



TCE-RO

Código de Ética dos servidores do TCE-RO



RESOLUÇÃO Nº. 269/TCE-RO/2018

Aprova o Código de Ética dos Servidores do Tribunal de Contas do Estado de Rondônia.

O TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 3º da Lei Complementar nº 154, de 26 de julho de 1996 e tendo em vista o disposto no art. 37 da Constituição Federal de 1988, bem como nos artigos 154 e 155 da Lei Complementar 68/92, e, nos artigos 10, 11 e 12 da Lei n. 8.429/92.

Considerando que a missão institucional do Tribunal é assegurar a efetiva e regular gestão dos recursos públicos em benefício da sociedade, exercida mediante o controle externo da administração pública, com a finalidade precípua de aperfeiçoar o Estado e os Municípios de Rondônia;

Considerando que o cumprimento dessa missão exige de seus servidores elevados padrões de conduta e comportamento ético, pautados em valores incorporados e compartilhados por todos; e,

Considerando que esses padrões de conduta e comportamento devem estar formalizados de modo a permitir que a sociedade e as demais entidades que se relacionem com o Tribunal possam assimilar e aferir a integridade e a lisura com que os servidores desempenham a sua função pública e realizam a missão da instituição,

RESOLVE:

Art. 1º Fica aprovado o Código de Ética dos Servidores do Tribunal de Contas do Estado de Rondônia.

Art. 2º Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação.

Porto Velho, 03 de dezembro de 2018.

EDILSON DE SOUZA SILVA
Conselheiro Presidente



CÓDIGO DE ÉTICA DOS SERVIDORES DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

Resolução-TCE/RO n. 269, de 3 de dezembro de 2018

DEZEMBRO / 2018



SUMÁRIO

PREÂMBULO	5
CAPÍTULO I.....	6
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES.....	6
Seção I - Do Código, sua Abrangência e Aplicação.....	6
Seção II - Dos Valores Éticos Fundamentais	6
Seção III - Dos Princípios Fundamentais	7
Seção IV - Dos Objetivos.....	8
CAPÍTULO II	9
DOS DIREITOS E DEVERES	9
Seção I - Dos Direitos	9
Seção II - Dos Deveres	9
Subseção I - Gerais.....	9
Subseção II - Relacionados ao Tribunal de Contas	11
Subseção III - Das lideranças	12
Subseção IV - Dos Servidores integrantes das Carreiras de Controle Externo	13
Seção III - Das Vedações	14
Seção IV - Das Relações com o Fiscalizado	17
Seção V - Das Situações de Impedimento ou Suspeição.....	18
CAPÍTULO III DAS VIOLAÇÕES AO CÓDIGO DE ÉTICA.....	19
Seção I - Da instauração e processamento.....	19
Seção II - Do baixo desempenho e da negligência no processo de avaliação	20
Seção III - Do Controle Ético pelas Lideranças	21
Seção IV - Das Sanções	21
CAPÍTULO VI.....	22
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS.....	22
ANEXO I - CIRCUNSTÂNCIAS DE RISCO À INTEGRIDADE DOS TRABALHOS DE FISCALIZAÇÃO	23
ANEXO II - CIRCUNSTÂNCIAS DE RISCO À INTEGRIDADE DA APRECIÇÃO E JULGAMENTO.....	25
ANEXO III - CIRCUNSTÂNCIAS DE RISCO À INTEGRIDADE DOS TRABALHOS DE AUDITORIA INTERNA	26



REÂMBULO

A Ética é o conjunto de diretrizes, princípios e valores que direcionam o comportamento dos indivíduos com o objetivo de promover o bem para a coletividade.

De forma geral, a ética exige uma reflexão teórica e filosófica com base na seguinte questão: o que é o bem? A partir da qual define os parâmetros gerais, aplicáveis a todos, para construção das regras de conduta moral, voltadas, essencialmente, para a realização do bem da coletividade.

A moral, nesse sentido, é, em síntese, o conjunto de regras de comportamento voltadas para materialização do que é considerado o bem para coletividade. A moral traz ao mundo dos fatos qual conduta deve ser tomada para realização da ética, a partir de uma reflexão: como o bem deve ser praticado?

No fundo, a finalidade é buscar o alinhamento do comportamento com a ética, a partir da perspectiva moral do bem e do mal, do certo e do errado, aqui, segundo a percepção organizacional, voltada para alcance de seus propósitos, diretrizes gerais e objetivos institucionais.

Na prática, portanto, este código define, além dos princípios e valores gerais que servirão de guia para direcionamento dos comportamentos, as regras gerais e específicas de conduta moral que deverão nortear as condutas dos servidores para a materialização do bem institucional, sua imagem, funcionamento, organização e alcance de seus objetivos e diretrizes estratégicas.

A reestruturação do Código de Ética decorre da necessidade de fortalecimento da cultura de integridade, da ética e de resultados na organização, passo essencial para combater a ineficiência, a inefetividade, a utilização indevida de recursos e a cultura patrimonialista, por meio de elevados padrões éticos de conduta e comportamento, a partir da honestidade, do decoro, do zelo, da responsabilidade, da solidariedade e da justiça.

Dessa maneira, busca-se o bem institucional por meio das condutas de quem faz, na prática, a organização realizar o seu propósito, entregando valor à Sociedade, de maneira ética, com base em valores e princípios fundamentais.



CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Seção I - Do Código, sua Abrangência e Aplicação

Art.1º Este Código de Ética estabelece os valores, princípios e normas de conduta ética aplicáveis aos servidores do Tribunal de Contas do Estado de Rondônia, sem prejuízo da observância dos demais deveres e proibições legais e regulamentares.

Art. 2º Para fins de aplicação das disposições deste Código, são considerados servidores do Tribunal de Contas do Estado de Rondônia:

I - os ocupantes de cargo efetivo e em comissão;

II - aqueles que, mesmo pertencendo a outra instituição, prestem serviços ou desenvolvam quaisquer atividades junto ao Tribunal de Contas, de natureza permanente, temporária ou excepcional.

