



DIAGNÓSTICO DA PESQUISA REALIZADA NO MEMP SOBRE INTEGRIDADE

Assessoria Especial de Controle Interno - AEI

Brasília • 2025





Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte – MEMP

Ministro de Estado
Márcio Luiz França Gomes

Secretário-Executivo
Francisco Tadeu Barbosa de Alencar

Secretário-Executivo Adjunto
Renato de Andrade

Secretário Nacional do Artesanato e do Microempreendedor Individual
Milton Coelho da Silva Neto

Secretário Nacional de Microempresa e Empresa de Pequeno Porte
Maurício Pinto Pereira Juvenal

**Chefe da Assessoria Especial de Controle Interno e Coordenador do
Programa Empreendendo Integridade**
Luís Henrique Delmont

**Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de
Pequeno Porte**

gov.br/memp/pt-br

Diagramação: Assessoria Especial de Comunicação Social - ASCOM

Informações
E-mail: memp.aeci@memp.gov.br



Introdução

A governança e a integridade na Administração Pública Federal são amparadas por um conjunto de normativos que estabelecem diretrizes e mecanismos para fortalecer a transparência, o acesso à informação e a conduta ética no setor público. Esses normativos são fundamentais para garantir que as instituições públicas operem de maneira eficiente, transparente e em conformidade com os princípios legais e éticos.

1. Decreto nº 9.203/2017 – Política de Governança na Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional:

Este decreto estabelece a Política de Governança Pública, com o objetivo de fortalecer a administração pública direta, autárquica e fundacional. A política de governança visa aprimorar a gestão pública com base em princípios de responsabilidade, integridade, transparência e prestação de contas, promovendo a eficiência e eficácia na aplicação de recursos públicos. A norma busca ainda estimular a adoção de boas práticas de governança e integridade, garantindo o alinhamento dos órgãos e entidades a essas diretrizes.

2. Portaria CGU nº 1.089/2018 – Estruturação e Monitoramento dos Programas de Integridade:

A Portaria CGU nº 1.089/2018, emitida pela Controladoria-Geral da União (CGU), oferece orientações para a estruturação, execução e monitoramento dos programas de integridade em órgãos e entidades da administração pública federal. Ela define parâmetros para a criação de programas que visam prevenir, detectar e remediar desvios éticos e fraudes, promovendo uma cultura organizacional ética e íntegra. A portaria também estabelece medidas de acompanhamento contínuo e avaliação de riscos, de forma a assegurar a implementação efetiva de programas de integridade.

3. Decreto nº 10.756/2021 – Criação do Sistema de Integridade Pública do Poder Executivo Federal (Sipef) (revogado pelo Decreto nº 11.529/2023):

O Decreto nº 10.756/2021 criou o Sistema de Integridade Pública do Poder Executivo Federal (Sipef), com o propósito de articular e coordenar as iniciativas de integridade no âmbito do governo federal. O Sipef visa fomentar a cultura da integridade nos órgãos e entidades do Executivo Federal, promovendo ações voltadas ao fortalecimento dos mecanismos de prevenção, detecção e punição de atos ilícitos. O sistema busca ainda garantir a aplicação uniforme das políticas de integridade e a disseminação de boas práticas entre os diversos órgãos públicos.





4. Decreto nº 11.529/2023 – Criação do Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal (Sitai): O Decreto nº 11.529/2023 instituiu o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação (Sitai), reforçando a importância da transparência e do acesso público às informações no contexto da administração pública federal. O Sitai é uma evolução dos mecanismos de governança, ampliando as ferramentas de controle social e responsabilização dos gestores públicos, e promovendo a articulação entre integridade e transparência. Esse sistema integra os esforços de combate à corrupção, ao fortalecer a divulgação de informações públicas e a responsabilidade dos agentes públicos.

5. Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024: Institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal, no âmbito da administração pública federal direta, suas autarquias e fundações, na forma dos Anexos, com objetivo de estabelecer diretrizes para promoção de ações eficazes de prevenção, acolhimento, apuração, responsabilização e autocomposição de conflitos para construção de ambientes de trabalho livres de assédio, discriminação e demais tipos de violência.

Dessa forma, com base nesses normativos, o Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte implementou o Programa Empreendendo Integridade, por meio da Portaria MEMP nº 239, de 11 de dezembro de 2024, alinhando-se às diretrizes da Política de Governança e dos sistemas Sipef e Sitai. Esse Programa tem o objetivo de promover a prevenção, detecção e correção de atos ilícitos e desvios éticos, além de fomentar uma cultura de responsabilidade e transparência na gestão dos recursos públicos, garantindo que o ministério atue de forma ética, eficiente e transparente, em conformidade com as melhores práticas de governança estabelecidas no âmbito da administração pública federal.

