

GRUPO II – CLASSE VII – Plenário
TC 033.564/2018-3.
Natureza: Administrativo.
Órgão: Tribunal de Contas da União.
Representação legal: não há.

SUMÁRIO: ADMINISTRATIVO. PROJETO DE RESOLUÇÃO. MINUTA DE CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DE SERVIDORES DO TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. RECEBIMENTO DE SUGESTÕES E EMENDAS. ACOLHIMENTO. APROVAÇÃO DA RESOLUÇÃO E DE SEU ANEXO. ARQUIVAMENTO.

RELATÓRIO

Em apreciação projeto de normativo que aprova o Código de Conduta Ética dos Servidores do TCU elaborado pela Comissão de Ética do TCU (CET), em atendimento ao disposto nos subitens 9.7.2 e 9.7.4 do Acórdão 674/2018-TCU-Plenário, em aprimoramento ao Código de Ética atualmente vigente, aprovado pela Resolução TCU 226/2009.

2. A referida comissão elaborou o relatório constante à peça 20, que culminou com a proposta de Código de Conduta Ética à peça 19.
3. Em despacho à peça 21, a presidente da Comissão de Ética solicitou que a minuta então elaborada fosse submetida à consideração da Secretaria-Geral de Controle Externo – Segecex que, mediante despacho de peça 22, encaminhou os autos à Secretaria-Geral da Presidência – Segepres com vistas a submeter o assunto à Comissão de Coordenação-Geral – CCG.
4. Na sequência, a CCG constituiu grupo de trabalho (GT), mediante a Ordem de Serviço CCG 2/2019 (peça 23), para avaliar a proposta do código de ética e apresentar sugestões de medidas a serem adotadas em situações que caracterizem a ocorrência de conflito de interesses na atuação de servidores do TCU.
5. Referido GT apresentou relatório à peça 26, nova proposta de Código de Conduta Ética à peça 25 e quadro comparativo à peça 24, que traçou paralelo entre os dispositivos que integram o Código de Ética vigente, aprovado pela Resolução TCU 226/2009, a proposta do novo Código de Conduta Ética elaborada pela Comissão de Ética do TCU (CET), que integra a peça 19, e a proposta de Código de Conduta Ética alinhavada pelo próprio GT, peça 25.
6. A CCG, após avaliar os resultados do trabalho apresentado pelo GT, elaborou nova versão do Código de Conduta Ética (peça 27), com pequenos ajustes em relação à proposta elaborada pelo GT, e, mediante despacho de peça 28, restituiu os autos à CET para prosseguimento do feito.
7. Em nova manifestação à peça 29, a presidente da CET concluiu, em relação à versão final da minuta do Código de Conduta Ética (peça 27), que apesar de o tópico “conflito de interesses” ter sido devidamente aprofundado e debatido pelas diversas instâncias que se manifestaram nos autos, outros tópicos, a exemplo de outras infrações éticas, e de temas relacionados à implementação da cultura da ética no TCU, tais como “do processo ético” e “das sanções éticas”, não foram tratados nos autos nem incluídos na minuta do novo Código de Ética.
8. A par de tal conclusão, registrou o seu posicionamento de que o Ministro que viesse a ser sorteado poderia solicitar a colaboração de unidades técnicas do TCU para o aprimoramento da

proposta de Código de Ética, de sorte a colmatar as lacunas temáticas apontadas, sem prejuízo de encaminhar os autos à CCG para a adoção das medidas pertinentes para a aprovação do referido projeto de normativo.

9. Nesse ínterim, o Gabinete da Corregedoria, por meio do Memorando-Correg 11/2020 (peça 30), em cumprimento a despacho da Ministra-Corregedora, Ministra Ana Arraes, proferido nos autos do TC 000.599/2020-4, encaminhou sugestão à Presidência do TCU para que o novo Código de Ética regulamentasse “as hipóteses que configuram conflito de interesses na prestação de serviços de consultoria, a órgãos públicos ou entidades do setor privado, bem assim como as condições ou restrições para tal prestação, se for o caso, por servidor deste Tribunal nas seguintes situações: i) no exercício dos respectivos cargos; ii) durante seus afastamentos temporários e; iii) após ter deixado o cargo em definitivo.”.

10. Em derradeiro despacho à peça 32, o dirigente da Segepres esclareceu que a CCG, em reunião de 29/5/2020, procedeu a nova análise do projeto de Código de Conduta Ética (peça 27), oportunidade em que concluiu que as sugestões apresentadas pelo Gabinete da Corregedoria, em relação ao conflito de interesse de servidores do TCU que prestam serviço de consultoria, já estariam plenamente atendidas na minuta em epígrafe, sem prejuízo de implementar novos aprimoramentos na redação do referido projeto de normativo o que culminou com a apresentação da minuta revisada à peça 31, a seguir transcrita:

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 estabelecidos por meio deste Código, o qual 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 Conduta 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.

Art. 2º Todo servidor do Tribunal de Contas da União deve estar ciente do conteúdo deste Código de Conduta Ética, se comprometendo a cumpri-lo, não podendo negar dele ter conhecimento.

Seção II

Dos Objetivos

Art. 3º 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 durante e posteriores ao exercício do cargo;

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; e

VII- servir de balizador para a tomada de decisão em situações de conflito de natureza ética.

CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS E NORMAS DE CONDUTA ÉTICA

Seção I

Dos Princípios e Valores Fundamentais

Art. 4º 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. 5º 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 movimentação, bem como ter acesso às informações que lhe forem inerentes;
- III – participar das atividades de capacitação e treinamento necessárias ao seu desenvolvimento profissional;
- IV – estabelecer interlocução livre com colegas e superiores, podendo expor ideias, 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. 6º 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 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 e com este Código;

XI – disponibilizar, na forma definida em regulamento e com foco na promoção da transparência, informações sobre relações, situação patrimonial, atividades econômicas ou profissionais que, de modo real, potencial ou aparente, possam suscitar conflito de interesses;

XII – resistir e denunciar 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;

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

XIV – reconhecer o mérito de cada subordinado e propiciar igualdade de oportunidade para o desenvolvimento profissional, não admitindo qualquer atitude que possa afetar a carreira profissional de subordinados com base apenas em relacionamento pessoal ou em qualquer tipo de discriminação;

XV – 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;

XVI – 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;

XVII – realizar suas atividades particulares em caráter estritamente pessoal, evitando vinculá-las ao nome e à imagem do Tribunal de Contas da União, ressalvado o disposto no inciso XI deste artigo;

XVIII – abster-se do uso do cargo ou da função para obter, direta ou indiretamente, qualquer favorecimento em benefício próprio, de parentes, de amigos ou de terceiros;

XIX – manter sob sigilo dados e informações de natureza confidencial obtidas no exercício de suas atividades ou, ainda, de natureza pessoal de colegas e subordinados que só a eles digam respeito, aos 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;

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

XXI – 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; e

XXII – fazer-se acompanhar de pelo menos outro servidor ao conceder audiência a particular, jurisdicionado, ou seu representante, sobre assunto relacionado ao trabalho no Tribunal.

Seção IV Das Vedações

Art. 7º Ao servidor do Tribunal de Contas da União, ainda que licenciado, 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, com 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 – atuar nas redes sociais e em mídias alternativas de modo que possa comprometer a credibilidade, a isenção e a imagem do Tribunal de Contas da União e de seus agentes públicos, sem prejuízo do pensamento crítico e da liberdade de expressão;

XI – 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;

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

XIII – 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;

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

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

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

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

XVIII - 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;

XIX – exercer a advocacia em processos judiciais contra a União; e

XX – organizar ou ministrar cursos, seminários ou palestras, em formato **in company**, de forma remunerada ou não, de natureza permanente ou eventual, ainda que fora de seu expediente, salvo se expressa e especificamente autorizado pelo Presidente do Tribunal a:

a) qualquer pessoa física ou jurídica de natureza privada que tenha relação com o Tribunal de Contas da União;

b) órgãos e entidades da administração direta, indireta, autárquica e fundacional, inclusive entidades paraestatais, de qualquer dos Poderes da União; ou

c) órgãos e entidades dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal, realizados no âmbito de convênios, acordos, ajustes ou instrumentos congêneres custeados com recursos federais.

§ 1º Para os efeitos deste Código, informação privilegiada é aquela que diga respeito a assuntos sigilosos ou que tenha relevância no processo de decisão no âmbito do Tribunal de Contas, com repercussão econômica ou financeira, e que não seja de conhecimento público.

§ 2º Não se consideram presentes para os fins do inciso XII deste artigo os brindes que:

I – não tenham valor comercial; ou

II – sejam 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. 8º Após deixar o cargo ou passar à inatividade, o servidor do Tribunal de Contas da União não deverá:

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 ou inatividade;

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 ou inatividade.

CAPÍTULO III DAS CONDUTAS ESPECÍFICAS

Seção I

Das Relações com o Fiscalizado

Art. 9º 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-partidárias, religiosas ou ideológicas;

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, exceto nas situações previstas nos manuais de auditoria do TCU; e

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 II

Dos Conflitos de Interesses

Art. 10. Considera-se conflito de interesses a situação gerada pelo confronto entre os interesses do Tribunal de Contas da União e os interesses privados do servidor, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública.

