



FÓRUM NACIONAL DE GESTÃO DA ÉTICA NAS EMPRESAS ESTATAIS

**Apresentação para o Fórum de
Corregedorias da Área Econômica**

Leandro Ravache

Ouvidor do Sistema BNDES

Coordenador do Fórum de Ética das Estatais

2023

Problemas para a Gestão da Ética na Administração Pública



Melhor tratar das possíveis soluções

← Problemas

Soluções →

União de Esforços no Fórum das Estatais



FÓRUM NACIONAL DE GESTÃO DA ÉTICA NAS EMPRESAS ESTATAIS

- **Precedente:** Em 2005 e 2006, BNDES, Banco do Brasil S.A., Petrobras, Petrobras Distribuidora S.A. – BR, Nuclep, Eletrobras, Eletronuclear, CEF e Correios patrocinaram a organização do Seminário de Gestão da Ética nas Empresas Estatais, ocasião em que surgiu a ideia de formalizar um convênio entre as empresas estatais para a continuidade da realização de outros seminários.
- **Criação do Fórum das Estatais:** Em 21.05.2007, foi celebrado o 1º Convênio de Cooperação Técnica e Financeira para a formalização da criação do FÓRUM, cujo objetivo específico consistiu na promoção anual do SEMINÁRIO e o objetivo geral no desenvolvimento e fortalecimento dos princípios governamentais e empresariais de gestão da ética, visando aprimorar o relacionamento das empresas estatais com os seus diversos públicos e com a sociedade em geral, atendendo, inclusive, às diretrizes da Comissão de Ética Pública da Presidência da República (CEP) e ao Decreto nº 6.029/2007.



Fórum das Estatais

- **Missão:** *Contribuir para o fortalecimento da Ética nas organizações da Administração Pública Federal.*
- **Visão:** Ser referência, até 2023, na *disseminação de boas práticas* da Gestão da Ética no âmbito das organizações da Administração Pública Federal.
- **Valores:** Ética, Equidade, Transparência, Integridade, Respeito, Comprometimento e Confidencialidade.
- **Plano de Trabalho:** *“Compartilhar modelos e práticas de gestão da ética”.*

Os itens e temas contemplados no Guia tomaram como inspiração a análise efetuada sobre as respostas ao Questionário de Pesquisa realizado junto empresas partícipes acerca do funcionamento, estrutura e tarefas inerentes às Comissões de Ética e Secretarias-Executivas, que demonstravam avanços e deficiências em diversas áreas.

Metodologia do “*pratique ou explique*”

- Abordagem também conhecida como “*aplique ou explique*” (“*apply or explain*” e suas variantes, como “*comply or explain*”, “*if not, why not*”)
- ‘O modelo “*pratique ou explique*” é amplamente aceito e reconhecido internacionalmente como o que melhor se adequa a códigos de práticas de governança corporativa. Esse sistema reconhece que a prática da governança corporativa é uma jornada e não deve se traduzir em um modelo rígido de regramento aplicável igualmente a todas as companhias. Pelo contrário, ele é principlógico e flexível, dando às companhias a liberdade para explicar a eventual não adoção de determinada prática’ (**Código Brasileiro de Governança Corporativa - CBGC**).
- Para elaboração do CBGC, foram pesquisados vários códigos ao redor do mundo, com destaque para aqueles da Alemanha, África do Sul, Argentina, Austrália, Chile, Colômbia, Espanha, França, Hong Kong, Japão, Malásia, México, Peru, Reino Unido, Rússia, Suécia, Singapura e Tailândia, além do código do G20/OCDE.

Metodologia do “*pratique ou explique*”

- O Guia se divide em “Princípios”, “Fundamentos” e “Práticas Recomendadas”.
- Os Princípios estabelecem condutas que traduzem a essência dos valores éticos e da Gestão da Ética refletidos no Guia.
- Os Fundamentos embasam e explicam os Princípios.
- As Práticas Recomendadas são as regras de conduta que derivam dos Princípios.
- O Guia também disponibiliza “Orientações”, que são indicações exemplificativas (não exaustivas) daquilo que se espera como conteúdo de explicações no caso de desvio das disposições do Guia.

