>	<p>a) Traz o conceito do Programa de Integridade e Boas Práticas (PIBP); torna-o obrigatório; delimita público alvo: Órgãos da Administração Direta e Indireta do Município de São Paulo.</p> <p>Estabelece quatro eixos fundamentais:</p> <p>I - Comprometimento e apoio da alta administração;</p> <p>II - Existência de unidade responsável no Órgão ou entidade;</p> <p>III - Análise, avaliação e gestão dos riscos associados ao tema da integridade;</p> <p>IV - Monitoramento contínuo dos atributos do programa de integridade.</p>
<p>PORTARIA 117/2020</p>	<p>a) Fixa prazos para conclusão e aprovação do Plano de Integridade;</p> <p>b) estabelece os procedimentos para estruturação, execução e monitoramento dos Planos de Integridade e Boas Práticas;</p> <p>c) CGM/COPI fica responsável por fornecer capacitação das equipes de gestão de integridade, material de apoio, além de suporte teórico e metodológico;</p> <p>d) Acompanhamento do PIBP é realizado por meio do envio de Relatório de Monitoramento, pelas Unidades.</p>

INSTRUMENTO	CARACTERÍSTICAS E NORMAS
<p>MANUAL DO ÍNDICE DE INTEGRIDADE</p>	<p>Parametriza os cinco requisitos para mensurar o Indicador do Programa de Integridade e Boas Práticas:</p> <p>I - Comprometimento Formal; II - Procedimentos para Implementação; III - Comunicação e Transparência; IV - Análise, Avaliação e Gestão de Riscos; V - Monitoramento.</p>
<p>PROGRAMA DE METAS 2021 – 2024</p>	<p>O Programa de Metas 2021-2024 contempla o Índice de Integridade, em sua Meta 75 que faz parte do eixo SP Eficiente. O objetivo da referida meta é alcançar 7,37 pontos no Índice de Integridade da Administração Direta.</p>

03 MACROPROCESSO DO PIBP: AS TRÊS ETAPAS DA POLÍTICA

Sob uma perspectiva estruturalista e considerando as principais entregas como critérios para mensurar o desenvolvimento do PIBP, consideramos que o seu macroprocesso pode ser subdividido em três etapas (ou processos) interdependentes: Implementação, Monitoramento e Avaliação.



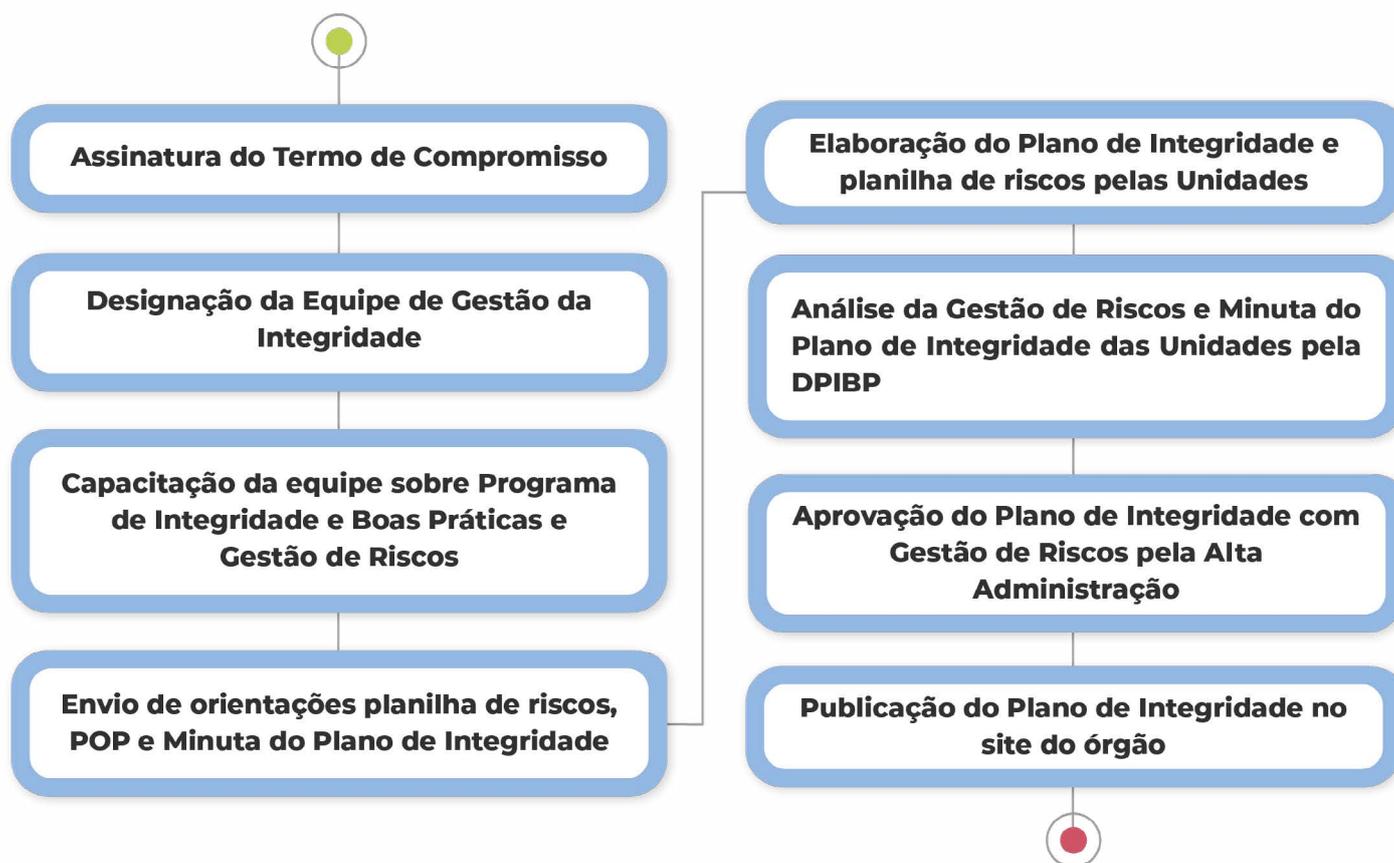
Neste relatório, abordaremos todas as etapas, mais especificamente aquelas ocorrida no 1º semestre de 2024, compreendendo o período de janeiro a junho.

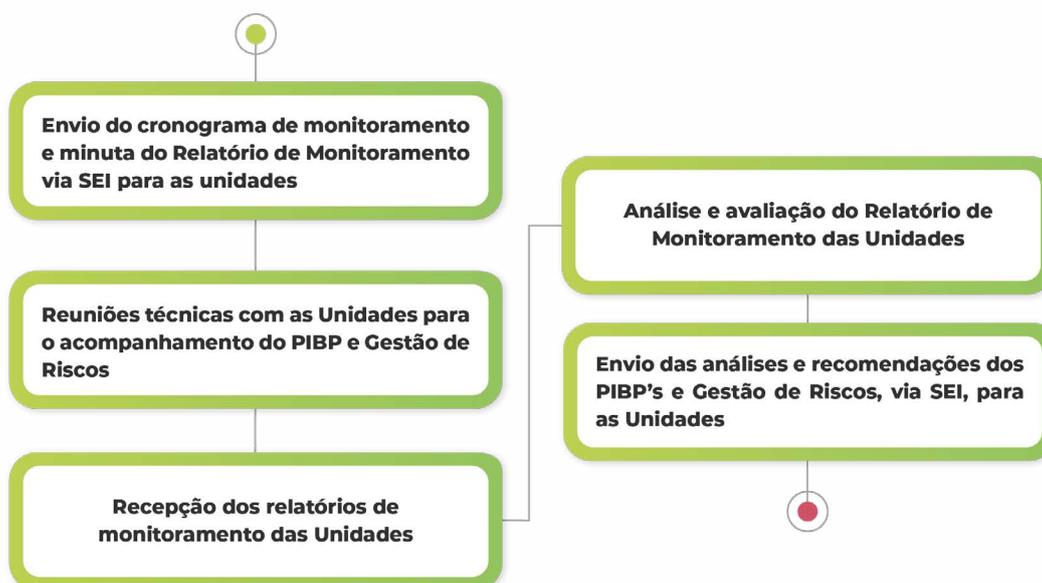
3.1 Macroprocesso do PIBP: Diagrama das Etapas

Para compreender de maneira abrangente o funcionamento PIBP, é essencial explorar as diversas etapas que o constituem. Os diagramas do macroprocesso oferecem uma visão sistemática e estruturada das etapas que orientam a implementação, o monitoramento e a avaliação do programa, conforme delineado a seguir:

Implementação

Programa de Integridade e Boas Práticas Processo de Implementação do PIBP



MONITORAMENTO**Programa de Integridade e Boas Práticas
Processo de Monitoramento****AVALIAÇÃO****Programa de Integridade e Boas Práticas
Processo de Avaliação****3.1.1 Macroprocesso do PIBP: A Etapa de Implementação**

As ações do PIBP devem ser formalizadas pelos órgãos da Administração Pública Municipal nesta etapa no documento intitulado Plano de Integridade e Boas Práticas. Este plano, após a avaliação e anuência da CGM/DPIBP, precisa ser validado pela autoridade máxima da respectiva Pasta e devidamente publicado em seu site institucional,

sendo um requisito essencial para considerar a implementação da iniciativa.

Nesta etapa é possível avaliar em qual estágio se encontra o desenvolvimento do Plano de Integridade da pasta. Essa avaliação compreende a verificação de evidências, as quais devem ser registradas no processo eletrônico específico no SEI:

- i. Esboço do Plano de Integridade, da Gestão de Riscos e do Procedimento Operacional Padrão devidamente preenchidos, apresentados à CGM;
- ii. Após anuência da CGM/DPIBP, formalizada por intermédio da elaboração de pareceres, é anexada a Versão final do PIBP no respectivo processo, pelo órgão;
- iii. Despacho de validação do Plano de Integridade pela autoridade máxima da Pasta e posterior publicação no correspondente site institucional.

As entregas da Etapa de Implementação foram categorizadas em três grupos interdependentes, considerando sua ordem lógica:

Lista de Entregas

I - Pré-Implementação

- Comprometimento formal firmado;
- Designação de Equipe de Integridade.

II - Execução

- Capacitação através de Curso de Formação;
- Realizar Reuniões Técnicas;
- Ações de Comunicação Interna.

III - Resultado IPIBP

- Transparência do Plano de Integridade;
- Elaboração da Gestão de Riscos e Procedimento Operacional Padrão.

