



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS

CORREGEDORIA

MANUAL DE APLICAÇÃO DO DIAGNÓSTICO DE INTEGRIDADE

Titular de Corregedoria: Murilo de Mello Campos.

Corpo técnico: Adriano Monteiro da Silva Pereira, Ana Paula de Oliveira, João Paulo Moreira de Freitas, Luiz Fabrício de Santana Silva e Luciana Gomes de Oliveira.

Brasília, abril de 2024.

Sumário

1 - INTRODUÇÃO	3
2 - OBJETIVO DO DIAGNÓSTICO	3
3 - LEGISLAÇÃO SOBRE INTEGRIDADE PÚBLICA	3
4 - FLUXOS ADMINISTRATIVOS PARA A APLICAÇÃO DO DIAGNÓSTICO DE INTEGRIDADE.....	4
5 - TEXTO SUGESTIVO DE ABERTURA DO QUESTIONÁRIO	5
6 - PERGUNTAS DO DIAGNÓSTICO DE INTEGRIDADE POR TEMAS	5
6.1 - Informações Gerais	6
6.2 - Cultura Organizacional	6
6.3 - Comportamento e Ética.....	6
6.4 - Relações Interpessoais e Ambiente de Trabalho.....	7
6.5 - Mecanismos internos	7
6.6 - Transparência e Prestação de Contas	8
6.7 - Conclusão.....	8
7 - DIVULGAÇÃO INTERNA DO DIAGNÓSTICO DE INTEGRIDADE	9
8 - RELATÓRIO MODELO PARA ANÁLISE DO RESULTADO.....	10
9 - CONCLUSÃO	17

1 - INTRODUÇÃO

Este trabalho teve início com a identificação de um desafio recorrente na área de Corregedoria, qual seja a notável limitação de recursos humanos para conduzir eficientemente todas as atividades correcionais. Essas atividades incluem investigação e processos administrativos envolvendo pessoa físicas e jurídicas, além do desenvolvimento de um conjunto de medidas preventivas no âmbito correcional.

De forma a tornar as medidas preventivas mais precisas e focadas, foi criado o "Diagnóstico de Integridade". Este diagnóstico consiste em um questionário detalhado, abrangendo tópicos que vão desde a percepção individual dos servidores sobre a cultura organizacional até a identificação de possíveis vulnerabilidades nos processos internos que possam comprometer a integridade das ações do órgão.

Este é um produto oriundo de discussões internas do grupo técnico de integridade do Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços, no qual participam a Assessoria Especial de Controle Interno, a Corregedoria, a Ouvidoria e a Assessoria de Participação Social e Diversidade.

A criação e a execução do diagnóstico de integridade foram de inteira responsabilidade da Corregedoria do MDIC, com o apoio e a supervisão das demais áreas.

2 - OBJETIVO DO DIAGNÓSTICO

O diagnóstico busca avaliar o grau de alinhamento e comprometimento dos servidores público de uma instituição pública com as práticas de integridade da Administração Pública, bem como com os valores de compromisso com o interesse público, transparência e comunicação, excelência na gestão e nas políticas públicas, visão de longo prazo e decisão baseada em evidências.

3 - LEGISLAÇÃO SOBRE INTEGRIDADE PÚBLICA

DECRETO Nº 11.529, DE 16 DE MAIO DE 2023: Institui o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal e a Política de Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal. Acesso: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11529.htm

DECRETO Nº 9.203, DE 22 DE NOVEMBRO DE 2017: Dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Acesso: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/d9203.htm

PORTARIA Nº 57, DE 4 DE JANEIRO DE 2019: Altera a Portaria CGU nº 1.089, de 25 de abril de 2018, que estabelece orientações para que os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional adotem procedimentos para a estruturação, a execução e o monitoramento de seus programas de integridade e dá outras providências. Acesso: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/58029864/do1-2019-01-07-portaria-n-57-de-4-de-janeiro-de-2019-58029797#wrapper

