

PERGUNTAS E RESPOSTAS:

CONFLITO DE INTERESSES:

a) Do que trata a Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013?

A Lei dispõe sobre o conflito de interesses, abordando basicamente os seguintes aspectos:

I - Situações que configuram conflito de interesses durante e após o exercício do cargo ou emprego;

II - Regras e obrigações para ocupantes de cargo ou emprego que tenham acesso a informações privilegiadas;

III - Competências de fiscalização, avaliação e prevenção de conflitos de interesses; e

IV - Sanções aos servidores e empregados públicos que praticarem atos que se configurem como conflito de interesses.

b) Mas o que significa Conflito de Interesses?

De acordo com a Lei nº 12.813/2013, conflito de interesses é a situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública.

Vale ressaltar que a configuração do conflito de interesses independe da existência de lesão ao patrimônio público, bem como do recebimento de qualquer vantagem ou ganho pelo agente público ou por terceiro.

c) A quem se aplica a Lei de Conflito de Interesses?

Apesar de alguns dispositivos se aplicarem somente a um grupo específico de agentes públicos cuja atividade proporcione acesso sistemático a informações privilegiadas, parte significativa da Lei se aplica a TODOS os ocupantes de cargo ou emprego público do Poder Executivo Federal e, também, em alguns casos, a ex-ocupantes, durante o período de 6 meses.

d). Quais são as vedações aplicáveis a TODOS durante exercício do cargo ou emprego público?

As seguintes situações configuram conflito de interesses:

I - Divulgar ou utilizar indevidamente informações privilegiadas, obtidas durante o exercício do cargo, seja em proveito próprio ou de terceiro;

II - Prestar serviços ou negociar com pessoas físicas ou jurídicas interessadas na decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe;

III - Exercer atividades incompatíveis com as atribuições do cargo ou emprego que ocupa, inclusive em áreas ou matérias correlatas;

IV - Atuar, mesmo informalmente, como procurador ou intermediário de interesses privados em órgãos e entidades de qualquer dos Poderes da União, Estados, Distrito federal e Municípios;

V - Praticar atos que beneficiem pessoa jurídica em que participe o próprio agente público, seu cônjuge ou parentes (até o 3º grau);

VI - Receber presente de quem tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe, fora dos limites e condições estabelecidos em regulamento;

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

e) Algumas das regras e obrigações da Lei são aplicáveis somente a um grupo específico de agentes públicos cuja atividade proporcione acesso sistemático a informações privilegiadas. Quais são essas regras, quem são esses agentes públicos e o que é informação privilegiada?

Informação privilegiada é aquela relevante ao processo de decisão no âmbito do Poder Executivo federal que tenha repercussão econômica ou financeira e que não seja de amplo conhecimento público.

A Lei define, de forma automática, que os ocupantes de cargo DAS 5, 6 (CD-1 E CD-2) e de natureza especial (ou equivalentes da Administração Indireta), bem como os chefes máximos dos órgãos e entidades, têm acesso sistemático a informações privilegiadas. É possível ainda que outros servidores e empregados se enquadrem nessa categoria, mas tal enquadramento será feito pelo Decreto regulamentador da Lei, que ainda não foi editado.

Os agentes públicos que fazem parte desse grupo devem enviar anualmente à Comissão de Ética Pública (CEP) ou à Controladoria-Geral da União (CGU) declaração com informações sobre situação patrimonial, participações em empresas, atividades econômicas ou profissionais e indicação sobre a existência de parente no exercício de atividades que possam suscitar conflito de interesses. Devem, ainda, comunicar por escrito o exercício de atividade privada ou o recebimento de propostas de trabalho que pretendam aceitar, contrato ou negócio no setor privado, ainda que não vedadas pelas normas vigentes, inclusive no período de 6 (seis) meses após o desligamento do cargo ou emprego.

f). Quais situações configuram conflito de interesses após o exercício do cargo ou emprego público?