Coleta de dados

- Unidade, nº SEI, Nome da Alta Administração;
- Nome, RF e e-mail dos RCI e Equipe de Integridade.
- Participação nas Formações;
- Presença nos Plantões.
- Requisitos para mensurar o PIBP.

3.1.2 Macroprocesso do PIBP: A Etapa de Monitoramento

Uma vez que o órgão concluiu a etapa de implementação no ciclo anterior, com seu Plano de Integridade e Boas Práticas devidamente aprovado pela CGM e validado pela autoridade máxima da pasta e publicado no site institucional, é iniciada a etapa do monitoramento.

No monitoramento, a CGM verifica a efetiva implementação de todas as ações necessárias propostas pela pasta para a concretização do seu Plano. Esse monitoramento contínuo é necessário para garantir a efetividade do PIBP da Prefeitura de São Paulo.

Para isso, os órgãos devem formalizar as ações realizadas durante o semestre por meio do documento intitulado Relatório de Monitoramento, além de apresentar evidências que comprovem a execução das ações propostas para mitigar os riscos identificados.

3.1.3 Macroprocesso do PIBP: A Etapa de Avaliação

A avaliação ocorre semestralmente por parte da CGM, com base nos documentos e informações encaminhados pelos órgãos municipais de São Paulo. Cada órgão recebe uma nota referente ao Indicador do Programa de Integridade e Boas Práticas (IPIBP). As notas são aferidas com base nos seguintes quesitos:

- Comprometimento formal;
- Procedimentos para implementação;
- Comunicação e transparência;
- Análise, avaliação e gestão de riscos;
- Monitoramento.

Essa avaliação é objetiva e leva em consideração as entregas realizadas pelas pastas,

04 ANÁLISE DOS RESULTADOS: 01.2024

4.1 Desafios do Ciclo 1º Semestre de 2024 e Atividades

O Programa de Integridade e Boas Práticas (PIBP), após obter bons resultados durante o período anterior e posterior à sua regulamentação, encontrou uma série de desafios durante o primeiro semestre de 2024.

Dentre eles, se destacam:

- Rotatividade dos RCI e da equipe de integridade, contribuindo assim para a perda de memória administrativa e falhas nas respostas a riscos;
- Insuficiente conscientização das lideranças de Secretarias e Subprefeituras em relação à temática da Integridade;
- Falta de oferta de trilhas de capacitação para as equipes de integridade, relacionadas às temáticas de fraude, corrupção, irregularidades, desvios de conduta e gestão de recursos;
- Dificuldade dos órgãos em contratar pessoal para a concretização da segregação de funções;

- Estruturação do Plano de Integridade e Gestão de Riscos sem alinhamento com as áreas responsáveis da gestão de riscos;
- Ausência de um plano de comunicação estratégico que comunique e engaje as equipes sobre a política de controle interno preventivo;
- Ausência de modelo de avaliação do nível de maturidade de cada pasta em relação ao PIBP.

Outro desafio encontrado foi a realização de capacitação das equipes de gestão de integridade dos 56 (cinquenta e seis) órgãos. Neste sentido, foram realizadas aulas públicas abertas e disponibilizadas de forma assíncrona sobre a temática Integridade. Além disso, para oferecer suporte mais direto e personalizado, foram realizadas reuniões técnicas presenciais nas unidades e/ou on-line via Microsoft Teams, durante o período de 11 de abril de 2024 a 22 de maio de 2024.

Estes plantões visaram auxiliar os órgãos da administração pública direta que não obtiveram êxito na implementação ou revisão do seu PIBP a alcançarem melhor desempenho nesse ciclo, além de solucionar dúvidas relacionadas ao monitoramento. Nesta etapa de acompanhamento, tanto Secretarias como Subprefeituras participaram ativamente das reuniões. Do total de quatro órgãos que precisavam revisar ou implementar seu PIBP, todos participaram das reuniões técnicas, o que demonstrou a boa eficiência na estrutura do processo de acompanhamento das pastas e conseqüentemente, a participação ativa dos órgãos. Destaca-se que, no total, 24 órgãos participaram das reuniões técnicas, seja para esclarecimento de dúvidas, exposição das dificuldades na implementação das ações propostas, quanto para encontrar possíveis soluções para os problemas expostos, demonstrando um comprometimento das pastas para com o programa.

Além disso, a CGM/DPIBP estabeleceu como meta no Índice de Integridade alcançar 100% de implementação dos planos de integridade nos órgãos da administração pública direta, a qual foi alcançada nesse primeiro semestre de 2024. Este objetivo refletiu o compromisso com a promoção da integridade em toda estrutura governamental. Não obstante, esta meta demandou inúmeros desafios de planejamento cuja análise subsequente focará nas abordagens adotadas para superar esses desafios.

4.1.1 Durante a medição

I- Plantão de Dúvidas e Visitas Técnicas: A DPIBP, promoveu o Plantão de Dúvidas e Visitas Técnicas como ferramentas estratégicas para aprimorar a eficiência e transparência na administração pública municipal.

O Plantão de Dúvidas constitui-se em um evento especialmente direcionado ao PIBP dos órgãos da administração direta, realizado presencialmente nos referidos órgãos.

O objetivo primordial do Plantão de Dúvidas foi oferecer aos órgãos a

oportunidade de interação direta com a equipe coordenadora do programa, a DPIBP, propiciando ambiente favorável para a resolução de dúvidas específicas e a prestação de um acompanhamento personalizado. Esse direcionamento visou atender às necessidades particulares de cada órgão, proporcionando um suporte eficaz para otimizar os trabalhos e facilitar a implementação plena do programa.

A abordagem do Plantão de Dúvidas destacou-se por orientar os órgãos na busca por uma gestão de riscos eficiente e em conformidade com as normativas legais vigentes. O intuito foi promover um alinhamento contínuo com as melhores práticas, aprimorando os processos internos e fortalecendo a capacidade dos órgãos para atingirem os objetivos estabelecidos.

No monitoramento, a CGM verifica a efetiva implementação de todas as ações necessárias propostas pela pasta para a concretização do seu Plano. Esse monitoramento contínuo é necessário para garantir a efetividade do PIBP da Prefeitura de São Paulo.

A DPIBP disponibilizou também atendimento on-line para os servidores dos órgãos participarem de tais reuniões. A DPIBP empenhou-se em proporcionar o melhor atendimento possível a todos, garantindo que os órgãos recebessem o apoio necessário para a implementação, revisão e monitoramento dos Planos de Integridade, promovendo assim um trabalho conjunto.

No âmbito das Visitas Técnicas, a CGM adotou uma estratégia proativa para orientar os órgãos em relação aos indicadores do Índice de Integridade. Essa iniciativa concentrou-se especialmente nos órgãos que apresentaram desempenho abaixo da média nas mensurações do semestre anterior.

A CGM, de maneira estruturada, agendou previamente datas e horários com cada Secretaria e Subprefeitura. Cada visita teve duração aproximada de uma hora, permitindo uma análise detalhada das dificuldades e adoção de estratégias de apoio ao órgão. As ações incluíram desde a identificação de pontos fortes e pontos fracos, até a proposição de sugestões concretas para melhorias, todas alinhadas com o propósito de auxiliar os órgãos a alcançarem as metas estabelecidas no Programa de Metas 2021-2024 (Meta 75).

Essa iniciativa foi planejada para estreitar o contato entre a alta administração, os órgãos e a CGM, promovendo uma interação mais próxima e eficaz.

Por sua vez, a DPIBP disponibilizou um servidor especializado no assunto para o acompanhamento das visitas, trabalhando o indicador em específico, demonstrando a composição da nota do órgão, com orientações sobre os pontos a melhorar, bem como parabenizando pelo trabalho já realizado.

Vale destacar que no primeiro semestre de 2024, a CGM desenvolveu uma nova tabela de riscos, mais detalhada, inclusive contendo um catálogo de riscos de integridade, com as respectivas descrições, instrução normativa e sugestões de controle. O catálogo visou sanar dúvidas de muitos órgãos, relacionadas à compreensão do conceito de risco de integridade e sua identificação.

Nesse contexto, a referida tabela foi apresentada para os seguintes órgãos: Subprefeitura Sapopemba, Subprefeitura São Mateus, Subprefeitura Butantã e Secretaria Municipal de Mobilidade e Trânsito, os quais deveriam adotá-la em seus respectivos Planos de Integridade. Desses órgãos, a Subprefeitura Sapopemba e a Secretaria Municipal de Mobilidade e Trânsito revisaram seus Planos de Integridade adotando a nova tabela de riscos, e a Subprefeitura São Mateus implementou seu Plano de Integridade adotando também a nova tabela. Assim, a única pasta que não conseguiu revisar seu Plano de Integridade foi a Subprefeitura Butantã.

Adicionalmente, ainda nesse primeiro semestre de 2024, a DPIBP elaborou uma planilha individualizada de categorização de riscos de integridade das pastas, a partir de dados históricos da corregedoria da CGM. O objetivo consistiu em possibilitar que as unidades concentrassem seus esforços no tratamento de riscos de integridade, cujo evento já se concretizou no passado, tornando a gestão de riscos mais efetiva.

Todavia, essa planilha foi apresentada, como forma experimental, apenas na Secretaria Municipal de Mobilidade e Trânsito, a qual conseguiu revisar seu Programa de Integridade com êxito, conforme já exposto anteriormente.

Portanto, tanto o Plantão de Dúvidas quanto as Visitas Técnicas demonstraram ser importantes no fortalecimento da governança e no aprimoramento da gestão pública municipal, contribuindo para a consolidação de práticas transparentes, eficientes e em conformidade com as metas estabelecidas para o período de 2021 a 2024 (Meta 75 do Programa de Metas).

II - Pré-medição: A DPIBP realiza pré-medições antes da medição final, visando adotar melhores estratégias, correções antecipadas e com isso garantir que o processo de medição seja o mais preciso possível. A etapa de pré-medição é fundamental para identificar potenciais desafios ou discrepâncias, contribuindo para um resultado final mais confiável e alinhado aos padrões estabelecidos.

III - Interação com o RCI: Para fortalecer o comprometimento e a compreensão dos responsáveis pelo plano, a DPIBP implementou uma estratégia proativa de comunicação. Semanalmente, são enviados e-mails direcionados aos RCIs, fornecendo informações sobre o Manual de Índice de Integridade. Além de destacar orientações relevantes, os e-mails visam estabelecer uma conexão constante e direta com os responsáveis, promovendo um ambiente colaborativo.

