



UMA EMPRESA DO GRUPO POSITIVO

INTEGRIDADE EM AÇÃO:

Guia prático para fortalecer a ética
e a governança em entes públicos

Aprende Brasil Educação

Versão 001 – Novembro de 2025

**COMPLIANCE
POSITIVO**

FAZER A **ESCOLHA
CERTA** É TORNAR
O **MUNDO** MAIS POSITIVO.

Elaboração: Pironti+Moura Advogados

Rodrigo Pironti Aguirre de Castro

Eduardo Moura

Ana Carolina Mazzer

Caroline Rodrigues da Silva

Isabella de Oliveira Baby

Colaboração: Compliance Positivo

Selma Cristina Saito Azevedo

Maria Fernanda Peixoto

Samara Melhem Abbud

Copyright © 2025 – Todos os direitos reservados ao Grupo Positivo

Av. Cândido Hartmann, 1400, Bigorrilho

Curitiba, Paraná

CEP 80710-570

Nenhuma parte deste Guia poderá ser reproduzida, em qualquer forma e meio, sem permissão do detentor do copyright.

Em caso de dúvidas ou sugestões sobre o Guia prático para fortalecer a ética e a governança em entes públicos entre em contato com
compliance@positivo.com.br

PACTO
BRASIL
PELA INTEGRIDADE EMPRESARIAL

Signatários do Pacto Brasil pela
Integridade Empresarial

Controladoria-Geral da União (CGU)

instituto
ethos

Signatários do Pacto Empresarial pela
Integridade e Contra a Corrupção

Instituto Ethos

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	01
2. GLOSSÁRIO	01
3. CONSIDERAÇÕES INICIAIS	03
4. PILARES DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE	04
5. BOAS PRÁTICAS DE INTEGRIDADE	08
6. AMBIENTE DE TRABALHO	11
7. SUSTENTABILIDADE	12
8. DIAGNÓSTICO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE	13
9. COMO FAZEMOS NO POSITIVO	14
10. CONCLUSÃO	15
11. REFERÊNCIAS	16

1. INTRODUÇÃO

Alinhado às melhores práticas, incluindo as diretrizes da Resolução nº 305/2025 do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), apresentamos o Guia Prático para Fortalecer a Ética e a Governança em Entes Públicos.

Este guia foi elaborado para apoiar órgãos e entidades na criação de ambientes íntegros, promovendo transparência, confiança social e eficiência na gestão pública.

Entendemos a integridade pública como o conjunto de parâmetros institucionais que asseguram que a Administração Pública permaneça fiel ao seu objetivo principal: entregar os resultados à população de forma adequada, imparcial e eficiente.

2. GLOSSÁRIO

AGENTE PÚBLICO



Quem exerce função pública, de forma temporária ou permanente, com ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função pública. Equipara-se a agente público quem trabalha para empresa prestadora de serviço contratada ou conveniada para a execução de atividade típica da Administração Pública.

ASSÉDIO MORAL

É a atitude de expor alguém a situações humilhantes e constrangedoras, com habitualidade da conduta e com a finalidade discriminatória.



ASSÉDIO SEXUAL



É o ato de constranger alguém, mediante palavras, gestos ou atos, com o fim de obter vantagem ou favorecimento sexual, utilizando-se de condição de superior hierárquico ou da ascendência inerente ao exercício de cargo ou função.

BRINDES

Item de baixo valor econômico e distribuído de forma generalizada, como cortesia, propaganda ou divulgação habitual.



CONFLITO DE INTERESSES



Situações em que exista um conflito potencial, real ou aparente, entre determinado interesse particular de um servidor ou empregado público em face dos interesses institucionais, com o objetivo de obter vantagens ou benefícios indevidos, causando danos ou prejuízos à instituição.

CORRUPÇÃO

É o ato ou efeito de dar, prometer, oferecer, autorizar, solicitar ou receber em troca, direta ou indiretamente, para si ou para outrem, vantagem indevida (pecuniária ou não) a funcionário público ou à pessoa a ele equiparada que o leve a se afastar, agir ou deixar de agir de acordo com a lei, moral, bons costumes.



CORRUPÇÃO ATIVA



Oferecimento ou promessa de vantagem indevida a agente público, em troca da realização, omissão ou atraso de algum ato funcional de competência deste.

CORRUPÇÃO PASSIVA

Prática realizada por agente público que, em razão de sua posição, solicita ou recebe, para si ou para terceiro, direta ou indiretamente, vantagens indevidas.



