



CARTILHA DE ÉTICA E INTEGRIDADE

1ª EDIÇÃO

Subcomitê de Ética e Integridade - SUB-EI
Comitê Interno de Governança - CIG
Secretaria de Estado de Saúde - SES-DF

Brasília - DF
2023

SUMÁRIO

03

Expediente

05

Apresentação

07

Mensagem

08

A Política de Governança Pública e Compliance na SES-DF

10

O Programa de Integridade da SES-DF

13

Os riscos de Integridade

25

Referências bibliográficas

27

A SUSie



EXPEDIENTE

SECRETARIA DE SAÚDE DO DISTRITO FEDERAL COMITÊ INTERNO DE GOVERNANÇA (CIG) PORTARIA 1.287/2021

Lucilene Maria Florêncio de Queiroz
Secretária de Saúde

José Ricardo Baitello
Secretário-Adjunto Executivo

Luciano Moresco Agrizzi
Secretário-Adjunto de Assistência à Saúde

Jansen Roger Sousa Rodrigues
Secretário-Adjunto de Gestão em Saúde

Mário Nogueira Israel
Controladoria Setorial de Saúde - CONT

Raphael Sampaio Malinverni
Assessoria Jurídico-Legislativa - AJL

José Luiz Porto Júnior
Subsecretaria de Planejamento em Saúde - SUPLANS

Evillásio Sousa Ramos
Subsecretaria de Gestão de Pessoas - SUGEP

SUBCOMITÊ DE ÉTICA E INTEGRIDADE

Karine Pinheiro Nogueira de Faria

Marco Antonio Vieira Júnior

Assessoria Jurídico-Legislativa - AJL

Raquel Brandão

Assessoria de Relações Institucionais - ARINS

Cristina A. De Lamônica Freire

Michelle Pereira da Paixão

Luis Humberto Vieira Leite

Assessoria de Comunicação - ASCOM

Elizabeth Abreu Vieira

João Batista de Oliveira

Vanessa Curi Prado

Controladoria Setorial de Saúde - CONT

Jailton de Souza Amor

Subsecretaria de Gestão de Pessoas - SUGEP

Daniela Silva Miranda

Isac Baliza Rocha Ribeiro

Secretaria de Governança

Subsecretaria de Planejamento em Saúde - SUPLANS

Administração Central (ADMC) – Edifício PO 700 – (1º e 2º andar)

Setor de Rádio e TV Norte (SRTVN) – 701 Norte – Via W5 Norte, lote D

CEP: 70.719-040

Site: <https://www.saude.df.gov.br/>

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

APRESENTAÇÃO

O Subcomitê de Ética e Integridade é o órgão colegiado de assessoramento técnico do Comitê Interno de Governança Pública da Secretaria de Estado da Saúde – CIG/SES responsável pela implementação do plano de ação e do Programa de Integridade da SES-DF.

A Cartilha de Ética e Integridade faz parte do Plano de Ação de Tratamento dos Riscos de Integridade, previsto na Política de Integridade da SES-DF ([Portaria nº 206, de 11 de março de 2022](#)).

A finalidade desta Cartilha é orientar os servidores e colaboradores da SES-DF, para que sejam os protagonistas de comportamentos éticos nas relações entre si, bem como com fornecedores, pacientes, sociedade e governo.

A Cartilha apresenta linguagem simples e de fácil compreensão, permitindo uma rápida consulta aos riscos de integridade inicialmente priorizados pelo Subcomitê: **ABANDONO DELIBERADO DE CARGO PÚBLICO, FRAUDE NO REGISTRO DE CARGA HORÁRIA, DENUNCISMO e NEPOTISMO.**

As orientações e procedimentos apresentados foram fundamentados no Código de Ética dos Servidores e Empregados Públicos Civis do Poder Executivo do Distrito Federal ([Decreto nº 37.297, de 29 de abril de 2016](#)), na Lei Complementar nº 840, de 23 de dezembro de 2011, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis do Distrito Federal, das autarquias e das fundações públicas distritais, e em normativos internos da SES-DF.

