



Governo do Estado de São Paulo  
Instituto de Pesos e Medidas do Estado de São Paulo  
Auditoria Interna  
Programa

## PROGRAMA DE INTEGRIDADE



INSTITUTO DE PESOS E MEDIDAS DO  
ESTADO DE SÃO PAULO

2024



### SUPERINTENDÊNCIA

MARCOS HELENO GUERSON DE OLIVEIRA JUNIOR  
Superintendente do Instituto de Pesos e Medidas do Estado de SP

RONALDO FRANÇA NAVARRO  
Superintendente Adjunto

### GABINETE DA SUPERINTENDÊNCIA

LEILILENE ANTUNES SOARES  
Assessora Chefe

## EQUIPE TÉCNICA

LUZIA SOLANGE MACHADO SARRI  
**Auditora Chefe**

AIDA ZULMIRA JARDIM TEIXEIRA  
**Auditora**

CÉLIA MARIA SALOMÃO  
**Ouvidora**

NATÁLIA MARIA DE OLIVEIRA  
**Auditora**

## SUMÁRIO

|   |    |
|---|----|
| Mensagem do Superintendente .....                                 | 1  |
| Caracterização do Órgão .....                                     | 1  |
| Plano Estratégico .....   | 2  |
| Missão, Visão e Valores .....                                     | 2  |
| Perfil Organizacional .....                                       | 2  |
| Estrutura da Instituição .....                                    | 3  |
| Estrutura da Instituição – Competências .....                     | 5  |
| Relacionamento com Terceiros .....                                | 7  |
| Análise <i>SWOT</i> .....   | 8  |
| Introdução ao Programa de Integridade .....                       | 8  |
| Objetivos Fundamentais .....                                      | 9  |
| Principais Instrumentos Legais .....                              | 10 |
| Identificação da Unidade de Gestão da Integridade - IPEM-SP ..... | 11 |
| Análise de Riscos de Integridade e <i>Compliance</i> .....        | 12 |
| Programa de Ação .....  | 16 |
| Plano de Ação .....   | 18 |
| Planejamento de Ação – 5W2H .....                                 | 18 |
| Conformidade do Plano de Ação 5W2H .....                          | 19 |
| Monitoramento e Atualização Periódica .....                       | 21 |
| Comunicação e Treinamento .....                                   | 22 |
| Revisão Periódica do Programa de Integridade .....                | 22 |
| Considerações Finais .....  | 23 |
| Termo de Aprovação .....  | 24 |

Elaborado por: Aida Jardim e Natália Oliveira

Revisado por: Célia Salomão, Simone Fontainha e Solange Sarri

## MENSAGEM DO SUPERINTENDENTE

O IPEM-SP é uma Autarquia com mais de 56 anos de atuação com o propósito de fortalecer a confiança nas relações de mercado, beneficiando tanto a

sociedade quanto os produtores de bens e serviços.

Aderimos ao Programa de Integridade do Governo de São Paulo e contando com o apoio técnico da Controladoria Geral do Estado de São Paulo (CGE) conseguimos construir nosso Programa de Integridade. Cabe destacar neste processo o esforço de nossos empregados públicos em analisar contextos e cenários, identificar e avaliar riscos à integridade, e propor medidas de tratamento, com vistas à melhoria de processos e sistemas internos e fortalecimento dos valores institucionais que guiam nossas ações. Sem a participação ativa deles, não seria possível atingir este objetivo.

As ideias e experiências das equipes das diversas áreas do IPEM-SP forneceram grande parte do conteúdo do nosso Programa de Integridade.

Somos gratos por suas valiosas contribuições e pela relação de trabalho amistosa e produtiva.

A implementação eficaz deste Programa depende fundamentalmente do apoio ativo da liderança em todos os níveis, o qual ratificamos e assumimos o comprometimento integral para a proficuidade do Programa de Integridade e sua longevidade.

Nosso objetivo é seguir num processo permanente de comunicação, transparência e valorização dos nossos empregados públicos, rumo a um IPEM-SP referência em gestão participativa fundamentada na colaboração, confiança, liberdade e integridade.

## CARACTERIZAÇÃO DO ÓRGÃO

O Instituto de Pesos e Medidas do Estado de São Paulo (IPEM-SP) é uma autarquia estadual de São Paulo, que desempenha papel crucial na promoção da Infraestrutura da Qualidade, em seus 5 (cinco) pilares: metrologia, normalização, acreditação, avaliação da conformidade e vigilância de mercado.

Suas principais atividades incluem a promoção da metrologia, estabelecimento de padrões, garantia de qualidade e certificação, formação técnica, organização de eventos na área, fiscalização de produtos e serviços, fixação de preços de serviços, apuração de infrações e aplicação de orientações.

Os princípios fundamentais que regem a autarquia estão embasados na ética e integridade, pois sua atuação envolve confiança e proteção do consumidor.

Ressalta se que o IPEM-SP opera em um ambiente complexo, e interage com diversos setores, enfatizando a importância de altos padrões éticos e de integridade.

## PLANO ESTRATÉGICO

O Plano Estratégico do IPEM-SP destaca uma série de desafios enfrentados pelo setor produtivo e pelo governo para lidar com as demandas da sociedade 4.0.

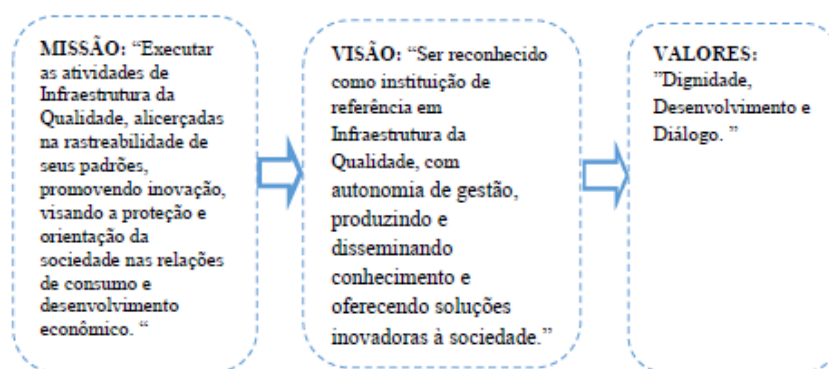
O diagnóstico identifica dificuldades que precisam ser superadas, no entanto sugere que, por meio da modernização e inovação do IPEM-SP, muitos desses desafios podem se transformar em oportunidades.

A proposta é transferir essas mudanças por meio da "Infraestrutura da Qualidade".

O IPEM-SP modernizado e inovador pode desempenhar um papel crucial nesse processo. Ao abordar esses desafios de maneira estratégica, o objetivo é transformar as dificuldades em oportunidades, promovendo a confiança no mercado, aumentando a eficiência na gestão pública e contribuindo para a competitividade das empresas.

A Infraestrutura da Qualidade é destacada como um tema estratégico para políticas que buscam fortalecer o mercado, promover a cidadania e apoiar o desenvolvimento. Portanto, a modernização do IPEM-SP é vista como um elemento-chave contribuindo para a confiança, eficiência e competitividade, para o crescimento sustentável e a melhoria geral do ambiente econômico e social.