Índice

I. PRIMADO DA ÉTICA.....	7
1. ÉTICA COMO COMPONENTE DA CULTURA ORGANIZACIONAL DAS ENTIDADES.....	7
2. CONCRETIZAÇÃO DA MORALIDADE PÚBLICA	9
3. ESSENCIALIDADE DA GESTÃO DA ÉTICA	9
4. COMPROMETIMENTO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO	10
5. ÉTICA COMO PILAR DA INTEGRIDADE.....	11
II. AUTONOMIA E INDEPENDÊNCIA DA COMISSÃO DE ÉTICA.....	12
6. AUTONOMIA DA COMISSÃO DE ÉTICA	12
7. INDEPENDÊNCIA DE ATUAÇÃO	13
III. PREVENÇÃO AO CONFLITO DE INTERESSES E COMBATE À CORRUPÇÃO	14
8. CONFLITO DE INTERESSES E INFORMAÇÃO PRIVILEGIADA.....	14
9. COMBATE À CORRUPÇÃO	15
IV. ATUAÇÃO DA COMISSÃO DE ÉTICA	16
10. PRESTAÇÃO DE RELEVANTE SERVIÇO	16
11. COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO DE ÉTICA	16
V. MEDIDAS ALTERNATIVAS DE SOLUÇÃO DE CONTROVÉRSIAS	18
12. MEDIAÇÃO, CONCILIAÇÃO E ACPP	18
13. COMPOSIÇÃO AMIGÁVEL	19
VI. DEVIDO PROCESSO ÉTICO.....	20
14. DECISÕES FUNDAMENTADAS E CONCLUSIVAS	20
15. RITO DOS EXPEDIENTES PERANTE A COMISSÃO DE ÉTICA	20

16. PROTEÇÃO À IMAGEM E À HONRA DO DENUNCIANTE E DO DENUNCIADO.....	21
17. AMPLA DEFESA E CONTRADITÓRIO	23
VII. TRANSPARÊNCIA.....	23
18. TRANSPARÊNCIA NA GESTÃO DA ÉTICA.....	23
VIII. ESSENCIALIDADE DA SECRETARIA-EXECUTIVA DA COMISSÃO DE ÉTICA	24
19. APOIO DA SECRETARIA-EXECUTIVA PARA A GESTÃO DA ÉTICA	24
20. PLANEJAMENTO PARA A GESTÃO DA ÉTICA	24
21. ORGANIZAÇÃO DA SECRETARIA-EXECUTIVA DA COMISSÃO DE ÉTICA	25
22. APOIO TÉCNICO E ADMINISTRATIVO PARA A COMISSÃO DE ÉTICA	26
23. FUNÇÃO DE SECRETÁRIO-EXECUTIVO.....	27

Problema: dificuldades para a promoção de ações educativas e de apoio à atuação da CET

3. Essencialidade da Gestão da Ética



3.1. Princípio. A Gestão da Ética deve ser considerada essencial e ter tratamento prioritário por parte da entidade.

3.2 Fundamento. Constituição Federal, artigo 37 (princípio da moralidade). Decreto nº 6.029/2007, artigos 12, §2º, 19 e 20.

3.3 Prática Recomendada #1. A entidade deve assegurar os mecanismos necessários para as ações de disseminação e treinamento de conteúdo ético, assegurando preferência aos pleitos da Comissão de Ética para gravação de vídeos, editoração de cartilhas, campanhas de divulgação, hospedagem, formatação e divulgação de blog ou sites com conteúdos éticos.

Prática Recomendada #2. A entidade deverá dar prioridade, em relação a quaisquer outros pedidos, às requisições de documentos e às solicitações de pareceres promovidas pelas Comissões de Ética.

Problema: falta de orçamento para ações da CET e de garantias para uma atuação independente

II. AUTONOMIA E INDEPENDÊNCIA DA COMISSÃO DE ÉTICA

6. Autonomia da Comissão de Ética

6.1. Princípio. A Comissão de Ética deve ter autonomia e independência na sua atuação.

6.2 Fundamento. (i) Decreto nº 6.029/2007, art. 10, inciso III; (ii) Precedente da Comissão de Ética Pública: Protocolo nº 25.756/2015.

6.3 Prática Recomendada #3. A entidade deve assegurar que a Comissão de Ética ou sua Secretaria-Executiva possuam orçamento próprio e compatível com as suas atribuições, possibilitando à Comissão de Ética (i) promover ações de disseminação, capacitação e treinamento sobre as normas de ética e conduta, (ii) participar de eventos relacionados à integridade e gestão da ética, (iii) comparecer às reuniões do Fórum das Estatais, assim como (iv) capacitar seus membros em questões éticas ou em outras que guardem relação com o seu bom funcionamento.

