



**PROGRAMA DE  
INTEGRIDADE DE  
BOAS PRÁTICAS**

# **DEVOLUTIVA DO RELATÓRIO DE MONITORAMENTO**

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

**2025 - 2028**



**REF: PROGRAMA DE INTEGRIDADE E BOAS PRÁTICAS. MONITORAMENTO. MANIFESTAÇÃO QUANTO AO RELATÓRIO SEMESTRAL DE MONITORAMENTO. 1º SEMESTRE - 2026.**

Senhor Superintendente,

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 do **INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA MUNICIPAL - IPREM**, referente ao período aos **1º Semestre de 2026**.

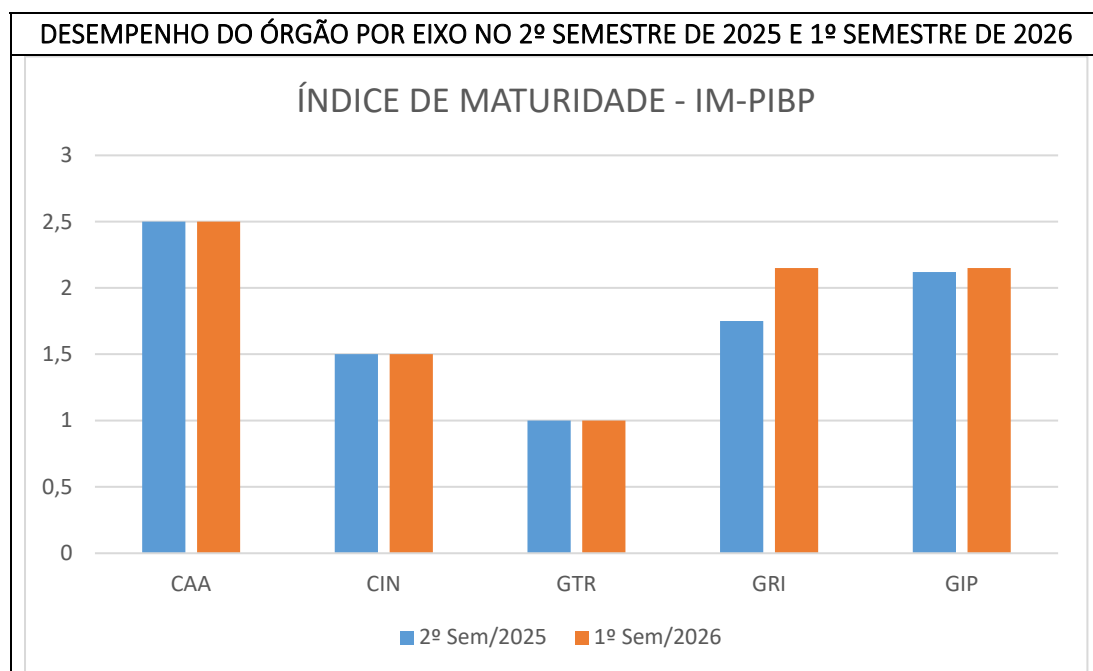
Este relatório apresenta uma análise da evolução do Programa de Integridade e Boas Práticas (PIBP) da Unidade e é estruturado em duas seções principais:

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 a entidade obteve a nota **9,25** nesta última avaliação do **Indicador de Maturidade do Programa de Integridade e Boas Práticas (IM-PIBP)**.

Tal nota refletiu em um aumento de **4,28%** em relação à avaliação ao período ao 2º semestre de 2025, conforme demonstrado abaixo:





## PREFEITURA DE SÃO PAULO

### Programa de Integridade e Boas Práticas (PIBP)

#### 1.1. Nível de Maturidade Alcançado

Com base na comprovação de todos os **Key Performance Indicators (KPIs)** do nível mais alto atingido, o Nível de Maturidade alcançado pela Unidade no período corresponde: **NÍVEL INTEGRADO**.

**Lembrete:** Para alcançar um nível superior, todos os KPIs dos níveis anteriores devem ser devidamente atingidos e aprovados. Para manter o nível, a Unidade deve assegurar a institucionalização das práticas.

