

MINISTÉRIO DA SAÚDE
Secretária-Executiva
Subsecretaria de Assuntos Administrativos

ASSÉDIO

Violência e sofrimento no ambiente de trabalho

Assédio Moral

1ª edição
1ª reimpressão

Série F. Comunicação e Educação em Saúde



Brasília – DF
2009

© 2008 Ministério da Saúde.

Todos os direitos reservados. É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte e que não seja para venda ou qualquer fim comercial.

A responsabilidade pelos direitos autorais de textos e imagens desta obra é da área técnica.

A coleção institucional do Ministério da Saúde pode ser acessada, na íntegra, na Biblioteca Virtual em Saúde do Ministério da Saúde: <http://www.saude.gov.br/bvs>

O conteúdo desta e de outras obras da Editora do Ministério da Saúde pode ser acessado na página: <http://www.saude.gov.br/editora>

Série F. Comunicação e Educação em Saúde

Tiragem: 1ª edição – 1ª reimpressão – 2009 – 20.000 exemplares

Elaboração, distribuição e informações:

MINISTÉRIO DA SAÚDE

Secretaria-Executiva

Subsecretaria de Assuntos Administrativos

Coordenação-Geral de Recursos Humanos

Mesa Setorial de Negociação Permanente do

Ministério da Saúde (MSNP/MS)

Esplanada dos Ministérios, Bloco G, anexo, ala B, sala 309

Tels.: (61) 3315-3632/3315-3964

E-mail: mesa.setorialms@saude.gov.br

Coordenação-Geral de Recursos Humanos

Mesa Local de Negociação Permanente do Ministério da

Saúde no Distrito Federal (MLNP/MS-DF)

Esplanada dos Ministérios, Bloco G, anexo, ala B, sala 309

Tels.: (61) 3315.3632/3315.39.64

E-mail: mesalocal.df@saude.gov.br

Organização e elaboração:

Núcleo de Relações de Trabalho (NRT/CGRH)

Danielle de Oliveira

Rafael Agnello

Rosa Marina Neofiti

Colaboração:

Rejane Lopes da Silva (CGRH/MS)

Ada Regina Vieira – Sindsep/DF

Ana Maria Souza Neves – Sindprev/DF

Ana da Silva Barros Diniz – Coordenação de Atenção à Saúde do Servidor (CAS/CGRH)

Lígia Maria de Oliveira Leite – Coordenação de Atenção à Saúde do Servidor (CAS/CGRH)

Antônio Pereira Lima Sobrinho – Condsef

Edna Theodoro Ferreira – Fenasp

Agradecimentos:

A todos aqueles que contribuíram para a construção e a consolidação do sistema negocial no Ministério da Saúde.

Impresso no Brasil / Printed in Brazil

Ficha Catalográfica

Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria-Executiva. Subsecretaria de Assuntos Administrativos.

Assédio : violência e sofrimento no ambiente de trabalho: assédio moral / Ministério da Saúde, Secretaria-Executiva, Subsecretaria de Assuntos Administrativos. – Brasília : Editora do Ministério da Saúde, 2009.

36 p. – (Série F. Comunicação e Educação em Saúde)

ISBN 978-85-334-1544-7

1. Ambiente de trabalho. 2. Dano moral. 3. Ética. 4. Comportamento social. I. Título. II. Série.

CDU 343.6

Catálogo na fonte – Coordenação-Geral de Documentação e Informação – Editora MS – OS 2009/0683

Títulos para indexação:

Em inglês: Harassment at workplace: psychological harassment

Em espanhol: Asedio en el ambiente de trabajo: asedio moral

EDITORA MS

Documentação e Informação

SIA, trecho 4, lotes 540/610

71200-040 Brasília – DF

Tels.: (61) 3233-1774/2020

Fax: (61) 3233-9558

E-mail: editora.ms@saude.gov.br

Home page: <http://www.saude.gov.br/editora>

Equipe editorial:

Normalização: Elen Rocha

Revisão: Mara Soares Pamplona

Diagramação, capa e projeto gráfico: Renato Barbosa

Imagem da capa: Visage de la Paz – Pablo Picasso

Sumário

Apresentação.....	5
Definição	6
O assédio moral está restrito ao poder hierárquico no ambiente de trabalho?	6
O assédio pressupõe intenção?.....	6
Assédio moral – atitudes hostis.....	6
Conseqüências do assédio moral sobre a saúde	9
O assédio no serviço público.....	10
Legislações.....	10
O assédio moral pode gerar indenizações?.....	13
O que o trabalhador assediado pode fazer.....	14
O que não é assédio	14
Denúncia caluniosa	15
Referências	17
Anexos	18
Anexo A – Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994.....	18
Anexo B – Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007	26
Anexo C – Composição das Mesas Setorial e Local de Negociação Permanente.....	35

Apresentação

As Mesas Local e Setorial de Negociação Permanente do Ministério da Saúde, constituídas por representantes do Governo Federal e das entidades representativas dos servidores públicos federais da área de Saúde, vêm se consolidando desde 2003 como efetivos espaços democráticos para as relações de trabalho.

A reconstrução e a revalorização do serviço público federal, como política de governo, visam à melhoria da qualidade dos serviços essenciais prestados à população e ao fortalecimento do Sistema Único de Saúde (SUS).

Diante da necessidade de se combater permanentemente todo e qualquer tipo de violência que atente à dignidade dos trabalhadores, entre elas o **Assédio Moral**, a Coordenação-Geral de Recursos Humanos com a colaboração das entidades sindicais elaborou esta cartilha e, concomitantemente, está discutindo a implementação de um projeto institucional antiassédio, que contemplará o estabelecimento de um programa permanente de informação e orientação dirigido às áreas do Ministério da Saúde, bem como a elaboração de um protocolo institucional antiassédio a ser pactuado com as entidades sindicais que compõem a Mesas de Negociação Permanente do Ministério da Saúde.

