



**PROGRAMA DE
INTEGRIDADE DE
BOAS PRÁTICAS**

**DEVOLUTIVA DO RELATÓRIO DE
MONITORAMENTO**

**PROGRAMA DE INTEGRIDADE E
BOAS PRÁTICAS (PIBP)**

2025



PROGRAMA DE INTEGRIDADE E BOAS PRÁTICAS. MONITORAMENTO. DEVOLUTIVA DO RELATÓRIO SEMESTRAL DE MONITORAMENTO. 1º e 2º SEMESTRES DE 2025.

Senhor Controlador Geral/ Secretário Municipal/Procurador/Subprefeito,

Em atendimento ao artigo 29, inciso VI, do Decreto Municipal nº 62809/2023, e em consonância com o artigo 46 do Decreto Municipal nº 59.496/20, a Divisão do Programa de Integridade e Boas Práticas da Controladoria Geral do Município (CGM/COPI/DPIBP) realizou a avaliação semestral do Programa de Integridade e Boas Práticas da **HOSPITAL DO SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL**, referente aos períodos do **1º** e do **2º Semestres de 2025**.

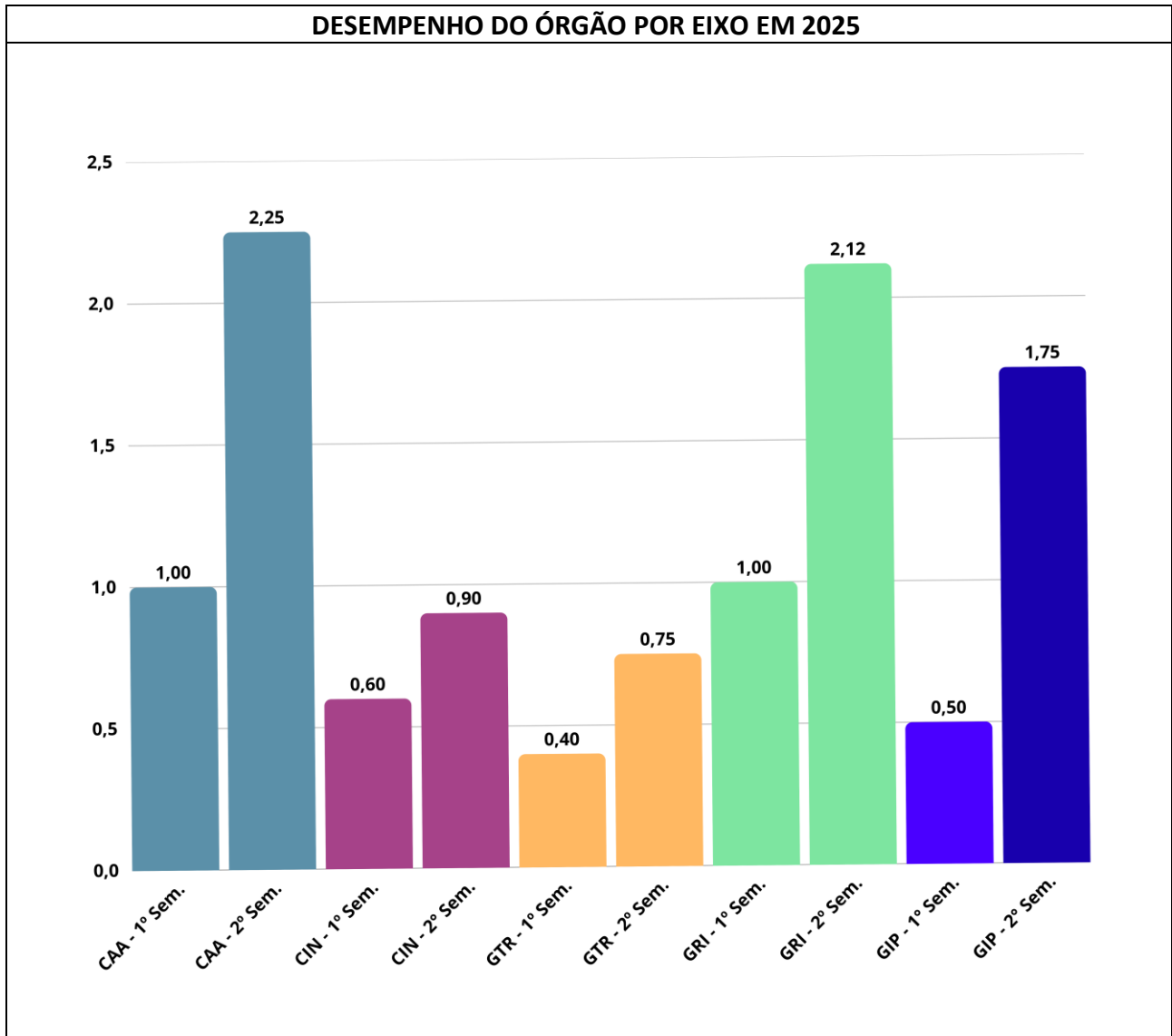
Este relatório apresenta uma análise da evolução do Programa de Integridade e Boas Práticas (PIBP) da Unidade e é estruturado em duas seções principais:

