72% dos servidores e colaboradores, ouvidos no levantamento, acreditam que a autarquia promove uma cultura organizacional baseada na ética e na integridade

A Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC) reafirma o seu compromisso com a transparência e a ética, com a divulgação pública do resultado da “Pesquisa Interna de Clima sobre a Integridade na PREVIC 2025". Apresentado à Diretoria Colegiada da autarquia no dia 18/11, o diagnóstico estratégico visa fortalecer a cultura de integridade na PREVIC, potencializando a eficácia da sua missão regulatória e fiscalizadora na proteção dos recursos previdenciários dos fundos de pensão. As percepções apontadas no levantamento servirão de subsídio para a atualização do **Programa de Integridade – INTEGRAR**, e para a construção do novo Plano de Integridade da autarquia, direcionado ao biênio 2026-2027.

Segundo Almir Nolêto, responsável por conduzir o INTEGRAR na PREVIC, “entender como servidores e colaboradores da autarquia percebem o ambiente organizacional, como eles vivenciam os valores éticos no cotidiano do trabalho, é o primeiro passo para identificar possíveis fragilidades, riscos éticos e de integridade. Ou seja, é uma oportunidade de melhoria que permite à PREVIC atuar de forma preventiva e proativa na construção de um ambiente cada vez mais íntegro. O que resulta em uma maior credibilidade e confiança da instituição perante a sociedade”.

Perfil dos participantes

Realizada de forma digital e voluntária, de 15/9 a 20/10, a pesquisa contou com a participação de 71 respondentes (25% do corpo funcional da autarquia) que, anonimamente, expressaram suas percepções sobre temas sensíveis e relevantes relacionados à integridade pública no contexto da PREVIC. Desse total, 59% dos entrevistados são servidores de cargo efetivo; 23% requisitados/cedidos; 14% ocupantes de cargo em comissão; e 4% colaboradores/terceirizados. Tendo a maioria dos participantes (55%) se identificado como sendo do sexo masculino, 44% do sexo feminino e 1% optou por não informar.

Foi observado um grau de escolaridade elevado entre as pessoas que responderam ao questionário: 63% com pós-graduação, 34% com ensino superior e 3%, com ensino médio.

Percepções de Integridade

A pesquisa revelou um alto nível de engajamento e familiaridade dos servidores e colaboradores da PREVIC com a temática da integridade pública. 82% dos respondentes disseram conhecer “muito” (30%) ou “razoavelmente” (52%) o significado de “Integridade Pública”. Enquanto 54% afirmaram conhecer “muito” (15%) ou “razoavelmente” (39%) as instâncias de integridade presentes na autarquia.

Engajamento

Ao permitir que o participante selecionasse mais de uma opção de resposta, a Pesquisa Interna de Clima sobre a Integridade registrou um total de 128 cursos, relacionados ao tema, realizados pelos

servidores e colaboradores. Sendo 31 no campo da “Ética”; 26 em “Integridade”; 24 sobre “Transparência e Acesso à Informação”; 23 em “Conflito de Interesses”, 18 em “Prevenção ao Assédio e Discriminação”; e 6 cursos sobre “Nepotismo”.

A leitura dos comunicados internos sobre ética, integridade e conduta dos servidores também é alta, com 69% dos entrevistados indicando ler “sempre” os informes relacionados ao tema. Demonstrando o engajamento do corpo funcional da autarquia em se manter atualizado sobre as questões relacionadas à integridade pública.

Ambiente íntegro

Cerca de 72% dos entrevistados concordaram, “total” (42%) ou “parcialmente” (30%), que a PREVIC promove uma cultura organizacional baseada na ética e na integridade. E 76% dos participantes opinaram que as lideranças, “sempre” (25%) ou “frequentemente” (51%), apresentam compromisso com a integridade por meio de suas ações. Sobre a segurança e confiança nos **canais de denúncias** disponibilizados pela autarquia para relatar condutas antiéticas ou irregulares, 56% dos respondentes afirmaram se sentir “totalmente” (31%) ou “parcialmente” (25%) seguros.

Baseado no Guia Prático de Gestão de Riscos para a Integridade da CGU, o levantamento indagou os entrevistados sobre a percepção quanto a probabilidade de ocorrência de riscos específicos. Segundo a maioria dos participantes, são raros, ou pouco prováveis, os riscos relacionados: ao “Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados” (54%); à “Solicitação ou recebimento de vantagem indevida” (72%); a práticas de “Nepotismo” (67%); ao Assédio no trabalho” (51%); e ao “Conflito de interesses” (52%).

Sobre o risco de “Pressão interna ou externa”, quando alguém dentro ou fora do órgão tenta pressionar servidores a fazerem algo errado ou ilegal, 46% das pessoas opinaram ser um tipo de risco “raro” (15%) ou “pouco provável” (31%), sendo que 17% dos entrevistados declararam “não saber opinar”. Já o risco de “Discriminação no trabalho” (em razão de cor de pele, gênero, idade, religião, deficiência ou outra característica pessoal) foi entendido como “raro” (34%) ou “pouco provável” (39%) por 73% dos respondentes.

Sobre a Pesquisa

A “Pesquisa Interna de Clima sobre a Integridade na PREVIC 2025” é uma ação estratégica prevista no Plano de Integridade da PREVIC 2024-2025, e teve como objetivo captar percepções, opiniões e sugestões da força de trabalho da autarquia para mapear possíveis riscos, bem como formular ações efetivas que fomentem as ações de integridade do órgão. Atuando como ferramenta de gestão de riscos, e permitindo à PREVIC atuar de forma preventiva e proativa.

Conforme os resultados apresentados ao longo do levantamento, a maioria dos entrevistados enxergam a PREVIC como um ambiente organizacional majoritariamente comprometido com os valores éticos.

Fonte: Previc, em 28.11.2025.