Elzira Maria do Espírito Santo
Coordenadora-Geral de Recursos Humanos- CGRH/SAA/MS

Definição

O assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

O assédio moral está restrito ao poder hierárquico no ambiente de trabalho?

Não. A noção de assédio moral é extensiva a qualquer um no ambiente de trabalho, do topo da hierarquia à base do quadro. Podendo ser classificado como:

- assédio vertical – é praticado pelo servidor hierarquicamente superior (chefe) para com os seus subordinados;
- assédio horizontal – é praticado entre colegas de serviço de mesmo nível hierárquico;
- assédio ascendente – é praticado pelo subordinado que possui os conhecimentos práticos inerentes ao processo produtivo sobre o chefe.

O assédio pressupõe intenção?

Nem sempre ele é intencional, é possível que os atos causem efeitos no servidor assediado independente de intenção, ainda que o assediador afirme não ter desejado fazê-lo. Nesse caso existirá apenas a ignorância do agente quanto à extensão dos efeitos provocados pelo seu comportamento.

Assédio moral – atitudes hostis

Deterioração proposital das condições de trabalho

- Retirar da vítima a autonomia;

- Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões;
- Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada;
- Privá-la de acesso aos instrumentos de trabalho: fax, telefone, computador, mesa, cadeira, entre outros;
- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete;
- Dar-lhes permanentemente novas tarefas;
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências;
- Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios);
- Agir de modo a impedir que obtenha promoção;
- Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos;
- Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde;
- Causar danos morais, psicológicos, físicos entre outros, em seu local de trabalho;
- Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar;
- Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho;
- Induzir a vítima ao erro;
- Controlar suas idas ao médico;
- Advertir a vítima em razão de atestados médicos ou de reclamação de direitos;
- Contar o tempo de permanência ou limitar o número de vezes em que o trabalhador vai ao banheiro.

Isolamento e recusa de comunicação

- A vítima é interrompida constantemente;

- Os superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima;
- A comunicação com a vítima passa a ser unicamente por escrito;
- Recusa de todo contato com a vítima, mesmo o visual;
- A pessoa é posta separada dos outros;
- Ignorar a presença do trabalhador, dirigindo-se apenas aos outros;
- Proibir os colegas de falarem com o trabalhador;
- Não deixar a pessoa falar com ninguém;
- A direção recusa qualquer pedido de entrevista;
- Não repassar o trabalho, deixando o trabalhador ocioso.

Atentado contra a dignidade

- Utilização de insinuações desdenhosas para desqualificá-la;
- Realização de gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros);
- A pessoa é desacreditada diante dos colegas, superiores e subordinados;
- São propagados rumores a respeito do trabalhador;
- São atribuídos problemas psicológicos (por exemplo: afirmações de que a pessoa é doente mental);
- Zombaria sobre deficiências físicas ou sobre aspectos físicos; a pessoa é imitada ou caricaturada;
- Críticas à vida privada do trabalhador;
- Zombarias quanto à origem ou nacionalidade;
- Provação quanto as suas crenças religiosas ou convicções políticas;
- Atribuição de tarefas humilhantes;
- São dirigidas injúrias com termos obscenos ou degradantes.

Violência verbal, física ou sexual

- Ameaças de violência física;

- Agressões físicas, mesmo que de leve, a vítima é empurrada, tem a porta fechada em sua face;
- Somente falam com a pessoa aos gritos;
- Invasão da vida privada com ligações telefônicas ou cartas;
- A vítima é seguida na rua, inclusive, em vários casos é espionada diante do domicílio;
- São feitos estragos em seu automóvel;
- A pessoa é assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas);
- Os problemas de saúde da pessoa não são considerados;
- O assediado somente é agredido quando está a sós com o assediador.

Conseqüências do assédio moral sobre a saúde

Os reflexos em quem sofre assédio moral são extremamente significativos, vão desde a queda da auto-estima até a existência de problemas de saúde, entre eles:

- Depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- Cansaço exagerado, irritação constante;
- Insônia, pesadelos, alterações no sono;
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de fazer amizades;
- Falta de esperança no futuro;
- Mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral;
- Mudança de personalidade, passando a praticar a violência na família;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado;

- Distúrbios digestivos, aumento da pressão arterial, tremores e palpitações.

O assédio no serviço público

Como o setor público está voltado para o bem público, os abusos que ocorrem na Administração parecem chamar mais a atenção. Estudos demonstram que geralmente o assédio não está relacionado à produtividade, mas às disputas de poder, o assédio passa a se atrelar a uma dimensão psicológica fundamental, a inveja e a cobiça que levam os indivíduos a controlar o outro e a querer tirá-lo do caminho.

Legislações

A falta de uma legislação específica para o instituto do assédio moral não significa, de forma alguma, a desproteção do empregado assediado.

- A Constituição Federal, em seu 1º artigo fixa os fundamentos da República, entre eles: cidadania, dignidade da pessoa humana e os valores sociais da livre iniciativa (BRASIL, 1988, art. 1º, incisos II, III e IV).
- Em seu artigo 3º, a CF/88 elenca os objetivos fundamentais da República: a construção de uma sociedade livre, justa e solidária e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (BRASIL, 1988, art. 3º, incisos I e IV).
- A Constituição Federal prevê, ainda, em seu artigo 5º que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

III – ninguém será submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante.” (BRASIL, 1988, art. 5º, incisos I e II).

- “São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrentes de sua violação.” (BRASIL, 1988, art. 5º, inciso X).

Código Civil (2002)

- “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.” (BRASIL, 2002, art. 186).
- “Aquele que por ato ilícito (BRASIL, 2002, arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.” (BRASIL, 2002, art. 927, *caput*).

Parágrafo Único – haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (BRASIL, 2002, art. 927, parágrafo único).