PORTARIA Nº 1.089, DE 25 DE ABRIL DE 2018: Estabelece orientações para que os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional adotem procedimentos para a estruturação, a execução e o monitoramento de seus programas de integridade e dá outras providências. Acesso: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/33467>

4 - FLUXOS ADMINISTRATIVOS PARA A APLICAÇÃO DO DIAGNÓSTICO DE INTEGRIDADE

Esta é uma proposta de fluxo administrativo que traz orientação sobre as medidas a serem tomadas para a realização dos trabalhos do diagnóstico de integridade. Para tanto, são relacionadas abaixo as ações necessárias para a realização do diagnóstico, a saber:

- 1) Interação entre Assessorias Especial de Controle Interno, Corregedoria, Ouvidoria, e demais áreas interessadas, tendo por finalidade a execução do Diagnóstico de Integridade;
- 2) Início da elaboração de questionário de diagnóstico de integridade, com a ferramenta Microsoft forms ou outra similar;
- 3) Utilização das perguntas sugestivas deste manual;
- 4) Tratativa com a Alta Administração e a Assessoria de Comunicação Social para explicar a atividade a ser desenvolvida e solicitar o apoio na divulgação e na participação;
- 5) Coleta de respostas para o questionário, definindo datas de início e de fim;
- 6) Análise das respostas obtidas, tendo por sugestão o Relatório modelo do capítulo 7;

7) Discussão de estratégias e plano de ação para implementação das medidas necessárias para melhoria de integridade da Instituição.

5 - TEXTO SUGESTIVO DE ABERTURA DO QUESTIONÁRIO

Na criação do questionário de diagnóstico de integridade, propõe-se a utilização da ferramenta Microsoft forms ou uma alternativa similar. Nessa primeira ferramenta, é possível incluir um texto introdutório do questionário, para o qual sugerimos:

Olá, servidora e servidor do Ministério ou Entidade XXX, tudo bem?

Gostaríamos de sua ajuda para compreendermos o seu ambiente de trabalho para então buscarmos formas de melhorias.

Esclarecemos que, aos participantes deste questionário, será garantido que as respostas serão tratadas de forma anônima e confidencial, para que possam ser fornecidas informações verídicas.

O tempo estimado para o preenchimento é de 10 minutos e o prazo final para participação na pesquisa é dia XX/XX/XX.

Contamos com a sua contribuição!

Assessoria Especial de Controle Interno, Ouvidoria, Corregedoria e Assessoria de Participação Social e Diversidade.
Grupo técnico de integridade do XXX

O contato com o grupo técnico de integridade pode ser realizado pelos seguintes meios:

Presencialmente: Sala XX

Telefone: (61) XXX

6 - PERGUNTAS DO DIAGNÓSTICO DE INTEGRIDADE POR TEMAS

O grupo técnico de integridade do MDIC formulou uma relação de perguntas relacionadas por temas e que objetivou a compreensão abrangente da relação dos(as) servidor(as) com o Ministério/Instituição, bem como a relação entre servidores(as).

Para tanto, foram elaboradas perguntas para os seguintes temas, as quais podem seguir de exemplo questionários de integridade de outros Ministério/Instituição.

6.1 - Informações Gerais

1. Qual é o setor do Ministério/Instituição em que exerce as suas atividades?
Opções de respostas: Gabinete Ministerial, Secretaria-Executiva, Secretarias com a descrição de cada uma.
2. As atividades são exercidas de qual forma?
Opções de respostas: presencialmente, teletrabalho e híbrido.

6.2 - Cultura Organizacional

3. Como você descreveria o ambiente de trabalho do seu setor?
Opções de resposta: autocrático, colaborativo, inovador, aberto ao diálogo, competitivo, hostil ou outro.
4. As chefias estão disponíveis para fornecer suporte e orientação para o exercício de sua atividade profissional?
Opções de resposta: Sim ou não.
5. Em seu entendimento, as chefias do seu setor demonstram um comprometimento com os valores éticos e a cultura organizacional?
Opções de resposta: Sim, não ou indiferente.

