

## ÉTICA

### LEVANTAMENTO DE GOVERNANÇA PÚBLICA

#### O QUE É ÉTICA?

Ética diz respeito aos princípios de conduta que norteiam um indivíduo ou grupo de indivíduos. Lida com o que é moralmente bom ou mau, certo ou errado (Resolução-TCU 226/2009). É considerada boa prática quando uma organização adota código de ética como instrumento que reúne os princípios éticos requeridos das pessoas que nela atuam, especialmente tratando das situações de conflito entre o interesse da pessoa e o da organização, que podem comprometer o desempenho de sua função. A Lei nº 12.813/2013 traz algumas situações que configuram o conflito de interesse no exercício do cargo ou emprego público.

#### COMO FOI REALIZADA A AUTOAVALIAÇÃO EM ÉTICA?

A autoavaliação em ética é parte do Levantamento de Governança Pública, realizado pelo TCU em 2014 ([www.tcu.gov.br/perfilgov](http://www.tcu.gov.br/perfilgov)). Nesse levantamento, 7.770 organizações públicas em todo o país (dentre elas, 380 organizações federais) responderam a questionário sobre boas práticas de governança na organização. Entre as assertivas, havia diversas proposições relacionadas a ética.

#### O QUE ENCONTRAMOS?

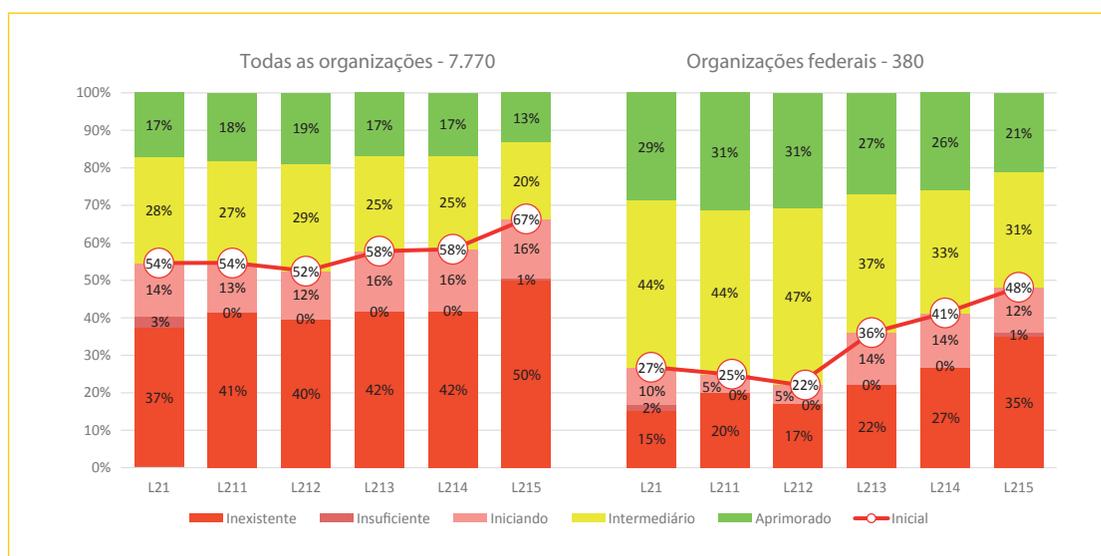


Figura 1 – Prática L2.1- Capacidade em adotar código de ética e conduta que defina padrões de comportamento dos membros da alta administração e dos conselhos ou colegiado superior

#### Legenda:

- **L2.1.1** O código de ética e de conduta adotado é aplicável aos membros dos conselhos ou colegiado superior.
- **L2.1.2** O código de ética e de conduta adotado é aplicável aos membros da alta administração.
- **L2.1.3** O código de ética e de conduta adotado possui as seguintes características: a) detalha valores, princípios e comportamentos esperados dos agentes públicos; b) define tratamento de conflitos de interesses; c) estabelece a obrigatoriedade de manifestação e registro, de forma explícita e transparente, de aspectos que possam conduzir a conflito de interesse (p. ex., empregos anteriores, candidaturas a cargos eletivos, atividades políticas nos últimos cinco anos); d) proíbe o recebimento de benefícios que possam, de forma efetiva ou potencial, influenciar, ou parecer influenciar, as ações da alta administração e dos membros da alta administração e de conselhos ou colegiado superior.
- **L2.1.4** O código de ética e de conduta adotado define: a) sanções cabíveis em caso de seu descumprimento; b) mecanismos de monitoramento e avaliação do seu cumprimento; c) papéis e responsabilidades dos envolvidos no monitoramento e na avaliação do comportamento de agentes públicos.
- **L2.1.5** Ações de divulgação e promoção do conhecimento do código de ética e de conduta são efetivamente realizadas para seu público alvo.