Prática Recomendada #4. A entidade deve assegurar os meios necessários para que a Comissão de Ética solicite pareceres de especialistas, quando indispensáveis à adequada instrução dos procedimentos e processos de sua competência.

Prática Recomendada #5. A entidade deve assegurar aos membros da Comissão de Ética e de sua Secretaria-Executiva, nos casos em que não haja incompatibilidade com os interesses da entidade, a defesa em processos judiciais e administrativos instaurados contra eles pela prática de atos no exercício do cargo ou função.

Problema: falta de ações de capacitação da CET compatíveis com os novos desafios

13.1. Princípio. A Comissão de Ética deve incentivar, sempre que possível, a utilização dos mecanismos de composição amigável.

13.2. Fundamento. Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015.

13.3. Prática Recomendada #2. A entidade deve promover treinamento para formação de mediadores para que eles possam auxiliar os interessados na compreensão das questões e dos interesses em conflito, de modo que, por si próprios e mediante o restabelecimento da comunicação, consigam identificar soluções consensuais que gerem benefícios mútuos e preservem o ambiente ético da entidade.

Prática Recomendada #3. A entidade deverá assegurar meios para que a Comissão de Ética capacite e designe conciliadores, que poderão sugerir acordo entre os interessados para que a demanda apresentada perante a Comissão não tenha prosseguimento, e mediadores.

Problema: falta de estrutura adequada para atuação da CET

7. Independência de Atuação

7.1. Princípio. A entidade deve assegurar todos os meios para que as Comissões de Ética possam exercer o seu mister de forma livre, autônoma e independente, permitindo, assim, a preservação da honra e da imagem do denunciado, bem como da identidade do denunciante.

7.2. Fundamento. Resolução nº 10/2008, artigo 32.

7.3. Prática Recomendada #1. A entidade deve fornecer um espaço exclusivo para a Secretaria-Executiva da Comissão de Ética, o qual deve (i) ser em local que dificulte a exposição indevida dos cidadãos, (ii) possuir estrutura adequada para a guarda de documentos e processos e (iii) contar com infraestrutura de TI necessária, incluindo periféricos, para a realização dos trabalhos de assessoramento das atividades da Comissão de Ética.

Prática Recomendada #2. A entidade deve assegurar que a Comissão de Ética tenha espaço com a infraestrutura adequada para a realização de suas reuniões e oitivas.

Problema: atração e retenção de colaboradores para atuar na CET e SECET (gestão de carreira)

IV. ATUAÇÃO DA COMISSÃO DE ÉTICA

10. Prestação de Relevante Serviço

10.1. Princípio. A atuação na Comissão de Ética deve ser considerada relevante prestação de serviço para a entidade.

10.2. Fundamento. Decreto nº 6.029/2007, artigo 19.

10.3. Prática Recomendada #1. A entidade deve, em instrumento próprio, assegurar garantia de emprego e de inamovibilidade para os membros da Comissão de Ética.

Prática Recomendada #2. A entidade deve adotar alguma forma de reconhecimento aos membros da Comissão de Ética.

Prática Recomendada #3. A entidade deve adotar mecanismos para que a atuação na Comissão de Ética não restrinja a progressão funcional dos seus membros, de modo a incentivar que as pessoas com o perfil adequado se habilitem para atuarem perante a Comissão em algum momento de sua carreira.

Problema: atração e retenção de colaboradores para atuar na CET e SECET (gestão de carreira)

VIII. ESSENCIALIDADE DA SECRETARIA-EXECUTIVA DA COMISSÃO DE ÉTICA

19. Apoio da Secretaria-Executiva para a Gestão da Ética

19.1 Princípio. A gestão da ética na entidade deve ser conduzida pela Comissão de Ética com o apoio de sua Secretaria-Executiva.

19.2 Fundamento. Resolução nº 10/2008, artigo 2º e 4º.

19.3 Prática Recomendada #1. A avaliação funcional do Secretário-Executivo deve ser realizada exclusivamente pela Comissão de Ética.

Prática Recomendada #2. A avaliação funcional dos funcionários lotados na Secretaria-Executiva deve ser realizada pelo Secretário-Executivo da Comissão de Ética.

