

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS**

Luiz Klippert

**A APLICAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL NA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA:**

O caso do Ministério do Trabalho e Emprego

**Porto Alegre
2010**

Luiz Klippert

**A APLICAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL NA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA:**

O caso do Ministério do Trabalho e Emprego

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Clezio Saldanha dos Santos

**Porto Alegre
2010**

DEDICATÓRIA:

Aos grandes filósofos responsáveis pela formulação teórica e conceitual da Ética, e a todos os administradores e gestores públicos que, apesar das pressões e ofertas recebidas, jamais se desviaram da boa conduta ética e moral.

AGRADECIMENTOS:

Ao meu orientador, professor Clezio Saldanha dos Santos, cujas sugestões, direcionamentos e ponderações foram cruciais para a realização deste trabalho; à professora Aida Lovison, cujas aulas durante o curso de graduação inspiraram a escolha do tema de pesquisa deste TCC; à presidente da Comissão de Ética do Ministério do Trabalho e Emprego, Maria das Graças Gonçalves da Silva, pelas relevantes informações prestadas; à Controladoria-Geral da União, através da sua Assessoria de Comunicação Social, pelos inestimáveis dados aportados; a todos os servidores da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego que voluntariamente contribuíram com suas opiniões e respostas aos questionamentos formulados; e especialmente ao Superintendente Regional do MTE no Estado do Rio Grande do Sul, Heron de Oliveira, exemplo de gestor público, pelo seu apoio incondicional ao trabalho desenvolvido por este autor na SRTE/RS.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01 – Gênero	27
Gráfico 02 – Faixa etária	27
Gráfico 03 – Escolaridade	28
Gráfico 04 – Tempo de serviço público federal	28
Gráfico 05 – Conhecimento da existência do Código de Ética	29
Gráfico 06 – Fonte de informação sobre o Código de Ética	29
Gráfico 07 – Leitura do Código de Ética	30
Gráfico 08 – Conhecimento sobre o Código	30
Gráfico 09 – Importância atribuída ao Código	30
Gráfico 10 – Adequação do Código	31
Gráfico 11 – Avaliação da conduta ética da chefia imediata	31
Gráfico 12 - Avaliação da conduta ética dos colegas	31
Gráfico 13 – Auto-avaliação da conduta ética	32
Gráfico 14 – Apresentação de sugestões quanto ao Código	33
Gráfico 15 – Sugestões de melhoria do Código	33
Gráfico 16 – Conhecimento sobre processos	34
Gráfico 17 – Conhecimento sobre condenações	35
Gráfico 18 – Satisfação com os padrões éticos	35
Gráfico 19 – Respeito à ordem de chegada na fila	37
Gráfico 20 – Recebimento de presentes	37
Gráfico 21 – Atitude em caso de risco de acidente	38
Gráfico 22 – Descoberta de ato imoral da chefia	39
Gráfico 23 – Julgamento de infração de trânsito	41
Gráfico 24 – Grupo de servidores por postura ética	42
Gráfico 25 – Quantidade de servidores expulsos por pasta ministerial	53

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Escolaridade e conhecimento do Código X insatisfação -----	36
Tabela 2 – Decisões tomadas pelo servidor -----	39
Tabela 3 – Comparação entre o grupo “flexível” X conjunto da amostra -----	42
Tabela 4 - Respostas do grupo “rígido” X conjunto da amostra -----	43
Tabela 5 - Ações do grupo “intermediário” X conjunto da amostra -----	43
Tabela 6 – Servidores do MTE expulsos do serviço público (2003–2010) -----	51
Tabela 7 – Servidores expulsos por UF (2007–2009) -----	53

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
2	JUSTIFICATIVA	10
3	FUNDAMENTOS TEÓRICOS	11
3.1	CONCEITOS	11
3.2	GESTÃO DA ÉTICA NO BRASIL	17
4	OBJETIVOS	22
4.1	OBJETIVO GERAL	22
4.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	22
5	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	24
5.1	CRONOGRAMA	26
6	ANÁLISE DOS RESULTADOS	27
6.1	PERFIL BÁSICO DOS SERVIDORES	27
6.2	PERFIL ÉTICO DOS SERVIDORES	29
6.3	ANÁLISE DAS ENTREVISTAS	44
6.3.1	Entrevista com a Presidente da Comissão de Ética do MTE	44
6.3.2	Entrevista com o Superintendente da SRTE/RS	47
6.4	ANÁLISE DOS RELATÓRIOS DA CGU	50
7	CONCLUSÕES	54
	REFERÊNCIAS	57
	APÊNDICE I – QUESTIONÁRIO PADRÃO	61
	APÊNDICE II – ROTEIRO PARA ENTREVISTAS	65
	APÊNDICE III – ENTREVISTA COM A PRESIDENTE DA COM. ÉTICA	66
	APÊNDICE IV – ENTREVISTA COM O SUPERINTENDENTE DA SRTE	70
	ANEXO I – RELATÓRIO DA CGU (2009)	75
	ANEXO II – CÓDIGO DE ÉTICA DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL	83
	ANEXO III – CÓDIGO DE CONDUTA (CCAAF)	89
	ANEXO IV – RESOLUÇÃO CEP Nº 10/2008	94
	ANEXO V – PORTARIA MTE Nº 129/2007	105

1. INTRODUÇÃO

A conduta ética dos agentes públicos sempre foi objeto de preocupação por parte da sociedade brasileira. Contudo, foi somente em 22 de junho de 1994, por meio do Decreto nº 1.171/94, que a Presidência da República aprovou o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Em 26 de maio de 1999, novo Decreto Presidencial instituiu a Comissão de Ética Pública, vinculada diretamente à Presidência da República, e responsável pela fiscalização e aplicação do Código na esfera do Poder Executivo Federal. Este decreto foi em grande parte revogado pelo Decreto 6.029/07, de 1º de fevereiro de 2007, que também introduziu inúmeras modificações no Decreto 1.171/94.

Atualmente, diante da profunda crise moral que se abateu sobre a Nação brasileira, marcada por uma onda de sucessivos escândalos políticos que abalaram ainda mais a crença da população na seriedade de suas instituições, o papel desempenhado pelos gestores públicos passou a ter um destaque maior do que no passado, especialmente no que se refere ao respeito e obediência a um conjunto de princípios éticos e morais.

Tal afirmação se corrobora no fato de que inúmeros governos, independentemente da esfera de atuação (federal, estadual ou municipal) e/ou da matiz ideológica predominante (esquerda, centro ou direita), têm procurado dar maior transparência às suas ações, por meio da divulgação das contas e gastos públicos, dos recebimentos de diárias, da aplicação de recursos financeiros e do pagamento de contratos com verbas do Tesouro, entre outros, a fim de recuperar, ainda que parcialmente, a credibilidade perante a opinião pública.

É exatamente neste contexto que foi idealizado o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Objetivando normatizar o comportamento dos funcionários e servidores públicos, foram definidos certos parâmetros éticos que, em sendo transpostos, acarretariam sanções ao transgressor, a fim de produzir um duplo efeito: corretivo e educativo. O efeito corretivo se dá na medida em que, ao aplicar uma punição para eventuais infrações à ética, ele carrega consigo um forte e evidente conteúdo disciplinar; já o efeito educativo obtém-se porque, contendo o elemento simbólico da pena exemplar, desestimula futuras infrações similares pelo temor de idêntica sanção.

Pela sua grande abrangência teórica e natural amplitude conceitual, o tema “Ética” tem sido exaustivamente explorado por filósofos, pesquisadores e cientistas do mundo inteiro. Entretanto, em um levantamento preliminar nos bancos de dados disponíveis, não foi possível identificar quaisquer referências bibliográficas sobre o eixo central do presente trabalho, qual seja, a aplicação do código de ética profissional pelos órgãos da Administração Pública Federal. Assim sendo, poder-se-ia afirmar por decorrência que, “a priori”, este trabalho se reveste de um caráter não apenas inédito, no que diz respeito à sua formulação, mas também de peculiar relevância, uma vez que suas conclusões poderão servir de insumo para futuras decisões gerenciais quanto ao manejo das questões éticas nas organizações estatais, bem como de fonte primária de dados, subsidiando possíveis investigações científicas na área em questão.

Nesse sentido, a atual pesquisa tem como foco central o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e, mais especificamente, sua Superintendência Regional, situada em Porto Alegre e responsável pela coordenação de todas as atividades do MTE no âmbito do Estado do Rio Grande do Sul. Contando com trezentos e cinquenta e seis funcionários, entre servidores concursados e comissionados, destacam-se dentre as suas funções o encaminhamento do seguro-desemprego; a homologação das rescisões de contrato de trabalho; a confecção da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS); a mediação de conflitos trabalhistas e a fiscalização das empresas com vistas ao cumprimento das normas contidas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Ao analisar o comportamento dos agentes públicos em relação aos principais pontos do Código de Ética, buscou-se identificar soluções para inúmeros questionamentos, tais como:

- a) Os funcionários públicos têm conhecimento da existência e do teor do Código de ética Profissional?
- b) Agem os servidores públicos em estrita conformidade com os preceitos emanados deste Código?
- c) Está o Código de Ética em consonância com a realidade do mundo atual e, mais precisamente, com as características comportamentais peculiares do povo brasileiro?
- d) Quais os seus pontos mais vulneráveis e onde seria possível realizar ajustes?

Em síntese, qual o nível de adequação e aplicação do Código de Ética na Administração Pública Federal e quais possíveis alterações o tornariam mais eficaz e eficiente?

A busca por respostas a estas e outras indagações constituíram-se no eixo central deste estudo.

2. JUSTIFICATIVA

O presente trabalho visa esclarecer e dimensionar a importância do Código de Ética Profissional no cotidiano da Administração Pública, evidenciando o seu cumprimento ou eventual descumprimento por parte dos servidores de um órgão da Administração Direta Federal.

Assim sendo, tomou-se como principal objeto de estudo o Ministério do Trabalho e Emprego, através da sua Superintendência Regional no Estado do Rio Grande do Sul (SRTE/RS), a partir do qual foi possível não apenas tirar conclusões pontuais e de restrita validade e dimensão mas, também, utilizar os resultados obtidos como fonte para outros estudos seqüenciais e de maior amplitude, a serem futuramente realizados.

As conclusões do estudo em tela foram disponibilizados à comunidade acadêmica e ao público em geral, tanto pelo depósito de cópia junto à biblioteca da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), quanto pela sua divulgação em inteiro teor através da internet, sendo permitida a sua reprodução total ou parcial, resguardados os direitos de referência e citação.

Da mesma forma, foi disponibilizada uma cópia ao Ministério do Trabalho e Emprego, com prévia autorização para uso e divulgação do mesmo a critério do próprio MTE.

Além de fornecer dados científicos como insumo para uma abordagem mais eficaz e eficiente do tema em questão por parte dos gestores públicos, e de permitir a elaboração de uma proposta concreta de revisão e atualização do Código de Ética atualmente em vigor, os resultados obtidos podem também servir de fonte e ponto de partida para novas pesquisas científicas na área, visando fortalecer os princípios éticos da sociedade brasileira, através de uma melhor compreensão destes princípios e de suas relações na esfera pública.

3. FUNDAMENTOS TEÓRICOS

3.1 CONCEITOS

A Ética vem sendo objeto de estudo desde os tempos mais remotos da Antigüidade Clássica, sendo inicialmente definida pelos grandes pensadores gregos. Segundo Marilena Chauí (2000), o próprio termo “ética” também remete à Grécia, uma vez que sua origem etimológica vem do vocábulo grego *ethos*, cujo significado pode ser traduzido como “*caráter, hábito, modo de ser e agir*”.

Pelo seu caráter extremamente complexo e subjetivo, encontra-se na literatura um sem número de definições e classificações. Dentre estas classificações, merece destaque a chamada “ética material” (também conhecida como ética dos bens ou dos fins), pela qual o filósofo grego Sócrates estabelece um fim supremo a ser atingido e considera como bom tudo aquilo que for útil à sua realização. Para ele, este fim supremo nada mais era do que a felicidade, e frente a isso afirmava que “o homem só é feliz quando é bom, e só é bom quando conhece”. Ficava assim estabelecido o vínculo direto entre o saber e a felicidade, isto é, o entendimento de que para ser ético é preciso ter conhecimento e sabedoria.

Por outro lado, considerava Aristóteles que a capacidade física do ser humano era inata, ao passo que a virtude era adquirida e necessitava ser praticada. Acrescentava ele a observação de que não eram as atividades em si que diferenciavam os homens bons dos maus, e sim a qualidade dessas mesmas atividades. Assim, em sua obra “Ética a Nicômaco”, Aristóteles (1979, p.67-68) afirma:

Os legisladores tornam bons os cidadãos por meio dos hábitos que lhes inculcem. [...] Nisso, precisamente, reside a diferença entre as boas e más constituições. Ainda mais: é das mesmas causas e pelos mesmos meios que se gera e se destrói toda virtude, assim como toda arte; de tocar a lira surgem os bons e maus músicos. [...] Se não fosse assim, não haveria a necessidade de mestres, e todos os homens teriam nascido bons ou maus em seu ofício. Isso, pois, é o que também ocorre com as virtudes: pelos atos que praticamos em nossas relações com os homens nos tornamos justos ou injustos. [...] As diferenças de caráter nascem de atividades semelhantes. É preciso, pois, atentar para a qualidade dos atos que praticamos.

Já Sêneca via a ética sob o ângulo de dois pólos antagônicos: de um lado a virtude, como um bem único; e de outro o vício, como um mal absoluto. É neste momento que surgem as idéias do senso de responsabilidade e da ação segundo o dever e não conforme o desejo, princípios éticos que perduram até os dias atuais, especialmente no que concerne à regulação da conduta dos agentes públicos. Tal opinião é corroborada por Chauí (2000, p.441): “Mesmo quando, a partir do Renascimento, a filosofia moral distancia-se dos princípios teológicos [...], a idéia do dever permanecerá como uma das marcas principais da concepção ética ocidental”.

Da mesma forma, muito do que se observa nos modernos estatutos e regulamentos da Administração Pública fundamenta-se no “princípio da eticidade” de Hegel. Também conhecido como “princípio da moralidade objetiva”, este sustenta toda a concepção de Estado como ente congregador da totalidade ética, pela qual a moralidade individual e subjetiva deve caminhar junto com aquela verificada nas leis do Estado e nos costumes da sociedade na qual ela encontra-se inserida.

Na atualidade, um grande número de autores costuma definir a ética como sendo “a ciência da moral”. Originada do latim *mores*, a moral pode ser caracterizada como um conjunto de normas e costumes adquiridos pelo hábito. Conforme João Barbosa Martins (2002), “enquanto a Ética diz respeito à disciplina teórica, ao estudo sistemático, a moral corresponde às representações imaginárias que dizem aos agentes sociais o que se espera deles”. Acrescenta ele que “a Ética se depara com uma experiência histórico-social no terreno da moral, ou seja, com uma série de práticas morais já em vigor e, partindo delas, procura determinar a essência da moral e sua origem”.

Mas o que seria, em suma, agir eticamente? Segundo Marilena Chauí (2000, p. 434), todo o ser ético é um sujeito moral. Para ela, aquele que se pretende ético precisa ter consciência e responsabilidade sobre seus atos, devendo agir conforme a própria razão, de forma ativa, e sem se deixar levar por impulsos ou opiniões alheias.

Já para o líder espiritual tibetano Dalai Lama, um ato ético “é aquele que não prejudica a experiência ou a expectativa de felicidade de outras pessoas”. (LAMA, 2000). Nesta afirmação, ao mesmo tempo singela e profunda, observa-se a típica dualidade do pensamento filosófico oriental.

Ademais, torna-se imperativo definir claramente os conceitos de ética, a fim de que se possa compreender sua aplicação nas mais diversas esferas de atuação

(individual e/ou coletiva) do ser humano. Diferentemente da moral, que representa um conjunto de regras de conduta tidas como válidas para uma determinada sociedade, a ética se configura como um estudo dos juízos de valor no que se refere à conduta humana, sob a ótica do bem e do mal.

Segundo Luiz Martins (2006), é possível analisar a ética sob sete matizes distintos:

- o primeiro deles trata dos costumes de um determinado grupo social. É uma espécie de ética difusa, originária do campo da filosofia moral, e que considera a existência de valores universais sobre o que é bom, belo e justo;

- um segundo matiz se refere ao fato de que certos padrões de comportamento adotados por um grupo social ou cultural específico podem ser considerados inadequados por outro grupo;

- um terceiro pode ser classificado como *deontologia*, isto é, a circunscrição da ética no tempo e no espaço para formar uma cultura própria. Este tipo de ética inter pares é também reflexiva, e pode ser tanto endógena (o que o grupo pensa de si mesmo) quanto exógena (como o grupo é percebido pela sociedade);

- um quarto ângulo da ética diz respeito à legalidade, pois as convenções ético-morais tendem a transformar-se em regras jurídicas, onde as leis (elemento externo de coerção) são hierarquicamente superiores à determinação interior do indivíduo e da sua consciência (o chamado *imperativo categórico*¹ de Kant);

- o quinto matiz aborda a legitimidade, pois nem tudo o que é legal é necessariamente justo. Por essa ótica, certas transgressões à lei não tipificam crime, desde que haja um motivo justo para que tenham sido cometidas;

- o sexto refere-se ao altruísmo, considerando que o indivíduo ético deve ir além das suas obrigações morais, a fim de voluntária e generosamente contribuir com ações que visem à melhoria do mundo em que vivemos;

- por derradeiro, o sétimo espectro pode ser definido como a *ética da urgência*, pela qual muitas vezes só uma ação imediata e emergencial se justifica, ao passo que quaisquer omissões, mesmo que baseadas em certos princípios morais, devem ser condenadas.

¹ Note-se que, conforme Chauí (2000, p. 445), “o imperativo categórico não nos diz para sermos honestos, [...] nem para sermos justos, verazes, generosos ou corajosos [...] mas nos diz para sermos éticos cumprindo o nosso dever”.

Ora, ao tomar-se como correta a análise de Martins, que fraciona a ética em sete facetas distintas, surgem algumas dúvidas que carecem de respostas apropriadas, tais como:

- se a legalidade subordina a consciência individual ao regramento jurídico, pode o administrador público manter-se como um cidadão ético se, para cumprir a lei, for obrigado a desprezar sua própria consciência e seus princípios morais?

- por outro lado, se a legitimidade considera que nem todas as transgressões à lei tipificam crime, é possível afirmar que um gestor público que descumpra as regras e normas jurídicas vigentes, por considerá-las inadequadas ou injustas, é uma pessoa ética?

Para Júlio da Silveira Moreira (2008), “a história das instituições jurídicas brasileiras consolidou a ideologia positivista, sobre a qual a legalidade é o principal fundamento de validade das condutas dos indivíduos na sociedade”. Acrescenta ele que “a legalidade, como acatamento a uma ordem normativa oficial, não possui a qualidade de justa ou injusta”.

Antônio Carlos Wolkmer (1994, p.180) corrobora essa visão ao afirmar que “a legalidade reflete fundamentalmente o acatamento a uma estrutura normativa posta, vigente e positiva”, enquanto que a legitimidade “incide na esfera da consensualidade dos ideais, dos fundamentos, das crenças, dos valores e dos princípios ideológicos”.

Já o legalismo, como deturpação do princípio da legalidade, considera as normas legais como verdade absoluta, desconsiderando toda e qualquer evidência (fato social) ou argumento em contrário (MOREIRA, 2008).

Ainda que não seja o objeto deste trabalho esgotar a discussão sobre a dicotomia existente entre o que se poderia considerar um maniqueísmo legalista e uma permissividade legitimista, não é possível tratar com a devida responsabilidade o tema proposto sem ao menos abordar, mesmo que tangencialmente, este delicado e controverso assunto.

Ademais, se é evidente que o foco deste T.C.C. reside no que Luiz Martins (2006) classifica como *deontologia*, isto é, na análise da ética circunscrita a um grupo social específico (servidores públicos federais) dentro de um espaço físico determinado (Superintendência Regional do Ministério do Trabalho e Emprego no Rio Grande do Sul), tal não invalida, porém, a necessária reflexão com base nos demais matizes por ele apontados.

Outro conceito importante para uma melhor compreensão do comportamento ético dos indivíduos e, particularmente, dos agentes públicos, é o que trata da formação da consciência individual dos seres humanos.

Se, por um lado, Kant considera que o *imperativo categórico* dos indivíduos é inato e, portanto, não pode ser adquirido ou assimilado, por outro há a tese dos estágios morais, desenvolvida por Piaget e Kohlberg, segundo a qual o ser humano vai construindo progressivamente os seus conceitos. Este processo se constitui de três estágios: o primeiro deles é o da *amoralidade* (ou pré-convencional), onde a criança ainda não tem a noção do certo e do errado, agindo apenas em benefício próprio; a segunda fase é a da *semi-autonomia* (ou convencional), onde o jovem respeita todas as regras à risca; já a terceira etapa é a da *autonomia moral* (ou pós-convencional), onde o indivíduo sabe da existência das normas e reconhece a necessidade das mesmas, muito embora se permita transgredi-las eventualmente em nome de um princípio superior (FREITAG, 2005).

Nesse sentido, com base na tese de Piaget e Kohlberg, é possível classificar também os funcionários públicos federais, conforme o nível de moralidade e autonomia ética em que se encontram e, a partir disso, aprofundar a análise comportamental deste grupo social.

Ademais, é preciso ter em conta que, desde os tempos mais remotos, e devido à sua necessidade de viver em sociedade, o ser humano sempre teve a preocupação de estabelecer normas e padrões de comportamento, sejam eles escritos ou consuetudinários.

Nesse sentido, foram criados inúmeros instrumentos jurídicos para reger o convívio social. Dentro do ordenamento legal brasileiro, é possível identificar um conjunto bastante extenso de normas e leis que, direta ou indiretamente, determinam a conduta dos gestores públicos e balizam suas ações administrativas. Dentre elas destacam-se:

- Constituição Federal de 1988;
- Constituições estaduais;
- Estatuto do Servidor Público;
- Código de Processo Penal;
- Código de Processo Civil;
- Lei da Improbidade Administrativa (Lei Federal 8.429/92);
- Lei da Responsabilidade Fiscal;

- Lei das Licitações (Lei Federal 8.666/94);
- Códigos de ética profissionais;
- Código de Conduta da Alta Administração Federal;
- Código de Ética Profissional do Servidor Público.

Cabe ainda ressaltar que, inicialmente, as atividades dos chamados profissionais liberais eram exercidas sem qualquer controle, o que motivou os conselhos e entidades de classe a estabelecer uma normatização dessas atividades e um regramento mais claro e uniforme para a conduta de seus associados. Disto resultou a criação dos códigos de ética nas mais diversas profissões.

Assim, em 11 de janeiro de 1965, foi publicado no Diário Oficial da União (DOU) o Código de Ética Médica, o qual foi posteriormente modificado pela Resolução CFM nº 1246/88, publicada no DOU de 26 de janeiro de 1988. Em 1971, foi aprovado o Código de Ética Profissional do Engenheiro, conforme Resolução CONFEA nº 205/71, de 30 de setembro de 1971, reformulado pela Resolução CONFEA nº 1002 de 26 de novembro de 2002, publicada no D.O.U. de 12 de dezembro de 2002. Já em 13 de fevereiro de 1995, foi oficializado o Código de Ética e Disciplina da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), publicado no Diário da Justiça de 1º de março de 1995, ao passo que o novo Código de Ética Profissional do Administrador foi aprovado em 09 de abril de 2008, por meio da Resolução CFA nº 353/08, e publicado no D.O.U. de 11 de abril de 2008, revogando a antiga Resolução CFA nº 264 de 06 de março de 2002.

Da leitura do conjunto destes códigos de ética, percebe-se uma clara e nítida semelhança entre eles, o que permite deduzir que os aspectos gerais dos códigos mais recentes foram redigidos com base nos mais antigos, ressalvando-se, contudo, as diferenças resultantes das peculiaridades de cada profissão. Esta semelhança também pode ser explicada pelo fato de que os princípios éticos referenciais são os mesmos para todos, deixando, por conseguinte, pouca margem para eventuais diferenciações no teor dos códigos de conduta profissional.

Na avaliação da conduta ética dos agentes públicos, é também relevante a análise dos códigos das diversas profissões, em virtude do que preconiza a alínea

“c” do inciso XV da seção III do capítulo I do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal², *verbis*:

Seção III – Das vedações ao servidor público:

XV – É vedado ao servidor público:

c) ser, em função de seu espírito de solidariedade, conivente com erro ou infração a este Código de Ética ou ao Código de Ética de sua profissão.

Igualmente se refere o Código de Ética do Servidor Público aos demais códigos profissionais quando faculta à comissão de ética do órgão público encaminhar sua decisão à entidade de classe em que esteja inscrito o servidor faltoso, para as providências disciplinares cabíveis (capítulo II, inciso XX), e quando prevê o recurso à analogia, aos costumes e aos princípios éticos e morais conhecidos em outras profissões para fundamentar o julgamento de falta de ética por parte de um servidor público, nos casos não previstos pelo seu próprio Código de Ética (capítulo II, inciso XXIII).

Por fim, cabe destacar que, no caso específico da Administração Pública brasileira, conforme o disposto na Constituição Federal, os princípios norteadores da conduta dos agentes públicos são a legalidade, a impessoalidade, a moralidade, a publicidade e a eficiência (MORAIS, 2002).

Enquanto as leis e normas jurídicas são de caráter impositivo, sendo obrigação do agente público zelar pelo seu cumprimento, a conduta ética é de caráter pessoal. O servidor público tem a responsabilidade de ser ético, sem jamais descumprir o princípio constitucional da moralidade administrativa, que representa uma das faces da moralidade pública e que tem sempre por finalidade básica o bem comum (MARTINEZ LOPES, 2009).

3.2 GESTÃO DA ÉTICA NO BRASIL

Pode-se dizer que a gestão da ética no Brasil, do ponto de vista institucional, é relativamente recente. Isto porque somente em 26 de maio de 1999, ou seja, cinco anos depois da criação do Código de Ética Profissional do Servidor Público do Poder Executivo Federal (DEC. 1.171/94), é que se deu a instalação da Comissão de Ética Pública (CEP), vinculada à Presidência da República.

² Vide Anexo – II deste TCC.

Dois anos depois, em maio de 2001, também por meio de decreto presidencial, é instituída a Rede de Promoção da Ética, formada por comissões de ética setoriais e por representantes dos órgãos e entidades públicas federais. Com mais de 160 representantes setoriais em 288 órgãos do Poder Executivo Federal, a rede tem caráter primordialmente preventivo e educativo, sendo também responsável por auxiliar o trabalho da Comissão de Ética Pública, por meio do recebimento de denúncias, encaminhamento de investigações e aconselhamento aos órgãos públicos da União (DIAS, 2007).

Segundo Fernando Neves da Silva (2005), então presidente da Comissão de Ética Pública, entre 2001 e 2005 houve uma considerável evolução no comprometimento da alta administração pública com o estabelecimento de padrões éticos efetivos, haja vista que 94% das entidades passaram a incentivar a promoção da ética nos seus treinamentos e processos administrativos internos. Também identificou-se que 79% dos órgãos públicos contavam já com comissões de ética, e que 89% utilizavam normas de conduta para seus quadros de pessoal (regulamentos internos, artigo 482 da CLT, código de ética profissional, entre outros). Além disso, 59% deles realizaram capacitações sobre normas de conduta e 74% possuíam canais estabelecidos por onde fluem dúvidas e orientações sobre a aplicação do código de ética. Enquanto 90% das organizações já divulgavam as regras éticas para o público interno, apenas 46% faziam-no para o público externo. Por fim, 91% deles passaram a apurar os desvios de conduta identificados, através da abertura de inquéritos e sindicâncias, e 5% já monitoravam a observância das normas. Por outro lado, alguns índices não são tão positivos assim, pois constatou-se que apenas 21% dos órgãos utilizavam alguma forma de reconhecimento da ética e de estímulo aos servidores para que estes passassem a atuar eticamente. Também significativo é o fato de que tão somente 19% das entidades já procuraram aferir o grau de conhecimento das normas de conduta por parte dos seus funcionários, e que apenas 33% delas identificaram as áreas e processos mais suscetíveis a desvios éticos.

Da análise destes dados depreende-se que, ainda que no período entre 2001-2005 tenha ocorrido um relativo progresso para o estabelecimento de um padrão ético efetivo na Administração Pública, o estágio alcançado por cada órgão individualmente não guarda necessariamente uma correlação direta com seu grau de exposição a riscos de desvios éticos. Em outras palavras, significa dizer que

nem sempre a organização mais suscetível a riscos é também aquela que mais progrediu na adoção de medidas corretivas (SILVA, 2005).

