

CÓDIGO DE ÉTICA DO SERVIDOR



TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO



República Federativa do Brasil

Tribunal de Contas da União

Ministros

Raimundo Carreiro (Presidente)

José Múcio Monteiro (Vice-Presidente)

Walton Alencar Rodrigues

Benjamin Zymler

Augusto Nardes

Aroldo Cedraz de Oliveira

Ana Arraes

Bruno Dantas

Vital do Rêgo

Ministros-Substitutos

Augusto Sherman Cavalcanti

Marcos Bemquerer Costa

André Luís de Carvalho

Weder de Oliveira

Ministério Público junto ao TCU

Paulo Soares Bugarin (Procurador-Geral)

Lucas Rocha Furtado (Subprocurador-Geral)

Cristina Machado da Costa e Silva (Subprocuradora-Geral)

Marinus Eduardo De Vries Marsico (Procurador)

Júlio Marcelo de Oliveira (Procurador)

Sérgio Ricardo Costa Caribé (Procurador)

Rodrigo Medeiros de Lima (Procurador)

CÓDIGO

DE ÉTICA

DO SERVIDOR



© Copyright 2014, Tribunal de Contas de União

Impresso no Brasil / Printed in Brazil

<www.tcu.gov.br>

Permite-se a reprodução desta publicação,
em parte ou no todo, sem alteração do conteúdo,
desde que citada a fonte e sem fins comerciais.

Brasil. Tribunal de Contas da União.

Código de ética do servidor / Tribunal de Contas da União. –
Brasília: TCU, Secretaria-Geral de Administração, 2017.
40 p.

Baseia-se nos deveres e nas proibições previstas na
Lei 8.112, de 11/12/1990 e também nos princípios e
postulados de conduta previstos pela Resolução-TCU n. 226, de
27/05/2009.

1. Servidor público – ética profissional – Brasil. 2. Tribunal de
Contas da União – Servidores - Código de ética. I. Título.

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Ministro Ruben Rosa

CÓDIGO

DE ÉTICA

DO SERVIDOR



TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	7
INTRODUÇÃO	9
CÓDIGO DE ÉTICA	11
Os servidores do Tribunal de Contas da União – TCU possuem Código de Ética?...	12
Como o Código de Ética dos servidores do TCU define ética?.....	12
A instituição Tribunal de Contas da União possui ética?.....	12
Como harmonizar os princípios e as normas previstos no Código de Ética com os deveres e as proibições elencados na Lei nº 8.112/1990?.....	13
Há Comissão de Ética dos servidores do TCU?.....	13
O Código de Ética prevê deveres para os servidores do TCU?.....	13
O Código de Ética estabelece proibições para os servidores do TCU?.....	15
PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES, DEVERES E PROIBIÇÕES	19
Qual o objetivo de um procedimento disciplinar (Processo Administrativo Disciplinar ou Sindicância)?.....	20
Qual a diferença entre o Processo Administrativo Disciplinar e a Sindicância?.....	20
Quais as principais normas incidentes sobre a matéria?	20
Quais as fases dos procedimentos disciplinares?.....	20
Quem são os responsáveis por representar, denunciar?	20
Qual o órgão competente do TCU para apreciar a notícia de suposta irregularidade cometida por servidor no exercício da função?.....	21
Quem determina a instauração de procedimento disciplinar no TCU?.....	21
Quem realiza a apuração administrativa disciplinar propriamente dita no TCU?...	21
Quem é passível de figurar no polo passivo da investigação disciplinar?.....	21
O que está sujeito à apuração administrativa disciplinar?.....	22

Quais são os tipos de ilícito administrativo-disciplinar?.....	22
Gradação dos ilícitos previstos na Lei nº 8.112/1990.....	23
Situações fáticas aproximadas podem ocasionar repercussões diferenciadas?.....	23
Quais são os deveres do servidor público federal?.....	23
Quais são as proibições ao servidor público federal?.....	24
Quais ilícitos administrativo-disciplinares impõem pena de demissão?.....	26
CÓDIGO DE ÉTICA DOS SERVIDORES.....	27
Resolução-TCU nº 226, de 27 de maio de 2009.....	28
Anexo I da Resolução-TCU nº 226, de 27 de maio de 2009	29
CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES PRELIMINARES.....	30
CAPÍTULO II - DOS PRINCÍPIOS E NORMAS DE CONDUTA ÉTICA.....	31
CAPÍTULO III - DA GESTÃO DE ÉTICA.....	38
CAPÍTULO IV - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS.....	39

APRESENTAÇÃO

Tenho a satisfação de apresentar o Código de Ética dos Servidores do Tribunal de Contas da União, fruto de processo de construção coletiva de todas as áreas do Tribunal, que representa um pacto de responsabilidade mútua entre esta Casa e seus servidores e colaboradores, formalizando os principais compromissos éticos institucionais. O disposto neste Código aplica-se, também, no que couber, a toda pessoa que, mesmo não pertencendo ao quadro funcional do TCU, preste serviço ou desenvolva qualquer atividade junto ao Tribunal, de natureza permanente, temporária ou excepcional, ainda que sem retribuição financeira.

Importa registrar que, além de conhecimentos técnicos, o agente público deve sempre buscar a conduta ética no trabalho, a justeza de suas ações e o bom relacionamento com os colegas.

A exemplo da utilização de outros códigos de ética de organizações congêneres, como o *Office of the Auditor General of Canada* – OAG, o *Australian National Audit Office* – ANAO e do Supremo Tribunal Federal – STF; bem como de instituições que orientam e regulamentam normas técnico-profissionais na área de auditoria, como a *International Federation of Accountants* – IFAC e o *Institute of Internal Auditors* – IIA, o presente documento serve como manual de conduta para todos os servidores, terceirizados e estagiários desta Casa.

Portanto, o Código de Ética ora apresentado tem por objetivo contribuir para o cumprimento da missão do Tribunal, além de consolidar os valores ético-profissionais no âmbito institucional. O texto traz os compromissos e as vedações que devem ser observados pelos referidos agentes.

Assim, é indispensável que os servidores e colaboradores desta Casa tomem ciência do inteiro teor deste Código de Ética, com vistas à fiel observância das disposições nele contidas.

Ministro RAIMUNDO CARREIRO
Presidente

1

INTRODUÇÃO

A presente cartilha tem a finalidade de divulgar, informar e, sobretudo, tornar permanentemente disponível, de modo prático e atualizado, aos servidores do Tribunal de Contas da União, as normas de conduta a que estão submetidos, consubstanciadas nos deveres e nas proibições previstas na Lei nº 8.112/1990; bem como elucidar os meios próprios para manejar, no âmbito interno do TCU, representações de cunho disciplinar, com indicação das normas atinentes ao assunto.

Objetiva, também, disseminar os princípios e postulados de conduta previstos no Código de Ética dos servidores do TCU, estabelecido pela Resolução-TCU nº 226, de 27 de maio de 2009, referentes aos deveres e às vedações impostos aos servidores desta Corte de Contas, e mostrar como eles se compatibilizam com aqueles previstos no Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, dispostos na Lei nº 8.112/1990.