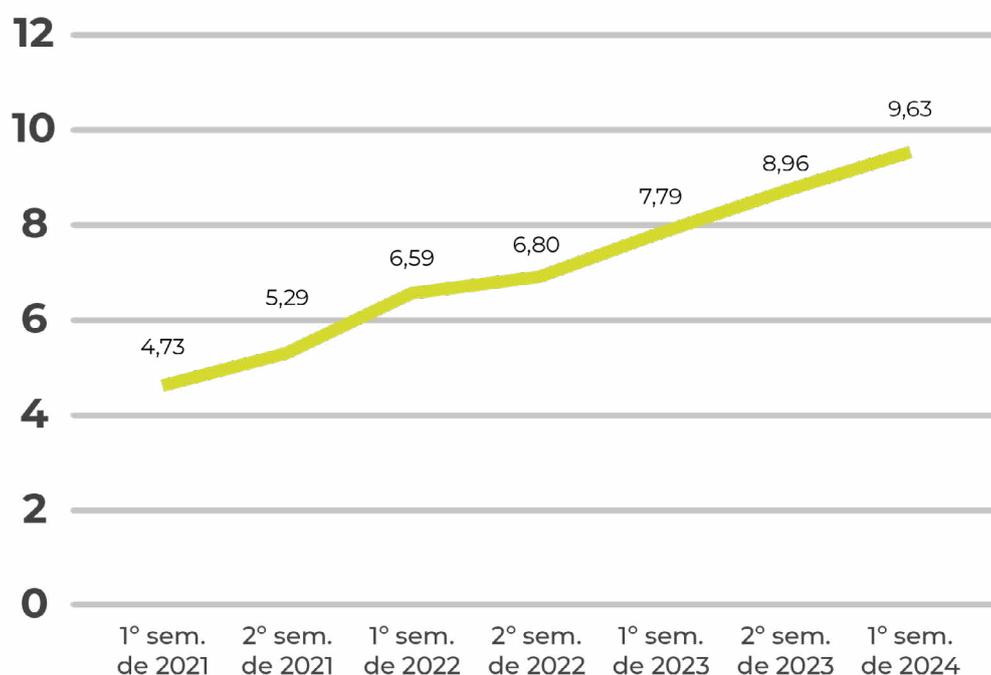
A DPIBP também incentivou o agendamento das Unidades para participação nos plantões de dúvidas. A abordagem proativa via e-mail visou não apenas informar, mas também envolver ativamente os responsáveis, estimulando a participação ativa e o comprometimento com o processo de medição. Essa dinâmica de comunicação semanal e a oferta regular de plantões evidenciaram o compromisso em manter uma interação contínua e eficaz com os RCIs, promovendo uma implementação mais efetiva do plano

4.1.2 Após a Medição

O PIBP, conforme já exposto anteriormente, do ponto de vista estrutural é dividido em três macroprocessos interdependentes: implementação, monitoramento e avaliação. Na fase de avaliação do PIBP afere-se o grau de adesão e comprometimento dos órgãos municipais, mediante o cômputo das notas obtidas em relação aos requisitos que o compõem, que são: (i). Comprometimento formal; (ii). Procedimentos para implementação; (iii). Comunicação e Transparência; (iv). Análise, avaliação e gestão de riscos; (v). Monitoramento. No primeiro semestre de 2024, IPIBP alcançou a nota média de 9,63. Esta nota representou um aumento de 7,5% em relação ao ciclo de monitoramento anterior.

O gráfico a seguir ilustra a evolução do IPIBP ao longo dos ciclos de monitoramento:

EVOLUÇÃO DA NOTA MÉDIA



Importante mencionar que o IPIBP representa um dos indicadores de maior complexidade para o alcance da nota máxima, uma vez que os órgãos só alcançam o melhor desempenho de forma gradual e entre os ciclos de monitoramento. Além disso, no período supracitado tanto as Secretarias como as Subprefeituras deveriam passar pelo processo de:

- Monitoramento do seu plano, caso já tivessem implementado ou revisado seu PIBP;
- Revisão do seu plano, caso já tivessem implementado seu PIBP;
- Institucionalização do seu plano, para as Unidades que ainda não possuísem o PIBP implementado.

Os resultados apresentados na medição do IPIBP indicaram que, em relação às Unidades que estavam sujeitas ao processo de implementação do PIBP, houve uma participação ativa e um comprometimento importante tanto das equipes de integridade como da alta administração dos órgãos, pois dos 56 (cinquenta e seis) órgãos da administração pública direta, apenas 1 (uma) Subprefeitura ainda não tinha implementado seu PIBP. Todavia, após a medição foi constatado que a referida Subprefeitura obteve êxito na implementação, sendo que atualmente, 100% dos órgãos implementaram seu PIBP.

Em relação aos órgãos que estavam sujeitos ao processo de revisão do PIBP, também se observou uma cooperação e eficiência tanto das equipes de integridade, como da alta administração dos órgãos. Isso porque, dos 3 (três) órgãos analisados, composto por 1 (uma) Secretaria e 2 (duas) Subprefeituras, 2 (dois) órgãos atingiram os critérios de sucesso estabelecidos na revisão. Esta situação indica que a DPIBP adotou estratégias eficazes de apoio e acompanhamento dos órgãos municipais.

Algumas pastas mereceram ênfase no processo de implementação/revisão do PIBP. Em relação às Subprefeituras, destacamos a Subprefeitura Itaim Paulista, que evoluiu da nota de 7,75 para 10 do IPIBP; a Subprefeitura Sapopemba, que evoluiu da nota de 8 para 9,5 do IPIBP; a Subprefeitura São Mateus, que evoluiu da nota de 3,85 para 8,25 do IPIBP; e a Subprefeitura São Miguel, que evoluiu da nota de 7,95 para 10 do IPIBP.

No que concerne às Secretarias, destacamos a Secretaria Municipal de Mobilidade e Trânsito, que evoluiu da nota de 8 para 9,5 no IPIBP; e a Secretaria Municipal de Relações Internacionais, que evoluiu da nota de 8,45 para 10 do IPIBP.

Um ponto que mereceu atenção no processo de implementação do PIBP nos órgãos foi a gestão de riscos. Neste sentido, com o objetivo de aprimorar a eficiência e a transparência na gestão municipal, foram desenvolvidas abordagens específicas para as Secretarias e Subprefeituras. No contexto das Secretarias, foram abordados temas relacionados às áreas, projetos, programas ou atividades vinculadas aos objetivos estratégicos delineados no Programa de Metas. Já nas Subprefeituras, o enfoque concentrou-se no macroprocesso de contratação de serviços de revitalização de área pública. O macroprocesso trabalhado pelas Subprefeituras na gestão de riscos, compreendeu, de forma sucinta, as seguintes etapas: Planejamento, Seleção do Fornecedor e Gestão Contratual.

Em suma, a análise detalhada dos resultados do PIBP revelou pontos importantes sobre o estado atual do programa e da gestão de riscos nos órgãos municipais. Os resultados positivos alcançados por órgãos como a Subprefeitura Itaim Paulista, a Subprefeitura Sapopemba, a Subprefeitura São Mateus, a Subprefeitura São Miguel, a Secretaria Municipal de Mobilidade e Trânsito, e a Secretaria Municipal de Relações Internacionais, destacaram a eficácia das estratégias implementadas e a importância de uma sinergia efetiva entre as equipes de gestão de integridade e a alta administração.

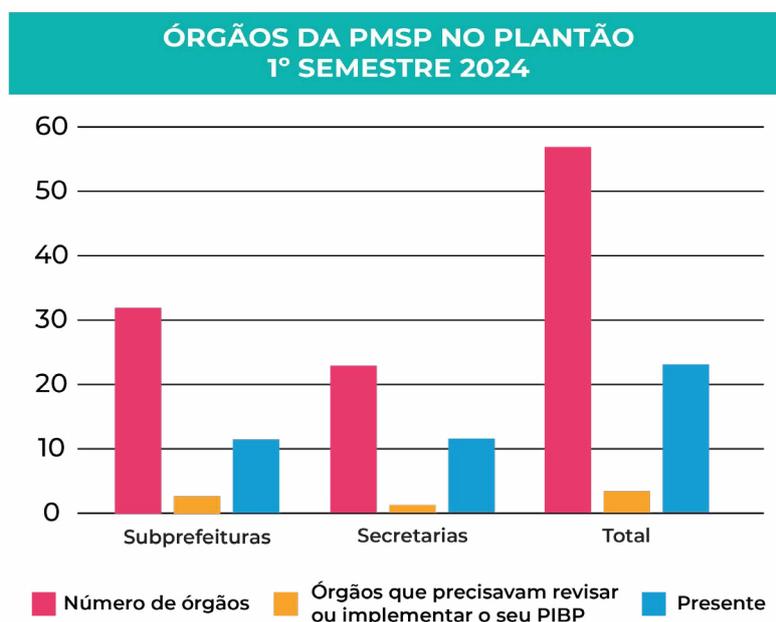
Contudo, os resultados obtidos pelos órgãos que não atingiram os critérios de sucesso estabelecidos, demonstram uma maior necessidade de atenção da CGM, bem como a adoção de procedimentos específicos de acompanhamento para estes órgãos. Não obstante, a gestão de riscos, eixo estruturante do PIBP, emergiu como um elemento crítico para o sucesso, tornando-se assim foco principal para aqueles órgãos que ainda lutam para atender aos padrões do programa.

4.2 Análise dos Resultados: Ações Realizadas pela CGM

I- Participação: A DPIBP conduziu, no período de 11 de abril de 2024 a 22 de maio de 2024, um plantão de dúvidas destinado às Unidades da Administração Direta. Dos 56 órgãos da Administração Direta, havia apenas quatro órgãos que precisavam revisar ou implementar seu PIBP, sendo que todos participaram das reuniões técnicas realizadas presencialmente em seus respectivos órgãos, compreendendo três Subprefeituras e uma Secretaria. Tal situação demonstra a boa eficiência na estrutura do processo de acompanhamento das pastas e conseqüentemente, a participação ativa dos órgãos.

Adicionalmente, dos 52 órgãos da Administração Direta que já estavam na fase de monitoramento, 20 deles participaram das reuniões técnicas, seja presencialmente em seus respectivos órgãos, seja de forma on-line.