A Lei tem o cuidado de estabelecer que TODO e qualquer ex-ocupante de cargo ou emprego, mesmo aquele não caracterizado, a princípio, como potencial detentor de informações privilegiadas, deve resguardar as informações dessa natureza que porventura tiverem acesso durante o exercício do cargo ou emprego.

Além disso, alguns agentes públicos ficam impedidos, durante período de 6 (seis) meses, salvo quando expressamente autorizado pela Comissão de Ética Pública ou Controladoria-Geral da União, de:

I - Prestar serviço a pessoa física ou jurídica com a qual tenha estabelecido relacionamento relevante em razão do exercício do cargo ou emprego;

II - Aceitar cargo de administrador ou conselheiro ou estabelecer vínculo profissional com pessoa física ou jurídica que atue em atividade relacionada à área de competência do cargo ou emprego ocupado;

III - Celebrar contratos de serviço, consultoria, assessoramento ou atividades similares com órgãos ou entidades do Poder Executivo Federal, vinculadas ao órgão ou entidade em que tenha ocupado o cargo ou emprego; ou

IV - Intervir em favor de interesse privado, direta ou indiretamente, perante órgão ou entidade em que haja ocupado cargo ou emprego ou com o qual tenha estabelecido relacionamento relevante em razão do exercício desse mesmo cargo.

g) Como os servidores e empregados públicos podem prevenir ou impedir a ocorrência de conflito de interesses?

A Lei estabelece que o ocupante de cargo ou emprego no Poder Executivo federal deve agir de modo a prevenir ou a impedir possível conflito de interesses e a resguardar informação privilegiada. Assim, se tiver dúvida sobre qualquer situação, o agente público deverá consultar os órgãos competentes, seja a CGU, CEP e/ou Comissão Permanente de Prevenção e Tratamento de Nepotismo e Conflitos de Interesses (CPNECI) do IF Goiano.

Para facilitar o processo de esclarecimento de dúvidas por parte dos agentes públicos sob escopo de atuação da CGU, a Portaria Interministerial nº 333, da Ministra do Planejamento, Orçamento e Gestão e do Ministro-Chefe da Controladoria-Geral da União, de 19 de setembro de 2013, criou dois instrumentos: a consulta sobre existência de conflito de interesses e o pedido de autorização para o exercício de atividade privada. A consulta tem como objetivo orientar o agente público em dúvida sobre a existência de conflito de interesses em alguma situação concreta, individualizada e que lhe diga respeito. Já o pedido de autorização tem finalidade específica de verificar a existência ou não de conflito de interesses, caso o agente público tenha interesse em exercer atividade privada.

Além disso, serão elaborados e divulgados materiais de orientação sobre o tema, tais como cartilhas, guias de orientação, respostas a perguntas frequentes e outros similares, sempre com enfoque preventivo, para que os agentes públicos se mantenham esclarecidos e possam evitar a ocorrência de conflito de interesses.

h) Existe previsão de punição àquele que se encontrar em situações de conflito de interesses?

Sim. A Lei define as situações que configuram conflito de interesses e prevê punição severa àquele que se encontrar em alguma dessas situações, que incorrerá em improbidade administrativa. Além disso, a Lei também estabelece que o agente público fica sujeito à aplicação da pena de demissão ou medida equivalente, nos termos da Lei nº 8.112/90.

Por isso, é muito importante que servidores e empregados públicos se utilizem de todos os meios disponíveis para que possam tirar dúvidas sobre situações de potencial conflito de interesses.

i) Quais os órgãos competentes para fiscalizar e avaliar conflito de interesses?

Essas importantes competências foram atribuídas à CGU, à CEP e à CPNECI, conforme o público-alvo definido pela própria lei. Entre tais competências, estão as seguintes:

I - Estabelecer normas, procedimentos e mecanismos, com o objetivo de prevenir ou impedir eventual conflito de interesses;

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

III - Orientar e responder a dúvidas e controvérsias acerca da interpretação das normas que regulam o assunto;

IV - Manifestar-se sobre a existência ou não de conflito de interesses nas consultas submetidas pelos servidores e empregados públicos;

V - Autorizar o ocupante de cargo ou emprego a exercer atividade privada, nos casos em que não houver conflito ou que este for irrelevante.

j) Como foi delimitada a ação de cada um dos dois órgãos de fiscalização e avaliação da Lei 12.813/2013?