Parágrafo único. Também é considerado servidor quem exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, cargo, emprego ou função no Tribunal de Contas.

Seção II - Dos Valores Éticos Fundamentais

Art. 3º O exercício de cargo ou função pública, no Tribunal de Contas de Rondônia, exige conduta compatível com os seguintes valores éticos fundamentais:

I – Integridade: agir honestamente, de boa fé e de acordo com o interesse público;

II – Independência: ser livre de circunstâncias ou influências que afetem ou possam ser vistas como capazes de afetar o julgamento técnico-profissional e imparcial;

III – Competência: adquirir e manter, de maneira contínua, conhecimentos, habilidades e atitudes adequados às funções e papéis desempenhados;

IV – Excelência: agir de modo a atingir os resultados, objetivos e metas definidos, com agilidade, economicidade e qualidade;

V – Conformidade de comportamento: cumprir as leis, os regulamentos e as convenções aplicáveis e evitar qualquer comportamento que macule ou possa desacreditar ou colocar em risco a credibilidade do Tribunal de Contas de Rondônia ou sua imagem;

VI – Confidencialidade: proteger adequadamente os dados e informações sensíveis relacionadas às atividades e ao funcionamento da instituição;

VII – Transparência: dar conhecimento à Sociedade e às demais partes interessadas sobre o desenvolvimento das atividades funcionais e dos resultados de forma clara, tempestiva e objetiva em linguagem simples e acessível, ressalvadas as situações cujo sigilo seja imprescindível, nos termos da lei.

§1º O servidor do Tribunal de Contas deverá sempre observar o elemento ético de sua conduta, zelando pela excelência, eficiência e efetividade na prestação de seus serviços, bem como manter, no âmbito pessoal, conduta adequada aos valores éticos e sociais.

§2º Incumbe ao servidor do Tribunal de Contas dedicar-se ao trabalho de modo a evitar que aconteçam erros, falhas ou fraudes, atuando de forma preventiva, com vistas a agregar valores éticos, morais e sociais à gestão pública.

Seção III - Dos Princípios Fundamentais

Art. 4º São princípios fundamentais a serem observados pelos servidores do Tribunal de Contas do Estado de Rondônia no exercício de seu cargo ou função:

I - a preservação do interesse público e a defesa do patrimônio público;

II - a legalidade, a impessoalidade, a moralidade e a transparência;

III - a honestidade, a integridade, a dignidade, lealdade, o respeito e o decoro;

IV - a qualidade, a eficiência e a equidade dos serviços públicos;

V - a independência, a objetividade e a imparcialidade;

VI - a neutralidade político-partidária, religiosa e ideológica;

VII - o sigilo profissional;

VIII - a proatividade e o engajamento em sugerir, reclamar, manifestar opinião e realizar denúncias com a finalidade de aprimorar os processos e resultados organizacionais;

IX - a competência e desempenho; e

X - o desenvolvimento profissional.



§1º Os atos, comportamentos e atitudes dos servidores serão regidos por critério de natureza ética, de modo a harmonizar as condutas com os valores, princípios e a missão institucional.

§2º A ética, a integridade, a dignidade e a solidariedade devem nortear o servidor seja no exercício de seu cargo ou função, ou, fora deles, mantendo conduta ilibada em sua vida social, compatível ao cargo ou função que ocupa.

Seção IV - Dos Objetivos

Art. 5º Este Código tem por objetivos:

I - tornar explícitos os princípios éticos que regem a conduta dos servidores e a ação institucional, fornecendo parâmetros para que a sociedade possa aferir a integridade e a lisura das ações e do processo decisório adotados no Tribunal para o cumprimento de seus objetivos institucionais;

II - contribuir para transformar a Visão, a Missão, os Objetivos e os Valores Institucionais do Tribunal em atitudes, comportamentos, regras de atuação e práticas organizacionais, orientados segundo elevado padrão de conduta ético-profissional, para realizar melhor e em toda amplitude a sua condição de órgão de controle externo da administração pública, assegurando a efetiva e regular gestão dos recursos públicos em benefício da sociedade;

III - reduzir a subjetividade das interpretações pessoais sobre os princípios e normas éticos adotados no Tribunal, facilitando a compatibilização dos valores individuais de cada servidor com os valores da instituição;

IV - explicitar que as lideranças possuem responsabilidades na gestão da ética profissional no âmbito das respectivas unidades;

V - assegurar ao servidor a preservação de sua imagem e de sua reputação, quando sua conduta estiver de acordo com as normas éticas estabelecidas neste Código;

VI - estabelecer regras básicas sobre conflito de interesses e restrições às atividades profissionais posteriores ao exercício do cargo; e

VII - oferecer uma instância de consulta, visando a esclarecer dúvidas acerca da conformidade da conduta do servidor com os princípios e normas de conduta nele tratados.



CAPÍTULO II DOS DIREITOS E DEVERES

Seção I - Dos Direitos

Art. 6º É direito de todo servidor do Tribunal de Contas do Estado de Rondônia:

I - trabalhar em ambiente adequado, que preserve sua integridade física, moral e psicológica e o equilíbrio entre a vida profissional e familiar;

II - ser tratado com equidade nos sistemas disciplinar, de remuneração, de promoção, de transferência e de avaliação e reconhecimento de desempenho, bem como ter acesso às informações neles contidas;

III - propor e participar das atividades de capacitação e treinamento necessárias ao seu desenvolvimento profissional;

IV - estabelecer interlocução livre com colegas e superiores, podendo expor ideias, pensamentos e opiniões, inclusive para discutir aspecto controverso em instrução processual; e

V - ter respeitado o sigilo das informações de ordem pessoal, que somente a ele digam respeito, inclusive médicas, ficando restritas ao próprio servidor e ao pessoal responsável pela guarda, manutenção e tratamento dessas informações.