O objetivo não é replicar todas as normas, mas chamar a atenção para as condutas corriqueiras do dia a dia, em nossas relações de trabalho no ambiente presencial e virtual, servindo como guia para a promoção da cultura da honestidade, lisura, respeito e proteção do interesse público.

Aqui, você vai encontrar a definição básica do tema abordado, os procedimentos para apuração da conduta do servidor, as consequências da prática da conduta indevida para o servidor e para a Secretaria, bem como questões sobre a conduta a ser adotada e a fundamentação legal

para consulta acerca de cada tema.

Os princípios éticos devem nortear nossa história e orientar nosso comportamento e ações. É assim que queremos construir nosso futuro e, por isso, apresentamos a Cartilha como um instrumento de afirmação do comprometimento e responsabilidade de todos os servidores da SES-DF.

Saiba mais:

Decreto nº 39.736 de 28 de março de 2019 que dispõe sobre a Política de Governança Pública e Compliance no âmbito da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Distrito Federal.

O Subcomitê de Ética e Integridade foi criado no art. 4º, inciso III, da **Portaria nº 1.287, de 27 de dezembro de 2021**, publicada no DODF nº 243, de 29 de dezembro de 2021.



MENSAGEM

Acreditamos que um bom trabalho requer um ambiente de respeito às pessoas e aos princípios éticos, em que igualdade, transparência e legalidade não sejam valores opcionais e acreditamos, também, que as ações de educação e de capacitação contínuas têm poder transformador.

Este documento deve ser seguido por todos: servidores, prestadores de serviço, estagiários e voluntários, incluindo a alta administração e Conselheiros, agentes públicos que atuam com a finalidade de dar efetividade e qualidade à prestação dos serviços públicos de saúde e que, portanto, devem se orientar pelos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Desejamos a você uma ótima leitura!



A POLÍTICA DE GOVERNANÇA PÚBLICA E COMPLIANCE NA SES/DF



Fotografia: Freepik

Ao instituir a Política de Governança Pública e Compliance no âmbito da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Distrito Federal, por meio do [*Decreto nº 39.736, de 28 de março de 2019*](#), o Governo do Distrito Federal deu um importante passo rumo à modernização da gestão pública.

A execução da Política de Governança e Compliance é coordenada pelo Comitê Interno de Governança (CIG) de cada órgão, que deve implementar e manter processos e mecanismos adequados à incorporação dos princípios e das diretrizes de governança e compliance para garantir uma constante e gradual transformação nas instituições públicas e assegurar que suas ações estejam, de fato, direcionadas para objetivos alinhados aos interesses da sociedade.

Na Secretaria de Estado de Saúde do Distrito Federal (SES-DF), em 2019, foi constituído o Comitê Interno de Governança (CIG-SES), colegiado

integrado por representantes da alta administração e presidido pelo Secretário de Estado de Saúde. Conforme disposições da [Portaria nº 1.287, de 27 de dezembro de 2021](#), o CIG-SES é responsável pela implementação da Política de Governança Pública e Compliance, contando, para o cumprimento de suas funções, com quatro subcomitês técnicos:

1. Ética e Integridade

2. Governança das Compras e Contratações

3. Privacidade e Segurança da Informação

4. Contratualização (assistencial).

A função precípua dos subcomitês técnicos é auxiliar o CIG-SES no processo de gestão de riscos, reforçando, assim, a segunda linha de defesa da governança organizacional.

A implementação do Programa de Integridade cumpre determinação expressa na Política de Governança Pública e Compliance e visa promover a adoção de medidas destinadas à prevenção, detecção, punição e remediação de fraudes, atos de corrupção e demais ações incompatíveis com a função pública (art. 21, Decreto nº 39.736/2019).

O PROGRAMA DE INTEGRIDADE DA SES-DF

Segundo a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), Integridade Pública refere-se ao alinhamento consistente e à adesão de valores, princípios e normas éticas comuns para sustentar e priorizar o interesse público sobre os interesses privados no setor público.

Instituído em atendimento à Política de Integridade ([*Portaria nº 206, de 11 de março de 2022*](#)), o **Programa de Integridade da SES-DF** compreende um conjunto de mecanismos e procedimentos para a identificação das exigências éticas, administrativas e legais. Seus objetivos são o fortalecimento da ética, dos controles internos, da governança corporativa por meio da adoção de medidas destinadas à prevenção, à detecção e à punição de fraudes e atos de corrupção.