Art. 11. O conflito de interesses é classificado em:

I – real, quando a situação geradora de conflito já se consumou;

II – potencial, quando o servidor tem interesses particulares que podem gerar conflito em situação futura; e

III – aparente, quando, embora não haja ou não possa haver o conflito real, a situação apresentada parece gerar conflito, de forma a lançar dúvidas sobre a integridade do servidor e do Tribunal de Contas.

Art. 12. O servidor deve evitar situações de conflitos de interesses reais, potenciais ou aparentes e, quando for identificada tal situação, declarar-se impedido de tomar decisão ou de participar de atividades, trabalhos ou tarefas para as quais tenha sido designado.

Parágrafo único. É dispensada a declaração de impedimento quando ficar descaracterizada a existência de conflito de interesses.

Art. 13. Configura conflito de interesses:

I – exercer atividade que seja incompatível com as atribuições do cargo ou da função pública, como tal considerada, inclusive, aquela desenvolvida em áreas ou matérias afins à competência funcional;

II – exercer atividade que viole a precedência das atribuições do cargo ou da

função pública sobre quaisquer outras atividades, inclusive quando em teletrabalho;

III – divulgar ou fazer uso de informações privilegiadas, adquiridas no exercício do cargo, em benefício próprio, de parentes, de amigos ou de terceiros;

IV – participar de trabalho de fiscalização, instrução processual ou qualquer outra missão ou tarefa que lhe tenha sido confiada, nas hipóteses abaixo elencadas ou em situações análogas, semelhantes ou correlatas a estas:

a) quando houver interesse próprio ou 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 de inimigo;

b) quando envolver organização, empresa ou entidade com a qual tenha mantido vínculo profissional nos últimos dois anos;

c) quando envolver processo, contrato, acordo ou instrumentos congêneres em que tenha atuado como advogado, inclusive indiretamente, mediante escritório de advocacia com o qual tenha vínculo, perito ou participado de atividades de auditoria interna ou controle interno.

§ 1º A ocorrência de conflito de interesses independe do recebimento de qualquer ganho ou retribuição.

§ 2º No caso de dúvida sobre como prevenir ou impedir situações que configurem conflito de interesses, o servidor deverá consultar a Comissão de Ética do TCU.

§ 3º Aplica-se aos servidores, quando do seu ingresso ao Tribunal, e aos cedidos ou afastados, quando do seu retorno, a hipótese constante da alínea “b” do inciso IV deste artigo.

Art. 14. O servidor deve disponibilizar informações, nos termos do inciso XI do art. 6º deste Código, acerca de fatos ou atividades que possam motivar questionamentos acerca da existência de conflito de interesses, a exemplo de:

I - realização de trabalho ou prestação de serviços de consultoria, de advocacia, de assessoria, de assistência técnica, de organização ou ministração de cursos, seminários ou palestras, de forma remunerada ou não, de natureza permanente ou eventual, ainda que fora de seu expediente, a:

a) qualquer pessoa física ou jurídica de natureza privada que tenha relação com o Tribunal de Contas da União; ou

b) órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal, inclusive os realizados no âmbito de convênios, acordos, ajustes ou instrumentos congêneres custeados com recursos do Orçamento Geral da União.

II – recebimento de medalhas, comendas ou homenagens de organização jurisdicionada ao TCU ou que receba recursos federais transferidos mediante convênios, acordos, ajustes ou instrumentos congêneres; e

III – participação em cursos, eventos, congressos ou seminários às custas de terceiros que tenham relação direta ou indireta com o Poder Público.

Parágrafo único. O servidor poderá realizar consulta à Comissão de Ética do TCU quando houver dúvida sobre a necessidade ou não da disponibilização de informações de que trata o caput deste artigo.

Art. 15. O servidor deve assegurar-se de que a publicação de estudos, pareceres, pesquisas e demais trabalhos de sua autoria não exponham informações sigilosas ou opiniões que possam ser interpretadas como posicionamento institucional e/ou comprometer a reputação do Tribunal de Contas da União junto ao público.

Parágrafo único. Em qualquer situação, o servidor deve deixar claro que as contribuições científicas ou acadêmicas são realizadas em seu próprio nome e não representam

posicionamento institucional.

CAPÍTULO IV DA GESTÃO DA ÉTICA

Art. 16 A Comissão de Ética do Tribunal de Contas da União é órgão colegiado de natureza pedagógica e consultiva, de caráter permanente, e 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.

§ 1º A Comissão é 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, para mandato de dois anos, permitida a recondução;

§ 2º O presidente da Comissão será designado pelo Presidente do Tribunal, dentre os membros, para mandato de dois anos, permitida a recondução;

§ 3º Ficará suspenso 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.

Art. 17. Compete à Comissão de Ética:

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 da 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 – expedir e divulgar orientações de caráter geral a respeito da interpretação e aplicação deste Código;

V - apurar, mediante denúncia ou de ofício, conduta em desacordo com este Código e, se entender cabível a aplicação de sanção, propor ao Presidente do Tribunal o encaminhamento à Corregedoria;

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

VII - 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;

VIII – propor ao Presidente do Tribunal a dispensa do cumprimento do período de impedimento de que tratam os incisos III e IV do art. 8º deste Código, quando verificada a inexistência de conflito de interesses ou sua irrelevância;

IX – monitorar e incentivar a disponibilização de informações de que trata o art. 14 deste Código;

X – elaborar e submeter ao Presidente, propostas de regulamentos previstas neste Código; e

XI – desenvolver outras atividades inerentes à sua finalidade.

Parágrafo único. Caso haja discordância de manifestação ou orientação expedida pela Comissão de Ética, o servidor poderá elevar a questão à apreciação do Presidente.

Art. 18. O resultado das reuniões da Comissão constará de ata aprovada e assinada por

seus membros.

CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 19. 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.

11. Após concluir que o trabalho estaria finalizado no âmbito das secretarias do TCU, o Presidente do Tribunal, Ministro José Múcio, em despacho à peça 34, encaminhou os autos à Secretaria das Sessões para fins de sorteio de relator, cuja relatoria foi a mim designada em 19/6/2020, consoante termo de sorteio à peça 34.

12. Em cumprimento ao exíguo prazo disposto no art. 75, § 1º, do RITCU, realizei comunicação ao Plenário em 24/6/2020 (peça 35), abrindo prazo de quinze dias para apresentação de emendas e sugestões pelos demais membros desta Corte acerca do projeto de Código de Conduta Ética constante da peça 31, as quais foram encaminhadas ao meu Gabinete pelos eminentes Ministro-substituto Marcos Bemquerer Costa (peça 36), Ministra Ana Arraes (peça 37) e Ministro Raimundo Carreiro (peças 38 e 39).

É o Relatório.

VOTO

Em apreciação projeto de normativo que aprova o Código de Conduta Ética dos Servidores do TCU elaborado pela Comissão de Ética do TCU (CET), em atendimento ao disposto nos subitens 9.7.2 e 9.7.4 do Acórdão 674/2018-TCU-Plenário, em aprimoramento ao Código de Ética atualmente vigente, aprovado pela Resolução-TCU 226/2009.

2. A referida comissão elaborou o relatório constante à peça 20, que culminou com a proposta de Código de Conduta Ética à peça 19.

3. Em despacho à peça 21, a presidente da Comissão de Ética solicitou que a minuta então elaborada fosse submetida à consideração da Secretaria-Geral de Controle Externo – Segecex que, mediante despacho de peça 22, encaminhou os autos à Secretaria-Geral da Presidência – Segepres com vistas a submeter o assunto à Comissão de Coordenação-Geral – CCG.

4. Na sequência, a CCG constituiu grupo de trabalho (GT), mediante a Ordem de Serviço CCG 2/2019 (peça 23), para avaliar a proposta do código de ética e apresentar sugestões de medidas a serem adotadas em situações que caracterizem a ocorrência de conflito de interesses na atuação de servidores do TCU.

5. Referido GT apresentou relatório à peça 26, nova proposta de Código de Conduta Ética à peça 25 e quadro comparativo à peça 24, que traçou paralelo entre os dispositivos que integram o Código de Ética vigente, aprovado pela Resolução TCU 226/2009, a proposta do novo Código de Conduta Ética elaborada pela Comissão de Ética do TCU (CET), que integra a peça 19, e a proposta de Código de Conduta Ética alinhavada pelo próprio GT, peça 25.

6. A CCG, após avaliar os resultados do trabalho apresentado pelo GT, elaborou nova versão do Código de Conduta Ética (peça 27), com pequenos ajustes em relação à proposta elaborada pelo GT, e, mediante despacho de peça 28, restituiu os autos à CET para prosseguimento do feito.

7. Em nova manifestação à peça 29, a presidente da CET concluiu, em relação à versão da minuta do Código de Conduta Ética (peça 27), que apesar de o tópico “conflito de interesses” ter sido devidamente aprofundado e debatido pelas diversas instâncias que se manifestaram nos autos, outros tópicos, a exemplo de outras infrações éticas, e de temas relacionados à implementação da cultura da ética no TCU, tais como “do processo ético” e “das sanções éticas”, não foram tratados nos autos nem incluídos na minuta do novo Código de Ética, mesmo diante das disposições dos subitens 9.7.2 e 9.7.4 do Acórdão 674/2018-TCU-Plenário.

8. A par de tal conclusão, registrou o seu posicionamento de que o Ministro que viesse a ser sorteado poderia solicitar a colaboração de unidades técnicas do TCU para o aprimoramento da proposta de Código de Ética, de sorte a colmatar as lacunas temáticas apontadas, sem prejuízo de encaminhar os autos à CCG para a adoção das medidas pertinentes para a aprovação do referido projeto de normativo.