DISCRIMINAÇÃO



Considera-se discriminatória qualquer prática que cria uma distinção, exclusão ou preferência injusta com base em características relacionadas a uma pessoa ou a um grupo social.

HOSPITALIDADE

Oferta de serviço ou despesas com transporte, com alimentação, com hospedagem, com cursos, com seminários, com congressos, com eventos, com feiras ou com atividades de entretenimento, concedidos por agente privado para agente público no interesse institucional do órgão ou da entidade em que atua.



PRESENTE



Objeto oferecido de maneira gratuita, que possui considerável valor econômico e, diferentemente dos brindes, possui caráter personalíssimo, uma vez que pode ser adquirido ou produzido em observância às características do seu destinatário.

3.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

3.1 INTEGRIDADE PÚBLICA

A integridade é um princípio que pode ser compreendido como fazer o certo, mesmo quando ninguém está olhando. Significa agir em conformidade com a lei, os princípios éticos e o interesse público, sem desvios ou favorecimentos. A integridade deve ser vista como um pilar da gestão ética, transparente e sustentável.

Portanto, ao falarmos de Integridade Pública, estamos nos referindo ao conjunto de mecanismos e ferramentas de gestão aplicados para assegurar a conformidade legal e a preservação de um ambiente ético. Além disso, busca-se garantir que as decisões administrativas de cada órgão ou entidade considerem os impactos sociais, ambientais e econômicos de suas ações.

BENEFÍCIOS DA ATUAÇÃO ÉTICA:

- **Atuação eficaz:** Quando não há desvios, o dinheiro público é utilizado de forma mais eficaz.
- **Proteção legal:** Evita que órgãos, entidades e agentes públicos sofram multas, processos e penalidades por corrupção ou improbidade.
- **Confiança pública:** Fortalece a credibilidade perante os cidadãos.

Atenção! A responsabilização de agentes públicos e privados que cometem atos lesivos é essencial para a manutenção da Integridade Pública, da confiança dos cidadãos e da qualidade dos serviços prestados.

3.2 CONCEITOS FUNDAMENTAIS

A consolidação de uma cultura de integridade nos órgãos ou entidades depende da compreensão dos seguintes conceitos-chave:

- **Adequação:** O Programa de Integridade deve ser claro, acessível e adaptado ao porte e aos riscos de cada órgão ou entidade.
- **Liderança pelo Exemplo:** Sua efetividade exige o patrocínio da Alta Administração, que deve liderar pelo exemplo e apoiar continuamente as iniciativas.
- **Confiança:** A cultura da integridade precisa ser promovida ativamente, criando um ambiente de confiança no qual todos se sintam seguros ao relatar desvios.



Dica!

A Integridade Pública é construída com base em ferramentas de gestão que ajudam a prevenir, identificar e corrigir atos ilegais ou antiéticos antes que eles causem prejuízos.

4.

PILARES DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

A robustez do Programa de Integridade Pública depende da aplicação consistente de seus pilares essenciais.

4.1 SUPORTE DA ALTA ADMINISTRAÇÃO (TOM DO TOPO)

Sem o engajamento e a adesão integral das lideranças, nenhuma iniciativa de integridade se sustenta. Por isso, um dos principais pilares dos Programas de Integridade é o suporte da Alta Administração, que garante o apoio e patrocínio essenciais às iniciativas de Integridade Pública.

- **Liderança Ética:** Lideranças com propósitos éticos servem de exemplo e incentivam a escolha do caminho correto.
- **Garantia de Normas:** Ao apoiar ativamente, a Alta Administração garante que todos os servidores ou empregados públicos, parceiros e terceiros compreendam e sigam normas claras de comportamento ético.

4.2 AVALIAÇÃO DE RISCOS

A avaliação de riscos é o processo que permite identificar e tratar vulnerabilidades institucionais antes que causem impacto.



COMO REALIZAR A AVALIAÇÃO DE RISCOS?

Recomenda-se que a avaliação de riscos seja feita a partir de uma matriz de riscos de integridade, que deve ser atualizada periodicamente e permita a priorização na implementação dos planos de ação mitigatórios.

✳ Referência!

A norma ABNT ISO 31000:2018 fornece princípios e diretrizes para auxiliar na avaliação, tratamento e monitoramento de riscos.