O Programa de Integridade da SES-DF foi implantado pelos membros do Grupo de Trabalho instituído pela Ordem de Serviço nº 01, de 31 de janeiro de 2022, do Secretário-Adjunto Executivo de Saúde, com consultoria do Controlador Setorial, Rodrigo Ramos Gonçalves, e dos auditores da Controladoria-Geral do Distrito Federal (CGDF) Robson Lopes da Gama Júnior, Luis Paulo Rodrigues de Carvalho e Luciano Guimarães Violatti.

A identificação, análise, avaliação e a elaboração do plano de tratamento de riscos de integridade foi realizada em consonância com o processo estabelecido pela ISO 31000 - Gestão de Riscos. A Matriz de Riscos e Plano de Ação, aprovados pelo CIG-SES, seguem apresentados a seguir:

ID	EVENTO DE RISCO	NÍVEL DE RISCO
INT.01	Parcialidade no cumprimento dos deveres funcionais	Alto
INT.02	Solicitação ou recebimento de vantagens indevidas	Alto
INT.03	Utilização, vazamento ou tratamento indevido de informação privilegiada/restrita	Médio
INT.04	Nepotismo	Médio
INT.05	Utilização indevida de recursos da instituição para fins particulares	Alto
INT.06	Conflito de Interesses	Extremo
INT.07	Assédio Moral	Extremo
INT.08	Assédio Sexual	Alto
INT.09	Atritos e conflitos entre servidores, e entre servidores e cidadãos	Médio
INT.10	Denuncismo	Alto
INT.11	Abandono deliberado de cargo público	Alto
INT.12	Fraude no registro de carga horária trabalhada	Extremo
INT.13	Fraudes nas contratações públicas	Alto

ID	NOVOS CONTROLES	ÁREA RESP.
CN1	Promoção de Eventos com foco para a Ética e Integridade	SUGEP
CN2	Programa de Educação Continuada sobre os Temas Ética e Integridade	SUGEP
CN3	Elaboração de Plano de Comunicação voltado para a divulgação de temas relacionados à Ética e à Integridade	ASCOM
CN4	Ações de reconhecimento e divulgação de exemplos de integridade (setores/pessoas)	USCOR/CONT
CN5	Reativação, com monitoramento, da Comissão de Ética da SES	ARINS
CN6	Estabelecimento de fluxo de comunicação com as comissões de ética hospitalares	A. SUPLANS
CN7	Elaboração de Cartilha de Conduta e Ética próprio da SES-DF	AJL
CN8	Implementação da Política de Segurança da Informação e Comunicação (POSIC)	A SUPLANS
CN9	Estruturação de formulário eletrônico para levantamento dos vínculos de parentesco daqueles indicados a cargo comissionado sem vínculo com a Administração Pública	CONT
CN10	Ampla divulgação do Portal Saúde Legal	SUGEP
CN11	Elaboração e divulgação de gotas de Integridade (compõe o Plano de Comunicação)	ASCOM
CN12	Estabelecer rotina de apuração de servidores que possuem vínculo com empresas credoras da SES-DF	CONT. CGDF

Para promover a implementação do Plano de Ação de tratamento dos riscos de integridade e monitoramento do Programa de Integridade foi constituído o **Subcomitê de Ética e Integridade**, colegiado técnico de assessoramento do CIG-SES, formado por representantes de diversas áreas da SES:

- a) Subsecretaria de Gestão de Pessoas – SUGEP;
- b) Controladoria Setorial de Saúde – CONT;
- c) Subsecretaria de Planejamento em Saúde – SUPLANS;
- d) Assessoria Jurídico-Legislativa – AJL;
- e) Assessoria de Gestão Participativa e Relações Institucionais – ARINS;
- f) Assessoria de Comunicação Social – ASCOM;
- g) Unidade Setorial de Ouvidoria – OUVIDORIA.

