



PORTFÓLIO

DCI

Diagnóstico 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 *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.

A metodologia também incorpora a leitura dos ativadores comportamentais (modelo SORC), permitindo compreender por que determinados comportamentos ocorrem e quais fatores os reforçam.

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

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.



O QUE É O DCI?

DIAGNÓSTICO DE CULTURA DE INTEGRIDADE

O DCI é um processo completo e aprofundado, com alcance organizacional, que oferece uma análise estruturada dos riscos de integridade associados à cultura, aos comportamentos e às práticas da organização.

Integra pesquisa de cultura, análise comportamental, entrevistas e análise documental para compreender como decisões são tomadas na prática e onde estão as principais vulnerabilidades culturais e organizacionais.

O diagnóstico consolida essas evidências em uma Matriz de Riscos de Cultura de Integridade, criando uma base estruturada para orientar decisões de governança e a evolução da cultura de integridade.



POR QUE CONTRATAR O DCI?

DIAGNÓSTICO DE CULTURA DE INTEGRIDADE

O DCI apoia a organização a sair da percepção e construir uma base robusta para gerir riscos de integridade que nascem da cultura, dos comportamentos e de práticas recorrentes que ampliam a exposição no dia a dia.

O diagnóstico também entrega uma leitura preditiva e priorizada do que pode se materializar como risco institucional, reputacional e de desempenho, conectando cultura e governança para decisões de diretoria e conselho. Além de identificar vulnerabilidades, estrutura diretrizes para *enforcement* cultural e engajamento organizacional rumo ao propósito, sustentando a integridade como prática de gestão contínua e consistente.



Com o DCI, a organização passa a:

- + mapear e priorizar riscos de integridade associados à cultura, com base em evidências;
- + identificar vulnerabilidades culturais e organizacionais que ampliam exposição institucional, reputacional e de desempenho;
- + fortalecer o *enforcement* cultural, alinhando liderança, práticas e critérios de decisão;
- + engajar áreas e lideranças rumo ao propósito, sustentando a integridade como prática contínua e consistente; e
- + direcionar ações e investimentos com prioridades claras de curto, médio e longo prazo.

ETAPAS DA IMPLANTAÇÃO DO DIAGNÓSTICO DE CULTURA DE INTEGRIDADE

1

PLANEJAMENTO E
ENQUADRAMENTO
METODOLÓGICO

2

PESQUISA DE
CULTURA DE
INTEGRIDADE
(ORGANIZACIONAL)

3

ANÁLISE
INTEGRADA DE
CULTURA E RISCOS

4

CONSOLIDAÇÃO
EXECUTIVA E
DEVOLUTIVA

5

DIRETRIZES DE
EVOLUÇÃO CULTURAL E
MITIGAÇÃO DE RISCOS

6

OFICINAS E
INTERVENÇÕES
ESTRATÉGICAS



FASE 1

PLANEJAMENTO E ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

Alinhamento inicial com a equipe focal para definição de escopo, objetivos e profundidade do diagnóstico, incluindo níveis, áreas e unidades participantes, além do modelo de governança do projeto.

A fase estabelece critérios de análise, metodologia de gestão de riscos e parâmetros para consolidação das evidências.



ENTREGÁVEL

Nota Técnica de Planejamento e Direcionamento Metodológico do DCI.

FASE 1

PLANEJAMENTO E ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

- 1 REUNIÃO INICIAL DE ALINHAMENTO
- 2 DEFINIÇÃO DE ESCOPO, AMOSTRA E ÁREAS PARTICIPANTES
- 3 ESTRUTURAÇÃO DO CRONOGRAMA DO DIAGNÓSTICO
- 4 LEVANTAMENTO E ORGANIZAÇÃO DE DOCUMENTOS
- 5 *WORKSHOP* DE ALINHAMENTO CONCEITUAL (CULTURA E INTEGRIDADE)
- 6 NOTA TÉCNICA DE PLANEJAMENTO E DIRECIONAMENTO METODOLÓGICO DO DCI



FASE 2

PESQUISA DE CULTURA DE INTEGRIDADE (ORGANIZACIONAL)

Aplicação de formulário estruturado em diferentes níveis, áreas e funções da organização, com foco em cultura de integridade, tomada de decisão, dilemas éticos e percepção de riscos.