6.3 - Comportamento e Ética

6. Os(as) servidores(as) do seu setor exercitam práticas de trabalho saudáveis e respeitam a diversidade, bem como a inclusão?
Opções de respostas: Sim, não ou indiferente.
7. Em sua visão, o setor busca resolver os conflitos interpessoais entre servidor(a)?
Opções de respostas: Sim ou não.
8. Você já participou de treinamento sobre ética e condutas adequadas?
Opções de respostas: Sim ou não.
9. Você conhece os princípios e os valores estabelecidos no Código de Ética do Poder Executivo Federal?
Opções de respostas: Sim ou não.
10. Estes princípios seriam amplamente conhecidos no seu setor e seguidos pelos servidores(as)?
Opções de respostas: Sim ou não.

11. Em seu entendimento, o Código de Ética do Poder Executivo Federal é divulgado de forma eficaz e é de fácil acesso aos servidores(as)?
Opções de respostas: Sim ou não.

6.4 - Relações Interpessoais e Ambiente de Trabalho

12. O seu setor promove ações ou adota atitudes para incentivar o trabalho em equipe, a colaboração e o respeito mútuo entre os servidores(as) e funcionários(as) terceirizados?
Opções de respostas: Sim ou não.
13. Em algum momento, você já observou ou sofreu alguma atitude advinda de outro servidor(a) e que tenha sido humilhante e constrangedora, bem como tenha degradado o clima de trabalho?
14. Caso sim, este comportamento advindo de outro servidor(a) causou um impacto emocional em você ou na vítima?
Opções de respostas: Sim ou não.
15. Você já sofreu ou observou atitude discriminatória motivada pelo gênero, pela cor/raça ou em razão de orientação sexual?
Opções de respostas: Sim ou não.
16. Em caso afirmativo, este comportamento advindo de outro servidor(a) causou um impacto emocional em você ou na vítima?
Opções de respostas: Sim ou não.

6.5 - Mecanismos internos

17. Você conhece os canais formais para denúncia de irregularidades e de comportamentos inadequados?
Opções de respostas: Sim ou não.
18. Se sim, você avalia que esses canais são bem divulgados e acessíveis?
Opções de respostas: Sim ou não.
19. Em sua avaliação, os servidores(as) ou os funcionários(as) terceirizados se sentiriam seguros para fazer denúncias?
Opções de respostas: Sim ou não.
20. Você tem conhecimento que o seu órgão possui um setor de Assessoria de Controle Interno para dirimir as dúvidas sobre procedimentos?
Opções de respostas: Sim ou não.

21. Você tem conhecimento que o seu órgão instituiu a Comissão de Ética para a análise das situações que possam suscitar conflitos éticos?
Opções de respostas: Sim ou não.
22. Você tem conhecimento que o seu órgão possui um setor de Corregedoria para análise das situações que possam ser irregulares?
Opções de respostas: Sim ou não.

6.6 - Transparência e Prestação de Contas

23. Com você observa a relação dos servidores do seu setor em suas relações com clientes, fornecedores e parceiros de negócios?
Opções de respostas: relação transparente, comprometidos com a ética, os comportamentos carecem de dúvidas, relação profissional, relação pouco profissional ou outra.
24. O setor em que você atua realiza avaliações periódicas de desempenho dos servidores(as)?
Opções de respostas: Sim ou não.
25. Em sua opinião, estas avaliações são justas e transparentes? Opções de respostas: Sim, não e outra.
26. Como o seu setor lida com feedbacks e sugestões dos servidores?
Opções de respostas: positivamente, negativamente e indiferentemente.
27. Existe uma cultura de abertura para receber e para considerar críticas construtivas?
Opções de respostas: Sim ou não.