## MISSÃO, VISÃO E VALORES



## PERFIL ORGANIZACIONAL

O Instituto de Pesos e Medidas do Estado de São Paulo (IPEM-SP) teve sua origem em 1967, estabelecido pela Lei nº 9.286 de 1995, cujo Artigo 1º conferiu-lhe personalidade jurídica de direito público, como entidade autárquica dotada de autonomia administrativa, financeira e patrimonial. Essa autonomia é respaldada pelo Decreto nº 47.927, de 24 de abril de 1967, que estabeleceu sua criação, conferindo-lhe sede na capital do Estado e vínculo à Secretaria da Justiça e Cidadania.

Posteriormente, a Lei Complementar nº 1.103 de 2010 estabeleceu o Quadro de Pessoal do IPEM-SP, o Plano de Carreiras, de Empregos Públicos e

Sistema Retributório específico para seus integrantes. Além disso, o Regulamento do IPEM-SP, aprovado pelo Decreto nº 55.964, de 29 de junho de 2010, e alterado pelo Decreto 64.110 de 2019, reconheceu a vocação da instituição para integrar o Sistema Nacional de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/1990) e o Sistema Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial (Lei nº 5.966/1973 e Lei nº 9.933/1999).

O IPEM-SP, como autarquia estadual, detém personalidade jurídica própria e está inserido na administração pública indireta, operando de forma descentralizada em conformidade com a legislação aplicável às autarquias e à administração pública no Direito Público brasileiro. É importante esclarecer que, embora mantenha vínculo jurídico com a Secretaria da Justiça e Cidadania do estado de São Paulo, não está hierarquicamente subordinado à autarquia federal INMETRO.

Por meio do Decreto Estadual nº 55.964, de 29 de junho de 2010, o Regulamento da Autarquia foi aprovado, determinando que suas atividades sejam exercidas no âmbito do estado de São Paulo, conforme estabelecido em convênio firmado com o INMETRO, órgão federal responsável pela metrologia, normalização, qualidade e certificação de produtos e serviços. O IPEM é, portanto, um órgão delegado do Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial (INMETRO), atuando por meio de Convênio de Cooperação Técnica e Administrativa assinado entre as partes, exercendo as atividades metrológicas do INMETRO no Estado de São Paulo.

## ESTRUTURA DA INSTITUIÇÃO

**Gabinete do Superintendente:** desempenha papel central na administração da Autarquia, responsável por examinar e preparar expedientes, coordenar serviços de divulgação e representação, além de supervisionar atividades de unidades subordinadas. Também acompanha a coordenação da política de pesquisa da Autarquia, assegurando a eficácia na implementação das diretrizes estabelecidas.

**Assessoria de Gabinete:** desempenham funções específicas com atribuições distintas, incluindo a elaboração de documentos, apoio à comunicação, organização de eventos e prestação de orientação técnica em áreas específicas. Além disso, possuem responsabilidades comuns, como assessorar o Superintendente, realizar estudos, emitir pareceres, elaborar relatórios e implantar sistemas de acompanhamento e controle das atividades desenvolvidas. Essas ações contribuem para o eficiente funcionamento da Autarquia.

**Auditoria Interna:** tem como missão coletar e avaliar dados fundamentais para a gestão institucional, orientada pelos princípios constitucionais. Sua responsabilidade abrange a realização de levantamentos técnicos, exames documentais e vistorias para assegurar a conformidade com as normas legais. Além disso, propõe correções e aprimoramentos nas atividades administrativas, técnicas, financeiras e orçamentárias, pautando-se pelos princípios de legalidade, moralidade, impessoalidade, publicidade e eficiência.

**Departamento de Análise e Gestão de Processos:** é responsável por analisar procedimentos administrativos decorrentes do convênio com o INMETRO e prestar apoio administrativo às procuradorias. O Centro de Análise de Processos manifesta-se em processos administrativos, prepara pareceres e informações técnicas, enquanto o Centro de Gestão de Processos atua na cobrança e recuperação de créditos, ajustes de dívidas e apoio administrativo em questões de dívida ativa. O Centro de Apoio às Procuradorias prepara procedimentos administrativos para as procuradorias, oferecendo suporte em assuntos jurídicos diversos.

**Departamento de Avaliação e Certificação:** tem como competência a avaliação de produtos e serviços, a certificação de produtos, processos, serviços e pessoas, além de outras atividades relacionadas à avaliação da conformidade voluntária. O Centro de Avaliação da Conformidade, dentro do departamento, desenvolve programas específicos, elabora documentação técnica, realiza coletas, ensaios e emite relatórios técnicos. Já o Centro de Certificação, também no departamento, mantém a acreditação, elabora documentação para certificação, realiza auditorias, além de supervisionar as atividades da Comissão de Certificação.

**Departamento de Metrologia Científica e Industrial:** atende às diretrizes da Autarquia, fornecendo suporte técnico por meio de laboratórios próprios ou contratados. O Centro de Calibração cuida dos serviços de verificação e calibração, busca acreditações laboratoriais e ministra cursos. O Centro de Ensaios realiza ensaios técnicos, mantém condições para acreditação laboratorial e realiza exames e perícias técnicas. O Centro de Medições e Verificações Especiais propõe e mantém serviços especiais, presta perícias técnicas e serviços metrológicos, emitindo pareceres técnicos em suas áreas de atuação.

**Departamento de Metrologia e Qualidade:** presta serviços em desenvolvimento, normalização, qualidade industrial e fiscalização da conformidade. Os centros de fiscalização de produtos e serviços executam projetos para garantir conformidade, tomando medidas contra irregularidades. O Centro de Verificação da Conformidade de Empresas Certificadas avalia sistemas de gestão e indica licenciamento. Atribuições comuns incluem a promoção de ensaios, divulgação do Sistema Brasileiro de Avaliação da Conformidade (SBAC) e execução de perícias técnicas.

**Departamento de Metrologia Legal e de Fiscalização:** é responsável por orientar e disciplinar atividades de metrologia legal, fiscalizando o cumprimento de normativas. O Centro de Produtos Pré-Medidos supervisiona e fiscaliza produtos pré-medidos, estabelecendo metas e aplicando medidas cautelares. Os Centros de Verificação Periódica e Inicial fiscalizam instrumentos antes e após a comercialização. O Centro de Verificação Veicular atua em tanques e veículos terrestres, e o Centro de Avaliação de Empresas Credenciadas faz cumprir regulamentos e avalia pedidos de credenciamento, podendo aplicar medidas cautelares.

**Departamento de Administração:** engloba diversas áreas, como compras, gestão de contratos, suprimentos, administração patrimonial, transportes, infraestrutura e atividades complementares. Suas unidades, como o Centro de Compras e o Centro de Suprimentos, desempenham funções específicas, como controle de estoque, elaboração de pedidos, gestão de contratos, administração patrimonial e manutenção predial. O Centro de Transportes atua conforme legislação, e o Centro de Infraestrutura realiza diversas atividades, como vistorias, manutenção, segurança e operação de serviços de telefonia.

**Departamento de Orçamento, Finanças e Contabilidade:** desempenha papel crucial nas áreas orçamentária, financeira e contábil, gerenciando recursos próprios e de convênios. Suas unidades, como o Centro de Orçamento e Custos, elaboram propostas, controlam a execução orçamentária e registram custos. O Centro de Finanças realiza a execução financeira, enquanto o Centro de Contabilidade registra bens e obrigações contábeis conforme a legislação e orientações dos Órgãos Centrais.