Seção II - Dos Deveres

Subseção I - Gerais

Art. 7º É dever de todo servidor do Tribunal de Contas do Estado de Rondônia:

I - resguardar, em sua conduta pessoal, a integridade, a honra e a dignidade de sua função pública, agindo em harmonia com os compromissos éticos assumidos neste Código e os valores institucionais;

II - proceder com honestidade, probidade e celeridade, escolhendo sempre, quando estiver diante de mais de uma opção legal, a que melhor se coadunar com a ética e com o interesse público;

III - representar à chefia imediata ou ao Corregedor-Geral todo e qualquer ato ou fato que seja contrário ao interesse público, prejudicial ao Tribunal ou à sua missão institucional, de que tenha tomado conhecimento em razão do cargo ou função;

IV - tratar autoridades, colegas de trabalho, superiores, subordinados e demais pessoas com quem se relacionar em função do trabalho, com urbanidade, cortesia, respeito, educação e consideração, inclusive quanto às possíveis limitações pessoais de cada um;



V - não praticar, não se submeter e não compactuar com nenhum tipo de violência, preconceito, abuso, discriminação, ameaça, chantagem, falso testemunho, retaliação, violência psicológica, assédio moral ou sexual ou qualquer outro ato contrário aos princípios estabelecidos neste Código;

VI – informar qualquer risco à integridade das pessoas e do meio ambiente, ao negócio, à imagem, à reputação e ao patrimônio do Tribunal ao seu superior hierárquico ou à Corregedoria, que deverá tomar as medidas cabíveis para a análise e tomada de decisão sobre o assunto;

VII - evitar assumir posição de intransigência perante a chefia ou colegas de trabalho, respeitando os posicionamentos e as ideias divergentes, sem prejuízo de ressaltar a posição pessoal;

VIII - apresentar-se ao trabalho com vestimentas adequadas ao exercício do cargo ou função, evitando o uso de vestuário e adereços que comprometam a imagem institucional ou a neutralidade profissional;

IX - conhecer e cumprir este Código de Ética, as normas legais, bem como as boas práticas formalmente descritas e recomendadas por autoridade competente do Tribunal, visando a desempenhar suas responsabilidades com competência e obter elevados níveis de profissionalismo na realização dos trabalhos;

X - demonstrar desempenho adequado no exercício de suas funções em termos quantitativos e qualitativos;

XI - empenhar-se em seu desenvolvimento profissional, mantendo-se atualizado quanto a novos métodos, técnicas e normas de trabalho aplicáveis à sua área de atuação;

XII - disseminar no ambiente de trabalho informações e conhecimentos obtidos em razão de treinamentos ou de exercício profissional e que possam contribuir para a eficiência dos trabalhos realizados pelos demais servidores;

XIII - evitar quaisquer ações ou relações conflitantes, ou potencialmente conflitantes, com suas responsabilidades profissionais, enviando ao Corregedor-Geral informações sobre relações, situação patrimonial, atividades econômicas ou profissionais que, real ou potencialmente, possam suscitar conflito de interesses;

XIV - resistir a pressões de superiores hierárquicos, contratantes, interessados e outros que visem a obter quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas em decorrência de ações ou omissões imorais, ilegais ou antiéticas, e denunciá-las;



XV - manter-se afastado de quaisquer atividades que reduzam ou denotem reduzir sua autonomia e independência profissional;

XVI - adotar atitudes e procedimentos objetivos e imparciais, em particular, nas instruções e relatórios que deverão ser tecnicamente fundamentados, baseados exclusivamente nas evidências obtidas e organizadas de acordo com as normas do Tribunal;

XVII - recusar presentes, gratuidades ou tratamentos preferenciais que possam prejudicar a independência ou a objetividade;

XVIII - manter neutralidade no exercício profissional - tanto a real como a percebida - conservando sua independência em relação às influências político-partidária, religiosa ou ideológica, de modo a evitar que estas venham a afetar - ou parecer afetar - a capacidade de desempenhar com imparcialidade suas responsabilidades profissionais;

XIX - manter sob sigilo dados e informações de natureza confidencial obtidos no exercício de suas atividades ou, ainda, de natureza pessoal de colegas e subordinados que só a eles digam respeito, aos quais, porventura, tenha acesso em decorrência do exercício profissional, informando à chefia imediata ou ao Corregedor-Geral quando tomar conhecimento de que assuntos sigilosos estejam ou venham a ser revelados;

XX - facilitar a fiscalização de todos os atos ou serviços por quem de direito, prestando toda colaboração ao seu alcance; e

XXI - informar à chefia imediata, quando notificado ou intimado para prestar depoimento em juízo sobre atos ou fatos de que tenha tomado conhecimento em razão do exercício das atribuições do cargo que ocupa, com vistas ao exame do assunto.

Subseção II - Relacionados ao Tribunal de Contas

Art. 8º São deveres específicos do servidor em relação ao Tribunal de Contas do Estado de Rondônia:

I - primar pela preservação do nome e da imagem da Instituição;

II - comunicar, à chefia imediata e à Corregedoria-Geral, qualquer irregularidade, omissão ou abuso, no âmbito de sua competência, que ainda não esteja sendo apurado por esta Instituição, tão logo tenha conhecimento;

III - colaborar com os serviços da Instituição em todas as atividades que realizar, tendo em vista os resultados esperados;



IV - guardar sigilo sobre as informações obtidas em razão de suas atividades, utilizando-as com prudência e não as divulgando para pessoas estranhas ao quadro funcional da Instituição;

V - recusar-se a participar de atividades incompatíveis com a finalidade da Instituição;

VI - defender a competência da Instituição no exercício de suas atribuições constitucionais e legais; e

VII - não utilizar equipamentos e outros meios de trabalho de forma desvirtuada.