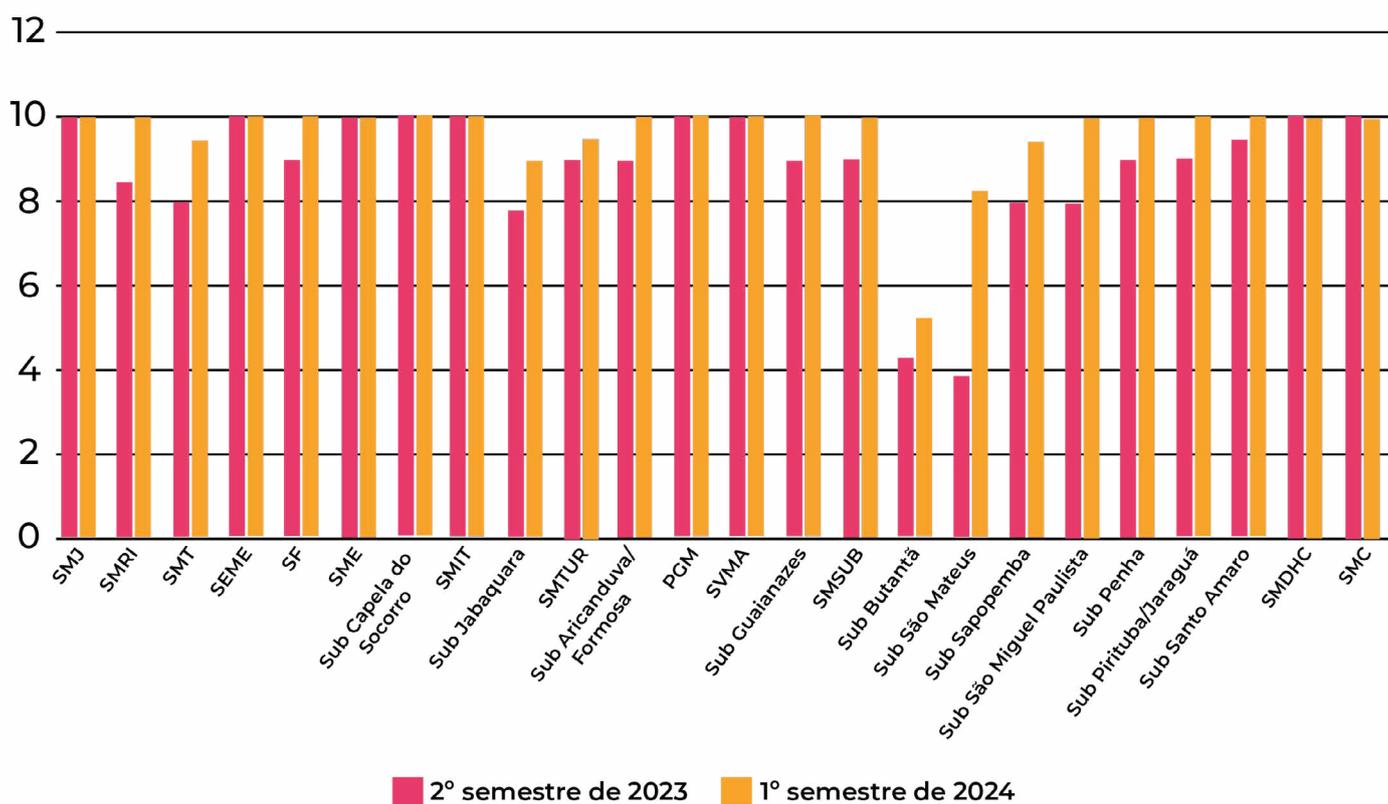
Assim, ao todo, foram 24 órgãos que participaram das reuniões técnicas, sendo 12 Subprefeituras e 12 Secretarias.



III. Análise de Desempenho: Após minuciosa análise de dados, constatou-se que a maioria dos órgãos presentes nos plantões obteve um desempenho superior em relação ao período anterior. Entre os 24 órgãos participantes, todos conseguiram elevar suas notas ou mantiveram pontuações elevadas.

Conforme demonstrado no gráfico abaixo, a maioria dos órgãos presentes nos plantões elevaram sua nota em relação ao 2º semestre de 2023:

DESEMPENHO DOS ÓRGÃOS



IV. Considerações Finais: As ações promovidas pela CGM e por suas respectivas Divisões se revelaram uma estratégia eficaz para fortalecer a implementação do PIBP nas Unidades da Administração Direta. A disponibilidade de tempo, a atenção individualizada, o desenvolvimento do catálogo de riscos de integridade e as melhorias na Planilha de Gestão de Riscos permitiram esclarecimentos detalhados, contribuindo positivamente para o aprimoramento das práticas internas e o maior envolvimento da alta administração no desenvolvimento das atividades.

05 ANÁLISE DOS RESULTADOS ALCANÇADOS NA AVALIAÇÃO DO IPIBP: 01.2024

Com o objetivo de aperfeiçoar a estruturação do PIBP por meio de dados e informações e operar os processos de formulação, implementação e avaliação de políticas, a partir de evidências, foram realizadas análises estatísticas dos dados do programa de integridade da administração pública direta da Prefeitura de São Paulo, considerando os cinco requisitos.

O método estatístico utilizado foi a Análise Descritiva. Este método estatístico consiste em descrever as principais tendências nos dados existentes e observar situações que levam a novos fatos. Além disso, este método fornece informações importantes sobre uma amostra estudada e pode ser uma base para análises quantitativas subsequentes. A análise descritiva envolveu a coleta, organização, tabulação e descrição dos resultados, incluindo o cálculo de medidas simples de composição e distribuição de variáveis, como média, moda e mediana. Este é um primeiro passo fundamental que inclui calcular estatísticas básicas para cada um dos requisitos e para a média ponderada. Isso ajuda a entender a distribuição geral dos dados e a identificar características como simetria, caudas e outliers.

Abaixo, foram descritos, por requisito, os resultados alcançados nesta etapa. Importante destacar que nesta análise não foi realizada a média ponderada dos requisitos, sendo posteriormente calculada no item “Indicador do PIBP”.

I. Comprometimento Formal: Este requisito apresentou uma média 10, com um desvio padrão de 0, indicando que todos os órgãos aderiram a este aspecto do programa. Assim, a mediana foi de 10 e os quartis inferiores e superiores também foram 10, implicando que a alta administração de todos os órgãos está totalmente comprometida com o programa.

COMPROMETIMENTO FORMAL	RESULTADOS 02.2023	RESULTADOS 01.2024	VARIAÇÃO
MÉDIA	9.73	10	+0.27
DESVIO PADRÃO	1.48	0	-1.48
MODA	10	10	0
MÍNIMO	0	10	10
MÁXIMO	10	10	0
MEDIANA (50%)	0.95	10	1.05
QUARTIS (25% e 75%)	10 ; 10	10 ; 10	0 ; 0

Obs:*(moda é uma medida categórica, portanto, a variação é qualitativa)

I. Procedimentos para Implementação: Com uma média de 10 e um desvio padrão de 0, este requisito também mostrou que todos os órgãos aderiram a este requisito do programa. Assim, a mediana foi de 10 e os quartis inferiores e superiores também foram 10, implicando que todas as 56 pastas apresentaram a versão final do Plano de Integridade, a qual foi validada pela autoridade máxima da Unidade, em processo SEI.

PROCEDIMENTO PARA IMPLEMENTAÇÃO	RESULTADOS 02.2023	RESULTADOS 01.2024	VARIAÇÃO
MÉDIA	9.86	10	+0.14
DESVIO PADRÃO	1.06	0	-1.06
MODA	10	10	0
MÍNIMO	2	10	+8
MÁXIMO	10	10	0
MEDIANA (50%)	10	10	0
QUARTIS (25% e 75%)	10 ; 10	10 ; 10	0 ; 0

Obs:*(moda é uma medida categórica, portanto, a variação é qualitativa)

III. Comunicação e Transparência: Este critério apresentou uma média alta (9.46), com um desvio padrão de 1.56. A pontuação máxima foi 10, e a maioria dos órgãos alcançaram a pontuação da mediana de 10, demonstrando a partir do desvio padrão uma maior homogeneidade em comparação com o semestre anterior, em que havia maior disparidade de desempenho.

COMUNICAÇÃO E TRANSPARÊNCIA	RESULTADOS 02.2023	RESULTADOS 01.2024	VARIAÇÃO
MÉDIA	8.93	9.46	+0.53
DESVIO PADRÃO	2.66	1.56	-1.1
MODA	10	10	0
MÍNIMO	0	0	0
MÁXIMO	10	10	0
MEDIANA (50%)	10	10	0
QUARTIS (25% e 75%)	10 ; 10	10 ; 10	0 ; 0

Obs:*(moda é uma medida categórica, portanto, a variação é qualitativa)

IV. Análise, Avaliação e Gestão de Riscos: Apresentou uma média de 9.83 e um desvio padrão de 1.33. A pontuação máxima foi 10, e a grande maioria dos órgãos alcançaram a pontuação da mediana, que foi de 10 pontos, sendo que o mínimo de 0 foi devido à Subprefeitura Butantã, a qual precisa melhorar sua gestão de riscos.

ANÁLISE, AVALIAÇÃO E GESTÃO DE RISCOS	RESULTADOS 02.2023	RESULTADOS 01.2024	VARIAÇÃO
MÉDIA	9.56	9.82	+0.26
DESVIO PADRÃO	1.98	1.33	-0.65
MODA	10	10	0
MÍNIMO	0	0	0
MÁXIMO	10	10	0
MEDIANA (50%)	10	10	0
QUARTIS (25% e 75%)	10 ; 10	10 ; 10	0 ; 0

Obs:*(moda é uma medida categórica, portanto, a variação é qualitativa)

V. Monitoramento: Com uma média de 9.23 e um desvio padrão de 1.62, as pontuações variaram de 5 a 10. A mediana de 10 mostra uma pequena dispersão nas pontuações, indicando que a maioria das unidades apresentaram dois relatórios de monitoramento à CGM no último ano.