As informações sobre o plano de ação e gerenciamento de riscos de integridade são registradas no Sistema de Gestão de Auditoria do Distrito Federal (SAEWEB), sob gestão da CGDF. Os reportes no SAEWEB, referentes à implementação dos novos controles, iniciaram em dezembro de 2022 e o monitoramento da ocorrência dos riscos de integridade será registrado, trimestralmente, a partir de abril de 2023.

OS RISCOS DE INTEGRIDADE



Fotografia: Freepik

De acordo com a Controladoria-Geral da União (CGU), existem diversas formas de nomear e conceituar riscos para a integridade: por vezes, são tratados como riscos de corrupção, também aparecem como riscos de integridade ou riscos à integridade.

A definição adotada pela CGU, na [Portaria CGU nº 1.089/2018](#) é:

Art. 2º, II – Riscos para a integridade: riscos que configurem ações ou omissões que possam favorecer a ocorrência de fraudes ou atos de corrupção.

Parágrafo único. Os riscos para a integridade podem ser causa, evento ou consequência de outros riscos, tais como financeiros, operacionais ou de imagem.

A CGU destaca que, o favorecimento da ocorrência de fraudes e atos de corrupção no contexto da gestão de riscos para a integridade não deve ser entendido apenas em termos de infração de leis, normas, etc., mas como quebras de integridade, tais como recebimento/oferta de propina, desvio de verbas, fraudes, abuso de poder/influência, nepotismo, conflito de interesses, uso indevido e vazamento de informação sigilosa e práticas antiéticas.

Os atos relacionados a quebras de integridade, de forma geral, compartilham as seguintes características:

- É um ato quase sempre doloso, à exceção de certas situações envolvendo conflito de interesses, nepotismo, etc.
- É um ato humano, praticado por uma pessoa ou por um grupo de pessoas.
- Envolve uma afronta aos princípios da administração pública: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, mas se destaca mais fortemente como uma quebra à impessoalidade e/ou moralidade.
- Envolve alguma forma de deturpação, desvio ou negação da finalidade pública ou do serviço público a ser entregue ao cidadão.



Alguns dos riscos identificados na Matriz de Riscos de Integridade da SES-DF são apresentados a seguir.

ABANDONO DELIBERADO DE CARGO PÚBLICO

1. O QUE É?

Infração administrativa grave configurada pela ausência intencional do servidor ao serviço público por mais de 30 dias consecutivos, sem justificativa (art. 64, inciso I, LC nº 840/2011).

Há diferenças entre o **Abandono de Cargo e a Inassiduidade Habitual**, conforme abaixo:

I - Abandono do cargo: se as faltas ocorrerem por mais de trinta dias consecutivos; e

II - Inassiduidade habitual: se as faltas ocorrerem por mais de sessenta dias, intercaladamente, no período de doze meses.

Verificada a ocorrência de faltas injustificadas ao serviço, por mais de 30 dias consecutivos ou por mais de 60 dias intercaladamente, configura-se o abandono de cargo ou a inassiduidade habitual, respectivamente, instaurando-se o Procedimento Administrativo

Disciplinar (PAD) pelo Controlador Setorial de Saúde.

Para fins de contagem do prazo de abandono de cargo, previsto no art. 64, inciso I, da Lei Complementar nº 840, de 23 de dezembro de 2011, com relação a todo e qualquer servidor, mesmo os que cumprem escala de revezamento, são incluídos sábados, domingos, feriados, pontos facultativos e descansos, ou seja, a contagem é feita em dias consecutivos e não em dias de jornada de trabalho, de acordo com o Parecer nº 381/2018 – PRCON/PGDF.

Para a configuração da infração administrativa de abandono de cargo, punível com demissão, faz-se necessário investigar a intenção deliberada do servidor de abandonar o cargo.

2. QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS PARA O SERVIDOR?

- Registro de faltas injustificadas nos assentamentos funcionais;
- Desconto de faltas injustificadas em folha de pagamento;
- Possibilidade de responsabilização por infração disciplinar no âmbito da SES-DF;
- Possibilidade de demissão;
- Possibilidade de responsabilização do servidor pela descontinuidade do serviço, nas esferas administrativa, ética, penal e cível; e
- Prejuízo no usufruto de férias e abonos.

