

MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA
Esplanada dos Ministérios, Bloco A
70.054-906 – Brasília/DF

Ministra de Estado dos Direitos Humanos e da Cidadania
Macaé Evaristo

Unidade Responsável
Assessoria Especial de Controle Interno (AECI)

Chefe da Assessoria Especial de Controle Interno
Sérgio Nogueira Seabra

Coordenadora-Geral de Integridade e Transparência
Débora de Moura Pires Vieira

Coordenadora de Transparência e Acesso à Informação
Tatiane Lopes Ribeiro de Alcantara

Coordenador de Integridade e Proteção de Dados
Francis Paulo Dias de Almeida

Equipe Técnica
Danielle dos Anjos Sampaio
Luiza da Silva Taira Lima
Mariângela Mattia Moreira
Michael Jackson de Castro Matos
Rafaella do Nascimento Ferreira
Yann Steffani Fonseca Minari

Chefe da Assessoria Especial de Comunicação Social
Márcia Maria da Cruz

Diagramação
Mickael Gonçalves

Revisão
Ângela Oliveira

Sumário

Introdução	4
Política de Relacionamento Interno do MDHC	5
Tratamento de denúncias no MDHC.....	11
Política de Gestão de Riscos do MDHC.....	17
e-Agendas no MDHC	24
Tratamento de presentes e hospitalidades no MDHC.....	27
Código de conduta para fornecedores do MDHC	31
Código de Conduta da Alta Administração.....	37
Lei de Conflito de Interesses	45
Programa de Integridade	52



Introdução

O Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania envida esforços para uma gestão institucional íntegra e transparente. Isso porque, os órgãos do Executivo federal têm obrigações legais, espalhadas em diversos normativos, que devem promover a integridade, a transparência pública, o acesso à informação e a gestão de riscos.

A Assessoria Especial de Controle Interno do MDHC (AECI) é a unidade responsável por prestar orientação técnica nesses assuntos. Sendo assim, a AECI assume o compromisso de contribuir para que o órgão alcance seus objetivos e metas institucionais tendo a integridade como valor fundamental. E, para isso, criou o **programa de integridade Integra+ MDHC**.

O **Integra+ MDHC** é o conjunto de princípios, normas, procedimentos e mecanismos de prevenção, detecção e remediação de práticas de corrupção e fraude, de irregularidades, ilícitos e outros desvios éticos e de conduta, de violação ou desrespeito a direitos, valores e princípios que impactem a confiança, a credibilidade e a reputação institucional (Decreto nº 11.529/2023).

O programa tem um caráter preventivo, visando mitigar vulnerabilidades que possam ameaçar a imagem da instituição, o interesse público ou o valor entregue à sociedade. Para além disso, o programa é fundamentado também na equidade e evidencia a importância do respeito aos direitos humanos no ambiente corporativo.

Alinhado com esse objetivo, a AECI compilou neste material, um conjunto de normativos básicos, publicados, em sua maioria, pelo MDHC, contendo regras de conduta que devem ser seguidas por todos os servidores.

Este material não pretende ser exaustivo e deve ser considerado em conjunto com as demais legislações e normas que regem a conduta dos servidores públicos.

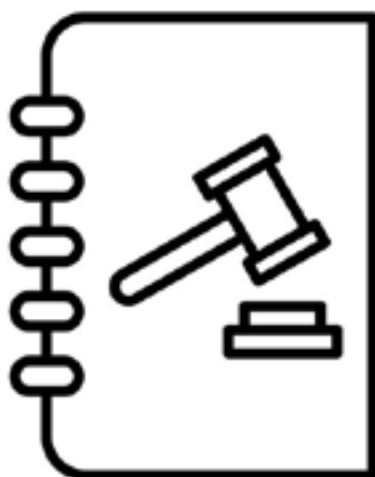
Sérgio Nogueira Seabra
Chefe da Assessoria Especial de Controle Interno





Política de Relacionamento Interno do MDHC

Portaria nº 661, de 26 de outubro de 2023





Política de Relacionamento Interno do MDHC

A Política de Relacionamento Interno do MDHC (Portaria nº 661, de 26 de outubro de 2023) estabelece diretrizes que deverão ser observadas no relacionamento entre os servidores e colaboradores deste órgão, pautadas nos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e transparência, eficiência, honestidade, cooperação, disciplina, responsabilidade, respeito e humildade, conjugando o planejamento estratégico e a melhor gestão das políticas públicas para criação de valor público.





MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA

PORTARIA Nº 661, DE 26 DE OUTUBRO DE 2023

Dispõe sobre as diretrizes que deverão ser observadas no relacionamento entre os servidores, colaboradores, terceirizados, consultores, estagiários, trabalhadores temporários e similares, do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania.

O MINISTRO DE ESTADO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA, no uso das atribuições que lhe foram conferidas pelo art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, e tendo vista o Plano de Integridade do Ministério aprovado pelo Despacho de 28 de abril de 2023, no processo SEI nº 00135.205610/2023-77, resolve:

Art. 1º Esta Portaria estabelece as diretrizes que deverão ser observadas no relacionamento entre todos os agentes públicos que exercem suas atividades no Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, ocupando cargo, emprego ou função pública.

Art. 2º Para os fins desta Portaria, entende-se por agente público todos aqueles que prestam qualquer tipo de serviço ao Estado ou que exercem funções públicas, abrangendo todos aqueles que exercem, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função neste Ministério, incluindo:

I- servidores da alta administração, quais sejam, aqueles que ocupam os cargos de Ministro de Estado, de natureza especial ou equivalentes e do grupo **de Cargos ou Funções Comissionadas Executivos - CCE/FCE, nível 15 e superiores, ou equivalentes**;

II- servidores públicos ocupantes de cargo efetivo ou cargo e função comissionados, regidos pela Lei nº 8.112/1990; e

III- colaboradores, quais sejam, aqueles que exercem suas funções mediante contrato, tais como terceirizados, consultores, estagiários, trabalhadores temporários e similares.

Art. 3º As normas de relacionamento interno ficam estabelecidas no Anexo da presente Portaria.

Art. 4º Esta Política será revisada a cada dois anos ou sempre que necessário, visando garantir sua atualização e adequação às necessidades do Órgão.

Art. 5º Esta Política não se confunde, nem revoga ou altera as disposições normativas existentes que tratam da conduta de servidor e do Sistema de Gestão da Ética no Poder Executivo Federal, a exemplo dos Decretos nºs 1.171, de 22 de junho de 1994, e 6.029, de 1º de fevereiro de 2007, que permanecem válidos em seus comandos.

Art. 6º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.





SILVIO LUIZ DE ALMEIDA



Documento assinado eletronicamente por **Silvio Luiz de Almeida**, **Ministro de Estado dos Direitos Humanos e da Cidadania**, em 31/01/2024, às 14:19, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no **§ 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020**.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.mdh.gov.br/autenticidade>, informando o código verificador **4094781** e o código CRC **287A5DC0**.

Referência: 00135.207247/2020-81

SEI nº 4071864

ANEXO

POLÍTICA DE RELACIONAMENTO INTERNO

1. Integridade: compromisso com a ética, transparência e responsabilidade no exercício das funções públicas.

1.1. Os agentes públicos devem atuar segundo os valores de integridade, imparcialidade, engajamento, profissionalismo, justiça, gentileza e vocação pública.

1.2. Os agentes públicos devem atuar segundo os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e transparência, eficiência, honestidade, cooperação, disciplina, responsabilidade, respeito e humildade, conjugando o plano estratégico e a melhor gestão das políticas públicas para criação de valor público.

1.3. Os agentes públicos devem contribuir para a construção de um ambiente de trabalho íntegro, saudável, cooperativo, diverso e gentil, atuando em prol do bem-estar comum e do interesse público.

1.4. Os agentes públicos devem zelar pela lisura e transparência nos processos administrativos, evitando conflitos de interesse e atos que possam prejudicar a imagem do órgão.

2. Direitos humanos: respeito aos direitos fundamentais e à dignidade da pessoa humana.

2.1. Os agentes públicos devem agir para a promoção dos direitos humanos, dos direitos fundamentais do trabalho, e da cidadania.

2.2. Os agentes públicos devem respeitar as diversidades sociais e culturais e as diferenças individuais, dispensando a todas as pessoas tratamento e oportunidades equânimes, sem preconceitos de origem social, cultural, religiosa, ou relativos a gênero, idade, condição física, mental ou psíquica, opinião política, orientação sexual, ou qualquer outra, nem praticar qualquer ato que possa caracterizar:

- a) preconceito;
- b) discriminação;
- c) constrangimento;
- d) assédio de qualquer natureza; e





e) desqualificação pública, ofensa, intimidação ou ameaça.

2.3. Os agentes públicos devem se comunicar de forma clara, objetiva e respeitosa, evitando qualquer ato que possa humilhar, constranger, intimidar ou atacar a autoestima de outras pessoas.

2.4. Os agentes públicos devem se abster de condutas de natureza sexual, manifestadas fisicamente por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e/ou violando a sua liberdade sexual.

3. Respeito: valorização do diálogo, da tolerância e do respeito mútuo.

3.1. Os agentes públicos devem valorizar o diálogo, a tolerância e o respeito mútuo, evitando conflitos e formas de agressão verbal ou não verbal.

3.2. Os agentes públicos devem tratar uns aos outros com respeito e cordialidade, promovendo um ambiente de trabalho saudável e colaborativo.