6.7 - Conclusão

28. Com base nas perguntas deste questionário, como você pontuaria o seu ambiente de trabalho no comprometimento dos servidores(as) por uma conduta ética, sendo o valor 1 que estaria mais distante de uma postura ética, e 5 que seria um ambiente que segue uma postura ética?
Opções de respostas: 1, 2, 3, 4 e 5.
29. Haveria alguma sugestão de ações que proveria mudanças em seu ambiente de trabalho?
Opções de respostas: 1, 2, 3, 4 e 5.

7 - DIVULGAÇÃO INTERNA DO DIAGNÓSTICO DE INTEGRIDADE

Na divulgação interna do diagnóstico de integridade pelo MDIC, utilizou-se, como instrumento, o início de um processo pelo sistema SEI, com a sua divulgação por meio de um Ofício Circular, conforme o modelo de ofício sugestivo, a seguir:

OFÍCIO CIRCULAR SEI nº XXX/2023/MDIC

Brasília, XX de setembro de 2023.

Aos (Às) Chefes de Gabinete

Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços

Assunto: Diagnóstico de Integridade.

Senhor(a) Chefe de Gabinete,

Cumprimentando-os cordialmente, as áreas de Assessoria de Participação Social e Diversidade, Assessoria Especial de Controle Interno, Ouvidoria e Corregedoria do Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços vêm buscando, de forma integrada, e com o apoio da Alta Administração desta Pasta, atuar para promover no Ministério os princípios constitucionais da Administração Pública, quais sejam, legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, e agora de forma mais específica, os valores do Mapa Estratégico: compromisso com o interesse público, visão de longo prazo, decisão baseada em evidências, transparência e comunicação, excelência na gestão e nas políticas públicas.

Assim, de forma a qualificar o planejamento dessas áreas, solicito a gentileza de incentivarem que os servidores respondam o questionário proposto, que pode ser acessado pelo link: endereço eletrônico.

Tal proposta de diagnóstico, baseado em um levantamento de informações a ser respondido pelos servidores públicos do MDIC, abrange os seguintes temas:

- Cultura Organizacional;
- Comportamento e Ética;
- Relações Interpessoais e Ambiente de Trabalho;
- Mecanismos internos; e
- Transparência e Prestação de Contas.

Destaco que as respostas serão registradas de forma anônima.

Ao mesmo tempo, nos colocamos à disposição para, em breve reunião, apresentar maiores detalhes sobre os próximos encaminhamentos e também coletar informações adicionais que não possam ser capturadas de modo quantitativo.

Anexos:

I - Diagnóstico de Integridade (SEI nº XXX).

Conjuntamente a divulgação sugerida por Ofício Circular, pode ser solicitado apoio à Assessoria de Comunicação da instituição no intuito de colaborar com os trabalhos.

8 - RELATÓRIO MODELO PARA ANÁLISE DO RESULTADO

Na conclusão do diagnóstico de integridade, sugerimos a criação de um relatório analítico das respostas obtidas com propostas das ações. Como exemplo, traz-se abaixo o relatório produzido pelo Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços:

Assunto: **Relatório de análise do Diagnóstico de Integridade do MDIC.**

I. SUMÁRIO EXECUTIVO

Grupo Técnico de Integridade do Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços - MDIC; Obtenção dos dados, por meio do Diagnóstico de Integridade do MDIC; Análise dos dados obtidos com o objetivo de identificar eventuais fraquezas e necessidades existentes; Propostas de ações estratégicas pelo núcleo de integridade do Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços.

II. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

- Decreto n.º 11.529, de 16 de maio de 2023;
- Decreto n.º 9.203, de 22 de novembro de 2017;
- Portaria n.º 1.089, de 25 de abril de 2018.