A partir de uma recomendação da Organização dos Estados Americanos (OEA), datada de março de 2006, foi criado o Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal. No Decreto 6.029/07, publicado em 02 de fevereiro de 2007, estão definidas as suas competências, dentre as quais destacam-se a integração dos órgãos públicos; o desenvolvimento de programas e ações relacionadas à ética; e a compatibilização e interação de normas, procedimentos técnicos e de gestão relativos à ética pública (DEC. 6.029, 2007).

Conforme José Carlos Soares de Azevedo, a Comissão de Ética Pública homologou, no ano de 2006, um total de 648 Declarações Confidenciais de Informações (DCI), documento que deve ser entregue à Comissão por cada uma das 1562 autoridades abrangidas pelo Código de Conduta da Alta Administração Federal (CCAAF, 2000)³ em até dez dias após a sua investidura no cargo. Entre as autoridades supramencionadas, estão os ministros, secretários nacionais, presidentes e diretores de autarquias, empresas públicas, fundações e sociedades de economia mista, bem como os detentores de cargos de natureza especial e de Direção e Assessoramento Superior (DAS-06). Estas declarações devem explicitar eventuais conflitos de interesse entre bens e/ou atividades privadas dos ocupantes de altos cargos da Administração Federal e as funções públicas por eles exercidas, apontando ainda as medidas tomadas para sanar tais conflitos. Das 648 DCI's entregues, 60% foram apresentadas fora de prazo. Além disso, em 10% delas a CEP identificou a existência de conflito de interesses. No mesmo período, foram emitidas 2.433 orientações e analisadas 77 denúncias, envolvendo desde assédio moral e supostos esquemas de corrupção até o uso indevido de bens públicos e acidentes de trabalho, passando por convênios com prefeituras e pelo exercício de atividades político-partidárias.

Em 2007, o Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal contava já com um total de 512 órgãos e entidades participantes, bem como 124 comissões de ética devidamente constituídas e um contingente de 167 representantes setoriais credenciados (AZEVEDO, 2007).

³ A íntegra do CCAAF encontra-se reproduzida no Anexo – III deste TCC.

O sistema é coordenado pela Comissão de Ética Pública, e tem contribuído para a criação de comissões setoriais em diversos órgãos da Administração Federal. Contudo, a Comissão apresenta dois pontos vulneráveis, que podem comprometer todo o sistema. O primeiro deles é o fato de que, por ter sido criada por decreto e não através de lei aprovada pelo Congresso Nacional, há a possibilidade de que um futuro governo, descomprometido com o tema, venha a eliminá-la, por meio da simples revogação do decreto pelo Presidente da República. A segunda vulnerabilidade da CEP se traduz na falta de autonomia orçamentária, o que a torna completamente dependente da Casa Civil, que pode manietar totalmente a Comissão por meio do corte dos repasses financeiros (DIAS, 2007).

Entretanto, e em que pese todas as suas dificuldades e vulnerabilidades, a Comissão de Ética Pública tem desenvolvido um trabalho relevante no aprimoramento da gestão da ética no Brasil, promovendo a educação e o incentivo à cooperação, identificando expectativas da sociedade em relação à ética pública, estabelecendo mecanismos de promoção da transparência e implementando mecanismos de avaliação e reconhecimento da gestão da ética na Administração Pública (CARNEIRO).

Cabe destacar, por fim, o relatório⁴ divulgado em novembro de 2009 pela Organização Transparência Internacional⁵, entidade criada em 1993 na Alemanha, com sede em Berlin. Neste relatório, que procura medir o nível de corrupção verificado em cada país, consta que “a corrupção se encontra gravemente espalhada pela América Latina”⁶.

Diz ainda o relatório:

Entre os nove países latino-americanos que ficaram com IPC menor que 5, encontram-se o Brasil, o Peru, a Colômbia e o México. Todos estes estão entre as principais economias da região mas, embora devessem se converter em referências para os demais na luta contra a corrupção, acabaram vendo-se sacudidos por escândalos financeiros, impunidade, corrupção política e apropriação indébita.⁷

Numa escala de um a dez, onde dez representa o país mais ético e um o mais corrupto, o Índice de Percepção da Corrupção (IPC) atribuído ao Brasil é de 3,7 pontos. Entre 180 países avaliados, o mais transparente de todos é a Nova

⁴ TRANSPARENCY INTERNATIONAL. Corruption Perceptions Index Report, Berlin, nov. 2009.

⁵ Tradução do original, pelo autor deste TCC.

⁶ Idem.

⁷ Idem.

Zelândia, com um IPC igual a 9,4 pontos, enquanto que o mais corrupto é a Somália, com IPC de 1,1. O Brasil, ocupa a 75ª posição mundial, empatado com a Colômbia, Peru e Suriname. Bem a frente no ranking estão: Chile e Uruguai (empatados em 25º lugar); Costa Rica (43º lugar) e Cuba (61º lugar). Já outros países, como Argentina e Paraguai, encontram-se em 106º e 154º lugar, respectivamente. Quando considerados apenas os países latino-americanos, o Brasil passa a ser o décimo colocado, entre as vinte e nove nações pesquisadas, enquanto que o Haiti, com um IPC igual a 1,8, ocupa a última posição do continente.

Os dados aportados no relatório supracitado são significativos porquanto sinalizam a necessidade de um olhar mais criterioso sobre a maneira como a ética vem sendo tratada no Brasil.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GERAL

Relacionar o conhecimento sobre o Código de Ética Profissional, o nível de satisfação com o mesmo e a consonância de suas prerrogativas com a conduta ética dos agentes públicos lotados na Superintendência Regional do Ministério do Trabalho e Emprego no Rio Grande do Sul, quando estes avaliam seus chefes, seus pares, e a si mesmos.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar qual o percentual de funcionários da Superintendência Regional do MTE que sabem da existência do Código de Ética, e verificar como obtiveram essa informação;
- Elaborar um perfil médio dos servidores da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Rio Grande do Sul;
- Quantificar o nível de conhecimento do teor do Código de Ética por parte dos agentes públicos vinculados à SRTE/RS;
- Estabelecer qual o nível de cumprimento e respeito ao Código de Ética por parte dos servidores lotados na Superintendência Regional do Ministério do Trabalho e Emprego;
- Verificar a ocorrência de conflitos éticos na conduta dos servidores públicos do Ministério do Trabalho e Emprego no Rio Grande do Sul;
- Identificar o grau de importância atribuído pelos servidores da SRTE/RS ao Código de Ética;
- Descrever o funcionamento da Comissão de Ética do Ministério do Trabalho e Emprego;
- Examinar quais os procedimentos adotados em casos de descumprimento das normas de conduta;

- Medir o grau de satisfação dos servidores da SRTE/RS com os padrões éticos adotados pela Administração Pública Federal;
- Identificar possíveis lacunas no Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal;
- Propor sugestões de melhoria ao Código de Ética atualmente em vigor;
- Verificar a tendência de comportamento dos servidores da SRTE/RS, em relação aos princípios da legalidade e legitimidade.

5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa realizada pode ser classificada da seguinte forma: quanto à sua natureza, trata-se de uma pesquisa aplicada; quanto aos seus objetivos, configura-se como uma análise descritiva; e quanto aos seus procedimentos, caracteriza-se como um estudo de caso. A população-alvo do questionário constituiu-se de 356 servidores, representando a totalidade do quadro funcional da SRTE/RS. Desta, obteve-se uma amostra de 70 questionários respondidos, representando 19,66% do total.

As informações necessárias para a realização do presente trabalho foram obtidas, basicamente, de três fontes:

- a) Questionário padrão: foi entregue pessoalmente a cada funcionário lotado na sede da Superintendência Regional do Ministério do Trabalho e Emprego (SRTE/RS) um questionário padronizado, contendo perguntas de caráter geral, a fim de definir o perfil básico do servidor, e outras de caráter mais específico, com o objetivo de medir o conhecimento do código de ética pelo servidor e conhecer a conduta ética adotada no ambiente de trabalho. Tal entrega se desenvolveu durante cinco dias úteis corridos. No caso das gerências regionais localizadas no interior do Estado do Rio Grande do Sul, os questionários foram remetidos pelo correio. Em ambos os casos, foi concedido um prazo limite de trinta dias para a devolução dos mesmos, devidamente preenchidos. Findo o prazo estabelecido, procedeu-se à coleta dos questionários respondidos, o que foi realizado em um único dia. Em relação aos que optaram por respondê-lo imediatamente, o tempo médio de preenchimento verificado foi de aproximadamente dez minutos. A fim de garantir a máxima veracidade e honestidade nas respostas prestadas pelos servidores pesquisados, foi informado no preâmbulo do questionário que o mesmo preservaria o completo anonimato daqueles que participassem da pesquisa (Apêndice – I);
- b) Entrevistas: foram realizadas entrevistas com a Presidente da Comissão de Ética do Ministério do Trabalho e Emprego em Brasília

(Apêndice – III) e com o Superintendente Regional do Ministério do Trabalho e Emprego no Rio Grande do Sul (Apêndice – IV), a fim de verificar a percepção destes quanto às questões éticas atinentes aos órgãos que dirigem. A primeira entrevista foi levada a cabo por *e-mail*, enquanto que a segunda foi gravada pessoalmente, no gabinete da SRTE/RS, e teve duração aproximada de meia-hora. Ambas seguiram as linhas gerais de um roteiro previamente estabelecido (Apêndice – II);

- c) Coleta de dados documentais: foi feito um levantamento, no banco de dados do Ministério do Trabalho e Emprego, de todos os processos por infração à ética instaurados desde a criação da Comissão de Ética do MTE, em 2006, até a presente data. Da mesma maneira, foi apurado o número de condenações e absolvições resultantes dos referidos processos no período em questão. Semelhante procedimento foi também realizado junto à Controladoria-Geral da União (CGU), em relação às condenações de servidores públicos e a identificação das principais causas motivadoras das penas aplicadas.

Os dados obtidos com a aplicação dos questionários e com o levantamento dos processos foram devidamente tabulados e apresentados de forma descritiva e também por meio de tabelas e gráficos, contendo resultados numéricos absolutos e percentuais que permitem uma visualização mais clara e objetiva dos mesmos. Já as entrevistas e as conclusões delas extraídas foram apresentadas através de uma análise descritiva e qualitativa.

Considerando que o presente trabalho é pioneiro, é impossível fazer uma análise comparativa com estudos anteriores, uma vez que não há registro de pesquisa semelhante sobre o assunto desenvolvida no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego. Diante disso, optou-se por dois caminhos:

- a) Uma abordagem quantitativa no tocante aos próprios resultados, obtidos com a aplicação dos questionários; e
- b) Uma análise qualitativa no que se refere às entrevistas realizadas com os principais dirigentes da Superintendência Regional do Ministério do Trabalho e Emprego.

6. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Obedecendo a metodologia previamente estabelecida, foi aplicado um questionário padrão aos servidores da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Rio Grande do Sul, a fim de estabelecer um perfil básico dos mesmos e obter informações sobre o grau de conhecimento destes sobre o código de ética, bem como a aplicabilidade prática deste.

Do conjunto de 356 funcionários que compõem o quadro de pessoal da SRTE/RS, obteve-se uma amostra de 70 questionários respondidos, correspondendo a 19,66% do total. Foi então aplicada a “estimativa por ponto para definição de proporção populacional”, e os resultados encontram-se descritos a seguir.

6.1 PERFIL BÁSICO DOS SERVIDORES

Quanto ao gênero (Gráfico nº 01), constatou-se a presença majoritária de pessoas do sexo masculino (62,86%) frente às do sexo feminino (37,14%). Em relação à idade (Gráfico nº 02), 42,86% tem até 35 anos, enquanto que 34,28% situam-se na faixa entre 46 e 55 anos. Apenas 22,86% dos pesquisados estão na faixa etária intermediária (entre 36 e 45 anos).

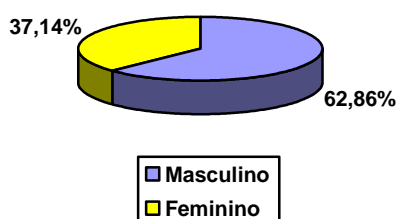


Gráfico 1 – Gênero

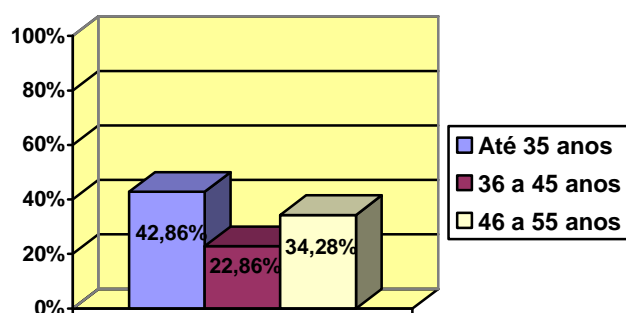


Gráfico 2 – Faixa etária

Também verificou-se um alto nível de escolaridade entre os servidores (Gráfico nº 03), pois 60% deles concluíram o Ensino Superior (48,57% com curso de graduação completo e 11,43% com curso de pós-graduação). Outros 34,29%

concluíram o Ensino Médio, enquanto apenas 5,71% têm somente o Ensino Fundamental completo.

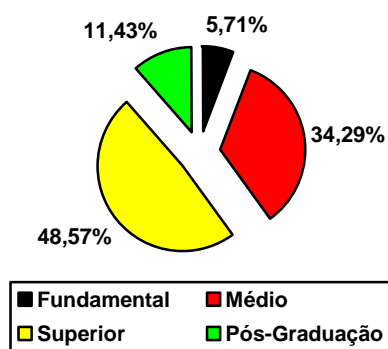


Gráfico 3 - Escolaridade

Em relação ao tempo de serviço público federal (Gráfico nº 04), a maioria (42,86%) ainda não completou cinco anos. Já 5,71% responderam ter entre 5 e 10 anos de trabalho, enquanto 17,14% têm entre 11 e 20 anos. Por fim, 34,29% atuam no serviço público federal há mais de 20 anos.

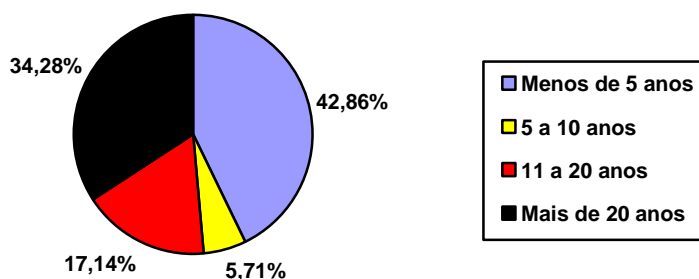


Gráfico 4 – Tempo de serviço público federal

Esta proporção maior (77,15%) entre os que têm menos de cinco ou mais de vinte anos de serviço pode ser explicada pelo fato de que há duas décadas não se realizavam concursos públicos para o provimento de vagas na SRTE/RS, o que só foi feito no final do ano de 2008. Por conta disso, a grande maioria dos atuais funcionários da Superintendência Regional do MTE ingressou ou há pouco mais de um ano, ou há mais de 20 anos. A mesma relação evidencia-se na composição etária dos funcionários, onde são obtidos os mesmos percentuais quando somados os mais jovens (até 35 anos) aos mais velhos (entre 46 e 55 anos), e pode ser explicada da mesma maneira.

6.2 PERFIL ÉTICO DOS SERVIDORES

Perguntados se tinham conhecimento da existência do Código de Ética do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal (Gráfico nº 05), a quase totalidade dos entrevistados (91,43%) respondeu afirmativamente, contra apenas 8,57% que disseram desconhecer-lo. Dentre aqueles que afirmaram saber da existência do código, apenas 9,37% foram informados do mesmo pela sua respectiva chefia (Gráfico nº 06). Outros 12,5% souberam através dos próprios colegas de trabalho, enquanto que 15,63% pesquisaram o tema por interesse próprio. Quase dois terços dos servidores consultados (62,5%) souberam da existência do Código de Ética por outros meios, dentre os quais destacam-se: estudando para concurso público (com mais da metade das respostas) e pelo *website* do MTE (com cerca de 10% das respostas). Também foram mencionadas como fonte de informação, embora sem atingir percentuais significativos, a Associação de Servidores (sindicato) e a imprensa.

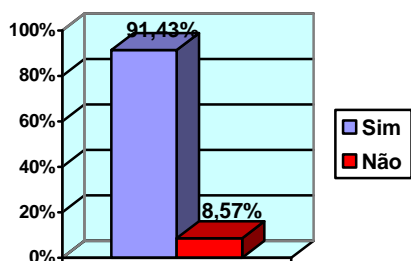


Gráfico 5 – Conhecimento da existência do Código de Ética

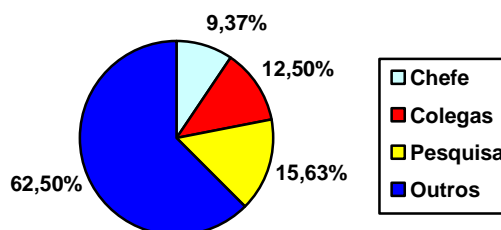


Gráfico 6 – Fonte de Informação sobre o Código

Aqui se constata já uma inobservância do disposto no próprio Código de Ética que, em seu capítulo I, seção II, inciso XIV, alínea V, estabelece ser um dever fundamental do servidor público “divulgar e informar a todos os integrantes da sua classe sobre a existência deste Código de Ética, estimulando o seu integral cumprimento” (ANEXO – II).

Muito embora mais de 90% afirmem saber da existência do Código de Ética, somente 51,43% já o leram alguma vez, enquanto que 49,57% ainda não o fizeram (Gráfico nº 07). Além disso, apenas 8,57% dos servidores afirmaram conhecer profundamente o conteúdo do código, ao passo que 62,86% disseram ter um

conhecimento parcial do teor do mesmo e 28,57% admitiram um total desconhecimento sobre o assunto (Gráfico nº 08).

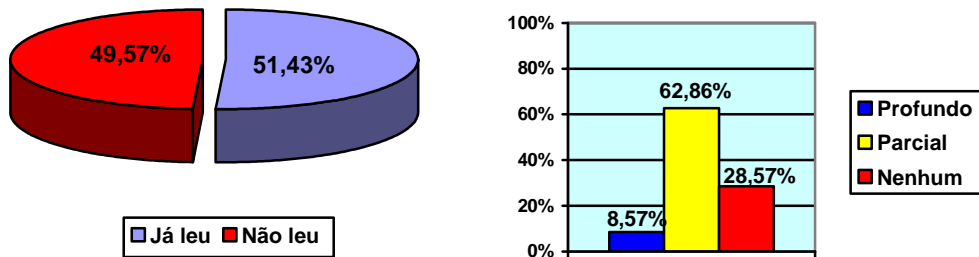


Gráfico 7 – Leitura do Código de Ética

Gráfico 8 – Conhecimento sobre o Código

Em contrapartida, 80% dos pesquisados consideraram como muito importante a existência de um código de ética em seu local de trabalho, enquanto que 11,43% consideraram-no pouco importante. Houve também 2,86% que avaliaram como sem qualquer importância a existência do mesmo, bem como 5,71% que não responderam (Gráfico nº 09).

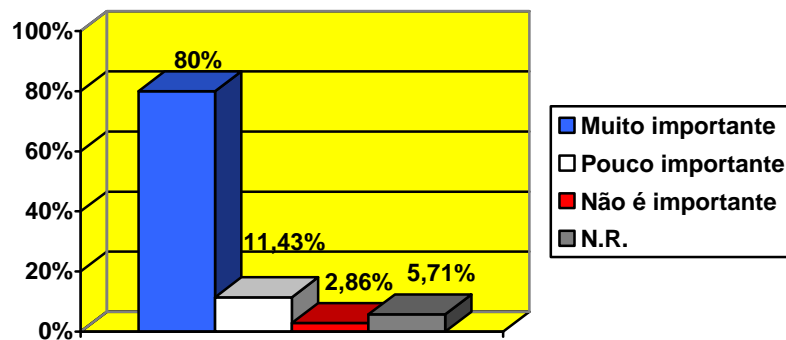


Gráfico 9 – Importância atribuída ao Código

Já no que diz respeito à adequação do Código de Ética para disciplinar a conduta dos servidores públicos federais (Gráfico nº 10), a expressiva maioria (62,86%) entendeu que ele é parcialmente adequado. Consideraram-no totalmente adequado 22,86% do total de servidores pesquisados, enquanto apenas 5,71% acharam que ele é inadequado para o fim ao qual se destina. Houve ainda seis funcionários (8,57%) que optaram por não responder esta questão.

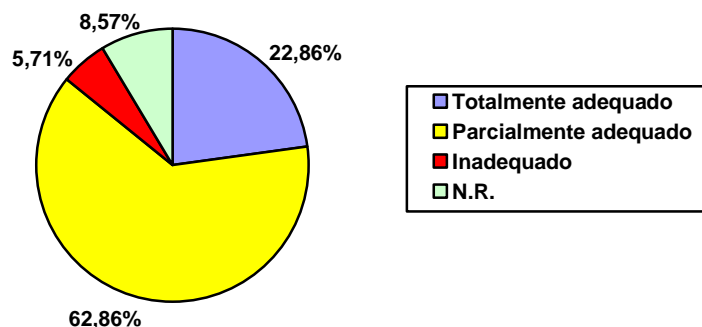


Gráfico 10 – Adequação do Código

Quando analisadas conjuntamente as respostas sobre o conhecimento individual a respeito do código (variável independente) e a percepção de cada um sobre a importância do mesmo (variável dependente), percebe-se que $\frac{3}{4}$ (75%) dos que atribuíram pouca importância ao código, bem como a totalidade (100%) daqueles que o consideraram irrelevante, estão entre os que admitiram desconhecer o seu conteúdo. Tal constatação permite apontar uma possível relação causal entre o desconhecimento do servidor e a pouca importância por ele dada à existência ou não de um código de ética em seu ambiente de trabalho.

No que compete à avaliação sobre a conduta de sua chefia imediata (Gráfico nº 11), 54,29% dos funcionários consideraram-na plenamente ética. Outros 40% avaliaram seu chefe direto como parcialmente ético. Ninguém considerou sua própria chefia como totalmente anti-ética, mas 5,71% dos entrevistados abstiveram-se de responder essa questão. Já em relação à conduta dos próprios colegas de trabalho (Gráfico nº 12), enquanto 40% avaliaram-na como plenamente ética, a maioria (51,43%) considerou-a parcialmente ética. Da mesma forma que no caso anterior, não houve respostas avaliando os colegas como totalmente anti-éticos, mas o índice de abstenções foi da ordem de 8,51%.

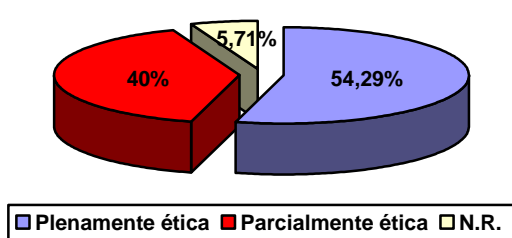


Gráfico 11 – Avaliação da conduta ética da chefia imediata

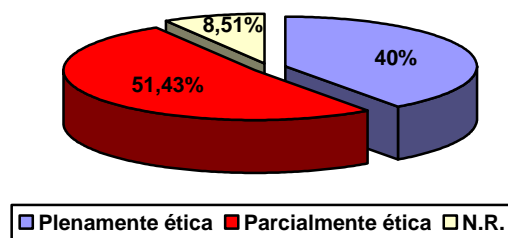


Gráfico 12 – Avaliação da conduta ética dos colegas

Ainda neste mesmo bloco, procurou-se medir a maneira como os funcionários públicos avaliavam a sua própria conduta ética (Gráfico nº 13). Levando em conta o senso comum, segundo o qual as pessoas geralmente tendem a se auto-avaliar com menor rigor do que aquele utilizado para julgar os outros, a expectativa inicial do autor era que aproximadamente 2/3 dos entrevistados manifestar-se-iam como “totalmente éticos”. Surpreendentemente, quando da tabulação dos dados, os resultados obtidos foram diametralmente opostos, a saber: apenas 34,29% (isto é, cerca de 1/3 do total) consideraram-se “100% éticos”, frente aos 60% que admitiram que, embora procurassem agir eticamente, avaliavam que isso nem sempre era possível. Nesse item, da mesma forma que nas duas questões anteriores, a opção que indicava ser a ética desprovida de qualquer importância não foi assinalada por nenhum dos entrevistados, mas 5,71% abstiveram-se de responder.

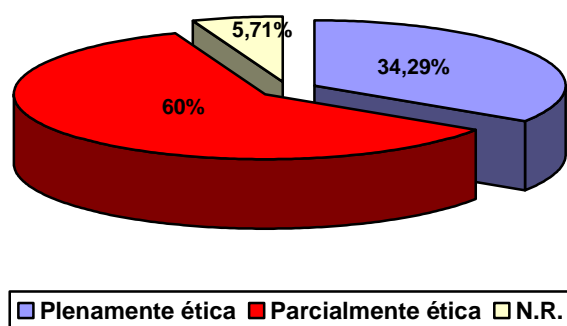


Gráfico 13 – Auto-avaliação da conduta ética

Através do questionário aplicado, foram também coletadas sugestões de melhoria ou correção do Código de Ética (Gráfico nº 14). Neste item, observou-se o maior índice de abstenção de todo o trabalho, pois trinta servidores (representando 42,86% do total) optaram por não fazer proposições.

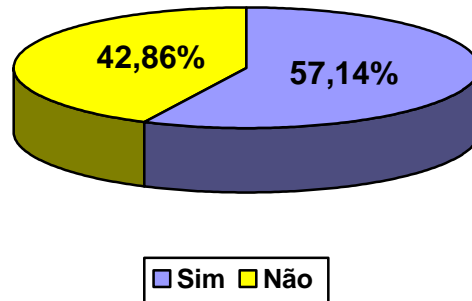


Gráfico 14 – Apresentação de sugestões quanto ao Código

Por se tratar de uma pergunta aberta, permitindo que o entrevistado apresentasse uma ou mais propostas, foram contabilizadas quarenta e oito sugestões, contabilizadas em quarenta questionários respondidos (57,14%). Estas foram, então, tomadas como novo ponto de partida. Com pequenas variações semânticas que não alteravam a essência das respostas, foram elas tabuladas e agrupadas em quatro propostas-chave (Gráfico nº 15), a saber:

- Maior divulgação do Código de Ética: 45,83%
- Maior cumprimento das regras contidas no Código: 37,5%
- Maior adequação do Código à realidade atual: 8,33%
- Outras proposições não vinculadas diretamente ao Código: 8,33%

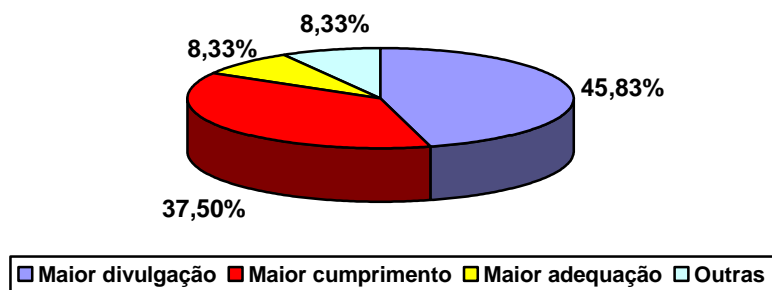


Gráfico 15 – Sugestões de melhoria ao Código

Com o intuito de analisar como a gestão ética na SRTE/RS é percebida pelos seus servidores, indagou-se primeiramente se estes tinham conhecimento da

existência de algum processo por infração à ética, movido contra um ou mais agentes públicos daquele órgão (Gráfico nº 16). Um contingente representando 62,86% do total de entrevistados declarou que jamais teve ciência de qualquer processo dessa natureza, enquanto que 28,57% afirmaram ter conhecimento de pelo menos um processo. Já 8,57% disseram saber da existência de vários processos.