4.3 CÓDIGO DE CONDUTA E POLÍTICAS

O Código de Conduta é um documento institucional que define os princípios e normas de comportamento que devem ser seguidos por todos os servidores, empregados públicos e terceiros que se relacionam ou representam o órgão ou a entidade. Este documento orienta sobre as condutas esperadas e as práticas vedadas, a fim de promover um padrão ético elevado.

Já as políticas e procedimentos cumprem a função de aprofundar temas relevantes relacionados ao programa de integridade, conforme o cenário de riscos identificado na matriz de riscos.

4.4 CONTROLES INTERNOS

Os órgãos e entidades devem implementar, manter, monitorar e revisar os controles internos, tendo por base a identificação, a avaliação e o gerenciamento de riscos que possam impactar a concretização dos objetivos estabelecidos pela Administração Pública.

Os controles internos são ferramentas criadas para minimizar os riscos, conforme as necessidades identificadas na matriz de riscos de integridade.

- **Ferramentas:** Podem variar desde iniciativas de treinamento e comunicação até a implementação de sistemas e comitês.
- **Objetivo:** Apoiam todos os processos e garantem o alinhamento e respeito ao programa de integridade, além de diminuir custos e otimizar resultados.

4.5 TREINAMENTO E COMUNICAÇÃO

O sucesso de qualquer programa de integridade está diretamente relacionado ao aculturamento do público interno e externo sobre os valores, princípios e políticas institucionais.

As iniciativas de treinamento e comunicação têm como objetivo promover uma compreensão mais ampla sobre temas essenciais relacionados à ética, à integridade, à transparência e ao próprio funcionamento do programa.

- **Fomento à Cultura:** São ações que transmitem e fomentam a cultura de ética e integridade, devendo ser promovidas de forma contínua e estratégica.
- **Periodicidade:** Os treinamentos e comunicações devem ocorrer regularmente, desde o início do relacionamento entre as partes, com intervalos planejados conforme definido pelo próprio órgão ou entidade.

Os treinamentos devem abordar temas transversais, como integridade, sustentabilidade, ética e governança, de forma integrada, conforme as recomendações da Controladoria-Geral da União, Ministério do Meio Ambiente e da Agenda 2030 da ONU.

4.6 CANAL DE DENÚNCIAS

Os canais de denúncia são elementos fundamentais de um programa de integridade, pois oferecem uma forma segura para que servidores, empregados públicos e demais interessados possam relatar possíveis violações à ética, à integridade ou à legislação vigente.

Trata-se de um mecanismo essencial para detecção e remediação de situações potencialmente irregulares no ambiente de trabalho. Além disso, contribui para o aprimoramento contínuo da cultura institucional, funcionando como uma verdadeira ferramenta de inteligência para os órgãos e entidades.

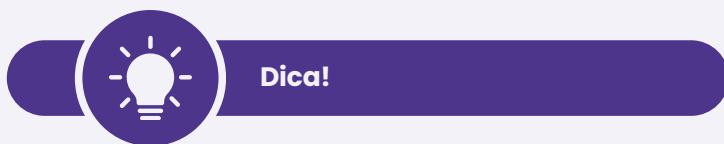
De acordo com as melhores práticas, recomenda-se que:

- Seja permitido o envio de relatos anônimos, garantindo também a não retaliação aos denunciantes que agirem de boa-fé.
- Todo o processo de recebimento, apuração, reporte e deliberação seja conduzido de forma confidencial, com as informações mantidas sob sigilo absoluto.

4.7 INVESTIGAÇÕES INTERNAS

As investigações internas conduzem de forma mais aprofundada os problemas encontrados nas instituições. Ao identificar as causas e responsáveis pelos atos irregulares, esse pilar fornece subsídios para embasar ações direcionadas, evitando reincidências, além de aumentar a eficácia e equidade das soluções institucionais.

- **Origem:** Podem ter origem de relatos recebidos por meio do canal de denúncias, trabalhos de auditoria, dentre outras formas.
- **Objetivo:** Fornecer evidências e auxiliar na tomada de decisões seguras por parte da Alta Administração.



As investigações internas apuram os fatos por meio de protocolos de investigação estabelecidos exclusivamente para essa finalidade e adequados para cada caso.



4.8 ANÁLISE DE TERCEIROS (DUE DILIGENCE)

No contexto dos programas de integridade, a *due diligence* é uma ferramenta de investigação que auxilia na análise de terceiros que venham a se relacionar com a Administração, de acordo com critérios de ética e integridade, verificando a existência de eventuais riscos neste relacionamento.