III. INTRODUÇÃO

Trata o presente relatório da análise dos dados obtidos pelo Diagnóstico de Integridade. Inicialmente, cabe esclarecer que, a partir de discussões internas das áreas de Assessoria Especial de Controle Interno, Corregedoria, Ouvidoria e Assessoria de Participação Social e Diversidade, buscou-se uma forma de avaliar e entender o nível de integridade e ética dentro do Ministério, considerando os princípios constitucionais da Administração Pública, os valores de compromisso com o interesse público, visão de longo prazo, decisão baseada em evidências, transparência e comunicação, excelência na gestão e nas políticas públicas, fundamentado no Decreto n.º 11.529, de 16 de maio de 2023, a saber:

Art. 3º, inciso III: funções de integridade - funções constantes nos sistemas de corregedoria, ouvidoria, controle interno, gestão da ética, transparência e outras essenciais ao funcionamento do programa de integridade.

(...)

Art. 5º, § 1º: Na administração pública federal direta, as unidades setoriais do Sitaí para a gestão da integridade, da transparência e do acesso à informação são as assessorias especiais de controle interno.

Nesse contexto, criou-se como instrumento uma pesquisa interna denominada de Diagnóstico de Integridade, que busca identificar vulnerabilidades, riscos e oportunidades de melhoria nas práticas e procedimentos, avaliando o grau de comprometimento dos servidores das diferentes secretarias do Ministério com as práticas de integridade e com os princípios e os valores supracitados, alinhado com o teor da Portaria n.º 1.089, de 25 de abril de 2018, conforme a redação:

Art. 5º Na segunda fase, os órgãos e as entidades deverão aprovar seus planos de integridade, contendo:

[...] IV - o levantamento dos principais riscos para a integridade e as medidas para seu tratamento.

IV. CONCEITO DE INTEGRIDADE

O conceito de integridade pode ser definido como alinhamento de ações coordenadas no intuito de se buscar comportamentos éticos do setor público, fortalecendo a confiança da população nas instituições governamentais, com a finalidade da promoção da transparência, prevenção e detecção de inconformidade, responsabilização de servidores e agentes privados, e a implementação de mecanismos de monitoramento e fiscalização.

A integridade é essencial para a boa governança, reforçando a democracia e o desenvolvimento sustentável. *"Integridade pública deve ser entendida como o conjunto de arranjos institucionais que visam a fazer com que a Administração Pública não se desvie de seu objetivo principal: entregar os resultados esperados pela população de forma adequada, imparcial e eficiente."* ([Página da Controladoria Geral da União](#))

Nesse diapasão, cumpre registrar o art. 5º do Decreto no 9.203, de 22 de novembro de 2017, que dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

*Art. 5º São mecanismos para o exercício da governança pública:
I - liderança, que compreende conjunto de práticas de natureza humana ou comportamental exercida nos principais cargos das organizações, para assegurar a existência das condições mínimas para o exercício da boa governança, quais sejam:
a) integridade;
b) competência;
c) responsabilidade; e
d) motivação.*

V. DIAGNÓSTICO DE INTEGRIDADE

O diagnóstico de integridade foi estruturado com base em um questionário anônimo, abrangendo tópicos que vão desde a percepção individual dos servidores sobre a cultura organizacional até a identificação de possíveis vulnerabilidades nos processos internos que possam comprometer a integridade das ações do órgão.

Desse modo, por meio do OFÍCIO CIRCULAR SEI nº 254/2023/MDIC, deu-se início à ampla divulgação interna às Secretarias e setores do Ministério, cuja ação foi incrementada pelos e-mails de divulgação da Coordenação de Gestão de Pessoal e da Assessoria de Comunicação Interna. O período para respostas compreendeu de 22 de setembro a 06 de outubro 2023.

Na ação de obtenção de informações, utilizou-se a ferramenta *Microsoft forms* e teve-se, como público alvo, os servidores públicos que atuam no Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços. Para tanto, foram abordados os seguintes temas e as perguntas relacionadas individualmente a eles.

Temas e perguntas do questionário

VI. RESULTADO DO DIAGNÓSTICO POR TEMAS

Com base nas informações alcançadas e extraídas do formulário do Diagnóstico de integridade, para o qual se obtiveram 149 (cento e quarenta e nove) respostas,

em um universo amostral de 632 (seiscentos e trinta e dois) servidores, foi possível reunir dados que auxiliarão na compreensão e no direcionamento de estratégias voltadas às definições de ações, para a promoção dos princípios constitucionais da Administração Pública, e alinhado aos valores do Mapa Estratégico do MDIC.