No Serviço Público

- Embora a Lei nº. 8.112/90 não aborde claramente a questão do assédio moral, a conduta do assediador pode ser punida, pois afronta o dever de moralidade, podendo constituir-se em incontinência de conduta. (BRASIL, 1990).
- Em relação aos deveres impostos aos servidores, a prática do assédio moral viola o dever de manter conduta compatível com a moralidade administrativa (BRASIL, 1990, art. 116, inciso IX), de tratar as pessoas com urbanidade (BRASIL, 1990, art.116, inciso II) e de ser leal às instituições a que servir (BRASIL, 1990, art.116, inciso XI). Além disso, a Lei nº 8.112/90 prevê que é proibido ao servidor promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição (BRASIL, 1990, art.117, inciso V).
- O Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, o qual aprova o Código de Ética Profissional do Serviço Público Civil do Poder Executivo, também prevê vedações às condutas dos servidores.

XV – É vedado ao servidor público: f) permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores. (BRASIL, 1994, cap. I, seção III – Das Vedações ao Servidor Público).

Responsabilidade

Sendo o assediador servidor público, o Estado (União, estado ou município) pode ser responsabilizado pelos danos morais e materiais sofridos pela vítima (responsabilidade objetiva). Por sua vez, comprovado o fato e o dano, o Estado deverá indenizar a vítima, podendo processar o assediador, visando à reparação dos prejuízos que sofrer.

Sanções

No âmbito das relações administrativas, ou seja, no serviço público, o assediador pode receber punições disciplinares, de acordo com leis próprias.

- No artigo 127, incisos seguintes, da Lei 8.112/90 (BRASIL, 1990) são estabelecidas as penalidades disciplinares que podem ser aplicadas aos servidores, entre elas: advertência; suspensão; demissão; cassação de aposentadoria ou disponibilidade, destituição de cargo em comissão; destituição de função comissionada. A lei dispõe, ainda, que na aplicação das penalidades deverão ser consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais (BRASIL, 1990, art. 128, caput).

Destaca-se que, é garantida a apuração dos fatos por meio de sindicância e/ou processo administrativo disciplinar em que seja garantida a ampla defesa do servidor acusado de cometer atos de assédio moral.

Trabalhadores Celetistas

Constituem justa causa, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
 - h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
 - j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa. (BRASIL, 1943, art. 482).
- O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:
 - a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
 - b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
 - c) correr perigo manifesto de mal considerável;
 - e) praticar o empregador, ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama. (BRASIL, 1943, art. 483).

Responsabilidade

No caso das relações regidas pela CLT, a responsabilidade pode recair sobre o empregador (pessoa física ou jurídica) baseando-se no fato de que cabe a este reprimir condutas indesejáveis. Frisa-se que a responsabilidade do empregador é subjetiva, por dolo ou por culpa, mas com culpa presumida, de modo que se inverte o ônus da prova, ou seja, o empregador deve provar que não agiu culposamente.

Sanções

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) atribui a quem comete condutas de assédio moral, falta grave punível com demissão por justa causa.

O assédio moral pode gerar indenizações?

Sim. Os danos sofridos pela vítima podem gerar direito a indenizações por danos de caráter material e moral.

Servidores Públicos

Podem requerer indenizações que abrangem:

- a) os danos emergentes – que englobam o que a vítima efetivamente perdeu, como no caso do servidor que fica doente

em função do assédio, tendo gastos com tratamento médico e medicamentos;

- b) os lucros cessantes – o que a vítima deixou de ganhar como no caso do servidor que pediu exoneração porque foi assediado, deixando, assim, de receber os seus vencimentos.

Trabalhadores Celetistas

Além das indenizações pleiteadas acima, os trabalhadores celetistas podem requerer, também, a rescisão indireta do contrato de trabalho, ou seja, requerer que o contrato seja rompido como se ele tivesse sido demitido, pleiteando também as verbas rescisórias que seriam devidas nessa situação (entre as quais, o aviso prévio indenizado, a multa do FGTS, etc.).

O que o trabalhador assediado pode fazer

- Reunir provas para comprovar o assédio;
- Anotar com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais achar necessário);
- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que presenciaram o fato ou que já sofreram humilhações do agressor;
- Evitar conversar com o agressor, sem testemunhas;
- Ir sempre com colega de trabalho ou representante sindical;
- Procurar o seu representante sindical e relatar os fatos.

O que não é assédio

- O estresse profissional, eventuais picos de trabalho ou convocações para o trabalho fora do horário;
- Conflito quando há igualdade entre os debatedores;
- A gestão por injúria – tipo de comportamento despótico de certos administradores, despreparados, que submetem os em-

pregados a uma pressão terrível ou os tratam com violência, injuriando-os e insultando-os com total falta de respeito. Destaca-se que enquanto os procedimentos de assédio moral são velados, a violência desses tiranos é notada por todos, inclusive pelos representantes dos empregados, quando existem.

- Uma agressão pontual, a menos que tenha sido precedida de múltiplas pequenas agressões, é um ato de violência.
- As más condições de trabalho, só caracterizam assédio moral se forem direcionadas a um único trabalhador;
- A sobrecarga de trabalho passa a ser assédio moral quando carrega em si a intenção de prejudicar alguém;
- Mudanças ou transferência de função, desde que não tenham caráter punitivo ou configurem perseguição;
- Críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho executado desde que sejam explicitadas;
- Exigência de produtividade;
- Reprimendas normais dos chefes e o controle sobre os empregados, desde que este poder disciplinar do superior hierárquico seja exercido de maneira adequada;
- Mesmo uma reprimenda “humilhante” do chefe, num momento de raiva, não chega a tipificar o assédio moral.

Denúncia caluniosa

No caso de denúncia caluniosa, aquele que for falsamente denunciado tem, além da ação cabível no âmbito penal, a possibilidade de ajuizar ação cível relativa aos danos morais sofridos contra quem o acusou falsamente. Note-se que, a ação deve ser proposta contra quem promoveu a ação indevida. A empresa ou a administração não responde pelos danos causados por esta ação.