Este pilar permite identificar e avaliar riscos potenciais como subornos, lavagem de dinheiro, conflitos de interesse, bem como associação com organizações que possam afetar, de alguma maneira, a imagem dos órgãos e entidades perante seus interessados.

Além da verificação de integridade, recomenda-se a avaliação de critérios de sustentabilidade e responsabilidade socioambiental de fornecedores, conforme a Instrução Normativa SLTI/MPOG nº 1/2010.



QUANDO DEVO FAZER?

O processo pode ser realizado antes ou durante uma contratação, para conhecer e gerenciar o cenário de exposição ao risco decorrente do relacionamento com este terceiro.

Atenção! Não é apenas necessária a correta identificação dos riscos em relação ao terceiro, mas também quais serão as medidas adotadas para mitigar esses riscos e possibilitar a condução do relacionamento dentro dos padrões da ética e legalidade (como a adoção de cláusulas contratuais ou compromisso com as diretrizes de Códigos de Conduta).

4.9 AUDITORIA E MONITORAMENTO

Responsável pelo aperfeiçoamento contínuo do programa de integridade, a auditoria e o monitoramento garantem que todos os pilares da Integridade Pública se mantenham constantemente atualizados e correspondam ao contexto e ao cenário atual de cada órgão ou entidade da Administração Pública.

Portanto, esses trabalhos devem promover avaliações sobre a eficácia do programa, especialmente sobre o gerenciamento de riscos e dos controles internos.



OBJETIVOS:

É recomendável a implementação de processos de auditoria periódicos para:

- Identificar violações ou desvios aos princípios e normas de integridade.
- Testar a adequação e eficácia de seu programa de integridade.
- Identificar os aprimoramentos necessários aos controles internos.

5.

BOAS PRÁTICAS DE INTEGRIDADE

5.1 ÁREA DE INTEGRIDADE

Zelar pela integridade é responsabilidade de todos que integram os órgãos e entidades, especialmente de sua liderança. No entanto, é importante que exista uma instância responsável por liderar e coordenar o processo de implementação, aplicação e monitoramento do programa de integridade.

Independentemente da forma de estruturação, são atribuições da área:

- Realizar análise de riscos para integridade.
- Elaborar e atualizar as políticas de integridade, bem como garantir a correta aplicação das políticas, oferecendo suporte e orientação.
- Disseminar a cultura de integridade, por meio de ações de comunicação e treinamento.
- Participar dos processos de tratamento e investigação de denúncias de irregularidades.
- Disponibilizar à Alta Administração as informações sobre riscos de integridade existentes em operações relevantes.
- Monitorar a aplicação do programa de integridade e desenvolver indicadores e metas de desempenho.



Dica!

Essas atribuições precisam ser desempenhadas com autonomia e autoridade para que o programa de integridade possa ser, de fato, implementado e aplicado na prática.

5.2 CONFLITO DE INTERESSES

O conflito de interesses ocorre quando interesses pessoais, familiares ou comerciais podem influenciar, real ou potencialmente, as decisões do órgão ou entidade.



COMO PREVENIR?

Políticas internas: É fundamental que os órgãos e entidades possuam políticas claras sobre o tema, prevendo a obrigatoriedade de reporte de potenciais conflitos por parte de servidores, empregados públicos e terceiros.

Gestão preventiva: A gestão preventiva desses cenários protege a integridade institucional e assegura que as decisões sejam tomadas de forma isenta.

Ferramentas complementares: A aplicação periódica de questionários de declaração de interesses, a exigência de autodeclaração em processos críticos (contratações, compras, auditorias) e a inclusão de cláusulas contratuais específicas com base em *due diligence* de terceiros.

5.3 COMBATE À CORRUPÇÃO, SUBORNO E FRAUDE

A prática de corrupção, suborno, fraude ou lavagem de dinheiro possui consequências severas, com impactos financeiros e não financeiros. O desrespeito a direitos, valores e princípios impacta diretamente a confiança, a credibilidade e a reputação institucional, além de trazer consequências como multas, danos reputacionais e prejuízos operacionais.



O QUE DEVEMOS FAZER?

Os órgãos e entidades devem adotar políticas claras que proíbam prometer, oferecer, dar ou aprovar vantagens indevidas, em dinheiro ou qualquer forma de benefício, a agentes públicos ou privados.