No tema de Informações Gerais, os servidores declararam no questionário que estão distribuídos nos seguintes setores e exercem as suas atividades, em maior número, presencialmente, conforme as imagens:

Imagem correspondente do formulário

No tema Cultura Organizacional, questionou-se como os servidores descreveriam o ambiente de trabalho, prevalecendo as respostas colaborativo (116), aberto ao diálogo (98) e inovador (36). Na pergunta sobre a disponibilidade das chefias para suporte e orientação para o exercício profissional, em sua grande maioria, qual seja 141 responderam que sim.

Imagem correspondente do formulário

No tema Comportamento e Ética, 131 participantes do questionário responderam que os servidores do setor exercitam práticas de trabalho saudáveis e que respeitam a diversidade e a inclusão, e que 130 afirmaram que o setor busca resolver conflitos interpessoais.

Todavia, 102 participante responderam que nunca tiveram treinamentos sobre ética e condutas adequadas, apesar de que 123 participantes afirmarem que conhecem os princípios e os valores estabelecidos no código de ética, 104 participantes acreditam que tais princípios são de amplo conhecimento no setor, e 89 participantes acreditam que o código de ética não é de fácil acesso e divulgado de forma eficaz.

Imagem correspondente do formulário

No tema Relações Interpessoais e Ambiente de Trabalho, 109 participantes do questionário afirmaram que o setor promove ações ou adota atitudes para incentivar o trabalho em equipe, a colaboração e o respeito mútuo entre os servidores(as) e funcionários(as) terceirizados, 28 participantes afirmam que o setor é indiferente e 12 participantes responderam que não. Para a pergunta se o servidor observou ou sofreu alguma atitude advinda de outro servidor(a) que tenha sido humilhante e constrangedora, 116 participantes alegaram que não, em contraposição à 33 participantes, sendo que 28 participantes tiveram ou conheceram alguém em que aquela atitude tenha causado algum impacto emocional, 16 participantes afirmam já ter sofrido discriminação motivada pelo gênero, pela cor/raça ou em razão de orientação sexual, e 14 participantes afirmam que isto causou impacto emocional.

Imagem correspondente do formulário

No tema Mecanismos Internos, 85 dos entrevistados não conhecem os canais formais para denúncia de irregularidades, 106 avaliam que os canais não são bem divulgados, 81 acreditam que os funcionários terceirizados não se sentem seguros em denunciar, e grande parte desconhecem que o seu órgão tem um setor de Assessoria de Controle Interno (66), Comissão de Ética (75) e em menor grau uma Corregedoria (40).

Imagem correspondente do formulário

No item Transparência e Prestação de Contas, em sua grande maioria (124) responderam que acham profissional a relação dos servidores do seu setor em suas relações com clientes, fornecedores e parceiros de negócios, (113) afirmam que não passam por avaliações periódicas de desempenho, (32) não sabem responder se as avaliações são justas, (117) lidam positivamente com os feedbacks, e (124) afirmam existir uma cultura de abertura para receber e para considerar críticas construtivas.

Imagem correspondente do formulário

Por último, no tema conclusão, os servidores pontuaram o seu ambiente de trabalho, no quesito comprometimento dos servidores(as) por uma conduta ética, sendo o valor 0 que estaria mais distante de uma postura ética, e 10 que seria um ambiente que segue uma postura ética. Assim, (87) deram nota 5, (48) nota 4, (10) nota 3, (3) nota 2 e (1) nota.

Imagem correspondente do formulário

Salienta-se que também foi dada a oportunidade para que os servidores apresentassem sugestões de ações que promoveriam mudanças em seu ambiente de trabalho. Neste ponto seguem alguns destaques. Cabe enfatizar que o tempo médio de conclusão desta etapa ficou em 34 minutos, razão pela qual algumas pessoas deram início ao questionário, porém só concluíram em momento posterior.