Ressalta-se que as informações constantes desta cartilha não visam a esgotar todo o assunto aqui tratado, mas tão somente abordá-lo de modo simples e objetivo, de maneira a assegurar noções básicas aos servidores da Casa a respeito dos procedimentos que deverão adotar diante de situações que reclamarem atuação da área disciplinar; assim como, relembrar-lhes as normas de conduta da Lei nº 8.112/1990 e do Código de Ética, que, uma vez respeitadas, contribuirão para o cumprimento dos objetivos institucionais do TCU perante a sociedade.

O documento expõe, inicialmente, o conteúdo a respeito do Código de Ética e, em seguida, a matéria disciplinar, ambos em forma de questionamentos.



2

CÓDIGO DE ÉTICA

Os servidores do Tribunal de Contas da União – TCU possuem Código de Ética?

Sim. A Resolução-TCU nº 226, de 27 de maio de 2009, aprovou o Código de Ética dos servidores do TCU.

Como o Código de Ética dos servidores do TCU define ética?

De acordo com a Resolução-TCU nº 226/2009, ética diz respeito aos princípios de conduta que norteiam um indivíduo ou um grupo de indivíduos. Lida com o que é moralmente bom ou mau; certo ou errado.

Do ponto de vista de atuação do indivíduo perante os agrupamentos sociais de que participa, como a família, a comunidade, a empresa, o trabalho, o clube, ética significa tomar decisões e agir pautando-se pelo compromisso com o bem, a honestidade, a dignidade, a lealdade, o decoro, o zelo, a responsabilidade, a justiça, a isenção, a solidariedade e a equidade, entre outros valores reconhecidos pelo grupo.

A instituição Tribunal de Contas da União possui ética?

Sim. A ética da Instituição está diretamente relacionada à conduta dos servidores. Eis o que prescreve o Código de Ética dos servidores do TCU:

O Tribunal de Contas da União – cujas atividades, em última instância, objetivam o aperfeiçoamento do Estado, por meio do controle externo da administração pública e da defesa da efetiva e regular gestão dos recursos públicos – acredita que o reconhecimento público dos princípios e valores éticos estabelecidos na Resolução-TCU nº 226, que formaliza os compromissos éticos da Instituição, contribuirá para o bom cumprimento dos objetivos institucionais, trazendo importantes referenciais para sua realização.

Reforça essa convicção o fato de que a conduta dos servidores gera reflexos tanto internamente quanto perante os jurisdicionados e a sociedade em geral.

A ética de uma instituição é, essencialmente, reflexo da conduta dos servidores, que devem seguir um conjunto de princípios e normas, consubstanciando um padrão de comportamento irrepreensível. Assim, espera-se que cada servidor oriente suas ações no sentido das direções básicas prescritas neste Código, refletindo-as em suas atitudes e em seus comportamentos, para que a sociedade e os diferentes públicos com os

quais interage possam aferir e assimilar a integridade e a lisura com que desempenha as atividades.

Como harmonizar os princípios e as normas previstos no Código de Ética com os deveres e as proibições elencados na Lei nº 8.112/1990?

O próprio art. 1º do Código de Ética cuidou da compatibilização entre as duas normas, informando que a Resolução-TCU nº 226/2009 estabelece os princípios e as normas de conduta ética dos servidores do TCU, sem prejuízo da observância dos demais deveres e das proibições legais e regulamentares.

Há Comissão de Ética dos servidores do TCU?

Sim. O art. 10 do Código de Ética criou a Comissão de Ética do Tribunal de Contas da União, composta por três servidores efetivos e estáveis, designados pelo Presidente do Tribunal, com o objetivo de implementar e gerir o mencionado normativo.

O Código de Ética prevê deveres para os servidores do TCU?

Sim. O art. 5º da Resolução-TCU nº 226/2009 enumera 17 deveres que deverão ser observados pelos servidores do TCU. Esse rol de deveres pode ser dividido em três grupos: i) coincidentes com aqueles previstos na Lei nº 8.112/1990; ii) resultantes do desdobramento daqueles listados no Estatuto do servidor civil federal; e iii) inovadores em relação àquela legislação federal, porém, compatíveis com ela, por expressa disposição do art. 129, consoante se verá mais adiante.

Nesse sentido, grande parte das violações aos deveres do Código de Ética dos servidores do TCU acarretará, igualmente, violação aos deveres previstos na Lei nº 8.112/1990, levando à instauração de processo administrativo disciplinar ou de sindicância para apuração dos fatos, consoante determina aquele diploma legal. Entretanto, há a possibilidade de o servidor do TCU incorrer apenas em infração ao Código de Ética, como é o caso, por exemplo, de violação da hipótese prevista no art. 5º, II, da Resolução-TCU nº 226/2009, quando o servidor, diante de duas situações amparadas pela legislação, não optar pela que mais se coadune com a ética e com o interesse da coletividade, ocorrência a ser submetida e analisada apenas pela Comissão de Ética.

Eis os 17 deveres descritos no art. 5º do Código de Ética dos servidores do TCU:

I – resguardar, em sua conduta pessoal, a integridade, a honra e a dignidade de sua função pública, agindo em harmonia com os compromissos éticos assumidos neste Código e os valores institucionais;

II – proceder com honestidade, probidade e tempestividade, escolhendo sempre, quando estiver diante de mais de uma opção legal, a que melhor se coadunar com a ética e com o interesse público;

III – representar imediatamente à chefia competente todo e qualquer ato ou fato que seja contrário ao interesse público, prejudicial ao Tribunal ou à sua missão institucional, de que tenha tomado conhecimento em razão do cargo ou função;

IV – tratar autoridades, colegas de trabalho, superiores, subordinados e demais pessoas com quem se relacionar em função do trabalho, com urbanidade, cortesia, respeito, educação e consideração, inclusive quanto às possíveis limitações pessoais;

V – evitar assumir posição de intransigência perante a chefia ou colegas de trabalho, respeitando os posicionamentos e as ideias divergentes, sem prejuízo de representar contra qualquer ato irregular;

VI – apresentar-se ao trabalho com vestimentas adequadas ao exercício do cargo ou função, evitando o uso de vestuário e adereços que comprometam a boa apresentação pessoal, a imagem institucional ou a neutralidade profissional;

VII – conhecer e cumprir as normas legais, bem como as boas práticas formalmente descritas e recomendadas por autoridade competente do Tribunal, visando a desempenhar suas responsabilidades com competência e obter elevados níveis de profissionalismo na realização dos trabalhos;

VIII – empenhar-se em seu desenvolvimento profissional, mantendo-se atualizado quanto a novos métodos, técnicas e normas de trabalho aplicáveis à sua área de atuação;

IX – disseminar no ambiente de trabalho informações e conhecimentos obtidos em razão de treinamentos ou de exercício profissional e que possam contribuir para a eficiência dos trabalhos realizados pelos demais servidores;