1. Avaliação da nota do Indicador de Maturidade do PIBP (IM-PIBP).
2. Avaliação do progresso do Plano de Ação.

1. AVALIAÇÃO DO IM-PIBP

Destacamos que o órgão obteve a nota **7,77** nesta última avaliação do **Indicador de Maturidade do Programa de Integridade e Boas Práticas (IM-PIBP)**, que integra o Índice de Governança e Integridade (IGI) da CGM.

Em relação à avaliação ao período do 1º ciclo no primeiro semestre, observa-se um **(a) aumento/ou diminuição** na nota, conforme demonstrado no gráfico abaixo:



1.1. Nível de Maturidade Alcançado

Com base na avaliação e comprovação de todos os Indicadores-Chaves de Desempenho (KPIs) exigidos em cada nível de maturidade, a Unidade atingiu o Nível de Maturidade: **PADRONIZADO**.

Lembrete: O progresso de maturidade exige o cumprimento e a aprovação de **todos** os KPIs estabelecidos para cada nível, sendo que o progresso para níveis superiores exige o cumprimento e a aprovação de todos os KPIs anteriores. Adicionalmente, as evidências de implementação devem ser submetidas e validadas pela Divisão do Programa de Integridade e Boas Práticas (DPIBP) nos ciclos de mensuração.



1.2. Desempenho por Eixo Estruturante

A tabela a seguir apresenta a pontuação do órgão em cada um dos cinco Eixos Estruturantes do PIBP, considerando o peso atribuído a cada eixo na metodologia do IM-PIBP:

Eixo Estruturante	Sigla	Peso Máximo na Nota Final	Nota Obtida
Comprometimento da Alta Administração	CAA	25%	2,25
Cultura para Integridade	CIN	15%	0,90
Gestão da Transparência	GTR	10%	0,75
Gestão de Riscos para a Integridade	GRI	25%	2,12
Gestão da Integridade Pública	GIP	25%	1,75

2. AVALIAÇÃO DE KPIS E PLANO DE AÇÃO

2.1. Análise de KPIS e Evidências

Parabenizamos a **HOSPITAL DO SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL** por ter apresentado o Relatório Semestral de Monitoramento do PIBP (KPI NP.GRI.2) dentro do prazo.

A análise detalhada das evidências (documentos, processos SEI, URLs) para cada KPI demonstrou que a Unidade alcançou um **total de 27** KPIS implementados **de 39** no período.

O cumprimento dos Indicadores-Chave de Desempenho (KPIS) do Programa de Integridade e Boas Práticas (PIBP) está diretamente vinculado ao alcance das metas estabelecidas no Programa de Metas 2025-2028. Para o exercício de 2025, os órgãos, autarquias e fundações devem atingir a pontuação mínima de 4 (quatro) pontos no Indicador de Maturidade do PIBP (IM-PIBP).

Nesse contexto, a Divisão do Programa de Integridade e Boas Práticas (DPIBP), no exercício de sua atribuição de contribuir para o aprimoramento contínuo da integridade nas organizações municipais, apresenta a seguir os principais riscos aos quais a unidade estará exposta em caso de não cumprimento dos KPIS identificados como pendentes de evidenciação ou com evidências insuficientes.

NI.CIN.2 - 30% dos servidores participaram do curso de ética do CFCI: O desatendimento do KPI, que estabelece a obrigatoriedade de que ao menos 30% dos servidores da Unidade concluam o Curso de Ética do CFCI, compromete diretamente a disseminação necessária dos princípios éticos que sustentam o Programa de Integridade e Boas Práticas (PIBP) da Prefeitura Municipal de São



Paulo. Quando a Unidade não alcança esse percentual, deixa de garantir que um contingente representativo de servidores possua conhecimentos básicos e uniformes sobre normas éticas, condutas esperadas e responsabilidades funcionais.