9. Nesse ínterim, o Gabinete da Corregedoria, por meio do Memorando-Correg 11/2020 (peça 30), em cumprimento a despacho da então Ministra-Corregedora, Ministra Ana Arraes, proferido nos autos do TC 000.599/2020-4, encaminhou sugestão à Presidência do TCU para que o novo Código de Ética regulamentasse “as hipóteses que configuram conflito de interesses na prestação de serviços de consultoria, a órgãos públicos ou entidades do setor privado, bem assim como as condições ou restrições para tal prestação, se for o caso, por servidor deste Tribunal nas seguintes situações: i) no exercício dos respectivos cargos; ii) durante seus afastamentos temporários e; iii) após ter deixado o cargo em definitivo.”.

10. Em derradeiro despacho à peça 32, o dirigente da Segepres esclareceu que a CCG, em reunião de 29/5/2020, procedeu a nova análise do projeto de Código de Conduta Ética (peça 27), oportunidade em que concluiu que as sugestões apresentadas pelo Gabinete da Corregedoria, em relação ao conflito de interesse de servidores do TCU que prestam serviço de consultoria, já estariam plenamente atendidas na minuta em epígrafe, sem prejuízo de implementar novos aprimoramentos na redação do referido projeto de normativo, o que culminou com a apresentação da nova minuta revisada à peça 31.
11. Após concluir que o trabalho estaria finalizado no âmbito das secretarias do TCU, o então Presidente do Tribunal, Ministro José Múcio, em despacho à peça 34, encaminhou os autos à Secretaria das Sessões para fins de sorteio de relator, cuja relatoria foi a mim designada em 19/6/2020, consoante termo de sorteio à peça 34.
12. Em cumprimento ao prazo disposto no art. 75, § 1º, do RITCU, realizei comunicação ao Plenário em 24/6/2020 (peça 35), abrindo prazo de quinze dias para apresentação de emendas e sugestões pelos demais membros desta Corte acerca do projeto de Código de Conduta Ética constante da peça 31, as quais foram encaminhadas ao meu Gabinete pelos eminentes Ministro-substituto Marcos Bemquerer Costa (peça 36), Ministra Ana Arraes (peça 37) e Ministro Raimundo Carreiro (peças 38 e 39).
13. Feito esse breve histórico, passo a decidir.
14. Constam dos autos diversas versões de minutas do Código de Conduta Ética de Servidores do TCU: a primeira, elaborada pela Comissão de Ética do TCU (CET) em atendimento às disposições do Acórdão TCU 674/2018-TCU-Plenário (peça 19); a segunda, produzida pelo GT constituído pela CCG, que traz aprimoramentos ao texto elaborado pela CET (peça 25); a terceira (peça 27) e a quarta (peça 31) versões elaboradas pela CCG com ajustes pontuais à proposta alinhavada pelo GT.
15. Desde o ano de 2009, quando foi aprovado pela Resolução-TCU 226 o Código de Ética atualmente vigente, a gestão da ética no âmbito do Administração Pública Federal – ADPF e, em especial, neste Tribunal passou por evolução considerável, notadamente para tratar de questões relacionadas a novos comportamentos cujas condutas neles incursas poderiam ser consideradas faltas éticas, a ensejar procedimento específico para sua apuração e posterior aplicação da sanção cabível.
16. Nesse sentido, o Acórdão 674/2018-TCU-Plenário, prolatado em sede de auditoria realizada pelo TCU com vistas a avaliar o sistema de gestão da ética de quatro organizações públicas, entre elas, esta Corte de Contas, recomendou à CET, entre outros, em seus subitens 9.7.2 e 9.7.4, a elaboração de novo Código de Ética dos Servidores do TCU contemplando a delimitação do procedimento ético para recebimento de denúncias de violação ao referido código e seu processamento (subitem 9.7.2), bem como para estabelecer como competência da CET a apuração dos desvios éticos e aplicação de sanções (subitem 9.7.4).
17. Foi com base nessas premissas que a CET elaborou a minuta de Código de Ética à peça 19. Cabe destacar, do referido anteprojeto, a previsão de novas seções relacionadas a desvios éticos, quando comparado ao código então vigente, a exemplo de “Das Informações Privilegiadas”, “Das Atividades Paralelas”, “Das Publicações, Atividades Acadêmicas e de Pesquisa” e “Da Participação em Eventos Externos”, bem como de um capítulo relativo às sanções éticas.
18. Os aprimoramentos sugeridos pelo GT à minuta elaborada pela CET cingem-se, no essencial, a tratar os novos desvios éticos apontados pela CET em dispositivos genéricos que especificam as situações que configuram conflito de interesse (art. 13 da proposta de minuta do GT), vedações aplicáveis a servidores do TCU (art. 7º da mesma minuta) e divulgação de informações do servidor que possam motivar questionamentos acerca do conflito de interesses (art. 14 da mesma minuta).

19. Com relação à previsão de sanções em face de inobservância de disposições do Código de Ética, o GT deixou de acolher a proposta genérica de possibilidade de aplicação de pena de censura ética, conforme sugestão constante do art. 25 da minuta elaborada pela CET, para prever hipótese, constante do art. 17, inciso V, parte final, de que caso a CET entenda cabível a aplicação de sanção deve propor ao Presidente o encaminhamento do processo à Corregedoria para tal fim.

20. Observo que as modificações trazidas à minuta de Código de Ética pelo GT, tratadas no item 18 deste voto, com exceção do não acolhimento da possibilidade de aplicação de sanção ética pela CET, estão em conformidade com as recomendações do Acórdão 674/2018-TCU-Plenário, a despeito do que restou assentado no parecer final da Presidente da CET, peça 29, de que tal minuta careceria de especificação das demais condutas tidas por infração ética e do seu procedimento de apuração.

21. Também julgo adequada a proposta do GT de que as condutas em desacordo com o Código de Ética sejam apuradas pela CET, desde que garantidos o contraditório e a ampla defesa, com posterior envio para a Corregedoria para fins de aplicação das penalidades legais cabíveis, porquanto, nos termos dos arts. 32 do RITCU, 76 da Resolução TCU 305/2018, e 2º e 3º da Resolução TCU 159/2003, tal atribuição se insere nas competências do órgão corregedor que, entre outras, visa a apurar, em sede de representação, condutas funcionais de membros e servidores do TCU, consoante disposição do art. 3º, inciso IV, da Resolução TCU 159/2003.

22. Diga-se, que a apuração de condutas contrárias ao Código de Ética dos servidores do TCU pela CET está em sintonia com o disposto no Decreto 6.029/2007, que instituiu o Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, cujo art. 12 estabeleceu como competência da Comissão de Ética Pública ou das Comissões de Ética em órgãos e entidades da ADPF a competência para apuração de prática de ato em desrespeito ao preceituado no Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.

23. Com relação à possibilidade de imposição de censura ética pela CET, a exemplo do que já é expressamente permitido pelo Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, mediante o Decreto 1.171/1994, deixo de acolher a hipótese de sua aplicação para os servidores do TCU em face da inexistência de lei que preveja tal penalidade, matéria de estrita reserva legal.

24. Aliás, esse tema já foi objeto de debate nesta Corte quando da aprovação da Resolução-TCU 226/2009, que tratou do Código de Ética dos Servidores do TCU vigente, oportunidade em que o Relator, Ministro Augusto Nardes, por provocação do eminente Ministro Walton Alencar Rodrigues, deixou assente que a aplicação de censura ética, hipótese já levantada àquela época, feriria os princípios da legalidade e do devido processo legal, além do fato de que a conduta indevida dos servidores poderia ser apurada por meio de procedimento administrativo (sindicância ou processo administrativo disciplinar), nos termos da Lei 8.112/1990.

25. Por fim, com relação à última proposta de minuta de Código de Ética apresentada pela CCG (peça 31), transcrita no relatório precedente, cabe o destaque da inovação por ela trazida quando se compara ao projeto elaborado pelo GT (peça 25), relacionada à inclusão do inciso XX no art. 7º, no sentido de que estaria vedada a servidor do TCU a ministração de cursos no formato *in company*, ainda que fora do expediente, remunerado ou não, salvo se autorizado pelo Presidente do TCU.

26. No âmbito da proposta elaborada pelo GT, a conduta acima descrita não figurava como vedação expressa, mas como situação hábil a suscitar questionamento relacionado à existência de conflito de interesses a ser informado pelo servidor, a teor do disposto no inciso I, art. 14, da minuta em referência (peça 25), a exemplo de outras condutas ali também aduzidas, como a realização de trabalho ou prestação de serviço de consultoria, de advocacia, de assessoria e de assistência técnica.