A operacionalização do Programa Empreendendo Integridade será promovida por meio da elaboração e execução do Plano de Integridade previsto para o biênio 2025-2026. Esse plano organizará as medidas de integridade a serem adotadas para aquele período.





Para que sua elaboração ocorra e possam ser contemplados os assuntos da integridade prioritários, a Assessoria Especial de Controle Interno do MEMP aplicou uma pesquisa a fim de obter um diagnóstico mais preciso de quais seriam as prioridades para o biênio mencionado.

Essa pesquisa foi disponibilizada para todos os agentes públicos (servidores com e sem vínculo, terceirizados, consultores e estagiários) por meio de mensagens eletrônicas encaminhadas no dia 30/07/2024. O prazo inicial para fechamento da pesquisa foi dia 09/08/2024. Contudo, devido à baixa adesão nas respostas, o prazo foi prorrogado para 16/08/2024 e novamente divulgado em 13/08/2024.

Ao final da prorrogação, 73 agentes públicos responderam ao questionário, representando apenas 38,62% dos 189 agentes públicos do MEMP. Vale esclarecer que a pesquisa foi realizada de caráter anônimo.

No que se refere ao conteúdo da pesquisa, esta foi organizada em cinco subgrupos: Perfil do MEMP, Conhecimento, Percepção, Atitude e Votação dos nomes para o Programa.

- **Perfil do MEMP:** permitiu descrever a organização dos recursos humanos do ministério com base em gênero e situação funcional, além de identificar o percentual de respostas ao questionário, comparado com o quantitativo de recursos humanos do MEMP fornecido pela Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas da Subsecretaria de Assuntos Administrativo (CGGP/SAA).
- **Conhecimento:** teve por objetivo identificar se os agentes públicos do ministério teriam conhecimentos sobre os termos e assuntos no âmbito da integridade e áreas relacionadas e responsáveis por tratar cada um, além de poder identificar quais os assuntos no âmbito da integridade que necessitam de tratamento e divulgação prioritários.
- **Percepção:** teve o intuito de saber como os agentes públicos enxergam a integridade entre eles mesmos e em relação a suas chefias.
- **Atitude:** a ideia foi ter uma noção se os agentes públicos levariam adiante uma denúncia, e de que forma, se tivessem conhecimento de que algum agente tenha se desviado dos padrões éticos.
- **Nome do Programa:** teve como objetivo apresentar os nomes do programa para a seleção pelos colaboradores.





Este relatório consolidará os resultados da pesquisa, apontando os assuntos prioritários a serem tratados no Plano de Integridade do MEMP. A partir dessas informações, será possível estabelecer ações concretas para fortalecer a cultura de integridade, promovendo uma gestão pública mais ética, eficiente e transparente.

Análise

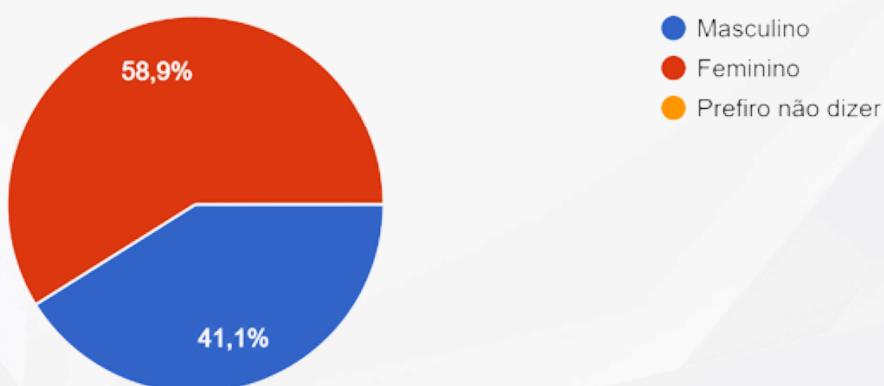
A seguir, traremos as imagens com os percentuais das respostas apresentadas na pesquisa e uma análise suscinta sobre cada assunto.

Perfil do MEMP

Conforme mencionado, o objetivo foi traçar o perfil dos recursos humanos do ministério com base em critérios como gênero e situação funcional, além de analisar o percentual de respostas ao questionário em relação ao total de servidores do MEMP, conforme dados fornecidos pela Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas da Subsecretaria de Assuntos Administrativos (CGGP/SAA).

Qual o seu gênero?

