



PORTFÓLIO

OCI

Observatório de
Cultura de Integridade

by:

 PIRONTI
+ MOURA

 integra
CULTURE

O COMPLIANCE, NA SUA PRÓXIMA VERSÃO

O tempo do *Compliance* como uma ferramenta de conformidade já passou...

Hoje, organizações de sucesso atribuem seus resultados à construção de uma cultura organizacional forte e absolutamente alinhada ao seu direcionamento estratégico.

Sendo assim, cada vez mais, o *Compliance* ganha força quando constrói cultura em favor dos resultados da organização. Ou seja, medir o quanto as ferramentas e iniciativas de integridade impactam a cultura organizacional, para que tragam ações efetivas em favor dos resultados, faz cada vez mais sentido.



Pensando neste cenário, o Pironti+Moura uniu forças com a Integra Culture para desenvolver uma solução que visa avaliar a maturidade das estruturas organizacionais em relação aos conceitos de integridade, utilizando metodologia baseada em princípios psicológicos da conduta ética e da gestão de riscos.

POR QUE FALAR DE CULTURA DE INTEGRIDADE

Integridade não se sustenta apenas em normas, políticas e controles.

Na prática, decisões são influenciadas pela forma como as pessoas percebem riscos, interpretam limites e respondem às pressões do contexto organizacional.

A cultura de integridade resulta da interação entre:

+ **Aspectos conformidade/compliance:**

Políticas, processos, controles e estruturas de governança.

+ **Aspectos comportamentais**

Práticas do dia a dia, incentivos, liderança e padrões coletivos.

+ **Aspectos psicológicos**

Percepção de risco, julgamento, vieses e tomada de decisão.

É nesse encontro entre sistema formal e fatores humanos que se formam os comportamentos organizacionais — inclusive os comportamentos de risco — e, com eles, os principais desafios de integridade.



hemisfério esquerdo do cérebro

ligado à lógica,
linguagem e
raciocínio

↓
análise com
aspectos formais

hemisfério direito do cérebro

associado à
criatividade e
intuição

↓
análise com aspectos
psicológicos

Por isso, a análise da cultura permite identificar não apenas o que está previsto, mas como as decisões são efetivamente tomadas na organização.

METODOLOGIA DA SOLUÇÃO

INTEGRAÇÃO ENTRE CULTURA, GOVERNANÇA E RISCO

A Metodologia ***Hearts&Minds*** é a base conceitual que orienta a leitura da maturidade de Integridade, permitindo compreender como cultura, comportamento e gestão se articulam na prática organizacional.

No contexto deste produto, sua aplicação foi ampliada para integrar três dimensões complementares:

+ Dimensão cultural e comportamental:

Permite compreender como percepções, práticas e padrões de decisão influenciam a vivência da integridade no dia a dia.

+ Dimensão de governança:

Incorpora a análise de normas, políticas, estruturas, responsabilidades, controles e mecanismos formais que sustentam a Integridade e o *Compliance*.

+ Dimensão de gestão de riscos:

Permite identificar, analisar e priorizar riscos de integridade a partir da interação entre fatores culturais, comportamentais e organizacionais.

O resultado é uma abordagem que conecta **cultura, governança e risco** em uma leitura única da Integridade organizacional.

METODOLOGIA *HEARTS&MINDS*

Como base metodológica, utilizamos a **matriz *Hearts & Minds***, adaptada ao contexto de integridade, que permite:



- + Classificar níveis de maturidade cultural;
- + Analisar dimensões organizacionais e comportamentais da integridade;
- + Interpretar padrões de decisão e resposta ao risco;
- + Identificar ativadores dos comportamentos de risco.

O resultado é uma leitura estruturada que conecta cultura, comportamento, governança e risco — transformando percepção em decisão e diagnóstico em direcionamento estratégico.