No caso de identificação de restrições ou alertas (*red flags*), recomenda-se que o relacionamento com o terceiro seja suspenso até deliberação final da Alta Administração ou órgão responsável.

Todas as análises devem ser fundamentadas e documentadas para garantir transparência e rastreabilidade.

5.4 BRINDES, PRESENTES E HOSPITALIDADES

A oferta ou recebimento de brindes, presentes e hospitalidades deve ser conduzido com responsabilidade, respeitando critérios de legalidade, razoabilidade e transparência.

Portanto, deve haver vedação expressa ao recebimento quando:

- Estiver atrelado à troca de qualquer favorecimento.
- A intenção for influenciar uma decisão.
- Possa causar constrangimento pessoal ou prejudicar a reputação do órgão público.

Atenção! O Decreto nº 10.889/2021 proíbe que os agentes públicos recebam presente de quem tenha interesse em decisão sua ou de colegiado do qual participe.



O QUE FAZER NESSE CASO?

Quando não for possível recusar um presente, a boa prática é encaminhá-lo prioritariamente à área responsável para registro e destinação transparente, como sorteio interno ou doação.

5.5 DOAÇÕES E PATROCÍNIOS

Independentemente da existência ou não de contrapartida, doações e patrocínios caracterizam-se pela transferência de recursos, financeiros ou não, a um beneficiário, que pode ser uma pessoa física ou jurídica. Devido à sua natureza, essas atividades podem representar danos à imagem e à reputação dos órgãos e entidades públicas.

- **Regra:** Em hipótese nenhuma deve-se utilizar doações e patrocínios como condição para obter ou manter negócios, ganhar influência ou buscar qualquer outra vantagem indevida.
- **Boas Práticas:** Recomenda-se a realização de avaliação prévia, o estabelecimento de critérios claros e a definição de procedimentos de controle para o uso e aplicação dos recursos.



5.6 PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS

A proteção e a segurança dos dados tratados no decorrer das atividades das instituições públicas devem ser uma prioridade. Nesse sentido, a proteção aos direitos fundamentais de liberdade, de privacidade e do livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural precisa estar contemplada como elemento de integridade.

O cumprimento da Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD) demonstra transparência e responsabilidade no tratamento de dados, inclusive em meios digitais.



Dica!

Se trata de boa prática a elaboração de política de privacidade, com divulgação interna e externa, a fim de esclarecer a todos os interessados sobre os tipos de dados que são coletados, os motivos da coleta e a forma como os titulares podem gerenciar ou excluir as suas informações pessoais.

Checklist de boas práticas:

- Código de Conduta atualizado e amplamente divulgado.
- Treinamentos periódicos.
- Canal de Denúncias acessível e confidencial.
- Monitoramento contínuo de riscos.
- Due Diligence de terceiros.
- Implementação de Comitê de Ética/Compliance.



6.

AMBIENTE DE TRABALHO

Os órgãos devem assegurar relações interpessoais pautadas no respeito e na confiança mútua.

Nesse sentido, recomenda-se que o posicionamento institucional seja claro quanto à não tolerância a qualquer forma de discriminação, preconceito, violência ou assédio.

PAPEL DA LIDERANÇA:

A promoção dos valores institucionais pela Alta Administração e demais líderes é indispensável. Algumas práticas incluem:

- Garantir um ambiente de trabalho que respeite e promova a diversidade, a equidade e a inclusão, reconhecendo, valorizando e celebrando as diferenças, além de fomentar políticas que ampliem a representatividade.
- Combater, inclusive na cadeia de fornecedores, práticas de trabalho degradantes ou análogas ao escravo, bem como respeitar os direitos de crianças e adolescentes, estabelecendo medidas punitivas como a aplicação de multa e rescisão contratual em caso de violação.
- Coibir, não praticar, nem ser conivente com qualquer tipo de comportamento agressivo ou de violência física, psicológica ou sexual.

CANAIS SEGUROS:

Conforme mencionado anteriormente, é essencial disponibilizar um canal de comunicação seguro para que situações que contrariem os princípios institucionais possam ser reportadas.

7. SUSTENTABILIDADE

A responsabilidade socioambiental constitui um elo fundamental para incentivar que o bem-estar social e o desenvolvimento econômico sejam alcançados sem prejuízo ao meio ambiente, em benefício das futuras gerações.