Caso a denúncia seja manifestamente improcedente, podem ser aplicadas as penalidades destinadas ao litigante de má-fé, em conformidade com o Código de Processo Civil (BRASIL, 2002):

Art. 17 – Reputa-se ao litigante de má-fé aquele que:

II – alterar a verdade dos fatos;

III – usar do processo para conseguir objetivo ilegal.

Art. 18 – o juiz ou tribunal, de ofício ou a requerimento, condenará o litigante de má-fé a pagar multa não excedente a um por cento sobre o valor da causa e a indenizar a parte contrária dos prejuízos que esta sofreu mais os honorários advocatícios e todas as despesas que efetuou.

§ 2º O valor da indenização será desde logo fixado pelo juiz, em quantia não superior a 20% (vinte por cento) sobre o valor da causa, ou liquidado por arbitramento.

- Isto sem considerar as ações penais, por calúnia, injúria e difamação, e a cobrança civil dos danos morais e materiais contra quem alegou falsamente o assédio.

Referências

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Sintomas do assédio moral na saúde*. [S.l.: s.n.], 2000. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/assedio/amsintomas.php>>. Acesso em: 11 fev. 2008.

BRASIL. Senado Federal. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, 1988.

_____. Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 23 jun. 1994.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 9 ago. 1943.

_____. Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973. Institui o Código de Processo Civil. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 17 nov. 1973.

_____. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 12 dez. 1990.

_____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 11 jan. 2002.

FONSECA, Rodrigo Dias da. *Assédio moral: breves notas*. [S.l.: s.n.], 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9512>>. Acesso em: 19 jun. 2007.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

_____. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

LIPPMANN, Ernesto. *Assédio sexual nas relações de trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2005.

Anexos

Anexo A – Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994

Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, incisos IV e VI, e ainda tendo em vista o disposto no art. 37 da Constituição, bem como nos arts. 116 e 117 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e nos arts. 10, 11 e 12 da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovado o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, que com este baixa.

Art. 2º Os órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta e indireta implementarão, em sessenta dias, as providências necessárias à plena vigência do Código de Ética, inclusive mediante a Constituição da respectiva Comissão de Ética, integrada por três servidores ou empregados titulares de cargo efetivo ou emprego permanente.

Parágrafo único. A constituição da Comissão de Ética será comunicada à Secretaria da Administração Federal da Presidência da República, com a indicação dos respectivos membros titulares e suplentes.

Art. 3º Este decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 22 de junho de 1994, 173º da
Independência e 106º da República.

ITAMAR FRANCO
Romildo Canhim

Este texto não substitui o publicado no DOU de 23.6.1994

**Código de Ética Profissional do
Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal**

CAPÍTULO I

Seção I

Das Regras Deontológicas

I – A dignidade, o decoro, o zelo, a eficácia e a consciência dos princípios morais são primados maiores que devem nortear o servidor público, seja no exercício do cargo ou função, ou fora dele, já que refletirá o exercício da vocação do próprio poder estatal. Seus atos, comportamentos e atitudes serão direcionados para a preservação da honra e da tradição dos serviços públicos.

II – O servidor público não poderá jamais desprezar o elemento ético de sua conduta. Assim, não terá que decidir somente entre o legal e o ilegal, o justo e o injusto, o conveniente e o inconveniente, o oportuno e o inoportuno, mas principalmente entre o honesto e o desonesto, consoante as regras contidas no art. 37, caput, e § 4º, da Constituição Federal.

III – A moralidade da Administração Pública não se limita à distinção entre o bem e o mal, devendo ser acrescida da idéia de que o fim é sempre o bem comum. O equilíbrio entre a legalidade e a finalidade, na conduta do servidor público, é que poderá consolidar a moralidade do ato administrativo.

IV – A remuneração do servidor público é custeada pelos tributos pagos direta ou indiretamente por todos, até por ele próprio, e por isso se exige, como contrapartida, que a moralidade administrativa se integre no Direito, como elemento indissociável de sua aplicação e de sua finalidade, erigindo-se, como consequência, em fator de legalidade.

V – O trabalho desenvolvido pelo servidor público perante a comunidade deve ser entendido como acréscimo ao seu próprio bem-estar, já que, como cidadão, integrante da sociedade, o êxito desse trabalho pode ser considerado como seu maior patrimônio.

VI – A função pública deve ser tida como exercício profissional e, portanto, se integra na vida particular de cada servidor público. Assim, os fatos e atos verificados na conduta do dia-a-dia em sua vida privada poderão crescer ou diminuir o seu bom conceito na vida funcional.

VII – Salvo os casos de segurança nacional, investigações policiais ou interesse superior do Estado e da Administração Pública, a serem preservados em processo previamente declarado sigiloso, nos termos da lei, a publicidade de qualquer ato administrativo constitui requisito de eficácia e moralidade, ensejando sua omissão comprometimento ético contra o bem comum, imputável a quem a negar.

VIII – Toda pessoa tem direito à verdade. O servidor não pode omiti-la ou falseá-la, ainda que contrária aos interesses da própria pessoa interessada ou da Administração Pública. Nenhum Estado pode crescer ou estabilizar-se sobre o poder corruptivo do hábito do erro, da opressão ou da mentira, que sempre aniquilam até mesmo a dignidade humana quanto mais a de uma Nação.

IX – A cortesia, a boa vontade, o cuidado e o tempo dedicados ao serviço público caracterizam o esforço pela disciplina. Tratar mal uma pessoa que paga seus tributos direta ou indiretamente significa causar-lhe dano moral. Da mesma forma, causar dano a qualquer bem pertencente ao patrimônio público, deteriorando-o, por descuido ou má vontade, não constitui apenas uma ofensa ao equipamento e às instalações ou ao Estado, mas a todos os homens de boa vontade que dedicaram sua inteligência, seu tempo, suas esperanças e seus esforços para construí-los.

X – Deixar o servidor público qualquer pessoa à espera de solução que compete ao setor em que exerça suas funções, permitindo a formação de longas filas, ou qualquer outra espécie de atraso na prestação do serviço, não caracteriza apenas atitude contra a ética ou ato de desumanidade, mas principalmente grave dano moral aos usuários dos serviços públicos.