METODOLOGIA *HEARTS&MINDS*

GENERATIVO

Organizações com alta confiabilidade

Integridade é intrínseca às atividades de toda a organização. Todos são responsáveis e a inovação é constante. Há preocupação em relação à comunidade/sociedade e age-se em prol de um legado positivo para gerações futuras.

PROATIVO

Forte nível de adesão e proatividade em todos os níveis da organização

Aqui, já há preocupação genuína com o tema, há espaço aberto para discussões e se entende que integridade promove a boa reputação da companhia.

CALCULADOR

Organização com sistemas, porém mais focada em questões burocráticas do que práticas

Nesse ponto, a empresa planeja e implementa um sistema de gestão. Há procedimentos e regras, mas a cultura ainda não é internalizada. “Vamos seguir o protocolo” é a norma.

REATIVO

Cultura de Integridade iniciante e com ações sempre que surgem problemas

Aqui, a reação ocorre após não conformidades ligadas à integridade. A cultura é reativa, focando em correções após o fato. Os esforços diminuem com o tempo. “Vamos consertar isso” é o mantra.

INICIANTE

Não há adesão à Cultura de Integridade em nenhum nível da organização

Nesse estágio, podem até haver iniciativas de integridade, mas as mesmas são incentivadas por problemas. A empresa busca somente minimizar riscos em relação à legislação e a potenciais multas.



O QUE É O OCI?

OBSERVATÓRIO DE CULTURA DE INTEGRIDADE

O OCI é uma solução *pocket* e estratégica, voltada à alta administração, que oferece uma análise estruturada dos riscos de integridade associados à cultura organizacional.

Integra pesquisa de autopercepção de cultura com lideranças, análise comportamental e leitura estratégica de riscos, em uma abordagem *top-down*.

O OCI não substitui um diagnóstico completo, mas estabelece uma base executiva de risco cultural para apoiar decisões de governança e próximos passos. Essa base permite que a integridade seja gerida como parte do sistema de governança, e não apenas como diretriz normativa.

POR QUE CONTRATAR O OCI?

BASE PARA RELATÓRIOS INSTITUCIONAIS

O Diagnóstico e o Observatório podem transformar cultura em evidência, **fortalecendo a governança** e apoiando a construção de relatórios de iniciativas relacionadas aos **Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)**, práticas de ESG e de transparência pública.



+ Alinhamento ao ODS 16 “Paz, Justiça e Instituições Eficazes”

Fortalecimento da integridade, transparência e confiança institucional por meio da mensuração da cultura de integridade.

POR QUE CONTRATAR O OCI?

BASE PARA RELATÓRIOS INSTITUCIONAIS

- + **Geração de indicadores de Integridade**
Transforma cultura organizacional em dados estruturados e comparáveis.
- + **Insumos para outros relatórios institucionais**
Os resultados podem apoiar relatórios de controle interno e prestação de contas além de contribuir para iniciativas como o Relatório Voluntário Local (RVL).
- + **Evolução para práticas ESG no setor público**
Apoia no fortalecimento do eixo de (G)overnança em evidências mensuráveis.



INTEGRIDADE PÚBLICA: DA ESTRUTURA À TOMADA DE DECISÃO

A **Resolução CNMP nº 305/2025** reforça a necessidade de fortalecimento da integridade, da governança, da gestão de riscos e dos mecanismos de prevenção de irregularidades na Administração Pública.

Para apoiar essa agenda, os municípios contam com iniciativas como o **Programa Time Brasil** e outras ferramentas disponibilizadas pela CGU, voltadas à implementação de programas de integridade, transparência, controle e governança.

O desafio para a alta administração

A existência de estruturas, programas e controles não permite, por si só, compreender como a integridade influencia a tomada de decisão, a percepção de riscos e os comportamentos organizacionais.

Onde o OCI agrega valor

O Observatório de Cultura de Integridade (OCI) oferece uma leitura estruturada dos riscos de integridade associados à cultura organizacional, conectando fatores comportamentais, governança e gestão de riscos para apoiar decisões estratégicas e fortalecer a maturidade institucional.