Subseção III - Das lideranças

Art. 9º Sobre as lideranças do Tribunal de Contas recai o dever de:

I - definir os valores éticos e as regras de conduta moral como uma prioridade explícita;

II - reforçar a priorização das condutas morais por mensagens claras, consistentes e regulares;

III - implementar estratégias, políticas e procedimentos para promover comportamentos de acordo com os princípios e valores éticos;

IV - manter alto padrão de profissionalismo, *accountability* e transparência na tomada de decisões;

V - encorajar um ambiente de aprendizagem aberto e mútuo, onde as questões difíceis e sensíveis possam ser levantadas e discutidas;

VI - proporcionar um ambiente no qual as pessoas experimentem um tratamento imparcial, propício para bons relacionamentos entre colegas;

VII – reconhecer o bom comportamento ético, ao mesmo tempo em que toma providências para a má-conduta;

VIII – gerenciar o desempenho da equipe de forma técnica e imparcial, assim como promover o desenvolvimento dos servidores, por meio da avaliação de desempenho e dos acordos de trabalho;

IX – garantir que políticas e procedimentos éticos sejam aplicados de maneira consistente e justa;



X – atuar de forma a prevenir e inibir o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho;

XI – incentivar e reconhecer a diversidade no ambiente de trabalho, fazendo com que as pessoas tenham suas diferenças empregadas de forma a gerar melhores resultados para a organização.

Parágrafo único. É dever das lideranças demonstrar, apoiar e promover a integridade, agindo pelo exemplo, de forma honesta, confiável e de boa fé, assegurando que as violações sejam respondidas de maneira adequada e tempestiva.

Art. 10 É papel das lideranças incorporar valores éticos na gestão cotidiana e adotá-los como critério para o recrutamento, avaliação de desempenho e no desenvolvimento profissional.

§1º Os valores éticos, princípios fundamentais e padrões profissionais contidos neste Código deverão ser desdobrados em comportamentos observáveis nos instrumentos de avaliação periódica para efeito da gestão do desempenho profissional dos servidores e das lideranças, conforme procedimentos definidos em regulamento próprio.

§2º O registro das condutas na avaliação de produtividade e desempenho, de que trata o parágrafo anterior, deverão ser comunicadas ao servidor, detalhando-se a motivação, as circunstâncias e a conduta praticada, deixando claro as implicações da conduta.

§3º O servidores e lideranças deverão preencher, periodicamente ou sempre que solicitado, declaração de ciência do Código de Ética, formulário de autoavaliação ético-profissional e termo de sigilo sobre informações obtidas em razão do cargo ou função que ocupe.

Art. 11 Cabem às lideranças avaliarem os riscos de integridade e instituir mecanismos de controle e de comunicação com a Corregedoria.

Parágrafo único. As chefias deverão comunicar de imediato à Corregedoria os fatos ou suspeitas de que tenham conhecimento relacionados ao não cumprimento das vedações mencionadas nos artigos 7, XI, XVII e XV, 12, 13, III, 14, 17 e 18 ou qualquer outra circunstância que atente contra a probidade da administração.

Subseção IV - Dos Servidores integrantes das Carreiras de Controle Externo

Art. 12 O servidor integrante da carreira de controle externo deve:

I – manter independência de influência política e ser livre de viés político no exercício de suas funções;



II – não se envolver na tomada de decisões da gestão da entidade auditada;

III – evitar realizar auditorias nas entidades em que tenha recentemente sido empregado ou contratado, de forma efetiva ou comissionada, sem adotar salvaguardas apropriadas;

IV – não realizar fiscalização que envolva interesse próprio, de cônjuge, de parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, de pessoa com quem mantenha ou manteve laço afetivo de amizade ou inimizade;

V – evitar circunstâncias em que interesses pessoais possam afetar as decisões;

VI – evitar circunstâncias em que as relações com a administração ou o pessoal da entidade auditada ou outras entidades possam impactar a tomada de decisão;

VII – recusar presentes, gratuidades ou tratamentos preferenciais que possam prejudicar à independência ou a objetividade.

Parágrafo único. Quaisquer fatos que puderem apresentar algum risco ou ameaça à independência e ao julgamento profissional, ainda que aparente, deve ser comunicado ao superior hierárquico e à Corregedoria.

Art. 13 É dever dos servidores integrantes das carreiras de controle externo nos trabalhos de fiscalização:

I – ter ciência das disposições deste Código e das normas técnicas de auditoria;

II – declarar inaptidão técnica para o desenvolvimento de trabalhos para os quais não se considerar preparado para realizá-los;

III – declarar a existência de conflito de interesses, de fato ou em potencial, que possa afetar a independência e à objetividade;

IV – Declarar risco à integridade física ou psicológica.

Parágrafo único. As equipes de fiscalização deverão ter ciência, antes de iniciar os trabalhos, de seus deveres e de suas prerrogativas inerentes ao exercício das funções.

Seção III - Das Vedações

Art. 14 Ao servidor do Tribunal de Contas do Estado de Rondônia é condenável a prática de qualquer ato que atente contra a honra e a dignidade de sua função pública, os compromissos éticos assumidos neste Código e os valores institucionais, sendo-lhe vedado:



I - praticar, por ação ou omissão, direta ou indiretamente, ato contrário à ética e ao interesse público, mesmo que tal ato observe as formalidades legais e não cometa violação expressa à lei;

II - discriminar colegas de trabalho, superiores, subordinados e demais pessoas com quem se relacionar em função do trabalho, em razão de preconceito ou distinção de raça, sexo, orientação sexual, nacionalidade, cor, idade, religião, tendência política, posição social ou quaisquer outras formas de discriminação;

III - adotar qualquer conduta que interfira no desempenho do trabalho ou que crie ambiente hostil, ofensivo ou com intimidação, tais como ações tendenciosas geradas por simpatias, antipatias ou interesses de ordem pessoal, sobretudo e, especialmente, o assédio sexual ou o assédio moral, no sentido de desqualificar outros, por meio de palavras, gestos ou atitudes que ofendam a autoestima, a segurança, o profissionalismo ou a imagem;

IV - atribuir a outrem erro próprio;

V - apresentar como de sua autoria ideias ou trabalhos de outrem;

VI - usar do cargo, da função ou de informação privilegiada em situações que configurem abuso de poder, práticas autoritárias ou que visem a quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas para si, para outros indivíduos, grupos de interesses ou entidades públicas ou privadas;