MONITORAMENTO	RESULTADOS 02.2023	RESULTADOS 01.2024	VARIAÇÃO
MÉDIA	7.80	9.23	+1.43
DESVIO PADRÃO	1.99	1.62	-0.37
MODA	7	10	+3
MÍNIMO	2	5	+3
MÁXIMO	10	10	0
MEDIANA (50%)	7	10	+3
QUARTIS (25% e 75%)	7;10	10;10	+ 3;0

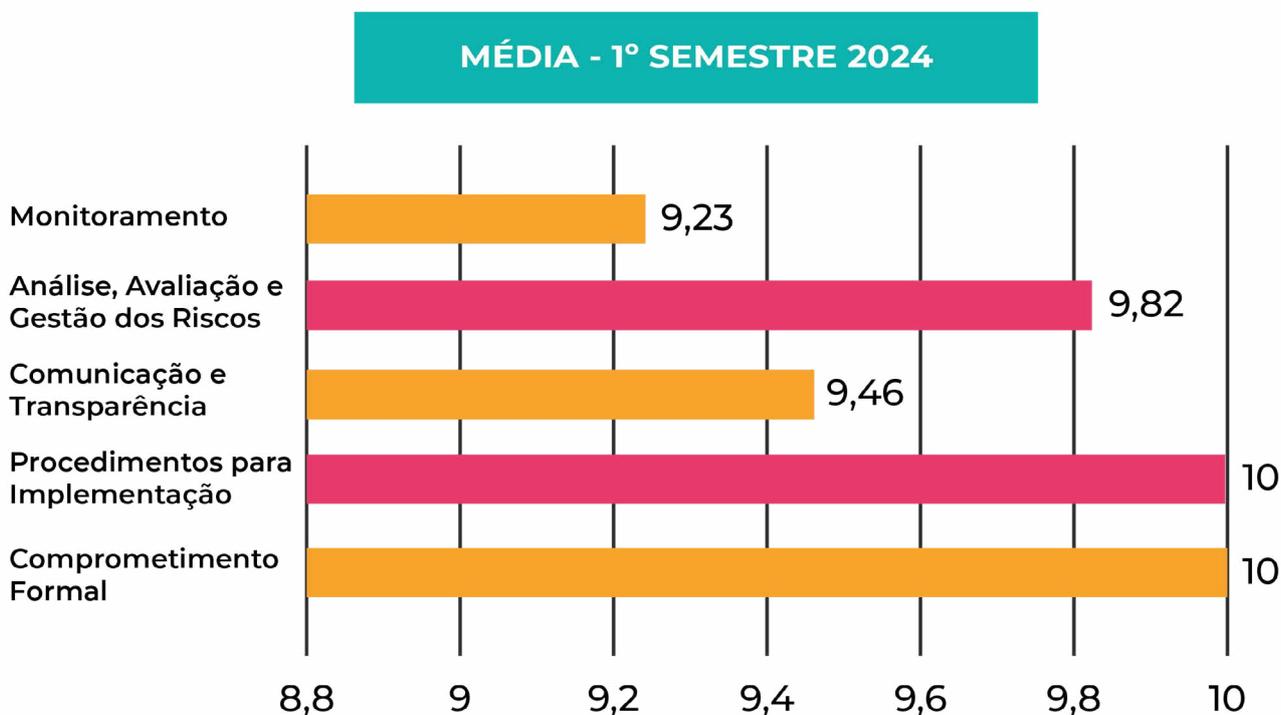
Obs:*(moda é uma medida categórica, portanto, a variação é qualitativa)

VI. Análise do Indicador do PIBP: A média geral foi 9.63, com um desvio padrão de 0.81. Isso mostrou uma pequena variação na performance geral dos órgãos, com a maioria das instituições se destacando pelo bom desempenho e apenas a Subprefeitura Butantã necessitando de melhorias significativas.

MONITORAMENTO	RESULTADOS 02.2023	RESULTADOS 01.2024	VARIAÇÃO
MÉDIA	8.96	9.63	+0.67
DESVIO PADRÃO	1.19	0.81	-0.38
MODA	8.95	10	+1.05
MÍNIMO	3,85	5,25	+1.4

MÁXIMO	10	10	0
MEDIANA (50%)	7	10	+3
QUARTIS (25% e 75%)	7;10	10;10	+ 3;0

Obs:*(moda é uma medida categórica, portanto, a variação é qualitativa)



5.1 Comparação das Médias dos Requisitos

Prosseguindo na análise, observou-se que quando comparados os requisitos, fica evidente que “Comprometimento Formal”, “Procedimentos para Implementação” e “Análise, Avaliação e Gestão dos Riscos” foram áreas de força para a maioria dos órgãos, enquanto “Comunicação e Transparência” e “Monitoramento” foram áreas que poderiam ser melhoradas por muitos órgãos. Cabe destacar que as médias de todos os 56 órgãos da Prefeitura de São Paulo, em todos os requisitos, atingiram nota acima de 9 nesse primeiro semestre de 2024, indicando uma evolução e comprometimento efetivo de tais unidades para com o Programa de Integridade e Boas Práticas.

DISTRIBUIÇÃO DAS MÉDIAS POR REQUISITO 1º SEMESTRE 2024



COMPROMETIMENTO FORMAL	PROCEDIMENTOS PARA IMPLEMENTAÇÃO	COMUNICAÇÃO E TRANSPARÊNCIA	ANÁLISE, AVALIAÇÃO E GESTÃO DOS RISCOS	MONITORAMENTO	RESULTADO
0,43	0,86	0,41	1,07	1,48	4,25
0,57	1,14	0,54	1,38	1,75	5,38

Contudo, quando aplicada a distribuição das médias ponderadas por tipo de órgão, há pouca variação das notas em relação aos requisitos. Observa-se ainda uma participação maior das Subprefeituras na composição da nota geral do IPIBP, devido à existência de mais Subprefeituras (32 pastas) do que Secretarias (24 pastas) na composição geral da Administração Direta da Prefeitura de São Paulo. No entanto, essa análise não dispensa o olhar individualizado do PIBP em relação a cada unidade.

06 RECOMENDAÇÕES

Com base nas análises dos dados do plano de integridade da Prefeitura de São Paulo do 1º semestre de 2024, foram elencadas abaixo recomendações para aperfeiçoar o trabalho em Secretarias e Subprefeituras:

I - Foco em Comunicação: Dado que este requisito apresentou uma média baixa comparado aos outros requisitos, recomenda-se um esforço concentrado para

melhorar a comunicação e a transparência. Isso pode incluir treinamentos específicos, campanhas de conscientização mais eficientes para garantir que a informação seja acessível e clara para todos. Também é importante a elaboração de um plano de comunicação estratégico para fomentar a cultura de integridade, a cooperação entre órgãos e a exemplificação de riscos de integridade.

II - Inovação na Análise, Avaliação e Gestão dos Riscos: Como forma de auxiliar os órgãos e entidades municipais a identificarem seus riscos reais, a DPIBP elaborou uma planilha individualizada de categorização de riscos de integridade das pastas, a partir de dados históricos da corregedoria da CGM. Todavia, nesse semestre, a planilha foi aplicada em apenas uma pasta, de forma experimental. Dessa forma, recomenda-se a aplicação da planilha em outras pastas nos próximos ciclos de monitoramento, para que as unidades tenham a possibilidade de concentrar seus esforços no tratamento de riscos de integridade cujo evento já se concretizou no passado.

Ademais, para facilitar a compreensão do conceito de risco de integridade por parte das unidades, a Divisão do PIBP elaborou um catálogo de riscos de integridade, com possíveis medidas de tratamento desses riscos, com base nos frameworks ISO 31001; ISO 37001; ISO 37301. Tal catálogo integrou a nova Planilha de Riscos de Integridade desenvolvida pela Divisão, mas foi aplicada de forma experimental em apenas algumas unidades. Assim, recomenda-se a aplicação da nova Planilha em outras pastas nos próximos ciclos de monitoramento.

III - Promoção da Capacitação Continuada: A uniformidade das pontuações quando analisamos a média ponderada por tipo de órgão, sugere que há um padrão consistente de desempenho. No entanto, para assegurar melhorias contínuas, é importante a elaboração e oferecimento regular de cursos, destinados às equipes de integridade e à alta administração, em formato de trilhas de conhecimento sobre as temáticas relacionadas à prevenção e à detecção de: atos de corrupção, fraude, irregularidades e desvio de conduta; bem como avaliação de gestão de recursos, pelo CFCI.

Ademais, existe a necessidade de ofertar cursos com certificações para o aperfeiçoamento da equipe da DPIBP, uma vez que a referida equipe necessita de constante aprimoramento.

IV - Incentivo à Troca de Melhores Práticas: Encorajar a comunicação e a troca de informações entre diferentes órgãos pode ser uma maneira eficaz de melhorar o desempenho. A partir do incentivo desta prática, Secretarias e Subprefeituras podem aprender umas com as outras, compartilhando estratégias que foram bem-sucedidas e discutindo desafios comuns.

V - Monitoramento e Avaliação Contínuos: É necessário implementar um sistema de monitoramento e avaliação mais robustos para acompanhar regularmente o progresso em relação a esses requisitos. Isso não apenas identificará áreas que precisam de atenção imediata, mas também ajudará a medir o impacto das ações tomadas e a fazer

ajustes conforme necessário.

VI - Aumento da conscientização das lideranças de Secretarias e Subprefeituras em relação a temática Integridade: Necessidade de alteração do requisito de comprometimento formal da alta administração. Uma forma seria a mudança de assinatura do termo de adesão para a participação ativa das lideranças nas reuniões técnicas da CGM/DPIBP, promovendo, dessa forma, uma melhor integração do Programa com a alta administração das pastas.

Outra forma seria a promoção de Aulas Magnas sobre Compliance e Integridade e eventos considerados relevantes que contem com a presença da alta administração e que consigam integrá-los com o tema do Programa de Integridade e Boas Práticas.

VII - Análise sistematizada da implementação, revisão e monitoramento em cada pasta: No próximo período, deverá ser realizada uma análise minuciosa acerca da implementação em cada pasta. Para isso, será necessário um levantamento do nível de maturidade de cada pasta, a compreensão das especificidades de cada localidade, entendendo quais processos apresentam resultados positivos em cada local e as motivações para o melhor resultado, além de um mapeamento dos subprocessos que não estão regulamentados no desenho do Programa, buscando aferir também a correspondência do pactuado com a execução.