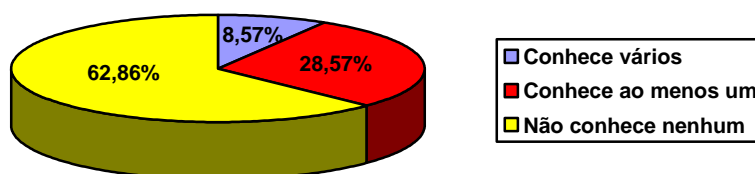


Gráfico 16 – Conhecimento sobre processos

Quando combinadas as respostas desta questão (variável dependente) com o tempo de serviço público (variável independente), a fim de testar a hipótese de que existiria uma relação entre ambas as variáveis, obteve-se a seguinte informação: dentre os que manifestaram conhecimento de um ou mais processos movidos contra servidores da SRTE/RS por infração à ética, mais da metade (53,85%) trabalha há menos de cinco anos no serviço público federal. Contudo, não foi possível demonstrar, a partir desse dado, que tais processos foram iniciados também há menos de cinco anos, uma vez que outros distintos fatores poderiam interferir decisivamente na questão, como por exemplo a possibilidade de que funcionários com menos de cinco anos de serviço público tivessem conhecimento de processos abertos anteriormente ao seu ingresso na Administração Federal.

Por outro lado, quando indagados se tinham conhecimento de alguém que houvesse sido condenado por infração à ética no âmbito da SRTE/RS, 77,14% responderam negativamente, ao passo que 17,14% disseram conhecer ao menos um caso desse tipo. Apenas 2,86% dos pesquisados afirmou ter ciência de inúmeras condenações, percentual idêntico ao daqueles que se abstiveram de responder (Gráfico nº 17).

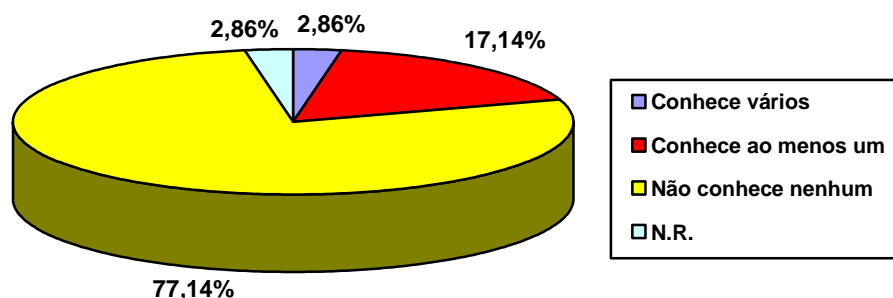


Gráfico 17 – Conhecimento sobre condenações

Associadas as questões sobre o conhecimento da existência de processos (variável independente) e de condenações (variável dependente), verificou-se que mais da metade (53,85%) daqueles que tiveram ciência de processos abertos contra servidores da SRTE/RS não souberam, por outro lado, de nenhum caso que tenha resultado em condenação.

Depois, auferindo o grau de satisfação dos servidores com os padrões éticos adotados pela Administração Pública Federal (Gráfico nº 18), ficou evidente o descontentamento de uma grande parcela dos entrevistados, pois foi constatado que apenas 2,86% se declararam plenamente satisfeitos, frente a 71,43% que se consideraram parcialmente satisfeitos, e 25,71% que se disseram insatisfeitos.

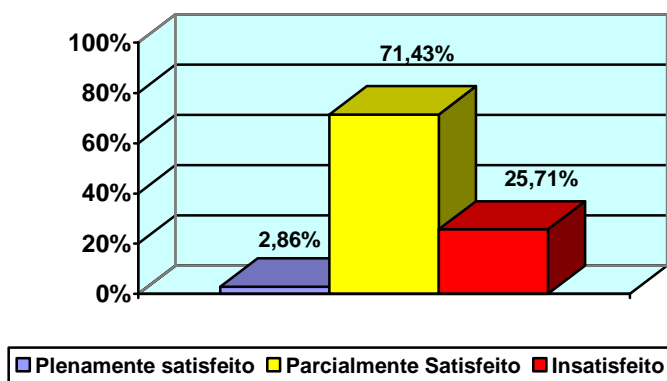


Gráfico 18 – Satisfação com os padrões éticos

Já quando outros elementos foram associados ao grau de satisfação, percebeu-se que alguns itens sofreram uma variação digna de nota, a saber:

a) Escolaridade X Insatisfação: enquanto os servidores com ensino médio completo (variável dependente) representam 34,29% da totalidade do quadro de pessoal da SRTE/RS, dentre os insatisfeitos com os padrões éticos (variável independente) eles assumem a proporção de 44,44%;

b) Conhecimento do Código X Insatisfação: apenas 8,57% do total de servidores afirmaram conhecer profundamente o teor do Código de Ética (variável dependente), mas este percentual mais que triplica quando vinculado apenas ao grupo de insatisfeitos (variável independente), atingindo a marca de 33,33%;

c) Conhecimento do Código X Satisfação: enquanto 28,57% do conjunto geral dos pesquisados afirmaram não ter conhecimento algum sobre o teor do Código de Ética (variável dependente), esse percentual atingiu a totalidade (100%) quando foram analisados apenas os que se consideravam plenamente satisfeitos com os padrões éticos adotados pelo Poder Público (variável independente).

Tabela nº 01 – Escolaridade e conhecimento do Código X Insatisfação

CARACTERÍSTICAS	PROPORÇÃO GERAL	ENTRE OS INSATISFEITOS COM OS PADRÕES ÉTICOS
Com Ensino Médio Completo	34,29%	44,44%
Conhece profundamente o Código	8,57%	33,33%

Diante disso, pode-se deduzir que há uma relação inversamente proporcional entre o conhecimento dos princípios éticos que norteiam as ações do agente público e a satisfação com o modo com que eles vêm sendo aplicados pela Administração Federal. Trata-se de uma constatação alarmante, porque significa dizer que, quanto maior o conhecimento da teoria, menor será a satisfação com a prática adotada.

Por último, com o objetivo de verificar como os servidores se posicionavam frente a certos conflitos éticos freqüentemente encontrados na atividade pública, foram elencadas cinco perguntas, todas elas formulando hipóteses e propiciando que os entrevistados pudessem explicitar sinceramente suas opiniões diante de situações reais do cotidiano.

Na primeira hipótese, que tratava da possibilidade de dar ou não preferência a um amigo numa fila de atendimento ao público, uma expressiva maioria (80%) declarou-se contrário ao tratamento diferenciado, enquanto que 20% disseram que dariam atendimento preferencial a um amigo, desrespeitando a ordem de chegada na fila (Gráfico nº 19). Cabe ressaltar que esta hipótese (exercício da atividade

profissional em um posto de atendimento ao público) corresponde à realidade vivenciada diariamente por uma considerável parcela dos entrevistados.

Da mesma forma, quando indagados se aceitariam ou não um presente oferecido por um empresário por eles diretamente beneficiado através de um ato governamental, a proporção dos que aceitariam o presente foi de apenas 17,14%, ao passo que 82,86% recusariam a oferta (Gráfico nº 20).

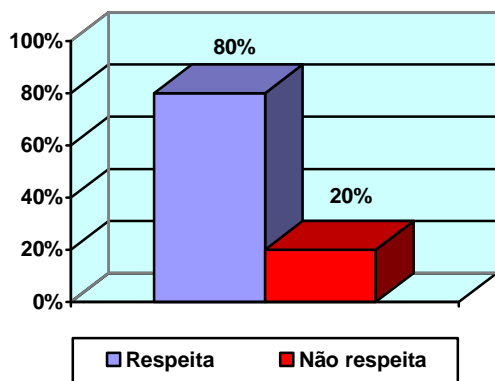


Gráfico 19 – Respeito à ordem de chegada na fila

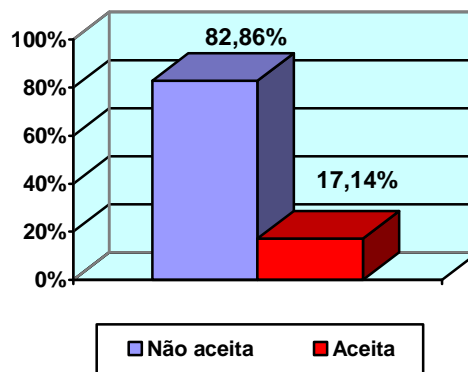


Gráfico 20 – Recebimento de presentes

Tanto no caso da fila, quanto no do presente, verificou-se que a grande maioria dos funcionários pesquisados posicionou-se conforme o que preceitua o Código de Ética do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal⁸. Este, em seu capítulo I, seção III, inciso XV, proíbe aos servidores tanto o tratamento diferenciado por motivações pessoais, quanto o recebimento de presentes em decorrência do exercício de suas funções, *verbis*:

Capítulo I

Seção III Das Vedações ao Servidor Público

XV - E vedado ao servidor público: [...]

f) permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores;

g) pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem de qualquer espécie, para si, familiares ou qualquer pessoa, para o cumprimento da sua missão ou para influenciar outro servidor para o mesmo fim.

⁸ Vide Anexo – II deste TCC.

Além disso, como no seu artigo 9º, inciso – II, o Código de Conduta da Alta Administração Federal⁹ estabelece em R\$ 100,00 (cem reais) o valor máximo permitido para o recebimento de brindes (os quais, para assim se caracterizarem, não podem ser oferecidos a um único indivíduo), o caso em tela (o oferecimento de um *laptop* a um agente público específico) não pode ser enquadrado nesta exceção.

Uma outra hipótese, também presente no dia-a-dia de um expressivo contingente de servidores da SRTE/RS, questionou qual a melhor atitude para um auditor-fiscal que, durante uma vistoria, constata que uma obra apresenta grave risco de acidente de trabalho (Gráfico nº 21). Neste caso, enquanto quase dois terços dos entrevistados (65,71%) optaram pela interdição da obra até a completa eliminação do risco, mesmo que tal atitude gerasse demissões e prejuízos aos operários, mais de um terço do total de servidores pesquisados (perfazendo 34,29%) decidiram não interditar a obra e conceder um prazo para a regularização da mesma, ainda que com isso submetendo os trabalhadores ao risco de acidentes durante a vigência do prazo concedido.

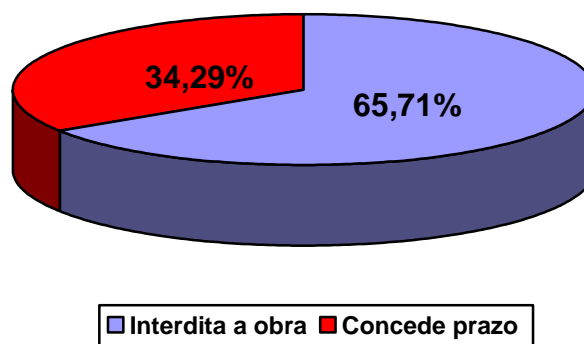


Gráfico 21 – Atitude em caso de risco de acidente

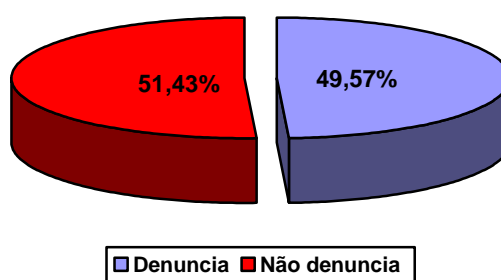
Nota-se que, numa situação como a acima descrita, onde a distinção entre o certo e o errado, o justo e o injusto, o ético e o anti-ético, não se apresenta tão clara e inequivocamente quanto nas duas questões que a antecederam, houve uma distribuição um pouco mais equilibrada entre as opções de resposta, conforme observa-se na tabela a seguir:

⁹ O CCAAf encontra-se reproduzido na íntegra no Anexo – III deste TCC.

Tabela nº 02 – Decisões tomadas pelo servidor da SRTE/RS

DECISÃO TOMADA PELO SERVIDOR	SIM	NÃO
Desrespeita a ordem de atendimento na fila	14 (20%)	56 (80%)
Aceita presente oferecido por empresário	12 (17,14%)	58 (82,86%)
Concede prazo para regularização de obra	24 (34,29%)	46 (65,71%)

A mesma tendência foi verificada, só que de maneira ainda mais acentuada, quando os servidores responderam se, ao tomarem conhecimento de um ato imoral praticado por um superior hierárquico seu, eles denunciariam ou não o fato. Desta vez houve um empate técnico nas respostas obtidas, haja vista que 49,57% dos pesquisados declarou que formalizaria a denúncia junto aos órgãos competentes, ao passo que 51,43% disseram que não fariam a denúncia, por considerarem que o infrator não seria punido, e apenas eles teriam de arcar com o ônus de haver acusado o próprio chefe (Gráfico nº 22). Este resultado aponta não apenas para o receio por parte do denunciante de sofrer represálias da parte do denunciado mas, o que é indiscutivelmente mais grave e relevante, sinaliza uma descrença na Justiça e na capacidade dos órgãos públicos realizarem as necessárias depurações. Na verdade, pode-se afirmar que este medo de sofrer represálias nada mais é do que uma consequência, decorrente da própria percepção generalizada de impunidade verificada no setor público.

**Gráfico 22 – Descoberta de ato imoral da chefia**

É também necessário e interessante notar algumas contradições encontradas quando da análise combinada dos resultados. Nesse sentido, tomando-se por base somente os que optaram por não denunciar o chefe que cometesse um ato imoral, identificou-se uma parcela de 16,66% que havia se auto-intitulado previamente como “100% ético”. Pode-se dizer que se trata de um percentual relativamente baixo, mas

não irrelevante. Índices bem mais expressivos foram percebidos em duas outras correlações, a saber: 77,77% dos que não faziam a denúncia consideraram como muito importante a existência de um código de ética no seu local de trabalho, e outros 44,44% afirmaram já ter lido o Código de Ética do Servidor Público. Contudo, este mesmo Código¹⁰, lido e considerado como muito relevante por tão significativa parcela dos funcionários pesquisados, determina em seu capítulo I, seção II, inciso XIV, *verbis*:

Capítulo I

Seção II Dos Principais Deveres do Servidor Público

XIV - São deveres fundamentais do servidor público:

[...]

h) ter respeito à hierarquia, porém sem nenhum temor de representar contra qualquer comprometimento indevido da estrutura em que se funda o Poder Estatal;

i) resistir a todas as pressões de superiores hierárquicos, de contratantes, interessados e outros que visem obter quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas em decorrência de ações imorais, ilegais ou aéticas e denunciá-las;

[...]

m) comunicar imediatamente a seus superiores todo e qualquer ato ou fato contrário ao interesse público, exigindo as providências cabíveis (grifo nosso).

A última hipótese apresentada no questionário tinha como objetivo saber como agiria o servidor que, investido na posição de juiz, estivesse julgando o caso de um motorista multado por excesso de velocidade ao levar para o hospital uma pessoa em situação de emergência médica (Gráfico nº 23). Neste caso, trinta entrevistados (42,86%) decidiram aplicar rigorosamente o estabelecido na legislação de trânsito e, constatada a infração, condenaram o motorista ao pagamento da multa. Por outro lado, quarenta servidores (57,14%) optaram por anular a multa e absolver o motorista, com base na idéia de que os princípios de humanidade e solidariedade devem, em certos casos, se sobrepor à lei.

¹⁰ Vide Anexo – II deste TCC.

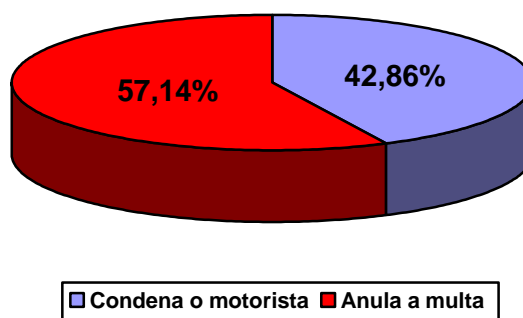


Gráfico 23 – Julgamento de infração de trânsito

Uma análise mais detalhada desta questão permite aprofundar um pouco mais o debate em torno da dicotomia existente entre a legitimidade e a legalidade. Segundo Wolkmer (1994), esta última encontra-se fundamentalmente embasada nos regulamentos, estatutos e normas legais, aos quais deve fidelidade e respeito absolutos. Para os chamados legalistas, é na lei que o bom, o certo e o justo encontram total amparo e proteção, e é também por meio dela que eles melhor se expressam. Contrário senso, o princípio da legitimidade encontra o seu fulcro na idéia de que a lei não comporta, necessária e indiscutivelmente, a justiça, sendo esta que deve se sobrepor àquela, e não o inverso (MARTINS, 2006).

Mas quais seriam os critérios mais adequados para a tomada de decisão, sob a ótica legitimista? Se, por um lado, quando se trata da visão legalista, os parâmetros de julgamento e deliberação encontram-se clara e objetivamente definidos pela própria legislação vigente, o mesmo não ocorre em se tratando da vertente legitimista. Para os seguidores desta corrente de pensamento devem predominar, sobretudo, os critérios subjetivos do bom-senso e do espírito de justiça, ambos alicerçados nos princípios éticos e morais de cada indivíduo.

Assim sendo, quando se analisa as respostas obtidas para a hipótese da imposição ou não de uma penalidade a alguém que infringiu a lei ao prestar socorro a uma pessoa necessitada, e tomando-se por parâmetro as definições encontradas em Wolkmer (1994), Moreira (2008) e Martins (2006), percebe-se um claro e majoritário alinhamento, entre os servidores entrevistados, com o princípio da legitimidade.

Agora, tomando-se as cinco hipóteses como um conjunto fechado, verifica-se que 25,71% dos servidores pesquisados apresentaram um perfil totalmente rígido,

ao optarem pelo respeito à ordem de chegada na fila; pela interdição da obra; pela denúncia contra o chefe; pela recusa do presente; e pela condenação do motorista infrator. Segundo a tese dos estágios morais de Piaget e Kohlberg, estes poderiam ser enquadrados no estágio convencional ou de semi-autonomia (FREITAG, 2005). Em contraposição, um total de 5,71% dos entrevistados apresentou um perfil completamente flexível, ao optarem por dar prioridade a um amigo na fila; não interditar a obra; não realizar a denúncia contra um superior hierárquico; aceitar o presente; e anular a multa. Conforme Freitag (2005), e ainda segundo a proposta de Piaget e Kohlberg, estes poderiam ser classificados no estágio pós-convencional (ou de autonomia moral). Já pouco mais de dois terços (68,58%) posicionou-se numa faixa intermediária, entre os dois extremos (Gráfico nº 24).

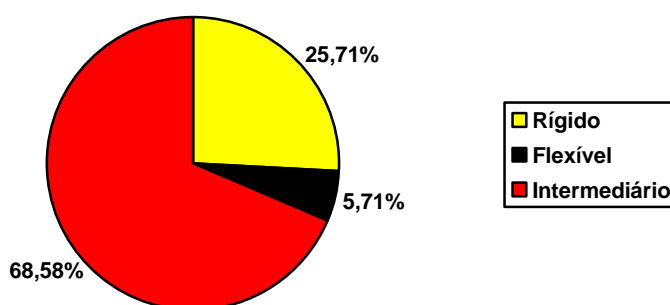


Gráfico 24 – Grupos de servidores por postura ética

Chama a atenção o fato de que a totalidade (100%) dos aqui denominados “completamente flexíveis” (ou pós-convencionais) declarou não ter lido e nem saber da existência do Código de Ética do Servidor Público, bem como considerou como pouco importante a existência do mesmo em seu local de trabalho (Tabela nº 03). Em sua auto-avaliação, foi também unânime a opinião de que, embora procurassem agir eticamente, consideravam que nem sempre havia essa possibilidade.

Tabela nº 03 – Comparação entre o grupo “flexível” e o conjunto da amostra

RESPOSTAS DOS SERVIDORES	FLEXÍVEIS	CONJUNTO AMOSTRAL
Não sabem da existência do Código	100%	8,57%
Não leram o Código de Ética	100%	49,57%
Consideram o Código pouco importante	100%	11,43%
Se auto-avaliam como parcialmente éticos	100%	60%

Já entre os chamados “totalmente rígidos” (ou convencionais), a esmagadora maioria (88,9%) afirmou saber da existência do Código, e dois terços (2/3) declararam já tê-lo lido. Ainda nesse grupo, conforme se verifica na tabela abaixo, o percentual entre os que consideraram como muito importante a existência do Código de Ética foi de 77,8%, e mais da metade (55,5%) se declararam “100% éticos”.

Tabela nº 04 – Respostas do grupo “rígido” X conjunto da amostra

RESPOSTAS DOS SERVIDORES	RÍGIDOS	CONJUNTO DA AMOSTRA
Sabem da existência do Código	88,9%	91,43%
Já leram o Código de Ética	66,6%	51,43%
Consideram o Código muito importante	77,8%	80%
Se auto-avaliam como totalmente éticos	55,5%	34,29%

No que aqui se convencionou classificar de “grupo intermediário”, constatou-se que dois terços (2/3) dos funcionários não denunciariam um superior hierárquico, e três quartos (¾) anulariam a multa do motorista infrator, contra os respectivos índices de 51,43% e 57,14% obtidos quando da avaliação do conjunto da amostra. Já o percentual dos que, neste grupo, recusariam o presente, foi da ordem de 83,33%, quase idêntico ao obtido na análise global. Em relação à hipótese de interdição da obra, constatou-se que 58,33% dos integrantes do chamado “grupo intermediário” se manifestaram favoravelmente à interdição, frente aos 65,71% que adotaram a mesma atitude, no cômputo geral dos servidores pesquisados. No item relativo à fila também se verificou que 79,16% respeitariam a ordem de chegada na fila de atendimento, recusando dar a um amigo um tratamento prioritário, resultado este muito semelhante ao obtido na avaliação global (80%), conforme se verifica na tabela abaixo:

Tabela nº 05 – Ações do grupo “intermediário” X conjunto da amostra

ATITUDES TOMADAS	GRUPO INTERMEDIÁRIO	CONJUNTO AMOSTRAL
Não denunciariam o chefe	66,66%	51,43%
Anulariam a multa	75%	57,14%
Recusariam o presente	83,33%	82,86%
Interditariam a obra	58,33%	65,71%
Respeitariam a fila	79,16%	80%

6.3 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

As entrevistas levadas a cabo com a Presidente da Comissão de Ética do Ministério do Trabalho e Emprego, Maria das Graças Gonçalves da Silva, e com o Superintendente Regional do Trabalho e Emprego no Estado do Rio Grande do Sul, Heron de Oliveira, integralmente reproduzidas nos apêndices III e IV, respectivamente, foram realizadas com base em um roteiro padrão¹¹ previamente estabelecido, mas cada uma delas contou com certas modificações, introduzidas para atender as especificidades de cada entrevistado.

Assim sendo, as perguntas dirigidas à Presidente da Comissão de Ética visavam prioritariamente conhecer a estrutura e o funcionamento da Comissão, descrevendo seus ritos e procedimentos, a fim de obter um panorama geral da gestão da ética no âmbito do MTE.

No caso da entrevista gravada com o Superintendente Regional do Ministério do Trabalho e Emprego, o foco principal foi examinar o comportamento do gestor público frente ao Código de Ética e, por conseguinte, verificar a adequação deste à realidade atual da Administração Pública.

Por meio de uma análise comparada, constatou-se, por um lado, que certas respostas de ambos são coincidentes, resultado este que já era esperado. Por outro, foi possível perceber entre as duas entrevistas uma clara distinção de estilo. Enquanto a Presidente da Comissão de Ética optou por respostas mais concisas e objetivas, realçando o caráter técnico em suas manifestações, o Superintendente da SRTE/RS foi bem menos lacônico e, ao mesmo tempo, mais subjetivo em suas considerações.

6.3.1 Entrevista com a Presidente da Comissão de Ética - MTE¹²

Conforme Maria das Graças Gonçalves da Silva, a Comissão de Ética do MTE foi criada em 26 de outubro de 2006, por meio da Portaria Ministerial nº 147. Na época, sua composição totalizava quatorze membros, mas em virtude de

¹¹ O roteiro padrão encontra-se reproduzido integralmente no Apêndice – II deste TCC.

¹² A íntegra da entrevista com a Presidente da Comissão de Ética do MTE, Maria das Graças Gonçalves da Silva, encontra-se reproduzida no Apêndice III deste TCC.

alterações na legislação pertinente, este número foi reduzido em 2007 para seis integrantes (três titulares e três suplentes). Em 16 de junho de 2007, foi editada a Portaria MTE nº 129¹³, que instituiu o regimento interno da Comissão de Ética do MTE.

Disciplinada por esse regimento interno, pelo Decreto 6029/07 e pelas resoluções da Comissão de Ética Pública (CEP), a Comissão de Ética do MTE reúne-se mensalmente em caráter ordinário e, além de seus membros, conta com uma equipe de assessoramento técnico bastante enxuta: apenas dois servidores estatutários e um auxiliar. Estes respondem pela Secretaria-Executiva da Comissão. Uma vez que, em setembro de 2008, com a edição da Resolução CEP nº 10, foram extintas todas as comissões de ética locais, a escassez de recursos humanos da Comissão de Ética do MTE tornou-se ainda mais evidente, haja vista que atualmente esse diminuto grupo de seis conselheiros e três funcionários responde tanto pelo funcionamento administrativo quanto pelo atendimento de todas as demandas referentes à ética no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, que em 2009 contava com um total de 8.435 servidores, distribuídos por todo o país.

Os diversos setores do MTE (Ouvidoria, Secretaria Nacional de Economia Solidária, Secretaria de Políticas Públicas de Emprego, Setor de Fiscalização e Gabinete do Ministro) estão representados na composição da Comissão, cujos integrantes têm mandato de três anos, permitida uma única recondução¹⁴.

É interessante notar que, diferentemente do que ocorre com a CEP, totalmente dependente da Casa Civil da Presidência da República, a Comissão de Ética do MTE possui autonomia administrativa e financeira, o que lhe garante maior independência e liberdade de ação, na medida em que dispõe de orçamento próprio.

No organograma¹⁵ do MTE, a Comissão de Ética está ligada diretamente ao Gabinete do Ministro, muito embora haja um vínculo estreito entre ela e a CEP, por conta da sua participação na Rede de Promoção da Ética e, posteriormente, no Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal. Até por conta disso, foi estabelecida uma cooperação permanente entre a Comissão de Ética do MTE e suas congêneres, visando a troca de experiências e informações. Por outro lado, este intercâmbio é menos intenso em relação à Controladoria-Geral da União, pois

¹³ A íntegra da Portaria MTE 129/07 encontra-se reproduzida no Anexo - V deste TCC.

¹⁴ Resolução CEP nº 10, Art. 23, § 3º, constante na íntegra no Anexo - IV.

¹⁵ O organograma do Ministério do Trabalho consta no site: <http://www.mte.gov.br>

que esta, em sendo responsável pelos processos disciplinares, se relaciona mais diretamente com os órgãos corregedores de cada pasta ministerial.

Desde a sua criação, em fins de 2006, a Comissão de Ética do MTE determinou duas retratações, aplicou dois Acordos de Conduta Pessoal e Profissional (ACPP), e instaurou quatro Processos de Apuração Ética (PAE). Outros 46 processos resultaram arquivados, enquanto que 38 processos foram remetidos aos órgãos competentes, em observância ao disposto no artigo 2º, inciso XVI, da Resolução CEP nº 10¹⁶. Dentre os PAE's efetivamente levados a julgamento, três resultaram em condenação e um em absolvição. Aos servidores condenados foi imposta a "censura ética", máxima penalidade prevista pelo Código de Ética do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal¹⁷, uma vez que outras punições, tais como a demissão e a destituição, são de competência das corregedorias setoriais vinculadas à CGU. Além disso, ainda que as decisões da Comissão sejam impositivas, esta tem priorizado suas funções educativa e consultiva em detrimento da punitiva, o que, segundo a entrevistada, tem produzido bons resultados.

Para uma melhor compreensão do rito processual adotado pela Comissão de Ética do MTE, este pode ser descrito, sinteticamente, da seguinte maneira:

Após o recebimento de uma denúncia por infração à ética, a Comissão julga a admissibilidade da mesma. Se inadmissível, a denúncia é arquivada. Do contrário, é instaurado o procedimento preliminar, que prevê a coleta de provas e a apresentação de um relatório. Este é submetido a uma decisão preliminar, que pode resultar no seu arquivamento ou não. Nesta última hipótese, é feita uma proposta de acordo que, se aceita, produz a edição de um ACPP. Em não sendo aceito, dá-se por encerrada a fase preliminar, e é instaurado o Processo de Apuração Ética. Após o período de instrução do processo, que compreende as diligências, a produção de provas e a defesa, é elaborado um relatório final. Este é submetido a julgamento, podendo a Comissão declarar a improcedência da denúncia, absolvendo o acusado, ou considerá-la procedente, condenando-o. Neste caso, deve decidir por estabelecer um novo Acordo de Conduta Pessoal e Profissional ou aplicar a censura ética (acrescida ou não de uma recomendação à autoridade

¹⁶ Configurada infração cuja apuração não seja de responsabilidade da Comissão de Ética, deve ela remeter o processo ao órgão competente. (Resolução CEP nº 10, Art. 2º, inciso XVI).