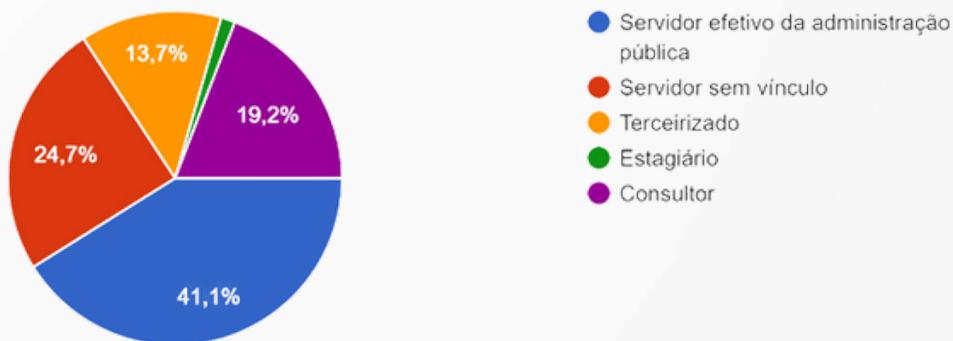
73 respostas





Informe a sua situação funcional atual. Escolha uma das opções:

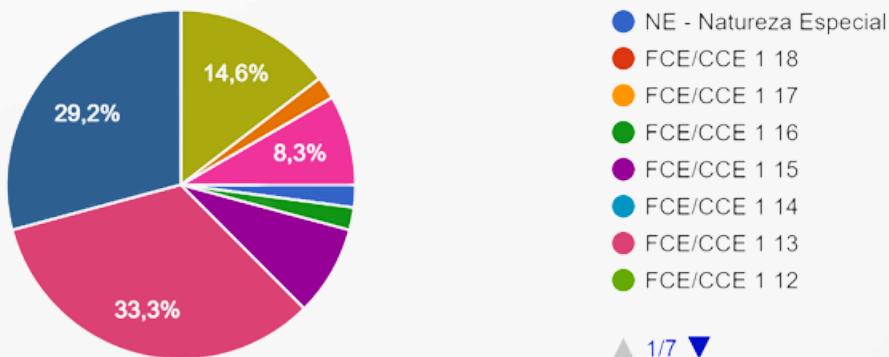
73 respostas



- Servidor efetivo da administração pública
- Servidor sem vínculo
- Terceirizado
- Estagiário
- Consultor

Se for ocupante de cargo comissionado, selecione a opção.

48 respostas



- NE - Natureza Especial
- FCE/CCE 1.18
- FCE/CCE 1.17
- FCE/CCE 1.16
- FCE/CCE 1.15
- FCE/CCE 1.14
- FCE/CCE 1.13
- FCE/CCE 1.12

▲ 1/7 ▼

A pesquisa teve participação de 73 agentes públicos (38,6% do total de 189), mostrando que o perfil dos respondentes é diversificado:

- Gênero: 58,9% feminino e 41,1% masculino, refletindo predominância relativa ao público feminino.
- Situação Funcional: A maior parte (41,1%) é composta por servidores efetivos, seguidos por servidores sem vínculo (24,7%), colaboradores terceirizados (13,7%), consultores (19,2%) e estagiários (1,3%).
- Cargos de Alta Gestão: Cerca de 33,3% dos servidores ocupam cargos de nível FCE/CCE 1.13 ou superiores, considerados de alta gestão.





Análise:

A maioria dos agentes públicos do MEMP é do gênero feminino, alinhando-se com os dados fornecidos pela Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (CGGP).

Este dado sugere um ambiente mais inclusivo para mulheres, o que pode ser reflexo de políticas internas voltadas para diversidade.

No que se refere aos cargos comissionados, o MEMP possui atualmente o seguinte quadro:

Distribuição de Cargos e Funções Comissionadas

Cargo	Quantidade
CCE 1.07	2
CCE 1.10	14
CCE 1.13	15
CCE 1.14	1
CCE 1.15	8
CCE 1.17	2
CCE 1.18	1
CCE 2.10	1
CCE 2.13	25
CCE 2.16	1
FCE 1.05	1
FCE 1.07	11
FCE 1.10	11
FCE 1.13	8
FCE 1.15	3
FCE 2.10	1
FCE 2.13	2
FCE 3.10	2
Total	109

Fonte: CGGP/MEMP





Como é possível observar, ao comparar o total de cargos e funções comissionadas no Ministério (109 cargos comissionados) com o número de respostas obtidas dos ocupantes desses cargos (48 respostas), verifica-se uma adesão de aproximadamente 44%. Esse dado evidencia a necessidade de implementar ações que incentivem um maior engajamento dos ocupantes de cargos comissionados no contexto do Ministério.

Ao analisar especificamente a alta gestão, ou seja, os ocupantes de cargos de FCE/CCE 1.15 ou superiores, o percentual de respostas é ainda menor. Apenas 33,33% participaram da pesquisa, o que corresponde a 5 respostas de um total de 15 ocupantes desses cargos.