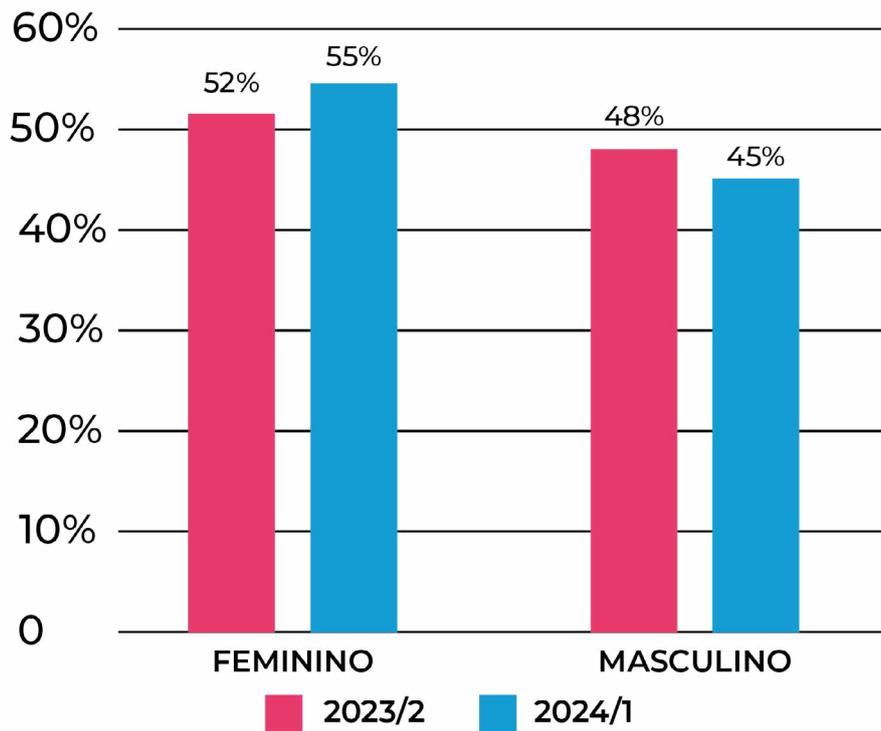
Dessa forma, existe a necessidade de reformulação do atual indicador de integridade, a partir da avaliação do desenho e dos resultados do Programa, debruçando-se sobre o seu desenvolvimento até o presente momento e compreendendo as debilidades apresentadas na etapa de implementação - por parte da Controladoria e das Equipes de Integridade das unidades -, bem como a necessidade de diferenciar os diferentes níveis de maturidade e aprofundar a gestão de riscos nos órgãos da administração direta.

VIII - Avaliação de monitoramento e de resultados: Além das avaliações já realizadas, outras avaliações deverão ser feitas, como a avaliação de implementação, para saber se a implementação dessa política pública foi executada conforme o seu desenho, e a de resultados, uma vez que essa avaliação estuda os indicadores de resultados e impactos esperados pela política, observando-se a evolução dos indicadores disponíveis, que podem ser verificados por meio das medições realizadas pelo PIBP. Utilizando-se dos números consolidados, como as médias de cada Secretaria e Subprefeitura a cada semestre, é possível fazer essas avaliações, e, assim, certificar que essa política pública é efetiva.

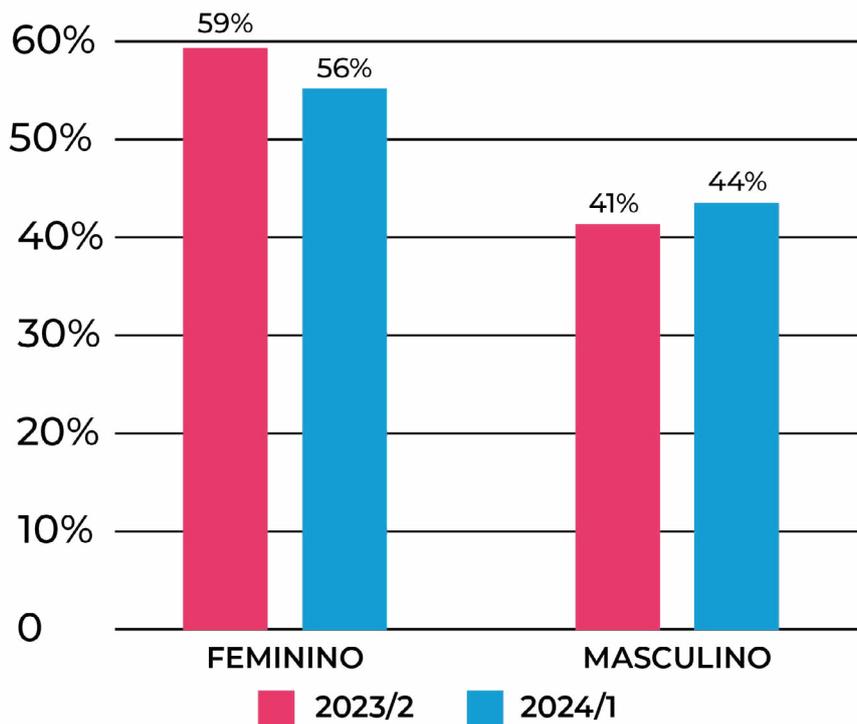
07 LEVANTAMENTO DO PERFIL DAS EQUIPES DE INTEGRIDADE

Para o Relatório Gerencial do primeiro ciclo de 2024, os dados das equipes de integridade foram comparados com os dados do segundo ciclo do ano de 2023, com a finalidade de realizar uma comparação da evolução das equipes no último período.