¹⁷ Vide o anexo do Decreto nº 1.171/94, capítulo II, inciso XXII, que consta integralmente no Anexo - II.

hierarquicamente superior sugerindo que o acusado seja demitido a bem do serviço público).

A fim de garantir o direito de ampla defesa, foram criadas duas instâncias recursais na esfera administrativa¹⁸. Em primeira instância, há a previsão de um pedido de reconsideração, que deve ser submetido à análise da própria Comissão. Em segunda instância, pode haver um novo recurso. Neste caso, o mesmo deve ser remetido ao Ministro do Trabalho, para efeitos de apreciação e julgamento.

Em relação aos tipos de infrações éticas mais comumente verificadas no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, citam-se:

- a) acúmulo indevido de cargo público;
- b) exercício de cargo de gerência em estabelecimento privado paralelamente à ocupação de cargo público;
- c) atendimento impróprio e inadequado aos usuários do serviço público.

Por fim, ainda que considere que o Código atual cumpre com seu principal objetivo (a busca da conduta ética por parte dos servidores), a Presidente da Comissão de Ética do MTE faz uma ponderação no que se refere aos procedimentos para instauração, tramitação e julgamento dos Processos de Apuração Ética. Para ela, o devido processo legal deveria estar previsto e regulamentado no próprio Código, e não apenas na Resolução CEP nº 10, a fim de oferecer, com isso, maior segurança jurídica. Observa ela ainda ser necessário sanar certas omissões, citando como exemplos a falta de regras para disciplinar a elaboração dos ACP's e a inexistência de prazos de prescrição nos PAE's.

6.3.2 Entrevista com o Superintendente da SRTE/RS¹⁹

Conforme Heron de Oliveira, a interpretação do que é ou não é ético depende da perspectiva de cada indivíduo, permitindo que o gestor público, mesmo agindo de acordo com seus próprios princípios éticos, seja atingido pela Lei.

¹⁸ A previsão de recursos consta no Regimento Interno da Comissão de Ética e na Resolução CEP nº 10, Art. 23, § 3º.

¹⁹ A íntegra da entrevista com o Superintendente Regional do Trabalho e Emprego, Heron de Oliveira, encontra-se reproduzida no Apêndice IV deste TCC.

Além de apontar essa dicotomia, Oliveira afirma que “os códigos de ética desconhecem que o administrador público comumente se depara com situações de crise”, acrescentando que os legisladores, pressionados pelos sucessivos escândalos ocorridos no país, criaram um complexo conjunto de regras e normas legais que, embora destinadas a coibir as irregularidades e os desvios de conduta, acabaram por gerar obstáculos e entraves burocráticos aos governantes, dificultando a realização das atividades voltadas ao interesse da coletividade.

Estes entraves se materializam de diversas formas: prazos exíguos, prestações de contas excessivamente detalhadas, regras licitatórias demasiadamente restritivas, limitações quanto à alocação de recursos e contratação de mão-de-obra, entre outras.

Diante de tais empecilhos, e visando oferecer um atendimento mais eficaz e eficiente ao cidadão demandante de serviços públicos, muitos servidores acabam compelidos a lançar mão de certos artifícios sem o devido amparo legal, expondo-se com isso a inúmeras sanções e penalidades previstas na legislação brasileira. Configura-se aqui, novamente, o dilema já recorrente neste trabalho, qual seja: deve o agente público agir em conformidade com a sua consciência ética, ou atuar no estrito cumprimento da legislação vigente? Sobre esse ponto, Heron de Oliveira é taxativo ao afirmar que “se nós nos atvéssemos friamente àquilo que preceitua a lei, em vários momentos estaríamos causando prejuízos à sociedade”. Aqui percebe-se uma convergência com o pensamento de Moreira (2008), que afirma que o legalismo, como uma deturpação do princípio da legalidade, considera as normas legais como verdade absoluta, desconsiderando toda e qualquer evidência (fato social) ou argumento em contrário.

Oliveira destaca, ainda, as diferentes origens étnicas, sociais e culturais dos servidores públicos federais como outra fonte de atrito: “São pessoas oriundas de distintas realidades, que trazem consigo seus próprios valores”. Para ele, há um paralelismo no Brasil entre a realidade legal e a realidade cultural, e o problema reside na falta de diálogo entre ambas.

Para o Superintendente Regional do MTE, “no que toca ao seu texto, o Código de Ética é perfeito; mas de difícil cumprimento”. Segundo ele, isso se dá em virtude das distintas interpretações da legislação, da inexistência de recursos suficientes e da falta de condições adequadas de trabalho, que muitas vezes

impedem, ou ao menos dificultam, a prestação mais eficaz e eficiente de serviços à população.

Com base no conjunto dessas afirmações, poder-se-ia deduzir que, na opinião do entrevistado, o texto do Código de Ética estaria em desacordo com as características peculiares da sociedade brasileira e com a realidade atual do serviço público.

Já no que concerne propriamente à gestão da ética no âmbito da SRTE/RS, pondera ele que a maior parte das denúncias envolve reclamações pontuais sobre certos procedimentos burocráticos que, eventualmente, acabam gerando desconforto aos usuários dos serviços prestados pela Superintendência. Estas são, por sua vez, encaminhadas à Ouvidoria²⁰, enquanto que as relacionadas à fiscalização do trabalho são submetidas à apreciação do chefe da Seção de Fiscalização²¹.

Contudo, desde a sua designação para dirigir a Superintendência Regional do Ministério do Trabalho e Emprego, não houve nenhum caso grave envolvendo servidores deste órgão que demandasse a abertura de processos administrativos disciplinares (PAD) ou de apuração ética (PAE). Contudo, caso seja constatada alguma irregularidade, entende ser necessária a devida punição, a fim de que tal sirva de exemplo e, ao mesmo tempo, produza uma depuração no serviço público. Além disso, considera ele que a aplicação das penalidades deveria ser diretamente proporcional ao nível hierárquico e ao grau de escolaridade do infrator, a fim de punir com maior severidade os que detém maior conhecimento e/ou ocupam os mais altos postos na estrutura governamental.

Cabe aqui esclarecer que o PAD é um instrumento de averiguação de irregularidades administrativas, e pode ser aberto pela própria Superintendência Regional, enquanto que a instauração do PAE é de competência exclusiva da Comissão de Ética do MTE.

Por outro lado, muito embora não mais existam as comissões de ética locais, o trabalho preliminar de apuração dos fatos ainda é feito pelas superintendências regionais. Tal procedimento resulta não só em maior celeridade na coleta de informações, como também contribui para a redução de custos, ao evitar o

²⁰ Cada uma das superintendências regionais do Ministério do Trabalho e Emprego possui a sua própria ouvidoria.

²¹ Conforme a hierarquia da SRTE/RS, o chefe da Fiscalização exerce, também, a função de Superintendente-Substituto.

desnecessário deslocamento de servidores de Brasília para realizar essa tarefa nos estados.

Mas cabe aqui destacar que, além da economia e agilidade apontadas pelo entrevistado, a apuração preliminar das irregularidades *in loco* por parte da própria Comissão de Ética do MTE seria por si só impraticável, em decorrência do seu diminuto número de funcionários²².

Outro elemento significativo da presente entrevista reside na divergência constatada entre as informações extraídas dos questionários aplicados e aquelas prestadas pelo Superintendente Regional do Trabalho e Emprego. Assim, no levantamento realizado junto aos servidores da SRTE/RS, verificou-se que menos de 10% deles teria sido informado pela sua respectiva chefia sobre o Código de Ética. Por outro lado, quase a metade dos pesquisados apontou a necessidade de maior divulgação do mesmo. Confrontado com estes dados, argumentou o Superintendente que o Código de Ética não apenas estava disponível a todos, como também fora objeto de ampla discussão com os representantes da Comissão de Ética do MTE, em reuniões para as quais todos os servidores da SRTE/RS haviam sido convidados. E arrematou: “Os que alegam desconhecer o Código, talvez o desconheçam por outras razões, mas não por falta de divulgação”.

6.4 ANÁLISE DOS RELATÓRIOS DA CGU²³

Com base nos dados fornecidos pela Controladoria-Geral da União (CGU), e que constam no “Relatório de acompanhamento das punições expulsivas aplicadas a estatutários no âmbito da Administração Pública Federal (2003-2009)”, foi possível examinar globalmente a situação dos servidores do Ministério do Trabalho e Emprego em relação aos funcionários dos demais órgãos do Governo Federal, no

²² Vide a entrevista com a Presidente da Comissão de Ética do Ministério do Trabalho e Emprego, constante no Apêndice - III deste TCC.

²³ Ainda que não estivesse previsto, por não se constituir em objetivo deste TCC, um dos resultados práticos obtidos durante a sua elaboração foi a constatação de algumas incongruências e falhas contidas nos relatórios apresentados pela CGU, quando da análise dos mesmos pelo autor. Lamentavelmente, tais falhas inviabilizaram a utilização de certos dados de considerável relevância para a complementação deste estudo, mas a decisão de subtraí-los era a única possível, a fim de manter a confiabilidade e o rigor científico pretendidos. Cabe destacar que os erros identificados foram devidamente elencados e submetidos à consideração das autoridades competentes, para as correções necessárias.

período compreendido entre os anos de 2003 e 2009. A fim de complementar esta análise com dados ainda mais recentes, foram também agregadas algumas informações constantes no relatório parcial de 2010, com dados referentes ao primeiro quadrimestre deste ano.

Na qualidade de órgão responsável pela aplicação das punições cabíveis a todos os servidores públicos federais condenados pelos mais diversos tipos de irregularidades, a CGU congrega todas as corregedorias setoriais do Poder Executivo Federal, conforme o disposto no Decreto nº 5.480/05. Considerando-se que todos os crimes descritos nos dois relatórios são também, em última análise, infrações à ética, justifica-se um exame mais detalhado dos mesmos no presente trabalho.

Assim, entre os anos de 2003 e 2009, a CGU aplicou 2.069 demissões de cargo efetivo, 184 destituições de cargo comissionado e 145 cassações de aposentadoria, totalizando 2.398 punições administrativas expulsivas. Da mesma forma, no período entre janeiro e abril de 2010, foram efetuadas noventa demissões, vinte e uma destituições e sete cassações, perfazendo cento e dezoito punições expulsivas.

Já no âmbito exclusivo do Ministério do Trabalho e Emprego, houve um total de oitenta e quatro expulsões realizadas no período entre 2003 e 2009, não se registrando nenhum caso adicional no primeiro quadrimestre de 2010. Este número representa 1,17% do quadro de pessoal total do Ministério. A quantidade de servidores do MTE expulsos por ano pode ser observada na tabela abaixo:

Tabela nº 06 – Servidores do MTE expulsos do serviço público (2003 – 2010)

SERVIDORES	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Total de servidores	7221	7268	7195	7044	7270	7091	8435	8626
Servidores expulsos	13	08	15	26	16	04	02	00
Percentual expulsos	0,18%	0,11%	0,21%	0,37%	0,22%	0,06%	0,02%	00

Fonte: Relatórios da CGU, 2009 e 2010 (parcial)

As principais razões que levaram os servidores federais à perda do cargo, no período compreendido entre 2003 e 2009, foram:

- valimento indevido de cargo público: 1236 (32,39%);
- improbidade administrativa: 714 (18,71%);
- abandono de cargo: 341 (8,94%);
- recebimento de propina: 232 (6,08%);
- lesão aos cofres públicos: 171 (4,48%);
- outras razões: 1122 (29,40%).

Cumprе ressaltar que todos os itens acima descritos encontram amparo legal nos artigos 117 e 132 da Lei nº 8.112/90.

No relatório parcial de 2010, a CGU aponta também um outro fator responsável pelo desligamento do serviço público, qual seja, a desídia. De janeiro de 2003 até abril de 2010, esta contabilizou 225 expulsões (5,96%).

Com base nas quantidades médias de servidores das vinte e seis pastas ministeriais apontados nos relatórios da CGU, verifica-se que o MTE, com seus 7361 funcionários, responde por 1,42% da totalidade dos servidores federais. No entanto, este mesmo órgão foi responsável por 3,5% do total das expulsões realizadas na esfera do Poder Executivo Federal entre 2003 e 2009.

Em uma abordagem comparativa, foram identificadas onze pastas ministeriais que tiveram índices de expulsões maiores que o de suas respectivas participações percentuais no conjunto total de servidores públicos. Em contraposição, quinze ministérios apresentaram situação inversa, isto é, percentuais de expulsões inferiores ao de suas respectivas participações no quadro total de funcionários federais. No topo deste *ranking* de expulsões, está o Ministério da Previdência Social, com 567 servidores expulsos (23,64%), índice três vezes maior que sua participação no total de funcionários, enquanto o Ministério do Trabalho e Emprego encontra-se em 7º lugar, com 84 expulsões (3,5%), percentual 2,5 vezes maior que a sua própria participação no conjunto de servidores públicos (Gráfico nº 25).

É importante assinalar, todavia, que esta maior participação entre os expulsos do serviço público não significa, necessariamente, que o ministério em questão tenha uma postura menos ética do que os demais. Afinal, os dados permitem também uma outra leitura, qual seja, que os órgãos responsáveis pelo maior número de expulsões seriam justamente aqueles que não admitiriam nenhum desvio ético, punindo com rigor quaisquer infrações eventualmente cometidas.

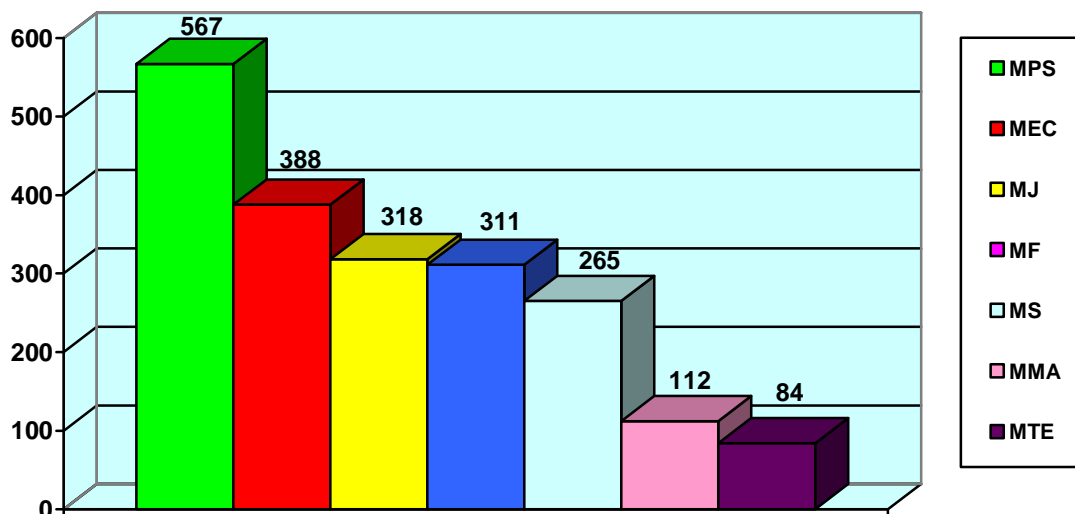


Gráfico 25 – Quantidade de servidores expulsos por pasta ministerial

Fonte: Relatórios da CGU, 2009 e 2010 (parcial)

Por fim, considerando os dados consolidados dos últimos três anos (2007 – 2009), o Estado do Rio Grande do Sul ocupa a 7ª posição no *ranking* de punições expulsivas por unidade da federação, com um total de quarenta e nove expulsões no período, representando 4,04% do total, conforme a tabela abaixo:

Tabela nº 07 – Servidores expulsos por UF (2007 – 2009)

UNIDADE FEDERATIVA	EXPULSOS POR UF	PERCENTUAL POR UF
Rio de Janeiro	201	16,57%
Distrito Federal	196	16,16%
São Paulo	111	9,15%
Amazonas	76	6,26%
Minas Gerais	65	5,36%
Bahia	50	4,12%
Rio Grande do Sul	49	4,04%
Outros Estados	465	38,33%
Total Geral	1213	100%

Fonte: Relatórios da CGU, 2009 e 2010 (parcial)

7. CONCLUSÕES

Buscou-se com o presente trabalho apresentar um diagnóstico de como a questão ética vem sendo tratada pela Administração Pública Federal, por meio de uma análise descritiva da realidade verificada na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Rio Grande do Sul.

Elaborado um perfil médio dos servidores da Superintendência Regional do MTE, constatou-se uma presença majoritariamente masculina e com ensino superior completo (graduação e/ou pós-graduação), ao passo que aqueles com grau muito baixo de escolaridade (ensino fundamental) foram em número irrelevante, o que demonstra um alto nível educacional do grupo em questão. Da mesma forma, percebeu-se que a maior parte dos servidores são jovens e com menos de cinco anos de serviço público, deixando clara a profunda renovação recentemente ocorrida no quadro de pessoal do Ministério do Trabalho e Emprego, por conta do concurso público realizado em 2008.

Verificou-se também um flagrante desrespeito ao Código de Ética no fato de que, da esmagadora maioria de funcionários da Superintendência Regional do MTE que sabia da existência do Código, apenas uma parcela mínima fora informada do mesmo pela sua chefia, ou mesmo pelos seus colegas.

Identificou-se, além disso, um baixíssimo nível de conhecimento do teor do Código de Ética por parte dos agentes públicos vinculados à SRTE/RS, o que aponta para a necessidade de uma maior divulgação do mesmo. Considerando-se que os procedimentos até agora adotados nesse sentido não surtiram os efeitos desejados, pode-se sugerir a realização de um seminário específico sobre o tema, com participação obrigatória ou estimulada de todos os servidores.

A fim de estabelecer o nível de cumprimento e respeito ao Código de Ética por parte dos servidores da Superintendência Regional do Ministério do Trabalho e Emprego, foram analisados diversos indicadores, tais como a quantidade de processos (PAE's e PAD's) instaurados e o número de funcionários do MTE expulsos do serviço público. Entretanto, percebeu-se a impossibilidade de atingir plenamente este objetivo, por conta da inexistência ou indisponibilidade de certas informações indispensáveis para a consecução do mesmo. Dentre eles, pode-se mencionar a falta e/ou imprecisão de determinados dados estatísticos coletados e a

ausência de pesquisas anteriores sobre o tema na esfera da SRTE/RS que possibilitassem estabelecer algumas comparações fundamentais, bem como as restrições legais de acesso ao teor dos processos disciplinares e de apuração ética.

Ademais, foi possível concluir que ocorrem conflitos éticos na conduta dos servidores públicos no âmbito da SRTE/RS, ao constatar-se que a maior parte destes funcionários admitiu a dificuldade em agir sempre com ética, ainda que assim o desejassem.

O presente trabalho também apontou que os servidores da SRTE/RS, em sua esmagadora maioria, atribuem grande importância à existência do Código de Ética. Neste ponto, verificou-se que a totalidade dos que o consideraram irrelevante e $\frac{3}{4}$ daqueles que deram pouca importância ao mesmo admitiram desconhecer o seu conteúdo. Com base nessas informações, concluiu o autor que há uma possível relação causal entre o nível de conhecimento sobre o Código e a relevância que lhe é atribuída.

Da análise do funcionamento da Comissão de Ética do MTE e do exame dos seus procedimentos, concluiu-se que seria conveniente ao Governo Federal reavaliar a decisão que resultou na extinção das comissões de ética locais. Se os casos de infração à ética fossem julgados por uma comissão local, ligada à própria Superintendência Regional, haveria não só mais agilidade nos processos, como também permitiria que a Comissão central, em Brasília, atuasse apenas em caráter recursal de primeira instância. Com isso, se resolveria também o problema crônico da falta de recursos humanos desta última. Outra constatação digna de nota foi que a Comissão de Ética do MTE, assim como suas congêneres nos demais ministérios, não tem uma relação mais direta com a CGU. Entende o autor que, resguardadas as particularidades inerentes a cada órgão, ambos estão voltados para os mesmos objetivos, quais sejam, manter o respeito à ética e punir os desvios e irregularidades constatados na Administração Pública Federal. Portanto, estes deveriam atuar conjuntamente, em regime de colaboração, e não em linhas paralelas como ocorre atualmente.

Da pesquisa aplicada, concluiu-se também que apenas uma parcela muito pequena dos servidores da SRTE/RS demonstrava satisfação com os padrões éticos adotados pela Administração Pública Federal. Procurou-se então encontrar as possíveis motivações para esse alto grau de insatisfação. A busca realizada sinalizou para uma relação inversa entre o conhecimento e a satisfação. Isto pode

decorrer do fato de que, na medida em que as pessoas adquirem certo conhecimento do teor do Código, passam a perceber que o Poder Público descumpra várias das regras ali contidas, gerando assim sua inconformidade. Assim, caberia aos governantes em geral a tarefa de fazer com que a Administração Federal como um todo respeitasse na íntegra os preceitos do código por ela mesma estabelecido.

Percebeu-se, contudo, que o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal apresenta algumas falhas. Pode-se concluir que a mais significativa delas se refere ao seu fraco poder coercitivo, uma vez que a censura ética produz efeitos muito restritos. A fim de aprimorá-lo, o autor sugere estabelecer uma escala de punições, englobando desde as mais leves, como a advertência, até as mais severas, como as que implicariam na demissão do servidor público. Da mesma forma, defende o autor a idéia de que é preciso definir certos agravantes e atenuantes, a fim de delinear uma ponderação mais adequada no que se refere à punição de agentes públicos, tanto no que concerne ao nível hierárquico e de escolaridade, o que é corroborado na opinião do Superintendente Regional do Trabalho e Emprego, como também, e principalmente, no que diz respeito à caracterização do ato praticado (doloso ou culposos).

Além disso, das respostas obtidas com a aplicação do questionário e com as entrevistas realizadas, foi possível concluir que há uma clara tendência dos servidores da SRTE/RS em adotar o princípio da legitimidade em suas ações práticas. Percebeu-se que, sem caracterizar desprezo pela lei, mas priorizando o justo frente ao legal, tanto os servidores quanto os dirigentes procuraram, em sua grande maioria e na medida das suas possibilidades, emitir opiniões e julgamentos condizentes com essa linha de pensamento.

Outras questões de suma relevância e vinculadas diretamente ao tema da Ética, como por exemplo os níveis de corrupção verificados na Administração Pública brasileira, aqui apenas mencionados como elemento complementar de contextualização, devem ser objeto de futuras pesquisas mais aprofundadas.

Diante do exposto, espera o autor ter contribuído, ainda que minimamente, para que o tema “Ética” volte a ter o destaque merecido não apenas no debate acadêmico, mas na vida cotidiana dos órgãos prestadores de serviços públicos.

REFERÊNCIAS

ARISTÓTELES. Ética a Nicômaco. In: **Aristóteles (II), Coleção Os Pensadores**. São Paulo: Ed. Abril Cultural, 1979. p. 67 - 73.

BRASIL. Comissão de Ética do MTE. **Conduta ética: regras para agentes públicos**. Brasília, DF, 2009.

BRASIL. Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 23 jun. 1994.

BRASIL. Decreto DSN, de 26 de maio de 1999. Cria a Comissão de Ética Pública e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 27 maio 1999.

BRASIL. Decreto DSN, de 21 de agosto de 2000. Cria o Código de Conduta da Alta Administração Federal. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 22 ago. 2000.

BRASIL. Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005. Institui o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1º jul. 2005.

BRASIL. Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007. Institui o Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, altera o Decreto DSN de 26 de maio de 1999 e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 02 fev. 2007.

BRASIL. Lei nº 8.027, de 12 de abril de 1990. Dispõe sobre as normas de conduta dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 13 abr. 1990.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 12 dez. 1990.

BRASIL. Lei nº 8.429, de 02 de junho de 1992. Dispõe sobre sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na Administração Pública. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 03 jun. 1992.

BRASIL. Portaria MTE nº 129, de 15 de junho de 2007. Institui o regimento interno da Comissão de Ética do MTE. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 18 jun. 2007.

BRASIL. Portaria MTE nº 147, de 26 de outubro de 2006. Cria a Comissão de Ética do Ministério do Trabalho e Emprego. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 18 jun. 2007.

BRASIL. Resolução CEP nº 03, de 23 de novembro de 2000. Estabelece critérios para o recebimento de brindes e presentes por autoridades públicas. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1º dez. 2000.

BRASIL. Resolução CEP nº 04, de 07 de junho de 2001. Aprova o regimento interno da Comissão de Ética Pública. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 08 jun. 2001.

BRASIL. Resolução CEP nº 06, de 25 de julho de 2001. Altera a Resolução CEP nº 03 de 23 de novembro de 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/etica>. Acessado em 02 de maio de 2010.

BRASIL. Resolução CEP nº 10, de 29 de setembro de 2008. Estabelece normas de funcionamento e rito processual para as comissões de ética instituídas pelo Decreto nº 1.171 de 22 de junho de 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/etica>. Acessado em 02 de maio de 2010.

CARNEIRO, João Geraldo Piquet. A experiência da Comissão de Ética Pública, seus desdobramentos e desafios. Disponível em: <http://www.oecd.org/dataoecd/39/19/2674651.pdf>. Acessado em 28 de abril de 2010.

CHAUI, Marilena. **Convite à Filosofia**. São Paulo: Editora Ática, 2000. p. 429 - 458.

CARACAS, Sheila Rodrigues Cardozo. Ética na Administração Pública. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos>. Fevereiro de 2009. Acessado em 10 de maio de 2010.

CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO. Resolução CFA nº 353, de 09 de abril de 2008. Código de Ética Profissional do Administrador. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 abr. 2008.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. Resolução CFM nº 1.246/88, de 26 de janeiro de 1988. Código de Ética Médica. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 26 jan. 1988.

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E ARQUITETURA. Resolução CONFEA nº 1002, de 26 de novembro de 2002. Código de Ética Profissional da Engenharia, da Arquitetura, da Agronomia, da Geologia, da Geografia e da Meteorologia. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 12 dez. 2002.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Relatório de acompanhamento das punições expulsivas aplicadas a estatutários no âmbito da Administração Pública Federal (2003-2009)**. Brasília, DF, dez. 2009.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Relatório de acompanhamento das punições expulsivas aplicadas a estatutários no âmbito da Administração Pública Federal (Jan-Abr/2010)**. Brasília, DF, maio de 2010.

DIAS, Maria Cara. Mecanismos institucionais de gestão da ética no Brasil. In: **CONGRESO INTERNACIONAL DEL CLAD SOBRE LA REFORMA DEL ESTADO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, 12.**, 30 oct. – 2 nov. 2007, Santo Domingo, República Dominicana.

FREITAG, Bárbara. Ética na Administração Pública. **Revista do Serviço Público**. Brasília, 56 (1): p. 85-94. Jan/Mar 2005.

LAMA, Dalai. **Uma Ética para o novo milênio**. Rio de Janeiro: Ed. Sextante, 2000.

MARTINEZ LOPES, Paulo Roberto. A conduta ética na Administração Pública. Disponível em: <http://protogenescontra corrupcao.ning.com>. 2009. Acessado em 20 de abril de 2010.

MARTINS, João Barbosa. Ética na Administração Pública. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br> Abril de 2002. Acessado em 23 de abril de 2010.

MARTINS, João Barbosa. A CEP e a busca da melhoria das condutas do alto escalão do Governo Federal. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br> Maio de 2002. Acessado em 23 de abril de 2010.

MARTINS, João Barbosa. A CEP e a busca da melhoria das condutas do alto escalão do Governo Federal. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br> Maio de 2002. Acessado em 23 de abril de 2010.

MARTINS, Luiz. Os sete matizes da ética. **Revista Brasileira de Ciência da Comunicação**. São Paulo, v. 29, nº 2, p. 89 – 10, jul./dez. 2006.

MORAIS, Leovegildo e MADRUGA, Dalmácio. Identificação de modelos e práticas de gestão da ética na Administração Pública Federal brasileira. In: **Desvios éticos: risco institucional**. Brasília: ESAF, 2002.

MOREIRA, Júlio da Silveira. Legalidade e legitimidade, a busca do direito justo. **Revista Digital Jus Vigilantibus**, 1º set. 2008. Disponível em: <http://jusvi.com/artigos>. Acessado em 08 de maio de 2010.