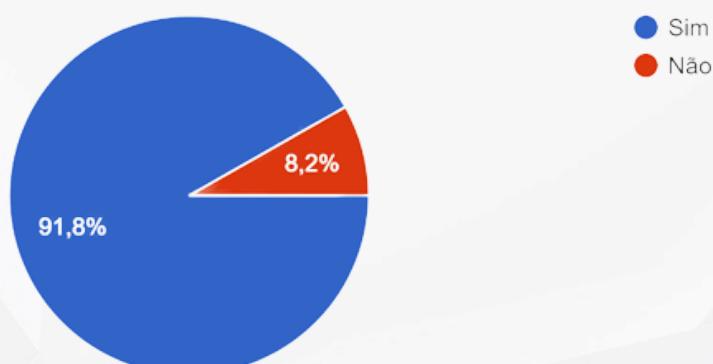
Conhecimento

A proposta aqui é verificar se os agentes públicos possuem conhecimento sobre os termos e temas relacionados à integridade, a fim de orientar a priorização dos assuntos a serem abordados no Plano de Integridade.

Ou seja, é essencial determinar se existem lacunas de entendimento e, caso existam, priorizar ações de treinamento e comunicação para reforçar o conhecimento sobre integridade.

Você alguma vez ouviu falar do termo "Integridade" ou "Integridade Pública"?

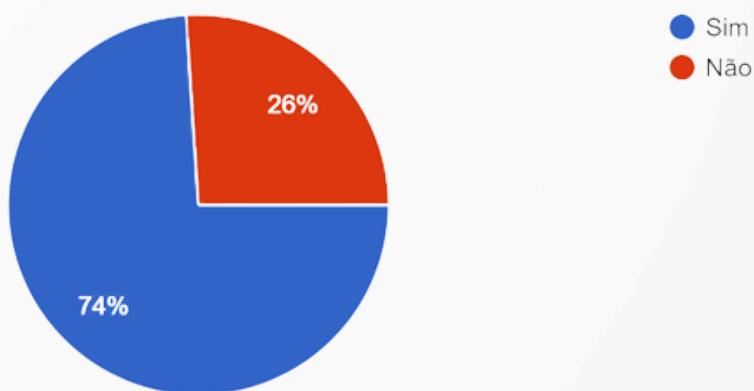
73 respostas





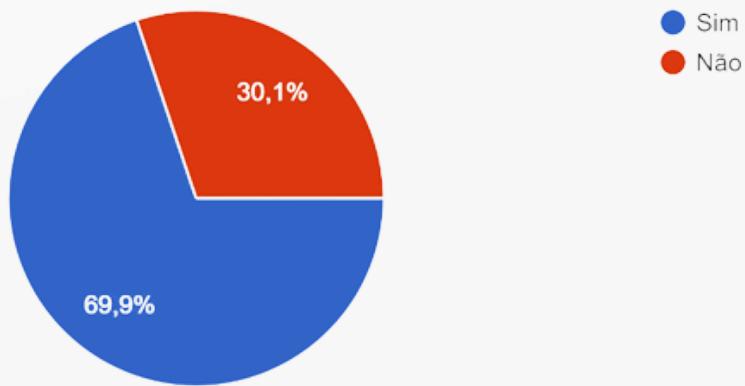
Você alguma vez já ouviu falar no termo "Programa de Integridade"?

73 respostas



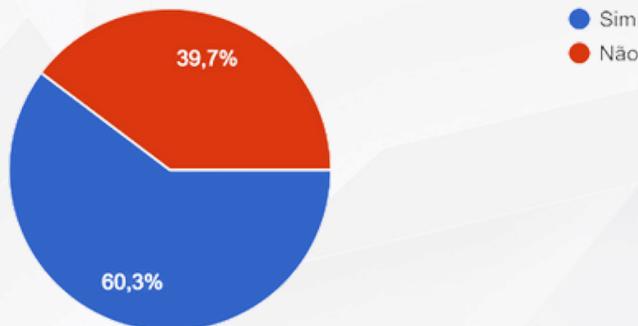
Você conhece algum canal de denúncia existente no Governo Federal?

73 respostas



Se você tivesse conhecimento de algum ato de corrupção, fraude ou desvio ético dentro da sua organização, você saberia como denunciar (qual canal utilizar)?