**Departamento de Recursos Humanos:** desempenha diversas atribuições, abrangendo seleção e desenvolvimento de pessoal, administração de benefícios sociais e previdenciários, orientação aos servidores, implementação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e gestão das atividades de medicina do trabalho. O Centro de Administração de Pessoal executa tarefas variadas relacionadas à administração de pessoal, conforme legislação específica.

**Departamento de Tecnologia da Informação:** desempenha papel fundamental, propondo diretrizes para processos, planejamento e capacitação. Divide-se em centros especializados: Desenvolvimento, Suporte e Infraestrutura, cada um com funções específicas, como administrar projetos de sistemas, atender usuários e gerenciar infraestrutura tecnológica.

**Delegacias de Ação Regional:** Executam atividades da Autarquia em suas regiões. As Assistências Técnicas assessoram os Delegados Regionais, produzem informações gerenciais e mantêm contato com os usuários. Os Núcleos de Fiscalização de Metrologia e Qualidade coletam e inspecionam

produtos, fiscalizam instrumentos de medição e supervisionam empresas cadastradas. Os Núcleos Administrativos recebem e controlam documentos, preparam expedientes, gerenciam materiais e zelam pela conservação de bens.

## ESTRUTURA DA INSTITUIÇÃO – COMPETÊNCIAS

**Superintendente Adjunto:** possui as seguintes competências: substituir o Superintendente em impedimentos legais, assessorá-lo, representá-lo perante autoridades, coordenar o relacionamento entre unidades da Autarquia, supervisionar atividades, exercer atribuições de pessoal e administrar material e patrimônio, incluindo autorização de transporte e assinatura de editais de concorrências.

**Diretores dos Departamentos:** além de outras que lhes forem conferidas por lei ou decreto, têm, em suas respectivas áreas de atuação, as seguintes competências:

- ✓ Assessorar o superior hierárquico no cumprimento de suas atribuições;
- ✓ Orientar, coordenar e alinhar as ações, planos e projetos desenvolvidos nas unidades subordinadas com as políticas e diretrizes da Autarquia;
- ✓ Coordenar, orientar e acompanhar as atividades das unidades subordinadas; e
- ✓ Emitir normas de funcionamento para as unidades subordinadas.

**Diretores de Divisão e Núcleo:** têm como competência principal orientar e supervisionar as atividades dos empregados públicos subordinados em suas respectivas áreas. Além disso, cada diretor possui responsabilidades específicas adicionais, como assinar documentos relacionados a compras, autorizar baixa de bens patrimoniais e aprovar materiais a serem adquiridos ou mantidos em estoque.

**Sistema de Administração de Pessoal:** confere ao Diretor do Departamento de Recursos Humanos a responsabilidade de dirigir o órgão setorial correspondente na Autarquia. Suas competências estão estabelecidas nos artigos 36 e 37 do Decreto nº 52.833, de 24 de março de 2008, sendo necessário observar as disposições dos Decretos nº 53.221, de 8 de julho de 2008, e nº 54.623, de 31 de julho de 2009.

**Administração Financeira e Orçamentária na Autarquia:** é atribuída a diferentes cargos, cada um com suas respectivas competências:

- ✓ O Superintendente, como ordenador da unidade orçamentária, tem competências que incluem submeter propostas orçamentárias à aprovação do Secretário da Justiça e Cidadania, estabelecer normas administrativas financeiras e manter contato com órgãos centrais;
- ✓ O Superintendente Adjunto, como dirigente da unidade gestora executora, é responsável por autorizar despesas dentro dos limites orçamentários, firmar contratos, autorizar adiantamentos e aprovar a proposta orçamentária; e
- ✓ O Diretor do Departamento de Orçamento, Finanças e Contabilidade tem competências como autorizar pagamentos, aprovar prestação de contas, e assinar documentos financeiros em conjunto com o Diretor do Centro de Finanças.

**Comissão Processante Permanente:** composta por quatro empregados públicos, selecionados pelo Superintendente em conjunto com a aprovação do Secretário da Justiça e Cidadania, todos reconhecidos pela sua integridade e habilidade para conduzir processos. O presidente da Comissão deve ser um bacharel em direito com no mínimo três anos de experiência na Administração Pública Estadual, ou um Procurador do Estado designado quando não houver um bacharel disponível. O mandato dos membros da Comissão é de dois anos, com a possibilidade de recondução, e a Comissão é auxiliada por um Secretário indicado pelo seu presidente e designado pelo Superintendente. A Comissão tem a responsabilidade de conduzir processos administrativos disciplinares, sindicâncias administrativas e investigações preliminares envolvendo os empregados públicos da Autarquia.

## RELACIONAMENTO COM TERCEIROS

No âmbito da integridade, o Instituto de Pesos e Medidas do Estado de São Paulo (IPEM-SP), assume o compromisso de estabelecer relações sólidas e confiáveis com as empresas parceiras e contratadas, reconhecendo que a integridade é essencial para construir e manter a confiança nas relações de mercado. Operando em sinergia com um ecossistema de inovação e competitividade, o IPEM-SP destaca a importância de agir de maneira ética e transparente em todas as suas interações.

No contexto da cultura da qualidade, o IPEM-SP destaca-se ao enfatizar a infraestrutura da qualidade como um pilar essencial para o desenvolvimento econômico e social. O compromisso com a integridade se reflete em iniciativas educacionais e na participação ativa em debates públicos, promovendo não apenas a qualidade dos produtos, mas também a integridade nas práticas relacionadas.

A participação ativa no debate público sobre infraestrutura da qualidade evidencia o compromisso do IPEM-SP em manter uma postura transparente, aberta à discussão e à troca de ideias. Isso não apenas sensibiliza a sociedade para a relevância do tema, mas também reforça a integridade da instituição ao buscar constantemente aprimorar suas práticas relacionadas à qualidade.

A promoção do conhecimento em infraestrutura da qualidade, tanto para o setor produtivo quanto para o setor público, reflete a abordagem inclusiva do IPEM-SP. Capacitar a força de trabalho interna no sistema da infraestrutura da qualidade evidencia o compromisso com a integridade, garantindo que a equipe esteja apta a lidar com os desafios de forma ética e transparente.

Assumindo o papel de instrumento de apoio às soluções de infraestrutura da qualidade e às inovações nos produtos, o IPEM-SP reforça seu comprometimento com a melhoria contínua, agindo de maneira íntegra para impulsionar o desenvolvimento e a confiança no mercado.

No que diz respeito às ações estratégicas de suporte aos setores produtivos e governamentais, ao focar na ampliação da cobertura de serviços de fiscalização, na estruturação da metrologia industrial e na modernização dos processos de vigilância no mercado, o IPEM-SP está alinhado com os princípios da integridade, assegurando eficácia e eficiência nessas operações.

Dessa forma, o IPEM-SP reafirma seu compromisso com a excelência, a confiança e a inovação, consolidando-se como um agente ativo na promoção da integridade, qualidade e na construção de um ambiente de negócios sólido e competitivo, onde a transparência e ética prevalecem em todas as suas iniciativas.