OLIVEIRA, Heron de. **Heron de Oliveira: depoimento** [maio 2010]. Entrevistador: Luiz Klippert. Porto Alegre, 2010. A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice – IV deste TCC.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. Resolução OAB, de 13 de fevereiro de 1995. Código de Ética e Disciplina da Ordem dos Advogados do Brasil. **Diário da Justiça**, 1º mar. 1995.

SILVA, Fernando Neves. Prevenção de conflitos de interesses: a experiência da Comissão de Ética Pública. In: **CONGRESO INTERNACIONAL DEL CLAD SOBRE LA REFORMA DEL ESTADO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**, 10., 18 – 21 oct. 2005, Santiago, Chile.

SILVA, Maria das Graças Gonçalves da. **Maria das Graças Gonçalves da Silva**: depoimento [abr. 2010]. Entrevistador: Luiz Klippert. Porto Alegre, 2010. A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice – III deste TCC.

SOARES DE AZEVEDO, José Carlos. O sistema de gestão da ética do Poder Executivo Federal brasileiro. In: **CONGRESO INTERNACIONAL DEL CLAD SOBRE LA REFORMA DEL ESTADO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**, 12., 30 oct. – 2 nov. 2007, Santo Domingo, República Dominicana.

TRANSPARENCY INTERNATIONAL. Corruption Perceptions Index Report. Berlin, nov. 2009. Disponível em: <http://www.transparency.org>. Acessado em 25 de abril de 2010.

WOLKMER, Antônio Carlos. Legitimidade e legalidade: uma distinção necessária. **Revista de Informação Legislativa**. Brasília, nº 124, p. 179 – 184, 1994.

APÊNDICE I - QUESTIONÁRIO

QUESTIONÁRIO:

Este é um instrumento científico de pesquisa acadêmica, com a exclusiva finalidade de coletar dados estatísticos que permitam traçar um perfil do servidor público federal. Por favor, não coloque seu nome, assinatura ou quaisquer outros dados de identificação pessoal, a fim de garantir o caráter anônimo das informações prestadas. Este questionário, devidamente preenchido, deverá ser devolvido no prazo máximo de 30 dias, a contar do seu recebimento.

A – Dados Gerais:

- 1 – Faixa etária: até 35 anos.
 36 – 45 anos.
 46 – 55 anos.
 acima de 55 anos.
- 2 – Sexo: Masculino.
 Feminino.
- 3 – Escolaridade: Ensino Fundamental completo.
 Ensino Médio completo.
 Ensino Superior completo.
 Pós-Graduação.

B – Dados Específicos:

- 4 – Há quantos anos você trabalha no Serviço Público Federal?
 menos de 5 anos.
 entre 5 e 10 anos.
 entre 11 e 20 anos.
 mais de 20 anos.
- 5 – Você sabia da existência do Código de Ética do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal?
 Sim.
 Não.
- 6 – Em caso de resposta afirmativa à pergunta anterior, como você tomou conhecimento da existência do Código de Ética do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal?
 Fui informado do mesmo pela minha chefia.
 Soube através dos meus colegas.
 Pesquisei o assunto por interesse próprio.
 Outro. Qual? _____.

7 – Você já leu o Código de Ética do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal?

- Sim.
- Não.

8 – Como você avalia seu conhecimento sobre o conteúdo do Código de Ética do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal?

- Conheço profundamente.
- Conheço parcialmente.
- Não conheço.

9 – Na sua opinião, qual a importância da existência de um código de ética em seu local de trabalho?

- Muito importante.
- Pouco importante.
- Não é importante.

10 – Você considera o atual Código de Ética adequado para disciplinar a conduta dos servidores públicos federais?

- Sim, totalmente.
- Sim, em parte.
- Não, é inadequado.

11 – Como você avalia a conduta ética da sua chefia imediata?

- Plenamente ética.
- Parcialmente ética.
- Totalmente anti-ética.

12 - Como você avalia a conduta ética da maioria dos seus colegas de trabalho?

- Plenamente ética.
- Parcialmente ética.
- Totalmente anti-ética.

13 - Como você avalia a sua própria conduta ética no trabalho?

- Me considero 100% ético.
- Procuro agir eticamente, mas nem sempre isso é possível.
- A ética não tem nenhuma importância no meu trabalho.

14 – Você sabe da existência de algum processo por infração à ética movido contra servidor(es) da SRTE/RS?

- Sim, tenho conhecimento de vários processos.
- Sim, tenho conhecimento de ao menos um processo.
- Não conheço nenhum processo dessa natureza.

15 – Você conhece algum caso de condenação de servidor(es) da SRTE/RS por infração à ética?

- Sim, vários.
- Sim, pelo menos um.
- Não.

16 – Como você definiria seu grau de satisfação com os padrões éticos adotados pela Administração Pública Federal?

- Plenamente satisfeito.
- Parcialmente satisfeito.
- Insatisfeito.

17 – Na sua opinião, o que poderia ser feito para melhorar e/ou corrigir no Código de Ética atualmente em vigor?

R: _____

18 – Você está trabalhando em um posto de atendimento ao público, e há 10 pessoas aguardando na fila. Um grande amigo seu aparece e pede a você a gentileza de atendê-lo antes dos demais, porque está muito atrasado para um outro compromisso e não pode perder tempo esperando na fila. Você:

- é solidário e atende seu amigo em primeiro lugar, permitindo assim que ele consiga chegar em tempo ao outro compromisso.
- pede ao seu amigo que respeite a ordem de chegada e aguarde na fila, mesmo que com isso ele perca seu outro compromisso e fique muito chateado com você.

19 – Você está fiscalizando uma obra e identifica que há grave risco de acidente de trabalho no local. Você:

- interdita a obra, até que o risco de acidente seja totalmente eliminado, mesmo que isso possa gerar demissões e prejuízos aos operários que ali trabalham.
- concede um prazo para que o empreiteiro regularize a situação e não interdita a obra, evitando as eventuais demissões de trabalhadores que necessitam daquele emprego para sobreviver, ainda que submetendo-os ao risco de acidentes durante o prazo de regularização concedido.

20 – Você toma conhecimento de um ato imoral cometido por um superior hierárquico seu. Você:

- denuncia o fato aos órgãos competentes, mesmo correndo o risco de sofrer retaliações por parte do denunciado, no futuro.
- não faz a denúncia, pois considera que o infrator acabará não sendo punido, e no final só você terá de arcar com o ônus de ter acusado o chefe.

21 – Como prefeito de uma cidade, você concede isenção fiscal a uma fábrica de computadores, para que ela se instale no seu município. Algum tempo depois, o diretor desta empresa dá a você, como cortesia, um laptop produzido pela fábrica. Você:

- aceita o presente pois, como jamais condicionou sua decisão de conceder a isenção fiscal ao recebimento de qualquer benefício pessoal, entende que se trata apenas de um ato de gratidão e gentileza do empresário.
- recusa o presente, alegando que não é correto um agente público receber presentes de pessoas que tenham sido por ele beneficiadas.

22 – Uma pessoa foi multada por dirigir acima do limite de velocidade permitido no Código de Trânsito, e entrou com um recurso alegando que, na ocasião, estava levando um familiar ao hospital, numa situação de emergência. Como juiz, qual seria sua decisão sobre o caso?

() Condenaria o indivíduo ao pagamento da multa, pois mesmo em se tratando de uma emergência médica, ele deliberadamente infringiu a lei, e portanto deve ser penalizado.

() Anularia a multa, uma vez que, em certos casos, como na hipótese de salvar uma pessoa em risco de vida, os princípios de solidariedade e humanidade devem prevalecer frente ao rigor formal da lei.

APÊNDICE II – ROTEIRO PARA AS ENTREVISTAS

ROTEIRO PADRÃO UTILIZADO PARA AS ENTREVISTAS:

Resguardadas certas peculiaridades, as entrevistas foram realizadas seguindo, em linhas gerais, o roteiro abaixo:

- Identificação: nome, cargo, tempo de serviço público, tempo de chefia;
- Conhecimento individual sobre o Código de Ética do Servidor Público;
- Avaliação pessoal sobre a importância do Código de Ética na Administração Pública;
- Conhecimento e avaliação sobre eventuais processos disciplinares de infração à ética, em tramitação ou já concluídos, na esfera da SRTE/RS;
- Existência ou não de uma comissão de ética na SRTE/RS, e suas implicações;
- Análise do Sistema de Gestão da Ética, na SRTE/RS e no Ministério do Trabalho e Emprego como um todo;
- Avaliação sobre o Código de Ética do Servidor Público (críticas e sugestões de aperfeiçoamento);
- Verificação das atitudes tomadas quando se identifica suposta infração à ética, no âmbito da SRTE/RS.

APÊNDICE III – ENTREVISTA COM A PRESIDENTE DA COMISSÃO DE ÉTICA DO MTE

Perfil da Entrevistada:

Nome: Maria das Graças Gonçalves da Silva

Profissão: Administradora

Cargo: Ouvidora-Geral substituta e Presidente da Comissão de Ética.

Tempo de serviço público: 20 anos.

P: Como e quando foi formada a Comissão de Ética do MTE?

R: A comissão de ética do MTE foi criada pela Portaria nº. 147, de 26. 10.2006, assinada pelo então ministro, Luiz Marinho, em atendimento ao Decreto 1.171/94 e o Decreto de 26 de maio de 1999 (decreto não numerado). Já em 11.12.2006, pela Portaria 738, é designada a composição da Comissão de ética com 14 integrantes. Devido a modificações posteriores na legislação, como a edição de Decreto 6.029 de 1.02.2007, que criou o Sistema de Gestão da Ética no Executivo Federal, e que limitou a composição das comissões setoriais a 6 membros – 3 titulares e 3 suplentes – em junho de 2007 a Portaria nº. 127 designou os novos componentes da Comissão de ética, desta vez com 3 titulares e 3 suplentes. Em 16.06.2007, através da Portaria nº. 129, foi publicado o regimento interno da nossa comissão de ética do MTE.

P: Como ela está organizada (estrutura, duração do mandato, composição, periodicidade de reuniões)?

R: Em atendimento à Resolução nº. 10 da Comissão de Ética Pública, a comissão reúne-se, ordinariamente, uma vez por mês podendo reunir-se extraordinariamente quando necessário. E a duração dos mandatos é de três anos. A comissão conta com 6 membros, sendo cada um representante de um setor do ministério. Então, temos um representante da Ouvidoria, da Secretaria de Economia Solidária, da Fiscalização do Ministério (auditores-fiscais do trabalho), da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego e do Gabinete do Ministro. Temos dois servidores exercendo funções na Secretaria-Executiva da Comissão e mais um contínuo. A comissão possui uma sala própria para as suas atividades, dividida esta em sala de reuniões e espaço para as atividades da Secretaria-Executiva

P: Há Comissões de Ética locais, nas Superintendências Regionais do MTE?

R: Havia comissões locais até a edição da Resolução nº 10, em setembro de 2008. Hoje, o que temos são representantes locais que auxiliam nos trabalhos de educação e comunicação.

P: Quais as competências da Comissão de Ética do MTE?

R: As competências da Comissão estão previstas no Decreto 6.029/ 2007, na Resolução nº. 10 da CEP e no nosso Regimento Interno, ressaltando que o nosso Regimento ainda não está atualizado com as normas que vieram posteriormente

P: A Comissão possui autonomia administrativa frente ao Ministro do Trabalho?

R: Sim, a comissão possui autonomia administrativa e financeira, já que possui orçamento próprio.

P: Os julgamentos são definitivos, ou cabe recurso? Em caso afirmativo, a que órgão o réu pode recorrer de uma decisão da Comissão de Ética?

R: Quando da aplicação das penalidades cabem dois recursos. O primeiro é o pedido de reconsideração, a ser analisado pela própria comissão, e previsto na Resolução nº. 10. E o outro, previsto no Regimento Interno, é caso a decisão seja mantida pela Comissão, o processo é enviado para análise do Ministro do Trabalho.

P: As decisões da Comissão são impositivas, ou apenas orientam o administrador responsável por aplicar (ou não) as penalidades por ela determinadas?

R: As decisões são impositivas quando se trata de censura ética. Se a comissão perceber não se tratar de infração ética, ela encaminha para o setor competente. A comissão sempre privilegia a obtenção de acordos entre as partes, privilegiando assim a nossa função educativa e consultiva para não ficar somente na função punitiva. E temos observado que dessa maneira obtemos melhores resultados do que simplesmente aplicar censura aos servidores.

P: Qual seria a tramitação normal de um processo de infração à ética que tivesse origem em uma SRTE? Ele seria analisado localmente, ou seria remetido diretamente ao MTE em Brasília?

R: Os processos originados nas SRTE são encaminhados para Brasília, já que as comissões de ética das Superintendências foram extintas.

P: Quantos processos foram julgados pela Comissão de Ética do MTE desde a sua criação?

R: Desde a criação da Comissão, em 2007, já foram analisados pela Comissão 92 processos de natureza ética. Eles resultaram em: Retratações - 02; ACPP – 02; Arquivados – 46; Absolvição – 01; PAE – 3 censuras.

P: Quantos destes processos resultaram em demissão, absolvição ou outras punições?

R: a) demissão: nenhum, pois as Comissões de ética não aplicam esta censura, somente as corregedorias setoriais, pois trata-se de punição disciplinar;

b) outras punições: a única penalidade aplicada pelas comissões de ética é a censura ética, mas ela pode tentar uma retratação entre as partes ou aplicar um acordo de conduta pessoal e profissional;

c) absolvição: Durante a existência da Comissão do MTE, procedimentos que realmente se transformaram em Processo de Apuração Ética foram quatro. Sendo três condenações e uma absolvição.

P: Quais as infrações éticas mais freqüentemente praticadas, entre aquelas identificadas pela Comissão do MTE?

R: As mais comuns são: acúmulo indevido de cargo público, exercer gerência em estabelecimento comercial junto com exercício de cargo público e mau atendimento ao usuário do serviço público.

P: Existe algum tipo de cooperação institucional entre a Comissão de Ética do MTE e as demais comissões de ética de outros órgãos federais, bem como com a CGU, que tem anunciado pela imprensa a demissão de inúmeros servidores envolvidos em irregularidades?

R: Existe cooperação entres a comissões do Executivo Federal, até porque todas fazem parte de uma rede encabeçada pela Comissão de Ética Pública da Presidência da República (Casa Civil). Nós do MTE já recebemos a visita, para troca de informações, das comissões do CADE, Ministério da Fazenda, MDIC, ENAP e do Ministério da Educação. A CGU trata de processos disciplinares e tem relacionamento mais estreito com as corregedorias seccionais, não com as comissões de ética.

P: Na sua opinião, o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal é adequado para disciplinar a conduta dos funcionários públicos?

R: Sim. Em minha opinião o Código de Ética do Executivo Federal atende ao objetivo por ele pretendido, que é buscar a conduta ética por parte dos servidores. A única ressalva que faço é quanto ao procedimento processual a ser seguido nos processos de apuração ética.

P: Como seria possível tornar o Código de Ética mais eficaz e eficiente?

R: O devido processo legal nos processos de apuração ética poderia ser aperfeiçoado. Não é o Código de Ética que o regulamenta, mas sim a Resolução nº. 10 da CEP. Esta Resolução deixa muitas questões em aberto como, por exemplo, a

maneira como deve ser elaborado o ACPP – a Resolução somente o cita e nada mais diz – e sobre a prescrição nos processos éticos, em que a legislação pertinente se cala sobre o assunto. Em minha opinião, inclusive, o devido processo legal nos processos éticos deveria vir previsto no Código de Ética do Executivo Federal e não numa Resolução, em nome de uma maior segurança jurídica.

P: Espaço aberto para quaisquer comentários adicionais, a critério da entrevistada.

R: Somente gostaria de pedir-lhe desculpas pelo atraso nas respostas e dizer que se precisar a comissão está a sua disposição para maiores esclarecimentos e informações. E, também, aproveito a oportunidade para desejar-lhe muito sucesso em seu trabalho acadêmico.

Autorização:

Eu, Maria das Graças Gonçalves, Presidente da Comissão de Ética do Ministério do Trabalho, autorizo a publicação da presente entrevista pela Escola de Administração da UFRGS.

APÊNDICE IV – ENTREVISTA COM O SUPERINTENDENTE REGIONAL DA SRTE/RS

Perfil do entrevistado:

Nome: Heron de Oliveira.

Cargo: Superintendente Regional do Ministério do Trabalho e Emprego no RS.

Tempo de serviço público: detentor de cargo comissionado DAS – Direção e Assessoramento Superior do MTE, não é servidor público concursado.

Funções públicas exercidas: atuou na Secretaria de Estado da Indústria e Comércio; foi Sub-chefe da Casa Civil do Governo do Estado; exerceu dois mandatos como Deputado Estadual pelo PDT (1990-98); e desde 2007 é o Superintendente Regional do Ministério do Trabalho e Emprego no Estado do Rio Grande do Sul.

Transcrição da entrevista:

P: Em 1994 foi criado o Código de Ética pelo Presidente da República. Como esta questão tem sido tratada, pelo MTE e, mais especificamente, pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Rio Grande do Sul?

R: A Ética tem uma de suas vertentes nas relações familiares. Nós procuramos nos guiar, em princípio, pela ética da família, até porque aprendemos a ver o mundo pelos olhos dos nossos pais. Por mais que existam códigos e normas, e que eles estejam adequados à realidade, nós sempre vamos acabar nos reportando à convivência familiar como um norte, como uma bússola. Ética é uma palavra que permite diferentes interpretações. O que para mim é ético, para outra pessoa pode não ser. Nesse sentido, o caráter interpretativo da ética permite que, às vezes, aquele que age segundo seus próprios princípios, seja atingido pelos rigores da lei. Os códigos de ética muitas vezes desconhecem que o administrador público comumente se depara com situações de crise, onde ele precisa agir com presteza para atender ao cidadão demandante. Assim, se nós nos apegarmos ao que apregoam os códigos de ética, de forma permanente, nós mesmos acabaremos muitas vezes infringindo a própria ética. Com o aprimoramento constante da legislação em nosso país, decorrente da pressão que sofrem os legisladores em virtude dos sucessivos escândalos que vêm ocorrendo, há um emaranhado de regras, normas e leis que, às vezes, acabam dificultando a realização, por parte dos governantes, das atividades que realmente importam ao cidadão.

P: A Controladoria Geral da União tem divulgado, periodicamente, relatórios apontando uma grande quantidade de servidores públicos que foram demitidos por irregularidades diversas. O senhor tem conhecimento de algum caso dessa natureza no âmbito da SRTE/RS?

R: Felizmente, desde que entrei no Ministério, jamais me deparei com um tipo de situação como essa, que tivesse demandado um procedimento mais rigoroso.

Contudo, é natural que sempre que se constate alguma falha, um ato ilegal ou anti-ético, haja processos que promovam a depuração. Isto tem ocorrido em outros órgãos, e é necessário que ocorra, até pelo seu caráter pedagógico. Quando você pune aquele que tem uma conduta desabonatória ou que degrade a imagem do serviço público, é fundamental agir com o devido rigor. Mas é verdade também que muito daquilo que preceitua o código de ética é de difícil cumprimento. Isso ocorre porque o código ignora, por exemplo, que é difícil dar um atendimento mais ágil ao cidadão e às demandas que nos chegam diariamente, como deveria ser feito, porque dispomos de um quadro de funcionários bastante enxuto e numericamente insuficiente, e os aportes tecnológicos de que dispomos para cumprir com nossas obrigações é geralmente desatualizado e reduzido. Desta forma, muitas vezes não conseguimos evitar o surgimento de filas nos postos de atendimento, bem como eliminar os retardos em alguns encaminhamentos e processos internos. Ora, no que toca ao seu texto, o código de ética é perfeito; mas de difícil cumprimento, uma vez que somos uma sociedade com diversas limitações, seja no tocante às diversas interpretações da lei, seja no que diz respeito à insuficiência de recursos humanos e tecnológicos, os quais nos impedem de oferecer o serviço que a população exige e merece.

P: Como está estruturada a Superintendência Regional do MTE, em termos geográficos e de recursos humanos?

R: Além da sede localizada em Porto Alegre, temos mais 16 Gerências Regionais, espalhadas pelo interior do Estado. Ao todo, nós contamos com 356 funcionários lotados na SRTE/RS.

P: E como se dá a gestão da ética, tanto na sede, quanto nas gerências regionais?

R: Sempre que surgem dúvidas, questionamentos ou denúncias, quer sejam em Porto Alegre ou no interior, nós realizamos a apuração do ocorrido. Isso se dá através do PAD – Processo Administrativo Disciplinar, por meio do qual o denunciante aponta a eventual irregularidade e onde é dado amplo direito de defesa ao denunciado, para que tudo seja devidamente esclarecido. Se a investigação culminar com a constatação de que foi cometido qualquer ilícito ou ato desabonatório às boas práticas da Administração Pública, são tomadas as devidas providências no sentido de punir o responsável e, com isso, evitar que tal sirva de referência para outros possíveis infratores.

P: Qual seria a tramitação normal de um processo de infração à ética que tivesse origem na SRTE/RS?

R: Nós temos, no âmbito da SRTE, uma Ouvidoria, através da qual chegam a maior parte das denúncias. Há também casos de reclamações e denúncias encaminhadas diretamente ao Gabinete. No caso de denúncias envolvendo a Fiscalização do Trabalho, as mesmas são enviadas à chefia da Seção de Fiscalização, para que se manifeste. Mas reitero que muito raramente chegam até nós denúncias envolvendo

infrações à ética. O que ocorre com maior frequência são reclamações envolvendo situações pontuais, geralmente em decorrência de certas mudanças de procedimentos, que precisam de algum tempo para ser assimiladas pela população usuária dos nossos serviços.

P: A SRTE/RS possui uma Comissão de Ética para apurar esses casos?

R: Não, o que nós temos é uma Comissão centralizada em Brasília, que é responsável por todo o Ministério do Trabalho. No caso de processos envolvendo a SRTE/RS, tão logo eles sejam analisados preliminarmente naquilo que nos compete, dentro da nossa esfera de ação, nós os remetemos para Brasília, a fim de que a Comissão de Ética possa avaliá-los e julgá-los, tomando as devidas providências.

P: Então, a SRTE faz uma análise prévia, para depois remeter o processo diretamente ao MTE em Brasília?

R: Sim, e creio que isso está correto, pois nós nos encontramos na proximidade do fato eventualmente ocorrido, e dispomos da estrutura logística necessária para realizar a apuração. Do contrário, haveria a necessidade de deslocamento de servidores de Brasília para verificar a situação “in loco”, o que resultaria em maiores gastos para o Governo. Portanto, até por uma questão de economia de recursos públicos e também de celeridade dos processos, nada mais justo que sejam delegadas às unidades regionais dos ministérios o poder de apurar os fatos em caráter preliminar.

P: Na pesquisa realizada com os servidores da SRTE/RS, verificamos que muitos deles alegavam desconhecer o teor do Código de Ética, criticando o fato do mesmo jamais ter sido disponibilizado pela Administração. Não seria um equívoco cobrar dos funcionários o respeito ao Código, sem por outro lado disponibilizá-lo?

R: O Código de Ética não apenas está disponibilizado a todos, como também foi exaustivamente discutido por ocasião da visita à Superintendência, ainda este ano, dos integrantes da Comissão de Ética. Tais visitas, aliás, ocorrem anualmente e, nestas ocasiões, propiciamos o debate aberto, onde todas as dúvidas podem ser elucidadas. Além disso, quando da vinda dos membros da Comissão, nós realizamos prévia e ampla divulgação, e todos os servidores foram convidados a participar da reunião. Os que alegam desconhecer o código, talvez o desconheçam por outras razões, mas não por falta de divulgação.

P: Como o senhor vê a cobrança para que os servidores obedeçam aos padrões éticos estabelecidos pelo Poder Público?

R: Não apenas em relação aos servidores públicos, mas em todas as situações da vida em geral, é preciso relativizar. Acredito que a lei deva ser aplicada com maior rigor e contundência no caso daqueles que ocupam as funções e cargos mais altos

na estrutura hierárquica da administração. Eu não posso cobrar do meu funcionário menos graduado a mesma postura ética e republicana que eu devo cobrar de mim mesmo e daqueles que têm um nível maior de escolaridade ou um posto mais elevado dentro da hierarquia. Quando relativizamos a questão, responsabilizando com mais ênfase o maior frente ao menor, estamos inclusive exercendo uma ação educativa, pois o servidor menos graduado que observa o seu superior hierárquico sendo punido, acaba demovido de cometer as mesmas ilicitudes. Com isso, o resultado obtido é a qualificação das relações entre o serviço público e a sociedade.

P: Contudo, o que se observa hoje, no Brasil, não é exatamente o contrário do que o senhor acaba de apregoar? Em outras palavras, o que ocorre não é justamente a penalização dos servidores comuns e de menor nível hierárquico, ao passo que os altos dirigentes acabam geralmente sendo absolvidos?

R: Creio que há um marco importante na história do nosso país. Quando um simples motorista resolveu denunciar um presidente da República, e esta denúncia desencadeou uma profunda investigação que resultou no *impeachment* deste presidente, nós tivemos uma mudança muito significativa em nossos conceitos. Não estamos ainda no nível desejado, mas temos visto, em vários momentos, ações que resultaram em punições. Claro que são mudanças lentas, que precisam de um certo tempo para se firmar, até porque se trata de uma mudança de cultura. Acho que ainda levaremos algum tempo, mas temos observado ganhos qualitativos importantes nesse campo.

P: Na sua opinião, como seria possível tornar o Código de Ética mais eficaz e eficiente?

R: Nós somos uma sociedade com muitas diferenças. Quem escreveu o código de ética tem os seus padrões, as suas referências éticas para fazê-lo. No entanto, aqueles que são obrigados a cumpri-lo são pessoas de diferentes níveis de cultura, de diferentes origens étnicas e provenientes de diversas regiões do país. Enfim, são pessoas oriundas de distintas realidades, que trazem consigo seus próprios valores, baseados em princípios que nascem no seio da própria família. Portanto, ainda que haja um texto escrito, um regulamento, tudo passa necessariamente pela forma como cada um interpreta tal regulamento, e pela maneira como cada um pauta a sua vida pessoal. Naturalmente, e até por conta disto, o agente público, ainda que não agindo de má fé, muitas vezes acaba sujeito às sanções legais. Embora em seu juízo considere não estar cometendo nenhuma irregularidade, e mesmo agindo carregado de boa vontade e boa fé, ele não está livre das penalidades da lei. Visando bem atender ao cidadão demandante, ao contribuinte, que é quem paga o seu salário, muitas vezes o servidor público faz uso de certos instrumentos ou corta caminhos por atalhos sem amparo legal.

P: Isso significa dizer que a legislação amarra excessivamente o administrador público, não permitindo que ele exerça na plenitude a função para a qual foi eleito ou designado?

R: Eu diria que as amarras são mais ou menos apertadas, de acordo com a capacidade interpretativa de cada agente. Alguns, desprovidos de um nível maior de conhecimento, talvez se exponham aos rigores da lei exatamente por serem generosos. Tendo a boa vontade de atender as demandas com presteza e agilidade, desconsideram certos ritos e procedimentos que são determinados pela legislação, e acabam punidos por isso. Na minha opinião, se nós nos ativéssemos friamente àquilo que preceitua a lei, em vários momentos estaríamos causando prejuízos à sociedade demandante. Não tenho dúvidas de que, muitas vezes, este é o conceito que move os nossos servidores, que consideram incompatível prestar um serviço ou dar um tratamento de qualidade inferior ao que eles próprios gostariam de receber como cidadãos. Quando alguém, por exemplo, solicita a expedição de um determinado documento, deseja ser atendido com rapidez. E o que se verifica é que, geralmente, essa agilidade está em desacordo com o que a lei estabelece.

P: Haveria então um conflito entre a cultura do povo brasileiro e a nossa legislação?

R: Na verdade, o que nós temos são, de um lado, uma realidade legal e, de outro, uma realidade cultural. O problema é que estas duas realidades muitas vezes não dialogam entre si. E, além disso, em países onde a Educação é tão maltratada e desconsiderada, como é o caso do Brasil e de outros países em desenvolvimento, as questões éticas são tratadas com muito mais dificuldade, porque ao invés de serem abordadas com a razão, são tratadas com o coração.

P: Agradecendo pela sua colaboração, deixamos esse espaço livre para as suas considerações finais.