A fase permite identificar padrões culturais, diferenças entre áreas e níveis, e zonas de vulnerabilidade relevantes para a gestão de riscos.



ENTREGÁVEL

Nota Técnica com análise Organizacional da Cultura de Integridade.

FASE 2

PESQUISA DE CULTURA DE INTEGRIDADE

- 1 ESTRUTURAÇÃO DA PESQUISA *ONLINE* COM BASE *HEARTS & MINDS*
- 2 APLICAÇÃO DA PESQUISA E MONITORAMENTO DA PARTICIPAÇÃO
- 3 CONSOLIDAÇÃO INICIAL DAS RESPOSTAS
- 4 ANÁLISE DOCUMENTAL DE POLÍTICAS, PROCESSOS E GOVERNANÇA
- 5 ENTREVISTAS INDIVIDUAIS COM LIDERANÇAS E ÁREAS-CHAVE (~1H30)
- 6 ENCONTROS *HEARTS & MINDS* PARA CLASSIFICAÇÃO DA MATURIDADE CULTURAL
- 7 GRUPOS FOCAIS COM DIFERENTES PÚBLICOS DA ORGANIZAÇÃO
- 8 ATIVIDADES ADICIONAIS DE APROFUNDAMENTO CONFORME NECESSIDADE
- 9 NOTA TÉCNICA COM ANÁLISE ORGANIZACIONAL DA CULTURA DE INTEGRIDADE



FASE 3

ANÁLISE INTEGRADA DE CULTURA E RISCOS

(Entrevistas + Análise Documental + Matriz de Riscos)

Condução de entrevistas com lideranças e áreas-chave (incluindo áreas críticas), aliadas à análise documental de políticas, processos, controles e estruturas de governança.

A fase integra pesquisa, entrevistas e documentos para identificar, qualificar e priorizar riscos de integridade, considerando fatores culturais, comportamentais e organizacionais, com foco em recorrência, impacto e exposição.



ENTREGÁVEL

Matriz de Riscos de
Cultura de Integridade.

FASE 3

ANÁLISE INTEGRADA DE CULTURA E RISCOS

- 1 CONSOLIDAÇÃO DAS BASES DE DADOS (PESQUISA, ENTREVISTAS, GRUPOS E DOCUMENTOS)
- 2 ANÁLISE QUANTITATIVA E QUALITATIVA DAS INFORMAÇÕES
- 3 CATEGORIZAÇÃO DAS EVIDÊNCIAS PELAS DIMENSÕES *HEARTS & MINDS*
- 4 IDENTIFICAÇÃO DE PADRÕES E INCOERÊNCIAS CULTURAIS
- 5 IDENTIFICAÇÃO DOS ATIVADORES DOS COMPORTAMENTOS DE RISCO (MODELO SORC)
- 6 ESTRUTURAÇÃO E PRIORIZAÇÃO DOS RISCOS (IMPACTO, RECORRÊNCIA E EXPOSIÇÃO)
- 7 MATRIZ DE RISCOS DE CULTURA DE INTEGRIDADE



FASE 4

CONSOLIDAÇÃO EXECUTIVA E DEVOLUTIVA

Consolidação do diagnóstico em leitura executiva estruturada, traduzindo riscos priorizados, impactos potenciais e vulnerabilidades culturais e organizacionais.

Inclui devolutiva para instâncias de governança, promovendo validação dos achados e alinhamento de prioridades.



ENTREGÁVEL

Nota Técnica Executiva de Riscos de Cultura de Integridade.