Tabela com sugestões apresentadas

VII. ANÁLISE DO DIAGNÓSTICO

A partir da análise dos dados coletados, será possível as áreas de Assessoria Especial de Controle Interno, Corregedoria, Ouvidoria e Assessoria de Participação Social e Diversidade observarem e identificarem eventuais fraquezas e necessidades existentes, com a finalidade de elaboração de um plano de ação baseado na experiência dos servidores. Este plano visa não só corrigir as vulnerabilidades identificadas, mas também potencializar os pontos fortes da administração, garantindo que os princípios e valores que orientam a atuação do órgão sejam de fato vivenciados no dia a dia.

Inicialmente, por meio da identificação do percentual de aderência de cada componente avaliado no Diagnóstico de Integridade, será possível priorizar as fragilidades e oportunidades de melhoria que serão tratadas no Plano de Integridade.

Dos **resultados positivos** apontados no diagnóstico 77,85% dos servidores descrevem o ambiente de trabalho como colaborativo, 65,77% aberto ao diálogo e 24,16% inovador.

Em continuidade aos apontamentos positivos, 94,63% acreditam que as chefias estão disponíveis para fornecer suporte e orientação para o exercício de sua atividade profissional, 89,93% afirmam que as chefias demonstram um comprometimento com os valores éticos e a cultura organizacional.

Já em relação às práticas de trabalho saudáveis 87,92% afirmam trabalhar em um ambiente que respeita a diversidade, bem como a inclusão, e 87,25% afirmam que o setor busca resolver os conflitos interpessoais entre servidores.

Nesse diapasão, 73,15% dos entrevistados atestam que os seus setores provem ações ou adotam atitudes que incentivam o trabalho em equipe e que há uma colaboração e respeito mútuo entre os servidores e funcionários terceirizados.

Ainda segundo a pesquisa, em relação ao comportamento dos servidores do setor em suas relações com clientes, fornecedores e parceiros de negócios, 83,22% concordam que há uma relação profissional.

Quando perguntados sobre avaliações de desempenho, 75,84% atestam que os setores realizam avaliações periódicas.

Quanto ao posicionamento do setor para lidar com feedbacks e sugestões dos servidores, 78,52% afirmam que há um posicionamento positivo, 18,12% indiferente e apenas 3,36% responderam negativo.

Dos **apontamentos negativos** que mais chamam à atenção pela alta porcentagem estão relacionados à falta de capacitação sobre ética e condutas adequadas, cerca 68,46% nunca participaram de treinamento neste aspecto. Além disso, 59,73% destes acreditam que o Código de Ética de Poder Executivo Federal não é divulgado de forma eficaz ou é de difícil acesso.

Outro dado importante que deve ser levado em consideração, diz respeito ao fato de que em algum momento parte dos servidores sofreram alguma atitude humilhante ou constrangedora que acabou degradando o clima de trabalho. Cerca de 22,15% afirmam já ter sofrido algum tipo de humilhação e que tal situação acabou causando um impacto emocional negativo na vida de 18,79% daqueles.

Não obstante as ações do governo para frear os assédios na Administração Pública, 10,74% dos servidores do MDIC alegam já ter sofrido discriminação motivada pelo gênero, cor/raça ou orientação sexual.

Ademais, mais da metade dos entrevistados desconhecem os canais para fazer denúncia, cerca de 57,05%. Outros 44,30% e 50,34% não têm conhecimento que o MDIC possui um setor de Assessoria de Controle Interno e uma Comissão de Ética, respectivamente.

Com base nas perguntas deste questionário, os usuários pontuaram em uma escala de 1 a 10 como seria o seu ambiente de trabalho no comprometimento dos servidores por uma conduta ética, sendo o valor 1 que estaria mais distante de uma postura ética, e 10 que seria um ambiente que segue uma postura totalmente ética. 58,39% avaliaram com nota 5, 32,21% nota 4, 6,71% nota 3, 2,01% com nota 2 e apenas 0,67% deram nota 1.