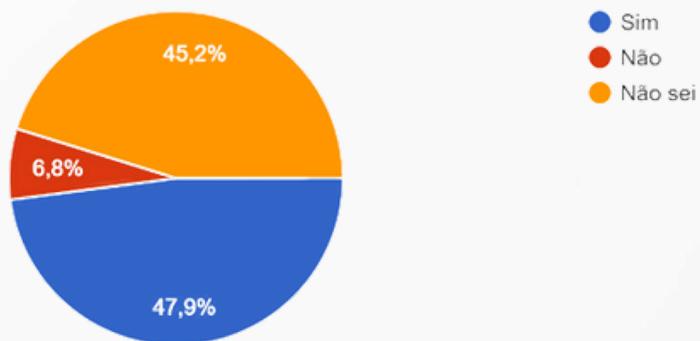
73 respostas





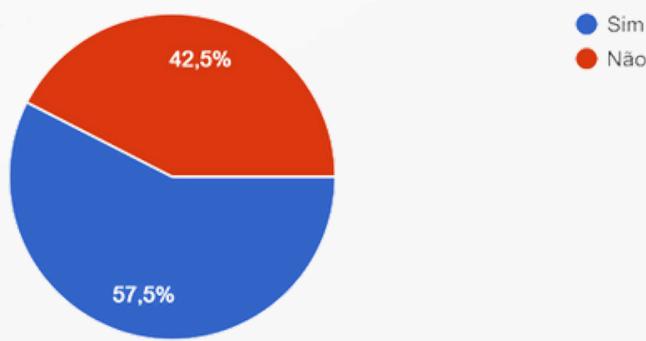
Sua instituição tem uma área/unidade responsável pela gestão/promoção da integridade?

73 respostas



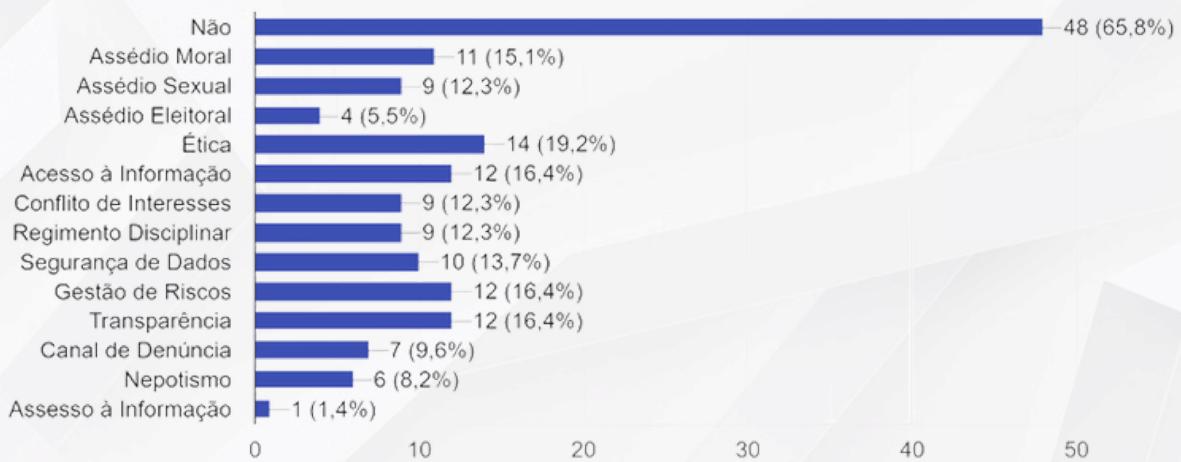
Conhece algum canal ou alguma unidade na sua instituição que você possa consultar nos casos de dúvidas acerca da conduta correta que possa ser adotada enquanto agente público?

73 respostas



Nos últimos 2 anos, você participou de treinamento ou capacitação sobre algum dos seguintes assuntos? Selecione todos que tenha participado.

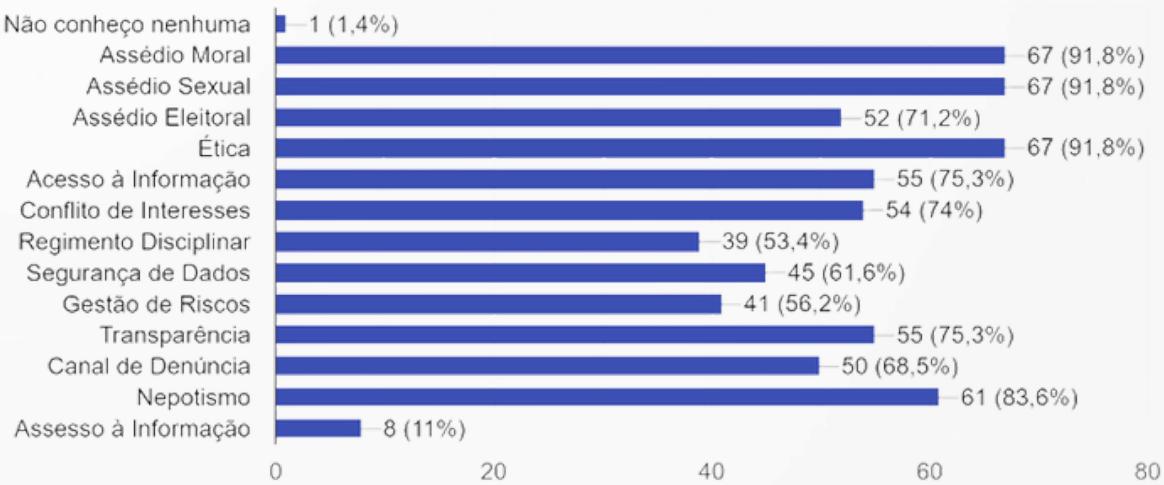
73 respostas





Eu sei o que é (marque quantas achar necessário):