FASE 4

CONSOLIDAÇÃO EXECUTIVA E DEVOLUTIVA

- 1 CONSOLIDAÇÃO DOS RESULTADOS DO DIAGNÓSTICO
- 2 SÍNTESE DOS RISCOS E VULNERABILIDADES ORGANIZACIONAIS
- 3 ESTRUTURAÇÃO DA LEITURA EXECUTIVA
- 4 PREPARAÇÃO DA DEVOLUTIVA
- 5 APRESENTAÇÃO PARA EQUIPE FOCAL
- 6 VALIDAÇÃO E ALINHAMENTO DE PRIORIDADES
- 7 NOTA TÉCNICA EXECUTIVA DE RISCOS DE CULTURA DE INTEGRIDADE



FASE 5

DIRETRIZES DE EVOLUÇÃO CULTURAL E MITIGAÇÃO DE RISCOS

Definição de diretrizes e recomendações estratégicas para mitigação dos riscos priorizados, considerando ajustes em governança, processos, práticas culturais e desenvolvimento de lideranças.

As recomendações são estruturadas em horizontes de curto, médio e longo prazo para sustentação e evolução.



ENTREGÁVEL

Recomendações Estratégicas e Diretrizes de Evolução da Cultura de Integridade.

FASE 5

DIRETRIZES DE EVOLUÇÃO CULTURAL E MITIGAÇÃO DE RISCOS

- 1 DEFINIÇÃO DOS RISCOS PRIORITÁRIOS
- 2 CONSTRUÇÃO DO PLANO DE TRANSFORMAÇÃO CULTURAL
- 3 DEFINIÇÃO DE COMPORTAMENTOS ESPERADOS
- 4 ESTRUTURAÇÃO DO ROADMAP (CURTO, MÉDIO E LONGO PRAZO)
- 5 DIRECIONAMENTO DE MITIGAÇÃO DOS RISCOS
- 6 VALIDAÇÃO COM O CLIENTE
- 7 RECOMENDAÇÕES ESTRATÉGICAS E DIRETRIZES DE EVOLUÇÃO DA CULTURA DE INTEGRIDADE



FASE 6

OFICINAS E INTERVENÇÕES ESTRATÉGICAS

Desenvolvimento de oficinas e intervenções práticas voltadas a lideranças e equipes, com foco em percepção de riscos, julgamento ético e coerência entre discurso e prática.

As ações são desenhadas a partir dos riscos priorizados, apoiando o *enforcement* cultural e a sustentação das mudanças.



ENTREGÁVEL

Oficinas aplicadas e materiais de apoio à transformação cultural.

FASE 6

OFICINAS E INTERVENÇÕES ESTRATÉGICAS

- 1 PLANEJAMENTO DAS OFICINAS COM BASE NO DIAGNÓSTICO
- 2 APLICAÇÃO DE SIMULAÇÕES E ESTUDOS DE CASO
- 3 EXERCÍCIOS DE TOMADA DE DECISÃO EM RISCO
- 4 DISCUSSÃO APLICADA DE CULTURA E COMPORTAMENTO
- 5 CONSOLIDAÇÃO DE APRENDIZADOS E DIRECIONAMENTOS
- 6 OFICINAS APLICADAS E MATERIAIS DE APOIO À TRANSFORMAÇÃO CULTURAL

RESUMO DE ENTREGAS E BENEFÍCIOS

ENTREGA

BENEFÍCIO

FASE 1

Planejamento e direcionamento metodológico

Clareza de escopo, critérios de risco e governança do diagnóstico

FASE 2

Análise Organizacional da Cultura de Integridade

Visão aprofundada da cultura real e variações por área/nível

FASE 3

Matriz de Riscos de Cultura de Integridade

Priorização estruturada dos riscos culturais e organizacionais

FASE 4

Nota Técnica Executiva

Base objetiva para decisões e priorização em instâncias de governança

FASE 5

Diretrizes de evolução cultural

Mitigação consistente de riscos e fortalecimento da integridade

FASE 6

Oficinas e intervenções (opcional)

Engajamento, *enforcement* cultural e mudança prática de comportamento

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 DCI – Diagnóstico de Cultura de Integridade é uma solução desenvolvida pelo P+M para identificar e priorizar riscos de integridade ligados à cultura organizacional, conectando comportamento, governança e decisão estratégica para fortalecer a integridade como prática contínua de gestão.



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



Deseríe 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

Belo Horizonte - Filial | +55 31 3166-8369

Av. Afonso Pena, 4121 – Sala 808, Cruzeiro | Belo Horizonte/MG – Brasil
CEP: 30.130-008

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