3. QUAIS SÃO AS CONSEQUÊNCIAS PARA A SES?

- Perda de eficiência administrativa;
- Prejuízo à imagem da SES;
- Danos aos cofres públicos para realização de PAD e outros procedimentos preliminares;
- Descontinuidade da prestação do serviço;
- Possibilidade de responsabilização da chefia imediata pela ausência de providências mediante o conhecimento das faltas injustificadas do servidor; e

- Dano ao interesse público, com redução da oferta dos serviços aos cidadãos.

4. QUAL É A CONDUTA CORRETA?

- No caso de ausências programadas, comunicar a chefia com antecedência;

- No caso de ausências não programadas, avisar a chefia o mais breve possível;

- Nos casos em que não houver interesse em continuar na SES, solicitar exoneração do cargo efetivo, formalmente, e aguardar a conclusão do processo de desligamento, cumprindo sua escala de trabalho até a data de publicação da exoneração;

- No caso de identificação, pela chefia, do risco de abandono de cargo, deve-se instruir um processo para documentação e tratamento da frequência do servidor, conforme as ausências identificadas; e

- Conhecer a Lei Complementar nº. 840, de 23 de dezembro de 2011, especialmente os artigos 180 ao 194, e demais normativos que tratam de deveres funcionais do servidor público da SES.

5. FUNDAMENTAÇÃO

- [*Lei Complementar nº. 840, de 23 de dezembro de 2011*](#), especialmente artigos 64, inciso I e 193.

- Saiba mais sobre Abandono de Cargo.

http://wiki.saude.df.gov.br/index.php/Abandono_de_cargo



FRAUDE NO REGISTRO DE CARGA HORÁRIA

1. O QUE É?

São formas de não cumprir a carga horária, burlando o registro de frequência ou o sistema de marcação de ponto (Portaria nº 67, de 03 de maio de 2016).

Mesmo considerando o registro biométrico de ponto vigente na SES, que dificulta a fraude, a prática acontece em diversas situações, tais como:

a) Quando um servidor recebe sem trabalhar ou trabalha menos do que deveria, realizando o registro de ponto simulando a prestação do serviço, mas se ausentando do ambiente de trabalho, sem a devida autorização da chefia imediata;

b) Servidores que registram o ponto em locais diferentes de sua lotação, perto de sua residência, para ganhar tempo e chegar mais tarde ao trabalho, sem a devida autorização; e

c) Servidores que permanecem no ambiente de trabalho antes ou após a sua jornada estabelecida sem autorização da chefia, a fim de acumular horas excedentes, muitas vezes sem realizar nenhuma atividade nesse período.

2. QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS PARA O SERVIDOR?

- Possibilidade de responsabilização por infração disciplinar no âmbito da SES-DF;

- Possibilidade de descontos em folha de pagamento;

- Possibilidade de aplicação de sanções disciplinares: advertência, suspensão e demissão; e

- Possibilidade de responsabilização do servidor pela descontinuidade do serviço nas esferas administrativa, ética, penal e cível.

3. QUAIS SÃO AS CONSEQUÊNCIAS PARA A SES?

- Perda de eficiência administrativa;

- Desestímulo aos demais servidores;

- Prejuízo à imagem da SES;
- Prejuízo aos cofres públicos, considerando que o servidor recebe a remuneração mesmo não tendo cumprido seus deveres funcionais;
- Danos aos cofres públicos para realização de PAD e outros procedimentos preliminares;
- Dano ao interesse público, com redução da oferta dos serviços para os cidadãos; e
- Possibilidade de responsabilização da chefia imediata pela ausência do servidor que, mesmo tendo realizado o registro do ponto, não cumpre suas atividades.

4. QUAL É A CONDUTA CORRETA?

- Realizar o registro de ponto nos horários reais de entrada e saída, inclusive nos intervalos para refeição;
- Realizar o registro de ponto somente quando estiver presencialmente no ambiente de trabalho;
- Não se ausentar durante a sua jornada de trabalho sem a devida comunicação e autorização da chefia; e
- Apresentar à chefia as devidas justificativas nos casos de ausências amparadas pela legislação pertinente (consultas, exames, licenças em geral).