Percentuais inferiores indicam que a cultura de integridade não está suficientemente difundida, aumentando o risco de comportamentos inadequados, falhas de conformidade, conflitos de interesse não identificados e decisões incompatíveis com os padrões de ética pública. A baixa adesão ao curso também dificulta a criação de referências internas positivas, prejudicando o efeito multiplicador esperado quando parte significativa da equipe está capacitada para reconhecer riscos éticos e agir preventivamente.

Além disso, o não cumprimento do KPI enfraquece a governança da Unidade e reduz a capacidade de demonstrar compromissos concretos com a integridade perante órgãos de controle e à sociedade. A falta de capacitação mínima gera fragilidade no cumprimento de diretrizes do PIBP, prejudica auditorias e compromete a legitimidade das ações de integridade. Em síntese, quanto menor o percentual de servidores capacitados, menor a maturidade ética da Unidade e maior o impacto negativo na robustez e na efetividade do Programa de Integridade da PMSP.

NI.CIN.3 - Promoção da ética junto aos Conselhos: O desatendimento do KPI impacta diretamente o PIBP (Programa de Integridade e Boas Práticas) da Prefeitura Municipal de São Paulo, pois compromete a disseminação de valores éticos entre atores que exercem papel estratégico na governança da Unidade.

NI.GTR.2 - Manutenção do Selo de Acessibilidade Digital: O desatendimento do KPI impacta diretamente o **Programa de Integridade e Boas Práticas (PIBP)** da Prefeitura Municipal de São Paulo, pois compromete a garantia de que o site institucional oferece informações e serviços acessíveis às pessoas com deficiência, conforme estabelecido no Decreto nº 58.997/2019. A falta de manutenção desse selo reduz a inclusão digital, limita o acesso equitativo às informações públicas e fragiliza o compromisso institucional com a transparência, a ética e a prestação de serviços de forma universal.



NI.GRI.2 - Divulgação do status de implementação do PIBP: O desatendimento do KPI NI.GRI.2, que prevê a divulgação semestral pela Alta Administração dos resultados e do status do Programa de Integridade e Boas Práticas (PIBP), compromete diretamente a transparência interna e o engajamento dos servidores com as ações de integridade. A ausência dessa comunicação impede que a equipe tenha clareza sobre o andamento dos planos de ação, sobre os riscos priorizados e sobre os avanços ou desafios do Programa, reduzindo a percepção de importância institucional e dificultando o alinhamento de toda a Unidade às diretrizes de integridade.

NI.GIP.3 – Atendimento das recomendações do Relatório de Monitoramento do Programa de Integridade e Boas Práticas em percentual igual ou superior a 70%: O desatendimento do KPI impacta diretamente o **Programa de Integridade e Boas Práticas (PIBP)** da Prefeitura Municipal de São Paulo, pois evidencia baixa capacidade de resposta às fragilidades identificadas, compromete o aprimoramento contínuo das práticas administrativas e enfraquece o processo de monitoramento e evolução das ações de integridade. Sem a implementação mínima das recomendações emitidas semestralmente, a unidade deixa de demonstrar comprometimento com a melhoria contínua, a prevenção de riscos e o atendimento às diretrizes institucionais.

NI.GIP.4 - Certidões negativas CEI/CNEP: A comprovação poderia ser realizada por meio de documentos emitidos pela própria Unidade, contendo a relação das empresas contratadas para serviços ou fornecimentos contínuos — inclusive contratos emergenciais — acompanhada do respectivo status de cada uma no CEIS e no CNEP. Esse procedimento assegura que as contratações observam a legislação vigente e que o órgão mantém relações com fornecedores que atendem aos critérios de integridade exigidos pela administração pública.

O desatendimento do KPI NI.GIP.4 impacta diretamente o PIBP (Programa de Integridade e Boas Práticas) da Prefeitura Municipal de São Paulo, uma vez que compromete a higidez das contratações públicas e enfraquece os mecanismos de prevenção a irregularidades.

NG.CAA.3 - Orçamento destinado à Unidade de Controle Interno: O desatendimento do KPI **NG.CAA.3**, que prevê a destinação de orçamento adequado para a área de controle interno, compromete diretamente a capacidade da Unidade de desenvolver, implementar e sustentar o Programa de Integridade e Boas Práticas (PIBP). Sem recursos financeiros mínimos, torna-se inviável



manter estruturas, ferramentas, capacitações, sistemas de monitoramento e ações permanentes de prevenção de riscos. Isso fragiliza não apenas a atuação técnica do controle interno, mas também a maturidade institucional necessária para garantir integridade, eficiência e transparência.