## ANÁLISE SWOT

A identificação criteriosa dos elementos *SWOT* (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*) traduzida para Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças, constitui um diagnóstico do ambiente interno e externo da instituição, fornecendo *insights* cruciais para o desenvolvimento de estratégias bem fundamentadas.

Dentro desse contexto, destacam-se as razões pelas quais a ferramenta *SWOT* é essencial na estruturação de um programa:

A partir da análise *SWOT*, o Programa de Integridade desenvolve estratégias para maximizar os pontos fortes, mitigar os pontos fracos, aproveitar as oportunidades e enfrentar as ameaças. Isso envolve a implementação de políticas específicas, ações de treinamento, melhoria de processos internos e a criação de um ambiente organizacional que promova e mantenha altos padrões de integridade.

### INTRODUÇÃO AO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

|  |  |
|--|--|
| <b>FORÇAS (<i>Strengths</i>)</b><br>- Apoio da Alta Administração.<br>- Equipe Técnica Qualificada.<br>- Código de Ética e Conduta publicado.<br>- Engajamento/Comprometimento.<br>- Inovação.<br>- Espaço Físico.   | <b>FRAQUEZAS (<i>Weakness</i>)</b><br>- Recursos (Humanos/Tecnológicos/Financeiros).<br>- Conflitos Internos.<br>- Falta de treinamento/atualização dos empregados públicos.<br>- Falta de capacitação em temas relacionados a Integridade.<br>- Pouco reconhecimento/valorização. |
| <b>OPORTUNIDADE (<i>Opportunities</i>)</b><br>- Implementação do Programa de Integridade, conforme disposto no Decreto nº 67.683 de 3 de maio de 2023.<br>- Melhorar a percepção do público externo quanto a confiabilidade da instituição.<br>- Modernização/desburocratização dos processos de trabalho. | <b>AMEAÇAS (<i>Threats</i>)</b><br>- Ataque de hacker expondo dados sigilosos.<br>- Mudança de Governo/descontinuidade da gestão.<br>- Falta de investimento.  |

A busca pela integridade é um compromisso inabalável que permeia os alicerces da nossa instituição. Compreendemos que a integridade não é apenas um conjunto de diretrizes a serem seguidas, mas uma jornada constante de aprimoramento ético.

É com essa convicção que apresentamos nosso Programa de Integridade, delineando não apenas um padrão a ser atendido, mas uma prática progressiva que moldará nossa conduta diária.

O propósito intrínseco deste programa é claro e definido: assegurar que a integridade não seja apenas um ideal a ser perseguido, mas uma realidade incorporada em todas as facetas de nossa atuação. Estamos empenhados em ir além da conformidade, embarcando em uma busca incessante por melhores práticas éticas. Acreditamos que a integridade não é um destino final, mas sim uma trajetória em evolução que molda nosso caráter institucional.

No contexto específico do IPÊM-SP o propósito do Programa de Integridade ganha uma dimensão ainda mais relevante. Buscamos não apenas garantir a confiança e a precisão nas medições e padrões, mas também promover equidade, transparência e segurança em todas as nossas interações. O nosso propósito vai além das fronteiras da conformidade, representando uma contribuição direta para o desenvolvimento socioeconômico e consolidando nossa identidade como defensores incansáveis da excelência e integridade no cenário em que atuamos.

O compromisso com a integridade é o alicerce que sustenta todas as nossas iniciativas. Este Programa de Integridade não é apenas um documento formal, é a manifestação tangível de nossa dedicação a uma prática ética contínua. Juntos, traçaremos um caminho que transcende expectativas, guiados por um propósito claro de promover não apenas a integridade, mas uma transformação cultural duradoura que permeie cada aspecto de nossa instituição.

### OBJETIVOS FUNDAMENTAIS

O Programa de Integridade do IPÊM-SP está focado no fortalecimento da reputação da instituição como um símbolo de confiabilidade e comprometimento com padrões éticos elevados. Os objetivos centrais abrangem a promoção da ética institucional, com ênfase no reforço de valores éticos e na definição de diretrizes claras para o comportamento no ambiente de trabalho.

Adicionalmente, o programa busca prevenir a corrupção por meio da implementação de métodos antissuborno e da conscientização sobre as consequências dessas práticas:

- ✓ Priorizar a conformidade legal: promovendo o cumprimento de leis e normas, adaptando-se proativamente às mudanças na legislação;
- ✓ Proteger a imagem institucional: preservar a confiança por meio de práticas íntegras e de uma gestão transparente durante crises de integridade;
- ✓ Estimular a transparência: facilitar o acesso à informação e divulgar dados relevantes de maneira clara;

- ✓ Fortalecer a confiança pública: buscar, construir e manter a confiança da sociedade através de demonstrações de responsabilidade e prestação de contas;
- ✓ Promover a qualidade e confiabilidade nas atividades: incluindo a tomada de decisões precisas, implementação de rigorosos controles de qualidade, e promoção da consciência e educação em ética; e
- ✓ Implementar canais efetivos de denúncia: proteger os denunciantes contra represálias, alinhados à estratégia, visando a melhoria da eficiência operacional, redução de riscos de irregularidades e aprimoramento da gestão interna.

### **PRINCIPAIS INSTRUMENTOS LEGAIS**

- ✓ Lei Federal nº 12.846, de 01 de agosto de 2013 – Lei Anticorrupção;
- ✓ Decreto Estadual nº 67.682 de três de maio de 2023 – Programa Anticorrupção do Estado de São Paulo;
- ✓ Decreto nº 67.683, de três de maio de 2023 - Institui o Programa Estadual de Promoção de Integridade do Poder Executivo;
- ✓ Resolução CGE nº 04, de trinta de maio de 2023 - Estabelece orientações para que os órgãos e as entidades da Administração Pública direta e autárquica do Estado de São Paulo adotem os procedimentos para a estruturação, a elaboração, a implementação e o monitoramento de seus programas de integridade;
- ✓ Resolução SAP Nº 68 /2023 - Institui a Unidade Gestora de Integridade da SAP (UGI – SAP);
- ✓ Código de Ética e Conduta do IPEM-SP;
- ✓ Planejamento Estratégico do IPEM- SP 2023;
- ✓ Instrução Normativa do Programa de Integridade CI-AUD nº 001/2023, de 21 de novembro de 2023; e
- ✓ Manual de Elaboração do Programa de Integridade Controladoria Geral do Estado (CGE).

### **IDENTIFICAÇÃO DA UNIDADE DE GESTÃO DA INTEGRIDADE - IPEM-SP**

A Unidade de Gestão da Integridade (UGI) foi instituída, por meio da Portaria nº113/2023 de 18 de setembro de 2023, composta por 4 (quatro) membros, três auditoras e uma ouvidora, que têm como propósito fortalecer os controles internos, e promover a conformidade com padrões éticos e regulatórios, e promover uma cultura organizacional baseada na integridade e transparência.

O Grupo de Trabalho Auxiliar (GTA) foi criado para agir como um elo entre a UGI e os colaboradores, promovendo a conscientização e garantindo a implementação eficaz das ações e práticas de integridade na instituição.