VII - fazer ou extrair cópias de relatórios ou de quaisquer outros trabalhos ou documentos ainda não publicados, pertencentes ao Tribunal, para utilização em fins estranhos aos seus objetivos ou à execução dos trabalhos a seu encargo, sem prévia autorização da autoridade competente;

VIII - divulgar ou facilitar a divulgação, por qualquer meio, de informações sigilosas obtidas por qualquer forma em razão do cargo ou função e, ainda, de relatórios, instruções e informações constantes em processos cujo objeto ainda não tenha sido apreciado, sem prévia autorização da autoridade competente;

IX - publicar, sem prévia e expressa autorização, estudos, pareceres e pesquisas realizados no desempenho de suas atividades no cargo ou função, cujo objeto ainda não tenha sido apreciado;

X - alterar ou deturpar, por qualquer forma, valendo-se da boa-fé de pessoas, órgãos ou entidades fiscalizadas, o exato teor de documentos, informações, citação de obra, lei, decisão judicial ou do próprio Tribunal;



XI - solicitar, sugerir, provocar ou receber, para si ou para outrem, mesmo em ocasiões de festividade, qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, comissão, doação, presentes ou vantagens de qualquer natureza, de pessoa física ou jurídica interessada na atividade do servidor;

XII - apresentar-se embriagado ou sob efeito de quaisquer drogas ilegais no ambiente de trabalho ou, fora dele, em situações que comprometam a imagem pessoal e, por via reflexa, a institucional;

XIII - cooperar com qualquer organização que atente contra a dignidade da pessoa humana;

XIV - utilizar sistemas e canais de comunicação do Tribunal para a propagação e divulgação de trotes, boatos, pornografia, propaganda comercial, religiosa ou político partidária;

XV - manifestar-se em nome do Tribunal quando não autorizado e habilitado para tal, nos termos da política interna de comunicação social;

XVI - exercer, de forma direta ou mediante a prestação de auxílio, advocacia junto ao Tribunal;

XVII – atuar como advogado ou procurador de outro servidor do Tribunal, ainda que sem remuneração, em processo administrativo de qualquer espécie perante este egrégio Tribunal de Contas, exceto como procurador na hipótese permitida no inciso XI do artigo 155 da Lei Complementar nº 68/92 ou na qualidade de defensor dativo, nomeado pela Administração, nos termos do § 2º do art. 201 do referido diploma legal;

XVIII – exercer a advocacia, ou consultoria de qualquer natureza, contra a fazenda pública estadual;

XIX – estabelecer qualquer relação comercial ou contratual com os jurisdicionados, nas hipóteses em que, de alguma maneira, possa evidenciar quaisquer conflitos de interesses;

XX – utilizar qualquer prerrogativa ou privilégio de que goza em razão do cargo que ocupa para estabelecer qualquer tipo de relação comercial, inclusive atividade de magistério, com os jurisdicionados do TCE;

XXI – utilizar as redes sociais durante o horário de expediente para fins diversos dos necessários às funções desempenhadas de maneira excessiva ou indiscriminada;

XXII - praticar qualquer atividade comercial de compra e venda nas dependências do Tribunal relacionadas a quaisquer tipos de produtos e serviços.



Parágrafo único. Não são considerados presentes, para os fins do inciso XI deste artigo, os brindes:

I - que não tenham valor comercial;

II – os distribuídos por entidades de qualquer natureza a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas, que não ultrapassem o valor estipulado em Portaria a ser editada pela Presidência do Tribunal; e,

III – oferecidos ao servidor tão somente em razão da condição de consumidor.

Art. 15. Após deixar o cargo, o servidor do Tribunal de Contas não poderá:

I - atuar em benefício ou em nome de pessoa física ou jurídica, inclusive sindicato ou associação de classe, em processo no qual tenha atuado como servidor ativo;

II - divulgar ou fazer uso de informação privilegiada ou estratégica, ainda não tornada pública pelo Tribunal, de que tenha tomado conhecimento em razão do cargo ou função;

III - intervir, direta ou indiretamente, ou representar em favor do interesse de terceiros junto ao Tribunal, no período de 1 (um) ano, a contar do afastamento do cargo ou função; e

IV - prestar, direta ou indiretamente, qualquer tipo de serviço a pessoa física ou jurídica com quem tenha estabelecido relacionamento relevante em razão do exercício do cargo ou função, no período de 1 (um) ano, a contar do afastamento.

Seção IV - Das Relações com o Fiscalizado

Art. 16. Durante os trabalhos de fiscalização a cargo do Tribunal, o servidor deverá:

I - estar preparado para esclarecer questionamentos acerca das competências do Tribunal, bem como sobre normas pertinentes às ações de fiscalização;

II - manter atitude de independência e isonomia em relação ao fiscalizado, evitando postura de superioridade, inferioridade ou preconceito relativo a indivíduos, órgãos e entidades, projetos e programas;

III - evitar que interesses pessoais e interpretações tendenciosas interfiram na apresentação e tratamento dos fatos levantados, bem como abster-se de emitir opinião preconcebida ou induzida por convicções político-partidária, religiosa ou ideológica;



IV - manter a necessária cautela no manuseio de papéis de trabalho, documentos extraídos de sistemas informatizados, exibição, gravação e transmissão de dados em meios eletrônicos, a fim de que deles não venham tomar ciência pessoas não autorizadas pelo Tribunal;

V - cumprir os horários e os compromissos agendados com o fiscalizado;

VI - manter discrição na solicitação de documentos e informações necessários aos trabalhos de fiscalização;

VII - evitar empreender caráter inquisitorial às indagações formuladas aos fiscalizados;

VIII - manter-se neutro em relação às afirmações feitas pelos fiscalizados, no decorrer dos trabalhos de fiscalização, salvo para esclarecer dúvidas sobre os assuntos previstos no inciso I deste artigo;

IX - abster-se de fazer recomendações ou apresentar sugestões sobre assunto administrativo interno do órgão, entidade ou programa fiscalizado durante os trabalhos de campo; e

X - alertar o fiscalizado, quando necessário, das sanções aplicáveis em virtude de sonegação de processo, documento ou informação e obstrução ao livre exercício das atividades de controle externo.