3.3. Os agentes públicos devem respeitar o ambiente de trabalho, não adotando comportamentos que possam prejudicar o bom andamento das atividades e contribuindo para a integração e o desenvolvimento do trabalho em equipe.

3.4. Os agentes públicos devem respeitar a hierarquia no exercício competente, diligente, honesto, leal e justo das atividades, sem que isso impeça a possibilidade de denunciar comportamento indevido de qualquer membro da alta administração, servidor público, agente público ou colaborador.

3.5. Os agentes públicos não devem utilizar do cargo ou função para induzir ou coagir outrem a praticar atos ilegais ou antiéticos.

3.6. Os agentes públicos não devem utilizar do cargo ou função para solicitar favores ou serviços pessoais ou para terceiros a outrem, de forma contrária ao interesse público.

3.7. As chefias devem incentivar que as atividades sejam realizadas dentro dos horários da jornada de trabalho, observados os intervalos de refeição e descanso, bem como férias e outros afastamentos.

4. Equidade: promoção da igualdade de oportunidades e tratamento justo.

4.1. Os agentes públicos devem promover a igualdade de oportunidades e tratamento justo, evitando práticas discriminatórias e favorecimentos indevidos.

4.2. Os agentes públicos devem garantir a equidade no acesso aos recursos e oportunidades disponíveis no órgão, promovendo um ambiente de trabalho justo e igualitário.

4.3. Os agentes públicos devem incentivar a livre manifestação de ideias que contribuam para a melhoria técnica, gerencial e administrativa das atividades.

5. Inclusão e diversidade: valorização da diversidade e inclusão de todos os agentes públicos.

5.1. Os agentes públicos devem valorizar a diversidade e promover a inclusão de todos os colegas de trabalho, independentemente de sua origem, raça, gênero, orientação sexual, religião ou qualquer outra característica pessoal.

5.2. Os agentes públicos devem garantir a inclusão de pessoas com deficiência, oferecendo condições de acessibilidade e adaptações razoáveis para que possam desempenhar suas funções.

5.3. Os agentes públicos devem valorizar o trabalho em equipe, colaborando entre si para alcançar os objetivos comuns.





6. Responsabilidades: adoção de medidas para garantir o cumprimento da política de relacionamento.

6.1. Os gestores e líderes do órgão devem adotar medidas para garantir o cumprimento da política de relacionamento entre os agentes públicos, promovendo ações de sensibilização, orientação e capacitação.

6.2. Os agentes públicos devem seguir as diretrizes estabelecidas nesta política de relacionamento interno, sendo responsáveis por suas ações e comportamentos no ambiente de trabalho.

6.3. Qualquer ato contrário ao contido nesta política deverá ser denunciado por meio do Fala.BR :

<https://falabr.cgu.gov.br>, pelo e-mail etica@mdh.gov.br ou diretamente a um membro da [Comissão de Ética](#).

6.4. Os casos de descumprimento desta política serão apurados e tratados de acordo com os procedimentos estabelecidos nas normas que regem a apuração de natureza ética e/ou disciplinar na Administração Pública Federal.





Tratamento de denúncias no MDHC

Instrução Normativa nº 1, de 30 de janeiro de 2024





Tratamento de denúncias no MDHC

A Ouvidoria é uma das instâncias responsáveis pela gestão da integridade do órgão, sendo o canal de entrada de denúncias e reclamações feitas por servidores ou pelos cidadãos. As ouvidorias públicas são instituições próprias do regime democrático, por meio das quais o cidadão pode comunicar-se diretamente com o Estado. Além disso, desempenham um papel importante no combate à corrupção, fraude, irregularidades e outros desvios éticos e de conduta, colaborando para o aprimoramento da Administração Pública.

Para fortalecer a atuação deste canal de denúncias, foi publicada a Instrução Normativa nº 1, de 30 de janeiro de 2024, que estabelece procedimentos para recebimento, tramitação e tratamento de denúncias no âmbito do MDHC, trazendo celeridade e segurança para o processo.





Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania

Gabinete do(a) Ministro(a) do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 1, DE 30 DE JANEIRO DE 2024

Estabelece procedimentos a serem observados no recebimento, na tramitação e no tratamento de denúncias no âmbito do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania.

O MINISTRO DE ESTADO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição Federal, e tendo em vista o disposto na Lei nº 14.600, de 19 de junho de 2023, resolve:

Art. 1º Esta Instrução Normativa estabelece procedimentos a serem observados no recebimento, na tramitação e no tratamento de denúncias no âmbito deste Ministério.

§ 1º Esta Instrução Normativa será observada por todos os servidores deste Ministério quanto à instrução, ao processamento e às demais providências relacionadas às comunicações que versem sobre transgressões éticas e disciplinares atribuídas a agentes públicos, e sobre atos lesivos à administração.

§ 2º Subordinam-se ao fluxo de encaminhamento estabelecido por esta Instrução Normativa as denúncias sobre irregularidades praticadas por servidores, membros de conselhos, agentes públicos, colaboradores, estagiários e terceiros com obrigações contratuais, vinculados a este Ministério.

Art. 2º A competência decisória quanto aos procedimentos e às diretrizes a serem observados no recebimento, na tramitação e no tratamento de denúncias no âmbito deste Ministério rege-se pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; pela Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999; pela Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013; pelo Regimento Interno deste Ministério; pelos normativos da Controladoria-Geral da União que versem sobre as atividades de ouvidoria e por esta Instrução Normativa.

Art. 3º As denúncias de autorias identificadas, as anônimas ou, ainda, aquelas em que se conceda o anonimato deverão ser apresentadas prioritariamente na Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação - Fala.BR.

§ 1º Na hipótese de a denúncia ser apresentada em meio físico, por e-mail, por telefone, por atendimento presencial ou por qualquer outro meio de atendimento, deverá o agente ou a unidade organizacional que a recebeu encaminhá-la à Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos - ONDH, obrigatória e impreterivelmente, no prazo de 10 (dez) dias úteis, para inserção imediata na Plataforma Fala.BR.

§ 2º Em nenhuma hipótese poderá ser recusado o recebimento de denúncias formuladas nos termos desta Instrução Normativa, sob pena de responsabilidade.

§ 3º Os registros das denúncias deverão respeitar as exigências legais quanto ao anonimato ou pseudonimização, previstas no Decreto nº 10.153, de 3 de dezembro de 2019 e nos normativos da Controladoria-Geral da União que versem sobre as atividades de ouvidoria.

§ 4º Existindo procedimentos autuados tratando do mesmo objeto e do mesmo autor da conduta, a ONDH poderá realizar a juntada do documento ao processo eletrônico correspondente já autuado.





§ 5º Os processos autuados permanecerão sob seus números originais, podendo a autoridade competente determinar a extração de cópias das peças que julgar pertinente, a fim de proceder a uma nova autuação, para apuração dos fatos noticiados, ou para apuração de fatos conexos ou não, no todo ou em parte.

Art. 4º A denúncia deverá ser instruída com, no mínimo, os seguintes elementos:

I- a narrativa dos fatos;

II- o objeto definido;

III- o local e a data de sua ocorrência, ou os elementos que possam vir a especificá-los; e

IV- a identificação do(s) envolvido(s), ou os elementos que possam levar à identificação desse(s).

§ 1º A denúncia que não verse sobre matéria ética, disciplinar ou lesiva à administração será encaminhada ao órgão ou unidade afeta à matéria, no âmbito deste Ministério, ou ainda, encaminhada à autoridade competente ou à ouvidoria correspondente, caso se refira a outro órgão ou entidade da União, ou outra esfera de governo.

§ 2º O encaminhamento referido no § 1º será realizado por intermédio do Plataforma Fala.BR.

§ 3º O encaminhamento de denúncia, com elementos de identificação do denunciante, entre unidades do Sistema de Ouvidorias do Poder Executivo Federal, será precedido de solicitação de consentimento do denunciante, nos termos do art. 8º do Decreto nº 10.153, de 2019.

§ 4º Sempre que as informações apresentadas na denúncia forem insuficientes para a realização da análise de que trata o caput, a ONDH solicitará ao denunciante a complementação de informações, que deverá ser atendida no prazo de 20 (vinte) dias, contados da data de seu recebimento, sob pena de arquivamento.

§ 5º A ONDH poderá solicitar, ainda, às unidades deste Ministério ou às autoridades pertinentes, informações ou documentos necessários à caracterização mínima da denúncia.

§ 6º Não serão admitidos pedidos de complementação sucessivos, exceto se referentes a situação surgida com a nova documentação ou com as informações apresentadas.

Art. 5º Realizada a análise preliminar da Ouvidoria, a denúncia que não atender aos requisitos mínimos elencados no art. 4º desta Instrução Normativa não será conhecida.

§ 1º A denúncia não conhecida, nos termos do caput deste artigo, será arquivada por simples despacho do Ouvidor Nacional de Direitos Humanos.

§ 2º Quando o denunciado for servidor da ONDH, a análise preliminar de que trata o caput será realizada pela Secretaria-Executiva.

§ 3º Em se tratando de fato relacionado a denúncias anteriormente recebidas, a ONDH encaminhará a denúncia à autoridade com competência disciplinar.

Art. 6º Recebida a denúncia nos termos do art. 4º desta Instrução Normativa, a ONDH encaminhará à Comissão de Ética Setorial ou à Corregedoria deste Ministério, conforme o caso.

