

MINISTÉRIO DA SAÚDE
Secretaria-Executiva
Subsecretaria de Assuntos Administrativos

ASSÉDIO

Violência e sofrimento no ambiente de trabalho

Assédio Sexual

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 – 19.600 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) 3315-3632/3315-3964

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/CNTSS

Impresso no Brasil / Printed in Brazil

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 – Fenaps

Agradecimentos:

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

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: Mulheres e a Paz – Pablo Picasso

Ficha Catalográfica

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

Assédio : violência e sofrimento no ambiente de trabalho : assédio sexual / 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 978-85-334-1543-0

1. Assédio sexual. 2. Violência sexual. 3. Ambiente de trabalho. I. Título. II. Série.

CDU 343.6

Catálogo na fonte – Coordenação-Geral de Documentação e Informação – Editora MS – OS 2009/0682

Títulos para indexação:

Em inglês: Harassment at workplace: sexual harassment

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

Sumário

Apresentação.....	5
Definição	7
O assédio sexual está restrito ao poder hierárquico no ambiente de trabalho?	7
Alguns exemplos de atos caracterizadores	8
Somente as mulheres são assediadas?	8
O assédio sexual só é caracterizado se praticado no local de trabalho?	8
Consequências do assédio sexual sobre a saúde	9
Legislações.....	9
O assédio sexual pode gerar indenizações?	12
O que o trabalhador assediado pode fazer.....	13
O que não é assédio sexual	13
Denúncia caluniosa	14
Referências	15
Anexos	17
Anexo A – Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994	17
Anexo B – Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007.....	25
Anexo C – Composição das Mesas Setorial e Local de Negociação Permanente	34

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 Sexual**, 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 as Mesas de Negociação Permanente do Ministério da Saúde.

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

Definição

Assédio sexual é toda tentativa, por parte do superior hierárquico (chefe), ou de quem detenha poder hierárquico sobre o subordinado, de obter dele favores sexuais por meio de condutas reprováveis, indesejáveis e rejeitáveis, com o uso do poder que detém, como forma de ameaça e condição de continuidade no emprego.

Pode ser definido, também, como quaisquer outras manifestações agressivas de índole sexual com o intuito de prejudicar a atividade laboral da vítima, por parte de qualquer pessoa que faça parte do quadro funcional, independentemente do uso do poder hierárquico.

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

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

- Assédio sexual por chantagem (assédio *quid pro quo*) – definido como a exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado, para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego. Esta espécie de assédio é consequência direta do abuso de uma posição de poder da qual o agente é detentor.
- Assédio sexual por intimidação (assédio sexual ambiental) – é caracterizado por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente em que é praticado. Nesta espécie de assédio sexual, o elemento poder é irrelevante, sendo o caso típico de assédio sexual praticado por companheiro de trabalho da vítima, ambos na mesma posição hierárquica no setor.

Alguns exemplos de atos caracterizadores

- Pedidos de favores sexuais pelo superior hierárquico com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação;
- Ameaças ou atitudes concretas de represália no caso de recusa, como a perda do emprego ou de benefícios;
- Abuso verbal ou comentário sexista sobre a aparência física;
- Frases ofensivas ou de duplo sentido;
- Alusões grosseiras, humilhantes ou embaraçosas;
- Perguntas indiscretas sobre a vida privada do trabalhador;
- Elogios atrevidos;
- Convites insistentes para almoços ou jantares;
- Insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas;
- Solicitação de relações íntimas ou outro tipo de conduta de natureza sexual, mediante promessas de benefícios e recompensas;
- Exibição de material pornográfico, como o envio de *e-mail* aos subordinados;
- Pedidos para que os subordinados se vistam de maneira mais provocante ou sensual;
- Apalpadelas, fricções ou beliscões deliberados e ofensivos.

Somente as mulheres são assediadas?

Não. Os homens também sofrem assédio sexual por parte de mulheres e de outros homens. Assim, pode ocorrer assédio entre pessoas de sexos diferentes ou entre pessoas do mesmo sexo.

O assédio sexual só é caracterizado se praticado no local de trabalho?

Não. O que se exige para a configuração do crime de assédio sexual é que este tenha relação com o trabalho. Um exemplo adequado é o assédio praticado em uma carona oferecida ao término da jornada, na qual o assediador intimida a vítima com ameaças de prejuízos no trabalho.

Conseqüências do assédio sexual sobre a saúde

- Estresse emocional;
- Sentimento de culpa;
- Perda do poder de concentração;
- Transtornos de adaptação;
- Ansiedade;
- Insegurança;
- Baixa auto-estima;
- Perda de produtividade;
- Falta de motivação.

Legislações

- 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, inciso I e II)”.

Código Penal (1940)

- No âmbito criminal a Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu no Código Penal o artigo 216-A, criminalizando o assédio sexual nas relações de trabalho e de ascendência. Define-se, assim, o assédio como “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função”. (BRASIL, 2001).
- Pena – detenção de um a dois anos.
- Art. 44 – As penas restritivas de direitos são autônomas e substituem as privativas de liberdade, quando: I – aplicada pena privativa de liberdade não superior a quatro anos e o crime não for cometido com violência ou grave ameaça à pessoa ou, qualquer que seja a pena aplicada, se o crime for culposo.