#### **Atribuições da Unidade de Gestão da Integridade (UGI)**

**Elaboração e Gestão do Programa de Integridade:** desenvolver e gerenciar o Programa de Integridade da instituição, incluindo ações, procedimentos e iniciativas relacionadas a ética e conformidade;

**Fortalecimento dos Controles Internos:** implementar e fortalecer controles internos destinados a prevenir, detectar e corrigir práticas que violem as normas éticas e regulatórias;

**Conformidade Ética e Regulatória:** promover a conformidade na execução dos processos com padrões éticos, regulatórios e legais, monitorando alterações na legislação e garantindo novas opções;

**Investigação e Resolução de Denúncias:** receber, analisar e conduzir investigações sobre denúncias relacionadas às éticas transparentes, tomando as medidas possíveis para a resolução dos casos;

**Comunicação e Treinamento:** desenvolver planos de comunicação e treinamento para conscientizar os empregados públicos sobre a importância da integridade e ética no ambiente de trabalho; e

**Relacionamento com Órgãos Externos:** estabelecer e manter relacionamento com órgãos externos, reguladores e órgão de controle, assegurando a cooperação e a transparência junto à Controladoria Geral do Estado de São Paulo - CGESP, Tribunal de Contas do Estado de São Paulo - TCESP, Secretaria de Justiça e Cidadania, Secretaria da Fazenda do Estado de São Paulo e a Auditoria do INMETRO.

#### **Atribuições do Grupo de Trabalho Auxiliar (GTA)**

**Multiplicação de Conceitos:** disseminar os conceitos de integridade e ética entre os empregados públicos;

**Apoio na Implementação de Medidas Específicas:** colaborar na implementação de medidas específicas do Programa de Integridade, auxiliando nas ações necessárias para fortalecer a cultura organizacional;

**Monitoramento Complementar:** atuar como uma extensão dos olhos e ouvidos da UGI, monitorando informalmente a atmosfera organizacional e reportando feedbacks que podem indicar questões de integridade;

Comunicação Interna: facilitar a comunicação entre a UGI e as diferentes áreas do IPEM-SP, auxiliando na disseminação de informações importantes relacionadas à integridade; e

Participação em Iniciativas de Melhoria Contínua: participar de iniciativas de melhoria contínua propostas pela UGI, contribuindo com insights e feedbacks operacionais.

Ao trabalharem em conjunto, a UGI e o GTA desempenham papéis complementares na promoção de uma cultura organizacional baseada na integridade e transparência, garantindo que as ações e práticas éticas sejam planejadas, inovadoras e reforçadas em toda a instituição.

## ANÁLISE DE RISCOS DE INTEGRIDADE E COMPLIANCE

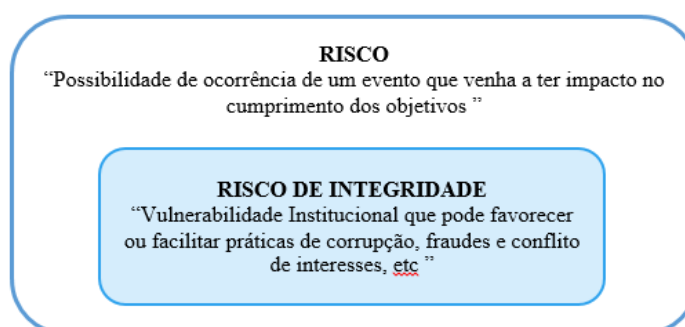
O Programa de Integridade e Conformidade (*Compliance*) está guiado pela identificação contínua, análise e avaliação dos riscos sobre os quais as áreas estão vulneráveis. Tão somente conhecendo suas áreas e processos mais sensíveis, será possível criar controles ou adaptar os já existentes de forma efetiva.

O levantamento e a análise de riscos, realizados com a colaboração dos Departamentos, ajudaram a identificar suas vulnerabilidades e as áreas mais suscetíveis aos riscos de integridade, o que dará a oportunidade de atuar de maneira mais direcionada e especializada, para prevenir de forma mais eficiente e eficaz na possibilidade de ocorrência dos eventos apontados.

Os Riscos de integridade referem-se às ameaças ou aos perigos que podem comprometer a honestidade, ética e confiabilidade de uma pessoa, instituição ou sistema. Esses podem incluir a possibilidade de corrupção, manipulação de dados, conflito de interesses e outras práticas que comprometem a integridade e a segurança da entidade em questão. No contexto Institucional, a gestão de riscos à integridade é fundamental para manter padrões éticos elevados e promover a confiança das partes interessadas.

O *Compliance* refere-se à conformidade estrita com leis, definições, ações internacionais e padrões éticos relevantes a uma determinada atividade ou setor. Estar em conformidade significa agir de acordo com as normas determinadas, normas legais e éticas. As práticas de *compliance* são essenciais para promover a integridade operacional e mitigar riscos.

Portanto, enquanto os riscos à integridade referem-se às ameaças que podem comprometer a honestidade e a ética, o *compliance* se concentra na adesão e conformidade rigorosas com as leis e regulamentações aplicáveis para evitar tais riscos.



A observação cuidadosa e análise de comportamentos e ações podem identificar uma quebra de integridade no contexto de atos humanos, especialmente relacionados aos princípios da administração pública (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade) e à deturpação, desvio ou negação da especificidade e serviço público.

A detecção de quebras de integridade requer mecanismos eficazes de controle interno, sistemas de prestação de contas e mecanismos de denúncia, bem como a promoção de uma cultura ética e transparente dentro da administração pública.

### Avaliações de Riscos a Integridade

Seguindo a Resolução da CGE nº 04, de 30 de maio de 2023, a avaliação de risco constitui a Segunda Etapa, que engloba a identificação, análise e avaliação dos riscos de integridade. Essa avaliação é realizada considerando dois elementos cruciais: fatores de impacto e probabilidade (conforme a Tabela 1).

Esses elementos são essenciais para determinar a gravidade e a possibilidade de eventos que podem afetar a integridade. Analisamos as consequências potenciais e a probabilidade de ocorrência desses eventos. Essa abordagem possibilita uma avaliação mais completa e abrangente dos riscos associados, oferecendo uma visão abrangente para orientar as decisões e a gestão eficaz da segurança e integridade.

| MATRIZ DE RISCO |                  | PROBABILIDADE    |            |            |           |                 |
|-----------------|------------------|------------------|------------|------------|-----------|-----------------|
|                 |                  | MUITO BAIXO<br>1 | BAIXA<br>2 | MÉDIA<br>3 | ALTA<br>4 | MUITO ALTA<br>5 |
| IMPACTO         | MUITO ALTO<br>10 | 10               | 20         | 30         | 40        | 50              |



|                         |   |    |    |    |    |
|-------------------------|---|----|----|----|----|
| <b>ALTO</b><br>7        | 7 | 14 | 21 | 28 | 35 |
| <b>MÉDIO</b><br>5       | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 |
| <b>BAIXO</b><br>3       | 3 | 6  | 9  | 12 | 15 |
| <b>MUITO BAIXO</b><br>1 | 1 | 2  | 3  | 4  | 5  |

(Tabela 1)

**NÍVEL DE RISCO = PROBABILIDADE X IMPACTO**

### Processos de Gestão de Riscos

O levantamento prévio (Tabela 2) de informações realizado por meio das recomendações relacionadas com Integridade pela CGE, gerou as correlações de áreas de risco e processos de Risco. Certamente existem outras áreas e processos que podem ser relacionados a riscos de integridade, conforme as competências e atividades de cada departamentos/áreas.

| IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DE RISCOS                                |  |   |
|--|--|---|
| Riscos   | Causas   | Consequências   |
| <b>Conflito de Interesses</b>                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desconhecimento dos valores, princípios e normas éticas previstos nos instrumentos de governança da organização (Regimento Interno, Planejamento Estratégico, Política de Integridade, Código de Conduta ou de Ética).</li> <li>- Falta de medidas preventivas.</li> <li>- Falta de confiança e/ou desconhecimento nos canais de denúncia.</li> <li>- Ausência de mecanismo de controle interno para evitar o conflito de interesses.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desgaste da imagem institucional.</li> </ul>   |
| <b>Solicitação ou Recebimento de Vantagem Indevida</b>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desconhecimento dos valores, princípios e normas éticas previstos nos instrumentos de governança da organização (Regimento Interno, Planejamento Estratégico, Política de Integridade, Código de Conduta ou de Ética).</li> <li>- Falta de medidas preventivas.</li> <li>- Falta de confiança e/ou desconhecimento nos canais de denúncia.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prejuízo do clima organizacional.</li> <li>- Aumento de demandas de correção e comissão de ética.</li> </ul>     |
| <b>Abuso de posição ou poder em favor de Interesses Privados</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desconhecimento dos valores, princípios e normas éticas previstos nos instrumentos de governança da organização (Regimento Interno, Planejamento Estratégico, Política de Integridade, Código de Conduta ou de Ética).</li> <li>- Falta de medidas preventivas.</li> <li>- Falta de confiança e/ou desconhecimento nos canais de denúncia.</li> <li>- Ausência ou inadequação das campanhas de comunicação e capacitações sobre o tema.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prejuízo ao erário.</li> </ul>   |
| <b>Desvio de Conduta</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desconhecimento dos valores, princípios e normas éticas.</li> <li>- Falta de confiança e/ou desconhecimento nos canais de denúncia.</li> <li>- Interpretações pessoais deturpadas, a partir de valores pessoais.</li> <li>- Ausência ou inadequação das campanhas de comunicação e capacitações sobre o tema.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desgaste da imagem institucional.</li> </ul>   |
| <b>Assédio Moral</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de confiança e/ou desconhecimento nos canais de denúncia.</li> <li>- Ausência ou inadequação das campanhas de comunicação e capacitações sobre o tema.</li> <li>- Tendências de criar explicações baseadas nas características individuais dos envolvidos e não em fatores organizacionais e de má gestão.</li> <li>- Autoritarismo e arrogância no contato interpessoal com o pretexto de estimular a competitividade.</li> <li>- Falsa premissa de que todo indivíduo em crise pode ser levado a utilizar mecanismos perversos para se defender.</li> <li>- Sentimento de grandeza exacerbado.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Perda de credibilidade institucional.</li> <li>- Aumento de demandas de correção e comissão de ética.</li> </ul> |

(Tabela 2)

## Demonstrativo da Correlação da Avaliação de Riscos

| AVALIAÇÃO DE RISCOS  |               |   |            |    |                |                |  |
|--|---------------|---|------------|----|----------------|----------------|--|
| Risco  | Probabilidade |   | Impacto    |    | Nível de Risco |                | Controle Existentes  |
| <b>Conflito de Interesses</b>                                    | Alta          | 4 | Alto       | 7  | 28             | <b>EXTREMO</b> |  |
| <b>Solicitação ou Recebimento de Vantagem Indevida</b>           | Muito Alta    | 5 | Muito Alto | 10 | 50             | <b>EXTREMO</b> | - Instrumentos de Governança (Regimento Interno, Planejamento Estratégico Institucional, Política de Integridade, Código de Ética/ Conduta). |
| <b>Abuso de posição ou poder em favor de Interesses Privados</b> | Alta          | 4 | Médio      | 5  | 20             | <b>ALTO</b>    |  |
| <b>Desvio de Conduta</b>   | Alta          | 4 | Médio      | 5  | 20             | <b>ALTO</b>    | - Canais de denúncias.   |
| <b>Assédio Moral</b>   | Muito Alta    | 5 | Muito Alto | 10 | 50             | <b>EXTREMO</b> |  |

(Tabela 3)

## PROGRAMA DE AÇÃO

## Ações de Integridade

As ações de integridade ajudam a fortalecer a confiança da instituição, construir a confiança entre as partes interessadas e promover a conformidade com as expectativas éticas legais, determinam a conduta dos profissionais, faça ele parte do quadro diretivo, funcional, ou figure como um terceiro, direta ou indiretamente relacionado ao IPEM-SP, nos relacionamentos profissionais internos e externos que são exemplificados pelos seguintes objetivos:

- ✓ Imprimir e manter o respeito, conforme a estrutura organizacional do IPEM-SP;
- ✓ Promover relações alicerçadas na cordialidade, na honestidade e no respeito com os clientes e parceiros do IPEM-SP, cumprindo as regras estabelecidas para este fim;
- ✓ Tornar o IPEM-SP exemplo de autarquia em razão dos compromissos éticos previstos neste Estado;
- ✓ Envolver todos os empregados públicos, dirigentes ou não, com a integridade da autarquia contra fraudes, desvios e outras práticas ilícitas;
- ✓ Cumprir os padrões éticos estabelecidos neste documento por todos os agentes internos e sua promoção junto a agentes externos;
- ✓ Manter treinamento sobre as ações de integridade;
- ✓ Analisar periodicamente os riscos de quebra de integridade bem como as ações de mitigação;
- ✓ Manter registros contábeis que permitam a transparência das operações;
- ✓ Proceder o aprimoramento das ações antifraude em licitações;
- ✓ Disponibilizar um canal independente de recebimento de denúncia sobre descumprimento do presente programa de integridade;
- ✓ Proceder com medidas disciplinares em caso de violação e de proteção dos denunciadores de boa-fé;
- ✓ Instituir mecanismos que interrompam práticas lesivas e irregularidades tão logo detectadas e remediação de eventuais danos; e
- ✓ Contemplar cláusula com declaração de ciência e concordância com a obrigatoriedade de observância, no âmbito e limites de suas atribuições, das normas e das diretrizes do Programa Estadual de Promoção de Integridade, nos convênios, parcerias e instrumentos congêneres, celebrados entre o IPEM-SP e pessoas jurídicas de direito público ou privado.

## PLANO DE AÇÃO

| Ação   | Responsável      | Início     | Término    |
|--|------------------|------------|------------|
| <b>Desenvolver e ministrar treinamentos regulares sobre ética e integridade, com foco na identificação e gestão de conflito de interesses.</b>   | UGI              | 01/02/2024 | 27/02/2024 |
| <b>Estabelecer procedimentos de denúncia e investigação para lidar com casos de desvio de conduta.</b>   | UGI<br>OUV<br>RH | 18/03/2024 | 30/04/2024 |
| <b>Promover uma melhor compreensão dos valores éticos e conduta da Instituição.</b><br><br><b>Implementar procedimentos de tolerância zero para o assédio moral, incluindo mecanismos de denúncia e suporte para as vítimas.</b> | UGI<br>RH        | 06/05/2024 | 25/06/2024 |
| <b>Implementar campanhas de comunicação e sensibilização para promover uma cultura de integridade e ética.</b>   | UGI<br>ACO       | 01/02/2024 | 15/12/2024 |

### PLANEJAMENTO DE AÇÃO – 5W2H

Compreende as medidas específicas e direcionadas que a instituição pretende implementar para fortalecer a cultura de integridade, prevenir riscos éticos e promover o cumprimento de normas e regulamentações.