§ 1º A Comissão de Ética Setorial poderá adotar as seguintes medidas:

I- promover o juízo de admissibilidade e providências decorrentes, com instauração de procedimento ético, se for o caso; e





II- encaminhar o feito à Corregedoria, quando constatado que a gravidade dos fatos noticiados extrapola a seara ética, sem prejuízo da apuração ética cabível.

§ 2º A Corregedoria deste Ministério poderá adotar as seguintes medidas:

I- promover o juízo de admissibilidade e providências decorrentes, com instauração de procedimento disciplinar, se for o caso;

II- encaminhar o feito à Comissão de Ética Setorial, quando constatado que os fatos noticiados estejam em desconformidade com as normas éticas pertinentes, independente daquelas que ensejam instauração de processo de caráter correccional; e

III- encaminhar à Secretaria finalística ou ao órgão interno responsável, quando se tratar de descumprimento de normas referentes à implementação de política pública ou à execução de contrato público, sem prejuízo da apuração ética ou correccional cabível.

§ 3º Quando identificada competência de apuração concorrente ou necessidade de conhecimento da denúncia por mais de um dos órgãos elencados neste artigo, em razão dos critérios identificados no fato ou ato comunicado, a denúncia será encaminhada, concomitantemente, aos respectivos órgãos.

§ 4º Nos encaminhamentos de que trata este artigo deverão ser observadas as cautelas necessárias para não causar prejuízos à instrução do procedimento apuratório desencadeado na seara correccional ou ética.

Art. 7º Os órgãos mencionados no art. 6º deverão, após o recebimento da denúncia, comunicar à ONDH o encaminhamento dado à matéria, nos prazos previstos na Plataforma Fala.BR.

§ 1º A ONDH poderá, a qualquer tempo, solicitar informações acerca do andamento da apuração junto ao órgão de competência.

§ 2º A ONDH informará ao denunciante o fim da análise preliminar da Ouvidoria e os encaminhamentos dados aos órgãos apuratórios competentes, sendo considerada resposta conclusiva à denúncia.

Art. 8º A ONDH deverá informar à Ouvidoria-Geral da União, por meio da Plataforma Fala.BR., a existência de denúncia em face de agente público no exercício de Função (FCE) ou Cargo Comissionado Executivo (CCE), a partir do nível 13 (treze) ou equivalente.

Art. 9º A ONDH produzirá relatórios anuais com dados estatísticos sobre as denúncias de que trata esta Instrução Normativa, para apresentação à Unidade de Gestão de Integridade deste Ministério, bem como para divulgação ao público em geral.

Art. 10. A ONDH e os órgãos apuratórios deste Ministério são responsáveis por assegurar a proteção da identidade e dos elementos que permitam a identificação do denunciante.

Parágrafo único. O denunciante de boa fé terá seus elementos de identificação preservados desde o recebimento da denúncia, nos termos da legislação vigente.

Art. 11. Em se tratando de denúncias envolvendo colaboradores, estagiários e terceiros com obrigações contratuais, os documentos referentes às supostas irregularidades praticadas por esses serão encaminhados ao gestor do contrato pertinente para adoção das medidas cabíveis, após registro, por meio da Plataforma Fala.BR.

§ 1º Em havendo pertinência, a denúncia será encaminhada para Comissão de Ética Setorial, para instauração do respectivo processo administrativo ético.





§ 2º No encaminhamento de que trata o caput deverão ser observadas as cautelas necessárias para não causar prejuízos à instrução do procedimento apuratório porventura desencadeado na seara correcional.

Art. 12. Fica revogada a Instrução Normativa nº 1, de 14 de janeiro de 2021, do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, publicada no Diário Oficial da União de 18 de janeiro de 2021.

Art. 13. Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

SILVIO LUIZ DE ALMEIDA



Documento assinado eletronicamente por **Silvio Luiz de Almeida**, **Ministro de Estado dos Direitos Humanos e da Cidadania**, em 31/01/2024, às 14:19, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no **§ 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020**.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.mdh.gov.br/autenticidade>, informando o código verificador **4094781** e o código CRC **F30384A7**.

Referência: 00135.207247/2020-81

SEI nº 4071864





Política de Gestão de Riscos do MDHC

Portaria nº 632, de 5 de outubro de 2023





Política de Gestão de Riscos do MDHC

O Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, instituiu a Política de Governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e dispõe, em seu art. 17 que *“a alta administração das organizações da administração pública federal deverá estabelecer, manter, monitorar e aprimorar sistema de gestão de riscos e controles internos com vistas à identificação, à avaliação, ao tratamento, ao monitoramento e à análise crítica de riscos que possam impactar a implementação da estratégia e a consecução dos objetivos da organização no cumprimento da sua missão institucional”*.

Cumprindo esse papel, o MDHC publicou a Portaria nº 632, de 5 de outubro de 2023, instituindo a Política de Gestão de Riscos do órgão. Nela, são estabelecidos conceitos, princípios, objetivos, diretrizes, competências e responsabilidades para desenvolvimento da gestão de riscos do Ministério.





MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA

PORTARIA Nº 632, DE 5 DE OUTUBRO DE 2023

Institui a Política de Gestão de Riscos do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania.

O MINISTRO DE ESTADO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA, no uso das atribuições que lhe foram conferidas pelo art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição Federal e pela Lei nº 14.600, de 19 de junho de 2023, e considerando o disposto no art. 17 do Decreto nº 9.203, de 27 de novembro de 2017, e no art. 3º da Portaria nº 328, de 1º de junho de 2023, resolve:

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituída a Política de Gestão de Riscos, que estabelece conceitos, princípios, objetivos, diretrizes, competências e responsabilidades, no âmbito da gestão de riscos do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania.

Art. 2º Para os efeitos desta Política, entende-se por:

I- alta administração: Ministro de Estado, ocupantes de cargos de natureza especial, Cargos Comissionados Executivos (CCE) e as Funções Comissionadas Executivas (FCE), de nível 15 ou superior;

II- risco: possibilidade de ocorrer um evento que venha impactar no cumprimento dos objetivos, sendo medido em termos de impacto e de probabilidade;

III- risco-chave: risco que, em função do impacto potencial aos objetivos estratégicos do Ministério, deve ser conhecido pela alta administração;

IV- gestão de riscos: processo para identificar, avaliar, e controlar ou administrar potenciais eventos ou situações, visando fornecer razoável certeza no alcance dos objetivos;

V- objeto de gestão de riscos: qualquer processo de trabalho, atividade, projeto, iniciativa ou ação de plano institucional, assim como os recursos que dão suporte à realização dos objetivos do Ministério;

VI- nível do risco: medida da importância ou significância do risco, considerando a probabilidade de ocorrência do evento e o seu impacto nos objetivos;

VII- apetite a risco: nível de risco que uma organização está disposta a aceitar; e

VIII- gestor de risco: servidor responsável pelo gerenciamento de um determinado risco.





CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS E OBJETIVOS

Art. 3º As atividades de gestão de riscos deverão observar os seguintes princípios:

- I- ser parte integrante dos processos organizacionais;
- II- ser estruturada, sistemática e oportuna;
- III- ser baseada nas melhores informações possíveis;
- IV- considerar fatores humanos e culturais;
- V- ser transparente e inclusiva;
- VI- ser dinâmica e capaz de reagir a mudanças;
- VII- fomentar a inovação e ação empreendedora responsável; e
- VIII- observar a relação custo-benefício da implantação das medidas de controle.

Art. 4º A gestão de riscos do Ministério tem como objetivo auxiliar a tomada de decisão com vistas a prover razoável segurança no cumprimento da missão e dos objetivos institucionais.

CAPÍTULO III DAS DIRETRIZES

Art. 5º O processo de gestão de riscos deverá observar:

- I- o ambiente interno, o ambiente externo e a organização estendida;
- II- os objetivos estratégicos do Ministério;
- III- a razoabilidade da relação custo-benefício nas ações para tratamento de riscos;
- IV- a comunicação tempestiva sobre riscos às partes interessadas; e
- V- o acompanhamento dos riscos-chave pela alta administração.

Art. 6º O processo de gestão de riscos do Ministério será operacionalizado com base na metodologia proposta pela NBR ISO 31000 - Associação Brasileira de Normas Técnicas e da Instrução, contemplando as seguintes etapas:

I- entendimento do contexto: etapa em que são identificados os objetivos relacionados ao objeto da gestão de riscos, bem como os fatores do contexto externo e interno a que podem impactar o alcance dos objetivos;

II- identificação de riscos: etapa compreende o reconhecimento e descrição dos riscos relacionados ao alcance dos objetivos identificados na etapa anterior, incluindo a identificação de possíveis fontes, eventos, causas e consequências;

III- análise de riscos: etapa em que são estimados os níveis dos riscos identificados, considerando as probabilidades e impactos de suas ocorrências;

IV- avaliação de riscos: etapa consiste em comparar o nível de risco com os critérios pré- estabelecidos, para determinar se o risco é aceitável ou se algum tratamento é necessário;





V- tratamento dos riscos: etapa em que são planejadas as ações que serão realizadas para modificar o nível do risco;

VI- comunicação: etapa na qual há o compartilhamento das informações relativas à gestão de risco para as partes interessadas, observada a classificação da informação quanto ao sigilo;

VII- monitoramento: etapa na qual é realizada o acompanhamento e a verificação do desempenho ou da situação de elementos da gestão de riscos, podendo abranger a política, as atividades, os riscos, os planos de tratamento de riscos, os controles e outros assuntos de interesse; e

VIII- melhoria contínua: etapa na qual é realizada ajustes e aperfeiçoamento de aspectos da de gestão de riscos avaliados no monitoramento.