X – evitar quaisquer ações ou relações conflitantes, ou potencialmente conflitantes, com suas responsabilidades profissionais, enviando à Comissão

de Ética informações sobre relações, situação patrimonial, atividades econômicas ou profissionais que, real ou potencialmente, possam suscitar conflito de interesses, indicando o modo pelo qual pretende evitá-lo, na forma definida pela Comissão de Ética;

XI – resistir a pressões de superiores hierárquicos, contratantes, interessados e outros que visem a obter quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas em decorrência de ações ou omissões imorais, ilegais ou antiéticas e denunciá-las;

XII – manter-se afastado de quaisquer atividades que reduzam ou denotem reduzir sua autonomia e independência profissional;

XIII – adotar atitudes e procedimentos objetivos e imparciais, em particular, nas instruções e relatórios que deverão ser tecnicamente fundamentados, baseados exclusivamente nas evidências obtidas e organizadas de acordo com as normas do Tribunal;

XIV – manter neutralidade no exercício profissional – tanto a real como a percebida – conservando sua independência em relação às influências político-partidárias, religiosas ou ideológicas, de modo a evitar que elas venham afetar – ou parecer afetar – a sua capacidade de desempenhar com imparcialidade suas responsabilidades profissionais;

XV – manter sob sigilo dados e informações de natureza confidencial obtidos no exercício de suas atividades ou, ainda, de natureza pessoal de colegas e subordinados que só a eles digam respeito, às quais, porventura, tenha acesso em decorrência do exercício profissional, informando à chefia imediata ou à autoridade responsável quando tomar conhecimento de que assuntos sigilosos estejam ou venham a ser revelados;

XVI – facilitar a fiscalização de todos os atos ou serviços por quem de direito, prestando toda colaboração ao seu alcance;

XVII – informar à chefia imediata, quando notificado ou intimado para prestar depoimento em juízo sobre atos ou fatos de que tenha tomado conhecimento em razão do exercício das atribuições do cargo que ocupa, com vistas ao exame do assunto.

O Código de Ética estabelece proibições para os servidores do TCU?

Sim, mas a nomenclatura utilizada pela Resolução-TCU nº 226/2009 é “Vedações”. Elas estão distribuídas nos arts. 6º (18 vedações) e 7º (quatro vedações) desse normativo interno.

São vedações estabelecidas no Código de Ética dos servidores do TCU:

Art. 6º (...)

I – praticar ou compactuar, por ação ou omissão, direta ou indiretamente, ato contrário à ética e ao interesse público, mesmo que tal ato observe as formalidades legais e não cometa violação expressa à lei;

II – discriminar colegas de trabalho, superiores, subordinados e demais pessoas com quem se relacionar em função do trabalho, em razão de preconceito ou distinção de raça, sexo, orientação sexual, nacionalidade, cor, idade, religião, tendência política, posição social ou quaisquer outras formas de discriminação;

III – adotar qualquer conduta que interfira no desempenho do trabalho ou que crie ambiente hostil, ofensivo ou com intimidação, tais como ações tendenciosas geradas por simpatias, antipatias ou interesses de ordem pessoal, sobretudo e especialmente o assédio sexual de qualquer natureza ou o assédio moral, no sentido de desqualificar outros, por meio de palavras, gestos ou atitudes que ofendam a autoestima, a segurança, o profissionalismo ou a imagem;

IV – atribuir a outrem erro próprio;

V – apresentar como de sua autoria ideias ou trabalhos de outrem;

VI – usar do cargo, da função ou de informação privilegiada em situações que configurem abuso de poder, práticas autoritárias ou que visem a quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas para si, para outros indivíduos, grupos de interesses ou entidades públicas ou privadas;

VII – fazer ou extrair cópias de relatórios ou de quaisquer outros trabalhos ou documentos ainda não publicados, pertencentes ao Tribunal, para utilização em fins estranhos aos seus objetivos ou à execução dos trabalhos a seu encargo, sem prévia autorização da autoridade competente;

VIII – divulgar ou facilitar a divulgação, por qualquer meio, de informações sigilosas obtidas por qualquer forma em razão do cargo ou função e, ainda, de relatórios, instruções e informações constantes em processos cujo objeto ainda não tenha sido apreciado, sem prévia autorização da autoridade competente;

IX – publicar, sem prévia e expressa autorização, estudos, pareceres e pesquisas realizados no desempenho de suas atividades no cargo ou função, cujo objeto ainda não tenha sido apreciado;

X – alterar ou deturpar, por qualquer forma, valendo-se da boa-fé de pessoas, órgãos ou entidades fiscalizadas, o exato teor de documentos, informações, citação de obra, lei, decisão judicial ou do próprio Tribunal;

XI – solicitar, sugerir, provocar ou receber, para si ou para outrem, mesmo em ocasiões de festividade, qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, comissão, doação, vantagem, presentes ou vantagens de qualquer natureza, de pessoa física ou jurídica interessada na atividade do servidor;

XII – apresentar-se embriagado ou sob efeito de quaisquer drogas ilegais no ambiente de trabalho ou, fora dele, em situações que comprometam a imagem pessoal e, por via reflexa, a institucional;

XIII – cooperar com qualquer organização que atente contra a dignidade da pessoa humana;

XIV – utilizar sistemas e canais de comunicação do Tribunal para a propagação e divulgação de trotes, boatos, pornografia, propaganda comercial, religiosa ou político-partidária;

XV – manifestar-se em nome do Tribunal quando não autorizado e habilitado para tal, no termos da política interna de comunicação social;

XVI – exercer, de forma direta ou mediante a prestação auxílio, advocacia junto ao Tribunal de Contas da União;

XVII – atuar como advogado ou procurador de outro servidor deste Tribunal, ainda que sem remuneração, em processo administrativo de qualquer espécie, exceto como procurador na hipótese permitida no inciso XI do art. 117 da Lei 8.112/1990 ou na qualidade de defensor dativo, nomeado pela Administração, nos termos do § 2º do art. 164 do referido diploma legal;

XVIII – exercer a advocacia em processos judiciais contra a União.

Art. 7º Após deixar o cargo, o servidor do Tribunal de Contas da União não poderá:

I – atuar em benefício ou em nome de pessoa física ou jurídica, inclusive sindicato ou associação de classe, em processo no qual tenha atuado como servidor ativo;

II – divulgar ou fazer uso de informação privilegiada ou estratégica, ainda não tornada pública pelo Tribunal, de que tenha tomado conhecimento em razão do cargo ou função;

III – intervir, direta ou indiretamente, ou representar em favor do interesse de terceiros junto ao Tribunal de Contas da União, no período de um ano a contar do afastamento do cargo ou função;

IV – prestar, direta ou indiretamente, qualquer tipo de serviço à pessoa física ou jurídica com quem tenha estabelecido relacionamento relevante em razão do exercício do cargo ou função, no período de um ano a contar do afastamento.

3

PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES, DEVERES E PROIBIÇÕES

Qual o objetivo de um procedimento disciplinar (Processo Administrativo Disciplinar ou Sindicância)?

