



PORTFÓLIO

OOCI

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 *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 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 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?

OBSERVATÓRIO DE CULTURA DE INTEGRIDADE

Integridade aparece na prática: nas decisões que a liderança toma sob pressão e nos limites que a cultura estabelece sobre o que é permitido, tolerado ou ignorado.

O OCI traduz a integridade em ferramenta de gestão, ajudando a alta administração a enxergar como a cultura influencia decisões estratégicas, exposição a riscos e coerência com o propósito, com resultados estruturados para apoiar discussões de diretoria e conselho e antecipar riscos culturalmente aceitos antes que se materializem em exposição institucional, reputacional e de governança.



Com o OCI, a liderança passa a:

- + enxergar riscos culturais antes que se materializem;
- + usar integridade como instrumento de direcionamento, *enforcement* e alinhamento cultural;
- + engajar a organização em torno do propósito, reforçando valores na prática decisória; e
- + fortalecer a governança sem depender apenas de controles formais.

Empresas com cultura de integridade bem estabelecida decidem melhor, performam melhor e sustentam resultados no longo prazo.

ETAPAS DA IMPLANTAÇÃO DO OBSERVATÓRIO DE CULTURA DE INTEGRIDADE

1

ALINHAMENTO
EXECUTIVO

2

PESQUISA
DE CULTURA
DE INTEGRIDADE
(LIDERANÇAS)

