

Ação 4: Definir parâmetros e conceituação de conflito de interesses.

Coordenador: CGU

BREVE SÍNTESE DOS TRABALHOS:

Foram realizadas 3 reuniões, com andamento satisfatório.

- 19 de abril: primeiras discussões, ainda sem plano de trabalho.
- 30 de maio: discussões prosseguiram, ainda sem plano de trabalho,
- 29 de junho: foi estabelecido um plano de trabalho e o possível resultado da ação, um documento com uma parte inicial conceitual e recomendações aos órgãos sobre elementos mínimos de uma disciplina efetiva para os conflitos de interesses. MPF redigiu uma minuta da parte inicial do documento e compartilhou com a CGU e o MP/SP (subgrupo criado para essa tarefa), enquanto que RFB e BC se prontificaram a trazer elementos sobre as recomendações na próxima reunião.

MEMÓRIA DA 1ª REUNIÃO (19 de abril) – Márcia Noll representou o MPF

Presentes: AGU, AMPCON, BCB, CADE, CAIXA, CGU, CJF, COAF, CONACI, MDIC, MP/SP, MPC/RS, MPF, PGFN, RFB e TCU.

1. Apresentação da CGU: o objetivo da reunião é definir a dinâmica de trabalho do grupo. Alega ter desconhecimento de como esse assunto é tratado nos demais poderes e entes; portanto, a ideia é mapear as principais situações em que há conflito de interesses e propor medidas saneadoras, chegando ao final do ano com uma proposta de medida. Informa que o órgão preparou uma breve apresentação para explicar como esse tema é tratado no Poder Executivo Federal, falando sobre a Lei no 12.813 e o conceito comum do que é conflito de interesses. Depois, esperam que cada órgão faça um breve relato de como o tema é tratado no âmbito de suas respectivas instituições.

Inicia a apresentação explicando como a CGU tem trabalhado na implementação da Lei no 12.813/2013. (Para o conteúdo completo, ver PPT anexo).

Concluída a apresentação, abre a palavra aos colaboradores para ouvir de cada um: 1o) experiência com relação ao tema (se existe no órgão alguma iniciativa relativa a conflito de interesses); 2o) se o conceito da Lei 12.813 está alinhado com a expectativa de cada um – e, se não, qual seria a proposta mais adequada.

2. Experiências e comentários dos participantes:

- CADE – informa que há um Código de Ética do CADE em fase de consulta pública. Lembra, ainda, que seu órgão aderiu a um programa de proteção ao conhecimento da ABIN, que tem o intuito de auxiliar órgãos públicos na capacitação de agentes que lidam com informações privilegiadas. Sugere convidar aquela Agência para apresentar esse programa. Outra iniciativa preventiva adotada no órgão foi a formulação de um questionário para todos os servidores, que devem indicar áreas (mercados sensíveis) nas quais estariam suspeitos ou impedidos de trabalhar, com a finalidade de não expor o servidor a esse tipo de situação.
- CAIXA – tem um Código de Ética e um Código de Conduta, englobando todas as orientações da CGU, que funcionam efetivamente. Informa que hoje esse assunto é tratado pela Corregedoria. Mas há algumas divergências de entendimento entre Caixa e CGU e, por isso, espera poder trazer esses casos para discussão e esclarecimentos.
- CONACI – tem um Código de Ética com um capítulo específico sobre conflito de interesses. Recentemente também foi editado um Código de Ética específico para carreiras de auditoria, além de outras portarias.
- BCB – também tem um Código de Ética, uma Comissão de Ética e uma Corregedoria Interna. Entende o BCB como um órgão muito zeloso nessa questão, até mesmo pelo

enorme potencial de impacto negativo no mercado. Isso, porém, não quer dizer que o órgão é totalmente imune a casos de conflito de interesses - acredita que terá muito a contribuir na Ação.