Nesse contexto, os entes públicos desempenham um papel estratégico, promovendo o diálogo entre os setores e a conscientização da sociedade sobre o tema. Além disso, a Administração Pública assume uma função essencial na revisão e adoção de novos referenciais de sustentabilidade, por meio de sua atuação regulamentadora e indutora de novos padrões e práticas mais responsáveis.

Portanto, recomenda-se que os programas de integridade pública adotem uma política voltada à responsabilidade socioambiental, com definição de metas e indicadores, tais como:

- **Avaliação de impacto social e ambiental;**
- **Uso de tecnologias e práticas ambientalmente saudáveis;**
- **Práticas de compras/contratações sustentáveis;**
- **Aprendizagem e conscientização.**



Dica!

Ao abordar a temática de sustentabilidade e integridade, orienta-se que o órgão ou entidade considere diretrizes conforme o quadro a seguir:

Dimensão	Diretrizes
Ambiental	Redução de desperdícios e consumo consciente; incorporação de critérios socioambientais em contratações públicas; prevenção da poluição; uso sustentável de recursos; mitigação e adaptação às mudanças climáticas; proteção do meio ambiente e da biodiversidade; restauração de <i>habitats</i> naturais.
Social	Promoção da diversidade, equidade e inclusão; prevenção de assédio e discriminação; valorização da saúde e bem-estar no trabalho; condições de trabalho e proteção social; diálogo social; desenvolvimento humano; treinamentos no local de trabalho.
Governança	Transparência ativa; gestão de riscos; implementação de comitês; ética na cadeia de fornecedores; <i>accountability</i> de gestores públicos; <i>due diligence</i> de terceiros.

8.

DIAGNÓSTICO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

A Resolução nº 305/2025 do CNMP estabelece atuação proativa do Ministério Público para realizar o diagnóstico dos programas de integridade em órgãos e entidades públicas.



QUAL O OBJETIVO DO DIAGNÓSTICO?

- | Verificar a existência de programa de integridade; e
- | Atestar seu adequado e efetivo funcionamento.



COMO O MP PODE PROCEDER?

Para viabilizar o diagnóstico, o Ministério Público pode instaurar procedimento administrativo e utilizar, entre outras, as seguintes ferramentas:

- **Questionário e-Prevenção:** solicitação de preenchimento do questionário padronizado (disponível no sistema e-Prevenção do Tribunal de Contas da União ou em plataforma similar), com o objetivo de coletar informações iniciais sobre o programa de integridade.
- **Diligências complementares:** análise de documentos, políticas, atos administrativos e demais elementos que comprovem a implementação e o funcionamento efetivo do programa.

Com base nessas diligências, o MP poderá sugerir medidas de implantação, adequação ou acompanhamento do programa de integridade.

Atenção! Programas de Integridade meramente formais: O Ministério Público avaliará a efetividade dos programas, identificando aqueles desalinhados ao perfil e aos riscos do órgão ou inoperantes na prática. Ter um Código de Conduta no papel, sem conhecimento, treinamento e aplicação cotidiana, não caracteriza integridade efetiva.

9.

COMO FAZEMOS NO POSITIVO

No Positivo, a integridade começa pelo exemplo. Assim, o Programa de Integridade e o Programa de Privacidade e Proteção de Dados são amplamente divulgados, interna e externamente, de forma que nossos clientes, parceiros e fornecedores contribuam para um ambiente saudável e ético.

9.1 PROGRAMA DE INTEGRIDADE POSITIVO

No Positivo, a integridade começa pelo exemplo — e esse exemplo é guiado por um dos nossos valores fundamentais: **A ÉTICA NOS GUIA SEMPRE**. Para nós, não há jeito certo de fazer a coisa errada. Nossas ações, decisões e comportamentos são sempre orientados pela integridade, respeito e honestidade. É assim que construímos um ambiente de confiança, onde fazer o certo é a única alternativa.

O Programa de Integridade Positivo reúne ações preventivas, educativas e de controle que asseguram a conformidade dos negócios com nossos valores e normas vigentes.

Além de uma área de *Compliance* instituída, autônoma e independente, o Positivo mantém seu Código de Conduta em constante revisão e atualização, assim como suas políticas internas (como Antissuborno e Anticorrupção). Também dispõe de um canal de denúncias, chamado **“Canal Aberto Positivo”** para relato de comportamentos e situações que possam implicar qualquer forma de violação aos nossos princípios ou à legislação.