A comissão de Ética Pública atua nos casos que envolvam ministro de Estado, cargos de natureza especial ou equivalentes, presidente, vice-presidente e diretor, ou equivalentes, de entidades da administração indireta (autarquias, fundações públicas, empresas públicas ou sociedades de economia mista) e ocupantes de cargos do Grupo de Direção e Assessoramento Superiores DAS, níveis 6 e 5 ou equivalentes (CD-1 e CD-2).

A Controladoria-Geral da União atua nos casos que envolvam os demais servidores e empregados públicos.

Fonte: [site da CGU](#)

NEPOTISMO

a) O que é Nepotismo?

Podemos conceber o conceito de nepotismo como a prática pela qual um agente público usa de sua posição de poder para nomear, contratar ou favorecer um ou mais parentes, sejam por vínculo da consangüinidade ou da afinidade, em violação às garantias constitucionais de impessoalidade administrativa.

O [Decreto nº 7.203, de 4 de junho de 2010](#), dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da administração pública federal. Este Decreto veda, no âmbito de cada órgão e de cada entidade do Poder Executivo Federal, as nomeações, contratações ou designações de familiar de Ministro de Estado, familiar da máxima autoridade administrativa correspondente ou, ainda, familiar de ocupante de cargo em comissão ou função de confiança de direção, chefia ou assessoramento para nomeação em cargo comissionado ou função de confiança, contratações para atendimento a necessidade temporária de excepcional interesse público e às contratações para estágio, exceto se essas contratações forem precedida de processo seletivo que assegure o princípio da isonomia entre os concorrentes.

b) O que é nepotismo direto e nepotismo cruzado?

Nepotismo direto é aquele em que a autoridade nomeia seu próprio parente. Nepotismo cruzado é aquele em que o agente público nomeia pessoa ligada a outro agente público, enquanto a segunda autoridade nomeia uma pessoa ligada por vínculos de parentescos ao primeiro agente, como troca de favores, também entendido como designações recíprocas.

O [Decreto nº 7.203, de 4 de junho de 2010](#) veda tanto o nepotismo direto, quanto o cruzado.

c) Qual o grau de parentesco em que se considera que há nepotismo?

Conforme disposto no [Decreto nº 7.203/2010](#), é entendido como familiar o cônjuge, o companheiro ou o parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau.

Sobre o grau de parentesco, são considerados:



NEPOTISMO

DECRETO Nº 7.203, DE JUNHO DE 2010

SITUAÇÕES EM QUE É PRESUMIDO



Contratação de familiares para cargos em comissão e função de confiança



Contratação de pessoa jurídica de familiar por agente público responsável por licitação



Nomeação de familiares para vagas de atendimento a necessidade temporária de excepcional interesse público

PRECISAM DE INVESTIGAÇÃO ESPECÍFICA



Quando autoridades de um órgão nomearem familiares de autoridades de outro órgão, compensando-se reciprocamente.