5. FUNDAMENTAÇÃO

- [Portaria nº. 199, de 1º de outubro de 2014 - SES-DF](#)
- [Portaria nº. 67, de 03 de maio de 2016 - SES-DF](#)
- [Portaria nº. 517, de 18 de setembro de 2017- SES-DF](#)
- [Lei Complementar nº. 840, de 23 de dezembro de 2011](#)

DENUNCISMO

1. O QUE É?

Utilização do aparato estatal de controle administrativo/disciplinar para promover a perseguição de desafetos e inimigos com base em **denúncias sem o devido fundamento**, realizando o mau uso do canal de denúncias, tais como: relatos sensacionalistas, com maldade ou apenas com a intenção de ofender e atingir a reputação de alguém, fofocas, perseguições e intrigas.

O ato de denunciar, de maneira anônima ou não, é uma forma de exercer o controle dos atos da administração pública. A LC nº. 840/2011, que rege os servidores públicos do GDF, admite o anonimato em seu art. 212, inciso II, §2º.

A denúncia está prevista no art. 3º do [Decreto nº. 36.462/2015](#), que dispõe sobre o Sistema de Gestão de Ouvidoria do Distrito Federal (SIGO/DF), como um dos tipos de manifestação de ouvidoria:

Art. 3º Para os efeitos deste decreto consideram-se manifestações de ouvidoria as seguintes:

(...)

II - DENÚNCIA: comunicação de irregularidades ocorridas no âmbito da administração pública ou apontamento de exercício negligente ou abusivo dos cargos, empregos e funções, como também infrações disciplinares ou prática de atos de corrupção, ou improbidade administrativa, que venham ferir a ética e a legislação.

(...)

Parágrafo único. As denúncias devem ser instruídas com fundamentação mínima para que possibilite a análise e encaminhamento pela Ouvidoria-Geral do Distrito Federal.

O art. 23, inciso V, da mesma lei, a denúncia que não apresentar elementos mínimos de autoria e materialidade será arquivada:

Art. 23. As manifestações classificadas como denúncias seguirão os seguintes procedimentos:

(...)

V – Caberá à Ouvidoria-Geral promover o arquivamento motivado das denúncias que não apresentarem elementos mínimos de autoria e materialidade.

2. QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS?

- Atrito entre os colegas de trabalho, ocasionando clima organizacional ruim;
- Desestímulo para os demais servidores;
- Obstrução do canal de denúncias, prejudicando o andamento da apuração de denúncias verídicas;
- Imagem negativa da SES;
- Prejuízo ao erário;
- O denunciante pode incorrer no crime de representação por ato de improbidade, conforme preceitua o art. 19 da Lei 8.429/1992 com pena de detenção de seis a dez meses e multa; e
- Além de sanção penal por denúncia caluniosa, o denunciante está sujeito a indenizar o denunciado pelos danos materiais, morais ou á imagem, que houver provocado, conforme art. 339 do Código Penal Brasileiro (CPB).

3. QUAL É A CONDUTA CORRETA?

Para evitar o denunciismo deve-se utilizar corretamente os canais de denúncia, noticiando às autoridades competentes o que de fato existe, como uma possível conduta inadequada ou possível irregularidade, preenchendo os requisitos, tais como:

- Nome do denunciado (autoria);
- Relato dos fatos (materialidade);
- Local do acontecimento;
- Data e horário do acontecimento; e
- Anexação de provas, se possível: registro em livros e sistemas e atas, fotos, vídeos, áudios, etc.

Caso o servidor, o qual tem o dever de noticiar e/ou apurar as irregularidades de que tem ciência, não o faça, incorre no crime de condescendência criminosa, conforme o art. 320 do Código Penal Brasileiro (CPB):

“Deixar o funcionário, por indulgência, de responsabilizar subordinado que cometeu infração no exercício do cargo ou, quando lhe falte competência, não levar o fato ao conhecimento da autoridade competente.” Pena - detenção, de quinze dias a um mês, ou multa.