27. As hipóteses previstas no art. 14 das minutas de Código de Ética elaborada pelo GT (peça 25) e pela CCG (peça 31) referem-se à obrigação que o servidor possui de, caso ocorra alguma das situações ali previstas que possa suscitar conflito de interesses, disponibilizar tais informações para a CET para fins de avaliação, nos termos do regulamento que deverá ser editado.
28. Desse modo, as condutas ali mencionadas não incorrem, necessariamente, em conflito de interesses a ensejar sua inobservância por parte de servidores do TCU, mas denotam a necessidade de melhor se averiguar o caso concreto sobre o qual tal suspeita recai.
29. Já o art. 7º das minutas mencionadas é taxativo ao estipular as condutas vedadas.
30. Do exposto, não vejo como proibir expressamente a atividade de ministração de cursos, seminário e palestras, mesmo no formato *in company*, pelo acréscimo do inciso XX ao art. 7º, como proposto pela CCG, e não vedar as demais atividades exercidas por servidores do TCU e que poderiam impactar diretamente na gestão de determinada organização pública ou privada, a exemplo da realização de trabalho ou prestação de serviço de consultoria, de advocacia, de assessoria e de assistência técnica, segundo previsão constante do inciso I do art. 14 da minuta apresentada pelo GT (peça 25).
31. É dizer que o impacto gerado na gestão de determinado órgão ou entidade pública ou privada é mais significativo quando se executam atividades de consultoria, de advocacia, de assessoria e de assistência técnica do que aquelas ações relacionadas a capacitação e treinamento, razão pela qual configuram atividades com maior potencial de gerar conflito de interesses.
32. Ocorre que o exercício dessas atividades não configura, de plano, conflito de interesses, mais ainda quando o exercício dessas atividades vai ao encontro do interesse público que deve moldar a atuação desta Corte de Contas.
33. Em outras palavras, não é incomum que servidor do TCU, mesmo sem representar oficialmente esta Corte de Contas, atue junto a determinado órgão ou entidade pública com ações para implantar ou defender determinada conduta ou atividade tida como adequada por esta Corte de Contas quando do exercício de seu papel educativo, a exemplo do que se observou quando do incentivo pelo TCU à implantação da governança pública junto a seus jurisdicionados.
34. Também não se pode ignorar que, mesmo nas hipóteses em que não haja a convergência dos interesses, como descrito acima, pode não ser observada, necessariamente, a ocorrência de conflito de interesses, de sorte a ser atendido o interesse privado do servidor sem ter ocorrido qualquer afronta ao interesse público. Refiro-me à hipótese, por exemplo, de atividade de capacitação exercida em entidade jurisdicionada ao TCU, mas em tema que não seja objeto de controle externo.
35. Em conclusão, o fato é que as situações elencadas no art. 14, inciso I, das minutas do Código de Ética do GT (peça 25) e da CCG (peça 31) não necessariamente geram conflito de interesses, razão pela qual devem ser previamente avaliadas, caso a caso, nas situações em que existir tal potencial, nos termos do parágrafo único do mesmo art. 14 e art. 6º, inciso XI.
36. Pelas mesmas razões, entendo desnecessária a inclusão de expressa proibição de realização de treinamento e capacitação, na modalidade *in company*, cuja redação foi assim proposta pela CCG com o acréscimo do inciso XX ao art. 7º, na medida em que situações dessa natureza, mesmo que não seja na modalidade referida, deverão ser previamente avaliadas.
37. Observo que no projeto de Código de Ética em apreciação foi adotado o prazo de seis meses para fins de caracterização do conflito de interesses após o exercício do cargo ou função no âmbito do TCU, nos termos do que estabelece o art. 6º da Lei 12.813/2013.
38. Superadas as controvérsias iniciais, passo a tratar das emendas e sugestões apresentadas pelos eminentes pares.

39. Esclareço que, pela pertinência e propriedade, aceitei quase todas as sugestões trazidas pelo Ministro-Substituto Marcos Bemquerer Costa (peça 36), com exceção: i) da Sugestão 4 (peça 36, p. 4 e 5), porquanto o inciso XX do art. 7º, objeto da sugestão, deixou de existir pelas razões já expostas neste voto; ii) de parte da Sugestão 6 (peça 36, p. 7 e 8), em que, apesar das ponderações de sua Excelência, manteve a proibição de servidor do TCU, após deixar o cargo ou passar à inatividade, atuar em processo em que participou como servidor ativo, por entender que tal vedação decorre de situação pontual e específica a caracterizar conflito de interesses; iii) de parte da Sugestão 14 (peça 36, p. 13 e 14), com relação à adição de artigo, no corpo do Código de Ética, especificando a data de entrada em vigor, pois comando de mesma índole já consta da minuta de Resolução que aprova o referido Código.

40. De igual modo, as emendas trazidas pela Ministra Ana Arraes (peça 37) foram acatadas quase que em sua integralidade. As poucas emendas que não foram adotadas na estrita forma em que foram encaminhadas, a exemplo daquelas de números 2, 10, 11, 13 e 14, referiam-se à possibilidade de aplicação de sanção ética ou ao processo a ser autuado para tanto.

41. Conforme já tratado neste voto e reconhecido pela própria Ministra Ana Arraes nos fundamentos apresentados para suas emendas, a imposição de sanção ética, dada sua natureza sancionatória, carece de normativo legal que a autorize. No âmbito do Poder Executivo federal, existe o Decreto 1.171/1994 que fixou a pena de censura ética, aplicável apenas aos servidores daquele Poder.

42. Em face dessas constatações, deixei de acolher as emendas nos estritos termos em que foram trazidas pela eminente Ministra, sem prejuízo de incorporar a linha de pensamento por ela defendida ao criar, na minuta de Código de Ética em apreciação, dispositivo, tratado no inciso VIII do art. 3º, que cuida dos objetivos do código em foco, no seguinte sentido:

Art. 3º Este Código tem por objetivo:

(...)

VIII – fortalecer a gestão da ética no âmbito do Tribunal de Contas da União de sorte a, entre outros, estabelecer a possibilidade de que o resultado da apuração e da avaliação da conduta ética de determinado servidor pela Comissão de Ética do TCU possa trazer impacto, entre outros, em sua evolução na carreira, nomeação para função de confiança ou continuidade em seu exercício, cessão para outros órgãos e entidades públicos, bem como em sua avaliação de desempenho, na forma disposta em regulamento.

43. O regulamento em referência, a ser editado e aprovado por ato do Presidente desta Corte, nos termos do art. 2º da proposta de Resolução que aprova o presente Código de Ética, deverá detalhar, entre outros, a forma de impacto mencionada no dispositivo em epígrafe, sem embargos de que também poderão ser necessários ajustes nas normas específicas que tratam dos institutos ali trazidos, atendendo, em grande parte, a intenção da Ministra Ana Arraes em impor consequência prática ao servidor que deixar de observar o presente Código de Ética.

44. Ainda como consequência do acolhimento da emenda apresentada pela Ministra Ana Arraes, com as ponderações por mim apresentadas, propus nova redação ao inciso V do art. 18, que trata das competências da CET.

45. Em tal dispositivo, sugeri que a CET, após apurar a conduta em desacordo com o Código de Ética, passe a encaminhar os resultados da apuração tanto para a unidade técnica de lotação do servidor quanto para a unidade de gestão de pessoas do TCU, para os fins previstos no art. 3º, inciso VIII, do Código em apreciação, conforme transcrito acima, sem prejuízo de, caso entenda cabível a aplicação de sanção, propor ao Presidente o encaminhamento à Corregedoria.

46. Registro ainda que deixei de acolher as emendas aditivas: i) ao inciso XIX do art. 7º, pela inclusão da expressão “administrativos e”, em face de que a proibição de atuação como advogado em

processos administrativos já consta dos incisos XVII e XVIII do mesmo artigo; ii) ao art. 13, pela inclusão dos incisos II e III e renumeração dos demais, em razão de que as hipóteses de conflito de interesses ali configuradas foram tratadas de forma mais específica no novo art. 14, inciso I, cujo *caput* apresenta as hipóteses que podem configurar conflitos de interesses.

47. Esclareço, em derradeiro, que as bem fundamentadas emendas apresentadas pelo Ministro Raimundo Carreiro (peça 37), a exemplo das sugestões e emendas dos demais ministros, foram acolhidas quase que em sua integralidade, porquanto conferiram maior clareza e racionalidade a certos aspectos tratados na minuta de Código de Ética em apreciação.

48. Como importante inovação trazida por Sua Excelência, destaco a nova redação ao inciso XI do art. 6º, e as consequências normativas dessa inovação em outros artigos de tal Código, como o desmembramento do art. 14 em dois novos artigos, artigos 14 e 15.

49. Conforme emenda do eminente Ministro, o processo de apuração de eventual afronta ao Código de Ética ou de ocorrência de conflito de interesses, deve ser antecedido pelo debate da situação fática pelo servidor e seu superior hierárquico, para, apenas na hipótese de os indícios apontarem a configuração de tal afronta ou conflito, ser comunicado à CET para os fins devidos.

50. Fiz singela alteração para que esse processo de debate ocorra entre o servidor e o dirigente da unidade, pois este é o principal representante da administração do TCU que possui contato direto com o servidor.

51. Em complemento a tal sugestão do Min. Raimundo Carreiro, acrescentei o parágrafo único ao mencionado art. 6º com vistas a atribuir ao referido dirigente a atribuição de acompanhar a comunicação de tal situação à CET, adotando as providências devidas em caso de inobservância desse dever pelo servidor.

52. Deixei, contudo, de acolher a emenda, trazida por Sua Excelência, de nova redação ao art. 8º do Código em questão, sob o fundamento de que não se poderia impor restrições à liberdade privada a menos que lei formal a fizesse, por força do disposto no art. 5º, inciso II, da CF/1988.

53. Ocorre que o fundamento primordial para qualquer código de ética de servidores públicos encontra esteio nos princípios constitucionais da moralidade e impessoalidade, tratados no *caput* do art. 37 da CF/1988. Nesse sentido, as vedações de conduta constantes do art. 8º, assim como outras vedações que integram o art. 7º da proposta de Código de Ética, apesar de restringirem direito subjetivo em alguma medida, o fazem em estreita sintonia com os princípios constitucionais nominados, porquanto referem-se, essencialmente, ao exercício da função pública.