VIII. DA PROPOSITURA DAS AÇÕES

A organização que utiliza as ferramentas de Integridade tende a manter-se sempre saudável e com excelente reputação perante os agentes internos e toda sociedade, uma vez que os riscos de ilícitos administrativos são minimizados.

Assim, busca-se diminuir a aplicação de sanções, e concentra-se nas ações com propósito pedagógico e orientador, visando preparar a organização para, em determinadas situações, se antecipar na escolha das alternativas mais viáveis a fim de que determinada ocorrência negativa seja minimizada ou até mesmo evitada.

Embora a Administração tenha o interesse em elaborar e controlar esse conjunto de ações coordenadas, é oportuno salientar que o casamento entre a disseminação das culturas de Integridade e o apoio irrestrito das autoridades do órgão deve ser coeso e indissolúvel para assegurar o sucesso do funcionamento das atividades.

Portanto, observados os fatores negativos aludidos entre os itens 33 a 37 deste Relatório, sugere-se que:

Seja realizada devolutiva aos servidores;

Seja elaborado Plano de Integridade, que considere, entre outros elementos:

- I. Comprometimento da alta e média direção;
- II. Maior divulgação do Código de Ética, através dos canais de abertura;
- III. Capacitação continuada dos servidores;
- IV. Comunicação e treinamentos periódicos;
- V. Procedimentos específicos para prevenir assédio moral, sexual e discriminação motivada pelo gênero, cor/raça ou orientação sexual;
- VI. Canais de denúncia abertos e amplamente divulgados a servidores e terceirizados, com mecanismos destinados à proteção de denunciantes; e
- VII. Monitoramento contínuo do Programa de Integridade.

O comprometimento da alta e média direção das unidades é de suma importância para a continuidade da aplicação das ações perante o público interno, ressaltando sua importância para o órgão e solicitando comprometimento de todos os colaboradores e partes interessadas.

Outrossim, adotar uma postura ética exemplar e solicitar que todos os colaboradores do órgão o façam, além de aprovar e supervisionar as políticas e medidas de integridade, destacando recursos humanos e materiais suficientes para seu desenvolvimento e implementação.

IX. CONCLUSÃO

Conclui-se, portanto, que o Diagnóstico de Integridade representa uma ferramenta valiosa para o aprimoramento contínuo da gestão pública. Ao promover uma análise crítica e reflexiva sobre a integridade institucional, ele contribui para que a Administração pública se torne mais eficiente, transparente e, acima de tudo, comprometida com o bem-estar da sociedade.

A aplicação do Diagnóstico de Integridade poderá indicar a necessidade de elaboração de plano de ação, para tratar as fragilidades e implementar as oportunidades de melhoria identificadas, de modo a viabilizar o aperfeiçoamento contínuo da gestão e dos processos organizacionais.

9 - CONCLUSÃO

No desenvolvimento do diagnóstico da Integridade pela Corregedoria do Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços - MDIC, percebeu-se que o diagnóstico é “um processo intencional e proativo que envolve a geração e a adoção prática à ampla de novas e criativas ideias, as quais tem por objetivo produzir mudanças qualitativas em um contexto específico”. (SORENSEN; TOURFING; 2011¹)

Nesse contexto, este diagnóstico de integridade é um caminho a ser percorrido para que a Administração pública atue com eficiência e economicidade no trato com a coisa pública, abordando temas sensíveis para execução das ações de integridade.

Espera-se que este Manual ajude os diversos setores que atuem na pauta de integridade, com o objetivo de mapear e de definir as reais necessidades presentes na instituição que demandem a atuação preventiva.

¹ SORENSEN, E.; TORFING, J. Enhancing collaborative innovation in the public sector. *Administration & Society*, v. 43, n. 8, p. 842-868, 2011.