R: Nós é que agradecemos esta oportunidade, e nos colocamos sempre à inteira disposição, inclusive para fazermos aqui eventuais correções de rota, e colaborarmos de forma determinante para que a ética seja objeto de uma visão coletiva e se torne cada vez mais o fundamento básico das ações do serviço público como um todo. Embora saibamos que esta entrevista se direciona a um público bastante restrito, do ponto de vista numérico, temos a certeza de que se trata de um público influente, multiplicador e disseminador de idéias, e detentor de uma capacidade propositiva muito importante.

ANEXO I – RELATÓRIO DA CGU (2009)



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO
CORREGEDORIA-GERAL DA UNIÃO

Relatório de acompanhamento das punições expulsivas aplicadas a estatutários no âmbito da administração pública federal

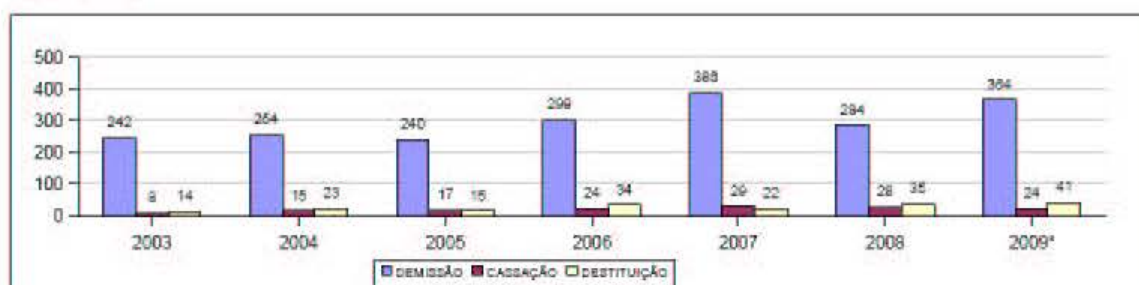
Mês de referência: Dezembro

Ano: 2009

1. Punições administrativas expulsivas aplicadas a estatutários por ano

Punições	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009*	TOTAL
DEMISSÃO	242	254	240	299	388	284	364	2069
CASSAÇÃO	8	15	17	24	29	28	24	145
DESTITUIÇÃO	14	23	15	34	22	35	41	184
TOTAL GERAL	264	292	272	357	437	347	429	2398

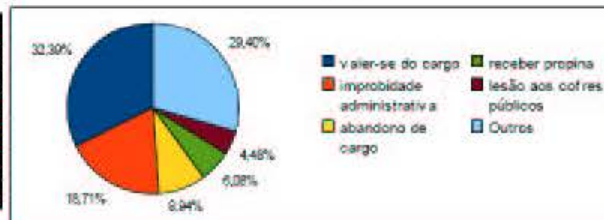
* Até Dezembro



2. Principais fundamentos legais das punições expulsivas aplicadas a estatutários

Fundamentações legais	Acumulado 2003 a 2009*
valer-se do cargo	1236
improbidade administrativa	714
abandono de cargo	341
receber propina	232
lesão aos cofres públicos	171
Outros	1122

* Até Dezembro



3. Punições administrativas expulsivas aplicadas a estatutários por mês

Meses	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	TOTAL
1	17	24	12	23	27	30	27	160
2	15	24	16	21	38	28	37	179
3	9	17	24	17	66	9	40	182
4	23	19	23	21	41	21	31	179
5	40	24	43	29	46	18	32	232
6	13	17	37	19	28	27	43	184
7	25	33	25	39	26	36	34	214
8	3	16	14	12	23	55	30	153
9	29	33	33	42	30	34	34	235
10	20	26	10	64	45	30	36	233
11	26	40	13	36	24	21	39	199
12	44	19	22	38	43	38	44	248
TOTAIS ATÉ Dezembro	264	292	272	357	437	347	429	2398



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO
CORREGEDORIA-GERAL DA UNIÃO

Relatório de acompanhamento das punições expulsivas aplicadas no âmbito da administração pública federal

Mês de referência: **Dezembro**

Ano: **2009**

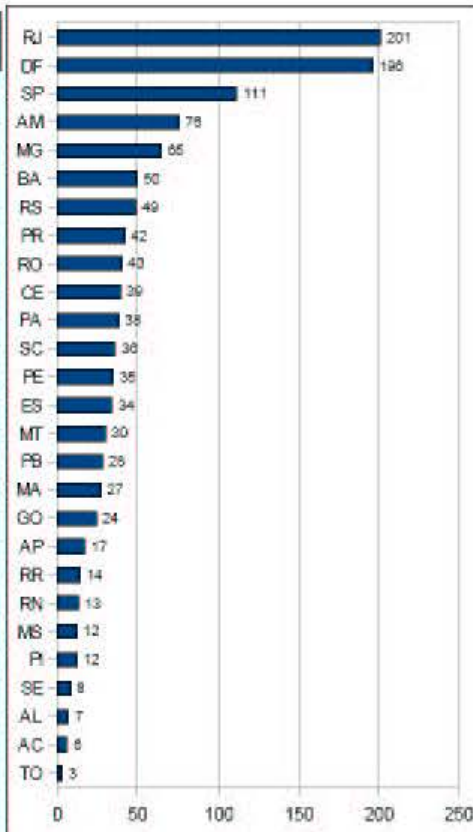


** o mês de referência é Dezembro

4. Punições administrativas expulsivas aplicadas a estatutários por UF (2007 a 2009*)

UF	UF de exercício			Total
	2007	2008	2009*	
RJ	46	59	96	201
DF	58	63	75	196
SP	42	22	47	111
AM	33	25	18	76
MG	20	16	29	65
BA	13	26	11	50
RS	15	13	21	49
PR	24	8	10	42
RO	22	12	6	40
CE	14	10	15	39
PA	18	10	10	38
SC	17	12	7	36
PE	16	8	11	35
ES	10	11	13	34
MT	19	6	5	30
PB	18	8	2	28
MA	12	4	11	27
GO	9	5	11	24
AP	7	7	3	17
RR	2	5	7	14
RN	6	4	3	13
MS	7	2	3	12
PI	1	1	10	12
SE	2	6	0	8
AL	3	1	3	7
AC	2	3	1	6
TO	2	0	1	3
TOTAL	437	347	429	1213

* Até Dezembro





**CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO
CORREGEDORIA-GERAL DA UNIÃO**

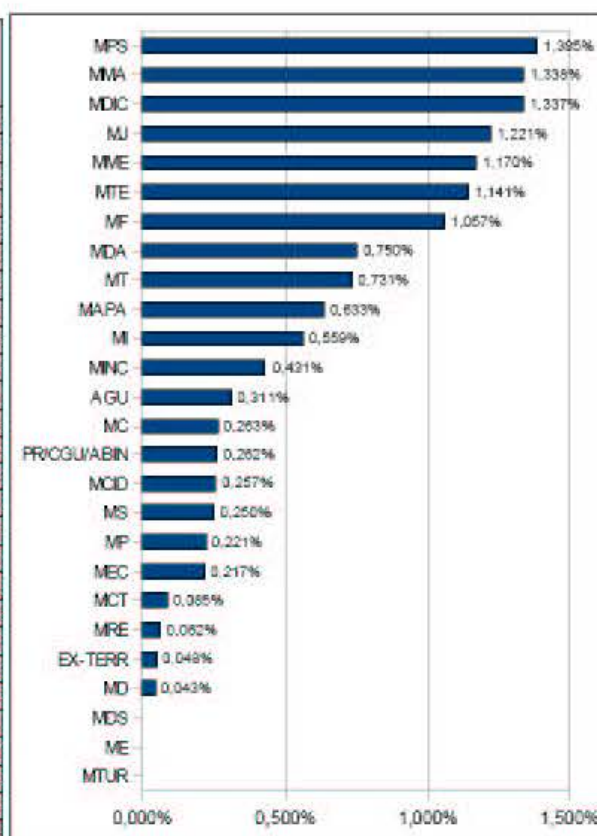
Relatório de acompanhamento das punições expulsivas aplicadas no âmbito da administração pública federal

Mês de referência: **Dezembro**

Ano: **2009**

5. Quantidade de servidores estatutários ativos por pasta ministerial e quantidade de servidores estatutários expulsos por pasta ministerial

Pasta	Qtde. média servidores ativos*	Qtde. de servidores expulsos desde jan/2003	Porcentagem†
MPS	40.932	567	1,385%
MMA	8.371	112	1,338%
MDIC	2.544	34	1,337%
MJ	26.044	318	1,221%
MME	2.564	30	1,170%
MTE	7.361	84	1,141%
MF	29.410	311	1,057%
MDA	6.133	46	0,750%
MT	4.924	36	0,731%
MAPA	11.527	73	0,633%
MI	2.683	15	0,559%
MINC	2.786	12	0,431%
AGU	7.719	24	0,311%
MC	1.903	5	0,263%
PR/CGU/ABIN	5.348	14	0,262%
MCID	389	1	0,257%
MS	105.801	265	0,250%
MP	15.367	34	0,221%
MEC	179.047	388	0,217%
MCT	7.029	6	0,085%
MRE	3.216	2	0,062%
EX-TERR	18.766	9	0,048%
MD	28.114	12	0,043%
MDS	457	0	0,000%
ME	223	0	0,000%
MTUR	345	0	0,000%
Total	519.000	2.388	0,46%



* A quantidade de servidores estatutários civis por pasta ministerial foi obtida a partir da média das quantidades de ativos constantes do Boletim de Pessoal do MPOG (link http://www.servidor.gov.br/publicacao/boletim_estatistico/boletim_estatistico.htm).



**CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO
CORREGEDORIA-GERAL DA UNIÃO**

Porcentagem das fundamentações legais das punições administrativas expulsivas aplicados a servidores estatutários

Ano	Motivos	Qtde	%
2003	valer-se do cargo	117	30,71%
	improbidade administrativa	86	22,57%
	abandono de cargo	49	12,86%
	receber propina	16	4,20%
	lesão aos cofres públicos	41	10,76%
	Outros	72	18,90%
2004	valer-se do cargo	126	31,90%
	improbidade administrativa	92	23,29%
	abandono de cargo	50	12,66%
	receber propina	23	5,82%
	lesão aos cofres públicos	29	7,34%
	Outros	75	18,99%
2005	valer-se do cargo	129	36,34%
	improbidade administrativa	79	22,25%
	abandono de cargo	38	10,70%
	receber propina	19	5,35%
	lesão aos cofres públicos	13	3,66%
	Outros	77	21,69%
2006	valer-se do cargo	144	34,78%
	improbidade administrativa	95	22,95%
	abandono de cargo	40	9,66%
	receber propina	25	6,04%
	lesão aos cofres públicos	25	6,04%
	Outros	85	20,53%
2007	valer-se do cargo	263	35,44%
	improbidade administrativa	122	16,44%
	abandono de cargo	65	8,76%
	receber propina	58	7,82%
	lesão aos cofres públicos	32	4,31%
	Outros	202	27,22%
2008	valer-se do cargo	205	31,83%
	improbidade administrativa	106	16,46%
	abandono de cargo	51	7,92%
	receber propina	43	6,68%
	lesão aos cofres públicos	19	2,95%
	Outros	220	34,16%
2009*	valer-se do cargo (8112-117-IX)	252	28,47%
	improbidade administrativa (8112-132-IV)	134	15,14%
	abandono de cargo (8112-132-II)	48	5,42%
	receber propina (8112-117-XII)	48	5,42%
	lesão aos cofres públicos (8112-132-X)	12	1,36%
	Outros	391	44,18%
CONSOLIDAÇÃO	valer-se do cargo (8112-117-IX)	1236	32,39%
	improbidade administrativa (8112-132-IV)	714	18,71%
	abandono de cargo (8112-132-II)	341	8,94%
	receber propina (8112-117-XII)	232	6,08%
	lesão aos cofres públicos (8112-132-X)	171	4,48%
	Outros	1122	29,40%

Total

7632

* Até Dezembro



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO
CORREGEDORIA-GERAL DA UNIÃO

Punições expulsivas aplicadas a estatutários
- por pasta ministerial do órgão ou entidade apenadora -
Ano de 2009

Org	Punição	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	Total
AGU	01 - DEMISSÃO			2		1				1	1	1	1	7
	02 - CASSAÇÃO			1									2	3
	03 - DESTITUIÇÃO													0
CBU	01 - DEMISSÃO	6					1							8
	02 - CASSAÇÃO													0
	03 - DESTITUIÇÃO						7					1		8
MAPA	01 - DEMISSÃO									2	1			3
	02 - CASSAÇÃO													0
	03 - DESTITUIÇÃO													0
MC	01 - DEMISSÃO													0
	02 - CASSAÇÃO													0
	03 - DESTITUIÇÃO								1					1
MCO	01 - DEMISSÃO													0
	02 - CASSAÇÃO													0
	03 - DESTITUIÇÃO													0
MCT	01 - DEMISSÃO												1	1
	02 - CASSAÇÃO													0
	03 - DESTITUIÇÃO													0
MO	01 - DEMISSÃO													0
	02 - CASSAÇÃO													0
	03 - DESTITUIÇÃO													0
MCA	01 - DEMISSÃO		1	1	1		2							5
	02 - CASSAÇÃO													0
	03 - DESTITUIÇÃO		3											3
MOIO	01 - DEMISSÃO													0
	02 - CASSAÇÃO													0
	03 - DESTITUIÇÃO													0
MEC	01 - DEMISSÃO	12	8	3	6	2	7	10	1	1	6	4	6	58
	02 - CASSAÇÃO					1								1
	03 - DESTITUIÇÃO													0
MF	01 - DEMISSÃO	2	5	1	5	5	4	3	4	3	6	3	3	40
	02 - CASSAÇÃO		1			2					1		1	5
	03 - DESTITUIÇÃO													0
MI	01 - DEMISSÃO			1										1
	02 - CASSAÇÃO													0
	03 - DESTITUIÇÃO													0
MPO	01 - DEMISSÃO			1						1	1			3
	02 - CASSAÇÃO													0
	03 - DESTITUIÇÃO					2								2
MV	01 - DEMISSÃO	1	3	18	2	6	3	5	13	3	12	3	7	76
	02 - CASSAÇÃO						1		1		2		1	5
	03 - DESTITUIÇÃO													0
MMA	01 - DEMISSÃO			2						7		6	5	20
	02 - CASSAÇÃO											1		1
	03 - DESTITUIÇÃO					1						2		3
MME	01 - DEMISSÃO				4				1					5
	02 - CASSAÇÃO								1					1
	03 - DESTITUIÇÃO				3			1						4

MP	01 - DEMISSÃO												1	1
	02 - CASSAÇÃO													0
	03 - DESTITUIÇÃO	1												1
MPS	01 - DEMISSÃO	1	11	7	5	8	11	6	7	8	7	12	12	96
	02 - CASSAÇÃO				1	2	1		1			2		7
	03 - DESTITUIÇÃO		1											1
MRE	01 - DEMISSÃO													0
	02 - CASSAÇÃO													0
	03 - DESTITUIÇÃO													0
MS	01 - DEMISSÃO	4	2	1	1	3	2	5		7	1	2	1	29
	02 - CASSAÇÃO			1										1
	03 - DESTITUIÇÃO		2				4	4		1			4	15
MT	01 - DEMISSÃO											1		1
	02 - CASSAÇÃO													0
	03 - DESTITUIÇÃO					1								1
MTE	01 - DEMISSÃO													0
	02 - CASSAÇÃO													0
	03 - DESTITUIÇÃO			1	1									2
MTUR	01 - DEMISSÃO													0
	02 - CASSAÇÃO													0
	03 - DESTITUIÇÃO													0
PR	01 - DEMISSÃO	1			1									2
	02 - CASSAÇÃO													0
	03 - DESTITUIÇÃO													0
TOTAL GERAL		27	37	40	31	32	43	34	30	34	38	33	44	429
01 - DEMISSÃO		26	30	37	26	23	30	29	26	33	35	33	36	364
02 - CASSAÇÃO		0	1	2	1	5	2	0	3	0	3	3	4	24
03 - DESTITUIÇÃO		1	6	1	4	4	11	5	1	1	0	3	4	41



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO
CORREGEDORIA-GERAL DA UNIÃO

Quantidade de servidores estatutários ativos por pasta ministerial e quantidade de servidores estatutários expulsos por pasta ministerial - por pasta ministerial e por ano -

Pasta	2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009		Média de qtds ativos		Qtds de expulsos		
	Ativos	Expulsos	Ativos	Expulsos	Ativos	Expulsos	Ativos	Expulsos	Ativos	Expulsos	Ativos	Expulsos	Ativos	Expulsos	Qtds	Porcent.	Qtds	Porcent.	
MPS	40.254	56	40.880	55	42.202	52	43.762	59	39.771	158	39.983	83	39.869	104	40.832	7,89%	567	23,64%	
MEC	164.870	60	171.925	51	173.181	43	179.449	45	180.895	60	188.440	63	194.566	66	179.047	34,50%	388	16,18%	
MP	25.622	11	26.098	37	26.404	47	26.672	104	33.233	39	33.033	28	32.808	47	29.410	5,67%	311	12,97%	
MJ	21.244	40	23.463	40	25.502	35	27.516	28	27.915	66	28.168	28	28.497	61	26.044	5,02%	318	13,28%	
MS	105.238	46	103.483	50	106.079	28	109.107	31	106.259	26	105.621	29	104.823	55	105.801	20,39%	265	11,05%	
MMA	7.242	4	7.894	10	8.013	12	8.469	16	8.559	22	9.511	24	8.906	24	8.371	1,81%	112	4,67%	
MTE	7.221	13	7.268	8	7.195	15	7.044	26	7.270	16	7.091	4	8.435	2	7.361	1,42%	84	5,50%	
MAPA	10.973	8	11.373	9	11.742	8	11.409	9	11.551	2	11.588	32	12.053	4	11.527	2,22%	73	3,04%	
MDA	5.243	6	5.567	6	5.670	3	6.538	11	6.576	5	6.709	7	6.628	8	6.133	1,18%	46	1,92%	
MT	3.878	0	4.348	11	4.651	3	5.337	4	5.454	7	5.254	8	5.543	3	4.924	0,95%	36	1,50%	
MDIC	2.293	5	2.338	1	2.328	5	2.641	1	2.677	1	2.760	17	2.749	4	2.544	0,49%	34	1,42%	
MP	14.259	3	12.932	4	14.550	5	16.235	8	16.453	3	18.076	10	15.063	3	15.367	2,98%	34	1,42%	
MME	2.022	1	2.028	2	2.351	1	2.678	4	2.645	9	2.957	3	3.270	10	2.564	0,49%	30	1,25%	
AGU	3.804	1	7.382	2	7.766	1	8.249	2	8.900	9	8.977	2	8.958	7	7.719	1,49%	24	1,00%	
MI	2.469	1	2.764	0	2.674	9	2.667	3	2.719	0	2.759	1	2.727	1	2.683	0,52%	15	0,63%	
PR/CGU/ABIN	3.744	0	3.787	0	4.222	3	4.875	4	5.697	2	7.513	3	7.615	2	5.348	1,03%	14	0,58%	
MD	28.710	7	28.899	3	29.002	0	28.369	1	27.518	1	27.246	0	27.096	0	28.114	5,42%	12	0,50%	
MINC	2.391	2	2.589	0	2.591	0	2.960	0	2.976	2	2.946	3	3.050	5	2.786	0,54%	12	0,50%	
EX-TERR	22.227	0	21.464	0	19.233	0	18.269	0	17.399	6	16.623	3	16.144	0	18.766	3,62%	6	0,38%	
MC	1.695	1	1.604	1	2.000	1	2.009	2	2.048	2	1.971	0	2.001	1	1.903	0,37%	5	0,21%	
MCT	6.972	0	7.152	0	7.243	0	7.111	2	6.959	1	6.606	1	6.959	2	7.029	1,35%	6	0,25%	
MRE	2.917	0	2.962	2	3.173	0	3.214	0	3.335	0	3.467	0	3.443	0	3.216	0,62%	2	0,08%	
MCID	207	0	280	0	320	0	430	1	418	0	460	0	606	0	389	0,07%	1	0,04%	
MTUR	286	0	294	0	271	0	357	0	366	0	388	0	458	0	346	0,07%	0	0,00%	
MDS	0	0	383	0	381	0	522	0	594	0	632	0	687	0	457	0,09%	0	0,00%	
ME	209	0	221	0	219	0	215	0	233	0	236	0	231	0	223	0,04%	0	0,00%	
Totais	485.980	264	499.138	292	508.963	272	526.124	357	528.420	437	539.235	347	543.143	429		519.000		2.398	

* A quantidade de servidores estatutários civis por pasta ministerial foi obtida a partir do Boletim de Pessoal do MPOG (link http://www.servidor.gov.br/publicacao/boletim_estatistico/boletim_estatistico.html).



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO
CORREGEDORIA-GERAL DA UNIÃO

Punições expulsivas aplicadas a estatutários
- por pasta ministerial do órgão ou entidade apenadora -
Consolidação anual

Órgão	Punição aplicada	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009*	Total
AGU	01 - DEMISSÃO		2	1	1	10	5	7	26
	02 - CASSAÇÃO					3	0	3	6
	03 - DESTITUIÇÃO	1			1	0	3	0	5
CGU	01 - DEMISSÃO			1	2	2	18	6	29
	02 - CASSAÇÃO					0	1	0	1
	03 - DESTITUIÇÃO				1	2	4	8	15
MAPA	01 - DEMISSÃO	5	7	9	8	1	19	3	52
	02 - CASSAÇÃO					0	0	0	0
	03 - DESTITUIÇÃO	3	2		1	1	10	0	17
MC	01 - DEMISSÃO		1	1		0	0	0	2
	02 - CASSAÇÃO					0	0	0	0
	03 - DESTITUIÇÃO					2	0	1	3
MCID	01 - DEMISSÃO					0	0	0	0
	02 - CASSAÇÃO					0	0	0	0
	03 - DESTITUIÇÃO				1	0	0	0	1
MCT	01 - DEMISSÃO					1	1	1	3
	02 - CASSAÇÃO					0	0	0	0
	03 - DESTITUIÇÃO				2	0	0	0	2
MD	01 - DEMISSÃO	7	3			1	0	0	11
	02 - CASSAÇÃO				1	0	0	0	1
	03 - DESTITUIÇÃO					0	0	0	0
MDA	01 - DEMISSÃO	3	3	3	10	4	7	5	35
	02 - CASSAÇÃO	1			1	0	0	0	2
	03 - DESTITUIÇÃO	2	3			1	0	3	9
MDIC	01 - DEMISSÃO	4	1	1		1	3	0	10
	02 - CASSAÇÃO					0	0	0	0
	03 - DESTITUIÇÃO	1		4	1	0	0	0	6
MEC	01 - DEMISSÃO	57	46	39	42	58	58	66	366
	02 - CASSAÇÃO	2	4	3	1	1	1	1	13
	03 - DESTITUIÇÃO	1	1	1	2	1	2	0	8
MF	01 - DEMISSÃO	10	36	44	92	43	19	42	286
	02 - CASSAÇÃO		1	3	10	1	2	5	22
	03 - DESTITUIÇÃO	1			2	0	2	0	5
MI	01 - DEMISSÃO	1		9	3	0	0	1	14
	02 - CASSAÇÃO					0	0	0	0
	03 - DESTITUIÇÃO					0	0	0	0
MINC	01 - DEMISSÃO	2				0	3	3	8
	02 - CASSAÇÃO					0	0	0	0
	03 - DESTITUIÇÃO					0	0	2	2
MJ	01 - DEMISSÃO	37	39	32	21	58	22	76	285
	02 - CASSAÇÃO	1		3	5	5	5	5	24
	03 - DESTITUIÇÃO	2	1		2	3	2	0	10
MMA	01 - DEMISSÃO	4	5	11	15	19	21	20	95
	02 - CASSAÇÃO					0	0	1	1
	03 - DESTITUIÇÃO		5	1	1	3	3	3	16
MME	01 - DEMISSÃO	1	1	1	3	6	3	5	20
	02 - CASSAÇÃO					0	0	1	1
	03 - DESTITUIÇÃO		1		1	2	0	4	8
MP	01 - DEMISSÃO	3	4	4	5	5	10	1	32
	02 - CASSAÇÃO					0	0	0	0
	03 - DESTITUIÇÃO			1	1	1	1	1	5

MPS	01 - DEMISSÃO	53	51	45	55	138	68	96	506
	02 - CASSAÇÃO	3	4	7	4	18	15	7	58
	03 - DESTITUIÇÃO					0	0	1	1
MRE	01 - DEMISSÃO		2			0	0	0	2
	02 - CASSAÇÃO					0	0	0	0
	03 - DESTITUIÇÃO					0	0	0	0
MS	01 - DEMISSÃO	46	41	21	23	23	22	29	205
	02 - CASSAÇÃO		3	1		1	3	1	9
	03 - DESTITUIÇÃO		6	6	8	2	2	15	39
MT	01 - DEMISSÃO		8	1	2	3	2	1	17
	02 - CASSAÇÃO		3		2	0	0	0	5
	03 - DESTITUIÇÃO			2		2	5	1	10
MTE	01 - DEMISSÃO	9	4	15	17	13	2	0	60
	02 - CASSAÇÃO	1				0	1	0	2
	03 - DESTITUIÇÃO	3	4		9	2	1	2	21
MTUR	01 - DEMISSÃO					0	0	0	0
	02 - CASSAÇÃO					0	0	0	0
	03 - DESTITUIÇÃO					0	0	0	0
PR	01 - DEMISSÃO			2		0	1	2	5
	02 - CASSAÇÃO					0	0	0	0
	03 - DESTITUIÇÃO				1	0	0	0	1
TOTAL GERAL		264	292	272	357	437	347	429	2398
01 - DEMISSÃO		242	254	240	299	386	284	364	2069
02 - CASSAÇÃO		8	15	17	24	29	28	24	145
03 - DESTITUIÇÃO		14	23	15	34	22	35	41	184

* Até Dezembro

ANEXO II – CÓDIGO DE ÉTICA DO SERVIDOR PÚBLICO

DECRETO Nº 1.171, DE 22 DE JUNHO DE 1994

Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, incisos IV e VI, e ainda tendo em vista o disposto no art. 37 da Constituição, bem como nos arts. 116 e 117 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e nos arts. 10, 11 e 12 da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovado o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, que com este baixa.

Art. 2º Os órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta e indireta implementarão, em sessenta dias, as providências necessárias à plena vigência do Código de Ética, inclusive mediante a Constituição da respectiva Comissão de Ética, integrada por três servidores ou empregados titulares de cargo efetivo ou emprego permanente.

Parágrafo único. A constituição da Comissão de Ética será comunicada à Secretaria da Administração Federal da Presidência da República, com a indicação dos respectivos membros titulares e suplentes.

Art. 3º Este decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 22 de junho de 1994, 173º da Independência e 106º da República.

ITAMAR FRANCO
Romildo Canhim

Publicado no DOU de 23.6.1994.

ANEXO

Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal

CAPÍTULO I

Seção I Das Regras Deontológicas

I - A dignidade, o decoro, o zelo, a eficácia e a consciência dos princípios morais são primados maiores que devem nortear o servidor público, seja no

exercício do cargo ou função, ou fora dele, já que refletirá o exercício da vocação do próprio poder estatal. Seus atos, comportamentos e atitudes serão direcionados para a preservação da honra e da tradição dos serviços públicos.

II - O servidor público não poderá jamais desprezar o elemento ético de sua conduta. Assim, não terá que decidir somente entre o legal e o ilegal, o justo e o injusto, o conveniente e o inconveniente, o oportuno e o inoportuno, mas principalmente entre o honesto e o desonesto, consoante às regras contidas no art. 37, *caput*, e § 4º, da Constituição Federal.

III - A moralidade da Administração Pública não se limita à distinção entre o bem e o mal, devendo ser acrescida da idéia de que o fim é sempre o bem comum. O equilíbrio entre a legalidade e a finalidade, na conduta do servidor público, é que poderá consolidar a moralidade do ato administrativo.

IV- A remuneração do servidor público é custeada pelos tributos pagos direta ou indiretamente por todos, até por ele próprio, e por isso se exige, como contrapartida, que a moralidade administrativa se integre no Direito, como elemento indissociável de sua aplicação e de sua finalidade, erigindo-se, como consequência, em fator de legalidade.

V - O trabalho desenvolvido pelo servidor público perante a comunidade deve ser entendido como acréscimo ao seu próprio bem-estar, já que, como cidadão, integrante da sociedade, o êxito desse trabalho pode ser considerado como seu maior patrimônio.

VI - A função pública deve ser tida como exercício profissional e, portanto, se integra na vida particular de cada servidor público. Assim, os fatos e atos verificados na conduta do dia-a-dia em sua vida privada poderão crescer ou diminuir o seu bom conceito na vida funcional.