4. FUNDAMENTAÇÃO

- Decreto-lei nº. 2.828, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal Brasileiro)
- Constituição Federal de 1988
- Lei nº. 8.429, de 02 de junho de 1992 (Lei de Improbidade Administrativa)
- Lei Complementar nº. 840, de 23 de dezembro de 2011
- Decreto nº. 36.462, de 23 de abril de 2015

NEPOTISMO

1. O QUE É?

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 consanguinidade ou da afinidade, em violação às garantias constitucionais de impessoalidade administrativa.

Entende-se por familiar o cônjuge, o companheiro ou o parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau.

Situações de nepotismo só ocorrem, todavia, quando as características do cargo ou função ocupada habilitam o agente a exercer influência na contratação ou nomeação de um servidor. Dessa forma, na nomeação de servidores para o exercício de cargos ou funções públicas, a mera possibilidade de exercício dessa influência basta para a configuração do vício e conseqüentemente do nepotismo.

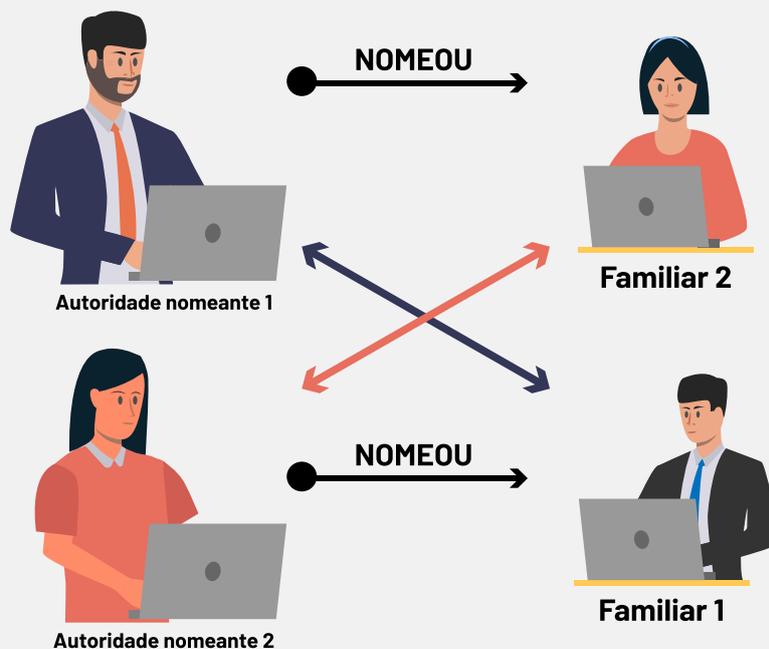


TIPOS DE NEPOTISMO

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.



A [*Súmula Vinculante nº 13/2008 do STF*](#) veda a aplicação dos dois tipos.

Situações quando é presumida a sua ocorrência:

- Contratação de familiares para cargos em comissão e função de confiança;
- Contratação de pessoa jurídica de familiar por agente público; e
- Nomeação de familiares para vagas de atendimento a necessidade temporária de excepcional interesse público.

Situações que 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.

2. QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS?

- Ineficiência administrativa;
- Favorecimento de troca de favores;
- Corrupção;
- Desvios de dinheiro público;
- Imagem negativa para a SES;
- Prejuízo ao clima organizacional; e
- Aumento da rotatividade e absenteísmo.

3. QUAL É A CONDUTA CORRETA?

- Para novos servidores ocupantes de cargo efetivo da SES: o servidor deve firmar declaração informando se há ou não vínculo familiar no âmbito da SES. A declaração consta no Termo de Posse a ser preenchido no Sistema Eletrônico de Informação (SEI); e

- Para ocupantes de cargo em comissão ou função comissionada: preenchimento da Declaração de Parentesco, conforme modelo disponibilizado SES.