Art. 7º O gerenciamento de riscos poderá ser implementado de forma gradual em todas as áreas do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, sendo priorizados os processos organizacionais que impactam diretamente no atingimento dos objetivos definidos no Planejamento Estratégico, ou documento equivalente, desta Pasta Ministerial.

CAPÍTULO IV DAS INSTÂNCIAS E COMPETÊNCIAS

Art. 8º São instâncias responsáveis pela gestão de riscos do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania:

- I- o Comitê Interno de Governança;
- II- a Secretaria-Executiva;
- III- a Assessoria Especial de Controle Interno;
- IV- as Unidades operacionais; e
- V- os Gestores de risco.

Parágrafo único. São Unidades Operacionais as Secretarias Nacionais, as Assessorias Ministeriais, a Secretaria-Executiva, o Gabinete do Ministro, a Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração, a Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos e a Corregedoria.

Art. 9º Compete ao Comitê Interno de Governança:

- I- deliberar sobre os riscos priorizados que possam comprometer o alcance dos objetivos estratégicos e a prestação de serviços de interesse público;
- II- acompanhar os riscos chaves no âmbito da organização, desenvolvendo uma visão de riscos de forma consolidada;
- III- deliberar sobre a efetividade ou a necessidade de medidas de tratamento adicionais para tratamento dos riscos chaves; e
- IV- apresentar propostas de alteração da Política de Gestão de Riscos.

Parágrafo único. Compete ao Presidente do Comitê Interno de Governança definir os limites de exposição a riscos de abrangência institucional e aprovar as alterações desta política.

Art. 10. Compete à Secretaria-Executiva:





I- propor ao Comitê Interno de Governança a alteração na Política de Gestão de Riscos;

II- coordenar a implantação da Política de Gestão de Riscos no Ministério;

III- monitorar e elaborar relatório sobre a evolução de níveis dos riscos chaves, a implementação e efetividade das medidas de controle implementadas;

IV- propor limites de exposição a riscos de abrangência institucional; e

V- assessorar o Comitê Interno de Governança em matérias relacionadas à gestão de riscos.

Parágrafo único. A Assessoria Especial de Controle Interno prestará apoio técnico à Secretaria-Executiva para cumprimento das atribuições definidas deste artigo.

Art. 11. Compete à Assessoria Especial de Controle Interno:

I- coordenar a gestão dos riscos à integridade, considerando o disposto no Plano de Integridade do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania e no art. 8º do Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023; e

II- orientar as unidades organizacionais na operacionalização da Gestão de Riscos.

Art. 12. Compete às Unidades Operacionais:

I- identificar os processos sob sua responsabilidade a serem submetidos à avaliação de riscos;

II- validar o plano de tratamento da sua unidade e monitorar os riscos-chave relacionados à sua área de atuação; e

III- indicar os Gestores de Risco.

Art. 13. Aos Gestores de Risco compete:

I- executar as atividades do processo de gestão de riscos descritas no art. 6º para os objetos de gestão sob sua responsabilidade; e

II- disponibilizar as informações relevantes sobre o risco para as demais instâncias de gestão de riscos.

§1º Os Gestores de Risco devem ser, preferencialmente, ocupantes de Cargos Comissionados Executivos (CCE) ou de Funções Comissionadas Executivas (FCE) de nível 10 ou superior.

§2º Os Gestores de Risco poderão solicitar apoio técnico de outros servidores, mantendo, contudo, a sua responsabilidade pela execução do processo de gestão de riscos.

Art. 14. Os demais servidores do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania deverão colaborar no limite de suas atribuições para o alcance dos objetivos da gestão de riscos, assessorando no processo de gerenciamento de riscos com a aplicação de técnicas, métodos e instrumentos e comunicando as deficiências identificadas às instâncias superiores.

CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 15. O Comitê Interno de Governança, a Secretaria-Executiva, a Assessoria Especial de Controle Interno, as Unidades Operacionais e os Gestores de Risco deverão manter fluxo regular e constante de informações entre si, no limite de suas competências.

Art. 16. Os casos omissos ou as excepcionalidades serão resolvidos pelo Comitê Interno de Governança.





Art. 17. Fica revogada a Portaria nº 1.217, de 3 de junho de 2019, publicada no Diário Oficial da União de 4 de junho de 2019.

Art. 18. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

SILVIO LUIZ DE ALMEIDA



Documento assinado eletronicamente por **Silvio Luiz de Almeida**, **Ministro de Estado dos Direitos Humanos e da Cidadania**, em 31/01/2024, às 14:19, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no **§ 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020**.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.mdh.gov.br/autenticidade>, informando o código verificador **3854331** e o código CRC **873C603C**.

Referência: Processo nº 00135.217357/2023-02

SEI nº 3854331





e-Agendas no MDHC

Portaria nº 752, de 4 de dezembro de 2023





e-Agendas no MDHC

O Sistema Eletrônico de Agendas do Poder Executivo federal - e-Agendas, instituído pelo Decreto nº 10.889, de 9 de dezembro de 2021, passou a ser de uso obrigatório a partir de 09 de outubro de 2022, para registro e divulgação das informações das agendas de compromissos públicos dos agentes públicos a que se referem os incisos I a IV do caput do art. 2º da Lei nº 12.813, de 2013.

Faculta o Decreto nº 10.889, de 9 de dezembro de 2021, em seu art. 3º, a inclusão de outros agentes públicos, que, embora não se enquadrem nas hipóteses previstas nos incisos I a IV do caput do art. 2º da Lei nº 12.813, de 2013, participam de forma recorrente de decisão passível de representação privada de interesses, mediante a realização de processo interno de gestão de riscos e aprovação da relação de cargos e funções desses agentes públicos em ato próprio do Ministério.

Identificou-se neste Ministério atribuições que implicam tomada de decisões relevantes em projetos e processos de trabalho sujeitos à representação privada de interesses, bem como agentes públicos que representam o MDHC em interações com representantes privados de interesses sem a participação de ocupante de cargo em comissão DAS/FCPE-5 (CCE/ FCE Níveis 15 e 16) ou superior, a saber:

I- Chefe de Assessoria CCE 1.14

II- Coordenador-Geral CCE 1.13

III- Coordenador-Geral FCE 1.13

IV- Chefe de Gabinete CCE 1.13; e

V- Chefe de Gabinete FCE 1.13.

Com o intuito de garantir que todo agente público que esteja recorrentemente exposto à representação privada de interesses, faz-se necessário que passe a publicar sua agenda de compromissos. Para isso é imperioso que seja publicado em normativo interno os cargos/funções comissionados (inciso I, art. 3º).





DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 06/12/2023 | Edição: 231 | Seção: 1 | Página: 45

Órgão: Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania/Gabinete do Ministro

PORTARIA Nº 752, DE 4 DE DEZEMBRO DE 2023

Regulamenta o uso do Sistema Eletrônico de Agendas do Poder Executivo Federal - eAgendas no âmbito do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania.

O MINISTRO DE ESTADO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA, no uso das atribuições que lhe foram conferidas pelo art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição Federal, pela Lei nº 14.600, de 19 de junho de 2023, e pelo Decreto nº 11.341, de 1º de janeiro de 2023, e tendo em vista o artigo 37, § 7º, da Constituição, os artigos 5º e 11 da Lei Federal nº 12.813/2013, e o art. 3º do Decreto nº 10.889, de 9 de dezembro de 2021, resolve:

Art. 1º Fica definida a relação de cargos em comissão e funções de confiança de agentes públicos que, embora não se enquadrem nas hipóteses previstas nos incisos I a IV do caput do art. 2º da Lei nº 12.813, de 2013, participam de forma recorrente de decisão passível de representação privada de interesses e que deverão registrar e publicar, por meio do Sistema e-Agendas as informações sobre sua participação em compromisso público, ocorrido presencialmente ou não, ainda que fora do local de trabalho, com ou sem agendamento prévio, em território nacional ou estrangeiro, conforme segue:

- I- Chefe de Assessoria CCE 1.14;
- II- Coordenador-Geral CCE 1.13;
- III- Coordenador-Geral FCE 1.13;
- IV- Chefe de Gabinete CCE 1.13; e
- V- Chefe de Gabinete FCE 1.13.

Art. 2º Os demais agentes públicos que não estão obrigados a publicar suas agendas de compromissos públicos somente poderão participar de audiências, nos termos da alínea "d", inciso I, art. 5º do Decreto nº 10.889/2021, na presença de agente público que publique sua agenda.

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





Tratamento de presentes e hospitalidades no MDHC

Instrução Normativa nº 2, de 19 de março de 2024





Tratamento de presentes e hospitalidades no MDHC

A Lei nº 8.112/1990 proíbe o servidor público de receber qualquer tipo de presente ou vantagem de qualquer espécie.

Adicionalmente, a Lei de Conflito de Interesses – LCI (Lei nº 12.813/2013) e o Decreto nº 10.889/2021 proíbem o recebimento de presentes por agentes públicos oferecidos por quem tenha interesse em decisão sua ou de colegiado do qual participe.

Se o presente é oferecido, o servidor deve recusar o seu recebimento imediatamente. E na impossibilidade dessa recusa (dentro das possibilidades legais), o servidor deve registrar o bem no órgão.

O recebimento de hospitalidades também tem suas regras próprias.

Sendo assim, foram estabelecidas normas e fluxos internos do MDHC na Instrução Normativa nº 2, de 19 de março de 2024.





INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 2, DE 19 DE MARÇO DE 2024

Dispõe sobre o fluxo para recebimento e tratamento de presentes e hospitalidades por agentes públicos do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania.

O MINISTRO DE ESTADO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA, no uso das atribuições que lhe foram conferidas pelo art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, e tendo em vista o Decreto nº 10.889, de 9 de dezembro de 2021, que dispõe sobre agenda de compromissos públicos dos agentes públicos no âmbito do Poder Executivo Federal e sobre a concessão de hospitalidades por agente privado, resolve:

Art. 1º Esta Instrução Normativa dispõe sobre os procedimentos a serem seguidos no âmbito deste Ministério em relação ao recebimento e tratamento de presentes e hospitalidade por agentes públicos, de que trata o Decreto nº 10.889, de 9 de dezembro de 2021.

Art. 2º As orientações desta Instrução Normativa aplicam-se a todos agentes públicos em exercício no Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania: servidor(as) público(as), estagiários(as), colaboradores(as), e aqueles(as) que exerçam, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, por nomeação, por designação, por contratação ou por qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função no Poder Executivo Federal.

Art. 3º Em caso de inviabilidade da recusa ou da devolução imediata do presente recebido, o agente público deverá adotar as seguintes providências:

I- criar processo SEI do tipo "Patrimônio: Gestão de Bens - recebimento de presentes por agente público";

II- preencher a "Declaração de Recebimento" do anexo desta Portaria;

III- instruir o processo com imagens fotográficas do bem;

IV- dar ciência ao dirigente da unidade administrativa; e

V- encaminhar o processo e entregar o bem à Coordenação-Geral de Logística e Eventos. Art. 4º A Coordenação-Geral de Logística e Eventos deverá adotar as seguintes providências:

I- receber os presentes com inviabilidade de recusa ou de devolução imediata, lavrando a termo a entrega pelo agente público;

II- fazer o controle e a guarda dos presentes recebidos;

III- dar ciência ao dirigente hierarquicamente superior à Coordenação-Geral de Logística e Eventos; e

IV- operacionalizar a destinação dos presentes recebidos, de acordo com as regras do item 3 da Resolução nº 3 da Comissão de Ética Pública a Presidência da República, quais sejam:

a) tratando-se de bem de valor histórico, cultural ou artístico, destiná-lo ao acervo do Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional (IPHAN) para que este lhe dê o destino legal adequado;

b) promover a sua doação a entidade de caráter assistencial ou filantrópico reconhecida como de utilidade pública, desde que, tratando-se de bem não perecível, se comprometa a aplicar o bem ou o produto da sua alienação em suas atividades fim; ou





c) determinar a incorporação ao patrimônio do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, para aproveitá-lo no exercício de sua função.

Art. 5º Fica estabelecido o fluxo para recebimento de hospitalidade: I - o agente público deverá adotar as seguintes providências:

- a) criar processo SEI do tipo "Eventos: Recebimento de hospitalidades por agente público";
- b) preencher, no SEI, a "Declaração de Recebimento" do anexo desta Portaria;
- c) dar ciência ao dirigente da unidade administrativa; e
- d) encaminhar à Secretaria-Executiva Adjunta.

II - a Secretaria-Executiva Adjunta deverá manter o controle das declarações de recebimento de hospitalidades dos servidores do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania.

Art. 6º O agente público que esteja cadastrado no sistema e-Agendas deve, ainda, registrar e publicar as informações sobre hospitalidades e presentes recebidos no próprio sistema, seguindo o disposto no Decreto nº 10.889, de 2021.

Art. 7º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

SILVIO LUIZ DE ALMEIDA



Documento assinado eletronicamente por **Silvio Luiz de Almeida**, **Ministro de Estado dos Direitos Humanos e da Cidadania**, em 31/01/2024, às 14:19, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no **§ 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020**.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.mdh.gov.br/autenticidade>, informando o código verificador **4187377** e o código CRC **BD9B0632**.





Código de conduta para fornecedores do MDHC

Portaria nº 223, de 10 de abril de 2023





Código de conduta para fornecedores do MDHC

A Portaria CGU nº 57/2019, regulamentou a implementação dos programas de integridade nos órgãos e entidades da administração federal direta, autárquica e fundacional, em seu art. 7º, parágrafo único, abaixo transcrito, indicou a necessidade de estender a abrangência dos programas de integridade a terceiros (em sentido *latu sensu*) com quem se relacione, vejamos:

Art. 7º Na terceira fase, os órgãos e as entidades deverão executar e monitorar seu Programa de Integridade, com base nas medidas definidas por seu Plano de Integridade.

Parágrafo único. Os órgãos e as entidades deverão buscar expandir o alcance de seu Programa de Integridade para as políticas públicas por eles implementadas e monitoradas, **bem como para fornecedores e outras organizações públicas ou privadas com as quais mantenha relação.** (grifo nosso)

Considerando isto, o MDHC elaborou a Portaria nº 223, de 10 de abril de 2023, que traz termos de compromisso e fomenta ações de respeito aos direitos humanos e de integridade em contratos, convênios, acordos e instrumentos congêneres celebrados pelo Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania.





MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA

PORTARIA Nº 223, DE 10 DE ABRIL DE 2023

Dispõe sobre a adoção de boas práticas de direitos humanos e de integridade em contratos, convênios, acordos e instrumentos congêneres celebrados pelo Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania.

O MINISTRO DE ESTADO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA, no usodas atribuições que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição Federal, e considerando o disposto no art. 7º, parágrafo único, da Portaria CGU nº 57, de 4 de janeiro de 2019, e o art. 3º do Decreto nº 9.571/2022, resolve:

Art. 1º Esta Portaria dispõe sobre a adoção de boas práticas de direitos humanos e de integridade em contratos, convênios, acordos e instrumentos congêneres celebrados pela União, por intermédio do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, com sociedades empresárias, sociedades simples, personificadas ou não, independentemente da forma de organização ou modelo societário adotado, bem como com quaisquer fundações, associações de entidades ou pessoas, ou sociedades estrangeiras, que tenham sede, filial ou representação no território brasileiro, constituídas de fato ou de direito, ainda que temporariamente.

Art. 2º Ficam instituídas as cláusulas de Integridade e de Direitos Humanos, e os respectivos termos de compromissos a serem obrigatoriamente incluídos nos contratos, convênios, acordos e instrumentos congêneres celebrados pela União, por intermédio do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, com as pessoas jurídicas referidas no art. 1º, na forma dos Anexos.

Art. 3º O descumprimento da legislação referida na presente Portaria caracteriza o comportamento inidôneo previsto no art. 155, inciso X, da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, e constitui inexecução contratual e descumprimento de cláusula contratual, para os fins do disposto no art. 87, caput, e 78, inciso I, da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, e do disposto no 137, inciso I, da Lei nº 14.133, de 2021.

Art. 4º Fica revogada a Portaria nº 148, de 10 de fevereiro de 2020, publicada no Diário Oficial da União de 12 de fevereiro de 2020.

Art. 5º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

SILVIO LUIZ DE ALMEIDA





Documento assinado eletronicamente por **Silvio Luiz de Almeida**, **Ministro de Estado dos Direitos Humanos e da Cidadania**, em 31/01/2024, às 14:19, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no **§ 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020**.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.mdh.gov.br/autenticidade>, informando o código verificador **3493205** e o código CRC **8F6D8D31**.

ANEXO I

DA INTEGRIDADE

As partes CONTRATANTES/CELEBRANTES DO CONVÊNIO comprometem-se a observar os preceitos legais instituídos pelo ordenamento jurídico brasileiro no que tange ao combate à corrupção, em especial a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, e, no que forem aplicáveis, os seguintes tratados internacionais: Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais (Convenção da OCDE) - promulgada pelo Decreto nº 3.678, de 30 de novembro de 2000; a Convenção Interamericana Contra a Corrupção (Convenção da OEA) - promulgada pelo Decreto nº 4.410, de 7 de outubro de 2002; e a Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção (Convenção das Nações Unidas) - promulgada pelo Decreto nº 5.687, de 31 de janeiro de 2006.

O(a) CONTRATADO(a)/CONVENIENTE (i) declara, por si e por seus administradores, funcionários, representantes e outras pessoas que agem em seu nome, direta ou indiretamente, estar ciente dos dispositivos contidos na Lei nº 12.846/2013; (ii) se obriga a tomar todas as providências para fazer com que seus administradores, funcionários e representantes tomem ciência quanto ao teor da mencionada Lei nº 12.846/2013.

Parágrafo Primeiro. O(a) CONTRATADO(a)/CONVENIENTE, no desempenho das atividades objeto deste CONTRATO/CONVÊNIO, compromete-se perante a CONTRATANTE/CONCEDENTE a abster-se de praticar ato(s) que possa(m) constituir violação à legislação aplicável ao presente instrumento pactual, incluindo aqueles descritos na Lei nº 12.846/2013, em especial no seu artigo 5º.

Parágrafo Segundo. Qualquer descumprimento das regras da Lei Anticorrupção e suas regulamentações, por parte do(a) CONTRATADO(a)/CONVENIENTE, em qualquer um dos seus aspectos, poderá ensejar:

I- Instauração do Procedimento de Apuração da Responsabilidade Administrativa – PAR, nos termos do Decreto nº 11.129/2022 e Instrução Normativa CGU nº 13/2019, com aplicação das sanções administrativas porventura cabíveis; e

II- Ajuizamento de ação com vistas à responsabilização na esfera judicial, nos termos dos artigos 18 e 19 da Lei nº 12.846/2013.