Esclarece-se que embora haja previsão para pena de privação de liberdade, em conformidade com a art. 44, acima mencionado, do Código Penal desde que não haja violência ou grave ameaça à pessoa, a prisão poderá ser substituída pelas chamadas penas alternativas: prestação de serviços à comunidade, doações de cestas básicas a instituições de caridade, entre outras.

No Serviço Público

- Embora a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, não aborde claramente a questão do assédio sexual, a conduta do assediador pode ser punida, pois afronta o dever de moralidade, podendo constituir-se em incontinência de conduta (BRASIL, 1990).
- A prática do assédio sexual 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 despreço 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 que 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).

Sanções

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

- No artigo 127, incisos seguintes, da Lei nº 8.112/90 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 sexual.

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.

Trabalhadores Celetistas

Constituem justa causa, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), 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, CLT).

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 sexual falta grave punível com demissão por justa causa.

O assédio sexual 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 traba-

lho, ou seja, requerer que o contrato seja rompido como se ele tivesse sido demitido, pleiteando também as verbas rescisórias que seriam devidas nessa situação (dentre as quais, o aviso prévio indenizado, a multa do FGTS, etc.).

O que o trabalhador assediado pode fazer

- Romper o silêncio;
- Dizer claramente não ao assediador;
- Contar para aos colegas o que está acontecendo;
- Reunir provas, como bilhetes, presentes, entre outros;
- Arrolar colegas que possam ser testemunhas;
- Reportar o acontecido ao setor de recursos humanos;
- Registrar queixa na Delegacia da Mulher e, na falta dessa, em uma delegacia comum.

O que não é assédio sexual

- A mera “paquera”, ou seja, a tentativa de aproximação para relacionamento amoroso, ou mesmo sexual, não constitui assédio sexual;
- A simples intenção sexual, o instituto de sedução do companheiro de trabalho, superior ou inferior hierárquico, não constitui assédio sexual. Necessária será sempre a intenção de traficar, de valer-se do posto funcional como um atrativo, ou como instrumento de extorsão de privilégios, ou de vantagens indevidas;
- A proposta sexual feita sem insistência e sem ameaça ou pressão, também não;
- A proposta recebida com “hoje não”, “quem sabe mais tarde”, tampouco;
- Meros galanteios com comentários normais do tipo “gostei do seu vestido”;
- A conduta inconveniente numa festa de trabalho, onde um colega ou chefe, após algumas doses a mais, faz comentários de duplo sentido e lança olhares sedutores, também não constitui assédio, salvo se houver alguma ameaça concreta, e ela for posta em prática mais tarde;

- Em caso de proposta sexual em que haja “acordo amigável” e que ambas as pessoas obtenham vantagem (uma obtém prazer e a outra obtém privilégios com o chefe) não configuram assédio sexual;
- A conduta de quem alega ter sido obrigada a consentir em fazer sexo com superior para não perder o emprego tendo praticado o ato repetidas vezes.

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 respondem 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.

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. (BRASIL, 1973)

- 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

ALVES, Gabriel Alexandrino. *O assédio sexual na visão do direito do trabalho*. [S.l.: s.n.], 2003. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4476>>. Acesso em: 26 jul. 2007.

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 nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007. Institui o Sistema de Gestão Ética do Poder Executivo Federal e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 2 fev. 2007.

_____. Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código penal. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 31 dez. 1940.

_____. 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 10.224, de 15 de maio de 2001. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de setembro de 1940 – Código penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 16 maio 2001.

_____. 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.

DAL BOSCO, Maria Goretti. *Assédio sexual nas relações de trabalho*. [S.l.: s.n.], 2001. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/trx-to.asp?id=2430>>. Acesso em: 30 jul. 2007.

LIPPMANN, Ernesto. *Assédio sexual nas relações de trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2005. 152 p.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Assédio sexual: questões conceituais*. [S.l.: s.n.], 2001. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6826>>. Acesso em: 26 jul. 2007.

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, abstendo-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 os 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 dá 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 ex-

periência 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:

- a) submeter ao Presidente da República medidas para seu aprimoramento;
- b) dirimir dúvidas a respeito de interpretação de suas normas, deliberando sobre casos omissos;
- c) 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:

- a) submeter à Comissão de Ética Pública propostas para seu aperfeiçoamento;
- b) dirimir dúvidas a respeito da interpretação de suas normas e deliberar sobre casos omissos;
- c) apurar, mediante denúncia ou de ofício, conduta em desacordo com as normas éticas pertinentes; e
- d) 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 n o 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 as 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 n° 1.171, de 22 de junho de 1994, os arts. 2° e 3° 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, 1° de fevereiro de 2007; 186° da
Independência e 119° 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 Segurança 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