Seção V - Das Situações de Impedimento ou Suspeição

Art. 17. É defeso ao servidor do Tribunal de Contas do Estado de Rondônia exercer as suas funções em processos:

I - de que for parte;

II - em que interveio como mandatário da parte, oficiou como perito, funcionou como órgão do Ministério Público, ou prestou depoimento como testemunha;

III - quando nele estiver postulando, como advogado da parte, o seu cônjuge ou qualquer parente seu, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral até o segundo grau;

IV - quando envolver interesse próprio, de cônjuge, de parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, de pessoa com quem mantenha ou manteve laço afetivo ou inimigo ou que envolva órgão ou entidade com o qual tenha mantido vínculo profissional nos últimos dois anos, ressalvada, neste último caso, a atuação consultiva, ou ainda atuar em processo em que tenha funcionado como advogado, perito ou servidor do sistema de controle interno;



V - quando cotista, acionista, ou participante de órgão fiscal, de direção ou de administração de pessoa jurídica, parte na causa.

Art. 18. Reputa-se fundada a suspeição de parcialidade do servidor, quando:

I - amigo íntimo ou inimigo capital de qualquer dos interessados;

II - alguns dos interessados for credor ou devedor do servidor, de seu cônjuge ou de parentes destes, em linha reta ou colateral até o segundo grau;

III - herdeiro presuntivo ou donatário do interessado;

IV - receber dádivas antes ou depois de iniciado o processo;

V – aconselhar extraoficialmente, fora de suas funções típicas, o interessado acerca do objeto da fiscalização ou do processo; e

VI – de alguma maneira houver interesse no julgamento do processo em favor de uma ou mais partes interessadas.

§ 1º Qualquer interessado poderá arguir o impedimento ou a suspeição de servidor do Tribunal, em petição fundamentada e devidamente instruída com os documentos necessários à comprovação do alegado, dirigida ao Corregedor-Geral.

§ 2º O servidor arguido deverá ser ouvido no prazo de 5 (cinco) dias, para apresentar resposta, indicando as provas que pretende produzir.

§ 3º Caberá ao Corregedor-Geral processar e julgar o incidente, cabendo recurso em 15 (quinze) dias para o Conselho Superior de Administração, instância administrativa final.

CAPÍTULO III DAS VIOLAÇÕES AO CÓDIGO DE ÉTICA

Seção I - Da instauração e processamento

Art. 19 As condutas que possam configurar violação a este Código serão apuradas, de ofício ou em razão de comunicado de irregularidade, e poderão, sem o prejuízo das sanções legais previstas na Lei 68/92, resultar em censura ética ou recomendação sobre a conduta adequada.



§1º. Qualquer pessoa física ou jurídica, pública ou privada, poderá representar condutas de servidores contrárias a este Código, inclusive por meio dos canais de comunicação disponíveis pela Ouvidoria.

§2º. A Corregedoria poderá receber comunicações internas de irregularidades por meio de sistema eletrônico de Comunicado de Irregularidade, Falha ou Fraude (CIFF), assegurado o anonimato.

§3º Constatada a conduta contrária a este Código, caberá ao Corregedor a abertura de prazo de 10 (dez) dias para defesa.

§4º Nos casos de aplicação de sanções, o Corregedor, no que couber, ainda poderá determinar:

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; e,

II - a abertura de outros procedimentos administrativos, se a gravidade da conduta assim o exigir.

Art. 20 Da decisão do Corregedor caberá recurso com efeito suspensivo a ser interposto no prazo de 15 (quinze) dias, contados da intimação pessoal ou eletrônica, a ser dirigido ao Presidente do Conselho Superior de Administração.

Seção II - Do baixo desempenho e da negligência no processo de avaliação

Art. 21 Nos casos de baixo desempenho será instaurado procedimento específico para apuração dos motivos determinantes, hipótese em que serão ouvidos, pelo menos, o servidor e a chefia imediata.

§1º Se identificados fatores intervenientes de natureza física ou psíquica o servidor deverá ser encaminhado para atendimento especializado, comprometendo-se em cumprir as medidas recomendadas, sob pena de sanção.

§2º Do contrário, se nada justificar o baixo desempenho, a depender do caso, poderão ser aplicadas as penalidades dispostas no artigo 25.

§3º Nos casos de reiterado baixo desempenho, poderá ser instaurado processo administrativo disciplinar, podendo ser aplicada, nos casos em que configurada a desídia, a pena de demissão, nos termos dos artigos 155, XV, e, 170, XIII, da Lei Complementar 68/92 e do art. 8º e 11 da Lei Complementar n. 763/2014.



Art. 22 Nas hipóteses em que a Corregedoria verificar, na fase de instrução do procedimento instaurado para avaliar os motivos determinantes do baixo desempenho, que o fato ou conduta em análise configure infração de maior gravidade, o Corregedor-Geral instaurará a ação disciplinar cabível.

Art. 23 Nos casos em que ficar configurada a negligência no processo de avaliação de desempenho, será instaurado procedimento específico, a depender das circunstâncias.

Seção III - Do Controle Ético pelas Lideranças

Art. 24 As lideranças, cientes de comportamentos contrários as regras de conduta do Código de Ética, devem advertir por escrito, de forma tempestiva e reservada, o responsável.

§1º A advertência deve especificar a conduta, as circunstâncias e as consequências do fato, além de oportunizar ao servidor a oportunidade de se justificar.

§2º As advertências aplicadas deverão ser comunicadas à Corregedoria.

Seção IV - Das Sanções

Art. 25 A violação das normas estipuladas neste Código acarretará, conforme sua gravidade, sem prejuízo das sanções previstas na Lei 68/92, as seguintes penalidades:

I – expedir recomendação;

II – aplicar advertência; e,

III – censura ética em publicação oficial.