As diretrizes completas estão disponíveis em:
<https://aprendebrasil.com.br/compliance/>.

9.2 PROGRAMA DE PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS

O Programa de Privacidade e Proteção de Dados do Positivo prioriza a transparência em todas as suas ações. Com esse objetivo, foi criada a Área de Privacidade, que funciona como o ponto de acesso, interno e externo, para informações essenciais sobre a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), as Políticas de Privacidade e de Cookies, o contato do Encarregado de Dados (DPO) e as responsabilidades do Comitê de Privacidade.



Para mais informações, acesse:
<https://aprendebrasil.com.br/area-de-privacidade/>.

10.

CONCLUSÃO

Este guia é um ponto de partida para que gestores e servidores ou empregados públicos transformem princípios em práticas, fortalecendo a confiança da sociedade nas instituições públicas. Contudo, lembre-se: a integridade é construída todos os dias, nas pequenas e grandes decisões de cada um.

Para memorizar!

- Agir com integridade não se resume ao cumprimento de normas. Trata-se de construir um ambiente mais justo, ético, transparente e comprometido com o bem-estar coletivo.
- **Compromisso e envolvimento de toda a cadeia produtiva:** Lideranças conscientes, equipes capacitadas e trabalhadores valorizados.
- É fundamental compreender que não existe um modelo único de atuação. Cada órgão ou entidade pode adotar as medidas que melhor se adequem à sua realidade.
- O foco deve ser a manutenção de um compromisso autêntico com a transparência, a conformidade e a responsabilidade social.

11.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto nº 10.889, de 9 de dezembro de 2021. Regulamenta o inciso VI do **caput** do art. 5º e o art. 11 da Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 10 dez. 2021.

BRASIL. Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013. Lei Anticorrupção. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 2 ago. 2013.

BRASIL. Decreto nº 11.129, de 11 de julho de 2022. Regulamenta a Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 12 jul. 2022.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO (CGU). Integridade no Governo Federal. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica>. Acesso em: 21 out. 2025.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO (CNMP). Resolução nº 305, de 11 de fevereiro de 2025. Institui as diretrizes para atuação dos membros, e para o desenvolvimento de políticas pelas unidades do Ministério Público para a adoção de medidas preventivas em prol da defesa da probidade administrativa, em especial, o incentivo à implantação de Programas de Integridade perante os órgãos da administração pública. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 12 fev. 2025.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO. Instrução Normativa nº 01, de 19 de janeiro de 2010. Dispõe sobre os critérios de sustentabilidade ambiental na aquisição de bens, contratação de serviços ou obras pela Administração Pública direta, autárquica e fundacional e dá outras providências. Disponível em: <https://www.gov.br/compras/pt-br/acesso-a-informacao/legislacao/instrucoes-normativas/instrucao-normativa-no-01-de-19-de-janeiro-de-2010>. Acesso em: 30/10/2025.

MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE E MUDANÇA DE CLIMA (MMA). Agenda Ambiental na Administração Pública (A3P). Como implantar a A3P. Disponível em: <http://a3p.mma.gov.br/wp-content/uploads/Biblioteca/Documentos/Cartilha-Intermediaria-Como-Implantar-a-A3P-4%C2%AA-Edi%C3%A7%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 04/11/2025.

MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE E MUDANÇA DE CLIMA (MMA). Compreendendo a Responsabilidade Social: ISO 26000 e ABNT NBR 16001. Disponível em: http://a3p.mma.gov.br/wp-content/uploads/Biblioteca/Documentos/LIVRO_ISO-MMA_WEB.pdf. Acesso em: 04/11/2025.

REALIZAÇÃO:



UMA EMPRESA DO GRUPO POSITIVO

COLABORAÇÃO:

**COMPLIANCE
POSITIVO**

FAZER A **ESCOLHA
CERTA** É TORNAR
O **MUNDO** MAIS POSITIVO.

ELABORAÇÃO:

 **PIRONTI
+ MOURA**



0800 724 1516



sistemaaprendebrasil.com.br



aprendebrasil@positivo.com.br



facebook.com/sistemaaprendebrasil



Aprende Brasil



(41) 99193 7458



@aprendebrasil



youtube.com/sistemaaprendebrasil



Av. Cândido Hartmann, 1400 – Mercês
CEP: 80710-570 – Curitiba – Paraná