O procedimento administrativo disciplinar tem como objetivo específico esclarecer a verdade dos fatos constantes da representação ou da denúncia, associados ao exercício do cargo, nos termos do art. 148 da Lei nº 8.112/1990, sem a preocupação de incriminar ou exculpar o servidor.

Qual a diferença entre o Processo Administrativo Disciplinar e a Sindicância?

A sindicância, prevista nos arts. 143 e 145 da Lei nº 8.112/1990, autônoma e contraditória, tem a finalidade de dotar a Administração de um instrumento célere para apurar fatos irregulares de menor gravidade. Já a sindicância investigativa, de natureza inquisitorial e não prevista naquele Estatuto, visa a levantar informações e servir de meio preparatório para eventual instauração de processo administrativo disciplinar. O processo administrativo disciplinar é instaurado para irregularidades mais graves, quando o ilícito enseja a imposição de penalidade de suspensão por mais de 30 (trinta) dias, demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade ou destituição de cargo em comissão, nos termos do art. 146 da Lei nº 8.112/1990. Não obstante, pode ser instaurado, também, para situações em que a pena seja de advertência ou de suspensão de até 30 (trinta) dias.

Quais as principais normas incidentes sobre a matéria?

Incidem sobre a matéria a Constituição Federal, as Leis nºs 8.112/1990 e 9.784/1999, o Regimento Interno do TCU, a Resolução-TCU nº 159/2003, além de decisões jurisprudenciais e pareceres vinculantes da AGU.

Quais as fases dos procedimentos disciplinares?

O art. 151, incisos I a III, da Lei nº 8.112/1990 estabelece 3 (três) fases para o PAD: i) instauração; ii) inquérito administrativo, compreendendo a instrução, a defesa e o relatório da comissão; iii) julgamento da autoridade. O dispositivo mencionado é aplicado, por analogia, à sindicância contraditória.

Quem são os responsáveis por representar, denunciar?

É dever do servidor representar contra suposta irregularidade,

incurrida por qualquer outro servidor, de que tiver notícia, especificamente em razão do cargo, assim como contra ato ilegal, omissivo ou abusivo de autoridade, nos termos do art. 116, VI e XII, da Lei nº 8.112/1990. A representação deve ser feita pela via hierárquica, até a apreciação pelo órgão competente, ou diretamente ao órgão competente para apreciá-la. Informa-se que a representação é apenas uma das maneiras possíveis de se fazer chegar à Administração o conhecimento de suposta irregularidade. Assim, adicionam-se a ela denúncias apresentadas por particulares, notícias veiculadas na mídia, resultados de auditorias e inspeções.

Qual o órgão competente do TCU para apreciar a notícia de suposta irregularidade cometida por servidor no exercício da função?

A Corregedoria é o órgão competente do TCU para fazer o juízo de admissibilidade da suposta irregularidade perpetrada por servidor da Casa, assim como a instrução de feito dessa natureza, nos termos dos arts. 3º, IV, 5º, 6º, I, III e IV, e 7º, todos da Resolução-TCU nº 159/2003. Nesse sentido, admitindo a existência de indícios suficientes de ocorrência de suposto ilícito, a Corregedoria propõe à Presidência do TCU a instauração de procedimento administrativo disciplinar.

Quem determina a instauração de procedimento disciplinar no TCU?

Determinam a instauração de procedimento disciplinar o Presidente do TCU, após análise do processo pela Corregedoria, ou o Secretário-Geral de Administração, mediante delegação de competência do Presidente.

Quem realiza a apuração administrativa disciplinar propriamente dita no TCU?

A autoridade instauradora (Presidente do TCU ou, por delegação de competência, Secretário-Geral de Administração) designa servidores da Comissão Disciplinar Permanente - CDP para constituírem o colegiado responsável pela investigação do suposto ilícito, mediante publicação de portaria no Boletim do TCU.

Quem é passível de figurar no polo passivo da investigação disciplinar?

Somente o servidor investido legalmente em cargo público de provimento efetivo ou em comissão pode figurar no polo passivo da investigação.

O que está sujeito à apuração administrativa disciplinar?

Nos termos do art. 148 da Lei nº 8.112/1990, todo comportamento do servidor que, no âmbito de suas atribuições ou a pretexto de exercê-las, contraria dispositivo dessa Lei, configurando, por isso, ilícito administrativo-disciplinar, deve ser objeto de apuração.

Esse tipo de ilícito abarca a inobservância dos deveres funcionais constantes do art. 116, a afronta às proibições previstas no art. 117 e a subsunção às condutas declinadas no art. 132, todos relativos à Lei nº 8.112/1990.

Portanto, não cabe apuração em relação a atos e condutas da vida privada do servidor, na condição de cidadão comum, totalmente dissociadas de seu cargo, ressalvadas críticas apenas à luz do Código de Ética dos Servidores do TCU, conforme exposto inicialmente.

Quais são os tipos de ilícito administrativo-disciplinar?

São tipos de ilícito administrativo-disciplinar: i) o ilícito administrativo puro; ii) o ilícito administrativo-civil; iii) o ilícito administrativo-penal; e iv) o ilícito administrativo-penal-civil.

Ilícito administrativo puro é aquele que atinge apenas a administração, acarretando somente responsabilização funcional, de índole punitiva, investigada por meio de procedimento administrativo disciplinar (PAD ou sindicância), com inflação de penas previstas na Lei nº 8.112/1990.

Ilícito administrativo-civil é toda conduta de servidor contrária aos dispositivos da Lei nº 8.112/1990 e causadora de prejuízo ao erário ou a terceiro. Ocasiona responsabilização funcional, com imposição de pena prevista no mencionado Estatuto federal, e patrimonial, mediante prestação de indenização. As condutas são apuradas na via administrativa, com possibilidade de reflexão no campo processual civil, no caso do ilícito civil.

Ilícito administrativo-penal é a conduta do servidor que ofende a administração e a coletividade como um todo, importando em responsabilização funcional, com aplicação de penas do Estatuto do servidor federal, e penal, mediante imposição de penas previstas no Código Penal e em legislações esparsas.

Ilícito administrativo-penal-civil é a conduta do servidor que ofende a administração e a coletividade como um todo e, ainda, causa prejuízo ao

erário ou a terceiro. Rende responsabilização funcional, penal e patrimonial, esta mediante pagamento de indenização. As apurações ocorrem de modo independente, por meio de procedimento administrativo disciplinar, processo penal e civil, respectivamente.

Gradação dos ilícitos previstos na Lei nº 8.112/1990

Situações fáticas aproximadas podem ocasionar repercussões diferenciadas?

Os ilícitos previstos na Lei nº 8.112/1990, a depender do *animus* do servidor, da intensidade, da frequência, das consequências da infração cometida e dos danos causados, podem se enquadrar como infrações disciplinares leves, intermediárias, graves ou gravíssimas ou, em um extremo, sequer configurar infração disciplinar, quando se referirem a questões gerenciais ou meras críticas de ordem ética ou moral.