Problema: estrutura inadequada para o apoio administrativo da CET

21. Organização da Secretaria-Executiva da Comissão de Ética



21.1. Princípio. A Secretaria-Executiva é indispensável para a execução do Plano de Trabalho e para o funcionamento da Comissão de Ética e deve possuir estrutura compatível com o porte da entidade.

21.2. Fundamento. Decreto nº 6.029/2007, art. 7º, §1º. Precedentes da CEP: Processo nº 00191.000434/2015-02 e Processo nº 00191.010128/2016-57.

21.3. Prática Recomendada #1. A Secretaria-Executiva deverá contar com, no mínimo, 2 (dois) integrantes, devendo o número de colaboradores ser necessariamente acrescido de acordo com a quantidade de esforço, mensurada a partir de metodologia apropriada, para atendimento às demandas da Comissão de Ética.

Orientação para Prática Recomendada #1. No caso de não adoção dessa prática recomendada, a autoridade máxima da entidade deverá justificar a sua inobservância, dentre outras razões, com base em orçamento que demonstre a inviabilidade de alocação da quantidade de funcionários necessária para o desempenho adequado das atividades da Secretaria-Executiva.

Problema: estrutura inadequada para o apoio administrativo da CET

21. Organização da Secretaria-Executiva da Comissão de Ética

21.1. Princípio. A Secretaria-Executiva é indispensável para a execução do Plano de Trabalho e para o funcionamento da Comissão de Ética e deve possuir estrutura compatível com o porte da entidade.

21.2. Fundamento. Decreto nº 6.029/2007, art. 7º, §1º. Precedentes da CEP: Processo nº 00191.000434/2015-02 e Processo nº 00191.010128/2016-57.

21.3. Prática Recomendada #3. Os funcionários lotados na Secretaria-Executiva deverão ter dedicação exclusiva para a atividade de fornecer o suporte administrativo necessário ao desenvolvimento ou exercício de suas funções.

Prática Recomendada #4. Para que cumpra adequadamente suas atribuições, o funcionário que chefiar a Secretaria-Executiva deverá desempenhar sua função em tempo integral e com dedicação exclusiva, não podendo o funcionário exercer outra atividade na entidade.

Problema: falta de priorização para ações de cunho ético

II. AUTONOMIA E INDEPENDÊNCIA DA COMISSÃO DE ÉTICA

6. Autonomia da Comissão de Ética

6.1. Princípio. A Comissão de Ética deve ter autonomia e independência na sua atuação.

6.2 Fundamento. (i) Decreto nº 6.029/2007, art. 10, inciso III; (ii) Precedente da Comissão de Ética Pública: Protocolo nº 25.756/2015.

6.3 Prática Recomendada #6. A entidade deve assegurar que a Comissão de Ética, em caso de necessidade para o bom andamento de suas atividades, possa requisitar Colaboradores, em caráter transitório, para realização de atividades administrativas junto à sua Secretaria-Executiva.

Orientação para Prática Recomendada #6. No caso de não adoção dessa prática recomendada, a autoridade máxima da entidade deverá justificar a sua inobservância, dentre outras razões, no fato do deslocamento temporário dos funcionários poder prejudicar a consecução dos seus objetivos estratégicos ou o cumprimento de diretrizes governamentais.

Problema: falta de garantias para o adequado apoio do Secretário-Executivo

23. Função de Secretário-Executivo

23.1. Princípio. As Secretarias-Executivas das Comissões de Ética serão chefiadas por funcionário do quadro permanente da entidade.

23.2 Fundamento. Decreto nº 6.029/2007, art. 7º, §2º. Resolução nº 10/2008, art. 4º, §1º.

23.3 Prática Recomendada #1. A função de Secretário-Executivo será desempenhada por funcionário que compõe o quadro permanente de pessoal da entidade, mediante comissão compatível com as atribuições da Secretaria-Executiva da Comissão de Ética.

Prática Recomendada #2. A entidade deve assegurar que a indicação e a destituição do Secretário-Executivo sejam privativas da Comissão de Ética.

Prática Recomendada #3. A entidade deve assegurar ao Secretário-Executivo garantia formal de emprego por todo o período em que ele estiver no desempenho dessa função e por um ano após a sua destituição.

Obrigado!

forumdeeticanasestatais@gmail.com

<https://eticanasestatais.bnDES.gov.br/>

http://etica.planalto.gov.br/central-de-conteudos/guia_de_boas_praticas_para_gestao_da_etica.pdf