O planejamento de ação – 5W2H (Tabela 4) é essencial para promover práticas éticas, transparência e responsabilidade, moldando a conduta organizacional de acordo com padrões elevados de comportamento ético.

| <i>WHAT</i>   | <i>WHEN</i>        | <i>WHY</i>  | <i>WHERE</i>      | <i>HOW</i>  | <i>WHO</i>                | <i>HOW MUCH</i>             |
|---|--------------------|---|-------------------|---|---------------------------|-----------------------------|
| O que Será feito?   | Quando será feito? | Porque será feito?  | Onde será feito?  | Como será feito?  | Quem vai fazer?           | Quanto vai custar?          |
| Desenvolver e ministrar treinamentos regulares sobre ética e integridade, com foco na identificação e gestão de conflito de interesses.   | FEV                | Para promover a imparcialidade e a integridade nas decisões e ações dos empregados públicos.  | Todas as Unidades | Por meio do código de ética e conduta, treinamento dos empregados públicos e implementação de mecanismos de denúncia.                       | UGI<br>Empresa Contratada | Estimativa de R\$ 10.000,00 |
| Estabelecer procedimentos de denúncia e investigação para lidar com casos de desvio de conduta.   | MAR<br>ABR         | Para promover a conformidade com as normas éticas e legais e manter a integridade da autarquia.   |                   | Por meio do canal de denúncias confidencial (OUV), investigações imparciais e ações disciplinares conforme necessário.                      | UGI<br>OUV<br>RH          | Sem Custo                   |
| Promover uma melhor compreensão dos valores éticos e conduta da Instituição.<br>Implementar procedimentos de tolerância zero para o assédio moral, incluindo mecanismos de denúncia e suporte para as vítimas | MAI<br>JUN         | Para promover um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e inclusivo para todos os empregados públicos.   |                   | Por meio do código ética e conduta, treinamento dos empregados públicos, estabelecimento de procedimentos de denúncia e suporte às vítimas. | UGI<br>RH                 |                             |
| Implementar campanhas de comunicação e sensibilização para promover uma cultura de integridade e ética.   | JAN<br>A<br>DEZ    | Para aumentar a conscientização sobre a importância da integridade e ética no ambiente de trabalho, reforçar os valores organizacionais e reduzir os riscos relacionados a condutas antiéticas. |                   | Por meio de canais de comunicação, como intranet, e-mails, cartazes, reuniões, palestras e materiais de treinamento interativos.            | UGI<br>ACO                | Estimativa de R\$ 5.000,00  |

(Tabela 4)

## CONFORMIDADE DO PLANO DE AÇÃO 5W2H

O Plano de Ação apresentado pressupõe que:

✓ **Código de Ética e Conduta**

Ao desempenhar suas funções no serviço público, é crucial que se atenha a padrões elevados de ética e conduta. A responsabilidade atribuída a cada empregado público se estende não apenas ao cumprimento de suas obrigações profissionais, mas também à preservação da integridade das relações com o público e a proteção do patrimônio público; e  
O Decreto nº 60.428, de 8 de maio de 2014, estabelece as diretrizes fundamentais que regem o comportamento ético dos empregados públicos. Para promover o pleno cumprimento dessas diretrizes, é essencial entender e internalizar o Código de Ética e Conduta, que serve como guia para as ações profissionais de todos os empregados públicos.

✓ **Nas Ações de comunicação e treinamento**

Comunicação das regras do Código de Ética e Conduta em linguagem acessível e coloquial;  
Divulgação entre todos os empregados públicos da autarquia, sobre os casos em que essa instância pode ser acionada; e  
Promoção de eventos periódicos para treinamentos e discussões de questões éticas, atentando-se para o público-alvo de maior risco envolvendo inclusive a alta administração.

✓ **Disponibilizar canais de fácil acesso para realização de denúncias**

Estabelecimento de regras claras para a proteção dos denunciantes, inclusive permitindo a realização de denúncias anônimas, em conformidade com as normas vigentes;  
Estabelecimento de fluxo, em sistema seguro de confidencialidade para encaminhamento e tramitação das denúncias e posterior apuração; e  
Monitoramento e avaliação das possíveis exposições da instituição aos riscos e comunicá-los à alta administração.

✓ **Medidas de controle e disciplinares**

Os problemas detectados, especialmente os que apresentem indícios de gravidade, devem ser investigados tempestivamente com celeridade junto a Comissão Processante Permanente (CPP);  
A atuação corretiva tem efeito desmotivador para cometimento de novas irregularidades dentro da instituição;  
A proporcionalidade exige que a sanção aplicada seja condizente com a conduta irregular, sem exagero ou insignificância;  
A garantia da estrutura e independência da unidade responsável pela gestão dos controles internos;  
Promoção de reportes periódicos e tempestivos à alta direção e aos órgãos centrais de controle interno e externo acerca de medidas de controle e disciplinares em curso; e  
Condução e documentação das ações ou apontamentos de violação das normas de integridade com base em procedimentos de investigação formalmente definidos pela CPP.

✓ **Ações e remediação**

Compilar regularmente os casos de quebra de integridade buscando analisar as principais tendências e causas das recomendações de auditoria e sanções aplicadas, de modo a promover eventuais alterações em ações, procedimentos ou controles; e  
Capacitar os membros da CPP na identificação e sugestão de melhorias em seus relatórios.

## MONITORAMENTO E ATUALIZAÇÃO PERIÓDICA

O monitoramento contínuo é crucial para promover que o Plano de Integridade do IPEM-SP seja adaptável e eficaz ao longo do tempo. Ele permite ajustes conforme o necessário, garantindo que o IPEM-SP esteja sempre atualizado e resiliente diante dos desafios relacionados à integridade. Contribuindo para a transparência e prestação de contas, elementos essenciais para o sucesso do Programa de Integridade do Governo do Estado de São Paulo.

O escopo do Monitoramento contínuo, incluem medidas de tratamento dos riscos à integridade, as iniciativas de capacitação de líderes e empregados públicos, as medidas de fortalecimento das instancias relacionadas ao tema e os meios de comunicação e reporte utilizados pelo IPEM-SP.

O escopo do monitoramento contínuo abrange diversas áreas, todas elas integradas às ações delineadas no Plano de Ação 5W2H do Programa de Integridade do IPEM-SP. Isso inclui:

| AÇÕES DE MONITORAMENTO  | RESPONSÁVEIS | INSTRUMENTO | PERIODICIDADE |
|---|--------------|-------------|---------------|
| Desenvolvimento de Ações de Identificação de Conflito de Interesses e Desvio de Conduta | UGI          | Formulário  | Semestral     |
| Canal de Denúncias Confidencial   |              |             |               |

|   |  |              |  |
|---|--|--------------|--|
| Conhecimento e aplicação do Código de Ética e Conduta |  | Questionário |  |
|---|--|--------------|--|

(Tabela 5)

## COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO

A comunicação transparente e aberta é a espinha dorsal de qualquer programa de integridade bem-sucedido. No IPEM-SP, adotamos uma abordagem proativa para garantir que todas as informações relevantes relacionadas à integridade sejam prontamente compartilhadas entre os departamentos. Isso inclui a divulgação de ações, diretrizes e procedimentos relacionados à ética e conformidade. Incentivamos um ambiente onde os empregados públicos se sintam confortáveis em relatar preocupações ou possíveis violações éticas, garantindo canais de comunicação confidenciais e acessíveis.