Exemplificativamente, citam-se as ausências ao serviço: podem gerar apenas desconto remuneratório ou, no extremo superior, configurar abandono de cargo ou inassiduidade habitual.

Quais são os deveres do servidor público federal?

Os deveres do servidor federal estão elencados no art. 116 da Lei nº 8.112/1990, cujo desrespeito sujeita o infrator à pena de advertência ou de suspensão, conforme previsto no art. 129 dessa mesma legislação.

Esse último dispositivo também abre a possibilidade de regulamentação de outros deveres por meio de atos normativos internos dos órgãos da Administração Pública federal.

Eis os deveres do servidor público federal previstos na Lei nº 8.112/1990:

I - exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;

II - ser leal às instituições a que servir;

III - observar as normas legais e regulamentares;

IV - cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;

V - atender com presteza:

a) ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo;

b) à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou

esclarecimento de situações de interesse pessoal;

c) às requisições para a defesa da Fazenda Pública.

VI - levar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ao conhecimento da autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, ao conhecimento de outra autoridade competente para apuração;

VII - zelar pela economia do material e conservação do patrimônio público;

VIII - guardar sigilo sobre assunto da repartição;

IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;

X - ser assíduo e pontual ao serviço;

XI - tratar com urbanidade as pessoas;

XII - representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.

Parágrafo único. A representação de que trata o inciso XII será encaminhada pela via hierárquica e apreciada pela autoridade superior àquela contra a qual é formulada, assegurando-se ao representando ampla defesa.

Quais são as proibições ao servidor público federal?

As proibições ao servidor federal estão listadas no art. 117 da Lei nº 8.112/1990, cuja afronta expõe o infrator, na maioria daquelas hipóteses, à pena de advertência ou de suspensão, ressalvadas as constantes nos incisos de IX a XVI, que são apenadas com demissão, conforme previsto nos arts. 129, 130 e 132, XIII, desse mesmo diploma legal.

Eis as proibições ao servidor público federal previstas na Lei nº 8.112/1990:

I - ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;

II - retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;

III - recusar fé a documentos públicos;

IV - opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço;

V - promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição;

VI - cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado;

VII - coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político;

VIII - manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil;

IX - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;

X - participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário;

XI - atuar, como procurador ou intermediário, junto a repartições públicas, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau e de cônjuge ou companheiro;

XII - receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;

XIII - aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro;

XIV - praticar usura sob qualquer de suas formas;

XV - proceder de forma desidiosa;

XVI - utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares;

XVII - cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;

XVIII - exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho;

XIX - recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado.

Parágrafo único. A vedação de que trata o inciso X do *caput* deste artigo não se aplica nos seguintes casos:

I - participação nos conselhos de administração e fiscal de empresas ou entidades em que a União detenha, direta ou indiretamente, participação no capital social ou em sociedade cooperativa constituída para prestar serviços a seus membros; e

II - gozo de licença para o trato de interesses particulares, na forma do art. 91 desta Lei, observada a legislação sobre conflito de interesses.

Quais ilícitos administrativo-disciplinares impõem pena de demissão?

O art. 132 da Lei nº 8.112/1990 discrimina as hipóteses de irregularidades, praticadas pelo servidor público federal, sujeitas à pena capital. Eis os ilícitos:

- I - crime contra a administração pública;
- II - abandono de cargo;
- III - inassiduidade habitual;
- IV - improbidade administrativa;
- V - incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;
- VI - insubordinação grave em serviço;
- VII - ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;
- VIII - aplicação irregular de dinheiros públicos;
- IX - revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo;
- X - lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional;
- XI - corrupção;
- XII - acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;
- XIII - transgressão dos incisos IX a XVI do art. 117.

Caso haja algum outro ponto que necessite de mais esclarecimentos, contate-nos:

Corregedoria

corregedoria@tcu.gov.br

Comissão de Ética

comissaoeetica@tcu.gov.br

Comissão Disciplinar Permanente

cdp@tcu.gov.br

4

CÓDIGO DE ÉTICA DOS SERVIDORES

Resolução-TCU nº 226, de 27 de maio de 2009

Aprova o Código de Ética dos Servidores do Tribunal de Contas da União.

O TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO, no uso de suas competências e atribuições constitucionais, legais e regimentais, tendo em vista o disposto no art. 37 da Constituição Federal de 1988, 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, e os estudos e pareceres que constam do processo TC nº 021.745/2003-7,

Considerando que a missão institucional do Tribunal é assegurar a efetiva e regular gestão dos recursos públicos federais em benefício da sociedade, exercida mediante o controle externo da administração pública, com a finalidade precípua de aperfeiçoar o Estado brasileiro;

Considerando que o cumprimento dessa missão exige de seus servidores elevados padrões de conduta e comportamento ético, pautados em valores incorporados e compartilhados por todos; e

Considerando que esses padrões de conduta e comportamento devem estar formalizados de modo a permitir que a sociedade e as demais entidades que se relacionem com o Tribunal possam assimilar e aferir a integridade e a lisura com que os servidores desempenham a sua função pública e realizam a missão da instituição,

RESOLVE:

Art. 1º Fica aprovado o Código de Ética dos Servidores do Tribunal de Contas da União, na forma do anexo a esta Resolução.

Art. 2º Compete à Presidência do Tribunal expedir os atos necessários à regulamentação do mesmo.

Art. 3º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

TCU, Sala das Sessões Ministro Luciano Brandão Alves de Souza, em 27 de maio de 2009.

UBIRATAN AGUIAR
Presidente

Preâmbulo

A 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.

Do ponto de vista de atuação do indivíduo perante os agrupamentos sociais em que participa, como a família, a comunidade, a empresa, o trabalho, o clube, ética significa tomar decisões e agir pautando-se pelo respeito e compromisso com o bem, a honestidade, a dignidade, a lealdade, o decoro, o zelo, a responsabilidade, a justiça, a isenção, a solidariedade e a equidade, entre outros valores reconhecidos pelo grupo.

Elevados padrões de conduta e comportamento ético não devem se limitar à conformidade com leis e regulamentos, pois nem sempre um ato perfeitamente legal é legítimo do ponto de vista ético. A resposta ao anseio por uma administração pública orientada por valores éticos não se esgota na aprovação de leis mais rigorosas, até porque leis e decretos em vigor já dispõem abundantemente sobre a conduta do servidor público.

O Tribunal de Contas da União – cujas atividades, em última instância, objetivam o aperfeiçoamento do Estado, por meio do controle externo da administração pública e da defesa da efetiva e regular gestão dos recursos públicos – acredita que o reconhecimento público dos princípios e valores éticos por meio deste Código, que formaliza os compromissos éticos da instituição, contribuirá para o bom cumprimento de seus objetivos institucionais trazendo importantes referenciais para sua realização. Reforça essa convicção o fato de que a conduta dos seus servidores gera reflexos tanto internamente como perante seus jurisdicionados e a sociedade em geral.