§1º A recomendação visa orientar o servidor em situações de dúvida razoável ou culpa leve em infrações de menor potencial ofensivo.

§2º A advertência de que trata o inciso II será aplicada pelo Corregedor, após o devido processo legal, nos casos de reiterado comportamento incompatível com este Código de Ética, bem como não atendimento do padrão mínimo de desempenho em mais de um período avaliativo.



§3º A pena de censura ética será aplicada pelo Corregedor, no caso de reincidência de hipótese de advertência ou de descumprimento grave deste Código, sem prejuízo das demais sanções previstas na LC 68/92, devendo ser publicada no Diário Oficial eletrônico do Tribunal de Contas do Estado de Rondônia/DOeTCE-RO.

§4º As penas aplicadas poderão ser cumuladas com determinações de participar de palestras, simpósios, cursos ou atividades equivalentes sobre ética.

CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 26 Todo servidor que vier a tomar posse em cargo ou função do Tribunal de Contas do Estado de Rondônia assinará termo em que declara conhecer o disposto neste Código de Ética, firmando o compromisso de observá-lo no desempenho de suas atribuições.

§1º Todos os processos de seleção do Tribunal de Contas (concursos e processos seletivos para cargo em comissão) devem exigir, na fase eliminatória, o conhecimento do Código de Ética.

§2º É condição, tanto para posse quanto para manutenção no cargo em comissão no Tribunal, a reputação ilibada, assim compreendida como aquela sobre a qual não pese qualquer processo de natureza cível, administrativa ou criminal, cuja decisão cautelar ou de mérito evidencie ou reconheça a prática de conduta que atente contra a administração pública.

Art. 27 O disposto neste Código de Ética deverá constar do conteúdo programático do curso de formação para seleção de candidatos a cargos de carreira do Tribunal de Contas do Estado de Rondônia, bem como dos processos seletivos para estagiário e de cargos comissionados.

Art. 28 A Corregedoria promoverá treinamentos periódicos sobre ética e comportamentos morais compatíveis com a missão organizacional.

Art. 29 As dúvidas na aplicação deste Código e os casos omissos deverão ser dirimidos pela Corregedoria-Geral do Tribunal de Contas do Estado de Rondônia, à qual caberá recorrer à analogia, aos bons costumes e aos princípios éticos e morais conhecidos em atividades similares.

Art. 30 Compete ao Corregedor-Geral encaminhar a revisão e atualização deste Código ao Conselho Superior de Administração.

Art. 31 Este Código de Ética entrará em vigor a partir de 1º de janeiro de 2019.

Porto Velho, 03 de dezembro de 2018.

Conselheiro **PAULO CURI NETO**
Corregedor-Geral



ANEXO I - CIRCUNSTÂNCIAS DE RISCO À INTEGRIDADE DOS TRABALHOS DE FISCALIZAÇÃO

Neste anexo, busca-se descrever, exemplificativamente, algumas situações comuns que podem representar ameaça à independência e à objetividade nos trabalhos de fiscalização.

Neutralidade política

Não obstante as salvaguardas organizacionais estabelecidas para minimizar a pressão política, a liderança e os Auditores de Controle Externo são responsáveis por identificar situações em que opiniões políticas pessoais podem comprometer a sua independência ou objetividade, e quando seus pontos de vista e atividades políticas podem colocar em risco a reputação do TCERO e a credibilidade do seu trabalho.

Envolvimento em atividades políticas podem impactar a capacidade da liderança ou dos Auditores de Controle Externo de exercer as suas funções profissionais com imparcialidade. Mesmo quando autorizados a ser filiados e a participar em tais atividades, eles precisam estar cientes de que estas situações podem levar a conflitos profissionais. Independência na aparência é tão importante quanto a independência de fato: a participação pública em atividades políticas, a expressão pública de opiniões políticas ou a candidatura para eleição a um cargo público podem ser percebidos pelas partes interessadas como tendo um impacto sobre a capacidade do TCERO para formar julgamentos imparciais.

Participação na gestão de entidade auditada

Responsabilidades de gestão envolvem liderar, dirigir e controlar uma entidade, incluindo a tomada de decisões relativas à aquisição, implantação e controle de recursos humanos, financeiros, físicos e intangíveis. Essas responsabilidades devem permanecer firmemente com a gestão da entidade auditada. A seguir, exemplos de circunstâncias relacionadas com a gestão de uma entidade auditada que podem prejudicar a independência ou a objetividade do pessoal do TCERO:

- (a) um membro de uma equipe de auditoria que é, ou recentemente foi, um diretor ou gerente da entidade auditada;
- (b) um integrante da equipe de auditoria, que serve como um membro votante do comitê de gestão ou do conselho de administração de uma entidade auditada, tomando decisões políticas que afetam a direção futura e as operações de programas da entidade, supervisionando empregados, desenvolvendo ou aprovando políticas, autorizando transações ou mantendo a custódia de ativos da entidade;
- (c) um integrante do pessoal do TCERO que recomenda um único indivíduo para uma posição específica que é chave para a entidade auditada, ou de outra forma classificando ou influenciando a seleção do candidato pela administração;
- (d) um integrante do pessoal do TCERO que prepara um plano de ação corretiva de um auditado para corrigir as deficiências identificadas na auditoria.



Auditando o próprio trabalho

As circunstâncias relacionadas com o trabalho anterior dos integrantes do pessoal do TCERO que podem comprometer a sua independência ou objetividade são, entre outras:

- (a) ter estado pessoalmente envolvido na atividade específica que se tornou o objeto da auditoria;
- (b) ter sido recentemente um empregado da entidade auditada;
- (c) ter recentemente auditado o mesmo objeto quando trabalhava para uma organização de auditoria diferente.