3

ANÁLISE DE RISCOS
DE CULTURA DE
INTEGRIDADE

4

NOTA TÉCNICA
EXECUTIVA E
DEVOLUTIVA À ALTA
ADMINISTRAÇÃO

5

OFICINA EXECUTIVA
DE PERCEPÇÃO
DE RISCOS



FASE 1

ALINHAMENTO EXECUTIVO

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

ALINHAMENTO EXECUTIVO

- 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

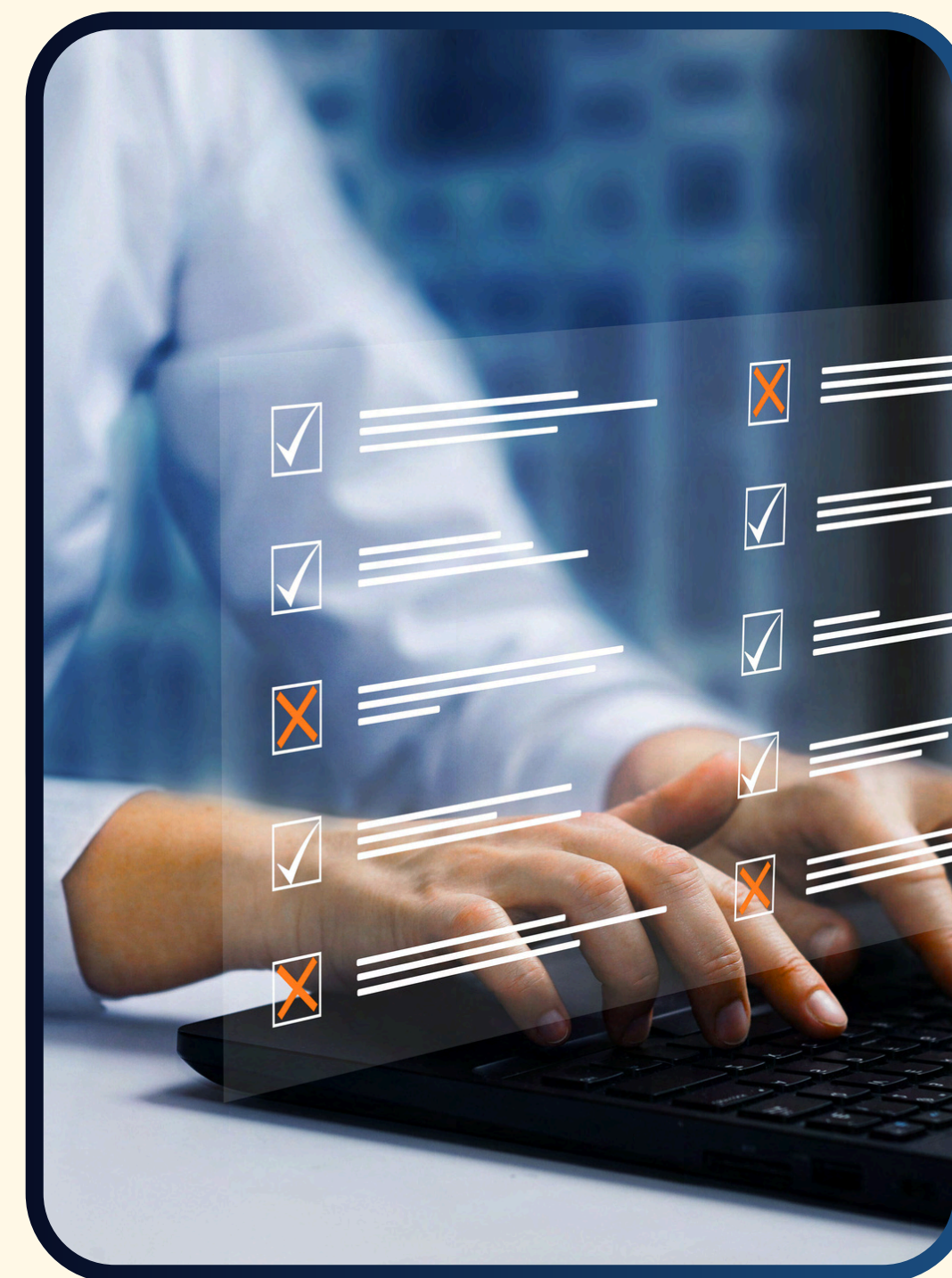


FASE 2

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 alta administração.



ENTREGÁVEL

Nota Técnica com análise da Cultura de Integridade das lideranças.

FASE 2

PESQUISA DE CULTURA DE INTEGRIDADE (LIDERANÇAS)

- 1 LEVANTAMENTO DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA
- 2 ESTRUTURAÇÃO DA PESQUISA *ONLINE*
- 3 CUSTOMIZAÇÃO DO QUESTIONÁRIO (BASE *HEARTS & MINDS*)
- 4 APLICAÇÃO DA PESQUISA E MONITORAMENTO DA ADESÃO
- 5 ENTREVISTAS INDIVIDUAIS COM LIDERANÇAS (~1H30)
- 6 ANÁLISE DE POLÍTICAS, CÓDIGO DE CONDUTA E GOVERNANÇA
- 7 NOTA TÉCNICA COM ANÁLISE DA CULTURA DE INTEGRIDADE DAS LIDERANÇAS



FASE 3

ANÁLISE DE RISCOS DE CULTURA DE INTEGRIDADE

(Entrevistas + Matriz Estratégica)

Condução de entrevistas com a alta administração para aprofundar os achados da pesquisa, explorando decisões críticas, tensões culturais e fatores humanos associados à integridade.

A fase integra pesquisa e entrevistas para identificar, 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 CONSOLIDAÇÃO DOS DADOS DA PESQUISA, ENTREVISTAS E DOCUMENTOS
- 2 ORGANIZAÇÃO DAS EVIDÊNCIAS POR PADRÕES E TEMAS CULTURAIS
- 3 PREPARAÇÃO DA LEITURA PRELIMINAR DE RISCOS
- 4 ENCONTRO DE CULTURA DE INTEGRIDADE COM LIDERANÇAS
- 5 DISCUSSÃO ESTRUTURADA E VALIDAÇÃO DA PERCEPÇÃO CONSOLIDADA
- 6 REGISTRO DE AJUSTES E REFINAMENTO DA ANÁLISE
- 7 ESTRUTURAÇÃO E PRIORIZAÇÃO DOS RISCOS (IMPACTO E EXPOSIÇÃO)
- 8 MATRIZ ESTRATÉGICA DE RISCOS DE CULTURA DE INTEGRIDADE



FASE 4

NOTA TÉCNICA EXECUTIVA E DEVOLUTIVA À ALTA ADMINISTRAÇÃO

Consolidação da análise em uma Nota Técnica Executiva, traduzindo os riscos culturais identificados, 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 Executiva de Riscos de Cultura de Integridade.

FASE 4

NOTA TÉCNICA EXECUTIVA E DEVOLUTIVA À ALTA ADMINISTRAÇÃO

- 1 CONSOLIDAÇÃO FINAL DAS ANÁLISES
- 2 IDENTIFICAÇÃO DE RISCOS, VULNERABILIDADES E PONTOS FORTES
- 3 TRADUÇÃO DOS RISCOS EM IMPACTOS PARA A GOVERNANÇA
- 4 CONSTRUÇÃO DAS RECOMENDAÇÕES ESTRATÉGICAS
- 5 PREPARAÇÃO DA APRESENTAÇÃO EXECUTIVA
- 6 DEVOLUTIVA E ALINHAMENTO COM A ALTA ADMINISTRAÇÃO
- 7 NOTA TÉCNICA EXECUTIVA DE RISCOS DE CULTURA DE INTEGRIDADE



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 PREPARAÇÃO DE CASOS E DILEMAS COM BASE NO DIAGNÓSTICO

2 CONDUÇÃO DE OFICINA COM LIDERANÇAS

3 APLICAÇÃO DE SIMULAÇÕES E CENÁRIOS REAIS

4 EXERCÍCIOS DE TOMADA DE DECISÃO EM RISCO

5 DISCUSSÃO ORIENTADA SOBRE CRITÉRIOS DE DECISÃO

6 OFICINA EXECUTIVA APLICADA E MATERIAIS DE APOIO

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



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