A ética de uma instituição é, essencialmente, reflexo da conduta de seus servidores, que devem seguir um conjunto de princípios e normas, consubstanciando um padrão de comportamento irrepreensível. Assim, espera-se que cada servidor oriente suas ações no sentido das direções básicas prescritas neste Código, refletindo-as nas suas atitudes e comportamentos, para que a sociedade e os diferentes públicos com os quais interage possam aferir e assimilar a integridade e a lisura com que desempenha suas atividades.

CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Seção I - Do Código, sua Abrangência e Aplicação

Art. 1º Este Código de Ética estabelece os princípios e normas de conduta ética aplicáveis aos servidores do Tribunal de Contas da União, sem prejuízo da observância dos demais deveres e proibições legais e regulamentares.

Seção II - Dos Objetivos

Art. 2º Este Código tem por objetivo:

I – tornar explícitos os princípios e normas éticos que regem a conduta dos servidores e a ação institucional, fornecendo parâmetros para que a sociedade possa aferir a integridade e a lisura das ações e do processo decisório adotados no Tribunal para o cumprimento de seus objetivos institucionais;

II – contribuir para transformar a Visão, a Missão, os Objetivos e os Valores Institucionais do Tribunal em atitudes, comportamentos, regras de atuação e práticas organizacionais, orientados segundo elevado padrão de conduta ético-profissional, para realizar melhor e em toda amplitude a sua condição de órgão de controle externo da administração pública, assegurando a efetiva e regular gestão dos recursos públicos federais em benefício da sociedade;

III – reduzir a subjetividade das interpretações pessoais sobre os princípios e normas éticos adotados no Tribunal, facilitando a compatibilização dos valores individuais de cada servidor com os valores da instituição;

IV – assegurar ao servidor a preservação de sua imagem e de sua reputação, quando sua conduta estiver de acordo com as normas éticas estabelecidas neste Código;

V – estabelecer regras básicas sobre conflito de interesses e restrições às atividades profissionais posteriores ao exercício do cargo; e

VI – oferecer, por meio da Comissão de Ética, criada com o objetivo de implementar e gerir o presente Código, uma instância de consulta, visando a esclarecer dúvidas acerca da conformidade da conduta do servidor com os princípios e normas de conduta nele tratados.

CAPÍTULO II - DOS PRINCÍPIOS E NORMAS DE CONDUTA ÉTICA

Seção I - Dos Princípios e Valores Fundamentais

Art. 3º São princípios e valores fundamentais a serem observados pelos servidores do Tribunal de Contas da União no exercício do seu cargo ou função:

- I – o interesse público, a preservação e a defesa do patrimônio público;
- II – a legalidade, a impessoalidade, a moralidade e a transparência;
- III – a honestidade, a dignidade, o respeito e o decoro;
- IV – a qualidade, a eficiência e a equidade dos serviços públicos;
- V – a integridade;
- VI – a independência, a objetividade e a imparcialidade;
- VII – a neutralidade político-partidária, religiosa e ideológica;
- VIII – o sigilo profissional;
- IX – a competência; e
- X – o desenvolvimento profissional.

Parágrafo único. Os atos, comportamentos e atitudes dos servidores incluirão sempre uma avaliação de natureza ética, de modo a harmonizar as práticas pessoais com os valores institucionais.

Seção II - Dos Direitos

Art. 4º É direito de todo servidor do Tribunal de Contas da União:

- I – trabalhar em ambiente adequado, que preserve sua integridade física, moral, mental e psicológica e o equilíbrio entre a vida profissional e familiar;
- II – ser tratado com equidade nos sistemas de avaliação e reconhecimento de desempenho individual, remuneração, promoção e transferência, bem como ter acesso às informações a eles inerentes;
- III – participar das atividades de capacitação e treinamento necessárias ao seu desenvolvimento profissional;
- IV – estabelecer interlocução livre com colegas e superiores, podendo expor idéias, pensamentos e opiniões, inclusive para discutir aspecto controverso em instrução processual.

V – ter respeitado o sigilo das informações de ordem pessoal, que somente a ele digam respeito, inclusive médicas, ficando restritas somente ao próprio servidor e ao pessoal responsável pela guarda, manutenção e tratamento dessas informações;

Seção III - Dos Deveres

Art. 5º É dever de todo servidor do Tribunal de Contas da União:

I – resguardar, em sua conduta pessoal, a integridade, a honra e a dignidade de sua função pública, agindo em harmonia com os compromissos éticos assumidos neste Código e os valores institucionais;

II – proceder com honestidade, probidade e tempestividade, escolhendo sempre, quando estiver diante de mais de uma opção legal, a que melhor se coadunar com a ética e com o interesse público;

III – representar imediatamente à chefia competente todo e qualquer ato ou fato que seja contrário ao interesse público, prejudicial ao Tribunal ou à sua missão institucional, de que tenha tomado conhecimento em razão do cargo ou função;

IV – tratar autoridades, colegas de trabalho, superiores, subordinados e demais pessoas com quem se relacionar em função do trabalho, com urbanidade, cortesia, respeito, educação e consideração, inclusive quanto às possíveis limitações pessoais;

V – evitar assumir posição de intransigência perante a chefia ou colegas de trabalho, respeitando os posicionamentos e as idéias divergentes, sem prejuízo de representar contra qualquer ato irregular;

VI – apresentar-se ao trabalho com vestimentas adequadas ao exercício do cargo ou função, evitando o uso de vestuário e adereços que comprometam a boa apresentação pessoal, a imagem institucional ou a neutralidade profissional;

VII – conhecer e cumprir as normas legais, bem como as boas práticas formalmente descritas e recomendadas por autoridade competente do Tribunal, visando a desempenhar suas responsabilidades com competência e obter elevados níveis de profissionalismo na realização dos trabalhos;

VIII – empenhar-se em seu desenvolvimento profissional, mantendo-se atualizado quanto a novos métodos, técnicas e normas de trabalho aplicáveis à sua área de atuação;

IX – disseminar no ambiente de trabalho informações e conhecimentos obtidos em razão de treinamentos ou de exercício profissional e que possam contribuir para a eficiência dos trabalhos realizados pelos demais servidores;

X – evitar quaisquer ações ou relações conflitantes, ou potencialmente conflitantes, com suas responsabilidades profissionais, enviando à Comissão de Ética informações sobre relações, situação patrimonial, atividades econômicas ou profissionais que, real ou potencialmente, possam suscitar conflito de interesses, indicando o modo pelo qual pretende evitá-lo, na forma definida pela Comissão de Ética;

XI – resistir a pressões de superiores hierárquicos, de contratantes, interessados e outros que visem a obter quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas em decorrência de ações ou omissões imorais, ilegais ou antiéticas, e denunciá-las;

XII – manter-se afastado de quaisquer atividades que reduzam ou denotem reduzir sua autonomia e independência profissional;

XIII – adotar atitudes e procedimentos objetivos e imparciais, em particular, nas instruções e relatórios que deverão ser tecnicamente fundamentados, baseados exclusivamente nas evidências obtidas e organizadas de acordo com as normas do Tribunal;