Segundo as respostas declaradas e o método de análise utilizado no trabalho, pode-se afirmar que

- 54% de todas as organizações estariam em estágio inicial na prática L2.1. Ou seja, em mais da metade de todas as organizações pesquisadas, o código de ética inexistente ou não contempla todos os requisitos e abrangência necessários. No âmbito da Administração Pública Federal (APF), o percentual de organizações no estágio de capacidade inicial na prática L2.1 é de 27%.
- 41% de todas as organizações e 20% das organizações federais declararam que o código de ética e de conduta adotado não é aplicável aos membros dos conselhos ou colegiado superior (L2.1.1), e 40% de todas as organizações, e 17% das organizações federais, afirmaram que o código não é aplicável aos membros da alta administração (L2.1.2). Esse resultado sugere que quase metade das organizações não estabelecem controles para motivar e reforçar o comportamento ético dos seus dirigentes.

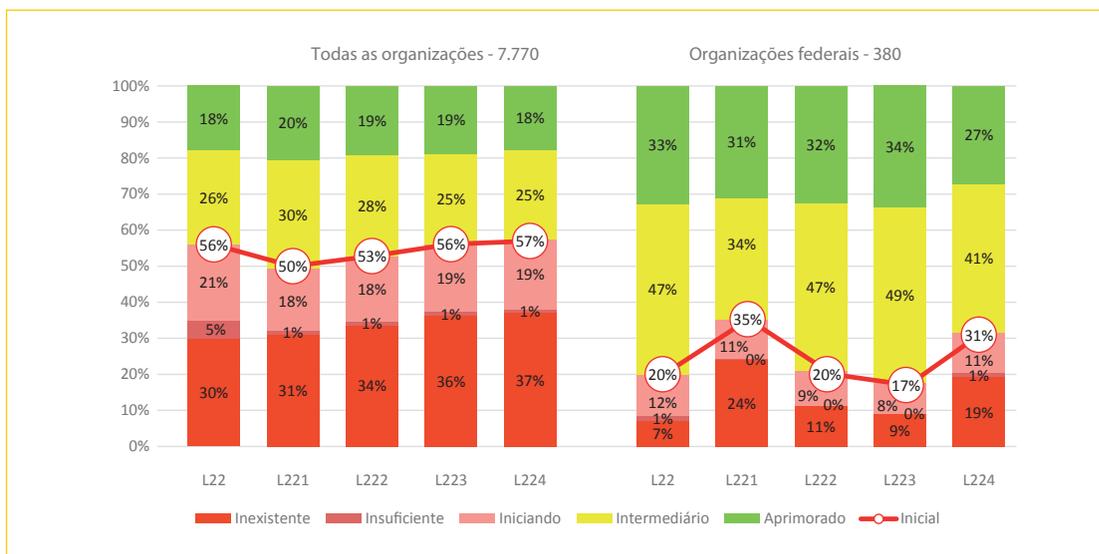


Figura 2 – Prática L2.2- Capacidade em estabelecer mecanismos de controle para evitar que conflitos de interesse influenciem as decisões e as ações de membros da alta administração e dos conselhos ou colegiado superior

#### Legenda:

- L2.2.1** Os mecanismos de controle para evitar que decisões e ações relevantes sejam tomadas com a participação de pessoas envolvidas em possíveis conflitos de interesse estão implantados (p. ex. normas antinepotismo).
- L2.2.2** Os mecanismos para receber e tratar denúncias, incluindo as relacionadas à violação do código de ética e, em especial conflitos de interesse, estão implantados.
- L2.2.3** Os mecanismos para submissão de denúncias diretamente às instâncias internas de governança estão implantados (p.ex. corregedoria, ouvidoria, comitê de ética, conselho).
- L2.2.4** Os mecanismos para acompanhamento de denúncias pelas partes interessadas estão implantados.

Segundo as respostas declaradas e o método de análise utilizado no trabalho, pode-se afirmar que

- 56% de todas as organizações estariam em estágio inicial na prática L22 (Figura 2). Esse resultado sugere que não existem, ou são deficientes, os controles que mitiguem o risco de que os integrantes do alto escalão das organizações atuem vislumbrando interesse diverso do interesse público. Na APF, esse percentual é de 20%.
- 34%, ou seja, mais de um terço de todas as organizações declararam não ter implantando mecanismos para receber ou tratar as denúncias (L2.2.2). No âmbito federal, esse percentual é de 11%.

### O QUE CONCLUÍMOS?

Os resultados demonstram a necessidade de aprimoramento, na administração pública, das práticas relacionadas à ética, de forma a que sejam estabelecidos mecanismos que reforcem o comprometimento com os princípios éticos em todos os níveis da organização, e evitem que decisões e ações relevantes sejam tomadas com a participação de pessoas envolvidas em possíveis conflitos de interesse.

[www.tcu.gov.br](http://www.tcu.gov.br)

[www.facebook.com/tcuoficial](https://www.facebook.com/tcuoficial)

[www.twitter.com/tcuoficial](https://www.twitter.com/tcuoficial)

[www.youtube.com/tcuoficial](https://www.youtube.com/tcuoficial)