VII - Salvo os casos de segurança nacional, investigações policiais ou interesse superior do Estado e da Administração Pública, a serem preservados em processo previamente declarado sigiloso, nos termos da lei, a publicidade de qualquer ato administrativo constitui requisito de eficácia e moralidade, ensejando sua omissão comprometimento ético contra o bem comum, imputável a quem a negar.

VIII - Toda pessoa tem direito à verdade. O servidor não pode omiti-la ou falseá-la, ainda que contrária aos interesses da própria pessoa interessada ou da Administração Pública. Nenhum Estado pode crescer ou estabilizar-se sobre o poder corruptivo do hábito do erro, da opressão ou da mentira, que sempre aniquilam até mesmo a dignidade humana quanto mais a de uma Nação.

IX - A cortesia, a boa vontade, o cuidado e o tempo dedicados ao serviço público caracterizam o esforço pela disciplina. Tratar mal uma pessoa que paga seus tributos direta ou indiretamente significa causar-lhe dano moral. Da mesma forma, causar dano a qualquer bem pertencente ao patrimônio público, deteriorando-o, por descuido ou má vontade, não constitui apenas uma ofensa ao equipamento e às instalações ou ao Estado, mas a todos os homens de boa vontade que dedicaram sua inteligência, seu tempo, suas esperanças e seus esforços para construí-los.

X - Deixar o servidor público qualquer pessoa à espera de solução que compete ao setor em que exerça suas funções, permitindo a formação de longas filas, ou qualquer outra espécie de atraso na prestação do serviço, não caracteriza apenas atitude contra a ética ou ato de desumanidade, mas principalmente grave dano moral aos usuários dos serviços públicos.

XI - O servidor deve prestar toda a sua atenção às ordens legais de seus superiores, velando atentamente por seu cumprimento, e, assim, evitando a conduta negligente. Os repetidos erros, o descaso e o acúmulo de desvios tornam-se, às vezes, difíceis de corrigir e caracterizam até mesmo imprudência no desempenho da função pública.

XII - Toda ausência injustificada do servidor de seu local de trabalho é fator de desmoralização do serviço público, o que quase sempre conduz à desordem nas relações humanas.

XIII - O servidor que trabalha em harmonia com a estrutura organizacional, respeitando seus colegas e cada concidadão, colabora e de todos pode receber colaboração, pois sua atividade pública é a grande oportunidade para o crescimento e o engrandecimento da Nação.

Seção II

Dos Principais Deveres do Servidor Público

XIV - São deveres fundamentais do servidor público:

a) desempenhar, a tempo, as atribuições do cargo, função ou emprego público de que seja titular;

b) exercer suas atribuições com rapidez, perfeição e rendimento, pondo fim ou procurando prioritariamente resolver situações procrastinatórias, principalmente diante de filas ou de qualquer outra espécie de atraso na prestação dos serviços pelo setor em que exerça suas atribuições, com o fim de evitar dano moral ao usuário;

c) ser probo, reto, leal e justo, demonstrando toda a integridade do seu caráter, escolhendo sempre, quando estiver diante de duas opções, a melhor e a mais vantajosa para o bem comum;

d) jamais retardar qualquer prestação de contas, condição essencial da gestão dos bens, direitos e serviços da coletividade a seu cargo;

e) tratar cuidadosamente os usuários dos serviços aperfeiçoando o processo de comunicação e contato com o público;

f) ter consciência de que seu trabalho é regido por princípios éticos que se materializam na adequada prestação dos serviços públicos;

g) ser cortês, ter urbanidade, disponibilidade e atenção, respeitando a capacidade e as limitações individuais de todos os usuários do serviço público, sem

qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, cunho político e posição social, abstendo-se, dessa forma, de causar-lhes dano moral;

h) ter respeito à hierarquia, porém sem nenhum temor de representar contra qualquer comprometimento indevido da estrutura em que se funda o Poder Estatal;

i) resistir a todas as pressões de superiores hierárquicos, de contratantes, interessados e outros que visem obter quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas em decorrência de ações imorais, ilegais ou aéticas e denunciá-las;

j) zelar, no exercício do direito de greve, pelas exigências específicas da defesa da vida e da segurança coletiva;

l) ser assíduo e freqüente ao serviço, na certeza de que sua ausência provoca danos ao trabalho ordenado, refletindo negativamente em todo o sistema;

m) comunicar imediatamente a seus superiores todo e qualquer ato ou fato contrário ao interesse público, exigindo as providências cabíveis;

n) manter limpo e em perfeita ordem o local de trabalho, seguindo os métodos mais adequados à sua organização e distribuição;

o) participar dos movimentos e estudos que se relacionem com a melhoria do exercício de suas funções, tendo por escopo a realização do bem comum;

p) apresentar-se ao trabalho com vestimentas adequadas ao exercício da função;

q) manter-se atualizado com as instruções, as normas de serviço e a legislação pertinentes ao órgão onde exerce suas funções;

r) cumprir, de acordo com as normas do serviço e as instruções superiores, as tarefas de seu cargo ou função, tanto quanto possível, com critério, segurança e rapidez, mantendo tudo sempre em boa ordem.

s) facilitar a fiscalização de todos atos ou serviços por quem de direito;

t) exercer com estrita moderação as prerrogativas funcionais que lhe sejam atribuídas, abstendo-se de fazê-lo contrariamente aos legítimos interesses dos usuários do serviço público e dos jurisdicionados administrativos;

u) abster-se, de forma absoluta, de exercer sua função, poder ou autoridade com finalidade estranha ao interesse público, mesmo que observando as formalidades legais e não cometendo qualquer violação expressa à lei;

v) divulgar e informar a todos os integrantes da sua classe sobre a existência deste Código de Ética, estimulando o seu integral cumprimento.

Seção III **Das Vedações ao Servidor Público**

XV - E vedado ao servidor público;

a) o uso do cargo ou função, facilidades, amizades, tempo, posição e influências, para obter qualquer favorecimento, para si ou para outrem;

b) prejudicar deliberadamente a reputação de outros servidores ou de cidadãos que deles dependam;

c) ser, em função de seu espírito de solidariedade, conivente com erro ou infração a este Código de Ética ou ao Código de Ética de sua profissão;

d) usar de artifícios para procrastinar ou dificultar o exercício regular de direito por qualquer pessoa, causando-lhe dano moral ou material;

e) deixar de utilizar os avanços técnicos e científicos ao seu alcance ou do seu conhecimento para atendimento do seu mister;

f) permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores;

g) pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem de qualquer espécie, para si, familiares ou qualquer pessoa, para o cumprimento da sua missão ou para influenciar outro servidor para o mesmo fim;

h) alterar ou deturpar o teor de documentos que deva encaminhar para providências;

i) iludir ou tentar iludir qualquer pessoa que necessite do atendimento em serviços públicos;

j) desviar servidor público para atendimento a interesse particular;

l) retirar da repartição pública, sem estar legalmente autorizado, qualquer documento, livro ou bem pertencente ao patrimônio público;

m) fazer uso de informações privilegiadas obtidas no âmbito interno de seu serviço, em benefício próprio, de parentes, de amigos ou de terceiros;

n) apresentar-se embriagado no serviço ou fora dele habitualmente;

o) dar o seu concurso a qualquer instituição que atente contra a moral, a honestidade ou a dignidade da pessoa humana;

p) exercer atividade profissional aética ou ligar o seu nome a empreendimentos de cunho duvidoso.

CAPÍTULO II DAS COMISSÕES DE ÉTICA

XVI - Em todos os órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, indireta autárquica e fundacional, ou em qualquer órgão ou entidade que exerça atribuições delegadas pelo poder público, deverá ser criada uma Comissão de Ética, encarregada de orientar e aconselhar sobre a ética profissional do servidor, no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público, competindo-lhe conhecer concretamente de imputação ou de procedimento susceptível de censura.

XVII - (Revogado pelo Decreto nº 6.029, de 2007)

XVIII - À Comissão de Ética incumbe fornecer, aos organismos encarregados da execução do quadro de carreira dos servidores, os registros sobre sua conduta ética, para o efeito de instruir e fundamentar promoções e para todos os demais procedimentos próprios da carreira do servidor público.

XIX - (Revogado pelo Decreto nº 6.029, de 2007)

XX - (Revogado pelo Decreto nº 6.029, de 2007)

XXI - (Revogado pelo Decreto nº 6.029, de 2007)

XXII - A pena aplicável ao servidor público pela Comissão de Ética é a de censura e sua fundamentação constará do respectivo parecer, assinado por todos os seus integrantes, com ciência do faltoso.

XXIII - (Revogado pelo Decreto nº 6.029, de 2007)

XXIV - Para fins de apuração do comprometimento ético, entende-se por servidor público todo aquele que, por força de lei, contrato ou de qualquer ato jurídico, preste serviços de natureza permanente, temporária ou excepcional, ainda que sem retribuição financeira, desde que ligado direta ou indiretamente a qualquer órgão do poder estatal, como as autarquias, as fundações públicas, as entidades paraestatais, as empresas públicas e as sociedades de economia mista, ou em qualquer setor onde prevaleça o interesse do Estado.

XXV - (Revogado pelo Decreto nº 6.029, de 2007)

ANEXO III – CÓDIGO DE CONDUTA (CCAAF)

CÓDIGO DE CONDUTA DA ALTA ADMINISTRAÇÃO FEDERAL

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS Nº 37, de 18.8.2000
Aprovado em 21.8.2000. D.O.U. de 22.8.2000

Art. 1º Fica instituído o Código de Conduta da Alta Administração Federal, com as seguintes finalidades:

I - tornar claras as regras éticas de conduta das autoridades da alta Administração Pública Federal, para que a sociedade possa aferir a integridade e a lisura do processo decisório governamental;

II - contribuir para o aperfeiçoamento dos padrões éticos da Administração Pública Federal, a partir do exemplo dado pelas autoridades de nível hierárquico superior;

III - preservar a imagem e a reputação do administrador público, cuja conduta esteja de acordo com as normas éticas estabelecidas neste Código;

IV - estabelecer regras básicas sobre conflitos de interesses públicos e privados e limitações às atividades profissionais posteriores ao exercício de cargo público;

V - minimizar a possibilidade de conflito entre o interesse privado e o dever funcional das autoridades públicas da Administração Pública Federal;

VI - criar mecanismo de consulta, destinado a possibilitar o prévio e pronto esclarecimento de dúvidas quanto à conduta ética do administrador.

Art. 2º As normas deste Código aplicam-se às seguintes autoridades públicas:

I - Ministros e Secretários de Estado;

II - titulares de cargos de natureza especial, secretários-executivos, secretários ou autoridades equivalentes ocupantes de cargo do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, nível seis;

III - presidentes e diretores de agências nacionais, autarquias, inclusive as especiais, fundações mantidas pelo Poder Público, empresas públicas e sociedades de economia mista.

Art. 3º No exercício de suas funções, as autoridades públicas deverão pautar-se pelos padrões da ética, sobretudo no que diz respeito à integridade, à

moralidade, à clareza de posições e ao decoro, com vistas a motivar o respeito e a confiança do público em geral.

Parágrafo único. Os padrões éticos de que trata este artigo são exigidos da autoridade pública na relação entre suas atividades públicas e privadas, de modo a prevenir eventuais conflitos de interesses.

Art. 4º Além da declaração de bens e rendas de que trata a Lei nº 8.730, de 10 de novembro de 1993, a autoridade pública, no prazo de dez dias contados de sua posse, enviará à Comissão de Ética Pública - CEP, criada pelo Decreto de 26 de maio de 1999, publicado no Diário Oficial da União do dia 27 subsequente, na forma por ela estabelecida, informações sobre sua situação patrimonial que, real ou potencialmente, possa suscitar conflito com o interesse público, indicando o modo pelo qual irá evitá-lo.

Art. 5º As alterações relevantes no patrimônio da autoridade pública deverão ser imediatamente comunicadas à CEP, especialmente quando se tratar de:

I - atos de gestão patrimonial que envolvam:

a) transferência de bens a cônjuge, ascendente, descendente ou parente na linha colateral;

b) aquisição, direta ou indireta, do controle de empresa; ou

c) outras alterações significativas ou relevantes no valor ou na natureza do patrimônio;

II - atos de gestão de bens, cujo valor possa ser substancialmente afetado por decisão ou política governamental da qual tenha prévio conhecimento em razão do cargo ou função, inclusive investimentos de renda variável ou em commodities, contratos futuros e moedas para fim especulativo.

§ 1º Em caso de dúvida sobre como tratar situação patrimonial específica, a autoridade pública deverá consultar formalmente a CEP.

§ 2º A fim de preservar o caráter sigiloso das informações pertinentes à situação patrimonial da autoridade pública, uma vez conferidas por pessoa designada pela CEP, serão elas encerradas em envelope lacrado, que somente será aberto por determinação da Comissão.

II - atos de gestão de bens, cujo valor possa ser substancialmente alterado por decisão ou política governamental. (Redação dada pela Exm nº 360, de 17.9.2001)

§ 1º É vedado o investimento em bens cujo valor ou cotação possa ser afetado por decisão ou política governamental a respeito da qual a autoridade pública tenha informações privilegiadas, em razão do cargo ou função, inclusive investimentos de renda variável ou em commodities, contratos futuros e moedas para fim especulativo, excetuadas aplicações em modalidades de investimento que a CEP venha a especificar. (Redação dada pela Exm nº 360, de 17.9.2001)

§ 2º Em caso de dúvida, a CEP poderá solicitar informações adicionais e esclarecimentos sobre alterações patrimoniais a ela comunicadas pela autoridade pública ou que, por qualquer outro meio, cheguem ao seu conhecimento. (Redação dada pela Exm nº 360, de 17.9.2001)

§ 3º A autoridade pública poderá consultar previamente a CEP a respeito de ato específico de gestão de bens que pretenda realizar. (Parágrafo incluído pela Exm nº 360, de 17.9.2001)

§ 4º A fim de preservar o caráter sigiloso das informações pertinentes à situação patrimonial da autoridade pública, as comunicações e consultas, após serem conferidas e respondidas, serão acondicionadas em envelope lacrado, que somente poderá ser aberto por determinação da Comissão. (Parágrafo incluído pela Exm nº 360, de 17.9.2001)

Art. 6º A autoridade pública que mantiver participação superior a cinco por cento do capital de sociedade de economia mista, de instituição financeira, ou de empresa que negocie com o Poder Público, tornará público este fato.

Art. 7º A autoridade pública não poderá receber salário ou qualquer outra remuneração de fonte privada em desacordo com a lei, nem receber transporte, hospedagem ou quaisquer favores de particulares de forma a permitir situação que possa gerar dúvida sobre a sua probidade ou honorabilidade.

Parágrafo único. É permitida a participação em seminários, congressos e eventos semelhantes, desde que tornada pública eventual remuneração, bem como o pagamento das despesas de viagem pelo promotor do evento, o qual não poderá ter interesse em decisão a ser tomada pela autoridade.

Art. 8º É permitido à autoridade pública o exercício não remunerado de encargo de mandatário, desde que não implique a prática de atos de comércio ou quaisquer outros incompatíveis com o exercício do seu cargo ou função, nos termos da lei.

Art. 9º É vedada à autoridade pública a aceitação de presentes, salvo de autoridades estrangeiras nos casos protocolares em que houver reciprocidade.

Parágrafo único. Não se consideram presentes para os fins deste artigo os brindes que:

I - não tenham valor comercial; ou

II - distribuídos por entidades de qualquer natureza a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas, não ultrapassem o valor de R\$ 100,00 (cem reais).

Art. 10. No relacionamento com outros órgãos e funcionários da Administração, a autoridade pública deverá esclarecer a existência de eventual conflito de interesses, bem como comunicar qualquer circunstância ou fato impeditivo de sua participação em decisão coletiva ou em órgão colegiado.

Art. 11. As divergências entre autoridades públicas serão resolvidas internamente, mediante coordenação administrativa, não lhes cabendo manifestar-se publicamente sobre matéria que não seja afeta a sua área de competência.

Art. 12. É vedado à autoridade pública opinar publicamente a respeito:

I - da honorabilidade e do desempenho funcional de outra autoridade pública federal; e

II - do mérito de questão que lhe será submetida, para decisão individual ou em órgão colegiado.

Art. 13. As propostas de trabalho ou de negócio futuro no setor privado, bem como qualquer negociação que envolva conflito de interesses, deverão ser imediatamente informadas pela autoridade pública à CEP, independentemente da sua aceitação ou rejeição.

Art. 14. Após deixar o cargo, a autoridade pública não poderá:

I - atuar em benefício ou em nome de pessoa física ou jurídica, inclusive sindicato ou associação de classe, em processo ou negócio do qual tenha participado, em razão do cargo;

II - prestar consultoria a pessoa física ou jurídica, inclusive sindicato ou associação de classe, valendo-se de informações não divulgadas publicamente a respeito de programas ou políticas do órgão ou da entidade da Administração Pública Federal a que esteve vinculado ou com que tenha tido relacionamento direto e relevante nos seis meses anteriores ao término do exercício de função pública.

Art. 15. Na ausência de lei dispendo sobre prazo diverso, será de quatro meses, contados da exoneração, o período de interdição para atividade incompatível com o cargo anteriormente exercido, obrigando-se a autoridade pública a observar, neste prazo, as seguintes regras:

I - não aceitar cargo de administrador ou conselheiro, ou estabelecer vínculo profissional com pessoa física ou jurídica com a qual tenha mantido relacionamento oficial direto e relevante nos seis meses anteriores à exoneração;

II - não intervir, em benefício ou em nome de pessoa física ou jurídica, junto a órgão ou entidade da Administração Pública Federal com que tenha tido relacionamento oficial direto e relevante nos seis meses anteriores à exoneração.

Art. 16. Para facilitar o cumprimento das normas previstas neste Código, a CEP informará à autoridade pública as obrigações decorrentes da aceitação de trabalho no setor privado após o seu desligamento do cargo ou função.

Art. 17. A violação das normas estipuladas neste Código acarretará, conforme sua gravidade, as seguintes providências:

I - advertência, aplicável às autoridades no exercício do cargo;

II - censura ética, aplicável às autoridades que já tiverem deixado o cargo.

Parágrafo único. As sanções previstas neste artigo serão aplicadas pela CEP, que, conforme o caso, poderá encaminhar sugestão de demissão à autoridade hierarquicamente superior.

Art. 18. O processo de apuração de prática de ato em desrespeito ao preceituado neste Código será instaurado pela CEP, de ofício ou em razão de denúncia fundamentada, desde que haja indícios suficientes.

§ 1º A autoridade pública será oficiada para manifestar-se no prazo de cinco dias.

§ 2º O eventual denunciante, a própria autoridade pública, bem assim a CEP, de ofício, poderão produzir prova documental.

§ 3º A CEP poderá promover as diligências que considerar necessárias, bem assim solicitar parecer de especialista quando julgar imprescindível.

§ 4º Concluídas as diligências mencionadas no parágrafo anterior, a CEP oficiará a autoridade pública para nova manifestação, no prazo de três dias.

§ 5º Se a CEP concluir pela procedência da denúncia, adotará uma das penalidades previstas no artigo anterior, com comunicação ao denunciado e ao seu superior hierárquico.

Art. 19. A CEP, se entender necessário, poderá fazer recomendações ou sugerir ao Presidente da República normas complementares, interpretativas e orientadoras das disposições deste Código, bem assim responderá às consultas formuladas por autoridades públicas sobre situações específicas.

ANEXO IV – RESOLUÇÃO CEP Nº 10/2008

Resolução CEP nº 10, de 29 de setembro de 2008

A COMISSÃO DE ÉTICA PÚBLICA, no uso de suas atribuições conferidas pelo art. 1º do Decreto de 26 de maio de 1999 e pelos arts. 1º, inciso III, e 4º, inciso IV, do Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007, nos termos dos Decretos nos 1.171, de 22 de junho de 1994, Decreto nº 4.553, de 27 de dezembro de 2002 e tendo em vista a Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999,

RESOLVE

Art. 1º Ficam aprovadas, na forma desta Resolução, as normas de funcionamento e de rito processual, delimitando competências, atribuições, procedimentos e outras providências no âmbito das Comissões de Ética instituídas pelo Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, com as alterações estabelecidas pelo Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007.

CAPÍTULO I DAS COMPETÊNCIAS E ATRIBUIÇÕES

Art. 2º Compete às Comissões de Ética:

I - atuar como instância consultiva do dirigente máximo e dos respectivos servidores de órgão ou de entidade federal;

II - aplicar o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, aprovado pelo Decreto nº 1.171, de 1994, devendo:

a) submeter à Comissão de Ética Pública - CEP propostas de aperfeiçoamento do Código de Ética Profissional;

b) apurar, de ofício ou mediante denúncia, fato ou conduta em desacordo com as normas éticas pertinentes;

c) recomendar, acompanhar e avaliar o desenvolvimento de ações objetivando a disseminação, capacitação e treinamento sobre as normas de ética e disciplina;

III - representar o órgão ou a entidade na Rede de Ética do Poder Executivo Federal a que se refere o art. 9º do Decreto nº 6.029, de 2007;

IV - supervisionar a observância do Código de Conduta da Alta Administração Federal e comunicar à CEP situações que possam configurar descumprimento de suas normas;

V - aplicar o código de ética ou de conduta próprio, se couber;

VI - orientar e aconselhar sobre a conduta ética do servidor, inclusive no relacionamento com o cidadão e no resguardo do patrimônio público;

VII - responder consultas que lhes forem dirigidas;

VIII - receber denúncias e representações contra servidores por suposto descumprimento às normas éticas, procedendo à apuração;

IX - instaurar processo para apuração de fato ou conduta que possa configurar descumprimento ao padrão ético recomendado aos agentes públicos;

X - convocar servidor e convidar outras pessoas a prestar informação;

XI - requisitar às partes, aos agentes públicos e aos órgãos e entidades federais informações e documentos necessários à instrução de expedientes;

XII - requerer informações e documentos necessários à instrução de expedientes a

agentes públicos e a órgãos e entidades de outros entes da federação ou de outros Poderes da República;

XIII - realizar diligências e solicitar pareceres de especialistas;

XIV - esclarecer e julgar comportamentos com indícios de desvios éticos;

XV - aplicar a penalidade de censura ética ao servidor e encaminhar cópia do ato à unidade de gestão de pessoal, podendo também:

a) sugerir ao dirigente máximo a exoneração de ocupante de cargo ou função de confiança;

b) sugerir ao dirigente máximo o retorno do servidor ao órgão ou entidade de origem;

c) sugerir ao dirigente máximo a remessa de expediente ao setor competente para exame de eventuais transgressões de naturezas diversas;

d) adotar outras medidas para evitar ou sanar desvios éticos, lavrando, se for o caso, o Acordo de Conduta Pessoal e Profissional - ACPP;

XVI - arquivar os processos ou remetê-los ao órgão competente quando, respectivamente, não seja comprovado o desvio ético ou configurada infração cuja apuração seja da competência de órgão distinto;

XVII - notificar as partes sobre suas decisões;

XVIII - submeter ao dirigente máximo do órgão ou entidade sugestões de aprimoramento ao código de conduta ética da instituição;

XIX - dirimir dúvidas a respeito da interpretação das normas de conduta ética e deliberar sobre os casos omissos, observando as normas e orientações da CEP;

XX - elaborar e propor alterações ao código de ética ou de conduta próprio e ao regimento interno da respectiva Comissão de Ética;

XXI - dar ampla divulgação ao regramento ético;

XXII - dar publicidade de seus atos, observada a restrição do art. 14 desta Resolução;

XXIII - requisitar agente público para prestar serviços transitórios técnicos ou administrativos à Comissão de Ética, mediante prévia autorização do dirigente máximo do órgão ou entidade;

XXIV - elaborar e executar o plano de trabalho de gestão da ética; e

XXV - indicar por meio de ato interno, representantes locais da Comissão de Ética, que serão designados pelos dirigentes máximos dos órgãos ou entidades, para contribuir nos trabalhos de educação e de comunicação.

CAPÍTULO II DA COMPOSIÇÃO

Art. 3º A Comissão de Ética do órgão ou entidade será composta por três membros titulares e respectivos suplentes, servidores públicos ocupantes de cargo efetivo ou emprego do seu quadro permanente, designados por ato do dirigente máximo do correspondente órgão ou entidade.

§ 1º Não havendo servidores públicos no órgão ou na entidade em número suficiente para instituir a Comissão de Ética, poderão ser escolhidos servidores públicos ocupantes de cargo efetivo ou emprego do quadro permanente da Administração Pública.

§ 2º A atuação na Comissão de Ética é considerada prestação de relevante serviço público e não enseja qualquer remuneração, devendo ser registrada nos assentamentos funcionais do servidor.

§ 3º O dirigente máximo de órgão ou entidade não poderá ser membro da Comissão de Ética.

§ 4º O Presidente da Comissão será substituído pelo membro mais antigo, em caso de impedimento ou vacância.

§ 5º No caso de vacância, o cargo de Presidente da Comissão será preenchido mediante nova escolha efetuada pelos seus membros.

§ 6º Na ausência de membro titular, o respectivo suplente deve imediatamente assumir suas atribuições.

§ 7º Cessará a investidura de membros das Comissões de Ética com a extinção do mandato, a renúncia ou por desvio disciplinar ou ético reconhecido pela Comissão de Ética Pública.

Art. 4º A Comissão de Ética contará com uma Secretaria-Executiva, que terá como finalidade contribuir para a elaboração e o cumprimento do plano de trabalho da gestão da ética e prover apoio técnico e material necessário ao cumprimento das atribuições.

§ 1º O encargo de secretário-executivo recairá em detentor de cargo efetivo ou emprego permanente na administração pública, indicado pelos membros da Comissão de Ética e designado pelo dirigente máximo do órgão ou da entidade.

§ 2º Fica vedado ao Secretário-Executivo ser membro da Comissão de Ética.

§ 3º A Comissão de Ética poderá designar representantes locais que auxiliarão nos trabalhos de educação e de comunicação.

§ 4º Outros servidores do órgão ou da entidade poderão ser requisitados, em caráter transitório, para realização de atividades administrativas junto à Secretaria-Executiva.

CAPÍTULO III DO FUNCIONAMENTO

Art. 5º As deliberações da Comissão de Ética serão tomadas por votos da maioria de seus membros.

Art. 6º As Comissões de Ética se reunirão ordinariamente pelo menos uma vez por mês e, em caráter extraordinário por iniciativa do Presidente, dos seus membros ou do Secretário-Executivo.

Art. 7º A pauta das reuniões da Comissão de Ética será composta a partir de sugestões do presidente, dos membros ou do Secretário-Executivo, sendo admitida a inclusão de novos assuntos no início da reunião.

CAPÍTULO IV DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 8º Compete ao presidente da Comissão de Ética:

I - convocar e presidir as reuniões;

II - determinar a instauração de processos para a apuração de prática contrária ao código de ética ou de conduta do órgão ou entidade, bem como as diligências e convocações;

III - designar relator para os processos;

IV - orientar os trabalhos da Comissão de Ética, ordenar os debates e concluir as deliberações;

V - tomar os votos, proferindo voto de qualidade, e proclamar os resultados; e

VI - delegar competências para tarefas específicas aos demais integrantes da Comissão de Ética.

Parágrafo único. O voto de qualidade de que trata o inciso V somente será adotado em caso de desempate.

Art. 9º Compete aos membros da Comissão de Ética:

I - examinar matérias, emitindo parecer e voto;

II - pedir vista de matéria em deliberação;

III - fazer relatórios; e

IV - solicitar informações a respeito de matérias sob exame da Comissão de Ética.

Art. 10. Compete ao Secretário-Executivo:

I - organizar a agenda e a pauta das reuniões;

II - proceder ao registro das reuniões e à elaboração de suas atas;

III - instruir as matérias submetidas à deliberação da Comissão de Ética;

IV - desenvolver ou supervisionar a elaboração de estudos e subsídios ao processo de tomada de decisão da Comissão de Ética;

V - coordenar o trabalho da Secretaria-Executiva, bem como dos representantes locais;

VI - fornecer apoio técnico e administrativo à Comissão de Ética;

VII - executar e dar publicidade aos atos de competência da Secretaria-Executiva;

VIII - coordenar o desenvolvimento de ações objetivando a disseminação, capacitação e treinamento sobre ética no órgão ou entidade; e

IX - executar outras atividades determinadas pela Comissão de Ética.

§ 1º Compete aos demais integrantes da Secretaria-Executiva fornecer o suporte administrativo necessário ao desenvolvimento ou exercício de suas funções.