XI – O servidor deve prestar toda a sua atenção às ordens legais de seus superiores, velando atentamente por seu cumprimento, e, assim, evitando a conduta negligente. Os repetidos erros, o descaso e o acúmulo de desvios tornam-se, às vezes, difíceis de corrigir e caracterizam até mesmo imprudência no desempenho da função pública.

XII – Toda ausência injustificada do servidor de seu local de trabalho é fator de desmoralização do serviço público, o que quase sempre conduz à desordem nas relações humanas.

XIII – O servidor que trabalha em harmonia com a estrutura organizacional, respeitando seus colegas e cada concidadão, colabora e de todos pode receber colaboração, pois sua atividade pública é a grande oportunidade para o crescimento e o engrandecimento da Nação.

Seção II

Dos Principais Deveres do Servidor Público

XIV – São deveres fundamentais do servidor público:

- a) desempenhar, a tempo, as atribuições do cargo, função ou emprego público de que seja titular;
- b) exercer suas atribuições com rapidez, perfeição e rendimento, pondo fim ou procurando prioritariamente resolver situações procrastinatórias, principalmente diante de filas ou de qualquer outra espécie de atraso na prestação dos serviços pelo setor em que exerça suas atribuições, com o fim de evitar dano moral ao usuário;
- c) ser probo, reto, leal e justo, demonstrando toda a integridade do seu caráter, escolhendo sempre, quando estiver diante de duas opções, a melhor e a mais vantajosa para o bem comum;
- d) jamais retardar qualquer prestação de contas, condição essencial da gestão dos bens, direitos e serviços da coletividade a seu cargo;
- e) tratar cuidadosamente os usuários dos serviços aperfeiçoando o processo de comunicação e contato com o público;
- f) ter consciência de que seu trabalho é regido por princípios éticos que se materializam na adequada prestação dos serviços públicos;
- g) ser cortês, ter urbanidade, disponibilidade e atenção, respeitando a capacidade e as limitações individuais de todos os usuários do serviço público, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, cunho político e posição social, abstenendo-se, dessa forma, de causar-lhes dano moral;

- h) ter respeito à hierarquia, porém sem nenhum temor de representar contra qualquer comprometimento indevido da estrutura em que se funda o Poder Estatal;
- i) resistir a todas as pressões de superiores hierárquicos, de contratantes, interessados e outros que visem obter quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas em decorrência de ações imorais, ilegais ou aéticas e denunciá-las;
- j) zelar, no exercício do direito de greve, pelas exigências específicas da defesa da vida e da segurança coletiva;
- k) ser assíduo e freqüente ao serviço, na certeza de que sua ausência provoca danos ao trabalho ordenado, refletindo negativamente em todo o sistema;
- l) comunicar imediatamente a seus superiores todo e qualquer ato ou fato contrário ao interesse público, exigindo as providências cabíveis;
- m) manter limpo e em perfeita ordem o local de trabalho, seguindo os métodos mais adequados à sua organização e distribuição;
- n) participar dos movimentos e estudos que se relacionem com a melhoria do exercício de suas funções, tendo por escopo a realização do bem comum;
- o) apresentar-se ao trabalho com vestimentas adequadas ao exercício da função;
- p) manter-se atualizado com as instruções, as normas de serviço e a legislação pertinentes ao órgão onde exerce suas funções;
- q) cumprir, de acordo com as normas do serviço e as instruções superiores, as tarefas de seu cargo ou função, tanto quanto possível, com critério, segurança e rapidez, mantendo tudo sempre em boa ordem.
- r) facilitar a fiscalização de todos atos ou serviços por quem de direito;
- s) exercer com estrita moderação as prerrogativas funcionais que lhe sejam atribuídas, abstendo-se de fazê-lo contrariamente aos legítimos interesses dos usuários do serviço público e dos jurisdicionados administrativos;

- t) abster-se, de forma absoluta, de exercer sua função, poder ou autoridade com finalidade estranha ao interesse público, mesmo que observando as formalidades legais e não cometendo qualquer violação expressa à lei;
- u) divulgar e informar a todos os integrantes da sua classe sobre a existência deste Código de Ética, estimulando o seu integral cumprimento.

Seção III

Das Vedações ao Servidor Público

XV – É vedado ao servidor público;

- a) o uso do cargo ou função, facilidades, amizades, tempo, posição e influências, para obter qualquer favorecimento, para si ou para outrem;
- b) prejudicar deliberadamente a reputação de outros servidores ou de cidadãos que deles dependam;
- c) ser, em função de seu espírito de solidariedade, conivente com erro ou infração a este Código de Ética ou ao Código de Ética de sua profissão;
- d) usar de artifícios para procrastinar ou dificultar o exercício regular de direito por qualquer pessoa, causando-lhe dano moral ou material;
- e) deixar de utilizar os avanços técnicos e científicos ao seu alcance ou do seu conhecimento para atendimento do seu mister;
- f) permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores;
- g) pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem de qualquer espécie, para si, familiares ou qualquer pessoa, para o cumprimento da sua missão ou para influenciar outro servidor para o mesmo fim;

- h) alterar ou deturpar o teor de documentos que deva encaminhar para providências;
- i) iludir ou tentar iludir qualquer pessoa que necessite do atendimento em serviços públicos;
- j) desviar servidor público para atendimento a interesse particular;
- k) retirar da repartição pública, sem estar legalmente autorizado, qualquer documento, livro ou bem pertencente ao patrimônio público;
- l) fazer uso de informações privilegiadas obtidas no âmbito interno de seu serviço, em benefício próprio, de parentes, de amigos ou de terceiros;
- m) apresentar-se embriagado no serviço ou fora dele habitualmente;
- n) dar o seu concurso a qualquer instituição que atente contra a moral, a honestidade ou a dignidade da pessoa humana;
- o) exercer atividade profissional aética ou ligar o seu nome a empreendimentos de cunho duvidoso.