XIV – manter neutralidade no exercício profissional – tanto a real como a percebida – conservando sua independência em relação às influências político-partidária, religiosa ou ideológica, de modo a evitar que estas venham a afetar – ou parecer afetar – a sua capacidade de desempenhar com imparcialidade suas responsabilidades profissionais;

XV – manter sob sigilo dados e informações de natureza confidencial obtidos no exercício de suas atividades ou, ainda, de natureza pessoal de colegas e subordinados que só a eles digam respeito, às quais, porventura, tenha acesso em decorrência do exercício profissional, informando à chefia imediata ou à autoridade responsável quando tomar conhecimento de que assuntos sigilosos estejam ou venham a ser revelados;

XVI – facilitar a fiscalização de todos os atos ou serviços por quem de direito, prestando toda colaboração ao seu alcance;

XVII – informar à chefia imediata, quando notificado ou intimado para prestar depoimento em juízo sobre atos ou fatos de que tenha tomado

conhecimento em razão do exercício das atribuições do cargo que ocupa, com vistas ao exame do assunto.

Seção IV - Das Vedações

Art. 6º Ao servidor do Tribunal de Contas da União é condenável a prática de qualquer ato que atente contra a honra e a dignidade de sua função pública, os compromissos éticos assumidos neste Código e os valores institucionais, sendo-lhe vedado, ainda:

I – praticar ou compactuar, por ação ou omissão, direta ou indiretamente, ato contrário à ética e ao interesse público, mesmo que tal ato observe as formalidades legais e não cometa violação expressa à lei;

II – discriminar colegas de trabalho, superiores, subordinados e demais pessoas com quem se relacionar em função do trabalho, em razão de preconceito ou distinção de raça, sexo, orientação sexual, nacionalidade, cor, idade, religião, tendência política, posição social ou quaisquer outras formas de discriminação;

III – adotar qualquer conduta que interfira no desempenho do trabalho ou que crie ambiente hostil, ofensivo ou com intimidação, tais como ações tendenciosas geradas por simpatias, antipatias ou interesses de ordem pessoal, sobretudo e especialmente o assédio sexual de qualquer natureza ou o assédio moral, no sentido de desqualificar outros, por meio de palavras, gestos ou atitudes que ofendam a autoestima, a segurança, o profissionalismo ou a imagem;

IV – atribuir a outrem erro próprio;

V – apresentar como de sua autoria ideias ou trabalhos de outrem;

VI – usar do cargo, da função ou de informação privilegiada em situações que configurem abuso de poder, práticas autoritárias ou que visem a quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas para si, para outros indivíduos, grupos de interesses ou entidades públicas ou privadas;

VII – fazer ou extrair cópias de relatórios ou de quaisquer outros trabalhos ou documentos ainda não publicados, pertencentes ao Tribunal, para utilização em fins estranhos aos seus objetivos ou à execução dos trabalhos a seu encargo, sem prévia autorização da autoridade competente;

VIII – divulgar ou facilitar a divulgação, por qualquer meio, de

informações sigilosas obtidas por qualquer forma em razão do cargo ou função e, ainda, de relatórios, instruções e informações constantes em processos cujo objeto ainda não tenha sido apreciado, sem prévia autorização da autoridade competente;

IX – publicar, sem prévia e expressa autorização, estudos, pareceres e pesquisas realizados no desempenho de suas atividades no cargo ou função, cujo objeto ainda não tenha sido apreciado;

X – alterar ou deturpar, por qualquer forma, valendo-se da boa fé de pessoas, órgãos ou entidades fiscalizadas, o exato teor de documentos, informações, citação de obra, lei, decisão judicial ou do próprio Tribunal;

XI – solicitar, sugerir, provocar ou receber, para si ou para outrem, mesmo em ocasiões de festividade, qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, comissão, doação, vantagem, presentes ou vantagens de qualquer natureza, de pessoa física ou jurídica interessada na atividade do servidor;

XII – apresentar-se embriagado ou sob efeito de quaisquer drogas ilegais no ambiente de trabalho ou, fora dele, em situações que comprometam a imagem pessoal e, por via reflexa, a institucional;

XIII – cooperar com qualquer organização que atente contra a dignidade da pessoa humana;

XIV – utilizar sistemas e canais de comunicação do Tribunal para a propagação e divulgação de trotes, boatos, pornografia, propaganda comercial, religiosa ou político-partidária;

XV – manifestar-se em nome do Tribunal quando não autorizado e habilitado para tal, nos termos da política interna de comunicação social;

XVI – exercer, de forma direta ou mediante a prestação auxílio, advocacia junto ao Tribunal de Contas da União;

XVII - atuar como advogado ou procurador de outro servidor deste Tribunal, ainda que sem remuneração, em processo administrativo de qualquer espécie, exceto como procurador na hipótese permitida no inciso XI do artigo 117 da Lei 8.112/1990 ou na qualidade de defensor dativo, nomeado pela Administração, nos termos do § 2º do art. 164, do referido diploma legal; (AC)(Resolução – TCU nº 238, de 3/11/2010, BTCU nº 44/2010, DOU de 09/11/2010)

XVIII – exercer a advocacia em processos judiciais contra a União. (AC)(Resolução – TCU nº 238, de 3/11/2010, BTCU nº 44/2010, DOU de 09/11/2010)

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

I – não tenham valor comercial;

II – distribuídos por entidades de qualquer natureza a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos especiais ou data comemorativas, e que não ultrapassem o valor estipulado em Portaria a ser editada pela Presidência deste Tribunal.

Art. 7º Após deixar o cargo, o servidor do Tribunal de Contas da União não poderá:

I – atuar em benefício ou em nome de pessoa física ou jurídica, inclusive sindicato ou associação de classe, em processo no qual tenha atuado como servidor ativo;

II – divulgar ou fazer uso de informação privilegiada ou estratégica, ainda não tornada pública pelo Tribunal, de que tenha tomado conhecimento em razão do cargo ou função;

III – intervir, direta ou indiretamente, ou representar em favor do interesse de terceiros junto ao Tribunal de Contas da União, no período de um ano a contar do afastamento do cargo ou função;

IV – prestar, direta ou indiretamente, qualquer tipo de serviço a pessoa física ou jurídica com quem tenha estabelecido relacionamento relevante em razão do exercício do cargo ou função, no período de um ano a contar do afastamento.