A ausência de orçamento dedicado reduz a efetividade dos mecanismos de controle, dificultando a execução de atividades essenciais como mapeamento de riscos, auditorias internas, acompanhamento de planos de ação, monitoramento de indicadores e promoção de treinamentos. Além disso, limita a adoção de tecnologias e metodologias modernas, impactando a capacidade de identificar fragilidades, prevenir irregularidades e responder adequadamente a riscos emergentes. Sem esse suporte financeiro, o PIBP perde força operacional e não consegue alcançar resultados consistentes.

Por fim, o não atendimento deste KPI enfraquece a **governança** e compromete a credibilidade da Unidade perante servidores, sociedade e órgãos de controle. A falta de investimento financeiro sinaliza que a integridade não é tratada como prioridade estratégica, o que pode gerar percepção de baixa aderência aos princípios de boa administração pública. Em síntese, o desatendimento do NG.CAA.3 compromete a sustentabilidade do PIBP, reduz sua capacidade de gerar impacto real e fragiliza os pilares que sustentam uma cultura institucional ética, responsável e transparente.

NG.CIN.2 - 50% ou mais dos servidores participaram do curso de ética do CFCI: O desatendimento do KPI **NG.CIN.2 – participação de 50% ou mais dos servidores no curso de ética do CFCI** impacta diretamente a efetividade do Programa de Integridade e Boas Práticas (PIBP) da Prefeitura Municipal de São Paulo, pois impede que a Unidade alcance um nível mínimo de difusão dos padrões éticos necessários ao exercício da função pública. Quando o percentual de servidores participantes fica aquém da meta estabelecida, a Unidade deixa de assegurar que a maioria da força de trabalho possui entendimento uniforme sobre normas éticas, condutas esperadas e responsabilidades institucionais.

Percentuais baixos de participação refletem **fragilidade na promoção da cultura ética**, pois significam que uma parcela significativa dos servidores permanece sem capacitação formal, aumentando o risco de comportamentos inadequados ou inconsistentes com as diretrizes do órgão. Isso se traduz em maior probabilidade de conflitos de interesse não identificados, decisões



equivocadas, falhas de conformidade, práticas incompatíveis com a integridade pública e maior exposição a riscos operacionais e reputacionais.

Além disso, o não atingimento da meta compromete a **governança**, na medida em que dificulta auditorias, avaliações e comprovações de aderência às práticas de integridade. Percentuais insuficientes enfraquecem a evidência de que a Unidade investe na formação ética de seus servidores, prejudicando o alinhamento do comportamento institucional com os objetivos do PIBP. Em síntese, quanto menor o percentual de capacitação, maior o impacto negativo na maturidade ética, na consistência das ações preventivas e na credibilidade do programa como instrumento de controle, transparência e responsabilidade pública.

NG.CIN.3 - Gestão e avaliação regular da área de controle interno (indicadores de desempenho):

A forma de comprovação poderia se dar através de relatórios de desempenho semestrais da área de controle interno e da equipe de integridade, encaminhada à Alta Administração, prestando contas do desenvolvimento das atividades e seus respectivos indicadores. O desatendimento do KPI NG.CIN.3 impacta diretamente o PIBP (Programa de Integridade e Boas Práticas) da Prefeitura Municipal de São Paulo porque compromete a efetividade do controle interno, que é a base para garantir transparência, conformidade e melhoria contínua.

NG.GTR.2 - Publicação interativa: repasses e transferências: O desatendimento ao KPI NG.GTR.2 impacta diretamente o PIBP (Programa de Integridade e Boas Práticas) da Prefeitura de São Paulo, pois compromete um dos pilares fundamentais: transparência ativa e acessibilidade da informação.

NG.GIP.2 - Conclusão de Processo de Apuração Preliminar em 30 dias: O desatendimento ao KPI NG.GIP.2 impacta diretamente o PIBP (Programa de Integridade e Boas Práticas) da Prefeitura de São Paulo, pois compromete os princípios de eficiência, transparência e responsabilização na condução de processos investigativos.

NG.GIP.4 - Obtenção Nível Aprimorado e-Prevenção: O desatendimento ao KPI impacta de forma significativa o PIBP (Programa de Integridade e Boas Práticas) da Prefeitura de São Paulo, pois compromete a adoção de práticas robustas de prevenção à corrupção.



2.2. Andamento do Plano de Ação (Gestão de Riscos)

Constatou-se que a **HOSPITAL DO SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL** apresentou o status de sua Gestão de Riscos para a Integridade (GRI), bem como o andamento das ações de mitigação associadas.