4. FUNDAMENTAÇÃO

- Constituição Federal de 1988
- Lei Orgânica do Distrito Federal
- Lei Complementar nº. 840, de 23 de dezembro de 2011
- Decreto nº. 32.751, de 04 de fevereiro de 2011
- Súmula Vinculante nº 13/2008 e consolidação de interpretações realizadas pelo Plenário do Conselho Nacional de Justiça, bem como pelo STF

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia. **Abandono e Inassiduidade Habitual: Saiba quando se enquadra e quais as consequências. Informativo.** Disponível em: <<https://iftm.edu.br/dgpinfo/informativos/abandono-de-cargo-e-inassiduidade-habitual.html>>.
2. BRASIL. Advocacia-Geral da União. **AGU confirma cassação de aposentadoria de ex-médico da UFSM que fraudou ponto. Portal Único do Governo, 2022.** Disponível em: <<https://www.gov.br/agu/pt-br/comunicacao/noticias/agu-confirma-cassacao-de-aposentadoria-de-ex-medico-da-ufsm-que-fraudou-ponto-eletronico>>.
3. BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Corregedoria-Geral da União. Ética Viva - Correição. Brasília, fevereiro 2020.** Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/46079/10/Etica_Viva_Correicao.pdf>
4. FLÔRES, Gisele. **Ponto para servidores públicos: reduza fraudes com tecnologia. 22 de agosto de 2022.** Disponível em: <<https://blog.ahgora.com/ponto-para-servidores-publicos/>>.
5. LEITE, Juliene; SILVEIRA, Ligiani. **CGE orienta servidores sobre abandono de cargo e inassiduidade habitual. Controladoria Geral do Governo do Estado do Mato Grosso, 2020.** Disponível em: <<http://www.controladoria.mt.gov.br/-/15449622-cge-orienta-servidores-sobre-abandono-de-cargo-e-inassiduidade-habitual-entenda>>.
6. Conselho Nacional do Ministério Público. **Manual do Ordenador de Despesas. Brasília: CNMP, 2014.** Disponível em: <<https://www.cnmp.mp.br/portal/institucional/comissoes/comissao-de-controle-administrativo-e-financeiro/atuacao/manual-do-ordenador-de-despesas/recursos-humanos-e-gestao-de-pessoas/nepotismo-e-nepotismo-cruzado-criterios-de-controle>>.
7. MAXIMO, Raquel. Portaria nº 57/2019. **Programas de Integridade: Prevenção das situações de nepotismo. 29 de janeiro de 2019. Apresentação do Power Point.** Disponível em: <https://cgr.ufpr.br/portal/wp-content/uploads/2019/09/Portaria-CGU-59_2019-Nepotismo>.

[pdf](#)>.

8. **Prevenção de Nepotismo. Portal Único do Governo, 2022.** Disponível em: <<https://www.gov.br/inmetro/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/manual-do-servidor/servidor-ativo/13-mobilidades-internas-e-externas/prevencao-de-nepotismo#:~:text=Para%20preven%C3%A7%C3%A3o%20do%20Nepotismo%2C%20deve,4%20de%20junho%20de%202010>>.

9. PUENTE, Paula. **“Você sabe o que é denunciismo?” Canal de Denúncias, 18 de agosto de 2021.** Disponível em: <<https://canaldedenuncias.blog.br/>>.

10. SILVA, Aline Cavalcante dos Reis. **“Denúncia anônima no direito disciplinar à luz do princípio constitucional da vedação ao anonimato.” Revista Controladoria Geral da União - CGU, Brasília, Ano III, nº 4, p. 79-89, junho 2008.**

11. WARMILIN, Glenda Liz de Paula. **“O Processo Disciplinar por Abandono de Cargo - Situações que afastam a demissão.” Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios - TJDF, 2007.** Disponível em: <<https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/artigos-discursos-e-entrevistas/artigos/2007/o-processo-disciplinar-por-abandono-de-cargo-situacoes-que-afastam-a-demissao-glenda-liz-de-paula-warmlin>>.

A SUSIE

A SUSie é a corujinha mascote do Programa de Integridade da SES-DF. Seu nome faz referência ao Sistema Único de Saúde (SUS) do qual a SES-DF é a autoridade no Distrito Federal (art. 9º, inciso II, da Lei Nº 8.080/1990). As letras “i” e “e” são as iniciais das palavras integridade e ética.

A coruja foi escolhida porque, para muitos povos, ela significa inteligência, sabedoria e conhecimento, atributos necessários ao comportamento ético e honesto.



CORRESPONDÊNCIA SEI:

Comitê Interno de Governança - SES/GAB/CIG

Subcomitê de Ética e integridade - SES/GAB/CIG/SUB-EI

Secretaria
de Saúde