#### 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%                       | 2,5         |
| Cultura para Integridade              | CIN   | 15%                       | 1,5         |
| Gestão da Transparência               | GTR   | 10%                       | 1,0         |
| Gestão de Riscos para a Integridade   | GRI   | 25%                       | 2,15        |
| Gestão da Integridade Pública         | GIP   | 25%                       | 2,15        |

## 2. AVALIAÇÃO DE KPIS E PLANO DE AÇÃO

#### 2.1. Análise de KPIs e Evidências

A análise detalhada das evidências (documentos, processos SEI, URLs) para cada KPI (NP.CAA.1, NI.GTR.1, etc.) demonstrou que a Unidade alcançou um total de **31** KPIs implementados de **39** no período.

As principais áreas de atenção, onde se observou a falta de evidências ou a insuficiência delas, concentram-se nos seguintes KPIs:

NG.GRI.1 – Plano de Gestão de Riscos para a Integridade (PGRI) integrado ao Planejamento Estratégico

NG.GIP.2 – Processo de Apuração Preliminar concluído em até 30 dias

NG.GIP.3 – 20% dos cargos em comissão e de estágio profissional ocupados por negros, negras ou afrodescendentes



**PREFEITURA DE  
SÃO PAULO**

*Programa de Integridade e Boas Práticas (PIBP)*

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

Constatamos que o **IPREM** apresentou **Plano de Gestão de Riscos para a Integridade (GRI)**.

De acordo com a ISO 31000, a gestão e monitoramento do PGRI deve ocorrer de forma contínua, estruturada e integrada à gestão da Unidade, contemplando, no mínimo:

- Definição de responsabilidades, com indicação dos responsáveis pelo acompanhamento dos riscos e execução das ações de tratamento;
- Monitoramento das ações, verificando prazos, responsáveis, status e eventuais impedimentos;
- Definição de indicadores e metas, permitindo acompanhar a execução e os resultados das medidas adotadas;
- Monitoramento dos riscos e controles, avaliando alterações no nível de risco e a efetividade dos controles implementados;
- Registro e documentação das ações, resultados, ocorrências e decisões, garantindo a rastreabilidade do processo;
- Comunicação dos resultados às áreas responsáveis e às instâncias de governança, especialmente quanto a riscos relevantes ou falhas identificadas;
- Revisão e atualização periódica do PGRI, considerando mudanças nos processos, estrutura, legislação ou demais fatores que possam alterar os riscos;
- Adoção de medidas corretivas ou complementares quando as ações previstas não forem implementadas ou não produzirem os resultados esperados;
- Registro de lições aprendidas e boas práticas, promovendo o aperfeiçoamento contínuo da gestão de riscos.

Assim, o gerenciamento do PGRI deve permitir acompanhar os riscos, as ações de tratamento, os responsáveis, os prazos, os resultados alcançados e a efetividade das medidas adotadas, assegurando sua atualização e integração às rotinas de gestão e tomada de decisão da Unidade.

Por fim, a integração do PGRI com o planejamento estratégico e com os objetivos institucionais do IPREM não foi evidenciada (KPI NG.GRI.1).

## **3. RECOMENDAÇÕES**

Com base no novo cenário apresentado, em que a Unidade alcançou 31 KPIs implementados de 39, e considerando o Plano de Gestão de Riscos para a Integridade (PGRI) já elaborado pela Unidade, apresentamos recomendações específicas para os KPIs não implementados.

Com base na análise das evidências, os seguintes KPIs não foram atendidos:



**PREFEITURA DE  
SÃO PAULO**

*Programa de Integridade e Boas Práticas (PIBP)*

### **NG.GRI.1 – Plano de Gestão de Riscos para a Integridade (PGRI) integrado ao Planejamento Estratégico**

Prejuízos do desatendimento: A falta de integração entre o PGRI e o Planejamento Estratégico torna a gestão de riscos uma atividade periférica e não uma ferramenta para o alcance dos objetivos institucionais. Isso impede a identificação antecipada de riscos que podem inviabilizar as metas estratégicas.

Ações práticas de implementação:

1. Revisar o Planejamento Estratégico para incluir de forma explícita a gestão de riscos para a integridade, relacionando riscos a objetivos estratégicos.
2. Utilizar o PGRI como insumo para a definição de ações e prioridades estratégicas.