§ 2º Aos representantes locais compete contribuir com as atividades de educação e de comunicação.

CAPÍTULO V DOS MANDATOS

Art. 11. Os membros da Comissão de Ética cumprirão mandatos, não coincidentes, de três anos, permitida uma única recondução.

§ 1º Os mandatos dos primeiros membros e dos respectivos suplentes serão de um, dois e três anos, estabelecidos em portaria designatória.

§ 2º Poderá ser reconduzido uma única vez ao cargo de membro da Comissão de ética o servidor público que for designado para cumprir o mandato complementar, caso o mesmo tenha se iniciado antes do transcurso da metade do período estabelecido no mandato originário.

§ 3º Na hipótese de o mandato complementar ser exercido após o transcurso da metade do período estabelecido no mandato originário, o membro da Comissão de Ética que o exercer poderá ser conduzido imediatamente ao posterior mandato regular de 3 (três) anos, permitindo-lhe uma única recondução ao mandato regular.

CAPÍTULO VI DAS NORMAS GERAIS DO PROCEDIMENTO

Art. 12. As fases processuais no âmbito das Comissões de Ética serão as seguintes:

I - Procedimento Preliminar, compreendendo:

a) juízo de admissibilidade;

b) instauração;

c) provas documentais e, excepcionalmente, manifestação do investigado e realização de diligências urgentes e necessárias;

d) relatório;

e) proposta de ACPP;

f) decisão preliminar determinando o arquivamento ou a conversão em Processo de Apuração Ética;

II - Processo de Apuração Ética, subdividindo-se em:

a) instauração;

b) instrução complementar, compreendendo:

1. a realização de diligências;

2. a manifestação do investigado; e

3. a produção de provas;

c) relatório; e

d) deliberação e decisão, que declarará improcedência, conterà sanção, recomendação a ser aplicada ou proposta de ACPP.

Art. 13. A apuração de infração ética será formalizada por procedimento preliminar, que deverá observar as regras de autuação, compreendendo numeração, rubrica da paginação, juntada de documentos em ordem cronológica e demais atos de expediente administrativo.

Art. 14. Até a conclusão final, todos os expedientes de apuração de infração ética terão a chancela de “reservado”, nos termos do Decreto nº 4.553, de 27 de

dezembro 2002, após, estarão acessíveis aos interessados conforme disposto na Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999.

Art. 15. Ao denunciado é assegurado o direito de conhecer o teor da acusação e ter vista dos autos no recinto da Comissão de Ética, bem como de obter cópias de documentos.

Parágrafo único. As cópias deverão ser solicitadas formalmente à Comissão de Ética.

Art. 16. As Comissões de Ética, sempre que constatarem a possível ocorrência de ilícitos penais, civis, de improbidade administrativa ou de infração disciplinar, encaminhará cópia dos autos às autoridades competentes para apuração de tais fatos, sem prejuízo da adoção das demais medidas de sua competência.

Art. 17. A decisão final sobre investigação de conduta ética que resultar em sanção, em recomendação ou em Acordo de Conduta Pessoal e Profissional será resumida e publicada em ementa, com a omissão dos nomes dos envolvidos e de quaisquer outros dados que permitam a identificação.

Parágrafo único. A decisão final contendo nome e identificação do agente público deverá ser remetida à Comissão de Ética Pública para formação de banco de dados de sanções, para fins de consulta pelos órgãos ou entidades da administração pública federal, em casos de nomeação para cargo em comissão ou de alta relevância pública.

Art. 18. Os setores competentes do órgão ou entidade darão tratamento prioritário às solicitações de documentos e informações necessárias à instrução dos procedimentos de investigação instaurados pela Comissão de Ética, conforme determina o Decreto nº 6.029, de 2007.

§ 1º A inobservância da prioridade determinada neste artigo implicará a responsabilidade de quem lhe der causa.

§ 2º No âmbito do órgão ou da entidade e em relação aos respectivos agentes públicos a Comissão de Ética terá acesso a todos os documentos necessários aos trabalhos, dando tratamento específico àqueles protegidos por sigilo legal.

CAPÍTULO VII DO RITO PROCESSUAL

Art. 19. Qualquer cidadão, agente público, pessoa jurídica de direito privado, associação ou entidade de classe poderá provocar a atuação da Comissão de Ética, visando a apuração de transgressão ética imputada ao agente público ou ocorrida em setores competentes do órgão ou entidade federal.

Parágrafo único. Entende-se por agente público todo aquele que por força de lei, contrato ou qualquer ato jurídico, preste serviços de natureza permanente, temporária, excepcional ou eventual, ainda que sem retribuição financeira, a órgão ou entidade da Administração Pública Federal direta e indireta.

Art. 20. O Procedimento Preliminar para apuração de conduta que, em tese, configure infração ao padrão ético será instaurado pela Comissão de Ética, de ofício ou mediante representação ou denúncia formulada por quaisquer das pessoas mencionadas no caput do art. 19.

§ 1º A instauração, de ofício, de expediente de investigação deve ser fundamentada pelos integrantes da Comissão de Ética e apoiada em notícia pública de conduta ou em indícios capazes de lhe dar sustentação.

§ 2º Se houver indícios de que a conduta configure, a um só tempo, falta ética e infração de outra natureza, inclusive disciplinar, a cópia dos autos deverá ser encaminhada imediatamente ao órgão competente.

§ 3º Na hipótese prevista no § 2º, o denunciado deverá ser notificado sobre a remessa do expediente ao órgão competente.

§ 4º Havendo dúvida quanto ao enquadramento da conduta, se desvio ético, infração disciplinar, ato de improbidade, crime de responsabilidade ou infração de natureza diversa, a Comissão de Ética, em caráter excepcional, poderá solicitar parecer reservado junto à unidade responsável pelo assessoramento jurídico do órgão ou da entidade.

Art. 21. A representação, a denúncia ou qualquer outra demanda deve conter os seguintes requisitos:

I - descrição da conduta;

II - indicação da autoria, caso seja possível; e

III - apresentação dos elementos de prova ou indicação de onde podem ser encontrados.

Parágrafo único. Quando o autor da demanda não se identificar, a Comissão de Ética poderá acolher os fatos narrados para fins de instauração, de ofício, de procedimento investigatório, desde que contenha indícios suficientes da ocorrência da infração ou, em caso contrário, determinar o arquivamento sumário.

Art. 22. A representação, denúncia ou qualquer outra demanda será dirigida à Comissão de Ética, podendo ser protocolada diretamente na sede da Comissão ou encaminhadas pela via postal, correio eletrônico ou fax.

§ 1º A Comissão de Ética expedirá comunicação oficial divulgando os endereços físico e eletrônico para atendimento e apresentação de demandas.

§ 2º Caso a pessoa interessada em denunciar ou representar compareça perante a Comissão de Ética, esta poderá reduzir a termo as declarações e colher a assinatura do denunciante, bem como receber eventuais provas.

§ 3º Será assegurada ao denunciante a comprovação do recebimento da denúncia ou representação por ele encaminhada.

Art. 23. Oferecida a representação ou denúncia, a Comissão de Ética deliberará sobre sua admissibilidade, verificando o cumprimento dos requisitos previstos nos incisos do art. 21.

§ 1º A Comissão de Ética poderá determinar a colheita de informações complementares ou de outros elementos de prova que julgar necessários.

§ 2º A Comissão de Ética, mediante decisão fundamentada, arquivará representação ou denúncia manifestamente improcedente, cientificando o denunciante.

§ 3º É facultado ao denunciado a interposição de pedido de reconsideração dirigido à própria Comissão de Ética, no prazo de dez dias, contados da ciência da decisão, com a competente fundamentação.

§ 4º A juízo da Comissão de Ética e mediante consentimento do denunciado, poderá ser lavrado Acordo de Conduta Pessoal e Profissional.

§ 5º Lavrado o Acordo de Conduta Pessoal e Profissional, o Procedimento Preliminar será sobrestado, por até dois anos, a critério da Comissão de Ética, conforme o caso.

§ 6º Se, até o final do prazo de sobrestamento, o Acordo de Conduta Pessoal e Profissional for cumprido, será determinado o arquivamento do feito.

§ 7º Se o Acordo de Conduta Pessoal e Profissional for descumprido, a Comissão de Ética dará seguimento ao feito, convertendo o Procedimento Preliminar em Processo de Apuração Ética.

§ 8º Não será objeto de Acordo de Conduta Pessoal e Profissional o descumprimento ao disposto no inciso XV do Anexo ao Decreto nº 1.171, de 1994.

Art. 24. Ao final do Procedimento Preliminar, será proferida decisão pela Comissão de Ética do órgão ou entidade determinando o arquivamento ou sua conversão em Processo de Apuração Ética.

Art. 25. Instaurado o Processo de Apuração Ética, a Comissão de Ética notificará o investigado para, no prazo de dez dias, apresentar defesa prévia, por escrito, listando eventuais testemunhas, até o número de quatro, e apresentando ou indicando as provas que pretende produzir.

Parágrafo único. O prazo previsto neste artigo poderá ser prorrogado por igual período, a juízo da Comissão de Ética, mediante requerimento justificado do investigado.

Art. 26. O pedido de inquirição de testemunhas deverá ser justificado.

§ 1º Será indeferido o pedido de inquirição, quando:

I - formulado em desacordo com este artigo;

II - o fato já estiver suficientemente provado por documento ou confissão do investigado ou quaisquer outros meios de prova compatíveis com o rito descrito

nesta Resolução; ou

III - o fato não possa ser provado por testemunha.

§ 2º As testemunhas poderão ser substituídas desde que o investigado formalize pedido à Comissão de Ética em tempo hábil e em momento anterior à audiência de inquirição.

Art. 27. O pedido de prova pericial deverá ser justificado, sendo lícito à Comissão de Ética indeferi-lo nas seguintes hipóteses:

I - a comprovação do fato não depender de conhecimento especial de perito; ou

II - revelar-se meramente protelatório ou de nenhum interesse para o esclarecimento do fato.

Art. 28. Na hipótese de o investigado não requerer a produção de outras provas, além dos documentos apresentados com a defesa prévia, a Comissão de Ética, salvo se entender necessária a inquirição de testemunhas, a realização de diligências ou de exame pericial, elaborará o relatório.

Parágrafo único. Na hipótese de o investigado, comprovadamente notificado ou citado por edital público, não se apresentar, nem enviar procurador legalmente constituído para exercer o direito ao contraditório e à ampla defesa, a Comissão de Ética designará um defensor dativo preferencialmente escolhido dentre os servidores do quadro permanente para acompanhar o processo, sendo-lhe vedada conduta contrária aos interesses do investigado.

Art. 29. Concluída a instrução processual e elaborado o relatório, o investigado será notificado para apresentar as alegações finais no prazo de dez dias.

Art. 30. Apresentadas ou não as alegações finais, a Comissão de Ética proferirá decisão.

§ 1º Se a conclusão for pela culpabilidade do investigado, a Comissão de Ética poderá aplicar a penalidade de censura ética prevista no Decreto nº 1.171, de 1994, e, cumulativamente, fazer recomendações, bem como lavrar o Acordo de Conduta Pessoal e Profissional, sem prejuízo de outras medidas a seu cargo.

§ 2º Caso o Acordo de Conduta Pessoal e Profissional seja descumprido, a Comissão de Ética dará seguimento ao Processo de Apuração Ética.

§ 3º É facultada ao investigado pedir a reconsideração acompanhada de fundamentação à própria Comissão de Ética, no prazo de dez dias, contado da ciência da respectiva decisão.

Art. 31. Cópia da decisão definitiva que resultar em penalidade a detentor de cargo efetivo ou de emprego permanente na Administração Pública, bem como a ocupante de cargo em comissão ou função de confiança, será encaminhada à unidade de gestão de pessoal, para constar dos assentamentos do agente público, para fins exclusivamente éticos.

§ 1º O registro referido neste artigo será cancelado após o decurso do prazo de três anos de efetivo exercício, contados da data em que a decisão se tornou definitiva, desde que o servidor, nesse período, não tenha praticado nova infração ética.

§ 2º Em se tratando de prestador de serviços sem vínculo direto ou formal com o órgão ou entidade, a cópia da decisão definitiva deverá ser remetida ao dirigente máximo, a quem competirá a adoção das providências cabíveis.

§ 3º Em relação aos agentes públicos listados no § 2º, a Comissão de Ética expedirá decisão definitiva elencando as condutas infracionais, eximindo-se de aplicar ou de propor penalidades, recomendações ou Acordo de Conduta Pessoal e Profissional.

CAPÍTULO VIII DOS DEVERES E RESPONSABILIDADES DOS INTEGRANTES DA COMISSÃO

Art. 32. São princípios fundamentais no trabalho desenvolvido pelos membros da Comissão de Ética:

- I - preservar a honra e a imagem da pessoa investigada;
- II - proteger a identidade do denunciante;
- III - atuar de forma independente e imparcial;
- IV - comparecer às reuniões da Comissão de Ética, justificando ao presidente da Comissão, por escrito, eventuais ausências e afastamentos;
- V - em eventual ausência ou afastamento, instruir o substituto sobre os trabalhos em curso;
- VI - declarar aos demais membros o impedimento ou a suspeição nos trabalhos da Comissão de Ética; e
- VII - eximir-se de atuar em procedimento no qual tenha sido identificado seu impedimento ou suspeição.

Art. 33. Dá-se o impedimento do membro da Comissão de Ética quando:

- I - tenha interesse direto ou indireto no feito;
- II - tenha participado ou venha a participar, em outro processo administrativo ou judicial, como perito, testemunha ou representante legal do denunciante, denunciado ou investigado, ou de seus respectivos cônjuges, companheiros ou parentes até o terceiro grau;
- III - esteja litigando judicial ou administrativamente com o denunciante, denunciado ou investigado, ou com os respectivos cônjuges, companheiros ou parentes até o terceiro grau; ou
- IV - for seu cônjuge, companheiro ou parente até o terceiro grau o denunciante, denunciado ou investigado.

Art. 34. Ocorre a suspeição do membro quando:

- I - for amigo íntimo ou notório desafeto do denunciante, denunciado ou investigado, ou de seus respectivos cônjuges, companheiros ou parentes até o terceiro grau; ou
- II - for credor ou devedor do denunciante, denunciado ou investigado, ou de seus respectivos cônjuges, companheiros ou parentes até o terceiro grau.

CAPÍTULO IX DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 35. As situações omissas serão resolvidas por deliberação da Comissão de Ética, de acordo com o previsto no Código de Ética próprio, no Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, no Código de Conduta da Alta Administração Federal, bem como em outros atos normativos pertinentes.

Art. 36. O Regimento Interno de cada Comissão de Ética poderá estabelecer normas complementares a esta Resolução.

Art. 37. Fica estabelecido o prazo de seis meses para que as Comissões de Ética dos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal possam se adequar ao disposto nesta Resolução.

Parágrafo único. O prazo previsto neste artigo poderá ser prorrogado, mediante envio de justificativas, nos trinta dias que antecedem o termo final, para apreciação e autorização da Comissão de Ética Pública.

Art. 38. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

JOSÉ PAULO SEPÚLVEDA PERTENCE
Presidente da Comissão de Ética Pública

ANEXO V – PORTARIA MTE Nº 129/2007

PORTARIA MTE Nº 129, DE 15 DE JUNHO DE 2007

(D.O.U. de 18.06.2007)

ANEXO: REGIMENTO INTERNO DA COMISSÃO DE ÉTICA SETORIAL DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

CAPÍTULO I DA COMPETÊNCIA

Art. 1º Compete à Comissão de Ética Setorial do MTE:

- I - atuar como instância consultiva de dirigentes e servidores no âmbito deste Ministério do Trabalho e Emprego;
- II - aplicar o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, aprovado pelo Decreto 1.171, de 1994, devendo:
 - a) submeter à Comissão de Ética Pública propostas para seu aperfeiçoamento;
 - b) dirimir dúvidas a respeito da interpretação de suas normas e deliberar sobre casos omissos;
 - c) apurar, mediante denúncia ou de ofício, conduta em desacordo com as normas éticas pertinentes; e d) recomendar, acompanhar e avaliar o desenvolvimento de ações objetivando a disseminação, capacitação e treinamento sobre as normas de ética e disciplina;
- III - representar o Ministério do Trabalho e Emprego na rede de Ética do Poder Executivo Federal a que se refere o art. 9º do Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007; e
- IV - supervisionar a observância do Código de Conduta da Alta Administração Federal e comunicar à Comissão de Ética Pública de que trata o art. 2º, inciso I do Decreto nº 6.029, de 2007, situações que possam configurar descumprimento de suas normas.
- V - orientar e aconselhar sobre a ética profissional do servidor no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público;
- VI - supervisionar a observância do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo;
- VII - acompanhar a observância do Código de Conduta da Alta Administração Federal, comunicando à Comissão de Ética Pública situações que possam configurar descumprimento de suas normas;
- VIII - instaurar processo ético, assim entendido o procedimento sobre ato, fato ou conduta considerada passível de infringência a princípio ou norma ético-profissional;
- IX - conhecer de consultas prévias e denúncias ou representações formuladas contra servidor público, repartição ou setor em que haja ocorrido a falta, cuja análise e deliberação forem recomendáveis para atender ou resguardar o exercício do cargo ou função pública;
- X - aplicar ao servidor público a pena de censura, desde que por decisão formalmente motivada com indicação dos fatos e dos fundamentos jurídicos, assegurado o contraditório e a ampla defesa;

XI - encaminhar a decisão e o processo de apuração de desvio de conduta ética à Corregedoria, à Coordenação-Geral de Recursos Humanos e, se for o caso, à entidade em que, em razão de exercício profissional, o servidor público esteja inscrito, para as providências cabíveis;

XII - promover a adoção de normas de conduta ética específicas para os servidores e demais colaboradores; e

XIII - editar ementas das decisões, divulgá-las no âmbito do MTE e remetê-las às demais comissões de ética setorial, omitindo-se o nome do servidor processado.

Parágrafo único. No exercício de suas competências, a Comissão de Ética Setorial, considerará servidor público aquele que, por força de lei, contrato ou de qualquer ato administrativo, preste serviços de natureza permanente, temporária ou excepcional, ainda que sem retribuição financeira, no âmbito do MTE.

CAPÍTULO II DA COMPOSIÇÃO

Art. 2º A Comissão é composta por três membros, titulares e suplentes, designados por ato do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, para mandatos não coincidentes de três anos.

§ 1º A participação na Comissão não enseja qualquer remuneração para os seus membros e os trabalhos desenvolvidos serão considerados prestação de serviço público relevante.

§ 2º Os suplentes, a critério do Presidente, poderão atuar na instrução dos processos éticos e na assistência aos titulares.

§ 3º As eventuais despesas com viagens e estadas dos membros da Comissão serão custeadas pelo MTE ou por seus órgãos e unidades vinculados, desde que afetadas às atividades de que trata este Regimento.

CAPÍTULO III DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 3º Ao Presidente da Comissão compete:

I - convocar e presidir as reuniões;

II - autorizar a presença nas reuniões de pessoas que, por si ou por entidades que representarem, possam vir a contribuir para a boa condução dos trabalhos da Comissão;

III - orientar os trabalhos da Comissão, ordenar os debates, iniciar e concluir as deliberações;

IV - tomar os votos e proclamar os resultados;

V - proferir voto de qualidade;

VI - decidir os casos de urgência, ad referendum da Comissão;

VII - designar o Secretário-Executivo da Comissão, mediante termo lavrado em ata;

VIII - orientar e supervisionar os trabalhos do Secretário-Executivo da Comissão; e

IX - solicitar às autoridades e servidores submetidos ao Código de Ética, informações e subsídios visando à instrução de procedimento sob apreciação da Comissão.

Art. 4º Aos membros da Comissão compete:

I - examinar as matérias que lhes forem submetidas, emitindo parecer conclusivo e fundamentado;

- II - pedir vista dos autos das matérias submetidas à deliberação da Comissão;
- III - solicitar informações a respeito de matérias sob exame da Comissão; e
- IV - representar a Comissão, por designação de seu Presidente.

Art. 5º Ao Secretário-Executivo da Comissão compete:

- I - organizar a agenda e a pauta das reuniões;
- II - secretariar as reuniões;
- III - proceder ao registro das reuniões e à elaboração de suas atas;
- IV - dar apoio logístico e administrativo à Comissão e aos seus integrantes no cumprimento das atividades que lhe sejam próprias;
- V - instruir as matérias submetidas à deliberação;
- VI - desenvolver e supervisionar a elaboração de estudos e pareceres como suporte ao processo de tomada de decisão da Comissão; e
- VII - manter arquivados e apresentar, quando solicitado, todos os processos relativos aos procedimentos éticos de responsabilidade da Comissão.

§ 1º O Secretário-Executivo em suas ausências ou impedimentos, será substituído por um dos membros da Comissão, a ser designado pelo Presidente, mediante termo lavrado em ata.

§ 2º O Secretário-Executivo submeterá anualmente à Comissão um plano de trabalho que contemple as principais atividades a serem desenvolvidas, propondo metas, indicadores e dimensionando os recursos necessários.

§ 3º Nas reuniões ordinárias da Comissão, o Secretário-Executivo prestará informações sobre o estágio de execução das atividades contempladas no plano de trabalho e seus resultados, ainda que parciais.

CAPÍTULO IV DO FUNCIONAMENTO

Art. 6º Os trabalhos da Comissão de Ética Setorial devem ser desenvolvidos com celeridades e observância dos seguintes princípios:

- I - proteção à honra e à imagem da pessoa investigada;
- II - proteção à identidade do denunciante, que deverá ser mantida sob reserva, se este assim o desejar; e
- III - independência e imparcialidade dos seus membros na apuração dos fatos, com as garantias asseguradas no Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007.

Art. 7º Os procedimentos da Comissão terão rito sumário, no qual serão ouvidos o denunciante e o servidor denunciado, ou apenas este, quando a apuração decorrer de conhecimento de ofício.

Art. 8º As deliberações da Comissão serão tomadas pela maioria simples dos votos de seus membros, cabendo ao Presidente o voto de qualidade.

Parágrafo único. O quorum mínimo para reunião e deliberação é de dois membros.

Art. 9º As reuniões da Comissão ocorrerão, em caráter ordinário, mensalmente; e extraordinariamente, sempre que convocada, por iniciativa de quaisquer de seus membros.

Parágrafo único. A pauta das reuniões da Comissão será composta a partir de sugestões de quaisquer de seus membros ou por iniciativa do Secretário-Executivo, admitindo-se, no início de cada sessão, a inclusão de novos assuntos na pauta.

CAPÍTULO V DAS NORMAS DE PROCEDIMENTO

Art. 10. As providências iniciais e o exame preliminar concernentes à abertura da apuração de infração ao Código de Ética serão adotados pela Comissão, de ofício ou em razão do recebimento de denúncia fundamentada, desde que haja indícios suficientes da ocorrência de falta ético-profissional, observado o disposto no art. 12 do Decreto nº 6.029, de 2007.

§ 1º A denúncia pode ser formulada por qualquer cidadão, agente público, pessoa jurídica de direito privado, associação ou entidade de classe, devidamente identificados ou regularmente constituídas.

§ 2º Na hipótese de o fato narrado não configurar desvio de conduta ético-profissional, a denúncia será arquivada, por falta de objeto.

§ 3º Se a apuração do fato extrapolar a competência da Comissão, a denúncia será repassada à Corregedoria, mediante manifestação fundamentada, para exame e processamento.

Art. 11. Instaurado o processo ético, a matéria será distribuída a um relator, e será incluída na pauta da próxima reunião, para deliberação da Comissão quanto ao seu processamento, o qual obedecerá ao seguinte trâmite:

- I - notificação do servidor denunciado para se manifestar por escrito, no prazo de dez dias;
- II - produção de prova documental, a cargo do denunciante, do denunciado ou da Comissão;
- III - realização das diligências necessárias, incluindo-se, nessa hipótese, a solicitação de parecer de especialista, desde que indispensável ao esclarecimento do feito;
- IV - notificação ao servidor denunciado, para nova manifestação no prazo de dez dias, quando ocorrida a hipótese prevista no inciso anterior, ou a hipótese de serem juntados aos autos da investigação, após a manifestação a que se refere o inciso I deste artigo, novos elementos de prova;
- V - elaboração de parecer conclusivo, propondo o arquivamento da denúncia, a aplicação da penalidade ou a absolvição do servidor;
- VI - encaminhamento do parecer conclusivo para deliberação da Comissão, na sessão subsequente; e
- VII - julgamento por meio de decisão conclusiva e fundamentada.

Art. 12. Do processo ético poderá resultar:

- I - aplicação da pena de censura, nos termos do Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, devendo a decisão ser comunicada ao interessado e ao seu superior hierárquico, com remessa de cópia dos autos à Coordenação-Geral de Recursos Humanos, para registro nos assentamentos funcionais do servidor;
- II - absolvição do servidor, observadas as providências previstas no inciso anterior; ou
- III - arquivamento do processo, por falta de fundamentos ou de provas.

CAPÍTULO VI DAS DELIBERAÇÕES

Art. 13. As deliberações da Comissão compreenderão:

I - homologação das informações prestadas em cumprimento às obrigações do Código de Ética;

II - adoção de orientações complementares, concernentes a:

a) resposta a consultas formuladas; e

b) atuação de ofício, em caráter geral ou particular, mediante comunicação aos interessados ou às autoridades, por meio de resolução, ou, ainda, pela divulgação periódica de relação de perguntas e respostas aprovadas pela Comissão;

III - elaboração de sugestões ao Ministro de Estado do Trabalho e Emprego para a edição ou alteração de atos normativos; e

IV - instauração de procedimentos referentes a conduta que possa configurar descumprimento ao Código de Ética; e

V - decisão sobre o mérito do processo ético.

Art. 14. À Comissão é vedado eximir-se de fundamentar o julgamento da conduta do servidor público, alegando falta de previsão no Código de Ética, cabendo-lhe recorrer à analogia, aos costumes e aos princípios éticos e morais comuns.

CAPÍTULO VII DO RECURSO

Art. 15. Das decisões da Comissão, cabe recurso ao Ministro de Estado do Trabalho e Emprego.

§ 1º O recurso deverá ser interposto perante a própria Comissão, no prazo de dez dias, contados da ciência da decisão.

§ 2º A Comissão poderá reconsiderar sua decisão, até a sessão ordinária subsequente à data de interposição do recurso.

§ 3º O prazo para a decisão poderá ser prorrogado para, no máximo, até a segunda sessão ordinária subsequente à data de interposição do recurso, mediante despacho fundamentado do Presidente.

§ 4º Mantida a decisão, a Comissão encaminhará o recurso, devidamente instruído, ao Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no prazo de três dias úteis, para decisão final.

CAPÍTULO VIII DOS DEVERES E RESPONSABILIDADES DOS MEMBROS DA COMISSÃO

Art. 16. Eventuais conflitos de interesse, efetivos ou potenciais, que possam surgir em função do exercício das atividades profissionais dos membros da Comissão, deverão ser informados aos demais integrantes do Colegiado.

Parágrafo único. O membro da Comissão estará impedido de participar de procedimento envolvendo servidor ou autoridade com quem tenha relação de parentesco ou que lhe seja direta e hierarquicamente superior ou subordinado.

Art. 17. As matérias examinadas nas reuniões da Comissão têm caráter sigiloso, ao menos até sua deliberação final, quando será decidida sua forma de encaminhamento e de normatização, por ementa.

Parágrafo único. Os membros da Comissão não poderão manifestar-se publicamente sobre situação específica que seja objeto de deliberação formal do Colegiado.

Art. 18. O membro da Comissão deverá justificar, antecipadamente, a eventual impossibilidade de comparecer às reuniões, de modo a possibilitar a convocação tempestiva do respectivo suplente.

CAPÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 19. Estão sujeitos ao presente Regimento todos aqueles que, por força de lei, contrato ou de qualquer ato administrativo, preste serviços de natureza permanente, temporária ou excepcional, ainda que sem retribuição financeira, no âmbito do MTE.

Art. 20. O processo de apuração de conduta ética rege-se pelos princípios e normas constantes dos Decretos nº 6.029, de 2007 e nº 1.171, de 1994, e não se confunde com o processo administrativo disciplinar previsto na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Parágrafo único. A conduta ética refere-se a atos praticados no exercício do cargo ou função, ou fora dele, considerando que a função pública do servidor constitui exercício profissional, integrado em sua vida particular, configurando extensão do poder estatal.

Art. 21. Este Regimento entra em vigor na data de sua publicação.