CAPÍTULO II

Das Comissões de Ética

XVI – Em todos os órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, indireta autárquica e fundacional, ou em qualquer órgão ou entidade que exerça atribuições delegadas pelo poder público, deverá ser criada uma Comissão de Ética, encarregada de orientar e aconselhar sobre a ética profissional do servidor, no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público, competindo-lhe conhecer concretamente de imputação ou de procedimento susceptível de censura.

XVII – Revogado pelo Decreto nº 6.029, de 2007.

XVIII – À Comissão de Ética incumbe fornecer, aos organismos encarregados da execução do quadro de carreira dos servidores, os registros sobre sua conduta ética, para o efeito de instruir e fundamentar promoções e para todos os demais procedimentos próprios da carreira do servidor público.

XIX – Revogado pelo Decreto nº 6.029, de 2007.

XX – Revogado pelo Decreto nº 6.029, de 2007.

XXI – Revogado pelo Decreto nº 6.029, de 2007.

XXII – A pena aplicável ao servidor público pela Comissão de Ética é a de censura e sua fundamentação constará do respectivo parecer, assinado por todos os seus integrantes, com ciência do faltoso.

XXIII – Revogado pelo Decreto nº 6.029, de 2007.

XXIV – Para fins de apuração do comprometimento ético, entende-se por servidor público todo aquele que, por força de lei, contrato ou de qualquer ato jurídico, preste serviços de natureza permanente, temporária ou excepcional, ainda que sem retribuição financeira, desde que ligado direta ou indiretamente a qualquer órgão do poder estatal, como as autarquias, as fundações públicas, as entidades paraestatais, as empresas públicas e as sociedades de economia mista, ou em qualquer setor onde prevaleça o interesse do Estado.

XXV – Revogado pelo Decreto nº 6.029, de 2007.

Anexo B – Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007

Institui o Sistema de Gestão Ética do Poder Executivo Federal, e da outras providências

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso VI, alínea “a”, da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica instituído o Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal com a finalidade de promover atividades que dispõem sobre a conduta ética no âmbito do Executivo Federal, competindo-lhe:

- I – integrar os órgãos, programas e ações relacionadas com a ética pública;
- II – contribuir para a implementação de políticas públicas tendo a transparência e o acesso à informação como instrumentos fundamentais para o exercício de gestão da ética pública;
- III – promover, com apoio dos segmentos pertinentes, a compatibilização e interação de normas, procedimentos técnicos e de gestão relativos à ética pública;
- IV – articular ações com vistas a estabelecer e efetivar procedimentos de incentivo e incremento ao desempenho institucional na gestão da ética pública do Estado brasileiro.

Art. 2º Integram o Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal:

- I – a Comissão de Ética Pública – CEP, instituída pelo Decreto de 26 de maio de 1999;
- II – as Comissões de Ética de que trata o Decreto no 1.171, de 22 de junho de 1994; e
- III – as demais Comissões de Ética e equivalentes nas entidades e órgãos do Poder Executivo Federal.

Art. 3º A CEP será integrada por sete brasileiros que preencham os requisitos de idoneidade moral, reputação ilibada e notória experiência em administração pública, designados pelo Presidente da República, para mandatos de três anos, não coincidentes, permitida uma única recondução.

§ 1º A atuação no âmbito da CEP não enseja qualquer remuneração para seus membros e os trabalhos nela desenvolvidos são considerados prestação de relevante serviço público.

§ 2º O Presidente terá o voto de qualidade nas deliberações da Comissão.

§ 3º Os mandatos dos primeiros membros serão de um, dois e três anos, estabelecidos no decreto de designação.

Art. 4º À CEP compete:

- I – atuar como instância consultiva do Presidente da República e Ministros de Estado em matéria de ética pública;
- II – administrar a aplicação do Código de Conduta da Alta Administração Federal, devendo:
 - p) submeter ao Presidente da República medidas para seu aprimoramento;
 - q) dirimir dúvidas a respeito de interpretação de suas normas, deliberando sobre casos omissos;
 - r) apurar, mediante denúncia, ou de ofício, condutas em desacordo com as normas nele previstas, quando praticadas pelas autoridades a ele submetidas;
- III – dirimir dúvidas de interpretação sobre as normas do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal de que trata o Decreto nº 1.171, de 1994;
- IV – coordenar, avaliar e supervisionar o Sistema de Gestão da Ética Pública do Poder Executivo Federal;
- V – aprovar o seu regimento interno; e
- VI – escolher o seu Presidente.

Parágrafo único. A CEP contará com uma Secretaria-Executiva, vinculada à Casa Civil da Presidência da República, à qual competirá prestar o apoio técnico e administrativo aos trabalhos da Comissão.

Art. 5º Cada Comissão de Ética de que trata o Decreto nº 1.171, de 1994, será integrada por três membros titulares e três suplentes, escolhidos entre servidores e empregados do seu quadro permanente, e designados pelo dirigente máximo da respectiva entidade ou órgão, para mandatos não coincidentes de três anos.

Art. 6º É dever do titular de entidade ou órgão da Administração Pública Federal, direta e indireta:

- I – assegurar as condições de trabalho para que as Comissões de Ética cumpram suas funções, inclusive para que do exercício das atribuições de seus integrantes não lhes resulte qualquer prejuízo ou dano;
- II – conduzir em seu âmbito a avaliação da gestão da ética conforme processo coordenado pela Comissão de Ética Pública.