Seção V - Das Relações com o Fiscalizado

Art. 8º Durante os trabalhos de fiscalização a cargo do Tribunal, o servidor deverá:

I – estar preparado para esclarecer questionamentos acerca das competências do Tribunal, bem como sobre normas regimentais pertinentes às ações de fiscalização;

II – manter atitude de independência em relação ao fiscalizado, evitando postura de superioridade, inferioridade ou preconceito relativo a indivíduos, órgãos e entidades, projetos e programas;

III – evitar que interesses pessoais e interpretações tendenciosas interfiram na apresentação e tratamento dos fatos levantados, bem como abster-se de emitir opinião preconcebida ou induzida por convicções político-partidária, religiosa ou ideológica;

IV – manter a necessária cautela no manuseio de papéis de trabalho, documentos extraídos de sistemas informatizados, exibição, gravação e transmissão de dados em meios eletrônicos, a fim de que deles não venham tomar ciência pessoas não autorizadas pelo Tribunal;

V – cumprir os horários e os compromissos agendados com o fiscalizado;

VI – manter discrição na solicitação de documentos e informações necessários aos trabalhos de fiscalização;

VII – evitar empreender caráter inquisitorial às indagações formuladas aos fiscalizados;

VIII – manter-se neutro em relação às afirmações feitas pelos fiscalizados, no decorrer dos trabalhos de fiscalização, salvo para esclarecer dúvidas sobre os assuntos previstos no inciso I deste artigo;

IX – abster-se de fazer recomendações ou apresentar sugestões sobre assunto administrativo interno do órgão, entidade ou programa fiscalizado durante os trabalhos de campo;

X – alertar o fiscalizado, quando necessário, das sanções aplicáveis em virtude de sonegação de processo, documento ou informação e obstrução ao livre exercício das atividades de controle externo.

Seção VI - Das Situações de Impedimento ou Suspeição

Art. 9º O servidor deverá declarar impedimento ou suspeição nas situações que possam afetar, ou parecer afetar, o desempenho de suas funções com independência e imparcialidade, especialmente nas seguintes hipóteses:

I – participar de trabalho de fiscalização ou qualquer outra missão ou tarefa que lhe tenha sido confiada, por meio de justificativa reduzida a termo, quando estiver presente conflito de interesses;

II – participar de fiscalização ou de instrução de processo de interesse próprio, de cônjuge, de parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, de pessoa com quem mantenha ou manteve

laço afetivo ou inimigo ou que envolva órgão ou entidade com o qual tenha mantido vínculo profissional nos últimos dois anos, ressalvada, neste último caso, a atuação consultiva, ou ainda atuar em processo em que tenha funcionado como advogado, perito ou servidor do sistema de controle interno.

CAPÍTULO III - DA GESTÃO DE ÉTICA

Seção I - Da Comissão de Ética

Art. 10 Fica criada a Comissão de Ética do Tribunal de Contas da União, com o objetivo de implementar e gerir este Código, integrada por três membros e respectivos suplentes, todos servidores efetivos e estáveis, designados pelo Presidente do Tribunal, dentre aqueles que nunca sofreram punição administrativa ou penal.

§ 1º O mandato dos membros da Comissão será de dois anos, permitida a recondução.

§ 2º O presidente da Comissão será indicado pelo Presidente do Tribunal para mandato de dois anos, permitida a recondução.

§ 3º Ficarão suspensos da Comissão, até o trânsito em julgado, o membro que vier a ser indiciado criminalmente, responder a processo administrativo disciplinar ou transgredir a qualquer dos preceitos deste Código.

Seção II - Das Competências da Comissão de Ética

Art. 11. A Comissão de Ética do Tribunal de Contas tem por finalidade monitorar e propor aperfeiçoamentos no sistema de gestão da ética do TCU, implementar e gerir o Código de Ética dos Servidores do Tribunal e orientar sobre sua aplicação, mediante o desenvolvimento das seguintes competências: (NR)(Todo o artigo) (Resolução – TCU nº 285, de 30/12/2016, BTCU ESPECIAL nº 1/2017)

I - elaborar plano de trabalho específico, envolvendo, se for o caso, outras unidades do Tribunal, objetivando criar eficiente sistema de informação, educação, acompanhamento e avaliação de resultados da gestão de ética no Tribunal;

II - organizar e desenvolver, em cooperação com o Instituto Serzedello Corrêa – ISC, cursos, manuais, cartilhas, palestras, seminários e outras ações de treinamento e disseminação deste Código;

III - dirimir dúvidas a respeito da interpretação e aplicação deste Código e deliberar sobre os casos omissos, bem como, se entender necessário, fazer recomendações ou sugerir ao Presidente do Tribunal normas complementares, interpretativas e orientadoras das suas disposições;

IV - receber propostas e sugestões para o aprimoramento e modernização deste Código e propor a elaboração ou a adequação de normativos internos aos seus preceitos;

V - apresentar relatório de todas as suas atividades, ao final da gestão anual do Presidente do Tribunal, do qual constará também avaliação da atualidade deste Código e as propostas e sugestões para seu aprimoramento e modernização; e

VI - desenvolver outras atividades inerentes à sua finalidade.

Seção III - Do Funcionamento da Comissão de Ética

Art. 12. Havendo necessidade, o Presidente do Tribunal autorizará a dedicação integral e exclusiva dos servidores designados para integrar a Comissão.

Art. 13. O resultado das reuniões da Comissão constará de ata aprovada e assinada por seus membros.

CAPÍTULO IV - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 14. O disposto neste Código aplica-se, no que couber, a todo aquele que, mesmo pertencendo a outra instituição, preste serviço ou desenvolva qualquer atividade junto ao Tribunal, de natureza permanente, temporária ou excepcional, ainda que sem retribuição financeira por parte do Tribunal.

Redação anterior:

Por força da Resolução-TCU nº 285, de 30/12/2016

Art. 11 Compete à Comissão de Ética do Tribunal de Contas da União:

I – elaborar plano de trabalho específico, envolvendo, se for o caso, outras unidades do Tribunal, objetivando criar eficiente sistema de informação, educação, acompanhamento e avaliação de resultados da gestão de ética no Tribunal;

II – organizar e desenvolver, em cooperação com o Instituto Serzedello Corrêa – ISC, cursos, manuais, cartilhas, palestras, seminários e outras ações de treinamento e disseminação deste Código;

III – dirimir dúvidas a respeito da interpretação e aplicação deste Código e deliberar sobre os casos omissos, bem como, se entender necessário, fazer recomendações ou sugerir ao Presidente do Tribunal normas complementares, interpretativas e orientadoras das suas disposições;

IV – receber propostas e sugestões para o aprimoramento e modernização deste Código e propor a elaboração ou a adequação de normativos internos aos seus preceitos;

V – apresentar relatório de todas as suas atividades, ao final da gestão anual do Presidente do Tribunal, do qual constará também avaliação da atualidade deste Código e as propostas e sugestões para seu aprimoramento e modernização;

VI – desenvolver outras atividades inerentes à sua finalidade.

Responsabilidade pelo Conteúdo

Secretaria-Geral de Administração

Responsabilidade Editorial

Secretaria-Geral da Presidência

Instituto Serzedello Corrêa

Centro de Documentação

Núcleo de Criação e Editoração

Capa, Projeto Gráfico e Diagramação

Núcleo de Criação e Editoração

Missão

Aprimorar a Administração Pública em benefício da sociedade por meio do controle externo.

Visão

Ser referência na promoção de uma Administração Pública efetiva, ética, ágil e responsável.