Verificou-se, ainda, que foi apresentado, no Relatório Semestral de Monitoramento, o status atualizado de sua Gestão de Riscos para a Integridade (GRI), bem como informações sobre o andamento das respectivas ações mitigatórias. Ressalta-se que algumas ações já foram devidamente implementadas, demonstrando avanços concretos, enquanto outras estão em andamento, seguindo o cronograma estabelecido, e há ainda, aquelas em fase de planejamento, aguardando completude de algumas etapas preparatórias.

Não obstante os avanços identificados, destaca-se a importância do acompanhamento contínuo e sistemático das ações, de modo a assegurar sua efetiva implementação, avaliar resultados e promover os ajustes necessários ao alcance dos objetivos propostos.

3. RECOMENDAÇÕES

O KPI NP.GRI.1 reforça a necessidade de que as Subprefeituras e as Secretarias do Município de São Paulo elaborem Planos de Gestão de Riscos para a Integridade (PGRI) abrangentes, consistentes e alinhados às diretrizes do Programa de Integridade e Boas Práticas. Contudo, constatou-se que alguns PGRI's foram apresentados de maneira diminuta ou com escopo limitado a um único setor, o que fragiliza a identificação de vulnerabilidades relevantes e restringe a capacidade das Unidades de avaliar, priorizar e tratar adequadamente riscos que possam impactar a integridade, a eficiência e a eficácia da atuação administrativa.

Com vistas ao aprimoramento da qualidade dos PGRI's e à sua aderência às boas práticas internacionais de gestão de riscos, especialmente às diretrizes da norma ISO 31000, recomenda-se a ampliação do escopo do mapeamento de riscos, de modo a contemplar a diversidade de processos desenvolvidos pelas Subprefeituras e Secretarias, tais como fiscalização, execução de obras, gestão de contratos e convênios, prestação de serviços ao cidadão, gestão de recursos humanos e administração orçamentária e financeira. A ISO 31000 preconiza que a gestão de riscos seja



estruturada, abrangente e proporcional à complexidade organizacional, contemplando a identificação sistemática dos riscos, a análise de suas causas e impactos, a avaliação dos controles existentes e a priorização com base em critérios objetivos e previamente definidos.

A elaboração de um PGRI amplo e metodologicamente consistente contribui para o fortalecimento dos mecanismos de prevenção, a redução de vulnerabilidades institucionais e o aumento da eficiência administrativa e da qualidade da governança. Alinhado às diretrizes da ISO 31000, um plano mais robusto favorece a evolução da maturidade do Programa de Integridade e Boas Práticas, reforça a integridade institucional e promove uma administração municipal mais transparente, segura e eficaz.

No que se refere ao Plano de Gestão de Riscos para a Integridade (PGRI) da **HOSPITAL DO SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL**, considerando que foram identificados 5 (cinco) riscos, recomenda-se a ampliação de seu escopo no próximo ciclo de apuração, de modo a conferir maior abrangência e aprofundamento à gestão de riscos. Sugere-se, preferencialmente, o desdobramento dos riscos por setor ou por processo relevante.

Recomenda-se, ainda, que os membros da Equipe de Integridade participem de cursos de capacitação em Gestão de Riscos, ofertados por Escolas de Governo, tais como CFCI, EMASP ou ENAP, com vistas ao aprimoramento técnico, à consolidação do conhecimento sobre o tema e à incorporação de ferramentas que fortaleçam as atividades atualmente desenvolvidas.

Apresentam-se, a seguir, duas opções de cursos ofertados pela ENAP:

Nome do curso	Carga Horária	Link de acesso
Introdução à Gestão de Riscos	40h	https://www.escolavirtual.gov.br/programa/249/curso/923?
Gestão de Riscos em Processos de Trabalho (segundo COSO)	20h	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/300

4. CONCLUSÃO

Diante de todo o exposto:



**PREFEITURA DE
SÃO PAULO**

Programa de Integridade e Boas Práticas (PIBP)

Parabenizamos a HOSPITAL DO SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL pelo comprometimento com o Programa de Integridade e Boas Práticas. Ressaltamos, contudo, a importância da manutenção de um comprometimento contínuo no fomento da cultura de integridade, que é refletida desde o apoio dado à implementação, ao desenvolvimento e ao aprimoramento do Programa de Integridade e Boas Práticas pela alta administração até cada ação desenvolvida pelos servidores do órgão. Destaca-se, ainda, o papel central da Unidade para assegurar a real efetividade do seu PIBP.

Atenciosamente,

Divisão do Programa de Integridade e Boas Práticas – DPIBP



PREFEITURA DE
SÃO PAULO