GÊNERO | SUBPREFEITURAS

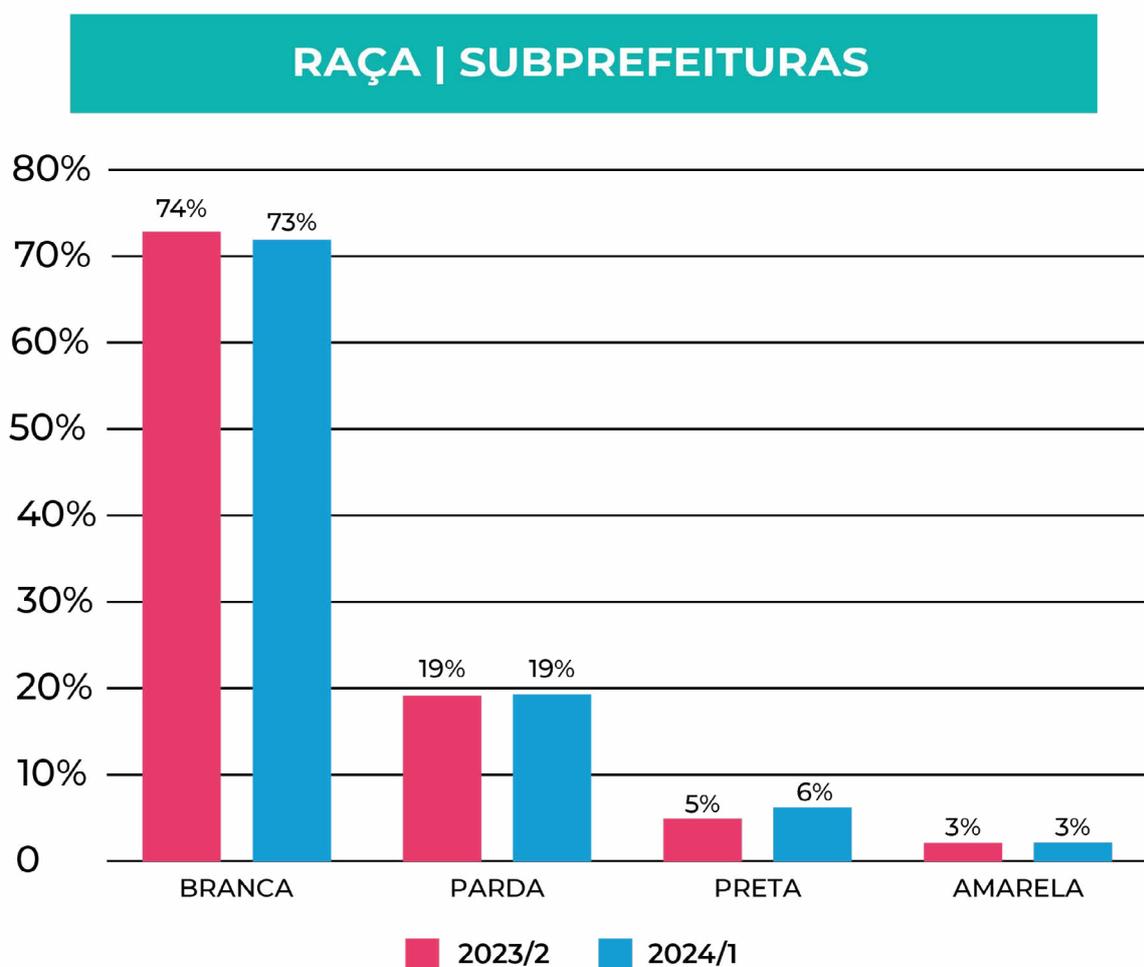


GÊNERO | SECRETARIAS

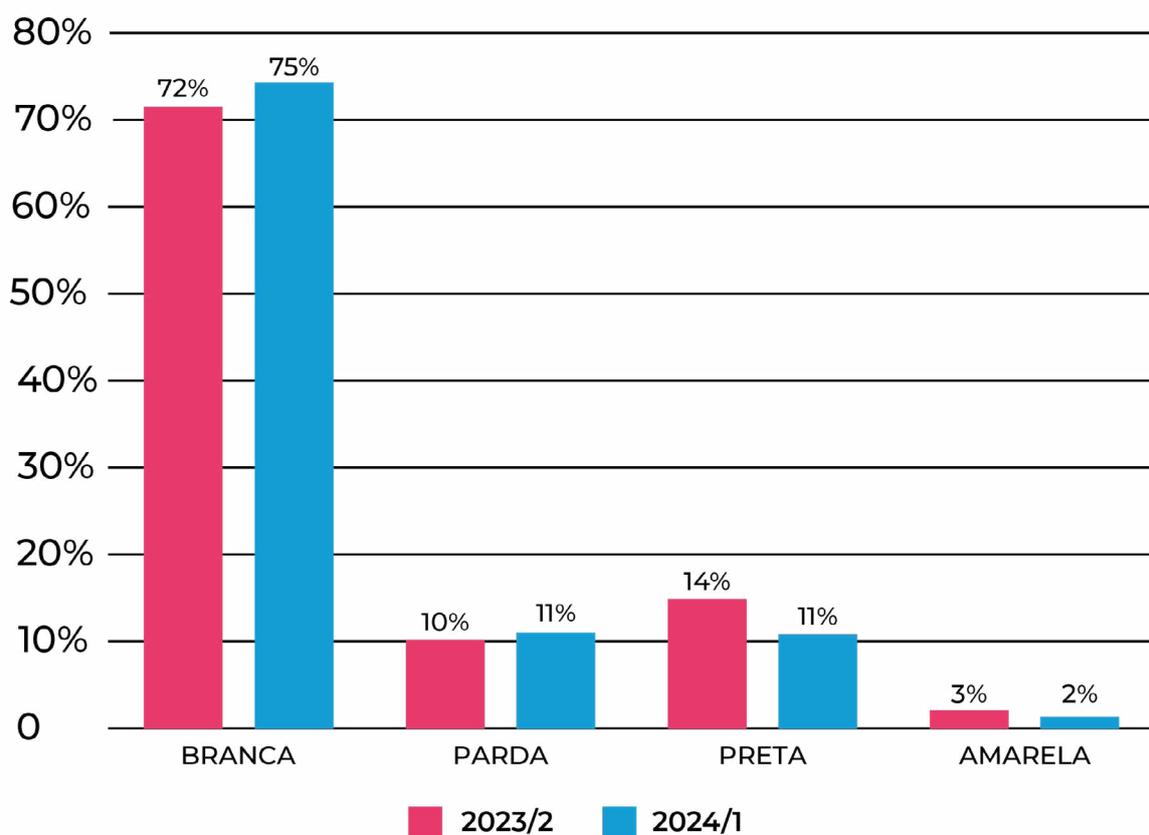


O recorte de gênero das equipes de integridade no âmbito geral – ou seja, abrangendo as Secretarias e as Subprefeituras – manteve-se estável, com o crescimento de 1% do gênero feminino em relação a 2023.2, apresentando 56% das equipes sendo formadas por mulheres e 44% por homens. Observando-se apenas as Secretarias, foi possível encontrar um cenário diferente. Em 2023.2, as equipes das Secretarias eram compostas 59% por mulheres e 41% por homens. Já em 2024.1, 56% dessas equipes eram compostas por mulheres e 44% por homens, observando-se uma diminuição de 3 pontos percentuais de mulheres nas equipes de integridade.

O cenário das Subprefeituras foi o oposto: as equipes eram compostas 52% por mulheres e 48% por homens no segundo ciclo de 2023, sendo que em 2024.1, passaram a ser compostas 55% por mulheres e 45% por homens, demonstrando um crescimento de 3 pontos percentuais do gênero feminino. Esse crescimento, apesar de tímido, é bastante relevante, considerando o perfil dos agentes públicos da Prefeitura de São Paulo, a qual possui seu corpo formado 73% de mulheres e 27% de homens, atualmente.

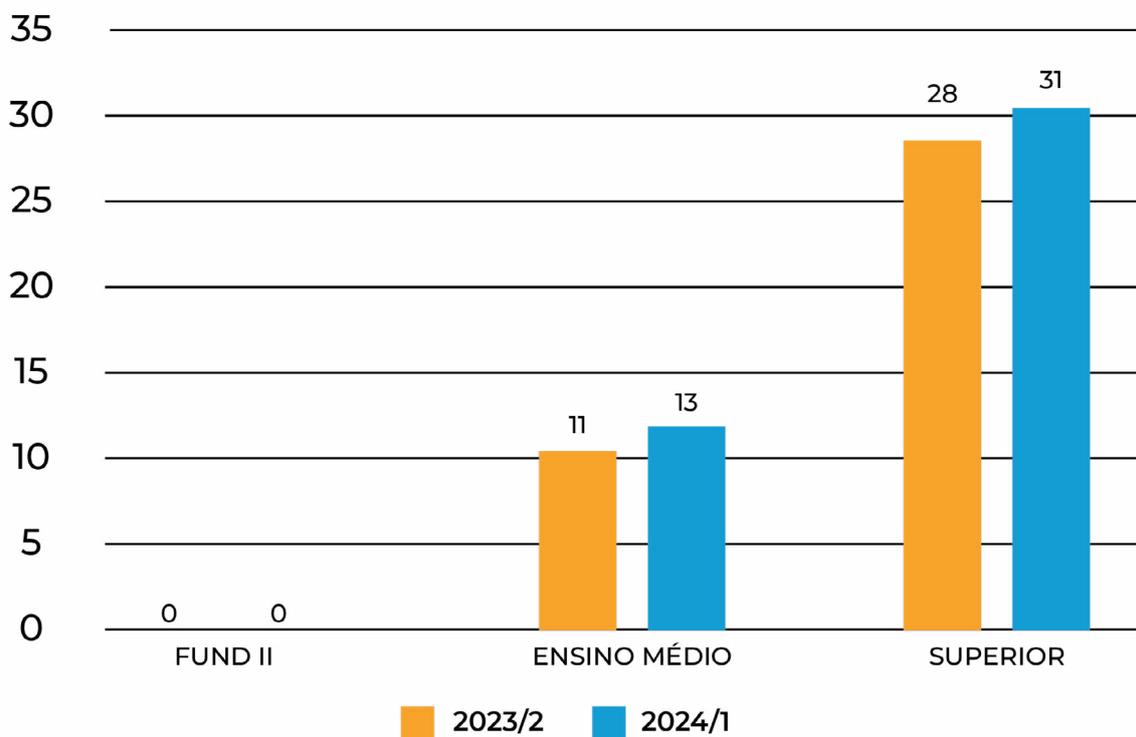


RAÇA | SECRETARIAS

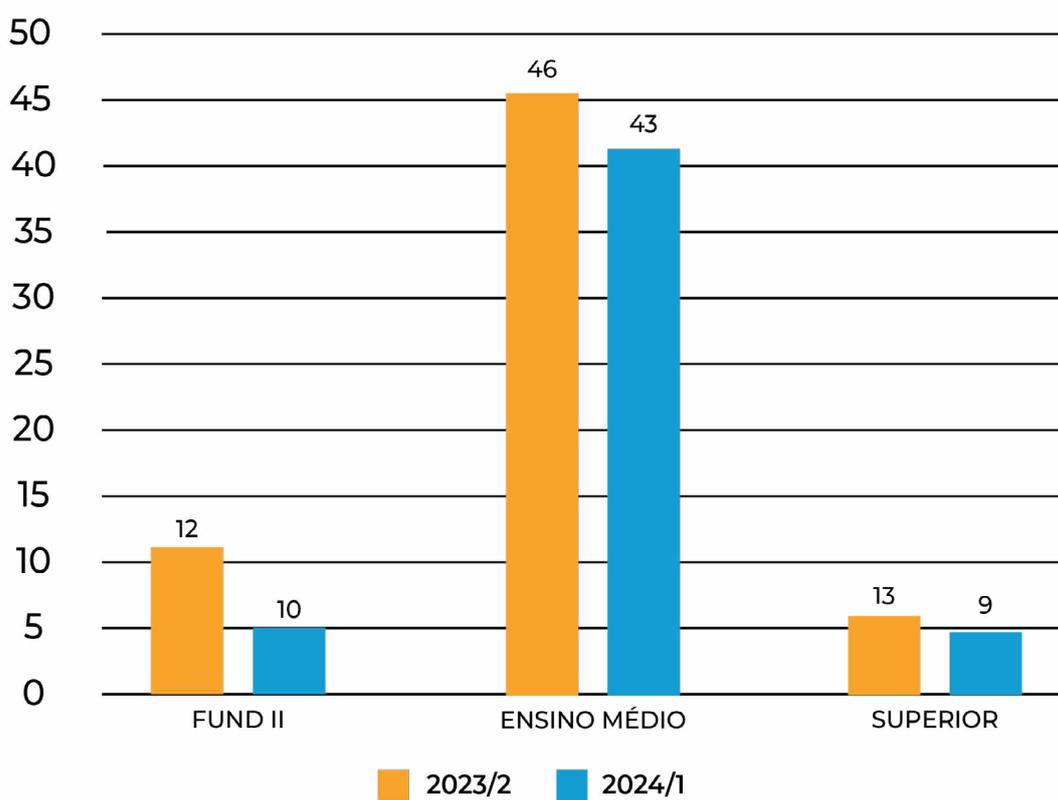


Observando o recorte racial, é possível ver um cenário com bastante discrepância e que apresentou poucas mudanças em relação ao segundo semestre de 2023. Nas Secretarias, em 2024.1, 75% das equipes eram compostas por pessoas autodeclaradas brancas, 11% pardas, 11% pretas e 2% amarelas. Comparado com 2023, houve um aumento de 3 pontos percentuais de pessoas brancas e uma diminuição deste mesmo percentual de pessoas pretas. Nas Subprefeituras, em 2024.1, 73% das equipes eram compostas por pessoas brancas, uma diminuição de um ponto percentual em relação ao segundo ciclo de 2023 e 6 pontos percentuais de pessoas pretas, uma diminuição também de 1 ponto percentual em relação a 2023.2. A quantidade de pessoas pardas e amarelas nas Subprefeituras manteve-se estável ao comparar os dois ciclos, sendo 19% e 3%, respectivamente. Apesar de o cenário do corpo de servidores também ser bastante heterogêneo, este era composto por 63% pessoas autodeclaradas brancas, 23% pardas, 12% pretas e 2% amarelas. Portanto, o perfil das equipes de integridade mostrou-se mais desigual do que o perfil de agentes públicos da Prefeitura.

ESCOLARIDADE | SECRETARIAS



ESCOLARIDADE | SUBPREFEITURAS



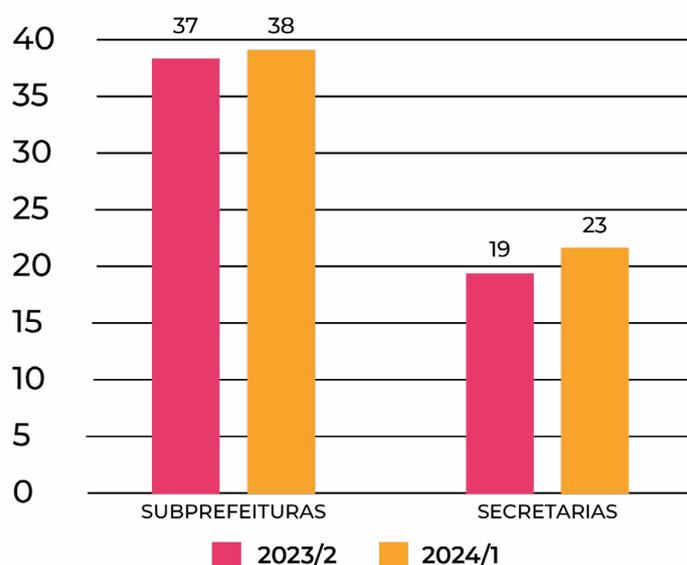
Em relação à escolaridade, o relatório de Dados Abertos não permite uma análise detalhada do nível educacional dos servidores públicos que compõem as equipes de integridade, limitando-se apenas a informar a escolaridade mínima exigida para o cargo. Importante destacar que uma parte relevante dos cargos em comissão disponíveis na Base de Dados também não apresentam a escolaridade requerida para a nomeação no cargo, desta forma, a análise será feita apenas a partir dos servidores efetivos.