73 respostas



Análise:

Os respondentes demonstraram um nível básico de conhecimento sobre integridade:

- Conceito: 91,8% estão familiarizados com o termo "Integridade Pública" e 74% já ouviram falar em "Programa de Integridade".
- Canais de Denúncia: Apesar de 69,9% conhecerem canais de denúncia, apenas 60,3% saberiam como utilizá-los efetivamente.
- Área de Integridade: Menos da metade (47,9%) sabem da existência de uma área responsável pela integridade dentro do MEMP.
- Capacitação: 65,8% não participaram de treinamentos relacionados à integridade nos últimos dois anos, destacando uma lacuna significativa na formação.
- Ética e Assédios: 91,8% têm entendimento sobre ética e assédios moral e sexual, mas reconhecem a necessidade de maior aprofundamento em temas gerais de integridade.

Embora a maioria compreenda os conceitos gerais de integridade, a falta de capacitação e desconhecimento sobre mecanismos internos limitam o impacto prático do Programa de Integridade.



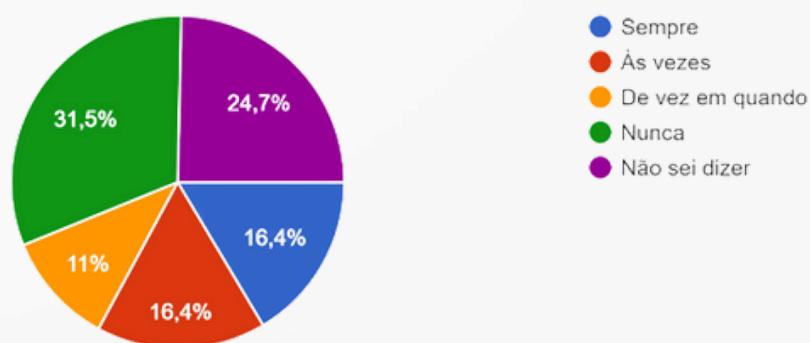


Percepção

Compreender a percepção dos agentes públicos sobre a integridade em suas interações mútuas e em relação às suas chefias. Ou seja, buscou-se compreender como os agentes percebem a aplicação da integridade em seu ambiente de trabalho e com suas lideranças e, identificar se há confiança nas lideranças e no cumprimento de padrões éticos.

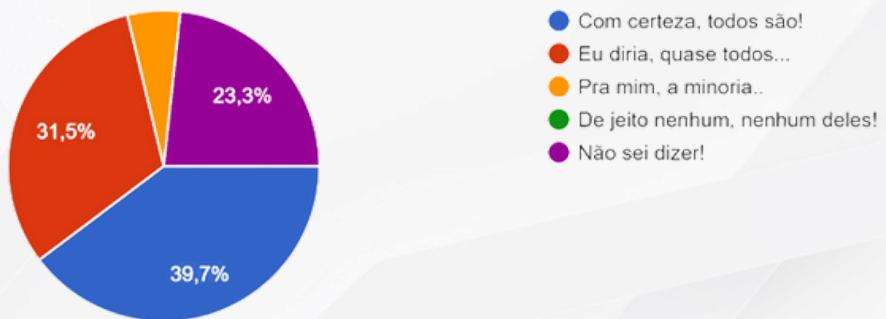
Sua chefia imediata transmite mensagens sobre integridade (vídeos, palestras, reuniões, capacitações etc.) no seu trabalho?

73 respostas



Na sua percepção, a Alta Administração (Ministro, Secretário Executivo, Secretários, Diretores) do MEMP é bastante comprometida com a integridade do órgão.

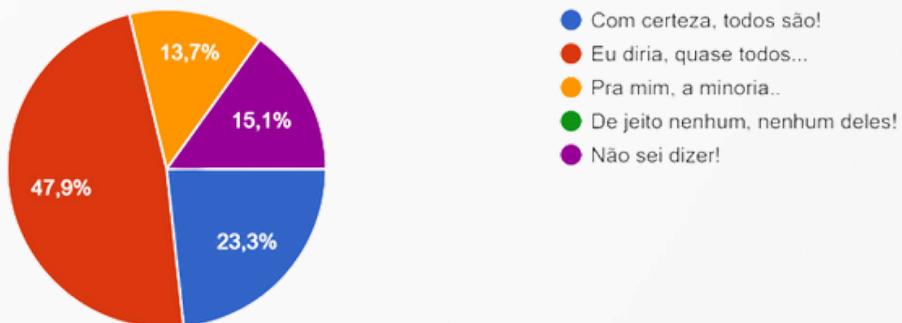
73 respostas





Escolha a resposta conforme sua percepção. Sem considerar a Alta Administração, os demais colaboradores do MEMP possuem conduta compatível com padrões éticos.