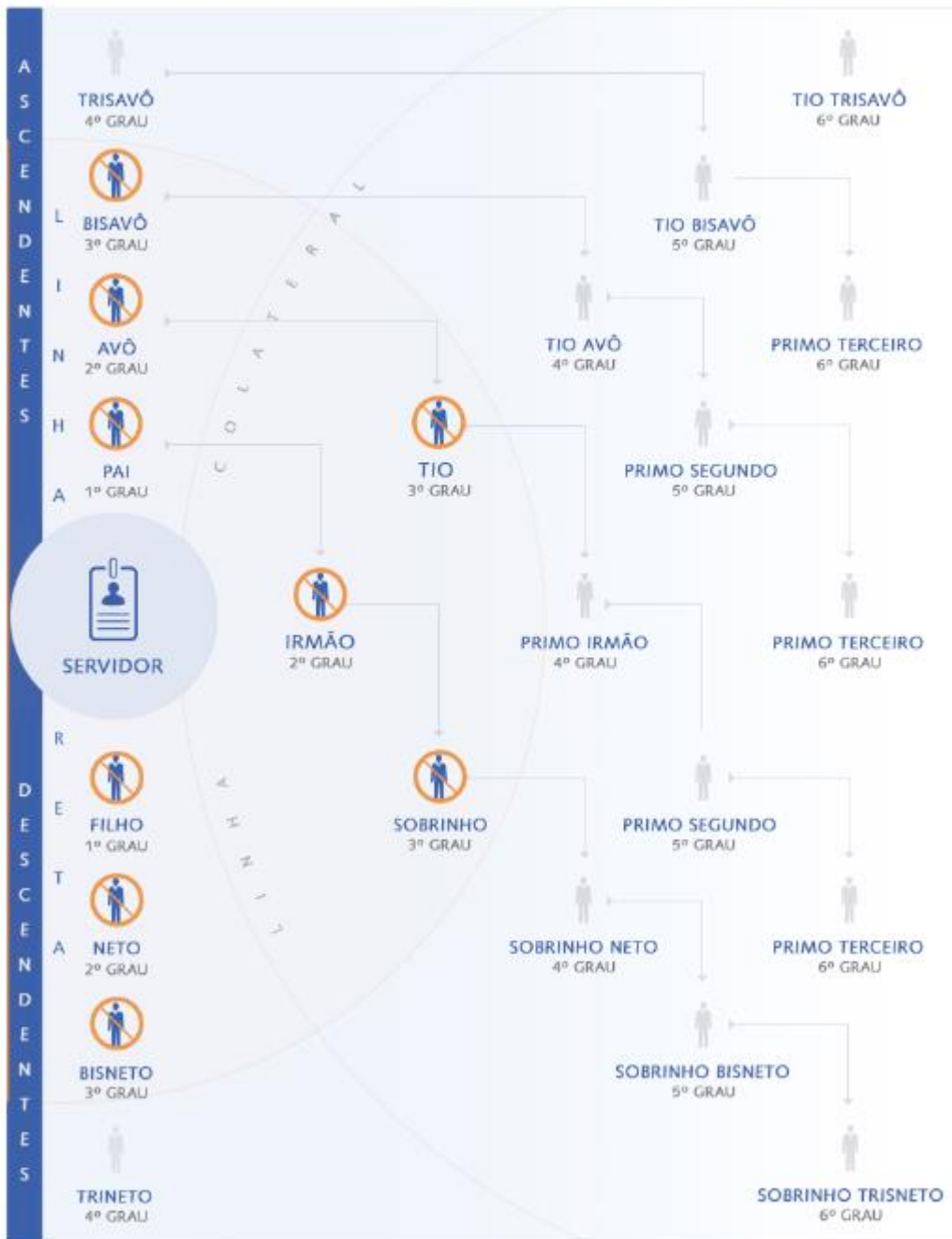
Contratação de familiares para prestação de serviços terceirizados



Nomeações, contratações não previstas expressamente no decreto, com indícios de influência

Familiares em linha reta e colateral enquadrados em situação de nepotismo presumido:

Familiares em linha reta e colateral enquadrados em situação de nepotismo presumido



d) Há exceções ao nepotismo?

O Decreto nº [7.203/2010](#), em seu art. 4º, apresenta um rol de situações que excepcionam a incidência do nepotismo no caso concreto.