O treinamento é outra pedra angular do nosso Programa de Integridade. Reconhecemos que a conscientização e a capacitação dos empregados públicos são essenciais para promover uma conduta ética e legal. Portanto, implementamos programas de treinamento abrangentes que abordam questões como ética nos negócios, prevenção de conflito de interesses, combate à corrupção, entre outros temas pertinentes.

Esses treinamentos são adaptados às necessidades específicas de cada departamento e são ministrados regularmente para garantir que todos os empregados públicos estejam atualizados e bem informados.

### Relação com os Departamentos, Unidades de Gabinete e Delegacias Regionais

A Unidade de Gestão da Integridade (UGI), em parceria com o Grupo de Trabalho Auxiliar (GTA), estabelece uma relação colaborativa com diversas áreas na instituição. Isso inclui colaborar estrategicamente com a alta administração, integrar princípios de integridade nos processos de Recursos Humanos, apoiar atividades de conformidade na área fim (como Metrologia e Fiscalização), cooperar e trabalhar com as áreas administrativas para revisar e aprimorar processos internos. A colaboração visa criar uma cultura organizacional ética e promover a integridade em todos os aspectos da instituição.

## REVISÃO PERIÓDICA DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

O Programa de Integridade do Instituto de Pesos e Medidas do Estado de São Paulo (IPEM-SP) é uma estrutura fundamental para promover a conduta ética, a transparência e a conformidade com as leis e regulamentos em todas as atividades da instituição.

Reconhecemos que, para alcançar o sucesso contínuo do Programa de Integridade, é imperativo revisá-lo periodicamente e ajustá-lo conforme necessário para se adequar à realidade em constante evolução do IPEM-SP.

É fundamental que o Programa de Integridade do IPEM-SP seja construído sobre os princípios sólidos de comunicação, participação, confiança, comprometimento, responsabilização, engajamento dos superiores e capacitação constante.

Estes princípios servem como alicerces para orientar todas as iniciativas do programa, garantindo que ele seja eficaz e sustentável em todas as etapas.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Programa de Integridade do IPEM-SP visa demonstrar o alinhamento com o Planejamento Estratégico, especialmente ao considerar as demandas da sociedade 4.0. Destaca-se a relevância significativa das propostas de iniciativas para atingir os objetivos institucionais nesse contexto de transformação tecnológica.

A ênfase na promoção de uma cultura organizacional robusta, fundamentada em valores éticos e integridade reflete o compromisso em se adaptar não apenas aos avanços tecnológicos, mas também às expectativas crescentes da sociedade.

Os instrumentos adotados para fortalecer a integridade e conformidade, como o Código de Ética e Conduta, as ações anticorrupção e os canais de denúncias são pilares essenciais para promover a conformidade com normas e regulamentações.

A estrutura de gestão inovadora, com a criação de comitês, designação de responsáveis e integração de práticas de governança, é reconhecida como vital para coordenar e supervisionar as ações de integridade, garantindo a eficácia das medidas adotadas.

Destacamos o caráter participativo na avaliação de riscos à integridade, envolvendo departamentos e áreas de identificação, análise e tratamento proativo de riscos, promovendo um ambiente mais seguro e ético.

O Plano de Ações de monitoramento é reconhecido por sua importância, não apenas avaliando a implementação de ações, mas também fornecendo aprendizado contínuo para aprimorar o Programa de Integridade ao longo do tempo, com flexibilidade para ajustes com base em feedback e resultados obtidos.

O compromisso contínuo com a excelência e inovação, incorporando práticas inovadoras para se adaptar às demandas tecnológicas emergentes, destaca a integridade como parte intrínseca do compromisso com qualidade e vanguarda.

Ao antecipar perspectivas futuras e possíveis desafios, reiteramos que a integridade é um processo contínuo. Expressamos gratidão e reconhecimento àqueles que desempenharam um papel significativo no desenvolvimento e implantação do Programa de Integridade, destacando a colaboração fundamental de todas as partes interessadas.

Encerramos convidando todos os membros da instituição para a reflexão e adesão ao Programa de Integridade, enfatizando a importância de cada indivíduo na promoção de uma cultura ética e integral no IPEM-SP.

**Unidade de Gestão de Integridade – Integrantes**

**LUZIA SOLANGE MACHADO SARRI**  
Responsável pela UGI - Auditora – Chefe

**AIDA ZULMIRA JARDIM TEIXEIRA**  
Auditora

**CÉLIA MARIA SALOMÃO**  
**Ouvidora**

**NATÁLIA MARIA DE OLIVEIRA**  
**Auditora**

**TERMO DE APROVAÇÃO**

Em atendimento ao previsto no § 1º do inciso VI do artigo 7º da Resolução CGE nº 04, de 30 de maio de 2023, eu Ronaldo França Navarro, APROVO o Programa de Integridade do Instituto de Pesos e Medidas do estado de São Paulo – IPEM-SP, e, conforme previsto no item 1 do § 2º do artigo 7º do Decreto nº 67.683, de 03 de maio de 2023, afirmo o meu compromisso em assegurar que a Unidade de Gestão de Integridade - UGI seja dotada de recursos materiais e humanos necessários ao desempenho de suas atribuições.

**São Paulo - SP, 27 de fevereiro de 2024.**

**Autoridade Responsável pela Aprovação do Programa de Integridade**

**MARCOS HELENO GUERSON DE OLIVEIRA JUNIOR**  
**Superintendente**

**RONALDO FRANÇA NAVARRO**  
**Superintendente Substituto do IPEM-SP**



Documento assinado eletronicamente por **Aida Zulmira Jardim Teixeira, Auditora**, em 27/02/2024, às 13:43, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no [Decreto Estadual nº 67.641, de 10 de abril de 2023](#).



Documento assinado eletronicamente por **Natalia Maria de Oliveira, Auditora**, em 27/02/2024, às 13:44, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no [Decreto Estadual nº 67.641, de 10 de abril de 2023](#).



Documento assinado eletronicamente por **Luzia Solange Machado Sarri, Auditora**, em 27/02/2024, às 13:45, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no [Decreto Estadual nº 67.641, de 10 de abril de 2023](#).



Documento assinado eletronicamente por **Celia Maria Salomao, Ouvidora**, em 27/02/2024, às 13:58, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no [Decreto Estadual nº 67.641, de 10 de abril de 2023](#).



Documento assinado eletronicamente por **Ronaldo Franca Navarro, Superintendente Adjunto**, em 27/02/2024, às 14:40, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no [Decreto Estadual nº 67.641, de 10 de abril de 2023](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.sp.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.sp.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0020168654** e o código CRC **ED0CE9B6**.