INTEGRIDADE PÚBLICA: DA ESTRUTURA À TOMADA DE DECISÃO

Com o OCI, a liderança passa a:

- + Identificar riscos culturais antes que se materializem;
- + Fortalecer a efetividade dos mecanismos de integridade já existentes;
- + Apoiar decisões de governança com base em evidências;
- + Direcionar ações prioritárias para evolução institucional.

Resolução CNMP nº 305/2025

Reforça a necessidade de fortalecimento da integridade, governança, transparência e gestão de riscos na Administração Pública.

Diretrizes e requisitos

Time Brasil e iniciativas CGU

Disponibilizam metodologias, ferramentas, capacitações e planos de ação para apoiar a implementação de programas de integridade.

Estruturação e implementação

OCI – Observatório de Cultura de Integridade

Oferece uma leitura estruturada dos fatores culturais e organizacionais que impactam a efetividade da integridade, da governança e da gestão de riscos.

Diagnóstico e direcionamento estratégico

O OCI complementa as iniciativas de integridade já disponíveis aos municípios ao transformar fatores culturais e organizacionais em informações estratégicas para a gestão e a tomada de decisão.

FASES DA IMPLANTAÇÃO DO OBSERVATÓRIO DE CULTURA DE INTEGRIDADE

1

PLANEJAMENTO E
ENQUADRAMENTO
METODOLÓGICO

2

PESQUISA
DE CULTURA
DE INTEGRIDADE
(LIDERANÇAS)

3

ANÁLISE DE RISCOS
DE CULTURA DE
INTEGRIDADE

4

CONSOLIDAÇÃO
EXECUTIVA E
DEVOLUTIVA

5

OFICINA EXECUTIVA
DE PERCEPÇÃO
DE RISCOS



FASE 1

PLANEJAMENTO E ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

Alinhamento com a alta administração para definir escopo, objetivos e limites do Observatório, contextualizando a cultura de integridade como fator de risco organizacional.

A fase estabelece o enquadramento metodológico, os critérios de análise e o papel da liderança ao longo do processo.



ENTREGÁVEL

Nota Técnica com o direcionamento metodológico e cronograma de execução do OCI.

FASE 1

PLANEJAMENTO E ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

- 1 REUNIÃO INICIAL COM EQUIPE GESTORA
- 2 DEFINIÇÃO DE ESCOPO, OBJETIVOS E LIMITES DO PROJETO
- 3 DEFINIÇÃO DOS PÚBLICOS E RESPONSÁVEIS
- 4 ESTRUTURAÇÃO DO CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO
- 5 NOTA TÉCNICA COM DIRECIONAMENTO METODOLÓGICO E CRONOGRAMA DO OCI



FASE 2

PESQUISA DE CULTURA DE INTEGRIDADE (LIDERANÇAS)

Aplicação de formulário estruturado para todas as lideranças da organização, com foco em cultura de integridade, tomada de decisão, dilemas éticos e percepção de riscos.

A pesquisa permite identificar padrões culturais, zonas de tensão e temas críticos relevantes para a liderança.



ENTREGÁVEL

Nota Técnica com a percepção da liderança em relação à Cultura de Integridade.

FASE 2

PESQUISA DE CULTURA DE INTEGRIDADE (LIDERANÇAS)

- 1 ANÁLISE DOCUMENTAL DE POLÍTICAS, PROCESSOS E GOVERNANÇA
- 2 ESTRUTURAÇÃO DA PESQUISA *ONLINE*
- 3 APLICAÇÃO DA PESQUISA E MONITORAMENTO DA PARTICIPAÇÃO
- 4 ENTREVISTAS INDIVIDUAIS COM LIDERANÇAS (~1H30)
- 5 NOTA TÉCNICA COM A PERCEPÇÃO DA LIDERANÇA EM RELAÇÃO À CULTURA DE INTEGRIDADE



FASE 3

ANÁLISE DE RISCOS DE CULTURA DE INTEGRIDADE

Condução de um Encontro de Cultura de Integridade com as Lideranças, para aprofundar os achados da pesquisa, explorando decisões críticas, tensões culturais e fatores humanos associados à integridade.