73 respostas



Análise:

A percepção sobre integridade dentro do MEMP revela desafios estruturais e culturais:

- Liderança: Apenas 16,4% afirmaram que sua chefia imediata transmite mensagens sobre integridade, enquanto 31,5% indicaram que isso nunca ocorre.
- Alta Administração: Apesar de 39,7% reconhecerem o comprometimento da alta administração, 23,3% não têm opinião formada, o que pode indicar comunicação ineficaz ou baixa visibilidade das ações realizadas.
- Demais Colaboradores: Apenas 23,3% acreditam no comprometimento total dos colaboradores com a integridade.

A liderança, tanto de nível gerencial quanto de alta administração, parece não exercer papel suficientemente ativo ou visível na promoção da integridade.





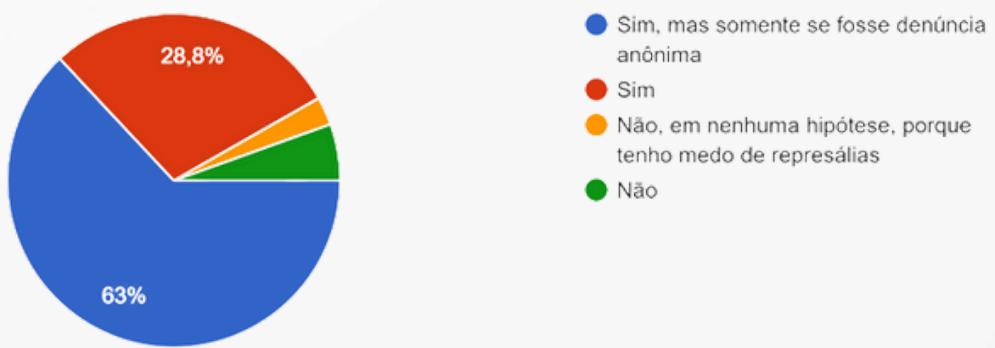
Atitude

A ideia foi avaliar a disposição dos agentes em relatar comportamentos antiéticos e como fariam isso. Ou seja, compreender se os agentes públicos estariam dispostos a levar adiante uma denúncia ao tomarem conhecimento de que algum colega tenha violado padrões éticos, bem como identificar de que forma procederiam nessa situação.

A atitude de denúncia é um indicador importante de um ambiente de integridade, mas deve ser sustentada por mecanismos eficazes e proteção ao denunciante para evitar represálias.

Se você tivesse conhecimento de algum ato de corrupção, fraude ou desvio ético dentro no MEMP, você denunciaria?

73 respostas



Atitude

A disposição para denunciar irregularidades é moderada:

- Denúncia de Irregularidades: 63% afirmam que denunciariam apenas anonimamente, enquanto 28,8% fariam denúncias mesmo sem anonimato.

O receio de represálias ou exposição pessoal limita a disposição para denúncias públicas, apontando para a necessidade de reforçar a confiança nos mecanismos de proteção ao denunciante a partir de ações de divulgação da segurança e anonimato dos canais de denúncia.





Nome do Programa

Aqui tratou-se apenas da escolha do nome para o programa de integridade, sem impacto direto na avaliação qualitativa do tema. O objetivo foi apresentar as opções de nomes para que os colaboradores pudessem escolher o que entendem ser o mais adequado.

Sendo assim, a Assessoria Especial de Controle Interno sugeriu os três nomes a seguir, além de ter aberto para possibilidade de os colaboradores indicarem seus próprios nomes:

1. Programa de Integridade Simples: O nome "Programa de Integridade Simples" foi escolhido para refletir a ideia de um sistema acessível e descomplicado, assim como o regime de tributação Simples Nacional, que simplifica o recolhimento de impostos para pequenas e médias empresas. Da mesma forma, o Programa de Integridade Simples busca tornar a implementação de práticas de integridade mais fácil e compreensível para todas as áreas do Ministério, promovendo a ética e a transparência de maneira clara e objetiva. Assim, ele facilita a adoção de comportamentos íntegros no dia a dia da organização, alinhando-se aos princípios de simplicidade, eficiência e acessibilidade, tal como o regime tributário "Simples".