54. Quero dizer com isso que eventual restrição de conduta na exata medida garantidora da observância dos princípios da impessoalidade e moralidade, de assento constitucional, não afronta o art. 5º, inciso II, da CF/1988 segundo o qual “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”, visto esta última tratar-se de norma constitucional mais genérica.

55. Deixo, por fim, de acolher a emenda supressiva para a retirada do inciso VIII do art. 17, renumerado para art. 18, em razão de que sua retirada seria justificada pela sugestão de nova redação do art. 8º proposta por Sua Excelência, vez que não foi acolhida pelas razões já expostas.

56. Estando os presentes autos conclusos em meu Gabinete, foi tramitado o TC 029.184/2018-5, que, mediante Despacho do Presidente (peça 5), encaminhou proposta da Comissão de Ética – CET (peça 4) elaborada para fins de apuração de possíveis desvios éticos cometidos por servidor do TCU.

57. Em resumo, noticiam aqueles autos, ao que interessa ao presente feito, que o servidor do TCU, em sua campanha eleitoral, no pleito de 2018, para candidato ao cargo de Deputado Distrital, utilizou-se de tal condição. Na ocasião, valeu-se do termo “auditor” e da expressão “exterminador de corruptos”, aparentemente, com o objetivo de angariar simpatia junto ao eleitor, expondo diretamente a imagem dos auditores do TCU e, indiretamente, a imagem do próprio Tribunal.

58. Como desfecho, por não afrontar o Código de Ética vigente, a CET propôs o encaminhamento dos autos a este Gabinete para fins de avaliação da possibilidade de o novo Código de Ética passar a contemplar a questão debatida.

59. Observo que a licença concedida a servidor público federal para concorrer a cargo eletivo é assegurada por lei, não cabendo a esta Corte delinear qualquer tipo de restrição quanto ao exercício deste direito.

60. Contudo, também certo é que ao TCU é assegurado o direito de preservar sua imagem, especialmente, nos pleitos eleitorais, de sorte que a ela não seja associado qualquer candidato político, mesmo que indiretamente, sob pena de poder comprometer a imparcialidade de sua atuação e o exercício de suas competências constitucionais.

61. Nesse cenário, entendo factível a inclusão de vedação expressa a alcançar servidor do TCU candidato a cargo eletivo, incluída no inciso XX, do art. 7º, no sentido de proibir a utilização da imagem do TCU em campanha eleitoral ou valer-se de sua condição de servidor do Tribunal para angariar qualquer tipo de vantagem ou simpatia junto ao eleitor.

62. Registro que a proposta de Código de Ética em apreciação contempla hipóteses de comportamentos vedados a servidores do TCU relacionados à divulgação de informações sigilosas ou ainda de relatórios, instruções e informações constantes em processos cujo objeto ainda não tenha sido apreciado, sem prévia autorização da autoridade competente, nos termos do art. 7º, incisos VIII e IX.

63. Por fim, dado o ineditismo de algumas prescrições trazidas pela minuta ora em apreciação, o que poderá ensejar a revisão de ações já em curso no TCU e a realização de prévia campanha de divulgação junto ao corpo funcional desta Corte de Contas, entendo adequado estipular *vacatio legis* de seis meses.

Com essas considerações, voto para que seja aprovada a minuta de Acórdão que ora submeto à consideração deste Colegiado.

TCU, Sala das Sessões Ministro Luciano Brandão Alves de Souza, em 1 de setembro de 2021.

Ministro VITAL DO RÊGO
Relator

DECLARAÇÃO DE VOTO

Inicialmente, agradeço ao ministro Vital do Rêgo por trazer à deliberação do Plenário este projeto de normativo, que atualiza o Código de Ética dos Servidores do TCU e possibilita, consoante anunciado por Sua Excelência na sessão do último dia 9 de junho, a realização de campanha de divulgação interna dos princípios e valores éticos que devem ser resguardados pelos colaboradores deste Tribunal.

2. Não há dúvidas de que o corpo técnico desta Corte detém inúmeras aptidões que o torna reconhecido e respeitado pela Administração Pública e por toda a sociedade, na medida em que atua com alta qualidade técnica, sempre pautado na observância da lei e em elevados padrões de conduta e comportamento ético.

3. Isso, contudo, não retira a importância de, periodicamente, rememorarem-se questões éticas, a fim de que continuem a inspirar as ações rotineiras e, em consequência, que se evite a prática de atos desconformes isolados que possam afetar a imagem e a credibilidade dos servidores e, por via reflexa, do TCU.

4. Nesse sentido, o projeto em análise evolui em relação ao Código de Ética vigente, com introdução, a título ilustrativo, de novas condutas passíveis de serem enquadradas como faltas éticas, bem como da competência para a Comissão de Ética (CET) apurá-las.

5. A última versão da minuta de resolução, entretanto, não contempla a possibilidade de aplicação de sanção pela prática de desvios éticos. Nesse ponto, em vista das afirmações contidas no item 41 do voto do relator, observo que defendi, nas propostas anteriormente formuladas (peça 37), a necessidade de prever sanções e outras consequências para infrações éticas cometidas por servidores, objetivando dar efetividade ao código em vértice (justificativas para as emendas 1, 9-11 e 13-14). A menção à ausência de amparo legal se restringiu à “sanção restritiva de direito”, o que não transparece ser o caso, por exemplo, de censura.

6. Embora o ministro Augusto Nardes, no voto condutor do Acórdão 1.130/2009 - Plenário, o qual aprovou o Código de Ética vigente, tenha asseverado, por provocação do ministro Walton Alencar Rodrigues, que a aplicação de censura ética e a existência de processo ético feririam os princípios da legalidade e do devido processo legal, deflui-se que houve certa evolução do entendimento do Tribunal sobre o tema.

7. Isso porque, mediante o Acórdão 674/2018 - Plenário, da relatoria do ministro Aroldo Cedraz, o TCU recomendou à CET que elaborasse proposta para aprimoramento e modernização do Código de Ética, estabelecendo como competências da comissão a apuração de desvios éticos e a **aplicação de sanções**, em atendimento às boas práticas identificadas acerca da gestão da ética na auditoria realizada e ao disposto no art. 11, inciso IV, daquele código, aprovado pela Resolução - TCU 226/2009 (subitem 9.7.4 da deliberação).

8. Além disso, vale ressaltar as considerações efetuadas no estudo à peça 20, em especial as seguintes:

a) apesar de a Comissão de Ética e a Corregedoria deste Tribunal deterem competência para apurar administrativamente falhas cometidas pelos servidores, a abrangência de atuação da CET envolve, ainda, “deslizes praticados na vida privada dos agentes públicos”;

b) as sanções previstas na Lei 8.112/1990 não são as mesmas aplicáveis no caso de descumprimento do Código de Ética, isto é, aquelas decorrem do poder disciplinar do Estado e as sanções éticas têm caráter político, ligado à moral;

c) há jurisprudência no sentido de afastar discussão de questões constitucionais (vulneração a direitos ou garantias individuais e a princípios como os da liberdade de iniciativa e

concorrência) na imputação de censura prevista em código de ética profissional aprovado por meio de resolução (Apelação Civil 2002.70.01.012510-2/PR, do Tribunal Regional Federal da 4ª Região);

d) no âmbito do Poder Executivo, a censura ética não se encontra prevista em lei em sentido estrito, mas, sim, em decreto, editado no exercício do poder conferido pela Constituição ao Presidente da República, para que disponha sobre a organização e o funcionamento da Administração federal (art. 84, inciso VI, alínea “a”, da CF/88);

e) no caso do TCU, a resolução é utilizada para tratar, entre outras matérias, de ato definidor da estrutura, competência, atribuições e funcionamento do próprio órgão;

f) o Supremo Tribunal Federal aprovou, por intermédio de resolução, o Código de Ética de seus servidores, no qual está prevista a penalidade de censura, aplicável pelo Presidente ou pelo Diretor-Geral do órgão; e

g) o modelo de avaliação da gestão ética para a Administração Pública elaborado por esta Corte recomenda que as sanções éticas tenham repercussão na vida funcional do servidor.

9. No que diz respeito à Suprema Corte, a norma que atualmente trata do assunto (Resolução - STF 711/2020¹) se fundamenta nas disposições dos arts. 37 da Constituição de 1988, 116, inciso IX, da Lei 8.112/1990, 4º da Lei 8.429/1992, 13, incisos XIII e XIX, e 363, inciso I, do Regimento Interno daquele Tribunal e possibilita à Comissão de Ética, além da censura, celebrar Termo de Ajustamento de Conduta Ética (TAC), com o fim de realinhar a conduta do servidor aos padrões éticos estabelecidos em caso de sua violação.

10. O Superior Tribunal de Justiça, por sua vez, prevê as seguintes ações após a apuração de possível infração ética pela comissão (art. 21 da Portaria STJ/GP 502/2016²):

“I – Sugerir à autoridade superior recomendações a serem dirigidas ao servidor ou servidores envolvidos, bem como, se for o caso, à unidade ou unidades pertinentes para que adotem ou se abstenham de adotar determinada prática, a fim de se conformar aos limites do Código de Conduta;

II – Lavrar Termo de Ajustamento de Conduta - TAC, quando presentes as condições, submetendo-o à autoridade superior;

III – Comunicar à autoridade superior os casos que excedam sua alçada e que, em tese, configurem infração disciplinar a ser apurada por meio de Sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar;

IV – Sugerir à autoridade superior o arquivamento do feito, quando inexistir, no caso concreto, infração ao Código de Conduta.”