Nesta fase o resultado da pesquisa online e a discussão deste encontro online possibilitam qualificar e priorizar riscos culturais, traduzindo-os em uma visão estratégica para a governança. Os riscos são analisados considerando impacto decisório, governança e potencial de materialização.



ENTREGÁVEL

Matriz Estratégica de Riscos de Cultura de Integridade.



FASE 3

ANÁLISE DE RISCOS DE CULTURA DE INTEGRIDADE

- 1 PREPARAÇÃO DA LEITURA PRELIMINAR DOS RESULTADOS
 - 1.1. CONSOLIDAÇÃO DOS DADOS DA PESQUISA, ENTREVISTAS E DOCUMENTOS ANALISADOS
 - 1.2. ORGANIZAÇÃO DAS EVIDÊNCIAS POR PADRÕES E TEMAS CULTURAIS

- 2 ENCONTRO DE CULTURA DE INTEGRIDADE COM LIDERANÇAS
 - 2.1. DISCUSSÃO ESTRUTURADA E VALIDAÇÃO DA PERCEPÇÃO CONSOLIDADA
 - 2.2. REGISTRO DE AJUSTES E REFINAMENTO DA ANÁLISE

- 3 ESTRUTURAÇÃO E PRIORIZAÇÃO DOS RISCOS (IMPACTO E EXPOSIÇÃO)

- 4 ESTRUTURAÇÃO DA MATRIZ ESTRATÉGICA DE RISCOS DE CULTURA DE INTEGRIDADE



FASE 4

CONSOLIDAÇÃO EXECUTIVA E DEVOLUTIVA

Consolidação da análise em uma Nota Técnica Executiva, traduzindo as características culturais de integridade identificadas, seus impactos potenciais e recomendações iniciais de direcionamento estratégico.

Inclui a apresentação estruturada da leitura consolidada para a alta liderança, promovendo reflexão crítica, validação dos achados e definição de prioridades.



ENTREGÁVEL

Nota técnica de características de Cultura de Integridade percebida e Matriz de Riscos.



FASE 4

CONSOLIDAÇÃO EXECUTIVA E DEVOLUTIVA

1

CONSOLIDAÇÃO FINAL DAS ANÁLISES

1.1. IDENTIFICAÇÃO DE PONTOS FORTES, RISCOS E VULNERABILIDADES

1.2. TRADUÇÃO DOS RISCOS EM IMPACTOS PARA A GOVERNANÇA

1.3. CONSTRUÇÃO DAS RECOMENDAÇÕES ESTRATÉGICAS

2

DEVOLUTIVA E APRESENTAÇÃO DA NOTA TÉCNICA EXECUTIVA DE CULTURA DE INTEGRIDADE PERCEBIDA E MATRIZ DE RISCOS



FASE 5

OFICINA EXECUTIVA DE PERCEPÇÃO DE RISCOS

Oficina prática de curta duração voltada à alta liderança, com foco no desenvolvimento da percepção de riscos de integridade, julgamento ético e tomada de decisão em contextos complexos.

A oficina utiliza dilemas, simulações e discussões orientadas a partir dos achados do Observatório, fortalecendo a coerência entre discurso, decisão e prática. A oficina acelera o alinhamento da liderança e transforma a análise de riscos em mudança concreta de postura decisória.



ENTREGÁVEL

Oficina executiva aplicada e materiais de apoio.