### **NG.GIP.2 – Processo de Apuração Preliminar concluído em até 30 dias**

Prejuízos do desatendimento: A demora na conclusão de apurações preliminares gera morosidade, impunidade e perda de credibilidade no sistema correicional. Processos que se arrastam por mais de 30 dias sem justificativa violam o princípio da eficiência e enfraquecem a capacidade de responsabilização.

Ações práticas de implementação:

1. Estabelecer fluxos internos para garantir a conclusão dos Processos de Apuração Preliminar no prazo de 30 dias.
2. Para os casos que ultrapassarem o prazo, assegurar que haja justificativa formal fundamentada no processo.

Solicitamos que seja encaminhado, via processo SEI, o Relatório de Acompanhamento de Processos de Apuração Preliminar, os quais devem conter nº do processo, data de abertura, data de conclusão e, se existem processos abertos há mais de 30 dias. Nos casos em que haja processos abertos por mais de 30 dias deverá ser informado se há a justificativa no processo.

OBS: Ressalta-se que o não atendimento injustificado desta solicitação poderá ensejar a adoção das medidas administrativas cabíveis, inclusive a apuração de eventual responsabilidade funcional, nos termos do art. 135, inciso IV, da Lei nº 15.764, de 27 de maio de 2013.

### **NG.GIP.3 – 20% dos cargos em comissão e de estágio profissional ocupados por negros, negras ou afrodescendentes**

Prejuízos do desatendimento: O descumprimento da Lei nº 15.939/2013 e do Decreto nº 57.557/2016 compromete a política de inclusão e equidade racial, reduzindo a diversidade e a representatividade nos cargos de liderança e estágio. Isso enfraquece a integridade organizacional e a legitimidade social da Unidade.

Ações práticas de implementação:

1. Mapear a ocupação dos cargos comissionados (CDA 1 a 6) para verificar o cumprimento do percentual mínimo de 20% para pessoas negras (pretas e pardas), tanto por nível de CDA quanto no total.
2. Elaborar relatório semestral pela área de RH com o quantitativo total e o percentual de ocupação por pessoas negras, para comprovação junto à DPIBP.



**PREFEITURA DE  
SÃO PAULO**

*Programa de Integridade e Boas Práticas (PIBP)*

Para fins de cumprimento do KPI **"NI.GIP.3 Atendimento das recomendações do Relatório de Monitoramento do Programa de Integridade e Boas Práticas em percentual igual ou superior a 70%"**, também recomendamos que a Equipe de Integridade continue se aprimorando para a melhor execução do PIBP, para isso, recomendamos que sigam participando do Clube da Trilha e que pelo menos um membro da Equipe conclua pelo menos um curso na Enap (ou em outra instituição) relacionado aos temas do Programa. Sugestão: "Governança de Dados na Transformação Digital" (Enap).

Por fim, orienta-se a utilização mandatória das diretrizes da Cartilha do PIBP 2026 como referencial metodológico tanto para a execução dos controles quanto para a adequada produção de lastro probatório (evidenciação), bem como o reporte imediato deste diagnóstico e de suas recomendações à Alta Administração, assegurando o patrocínio institucional indispensável à superação das fragilidades apontadas.

#### **4. CONCLUSÃO**

Diante de todo o exposto:

I. Orientamos que o órgão atente-se aos pontos detalhados na **análise dos KPIs (2.1)** e no **andamento do Plano de Ação (2.2)** deste relatório com o fito de que no próximo ciclo de avaliação seja perceptível o aprimoramento contínuo do PIBP.

II. Solicitamos registro de ciência deste relatório por parte da Autoridade Máxima do órgão, do Responsável pelo Controle Interno - RCI e de cada servidor que compõe a Equipe de Gestão da Integridade, neste próprio SEI, devendo o mesmo ser devolvido ao ponto CGM/COPI/DPIBP na sequência a estes registros.

Por fim, mais uma vez nos colocamos à disposição para auxílio e contato por meio do e-mail [cgmplibp@prefeitura.sp.gov.br](mailto:cgmplibp@prefeitura.sp.gov.br). Desde já solicitamos atenção da equipe de gestão da integridade para futuras convocatórias de capacitações sobre a temática de integridade.

Atenciosamente,

**Divisão do Programa de Integridade e Boas Práticas**

Coordenadoria de Promoção da Integridade

Controladoria Geral do Município



**PREFEITURA DE  
SÃO PAULO**