11. Por fim, no Código de Ética dos servidores do Conselho Nacional do Ministério Público (Portaria-CNMP-PRESI 44/2018³), é estabelecida competência para a Comissão de Ética apurar conduta que possa configurar violação ao código, “expedindo diretamente ao servidor, orientação ou recomendação expressa sobre a conduta adequada, ou quando for o caso, notificação à chefia imediata para eventual formalização de procedimento disciplinar” (art. 8º, inciso VII).

12. Com efeito, assim como o relator concluiu não haver ilegalidade no estabelecimento de restrições a direitos subjetivos de servidores caso tais restrições estejam em sintonia com os princípios da moralidade e da impessoalidade tratados no *caput* do art. 37 da CF/1988 – porquanto o fundamento primordial para qualquer código de ética de servidores públicos encontra esteio em tais princípios constitucionais –, pode-se inferir que a moralidade também respalda a estipulação de sanções/consequências para eventuais desvios éticos, como efetuado nas normas paradigmas indicadas.

13. A propósito desse assunto, é oportuno resgatar trecho da análise da unidade técnica efetuada no processo em que se aprovou o Código de Ética dos servidores deste Tribunal:

¹ Disponível no endereço eletrônico <<http://www.stf.jus.br/ARQUIVO/NORMA/RESOLUCAO711-2020.PDF>>

² Disponível no endereço eletrônico <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/106575/PRT_502_2016_GP.pdf>

³ Disponível no endereço eletrônico

<https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Portarias_Presidencia_nova_versao/2018/2018.Portaria-CNMP-PRESI.44.pdf>

“Apesar de nossas considerações propugnarem pela legitimidade da aplicação de censura ética ao servidor – em exercício ou após deixar o cargo – que infringir as normas do Código, somos pela retirada do dispositivo em razão da falta de consenso em torno do assunto. Esse consenso poderá ser construído com a evolução da gestão de ética no Tribunal, após a implementação do projeto ora em estudo. A questão poderá ser revista em outro momento, pois o Código deverá permanecer em aberto para receber toda e qualquer proposta de revisão, aprimoramento e modernização, a teor dos incisos IV e IX do art. 11, do projeto ora em análise.”

14. Certamente, houve evolução na gestão da ética no TCU e em outros entes da Administração Pública, impulsionada, inclusive, por ações do Tribunal no exercício do controle externo, como exemplifica o mencionado Acórdão 674/2018 - Plenário.

15. Nesse contexto, é relevante que esta Corte siga internamente as orientações que dirige aos jurisdicionados, sobretudo por se constituir em organização “modelo” (item 26 do voto condutor do citado acórdão e item 1 da norma ISSAI 30) e patrocinar ativamente ações do Programa Nacional de Prevenção à Corrupção, conforme o sistema e-Prevenção, recentemente lançado.

16. Assim, a exclusão de dispositivos do atual código que versam sobre medidas contempladas no Referencial de Combate à Fraude e Corrupção e no modelo para avaliação da gestão da ética elaborados pelo TCU, bem como na avaliação de suscetibilidade à corrupção do e-Prevenção, merece ser examinada com cautela.

17. Vejo com reservas, por exemplo, a retirada da previsão, como dever do servidor, de envio à Comissão de Ética de informações sobre relações, situação patrimonial, atividades econômicas ou profissionais que, real ou potencialmente, possam suscitar conflito de interesses (art. 5º, inciso X, do atual código e art. 6º, inciso XI, da minuta à peça 31).

18. Todavia, ante as ponderações do ministro Raimundo Carreiro presentes na justificativa da emenda de modificação por ele apresentada (peça 39, p. 1-2) relativamente à importância da racionalização do controle das questões éticas e da desburocratização, o assunto poderá ser avaliado com maior profundidade na regulamentação sobre o Código de Ética ou na implementação do programa de integridade objeto do TC 037.841/2019-0 – cuja relatoria foi recentemente atribuída ao ministro Bruno Dantas – ou, ainda, na próxima atualização do código.

19. E, por permanecer a falta de consenso sobre a legalidade da estipulação de sanção ética, a questão poderá igualmente ser revista em outro momento, uma vez que o código deverá permanecer em aberto para receber propostas de revisão, aprimoramento e modernização, tanto por parte da CET, quanto de todos os colaboradores do Tribunal.

20. De toda forma, considere pertinente submeter ao relator, nesta oportunidade, novas sugestões, com destaque para a alteração na redação do art. 18, inciso V, da minuta do Código de Ética, com o objetivo de evitar repetição de procedimentos de apuração no âmbito da CET e da Corregedoria e reforçar a natureza pedagógica e deliberativa da comissão, nos seguintes termos:

“V - apurar, mediante denúncia ou de ofício, conduta em desacordo com este Código que, a princípio, não se configure também como infração funcional, assegurados o contraditório e a ampla defesa do servidor, adotando, ao final, as seguintes medidas:

- a) arquivar o feito, quando concluir pela inexistência, no caso concreto, de infração ao Código de Ética;
- b) expedir diretamente ao servidor orientação ou recomendação expressa visando a corrigir o desvio e, se for o caso, encaminhar o resultado das apurações para a unidade de lotação do servidor e para a unidade de gestão de pessoas do TCU para os fins previstos no art. 3º, inciso VIII, deste Código, quando confirmar a ocorrência de desvio estritamente ético;
- c) propor ao Presidente do Tribunal o encaminhamento do assunto à Corregedoria, quando concluir pela presença de indícios de infração funcional passível de aplicação de sanção disciplinar;”

21. Esse dispositivo poderá ser objeto de maior detalhamento na regulamentação da matéria, a fim de separar adequadamente a esfera de atuação da CET e a da Corregedoria, principalmente tendo em conta que a Lei 8.112/1990 prevê a aplicação de advertência na hipótese de inobservância de **dever**

funcional previsto em lei, **regulamentação ou norma interna** que não justifique imposição de penalidade mais grave (arts. 116, inciso III, e 129).

22. Ante o exposto, enalteço a qualidade do trabalho desenvolvido pelo ministro Vital do Rêgo neste processo e agradeço a atenção dispensada por Sua Excelência ao considerar as propostas formuladas, na expectativa de que a observância do código ora atualizado robusteça ainda mais os elevados padrões comportamentais dos nossos colaboradores.

TCU, Sala das Sessões, em 1º de setembro de 2021.

ANA ARRAES
Ministra

ACÓRDÃO Nº 2095/2021 – TCU – Plenário

1. Processo TC 033.564/2018-3.
2. Grupo II – Classe de Assunto: VII – Administrativo.
3. Interessados/Responsáveis: não há.
4. Órgão: Tribunal de Contas da União.
5. Relator: Ministro Vital do Rêgo.
6. Representante do Ministério Público: não atuou.
7. Unidade Técnica: não há.
8. Representação legal: não há.

9. Acórdão:

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de processo administrativo que trata de projeto de normativo que aprova o Código de Conduta Ética dos Servidores do TCU elaborado pela Comissão de Ética do TCU (CET), em atendimento ao disposto nos subitens 9.7.2 e 9.7.4 do Acórdão 674/2018-TCU-Plenário, em aprimoramento ao Código de Ética atualmente vigente, aprovado pela Resolução TCU 226/2009;

ACORDAM os Ministros do Tribunal de Contas da União, reunidos em sessão de Plenário, ante as razões expostas pelo Relator, em:

9.1. aprovar, nos termos do art. 15, inciso I, alínea “q”, do RITCU, a minuta de resolução em anexo;

9.2. arquivar o presente processo.

10. Ata nº 35/2021 – Plenário.

11. Data da Sessão: 1/9/2021 – Telepresencial.

12. Código eletrônico para localização na página do TCU na Internet: AC-2095-35/21-P.

13. Especificação do quórum:

13.1. Ministros presentes: Ana Arraes (Presidente), Walton Alencar Rodrigues, Augusto Nardes, Raimundo Carreiro, Bruno Dantas, Vital do Rêgo (Relator) e Jorge Oliveira.

13.2. Ministros-Substitutos convocados: Augusto Sherman Cavalcanti e Marcos Bemquerer Costa.

13.3. Ministros-Substitutos presentes: André Luís de Carvalho e Weder de Oliveira.

(Assinado Eletronicamente)

ANA ARRAES

Presidente

(Assinado Eletronicamente)

VITAL DO RÊGO

Relator

Fui presente:

(Assinado Eletronicamente)

CRISTINA MACHADO DA COSTA E SILVA

Procuradora-Geral

RESOLUÇÃO-TCU Nº 330, DE 1º DE SETEMBRO DE 2021.

Aprova o Código de Conduta 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 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e nos arts. 10, 11 e 12 da Lei 8.429, de 2 de junho de 1992, e os estudos e pareceres que constam do processo TC 033.564/2018-3,

considerando o referencial adotado na Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013, que dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego;

considerando que a missão institucional do Tribunal é aprimorar a Administração Pública em benefício da sociedade, por meio do controle externo;

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 Conduta 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 desta Resolução.

Art. 3º Fica revogada a Resolução-TCU nº 226, de 27 de maio de 2009, após decorridos seis meses da data de publicação desta Resolução.