Art. 7º Compete às Comissões de Ética de que tratam os incisos II e III do art. 2º:

- I – atuar como instância consultiva de dirigentes e servidores no âmbito de seu respectivo órgão ou entidade;
- II – aplicar o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, aprovado pelo Decreto nº 1.171, de 1994, devendo:
 - s) submeter à Comissão de Ética Pública propostas para seu aperfeiçoamento;
 - t) dirimir dúvidas a respeito da interpretação de suas normas e deliberar sobre casos omissos;
 - u) apurar, mediante denúncia ou de ofício, conduta em desacordo com as normas éticas pertinentes; e
 - v) recomendar, acompanhar e avaliar, no âmbito do órgão ou entidade a que estiver vinculada, o desenvolvimento de ações objetivando a disseminação, capacitação e treinamento sobre as normas de ética e disciplina;

III – representar a respectiva entidade ou órgão na Rede de Ética do Poder Executivo Federal a que se refere o art. 9º; e

IV – supervisionar a observância do Código de Conduta da Alta Administração Federal e comunicar à CEP situações que possam configurar descumprimento de suas normas.

§ 1º Cada Comissão de Ética contará com uma Secretaria-Executiva, vinculada administrativamente à instância máxima da entidade ou órgão, para cumprir plano de trabalho por ela aprovado e prover o apoio técnico e material necessário ao cumprimento das suas atribuições.

§ 2º As Secretarias-Executivas das Comissões de Ética serão chefiadas por servidor ou empregado do quadro permanente da entidade ou órgão, ocupante de cargo de direção compatível com sua estrutura, alocado sem aumento de despesas.

Art. 8º Compete às instâncias superiores dos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal, abrangendo a administração direta e indireta:

I – observar e fazer observar as normas de ética e disciplina;

II – constituir Comissão de Ética;

III – garantir os recursos humanos, materiais e financeiros para que a Comissão cumpra com suas atribuições; e

IV – atender com prioridade às solicitações da CEP.

Art. 9º Fica constituída a Rede de Ética do Poder Executivo Federal, integrada pelos representantes das Comissões de Ética de que tratam os incisos I, II e III do art. 2º, com o objetivo de promover a cooperação técnica e a avaliação em gestão da ética.

Parágrafo único. Os integrantes da Rede de Ética se reunirão sob a coordenação da Comissão de Ética Pública, pelo menos uma vez por ano, em fórum específico, para avaliar o programa e as ações para a promoção da ética na administração pública.

Art. 10. Os trabalhos da CEP e das demais Comissões de Ética devem ser desenvolvidos com celeridade e observância dos seguintes princípios:

- I – proteção à honra e à imagem da pessoa investigada;
- II – proteção à identidade do denunciante, que deverá ser mantida sob reserva, se este assim o desejar; e
- III – independência e imparcialidade dos seus membros na apuração dos fatos, com as garantias asseguradas neste decreto.

Art. 11. Qualquer cidadão, agente público, pessoa jurídica de direito privado, associação ou entidade de classe poderá provocar a atuação da CEP ou de Comissão de Ética, visando à apuração de infração ética imputada a agente público, órgão ou setor específico de ente estatal.

Parágrafo único. Entende-se por agente público, para os fins deste Decreto, todo aquele que, por força de lei, contrato ou qualquer ato jurídico, preste serviços de natureza permanente, temporária, excepcional ou eventual, ainda que sem retribuição financeira, a órgão ou entidade da administração pública federal, direta e indireta.

Art. 12. O processo de apuração de prática de ato em desrespeito ao preceituado no Código de Conduta da Alta Administração Federal e no Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal será instaurado, de ofício ou em razão de denúncia fundamentada, respeitando-se, sempre, as garantias do contraditório e da ampla defesa, pela Comissão de Ética Pública ou Comissões de Ética de que tratam os incisos II e III do art. 2º, conforme o caso, que notificará o investigado para manifestar-se, por escrito, no prazo de dez dias.

§ 1º O investigado poderá produzir prova documental necessária à sua defesa.

§ 2º As Comissões de Ética poderão requisitar os documentos que entenderem necessários à instrução probatória e, também, promover diligências e solicitar parecer de especialista.

§ 3º Na hipótese de serem juntados aos autos da investigação, após a manifestação referida no *caput* deste artigo, novos elementos de prova, o investigado será notificado para nova manifestação, no prazo de dez dias.

§ 4º Concluída a instrução processual, as Comissões de Ética proferirão decisão conclusiva e fundamentada.

§ 5º Se a conclusão for pela existência de falta ética, além das providências previstas no Código de Conduta da Alta Administração Federal e no Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, as Comissões de Ética tomarão as seguintes providências, no que couber:

- I – encaminhamento de sugestão de exoneração de cargo ou função de confiança à autoridade hierarquicamente superior ou devolução ao órgão de origem, conforme o caso;
- II – encaminhamento, conforme o caso, para a Controladoria-Geral da União ou unidade específica do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal de que trata o Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005, para exame de eventuais transgressões disciplinares; e
- III – recomendação de abertura de procedimento administrativo, se a gravidade da conduta assim o exigir.

Art. 13. Será mantido com a chancela de “reservado”, até que esteja concluído, qualquer procedimento instaurado para apuração de prática em desrespeito às normas éticas.

§ 1º Concluída a investigação e após a deliberação da CEP ou da Comissão de Ética do órgão ou entidade, os autos do procedimento deixarão de ser reservados.

§ 2º Na hipótese de os autos estarem instruídos com documento acobertado por sigilo legal, o acesso a esse tipo de documento somente será permitido a quem detiver igual direito perante o órgão ou entidade originariamente encarregado da sua guarda.

§ 3º Para resguardar o sigilo de documentos que assim devam ser mantidos, as Comissões de Ética, depois de concluído o processo de investigação, providenciarão para que tais documentos sejam desentranhados dos autos, lacrados e acautelados.

Art. 14. A qualquer pessoa que esteja sendo investigada é assegurado o direito de saber o que lhe está sendo imputado, de conhecer o teor da acusação e de ter vista dos autos, no recinto das Comissões de Ética, mesmo que ainda não tenha sido notificada da existência do procedimento investigatório.

Parágrafo único. O direito assegurado neste artigo inclui o de obter cópia dos autos e de certidão do seu teor.