2. Programa de Integridade Empreendedora: Reflete a essência inovadora e dinâmica do empreendedorismo, aplicando esses mesmos princípios à construção de uma cultura de ética e integridade no ambiente institucional. Assim como o empreendedor busca soluções criativas, o Programa de Integridade Empreendedora visa promover práticas proativas e ágeis para prevenir e enfrentar fraudes, assédios e desvios de conduta. Foca na aplicação da ética dentro de um contexto mais amplo de inovação e dinamismo, especialmente em relação ao empreendedorismo e à interação com o setor privado.





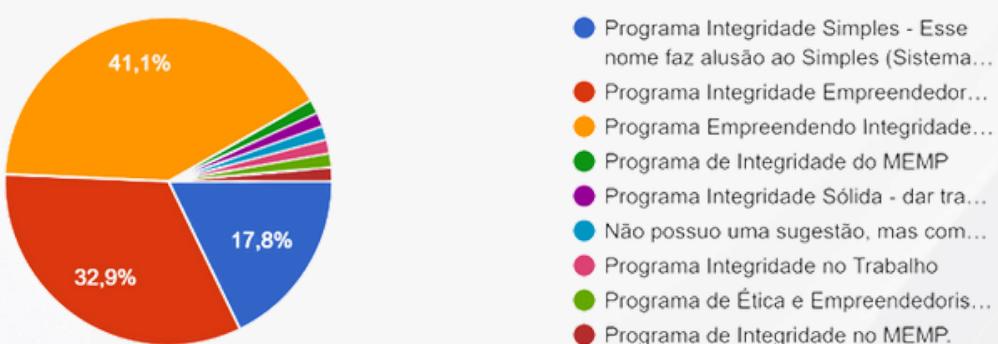
3. Programa Empreendendo Integridade: transmite a ideia de que a construção de uma cultura de integridade é um processo contínuo e ativo, semelhante ao ato de empreender. Assim como no empreendedorismo, onde se busca inovação, soluções criativas e a superação de desafios, o Programa Empreendendo Integridade propõe uma abordagem dinâmica e estratégica para incorporar práticas éticas no dia a dia institucional.

Como é possível observar o resultado da pesquisa, o nome "Programa Empreendendo Integridade" foi o mais votado, com 41,1% dos votos.

A Figura XX a seguir apresenta o resultado das votações. Embora tenha sido aberto um espaço para a sugestão de novos nomes, devido à limitação de tempo, não foi possível realizar uma nova votação abrangendo todas as sugestões. Assim, o nome mais votado foi adotado como o nome oficial do programa.

Escolha um dos nomes abaixo para o programa ou faça a sugestão de um novo.

73 respostas





Conclusões e Recomendações

A baixa adesão ao questionário pode comprometer a representatividade dos resultados. Para ações futuras, é essencial implementar estratégias como workshops, treinamentos ou campanhas de sensibilização para aumentar a participação e o engajamento dos colaboradores.

O MEMP demonstra avanços promissores em termos de representatividade feminina e comprometimento com a integridade. No entanto, a fim de consolidar esses progressos, deve-se explorar profundamente o conhecimento, percepção e atitudes dos colaboradores para identificar pontos específicos de melhoria.

Ainda, a implementação de ações voltadas para a conscientização e construção de confiança no sistema interno de governança é imprescindível para o fortalecimento da cultura de integridade no âmbito do ministério.

Recomendações

O Plano de Integridade para o biênio 2024-2025 deve considerar esses diagnósticos para priorizar áreas críticas e fomentar uma gestão ética e transparente. As ações sugeridas incluem:

1. Fortalecer a Comunicação sobre Integridade:

- Desenvolver campanhas e promover diálogos contínuos para reforçar a cultura de integridade, especialmente com o envolvimento das chefias imediatas.
- Tornar mais visível o compromisso da alta administração com os princípios de integridade.

2. Investir em Capacitação:

- Oferecer treinamentos regulares sobre integridade, ética e os procedimentos para utilização dos canais de denúncia.

3. Aprimorar os Canais de Denúncia:

- Garantir que os canais de denúncia sejam acessíveis, confidenciais e claros, assegurando proteção aos denunciantes.
- Dar maior visibilidade aos canais de denúncias, sejam eles internos ou externos.





4. Engajar os Colaboradores:

- Promover ações que incentivem a participação ativa de todos os níveis hierárquicos, valorizando comportamentos pró-integridade e destacando boas práticas.

5. Monitorar Percepções e Atitudes:

- Realizar pesquisas regulares para acompanhar as mudanças na percepção e comportamento dos colaboradores em relação à integridade.

Impacto Esperado

Com a implementação dessas medidas, o MEMP terá condições de consolidar uma cultura de integridade robusta, promovendo práticas éticas, transparentes e alinhadas aos princípios de governança responsável.