Interesses pessoais

As circunstâncias em que os interesses pessoais podem prejudicar a independência ou a objetividade são exemplificadas a seguir:

- (a) entrar em negociações de emprego com a entidade auditada;
- (b) ser responsável por trabalhos de auditoria ou opiniões, cujo resultado possa ter um impacto sobre os interesses financeiros ou outros interesses próprios;
- (c) engajar-se em negócios externos ou outras atividades que não sejam de auditoria com respeito a uma entidade auditada, gerando impacto em seus interesses financeiros ou outro interesse;
- (d) ter um interesse financeiro direto na entidade auditada ou em outra entidade que o Auditor de Controle Externo tenha uma relação contratual ou de outra natureza.

Relações com a administração ou o pessoal de uma entidade auditada ou de outra entidade

Relações privadas ou profissionais com uma entidade auditada ou com outra entidade com a qual o Auditor de Controle Externo tenha uma relação contratual ou de outra natureza, ou relacionamentos que podem resultar em influência indevida por parte de alguém de fora da equipe de auditoria, podem prejudicar a independência ou objetividade. Isso pode ocorrer, por exemplo, quando um Auditor de Controle Externo:

- (a) tem uma relação pessoal ou profissional próxima ou de longa data com gerentes ou com pessoas que têm uma posição influente em uma entidade auditada;
- (b) tem um familiar próximo ou amigo que é um gerente ou funcionário com uma posição influente em uma entidade auditada;
- (c) aceita presentes, gratificações ou tratamento preferencial de gerentes ou empregados de uma entidade auditada.



ANEXO II - CIRCUNSTÂNCIAS DE RISCO À INTEGRIDADE DA APRECIÇÃO E JULGAMENTO

Neste anexo, busca-se descrever, exemplificativamente, algumas situações comuns que podem representar ameaça à independência e à objetividade nos trabalhos de apreciação pelos servidores dos Gabinetes.

Assim como se exige dos Conselheiros imparcialidade no julgamento, também se espera dos assessores de Gabinete independência de apreciação, de maneira que atue sem a interferência de influências externas que comprometam o assessoramento, seja por questões pessoais ou profissionais. Essas circunstâncias podem ocorrer, por exemplo, quando o servidor do Gabinete:

- a) tem relação profissional com alguma parte envolvida em qualquer processo que tramite no Gabinete, como nos casos em que atue como procurador, ainda que em situações alheias ao fato apreciado no Gabinete.
- b) tem relação com a empresa ou escritório que atue na defesa de alguma parte envolvida em qualquer processo em tramitação no Gabinete.
- c) tem relação de parentesco, bem como de amizade ou inimizade declarada, com alguma parte envolvida em qualquer processo em tramitação no Gabinete.
- d) tem interesse financeiro ou econômico em algum processo que tramite no Gabinete, como nos casos em que seja sócio ou associado de alguma empresa envolvida em qualquer processo do Gabinete, ou que com ela tenha alguma relação ou esteja em negociação de emprego.
- e) tem relação pessoal ou profissional próxima ou de longa data com gerentes ou com pessoas que têm uma posição influente em uma entidade envolvida em algum processo do Gabinete;
- f) tem familiar próximo ou amigo que é um gerente ou funcionário com uma posição influente em uma entidade auditada;
- g) aceita presentes, gratificações ou tratamento preferencial de gerentes ou empregados de empresas ou de qualquer parte envolvida em algum processo em tramitação no Gabinete.



ANEXO III - CIRCUNSTÂNCIAS DE RISCO À INTEGRIDADE DOS TRABALHOS DE AUDITORIA INTERNA

Neste anexo, busca-se descrever, exemplificativamente, algumas situações comuns que podem representar ameaça à independência e à objetividade nos trabalhos de Auditoria Interna.

A Auditoria Interna integra a estrutura de governança organizacional e exerce imprescindível função de consultoria e avaliação dos controles internos e da gestão de riscos na busca pela materialização dos objetivos organizacionais. Trata-se, portanto, de função estratégica à organização, que precisa, acima de tudo, funcionar de acordo com os mais altos padrões de qualidade, o que, pressupõe:

Independência e objetividade

A atividade de auditoria interna deve ser independente e os auditores internos devem ser objetivos ao executar seus trabalhos. Esses atributos referem-se à imunidade que se deve garantir às atividades de auditoria interna quanto às potenciais ameaças à imparcialidade dos trabalhos. A independência, para se materializar, requer relação direta e irrestrita do executivo chefe de auditoria com o Conselho Superior de Administração, a partir de um relacionamento funcional de duplo reporte. E, a objetividade pressupõe clareza e embasamento em informações confiáveis, suficientes e relevantes, que não deixem margem de dúvida ou comprometam a qualidade do trabalho.

É essencial, ainda, que a definição do escopo das auditorias, bem como a execução dos trabalhos, elaboração dos relatórios e comunicação dos resultados não sofram interferências externas.

Dessa maneira, algumas condutas podem comprometer a atuação da auditoria interna, dentre as quais:

- a) o planejamento de auditoria interna não ser aprovado pelo Conselho;
- b) a equipe de auditoria, incluindo o auditor chefe, não ser indicado pelo Conselho;
- c) a comunicação dos reportes dos relatórios e do desempenho do plano de auditoria não se fazer diretamente com o Conselho;
- d) interferências na definição do escopo, na execução e na elaboração dos relatórios;
- e) parcialidade e conflito de interesses na realização das auditorias, aparente ou de fato;
- f) restrição de acesso aos registros, ao pessoal e às propriedades organizacionais;

Proficiência e zelo profissional

Os trabalhos de auditoria devem ser executados por profissionais, ou por um grupo de profissionais, com as competências necessárias (conhecimentos, habilidades e atitudes) ao desempenho eficaz das funções.

Dentre as condutas que podem comprometer a proficiência e zelo profissionais, estão:

- a) a aceitação e realização de trabalhos de auditoria interna sem as competências mínimas necessárias;
- b) a realização de trabalhos não baseados em riscos;
- c) a realização de trabalhos sem planejamento adequado;
- d) a realização de trabalhos sem o diagnóstico da relação custo-benefício (custos do trabalho contra potenciais benefícios de avaliação);
- e) a realização de trabalhos sem gestão dos riscos, em especial, de erros significativos, fraudes ou de não conformidade;





TCE-RO