Parágrafo Terceiro. O(a) CONTRATADO(a)/CONVENIENTE obriga-se a conduzir os seus negócios e práticas comerciais de forma ética e íntegra em conformidade com os preceitos legais vigentes no país.

ANEXO II





Eu, _____ (nome do representante legal) _____, representante legal da _____ (nome da empresa/organização contratada ou conveniente) _____, regularmente inscrita no CNPJ sob o nº _____, declaro, para os devidos fins, que a empresa/organização ora qualificada não pratica e nem permite que pratiquem, sob sua esfera de atuação, atos contrários às leis, normas, regras e regulamentos vigentes no ordenamento jurídico brasileiro, que importem lesão à Administração Pública Nacional ou Estrangeira, nos termos do art. 5º da Lei nº 12.846 de 1º de agosto de 2013 - Lei Anticorrupção.

Outrossim, declaro que a empresa/entidade envida os melhores esforços para prevenir, mitigar e erradicar condutas inadequadas da sua atuação, pautando suas atividades nas melhores práticas do mercado, no que se refere ao combate de desvios éticos e de integridade.

Reconheço que o que subscrevo é verdade, sob as penas da lei.

LOCAL, DATA.

Assinatura:

Cargo:

CPF:

ANEXO III

DOS DIREITOS HUMANOS

As partes CONTRATANTES/CELEBRANTES DO CONVÊNIO comprometem-se a observar os preceitos legais instituídos pelo ordenamento jurídico brasileiro no que tange ao respeito aos direitos humanos.

Parágrafo Primeiro. O(a) CONTRATADO(a)/CONVENIENTE, no desempenho das atividades objeto deste CONTRATO/CONVÊNIO, compromete-se perante a CONTRATANTE/CONCEDENTE a:

I- não violar os direitos de sua força de trabalho, de seus clientes e das comunidades, e enfrentar os impactos adversos em direitos humanos das suas atividades;

II- evitar que suas atividades causem, contribuam ou estejam diretamente relacionadas aos impactos negativos sobre direitos humanos e aos danos ambientais e sociais;

III- evitar impactos e danos aos direitos humanos decorrentes das atividades de suas subsidiárias e de entidades sob seu controle ou vinculação direta ou indireta;

IV- comunicar internamente que seus colaboradores estão proibidos de adotarem práticas que violem os direitos humanos;

V- orientar os colaboradores, os empregados e as pessoas vinculadas à sociedade empresária a adotarem postura respeitosa, amistosa e em observância aos direitos humanos no ambiente de trabalho;

VI- assegurar condições decentes de trabalho, por meio de ambiente produtivo, com remuneração adequada, em condições de liberdade, equidade e segurança;

VII- não utilizar trabalho infantil e trabalho análogo à escravidão;

VIII- combater a discriminação nas relações de trabalho; e

IX- adotar medidas para prevenir e remediar qualquer tipo de assédio nas relações de trabalho.





ANEXO IV

Eu, _____ (nome do representante legal) _____, representante legal da _____ (nome da empresa/organização contratada ou conveniente) _____, regularmente inscrita no CNPJ sob o nº _____, declaro, para os devidos fins, que a empresa/organização ora qualificada não pratica e nem permite que pratiquem, sob sua esfera de atuação, atos que violem as leis, normas, regras e regulamentos vigentes no ordenamento jurídico brasileiro, que importem violação a direitos humanos.

Outrossim, declaro que a empresa/entidade envia os melhores esforços para prevenir, mitigar e erradicar condutas inadequadas da sua atuação, pautando suas atividades nas melhores práticas do mercado, no que se refere ao respeito aos direitos humanos.

Reconheço que o que subscrevo é verdade, sob as penas da lei.

LOCAL, DATA.

Assinatura:

Cargo:

CPF:

Referência: Processo nº 00135.205240/2023-78

SEI nº 3493205

Criado por [natalia.costa](#), versão 3 por [natalia.costa](#) em 10/04/2023 19:29:02.





Código de Conduta da Alta Administração





Código de Conduta da Alta Administração

O Código de Conduta da Alta Administração tem como objetivo estabelecer normas e princípios éticos para os servidores que ocupam cargos de alta administração. Ele visa garantir que esses servidores ajam com integridade, transparência e responsabilidade, promovendo a confiança da sociedade nas instituições públicas. O código busca prevenir conflitos de interesse, orientar a tomada de decisões e assegurar a conformidade com a legislação vigente. Em essência, o objetivo é fortalecer a ética na gestão pública, contribuindo para uma administração mais eficiente e respeitada.





Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS Nº 37, DE 18.8.2000

APROVADO EM 21.8.2000

Excelentíssimo Senhor Presidente da República,

Submeto à elevada consideração de Vossa Excelência a anexa proposta de Código de Conduta da Alta Administração Federal, elaborado tendo em conta os trabalhos e a importante contribuição da Comissão de Ética Pública - CEP, criada pelo Decreto de 26 de maio de 1999, que, por seus ilustres membros, os Drs. João Geraldo Piquet Carneiro, que a preside, Célio Borja, Celina Vargas do Amaral Peixoto, Lourdes Sola, Miguel Reale Júnior e Roberto Teixeira da Costa, prestou os mais relevantes e inestimáveis serviços no desenvolvimento do tema.

Este Código, antes de tudo, valerá como compromisso moral das autoridades integrantes da Alta Administração Federal com o Chefe de Governo, proporcionando elevado padrão de comportamento ético capaz de assegurar, em todos os casos, a lisura e a transparência dos atos praticados na condução da coisa pública.

A conduta dessas autoridades, ocupantes dos mais elevados postos da estrutura do Estado, servirá como exemplo a ser seguido pelos demais servidores públicos, que, não obstante sujeitos às diversas normas fixadoras de condutas exigíveis, tais como o Estatuto do Servidor Público Civil, a Lei de Improbidade e o próprio Código Penal Brasileiro, além de outras de menor hierarquia, ainda assim, sempre se sentirão estimulados por demonstrações e exemplos de seus superiores.

Além disso, é de notar que a insatisfação social com a conduta ética do governo – Executivo, Legislativo e Judiciário – não é um fenômeno exclusivamente brasileiro e circunstancial. De modo geral, todos os países democráticos desenvolvidos, conforme demonstrado em recente estudo da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCDE, enfrentam o crescente ceticismo da opinião pública a respeito do comportamento dos administradores públicos e da classe política. Essa tendência parece estar ligada principalmente a mudanças estruturais do papel do Estado como regulador da atividade econômica e como poder concedente da exploração, por particulares, de serviços públicos antes sob regime de monopólio estatal.

Em consequência, o setor público passou a depender cada vez mais do recrutamento de profissionais oriundos do setor privado, o que exacerbou a possibilidade de conflito de interesses e a necessidade de maior controle sobre as atividades privadas do administrador público.

Nesse novo cenário, é natural que a expectativa da sociedade a respeito da conduta do administrador público se tenha tornado mais exigente. E está claro que mais importante do que investigar as causas da insatisfação social é reconhecer que ela existe e se trata de uma questão política intimamente associada ao processo de mudança cultural, econômica e administrativa que o País e o mundo atravessam.

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, porém, em termos genéricos ou então a partir de uma ótica apenas penal.

Na realidade, grande parte das atuais questões éticas surge na zona cinzenta – cada vez mais ampla – que separa o interesse público do interesse privado. Tais questões, em geral, não configuram violação de norma legal mas, sim, desvio de conduta ética. Como esses desvios não são passíveis de punição específica, a sociedade passa a ter a sensação de impunidade, que alimenta o ceticismo a respeito da licitude do processo decisório governamental.





Por essa razão, o aperfeiçoamento da conduta ética do servidor público não é uma questão a ser enfrentada mediante proposição de mais um texto legislativo, que crie novas hipóteses de delito administrativo. Ao contrário, esse aperfeiçoamento decorrerá da explicitação de regras claras de comportamento e do desenvolvimento de uma estratégia específica para sua implementação.

Na formulação dessa estratégia, partiu-se do pressuposto de que a base ética do funcionalismo de carreira é estruturalmente sólida, pois deriva de valores tradicionais da classe média, onde ele é recrutado. Rejeita-se, portanto, o diagnóstico de que se está diante de um problema "endêmico" de corrupção, eis que essa visão, além de equivocada, é injusta e contraproducente, sendo capaz de causar a alienação do funcionalismo do esforço de aperfeiçoamento que a sociedade está a exigir.

Dessa forma, o ponto de partida foi a tentativa de prevenir condutas incompatíveis com o padrão ético almejado para o serviço público, tendo em vista que, na prática, a repressão nem sempre é muito eficaz. Assim, reputa-se fundamental identificar as áreas da administração pública em que tais condutas podem ocorrer com maior frequência e dar-lhes tratamento específico.

Essa tarefa de envergadura deve ter início pelo nível mais alto da Administração – ministros de estado, secretários-executivos, diretores de empresas estatais e de órgãos reguladores – que detem poder decisório. Uma vez assegurado o cumprimento do Código de Conduta pelo primeiro escalão do governo, o trabalho de difusão das novas regras nas demais esferas da administração por certo ficará facilitado.

Outro objetivo é que o Código de Conduta constitua fator de segurança do administrador público, norteando o seu comportamento enquanto no cargo e protegendo-o de acusações infundadas. Na ausência de regras claras e práticas de conduta, corre-se o risco de inibir o cidadão honesto de aceitar cargo público de relevo.