Art. 15. Todo ato de posse, investidura em função pública ou celebração de contrato de trabalho, dos agentes públicos referidos no parágrafo único do art. 11, deverá ser acompanhado da prestação de compromisso solene de acatamento e observância das regras estabelecidas pelo Código de Conduta da Alta Administração Federal, pelo Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal e pelo Código de Ética do órgão ou entidade, conforme o caso.

Parágrafo único. A posse em cargo ou função pública que submeta a autoridade às normas do Código de Conduta da Alta Administração Federal deve ser precedida de consulta da autoridade à Comissão de Ética Pública acerca de situação que possa suscitar conflito de interesses.

Art. 16. As Comissões de Ética não poderão escusar-se de proferir decisão sobre matéria de sua competência alegando omissão do Código de Conduta da Alta Administração Federal, do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal ou do Código de Ética do órgão ou entidade, que, se existente, será suprida pela analogia e invocação aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

§ 1º Havendo dúvida quanto à legalidade, a Comissão de Ética competente deverá ouvir previamente a área jurídica do órgão ou entidade.

§ 2º Cumpre à CEP responder a consultas sobre aspectos éticos que lhe forem dirigidas pelas demais Comissões de Ética e pelos órgãos e entidades que integram o Executivo Federal, bem como pelos cidadãos e servidores que venham a ser indicados para ocupar cargo ou função abrangida pelo Código de Conduta da Alta Administração Federal.

Art. 17. As Comissões de Ética, sempre que constatarem a possível ocorrência de ilícitos penais, civis, de improbidade administrativa ou de infração disciplinar, encaminharão cópia dos autos às autoridades competentes para apuração de tais fatos, sem prejuízo das medidas de sua competência.

Art. 18. As decisões das Comissões de Ética, na análise de qualquer fato ou ato submetido à sua apreciação ou por ela levantado, serão resumidas em ementa e, com a omissão dos nomes dos investigados, divulgadas no sítio do próprio órgão, bem como remetidas à Comissão de Ética Pública.

Art. 19. Os trabalhos nas Comissões de Ética de que tratam os incisos II e III do art. 2º são considerados relevantes e têm prioridade sobre as atribuições próprias dos cargos dos seus membros, quando estes não atuarem com exclusividade na Comissão.

Art. 20. Os órgãos e entidades da Administração Pública Federal darão tratamento prioritário às solicitações de documentos necessários à instrução dos procedimentos de investigação instaurados pelas Comissões de Ética .

§ 1º Na hipótese de haver inobservância do dever funcional previsto no *caput*, a Comissão de Ética adotará as providências previstas no inciso III do § 5º do art. 12.

§ 2º As autoridades competentes não poderão alegar sigilo para deixar de prestar informação solicitada pelas Comissões de Ética.

Art. 21. A infração de natureza ética cometida por membro de Comissão de Ética de que tratam os incisos II e III do art. 2º será apurada pela Comissão de Ética Pública.

Art. 22. A Comissão de Ética Pública manterá banco de dados de sanções aplicadas pelas Comissões de Ética de que tratam os incisos II e III do art. 2º e de suas próprias sanções, para fins de consulta pelos órgãos ou entidades da administração pública federal, em casos de nomeação para cargo em comissão ou de alta relevância pública.

Parágrafo único. O banco de dados referido neste artigo engloba as sanções aplicadas a qualquer dos agentes públicos mencionados no parágrafo único do art. 11 deste Decreto.

Art. 23. Os representantes das Comissões de Ética de que tratam os incisos II e III do art. 2º atuarão como elementos de ligação com a CEP, que disporá em Resolução própria sobre as atividades que deverão desenvolver para o cumprimento desse mister.

Art. 24. As normas do Código de Conduta da Alta Administração Federal, do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal e do Código de Ética do órgão ou entidade aplicam-se, no que couber, às autoridades e agentes públicos neles referidos, mesmo quando em gozo de licença.

Art. 25. Ficam revogados os incisos XVII, XIX, XX, XXI, XXIII e XXV do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, aprovado pelo Decreto nº1.171, de 22 de junho de 1994, os arts. 2º e 3º do Decreto de 26 de maio de 1999, que cria a Comissão de Ética Pública, e os Decretos de 30 de agosto de 2000 e de 18 de maio de 2001, que dispõem sobre a Comissão de Ética Pública.

Art. 26. Este Decreto entra em vigor na data da sua publicação.

Brasília, 1º de fevereiro de 2007; 186º da
Independência e 119º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Dilma Rousseff

Este texto não substitui o publicado no DOU de 2.2.2007

Anexo C – Composição das Mesas Setorial e Local de Negociação Permanente

Mesa Setorial de Negociação Permanente do Ministério da Saúde - MSNP/MS

Bancada Governamental

Coordenação-Geral de Recursos Humanos – CGRH/MS

Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação em Saúde – SGTES/MS

Secretaria de Atenção à Saúde – SAS/MS

Subsecretaria de Planejamento e Orçamento – SPO/MS

Fundação Oswaldo Cruz – Fiocruz

Fundação Nacional de Saúde – Funasa

Agência Nacional de Vigilância Sanitária – ANVISA

Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS

Ministério do Planejamento

Bancada Sindical

Confederação Nacional dos Trabalhadores em Seguridade Social –
CNTSS

Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores em Saúde,
Trabalho e Assistência Social – Fenasps

Confederação dos Trabalhadores do Serviço Público Federal – Condsef

Mesa Local de Negociação Permanente do Ministério da Saúde no Distrito Federal - MLNP/MS-DF

Bancada Governamental

Coordenação-Geral de Recursos Humanos – CGRH/MS

Coordenação-Geral de Recursos Logísticos – CGRL/MS

Secretaria-Executiva - SE/MS

Subsecretaria de Planejamento e Orçamento - SPO/MS

Bancada Sindical

Sindicato dos Servidores Públicos Federais no Distrito Federal –
Sindsep/DF

Sindicato dos Trabalhadores Federais em Saúde, Trabalho e
Previdência Social no Distrito Federal – Sindprev/DF