Ao observar os servidores efetivos que compuseram as Equipes de Integridade no segundo semestre de 2023, 12 deles ocupavam cargos que exigiam, no mínimo, Ensino Fundamental II completo; 57 Ensino Médio e 41 Ensino Superior. No primeiro semestre de 2024, 10 deles ocupavam cargos que exigiam, no mínimo, Ensino Fundamental II completo; 56 Ensino Médio e 40 Ensino Superior. Portanto, a disposição apresentou poucas alterações entre os dois semestres analisados.

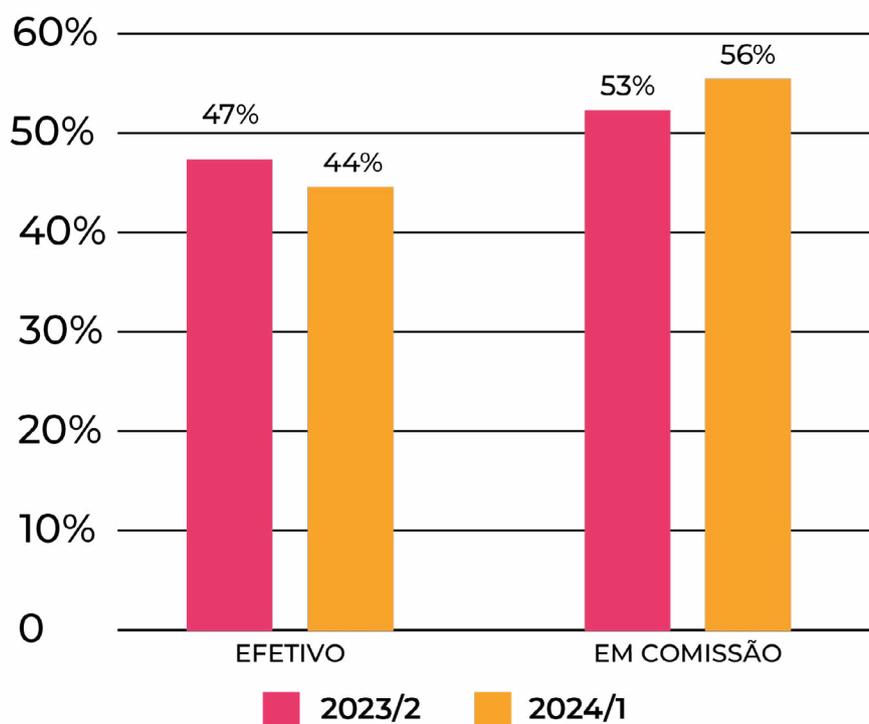
No entanto, ao examinar especificamente o perfil das Subprefeituras e Secretarias, essas diferenças tornam-se mais evidentes. No segundo semestre de 2023, ao observar as Secretarias, 11 servidores ocupavam cargos que exigiam Ensino Médio e 28 que exigiam Ensino Superior. No mesmo período, nas Equipes de Integridade das Subprefeituras, 12 ocupavam cargos que exigiam Ensino Fundamental II; 46 Ensino Médio e 13 Ensino Superior. No primeiro semestre de 2024 nas Secretarias, o número passou para 13 com, no mínimo, Ensino Médio e 31 com Ensino Superior. Nas Subprefeituras, o número passou para 10 com, pelo menos, Ensino Fundamental II; 46 com Ensino Médio e 9 com Ensino Superior.

Da mesma forma, no segundo semestre de 2023, 57 servidores efetivos das Equipes de Integridade ocupavam cargos em comissão, dos quais 19 eram das Secretarias e 37 das Subprefeituras. Em 2024, esse número aumentou para 61 servidores efetivos em cargos comissionados, sendo 23 nas Secretarias e 38 nas Subprefeituras.

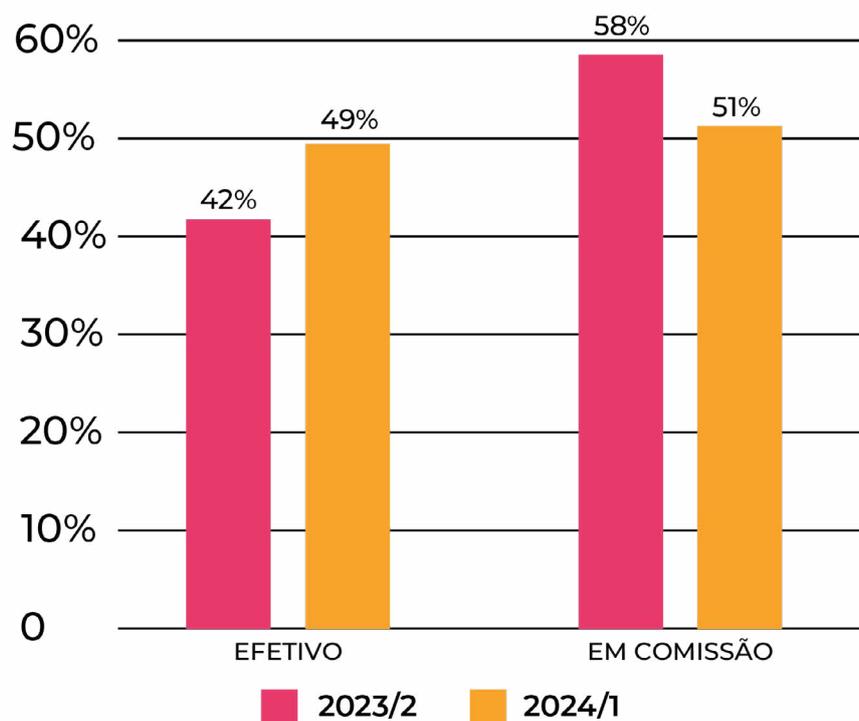
EFETIVOS EM CARGOS COMISSIONADOS



REL. JUR. ADM | SUBPREFEITURAS



REL. JUR. ADM | SECRETARIAS



A relação jurídico administrativa também se encontra desproporcional ao cenário da Prefeitura. No primeiro semestre de 2024, 46% das equipes eram de efetivos e 54% em comissão. No entanto, nesse mesmo período, os agentes públicos da Prefeitura eram 87% em cargos efetivos, 4% em cargos comissionados e 9% em outras relações jurídico-administrativas. Desses 4% cargos comissionados (5.315) 943 deles são ocupados por servidores efetivos. Pode-se dizer, então, que 0,7% dos cargos da PMSP são ocupados por servidores efetivos comissionados. Ao analisarmos somente os cargos comissionados, 17% deles são ocupados por efetivos.

Portanto, apesar de os cargos comissionados-puros serem minoria na Prefeitura de São Paulo, estes ocuparam a maior parte das equipes de integridade.

08 CONCLUSÃO

O PIBP é um conjunto de mecanismos internos que busca detectar e prevenir fraudes, corrupção, irregularidades e desvios de conduta. O PIBP tem como objetivo a avaliação de processos, visando a melhoria na gestão de recursos para assegurar transparência, lisura e eficiência.

A implementação do PIBP não representa apenas uma conformidade normativa, mas também um compromisso tangível com valores éticos e aprimoramento contínuo. A implementação efetiva, baseada nos pilares essenciais delineados pelo Decreto 59.496/2020, coloca os órgãos e entidades municipais como agentes ativos na construção de uma gestão transparente, responsável e eficaz.

Por meio da análise das ações promovidas pela CGM foi possível identificar a eficácia das iniciativas realizadas no período estudado, como os plantões de dúvidas, as visitas técnicas, a elaboração do Catálogo de Riscos de Integridade (com possíveis medidas de tratamento), o desenvolvimento de nova Planilha de Gestão de Riscos e a elaboração de uma planilha individualizada de categorização de riscos de integridade das pastas, a partir de dados históricos da corregedoria da CGM.

Essas ações não apenas atenderam ao disposto no decreto, mas também proporcionaram um ambiente propício para esclarecimentos detalhados, acompanhamento especializado e facilitação na compreensão do programa, contribuindo positivamente no desempenho dos órgãos na execução das entregas do PIBP, com maior envolvimento da alta administração.

Ao avaliar a eficácia na implementação do PIBP por meio de análises estatísticas, foi possível observar maior facilidade dos órgãos no cumprimento de requisitos, como “Comprometimento Formal”, “Análise, Avaliação e Gestão de Riscos” e “Procedimentos para Implementação”, evidenciando a adesão e a eficiência desses aspectos. Contudo, foi perceptível que as Unidades encontraram mais desafios no cumprimento dos

requisitos: “Comunicação e Transparência” e “Monitoramento”. Dessa forma, fica evidente a importância da Divisão do PIBP em adotar estratégias mais efetivas em relação à operacionalização dos requisitos em específico, atuando em estreita colaboração com os órgãos, a fim de garantir o cumprimento efetivo desses critérios.

Com base nessas análises, foram elaboradas recomendações para fortalecer a própria DPIBP e as áreas que apresentaram maiores dificuldades no cumprimento do programa. Para aperfeiçoamento da comunicação, é importante aprimorar a transparência, com a realização de treinamentos específicos e campanhas de conscientização mais eficientes. Para o aperfeiçoamento do monitoramento, são necessárias a realização de treinamentos especializados e a adoção de ferramentas de monitoramento de risco mais eficazes.

A uniformidade nas pontuações sugere um padrão consistente, mas a promoção da capacitação contínua, incluindo a alta administração, é primordial para garantir melhorias. Incentivar a troca de melhores práticas entre órgãos é proposto como uma maneira eficaz de aprimorar o desempenho. Por fim, a implementação de um sistema de monitoramento mais efetivo e o desenvolvimento de um modelo de avaliação do nível de maturidade do PIBP nos órgãos são recomendáveis para identificar áreas de atenção imediata, medir o impacto das ações tomadas e possibilitar a evolução no Programa, aplicando ajustes conforme necessário.

Essas ações adotadas nesse semestre e aquelas recomendadas para os próximos ciclos objetivaram não apenas atender aos requisitos do programa, mas também impulsionar uma cultura organizacional de integridade e excelência. O compromisso contínuo com esses princípios é crucial para consolidar o PIBP como uma ferramenta efetiva na construção de uma administração pública sólida e transparente.



**CIDADE DE
SÃO PAULO**
CONTROLADORIA
GERAL DO MUNICÍPIO