Art. 4º Esta Resolução entra em vigor seis meses após a data de sua publicação.

TCU, Sala das Sessões Ministro Luciano Brandão Alves de Souza, em 1º de setembro de 2021.

ANA ARRAES
Presidente



TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO

Tribunal de Contas da União

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DOS SERVIDORES DO TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO

ANEXO DA
RESOLUÇÃO-TCU Nº 330, DE 1º DE SETEMBRO DE 2021

Setembro/2021

Sumário

PREÂMBULO	4
CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES	5
SEÇÃO I DO CÓDIGO, SUA ABRANGÊNCIA E APLICAÇÃO	5
SEÇÃO II DOS OBJETIVOS.....	5
CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS E NORMAS DE CONDUTA ÉTICA	6
SEÇÃO I DOS PRINCÍPIOS E VALORES FUNDAMENTAIS	6
SEÇÃO II DOS DIREITOS	6
SEÇÃO III DOS DEVERES.....	6
SEÇÃO IV DAS VEDAÇÕES	8
CAPÍTULO III DAS CONDUTAS ESPECÍFICAS	11
SEÇÃO I DAS RELAÇÕES COM O FISCALIZADO	11
SEÇÃO II DOS CONFLITOS DE INTERESSES	11
CAPÍTULO IV DA GESTÃO DE ÉTICA.....	13
CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS.....	15

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 estabelecidos por meio deste Código, o qual 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 Conduta Ética estabelece os princípios e as 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.

Parágrafo único. Este Código aplica-se também aos ocupantes das funções de confiança e cargos comissionados de livre nomeação e exoneração do quadro de pessoal do TCU.

Art. 2º Todo servidor do Tribunal de Contas da União deve estar ciente do conteúdo deste Código de Conduta Ética, comprometendo-se a cumpri-lo, não podendo negar dele ter conhecimento.

Seção II

Dos Objetivos

Art. 3º Este Código tem por objetivo:

I – tornar explícitos 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 federal, contribuindo para a efetiva e regular gestão dos recursos públicos federais em benefício da sociedade;

III – reduzir a subjetividade das interpretações pessoais sobre 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 durante e posteriores ao exercício do cargo;

VI – oferecer, por meio da Comissão de Ética, criada com o objetivo de implementar e gerir o presente Código, uma instância de natureza pedagógica, consultiva, deliberativa e de caráter permanente, visando a esclarecer dúvidas acerca da conformidade da conduta do servidor com os princípios e normas de conduta nele tratados, bem como a apurar condutas incompatíveis com este código;

VII- servir de balizador para a tomada de decisão em situações de conflito de natureza ética; e

VIII – fortalecer a gestão da ética no âmbito do Tribunal de Contas da União de sorte a, entre outros, estabelecer a possibilidade de que o resultado da apuração e da avaliação da conduta ética de determinado servidor pela Comissão de Ética do TCU possa trazer impacto, entre outros, em sua evolução na carreira, nomeação para função de confiança ou continuidade em seu exercício, cessão para outros órgãos e entidades públicos, bem como em sua avaliação de desempenho, na forma disposta em regulamento.

CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS E NORMAS DE CONDUTA ÉTICA

Seção I

Dos Princípios e Valores Fundamentais

Art. 4º 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 respeito ao sigilo profissional;
- IX – a competência; e
- X – o desenvolvimento profissional.

Parágrafo único. Os atos, os comportamentos e as 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. 5º 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 movimentação, bem como ter acesso às informações que lhe forem inerentes;
- III – participar das atividades de capacitação e treinamento necessárias ao seu desenvolvimento profissional;
- IV – estabelecer interlocução livre com colegas e superiores, podendo expor ideias, pensamentos e opiniões, inclusive para discutir aspecto controverso em instrução processual ou em fiscalização;
- V – ter respeitado o sigilo das informações de ordem pessoal, que somente a ele digam respeito, inclusive médicas e aquelas constantes de processos administrativos de apuração disciplinar e de desempenho, ficando restritas somente ao próprio servidor e ao pessoal responsável pela guarda, manutenção e tratamento dessas informações;

Seção III

Dos Deveres

Art. 6º 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 ou à unidade técnica 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, superiores, colegas de trabalho, 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, sem qualquer distinção ou discriminação;

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 ou participar de reuniões telepresenciais 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 e com este Código;

XI – comunicar formalmente, nos termos do regulamento, e debater com o dirigente máximo da unidade, preliminarmente à tomada de decisão ou à execução de tarefa que lhe foi designada, situação que possa configurar ofensa a este Código ou ocorrência de conflito de interesses, encaminhando consulta à Comissão de Ética, na hipótese de ainda restar dúvida acerca da situação debatida, sem prejuízo do disposto no art. 15 deste Código;

XII – resistir e denunciar 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;

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

XIV – reconhecer o mérito de cada subordinado e propiciar igualdade de oportunidade para o desenvolvimento profissional, não admitindo qualquer atitude que possa afetar a carreira profissional de subordinados com base apenas em relacionamento pessoal ou em qualquer tipo de discriminação;

XV – 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, bem como com as normas legais e regulamentares aplicáveis à espécie;

XVI – 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;

XVII – realizar suas atividades particulares em caráter estritamente pessoal, incluídas as atividades político-partidárias, sem praticar atos que passem a ideia de que seriam atividades públicas inerentes ao exercício do cargo exercido no TCU;

XVIII – abster-se do uso do cargo ou da função para obter, direta ou indiretamente, qualquer favorecimento em benefício próprio, de parentes, de amigos ou de terceiros;

XIX – manter sob sigilo dados e informações privilegiadas ou de natureza confidencial obtidos no exercício de suas atividades ou, ainda, de natureza pessoal de outros servidores ou subordinados que só a eles digam respeito, aos 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;

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

XXI – 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; e

XXII – fazer-se acompanhar de pelo menos outro servidor ao conceder audiência a particular, jurisdicionado, ou seu representante, sobre assunto relacionado ao trabalho no Tribunal.

Parágrafo único. Caberá ao dirigente da unidade o acompanhamento do cumprimento, pelo servidor, do dever de encaminhar consulta à Comissão de Ética do TCU, na forma do disposto no inciso XI deste artigo, adotando as providências devidas em caso de inobservância de tal dever.

Seção IV Das Vedações

Art. 7º Ao servidor do Tribunal de Contas da União, ainda que licenciado, 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, além das condutas tipificadas na legislação específica:

I – praticar ou compactuar, por ação ou omissão, direta ou indiretamente, com 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 ou divulgar por qualquer meio, 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 – atuar nas redes sociais e em mídias alternativas de modo que possa comprometer a credibilidade, a isenção e a imagem do Tribunal de Contas da União e de seus agentes públicos, na forma disposta em regulamento, sem prejuízo do pensamento crítico e da liberdade de expressão;

XI – 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;

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

XIII – apresentar-se sob efeito de álcool ou de quaisquer drogas ilegais no ambiente de trabalho ou, fora dele, em situações que comprometam a imagem pessoal, na forma disposta em regulamento, e, por via reflexa, a institucional;

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

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

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

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

XVIII - 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;

XIX – exercer a advocacia em processos judiciais contra a União, exceto em causa própria e desde que devidamente observadas as hipóteses de incompatibilidade e impedimento previstas na Lei 8.906/1994; e

XX – utilizar, na condição de candidato licenciado para disputa de cargo eletivo, a imagem do TCU em campanha eleitoral ou valer-se de sua condição de servidor do Tribunal para angariar qualquer tipo de vantagem ou simpatia junto ao eleitor.

§ 1º Para os efeitos deste Código, informação privilegiada é aquela que diga respeito a assuntos sigilosos ou que tenha relevância no processo de decisão no âmbito do Tribunal de Contas, nos termos da política de classificação de informações do TCU, e que não seja de conhecimento público.

§ 2º Não se consideram presentes para os fins do inciso XII deste artigo os brindes que:

I – não tenham valor comercial; ou

II – sejam 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.

§ 3º A atuação prevista no inciso X deve seguir as seguintes diretrizes:

I - a utilização de pseudônimo nas redes sociais e em mídias alternativas não isenta a observância das disposições estabelecidas neste código;

II - a fim de não comprometer a imagem do TCU em relação à independência, à imparcialidade, à integridade e à idoneidade em sua atuação, o servidor deverá evitar a utilização do nome do Tribunal ou de sua marca institucional, em casos do exercício da liberdade de expressão, manifestação de apreço ou desapeço por pessoas ou instituições, ou, ainda, partidos políticos quando de suas interações nas redes sociais e em mídias alternativas;

III - o servidor deve abster-se de compartilhar conteúdo ou manifestar apoio a este quando não há comprovação acerca da veracidade da informação;

IV - o servidor deverá orientar-se pelo decoro, moderação e adotar conduta respeitosa em suas interações nas mídias sociais, evitando ofensas ou abusos.

Art. 8º Após deixar o exercício do cargo, no usufruto das licenças legais cabíveis ou em razão de passar à inatividade ou de qualquer outro tipo de desligamento, o servidor do Tribunal de Contas da União não deverá:

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, durante o usufruto das licenças legais ou no período de seis meses a contar do afastamento do cargo ou função, da inatividade ou do desligamento;

IV – prestar, direta ou indiretamente, qualquer tipo de serviço a pessoa física ou jurídica que esteja em situação de conflito de interesse em razão do exercício do cargo ou função, durante o usufruto das licenças legais ou no período de seis meses a contar do afastamento do cargo ou função, da inatividade ou do desligamento.