Além disso, buscou-se criar mecanismo ágil de formulação dessas regras e de sua difusão e fiscalização, além de uma instância à qual os administradores possam recorrer em caso de dúvida e de apuração de transgressões – no caso, a Comissão de Ética Pública.

Na verdade, o Código trata de um conjunto de normas às quais se sujeitam as pessoas nomeadas pelo Presidente da República para ocupar qualquer dos cargos nele previstos, sendo certo que a transgressão dessas normas não implicará, necessariamente, violação de lei, mas, principalmente, descumprimento de um compromisso moral e dos padrões qualitativos estabelecidos para a conduta da Alta Administração. Em consequência, a punição prevista é de caráter político: advertência e "censura ética". Além disso, é prevista a sugestão de exoneração, dependendo da gravidade da transgressão.

A linguagem do Código é simples e acessível, evitando-se termos jurídicos excessivamente técnicos. O objetivo é assegurar a clareza das regras de conduta do administrador, de modo que a sociedade possa sobre elas exercer o controle inerente ao regime democrático.

Além de comportar-se de acordo com as normas estipuladas, o Código exige que o administrador observe o decoro inerente ao cargo. Ou seja, não basta ser ético; é necessário também parecer ético, em sinal de respeito à sociedade.

A medida proposta visa a melhoria qualitativa dos padrões de conduta da Alta Administração, de modo que esta Exposição de Motivos, uma vez aprovada, juntamente com o anexo Código de Conduta da Alta Administração Federal, poderá informar a atuação das altas autoridades federais, permitindo-me sugerir a publicação de ambos os textos, para imediato conhecimento e aplicação.

Estas, Excelentíssimo Senhor Presidente da República, as razões que fundamentam a proposta que ora submeto à elevada consideração de Vossa Excelência.





Respeitosamente,

PEDRO PARENTE

Chefe da Casa Civil da Presidência da República

CÓDIGO DE CONDUTA DA ALTA ADMINISTRAÇÃO FEDERAL

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

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

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

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

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

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

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

Art. 2º As normas deste Código aplicam-se às seguintes autoridades públicas: I - Ministros e Secretários de Estado;

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

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

Art. 3º No exercício de suas funções, as autoridades públicas deverão pautar-se pelos padrões da ética, sobretudo no que diz respeito à integridade, à moralidade, à clareza de posições e ao decoro, com vistas a motivar o respeito e a confiança do público em geral.

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

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

~~(Revogado pelo Decreto nº 10.571, de 2020)~~ [\(Vigência\)](#)

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

I- atos de gestão patrimonial que envolvam:





- a) transferência de bens a cônjuge, ascendente, descendente ou parente na linha colateral;
- b) aquisição, direta ou indireta, do controle de empresa; ou
- c) outras alterações significativas ou relevantes no valor ou na natureza do patrimônio;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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





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

I- não tenham valor comercial; ou

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

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

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

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

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

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

Art. 12-A. É vedado à autoridade pública divulgar, sem autorização do órgão competente da empresa estatal federal, informação que possa causar impacto na cotação dos títulos da referida empresa e em suas relações com o mercado ou com consumidores e fornecedores, à qual caberá: [\(Incluído pelo Decreto nº 10.478, de 2020\)](#)

I- resguardar o sigilo das informações relativas a ato ou fato relevante às quais tenha acesso privilegiado em razão do cargo, função ou emprego público que ocupe até a divulgação ao mercado; e [\(Incluído pelo Decreto nº 10.478, de 2020\)](#)

II- comunicar qualquer ato ou fato relevante de que tenha conhecimento ao Diretor de Relações com Investidores da empresa estatal federal, que promoverá sua divulgação, ou, na hipótese de omissão deste, à Comissão de Valores Mobiliários - CVM. [\(Incluído pelo Decreto nº 10.478, de 2020\)](#)

Art. 12-B. Aplicam-se, também, às autoridades públicas abrangidas por este código ocupantes de cargos em órgãos estatutários de empresas públicas e de sociedades de economia mista as regras previstas no Código de Conduta e Integridade das respectivas empresas e sociedades, nos termos do disposto no [§ 1º do art. 9º da Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016. \(Incluído pelo Decreto nº 10.478, de 2020\)](#)

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

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

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

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

Art. 15. Na ausência de lei dispondo sobre prazo diverso, será de quatro meses, contados da exoneração,





o período de interdição para atividade incompatível com o cargo anteriormente exercido, obrigando-se a autoridade pública a observar, neste prazo, as seguintes regras:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Este texto não substitui o publicado no D.O.U de 22.8.2000





Lei de Conflito de Interesses

Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013





Lei de Conflito de Interesses

A Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013, estabelece normas sobre a gestão de conflitos de interesse no âmbito da administração pública federal. Seu principal objetivo é prevenir e administrar situações em que interesses pessoais dos servidores possam colidir com as responsabilidades públicas, garantindo a integridade e a transparência nas ações governamentais. A lei determina a obrigatoriedade de declaração de bens e interesses, estabelece regras para a aceitação de presentes e gratificações e cria mecanismos de controle e supervisão para evitar condutas que comprometam a ética no serviço público. Dessa forma, a lei busca fortalecer a confiança da sociedade nas instituições públicas e assegurar uma atuação responsável por parte dos servidores.





Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 12.813, DE 16 DE MAIO DE 2013.

Mensagem de veto

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; e revoga dispositivos da Lei nº 9.986, de 18 de julho de 2000, e das Medidas Provisórias nºs 2.216-37, de 31 de agosto de 2001, e 2.225-45, de 4 de setembro de 2001.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º As situações que configuram conflito de interesses envolvendo ocupantes de cargo ou emprego no âmbito do Poder Executivo federal, os requisitos e restrições a ocupantes de cargo ou emprego que tenham acesso a informações privilegiadas, os impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego e as competências para fiscalização, avaliação e prevenção de conflitos de interesses regulam-se pelo disposto nesta Lei.

Art. 2º Submetem-se ao regime desta Lei os ocupantes dos seguintes cargos e empregos:

I- de ministro de Estado;

II- de natureza especial ou equivalentes;

III- de presidente, vice-presidente e diretor, ou equivalentes, de autarquias, fundações públicas, empresas públicas ou sociedades de economia mista; e

IV- do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6 e 5 ou equivalentes.

Parágrafo único. Além dos agentes públicos mencionados nos incisos I a IV, sujeitam-se ao disposto nesta Lei os ocupantes de cargos ou empregos cujo exercício proporcione acesso a informação privilegiada capaz de trazer vantagem econômica ou financeira para o agente público ou para terceiro, conforme definido em regulamento.

Art. 3º Para os fins desta Lei, considera-se:

I- conflito de interesses: a situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública; e

II- informação privilegiada: a que diz respeito a assuntos sigilosos ou aquela relevante ao processo de decisão no âmbito do Poder Executivo federal que tenha repercussão econômica ou financeira e que não seja de amplo conhecimento público.

Art. 4º O ocupante de cargo ou emprego no Poder Executivo federal deve agir de modo a prevenir ou





a impedir possível conflito de interesses e a resguardar informação privilegiada.

§ 1º No caso de dúvida sobre como prevenir ou impedir situações que configurem conflito de interesses, o agente público deverá consultar a Comissão de Ética Pública, criada no âmbito do Poder Executivo federal, ou a Controladoria-Geral da União, conforme o disposto no parágrafo único do art. 8º desta Lei.

§ 2º A ocorrência de conflito de interesses independe da existência de lesão ao patrimônio público, bem como do recebimento de qualquer vantagem ou ganho pelo agente público ou por terceiro.

CAPÍTULO II

DAS SITUAÇÕES QUE CONFIGURAM CONFLITO DE INTERESSES NO EXERCÍCIO DO CARGO OU EMPREGO

Art. 5º Configura conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego no âmbito do Poder Executivo federal:

I- divulgar ou fazer uso de informação privilegiada, em proveito próprio ou de terceiro, obtida em razão das atividades exercidas;

II- exercer atividade que implique a prestação de serviços ou a manutenção de relação de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe;

III- exercer, direta ou indiretamente, atividade que em razão da sua natureza seja incompatível com as atribuições do cargo ou emprego, considerando-se como tal, inclusive, a atividade desenvolvida em áreas ou matérias correlatas;

IV- atuar, ainda que informalmente, como procurador, consultor, assessor ou intermediário de interesses privados nos órgãos ou entidades da administração pública direta ou indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

V- praticar ato em benefício de interesse de pessoa jurídica de que participe o agente público, seu cônjuge, companheiro ou parentes, consanguíneos ou afins, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, e que possa ser por ele beneficiada ou influir em seus atos de gestão;

VI- receber presente de quem tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe fora dos limites e condições estabelecidos em regulamento; e [\(Regulamento\)](#)

VII- prestar serviços, ainda que eventuais, a empresa cuja atividade seja controlada, fiscalizada ou regulada pelo ente ao qual o agente público está vinculado.

Parágrafo único. As situações que configuram conflito de interesses estabelecidas neste artigo aplicam-se aos ocupantes dos cargos ou empregos mencionados no art. 2º ainda que em gozo de licença ou em período de afastamento.