FASE 5

OFICINA EXECUTIVA DE PERCEPÇÃO DE RISCOS

1 PLANEJAMENTO DAS INTERVENÇÕES COM BASE NO DIAGNÓSTICO

1.1. APLICAÇÃO DE SIMULAÇÕES E ESTUDOS DE CASO

1.2. EXERCÍCIOS DE TOMADA DE DECISÃO EM RISCO

1.3. OFICINAS APLICADAS

1.4. DISCUSSÃO APLICADA

2 NT COM A CONSOLIDAÇÃO DE APRENDIZADOS E DIRECIONAMENTOS

RESUMO DE ENTREGAS E BENEFÍCIOS

ENTREGA

BENEFÍCIO

FASE 1

Nota Técnica (Direcionamento metodológico + cronograma)

Clareza de escopo, governança do projeto e alinhamento executivo desde o início.

FASE 2

Nota Técnica (Análise da Cultura de Integridade - lideranças)

Visão realista de como decisões são tomadas no topo e onde estão as principais tensões culturais.

FASE 3

Matriz Estratégica de Riscos de Cultura de Integridade

Antecipação e priorização dos riscos culturais com impacto direto em governança e exposição institucional.

FASE 4

Nota Técnica Executiva de Riscos (com devolutiva à alta administração)

Base objetiva para decisões de diretoria e conselho, com validação e priorização estratégica.

FASE 5

Oficina Executiva de Percepção de Riscos (opcional)

Enforcement cultural e fortalecimento do julgamento ético e da decisão sob pressão.

HISTÓRIA DAS EMPRESAS



A Pironti+Moura é uma sociedade de advogados especializada em *Compliance*, Proteção de Dados, Direito Digital e Investigações Corporativas, com atuação estratégica nos setores público e privado.

O OCI - Observatório de Cultura de Integridade nasce dessa expertise como uma solução para diagnosticar, monitorar e fortalecer a cultura de integridade nas organizações, integrando governança, riscos e conformidade de forma estratégica e preventiva.



Fundada em 1997, a Comportamento - Psicologia do Trabalho atua no desenvolvimento de culturas organizacionais sustentáveis, integrando psicologia, práticas de gestão e governança corporativa. A partir dessa trajetória, nasceu a Integra Culture, especializada em Diagnóstico e Desenvolvimento do Clima e da Cultura de Integridade e *Compliance* nas organizações.

RESPONSÁVEIS TÉCNICOS



Rodrigo Pironti

Sócio-fundador e CEO
do Pironti+Moura



Eduardo Moura

Sócio e COO do
Pironti+Moura



Ana Carolina Mazzer

Sócia-diretora na área de *Compliance* e
Proteção de Dados do Pironti+Moura



Odilon Cunha Junior

Diretor da Integra Culture, uma
empresa do Grupo Comportamento



Deserée Conde

Consultora de Relacionamento Cliente
e Mercado, no Grupo Comportamento



Danielle Vicentini Artigas

Advogada especializada em
Governança Corporativa



@pirontimoura | Pironti+Moura | www.pirontimoura.com

Curitiba - Matriz | +55 41 3209-7200 | +55 41 3209-7200

Av. Vicente Machado, 1001 - 3º andar, Batel | Curitiba/PR – Brasil | CEP: 80420-011

São Paulo - Filial | +55 11 3443-6295

Av. Brigadeiro Faria Lima, 3729 - 5º andar, Itaim Bibi | São Paulo/SP – Brasil
CEP: 04.538-905

Belo Horizonte - Filial | +55 31 3308-2200

Rua Paraíba, 550 - 8º e 9º andares, Savassi | Belo Horizonte/MG – Brasil
CEP: 30.130-141

RODRIGO PIRONTI

SÓCIO-FUNDADOR E CEO DO PIRONTI+MOURA
pironti@pirontimoura.com

EDUARDO MOURA

SÓCIO E COO DO PIRONTI+MOURA
moura@pirontimoura.com

ODILON CUNHA JUNIOR

DIRETOR DA INTEGRA CULTURE
odilonjr@comportamento.com.br

integra
CULTURE

@integra.culture | Integra Culture

www.integraculture.com.br

Rua Dr. Faivre, 750 - sala 204, Centro | Curitiba/PR