Assim, as vedações ao

nepotismo não se aplicam às nomeações, designações ou contratações:

I - de servidores federais ocupantes de cargo de provimento efetivo, bem como de empregados federais permanentes, inclusive aposentados, observada a compatibilidade do grau de escolaridade do cargo ou emprego de origem, ou a compatibilidade da atividade que lhe seja afeta e a complexidade inerente ao cargo em comissão ou função comissionada a ocupar, além da qualificação profissional do servidor ou empregado;

II - de pessoa, ainda que sem vinculação funcional com a administração pública, para a ocupação de cargo em comissão de nível hierárquico mais alto que o do outro ocupante de cargo em comissão ou função de confiança;

III - realizadas anteriormente ao início do vínculo familiar entre o agente público e o nomeado, designado ou contratado, desde que não se caracterize ajuste prévio para burlar a vedação do nepotismo; ou

IV - de pessoa já em exercício no mesmo órgão ou entidade antes do início do vínculo familiar com o agente público, para cargo, função ou emprego de nível hierárquico igual ou mais baixo que o anteriormente ocupado.

Ressalte-se, contudo, que em qualquer caso é vedada ao agente público a manutenção de familiar ocupante de cargo em comissão ou função de confiança sob sua subordinação direta.

e) É possível um órgão ou entidade contratar uma empresa em que haja familiar do agente público na sua composição?

O [Decreto nº 7.203/2010](#) também veda a contratação direta, sem licitação, por órgão ou entidade da administração federal, de pessoa jurídica na qual haja administrador, ou sócio com poder de direção, que seja familiar de detentor de cargo em comissão ou função de confiança que atue na área responsável pela demanda ou contratação ou de autoridade a ele hierarquicamente superior, no âmbito de cada órgão ou de cada entidade.

A vedação se aplica, portanto, em dois seguintes casos:

1) caso em que não há obrigatoriedade de se realizar um processo licitatório (inexigibilidade) e;

2) caso em que tal processo é dispensado.

Ademais, importante observar que a vedação não vincula qualquer agente público ocupante de cargo comissionado ou função de confiança, mas refere-se, tão somente, ao detentor de cargo comissionado e função de confiança que atue na área responsável pela demanda ou contrato, ou a autoridade a ele hierarquicamente superior.

f) O Decreto trata de nepotismo no caso de funcionários terceirizados?

Sim, de acordo com o disposto no art. 7º do Decreto, os editais de licitação para contratação de empresas prestadoras de serviços terceirizados, bem como os convênios e instrumentos equivalentes para contratação de entidade que desenvolva projeto no âmbito de órgão ou entidade federal, devem estabelecer vedação de que familiar de agente público preste serviço no órgão ou entidade em que este exerça cargo ou função de confiança.

Desse modo, no âmbito de cada órgão e de cada entidade, fere o Decreto a contratação de familiar de Ministro de Estado, familiar da máxima autoridade administrativa correspondente ou, ainda, familiar de ocupante de cargo em comissão ou função de confiança de direção, chefia ou assessoramento, por meio de prestadoras de serviços terceirizados ou convênios e instrumentos equivalentes.

g) Considera-se nepotismo quando, apesar de existir parentesco, os agentes públicos não ocupam cargos comissionados ou função de confiança?

Da leitura do art. 3º do [Decreto nº 7.203/2010](#), depreende-se que é necessário que uma das pessoas com grau de parentesco ocupe cargo de Ministro de Estado, máxima autoridade administrativa ou cargo correspondente ou ainda cargo em comissão ou função de confiança e a outra pessoa deverá ocupar cargo em comissão ou função de confiança, atendimento a necessidade temporária de excepcional interesse público, salvo quando a contratação tiver sido precedida de regular processo seletivo, estágio, que assegure o princípio da isonomia entre os concorrentes. Lembrando, ainda, que esses familiares deverão atuar no âmbito do mesmo órgão ou da mesma entidade.

h) E quando não há influência na nomeação ou contratação?

Ponto importante a ser ressaltado em relação ao citado Decreto é que a configuração do nepotismo não se condiciona à comprovação de influência do agente público na contratação de seu parente, vez que tal influência é presumida. Ou seja, para que ocorra o nepotismo, basta a existência de vínculo familiar entre o agente público já ocupante de cargo comissionado ou função de confiança e a pessoa que se pretende nomear/contratar ou que já foi nomeada/contratada.