CAPÍTULO III

DAS SITUAÇÕES QUE CONFIGURAM CONFLITO DE INTERESSES APÓS O EXERCÍCIO DO CARGO OU EMPREGO

Art. 6º Configura conflito de interesses após o exercício de cargo ou emprego no âmbito do Poder Executivo federal:

I- a qualquer tempo, divulgar ou fazer uso de informação privilegiada obtida em razão das atividades





exercidas; e

II- no período de 6 (seis) meses, contado da data da dispensa, exoneração, destituição, demissão ou aposentadoria, salvo quando expressamente autorizado, conforme o caso, pela Comissão de Ética Pública ou pela Controladoria-Geral da União:

- a) 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 emprego;
- b) aceitar cargo de administrador ou conselheiro ou estabelecer vínculo profissional com pessoa física ou jurídica que desempenhe atividade relacionada à área de competência do cargo ou emprego ocupado;
- c) celebrar com órgãos ou entidades do Poder Executivo federal contratos de serviço, consultoria, assessoramento ou atividades similares, vinculados, ainda que indiretamente, ao órgão ou entidade em que tenha ocupado o cargo ou emprego; ou
- d) intervir, direta ou indiretamente, em favor de interesse privado perante órgão ou entidade em que haja ocupado cargo ou emprego ou com o qual tenha estabelecido relacionamento relevante em razão do exercício do cargo ou emprego.

Art. 7º (VETADO).

CAPÍTULO IV

DA FISCALIZAÇÃO E DA AVALIAÇÃO DO CONFLITO DE INTERESSES

Art. 8º Sem prejuízo de suas competências institucionais, compete à Comissão de Ética Pública, instituída no âmbito do Poder Executivo federal, e à Controladoria-Geral da União, conforme o caso:

I- estabelecer normas, procedimentos e mecanismos que objetivem prevenir ou impedir eventual conflito de interesses;

II- avaliar e fiscalizar a ocorrência de situações que configuram conflito de interesses e determinar medidas para a prevenção ou eliminação do conflito;

III- orientar e dirimir dúvidas e controvérsias acerca da interpretação das normas que regulam o conflito de interesses, inclusive as estabelecidas nesta Lei;

IV- manifestar-se sobre a existência ou não de conflito de interesses nas consultas a elas submetidas;

V- autorizar o ocupante de cargo ou emprego no âmbito do Poder Executivo federal a exercer atividade privada, quando verificada a inexistência de conflito de interesses ou sua irrelevância;

V- dispensar a quem haja ocupado cargo ou emprego no âmbito do Poder Executivo federal de cumprir o período de impedimento a que se refere o inciso II do art. 6º, quando verificada a inexistência de conflito de interesses ou sua irrelevância;

VII- dispor, em conjunto com o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, sobre a comunicação pelos ocupantes de cargo ou emprego no âmbito do Poder Executivo federal de alterações patrimoniais relevantes, exercício de atividade privada ou recebimento de propostas de trabalho, contrato ou negócio no setor privado; e

VIII- fiscalizar a divulgação da agenda de compromissos públicos, conforme prevista no art. 11.

Parágrafo único. A Comissão de Ética Pública atuará nos casos que envolvam os agentes públicos





mencionados nos incisos I a IV do art. 2º e a Controladoria-Geral da União, nos casos que envolvam os demais agentes, observado o disposto em regulamento.

~~Art. 9º Os agentes públicos mencionados no art. 2º desta Lei, inclusive aqueles que se encontram em gozo de licença ou em período de afastamento, deverão:~~

~~Art. 9º Os agentes públicos mencionados no art. 2º deverão: [\(Redação dada pela Medida Provisória nº 792, de 2017\) \(Vigência encerrada\)](#)~~

Art. 9º Os agentes públicos mencionados no art. 2º desta Lei, inclusive aqueles que se encontram em gozo de licença ou em período de afastamento, deverão:

I- enviar à Comissão de Ética Pública ou à Controladoria-Geral da União, conforme o caso, anualmente, declaração com informações sobre situação patrimonial, participações societárias, atividades econômicas ou profissionais e indicação sobre a existência de cônjuge, companheiro ou parente, por consanguinidade ou afinidade, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, no exercício de atividades que possam suscitar conflito de interesses; e

II- comunicar por escrito à Comissão de Ética Pública ou à unidade de recursos humanos do órgão ou entidade respectivo, conforme o caso, o exercício de atividade privada ou o recebimento de propostas de trabalho que pretende aceitar, contrato ou negócio no setor privado, ainda que não vedadas pelas normas vigentes, estendendo-se esta obrigação ao período a que se refere o inciso II do art. 6º .

Parágrafo único. As unidades de recursos humanos, ao receber a comunicação de exercício de atividade privada ou de recebimento de propostas de trabalho, contrato ou negócio no setor privado, deverão informar ao servidor e à Controladoria-Geral da União as situações que suscitem potencial conflito de interesses entre a atividade pública e a atividade privada do agente.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 10. As disposições contidas nos arts. 4º e 5º e no inciso I do art. 6º estendem-se a todos os agentes públicos no âmbito do Poder Executivo federal.

Art. 11. Os agentes públicos mencionados nos incisos I a IV do art. 2º deverão, ainda, divulgar, diariamente, por meio da rede mundial de computadores - internet, sua agenda de compromissos públicos. [\(Regulamento\)](#)

Art. 12. O agente público que praticar os atos previstos nos arts. 5º e 6º desta Lei incorre em improbidade administrativa, na forma do [art. 11 da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992](#), quando não caracterizada qualquer das condutas descritas nos arts. 9º e 10 daquela Lei.

Parágrafo único. Sem prejuízo do disposto no caput e da aplicação das demais sanções cabíveis, fica o agente público que se encontrar em situação de conflito de interesses sujeito à aplicação da penalidade disciplinar de demissão, prevista no [inciso III do art. 127](#) e no [art. 132 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), ou medida equivalente.

Art. 13. O disposto nesta Lei não afasta a aplicabilidade da [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), especialmente no que se refere à apuração das responsabilidades e possível aplicação de sanção em razão de prática de ato que configure conflito de interesses ou ato de improbidade nela previstos.

Art. 14. (VETADO).

Art. 15. (VETADO).





Brasília, 16 de maio de 2013; 192º da Independência e 125º da República.

DILMA ROUSSEFF

Miriam Belchior

Jorge Hage Sobrinho

Este texto não substitui o publicado no DOU de 17.5.2013 e [retificado em 20.5.2013](#)





Programa de Integridade





PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Em abril de 2023, foi lançado o Programa de Integridade do Ministério: Integra+ MDHC, inovador por trazer a promoção dos direitos humanos e a integridade como valores indissociáveis e indispensáveis ao cumprimento da missão, dos objetivos e das metas institucionais.

O Programa de Integridade é o conjunto de princípios, normas, procedimentos e mecanismos de prevenção, detecção e remediação de práticas de corrupção e fraude, de irregularidades, ilícitos e outros desvios éticos e de conduta, de violação ou desrespeito a direitos, valores e princípios que impactem a confiança, a credibilidade e a reputação institucional (Decreto nº 11.529/2023).

O Programa de Integridade tem um caráter preventivo, visando mitigar vulnerabilidades que possam ameaçar a imagem da instituição, o interesse público ou o valor entregue à sociedade. Para além disso, o MDHC construiu um programa fundamentado também na equidade e que evidencia a importância do respeito aos direitos humanos no ambiente corporativo.

O Programa de Integridade é a operacionalização da integridade, enquanto o plano é a sua estratégia.

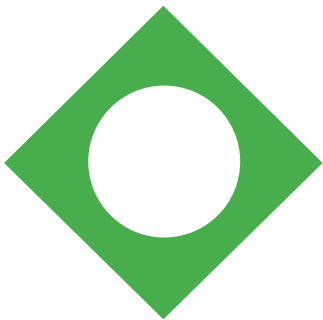
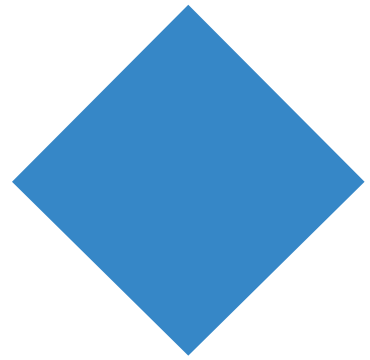
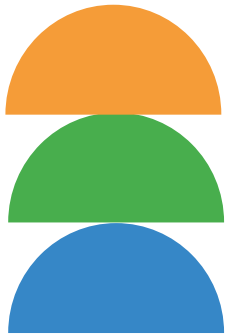
Portanto, para implementar o Programa de Integridade é necessário ter um plano. Aqui no MDHC, foi lançado o Plano Integra+ MDHC, que engloba ações de valorização da equidade, respeito, diversidade e inclusão, sem se descuidar das medidas necessárias para a plena conformidade com leis e regulamentos.

O plano traz ações para a implementação do programa, com ações como treinamento/capacitação, divulgação de canais de denúncia, comunicação/sensibilização, criação de normativos de integridade, entre outras.

O plano deve ser periodicamente monitorado e revisado, trazendo novas ações. No ano de 2024, foi lançado o Plano de Integridade 2024-2025 do MDHC, o qual foi necessário, tendo em vista que o de 2023 foi cumprido e sua integralidade.

O Plano Integra+ MDHC e seus documentos de monitoramento ficam disponíveis no site institucional <https://www.gov.br/mdh/pt-br/acesso-a-informacao/governanca/programa-de-integridade>.





MINISTÉRIO DOS
DIREITOS HUMANOS
E DA CIDADANIA

GOVERNO FEDERAL



UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