CAPÍTULO III DAS CONDUTAS ESPECÍFICAS

Seção I Das Relações com o Fiscalizado

Art. 9º Durante os trabalhos de fiscalização a cargo do Tribunal, além de observar as

normas de auditoria adotadas pelo TCU, o servidor deve:

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-partidárias, religiosas ou ideológicas;

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, exceto nas situações previstas nos manuais de auditoria do TCU; e

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 II Dos Conflitos de Interesses

Art. 10. Considera-se conflito de interesses a situação gerada pelo confronto entre os interesses do Tribunal de Contas da União e os interesses privados do servidor, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública ou dos resultados dela esperado.

Art. 11. O conflito de interesses é classificado em:

I – real, quando a situação geradora de conflito já se consumou;

II – potencial, quando o servidor tem interesses particulares que podem gerar conflito em situação futura; e

III – aparente, quando, embora não haja ou não possa haver o conflito real, a situação apresentada parece gerar conflito, de forma a lançar dúvidas sobre correção da conduta do servidor do TCU, avaliada de acordo com este Código de Conduta e com as demais normas atinentes aos servidores públicos federais.

Art. 12. O servidor deve evitar situações de conflitos de interesses reais, potenciais ou aparentes e, quando for identificada tal situação, declarar-se impedido, na forma disposta em regulamento, de tomar decisão ou de participar de atividades, trabalhos ou tarefas para as quais tenha

sido designado.

Parágrafo único. A suspeição ou o impedimento do servidor poderão ser arguidos pelas partes do processo, bem como pelo Ministério Público junto ao TCU.

Art. 13. Configura conflito de interesses no exercício de cargo ou função no âmbito do TCU:

I – exercer atividade que seja incompatível com as atribuições do cargo ou da função pública, na forma definida em regulamento, sendo como tal considerada, inclusive, aquela desenvolvida em áreas ou matérias afins à competência funcional;

II – exercer atividade que prejudique, comprometa ou impeça a realização das tarefas atinentes ao cargo ou função pública;

III – divulgar ou fazer uso de informação privilegiada, em benefício próprio, de parentes, de amigos ou de terceiros, obtida em razão das atividades exercidas;

IV – participar de trabalho de fiscalização, instrução processual ou qualquer outra missão ou tarefa que lhe tenha sido confiada, nas hipóteses abaixo elencadas ou em situações análogas, semelhantes ou correlatas a estas:

a) quando houver interesse próprio ou 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, de amizade ou de inimizade;

b) quando envolver processo, contrato, acordo ou instrumentos congêneres em que tenha atuado como perito ou advogado, inclusive indiretamente, mediante escritório de advocacia com o qual tenha vínculo profissional ou de colaboração, ou participado de atividades de auditoria interna ou de controle interno.

§ 1º A ocorrência de conflito de interesses independe do recebimento de qualquer ganho ou retribuição.

§ 2º No caso de dúvida sobre como prevenir ou impedir situações que configurem conflito de interesses, o servidor deverá consultar a Comissão de Ética do TCU.

§ 3º As situações que configuram conflito de interesses estabelecidas neste artigo, observado o disposto no art. 6º, inciso XI, aplicam-se aos ocupantes dos cargos ou funções no âmbito do TCU durante o usufruto das licenças legais ou no período de seis meses a contar do afastamento do cargo ou função, da inatividade ou do desligamento.

Art. 14. Pode configurar conflito de interesses, a ser averiguado no caso concreto:

I - realização de trabalho ou prestação de serviços de consultoria, de advocacia, de assessoria, de assistência técnica, de organização ou ministração de cursos, seminários ou palestras, de forma remunerada ou não, de natureza permanente ou eventual, ainda que fora de seu expediente, a:

a) qualquer pessoa física ou jurídica de natureza privada que esteja sob a jurisdição do Tribunal de Contas da União ou que com ele mantenha relação contratual, ou que atue como representante legal, em processos do TCU, de pessoas físicas ou jurídicas; ou

b) órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal, especialmente os realizados no âmbito de convênios, acordos, ajustes ou instrumentos congêneres custeados com recursos do Orçamento Geral da União.

II – recebimento de medalhas, comendas ou homenagens de organização jurisdicionada ao TCU ou que receba recursos federais transferidos mediante convênios, acordos, ajustes ou

instrumentos congêneres; e

III – participação em cursos, eventos, congressos ou seminários cujos custos de inscrição, locomoção ou estadia sejam arcados por entidades que tenham relação direta ou indireta com o Poder Público.

Parágrafo único. As situações que podem gerar conflito de interesses estabelecidas neste artigo, observado o disposto no art. 6º, inciso XI, aplicam-se aos ocupantes dos cargos ou funções no âmbito do TCU durante o usufruto das licenças legais ou no período de seis meses a contar do afastamento do cargo ou função, da inatividade ou do desligamento.

Art. 15. Sem prejuízo do disposto no inciso XI do art. 6º deste Código, sempre que houver algum indício razoável de inobservância deste Código de Conduta Ética ou de ocorrência de situações que possam motivar questionamentos sobre a existência de conflito de interesses, nos termos dos arts. 13 e 14 deste Código, o servidor deve prestar as informações que lhe forem solicitadas pelos órgãos e autoridades competentes.

Art. 16. O servidor deve assegurar-se de que a publicação de estudos, pareceres, pesquisas e demais trabalhos de sua autoria não exponham informações sigilosas ou opiniões que possam ser interpretadas como posicionamento institucional e comprometer a reputação do Tribunal de Contas da União junto ao público.

Parágrafo único. No caso de artigos de opinião publicados em veículos de imprensa, o servidor deve deixar claro que as suas opiniões são realizadas em seu próprio nome e não representam posicionamento institucional.

CAPÍTULO IV DA GESTÃO DA ÉTICA

Art. 17. A Comissão de Ética do Tribunal de Contas da União é órgão colegiado de natureza pedagógica, consultiva, deliberativa e de caráter permanente, e tem por finalidade monitorar e propor aperfeiçoamentos no sistema de gestão da ética do TCU, implementar e gerir o Código de Conduta Ética dos Servidores do Tribunal, orientar sobre sua aplicação e apurar condutas em desacordo com este Código.

§ 1º A Comissão é 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, para mandato de dois anos, permitida a recondução.

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

§ 3º Ficará suspenso 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.

§ 4º A critério do Presidente da Comissão de Ética e em razão do tema a ser deliberado poderão ser convocados a participar da reunião do Comitê de Ética, sem direito a voto, os dirigentes de quaisquer unidades técnicas integrantes da Secretaria do Tribunal, em especial, da Secretaria de Gestão de Pessoas - Segep, do Instituto Serzedello Corrêa – ISC e da Secretaria de Comunicação - Secom.

§ 5º Havendo necessidade, o Presidente do Tribunal autorizará a dedicação integral e exclusiva dos servidores designados para integrar a Comissão de Ética.

Art. 18. Compete à Comissão de Ética, na forma definida em regulamento:

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 da 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 – expedir e divulgar orientações de caráter geral a respeito da interpretação e aplicação deste Código;

V - apurar, mediante denúncia ou de ofício, conduta em desacordo com este Código que, a princípio, não se configure também como infração funcional, assegurado o contraditório e a ampla defesa do servidor, adotando, ao final, as seguintes medidas:

a) arquivar o feito, quando concluir pela inexistência, no caso concreto, de infração ao Código de Ética;

b) expedir diretamente ao servidor orientação ou recomendação expressa visando a corrigir o desvio e, se for o caso, encaminhar o resultado das apurações para a unidade de lotação do servidor e para a unidade de gestão de pessoas do TCU para os fins previstos no art. 3º, inciso VIII, deste Código, quando confirmar a ocorrência de desvio estritamente ético;

c) propor ao Presidente do Tribunal, com a devida fundamentação, o encaminhamento do assunto à Corregedoria, quando concluir pela presença de indícios de infração funcional passível de aplicação de sanção disciplinar;

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

VII - 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;

VIII – propor ao Presidente do Tribunal a dispensa do cumprimento do período de impedimento de que tratam os incisos III e IV do art. 8º deste Código, quando verificada a inexistência de conflito de interesses ou sua irrelevância;

IX – elaborar e submeter ao Presidente, propostas de regulamentos previstas neste Código;

e

X – desenvolver outras atividades inerentes à sua finalidade.

§ 1º Caso haja discordância de manifestação, orientação ou deliberação expedida pela Comissão de Ética, o servidor poderá submeter a questão à apreciação do Presidente, que atuará como instância revisora.

§ 2º Para fins do disposto no inciso V deste artigo, será criado, divulgado e mantido canal específico para fins de recebimento de denúncias acerca de possíveis infrações a este Código.

§ 3º Aplicam-se subsidiariamente ao processo de apuração de infração a este Código de Ética, conduzido pela Comissão de Ética do TCU, as disposições do Processo Administrativo Disciplinar (PAD) tratado na Lei 8.112/1990.

Art. 19. Os resultados das reuniões da Comissão bem assim de suas deliberações constarão



de ata aprovada e assinada por seus membros e, quando sobre ela não recair sigilo legal, será publicada nos órgãos oficiais de divulgação.

CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 20. 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 TCU, de natureza permanente, temporária ou excepcional, ainda que sem retribuição financeira por parte do Tribunal.