Observe-se, portanto, que a verificação do nepotismo é pura questão de direito, levando em conta apenas aspectos totalmente objetivos, ou seja, o tempo da nomeação, a relação de parentesco, a data da nomeação, além da estatura dos cargos.

i) Qual é o papel da CGU e o papel dos demais órgãos e entidades na prevenção e combate ao nepotismo?

Aos titulares dos órgãos e entidades da administração pública federal, conforme estabelece o [Decreto nº 7.203/2010](#), cabe o dever de exonerar ou dispensar o agente público em situação de nepotismo ou requerer igual providência à autoridade encarregada de nomeá-lo, designá-lo ou contratá-lo, sob pena de responsabilidade.

Cumpra observar que a exoneração ou dispensa decorrente da prática de nepotismo não configura sanção, mas forma de desligamento que visa regularizar situação vedada pelo Decreto.

Ainda, de acordo com o citado Decreto, cabe à Controladoria-Geral da União (CGU) notificar os casos de nepotismo de que tiver conhecimento às autoridades competentes, sem prejuízo da responsabilidade permanente de cada uma delas de zelar pelo cumprimento do Decreto nº 7.203/2010.

Além disso, estão a cargo da Controladoria-Geral da União a atuação nos casos omissos ou quando houver necessidade de esclarecimentos de dúvidas na interpretação normativa, devido à experiência adquirida na vigência do [Decreto nº 6.906, de 2009](#), e principalmente pelas funções conferidas pelo art. 17 da [Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003](#).

j) Quais são os casos que serão objeto de apuração específica?

O [Decreto nº 7.203/2010](#) estabelece, em seu art. 6º, os casos que serão objeto de apuração específica. Trata-se da nomeação, designação ou contratação de familiares em hipóteses não previstas no próprio decreto e da contratação de familiares por empresa prestadora de serviço terceirizado ou entidade que desenvolva projeto no âmbito de órgão ou entidade da administração pública federal.

Isso visa possibilitar apuração de indícios outros de nepotismo, que não os já previstos na norma, para que possa ficar caracterizado o nepotismo sempre que a autoridade influenciar na nomeação de seus familiares. Nesses casos, porém, será necessário comprovar a influência da autoridade, não se podendo falar em presunção de nepotismo.

Dessa forma, para efeitos de incidência normativa, nos casos não previstos no Decreto, deve ser comprovada a influência de alguma das autoridades indicadas, ou seja, haverá nepotismo se, na contratação de familiar, houver influência de pessoa que ocupe cargo em comissão, função de confiança ou atuem como Ministro de Estado ou autoridade máxima de determinado órgão.

k) Sei de uma situação de nepotismo e quero denunciar, como faço?

As denúncias sobre situações de nepotismo envolvendo servidores de órgãos e entidades do Governo Federal podem ser encaminhadas a Ouvidoria-Geral da União, por meio do Sistema FALA.BR. [Saiba como fazer e enviar uma denúncia](#)

Não é necessário se identificar para realizar a denúncia. Mesmo as denúncias anônimas são avaliadas quanto à existência de elementos suficientes que se relacionem aos fatos descritos. Caso sejam verificados indícios de nepotismo, a CGU atua junto ao órgão para verificar e sanar a situação.

Assim, ao tomar conhecimento de supostos casos de nepotismo a CGU adota os seguintes procedimentos:

- 1) realiza análise prévia da denúncia para verificar se ela apresenta condições mínimas de admissibilidade;
- 2) Caso a denúncia seja admitida, a CGU notifica o órgão ou entidade pública acerca do conteúdo da denúncia, explicitando o dever daquela autoridade de apurar as situações apontadas e exonerar ou dispensar os agentes públicos denunciados, quando restar comprovada a irregularidade;
- 3) Uma vez notificado os respectivos órgãos ou entidades, a CGU acompanha o andamento dos trabalhos realizados pelos respectivos órgãos e entidades e se manifesta acerca dos resultados dos processos de apuração.

Fonte: [site da CGU](#)