- MPC/RS – acredita que o grupo poderia considerar a possibilidade de dar um passo até maior, e tratar do conflito de interesses envolvido em atos de nomeação de autoridades públicas.
 - CJF – mesmo os magistrados sendo impedidos de praticamente quaisquer atividades externas, exceto magistério, há uma série de resoluções regulamentando essas questões. Além do Código de Ética, há diversas resoluções regulamentando situações pontuais. Além disso, semestralmente, todos os magistrados têm de fazer uma declaração para a Corregedoria, informando eventuais atividades compatíveis e incompatíveis. Exemplo: se o magistrado foi convidado a participar de uma palestra, ele deve informar à corregedoria. Ou seja, no âmbito do Judiciário, considera haver um rigor até exacerbado em alguns pontos. É claro que ocorrem situações mais graves, de desvio, mas não é comum o conflito de interesses.
 - TCU – tem um Código de Ética, desde 2009, que regula práticas que se aplicam a todos os servidores. Com relação a informações privilegiadas, tem um normativo interno com base na lei, mas não há um fluxo. A Comissão de Ética existe, mas não é muito clara a maneira de se acessá-la e aproveitá-la. Espera que essa Ação contribua nesse sentido.
 - RFB – relata que já vem aplicando há algum tempo a Lei no 12.813/2013 e que já aplicou até demissões com base nela. De certa forma, afirma que a Corregedoria da RFB teve de aprender na prática, pois desde a implementação da Lei ocorrem muitas denúncias. A principal dificuldade que encontraram foi na análise de casos de conflito de interesses em atividades incompatíveis. Outras situações já eram avaliadas e punidas antes da Lei. Outra dificuldade que encontraram foi a questão da demonstração do dolo. Uma portaria da RFB precisou ser expedida anunciando que determinadas atividades seriam potencialmente causadoras (risco) de conflito de interesses, até mesmo para facilitar o trabalho da Receita. Acreditam que foi uma postura dura, mas foi a forma que encontraram para dar vazão aos casos. Espera poder discutir até que ponto podem ser consideradas essas atividades ainda em tese, com foco no risco, e não no concreto. A questão é saber até que ponto o conceito de atividade incompatível pode embutir a ideia do risco.
 - MPF – tem muito a ganhar com o produto dessa Ação. Relata dificuldades em avançar esse tema no MPF em virtude da figura da independência funcional dos membros. Acredita que o quadro normativo do Judiciário pode ser uma boa fonte de inspiração para o Ministério Público.
 - MDIC – menciona a questão do conflito de interesses no caso de licença para tratar de interesses particulares. Acredita que seria um tema muito interessante para tratar no grupo, pois gera muita dúvida.
 - COAF – é um órgão muito novo, e as principais dúvidas referem-se à questão do acesso a informações de inteligência financeira. Não tem um quadro próprio, mas sim servidores de outros órgãos, cedidos. Alinha-se à RFB no interesse em analisar o tema sob o ponto de vista dos riscos.
 - MPSP – relata que o órgão conta com uma normatização um pouco mais restrita, que inclui vários impedimentos. Também sente a falta de regulamentação mais efetiva e clara com relação à atuação dos membros.
 - AMPCON – relata experiência de Santa Catarina, onde um PL estabelece tempo de carência para quem pleiteia o cargo de Conselheiro do Tribunal de Contas. Acredita que o enfrentamento do conflito de interesse nesse nível macro poderia ser um caminho interessante para o grupo.
- Debate conceitual
- MPF – considera os parâmetros estabelecidos pela Lei razoáveis, mas acha que o conceito de conflito de interesses poderia ser ampliado pelo grupo, embutindo a ideia de risco. O tema é muito relevante – lembra que alguns autores que consideram o conflito de interesses como a ante-sala do ato de corrupção; entende que não há como não trabalhar com o risco nessa matéria. Outro conceito que a literatura trabalha muito é o do conflito de interesses aparente; questiona se o grupo irá abordar essa diferenciação. Há países que

abarcam em suas legislações a ideia do risco aparente. Acredita que a Administração Pública deve se preocupar com isso.

- CADE – acha que o problema não está na definição de conflito de interesses, mas sim na de informação privilegiada. Talvez o grupo deva se debruçar mais sobre esse ponto.
- CGU – comenta 3 questões pontuais: o Conceito de informação privilegiada: muito embora trabalhe com o seu próprio conceito, a CGU respeita e não entra no mérito da definição de cada órgão. Considera muito interessantes as experiências relatadas sobre a aplicação da Lei. No caso da RFB, lembra que houve discussões entre os órgãos no passado, e que quando a RFB publicou a Portaria houve dúvidas sobre a adequação da medida. Hoje, porém, a CGU entende como uma boa prática: sinalizar aos servidores as potenciais atividades de risco. Exemplo, a Caixa já tem várias situações muito críticas, recorrentes, e é importante que os servidores estejam a par. Esse tipo de ato é muito válido, porque os órgãos devem trabalhar com o que é mais crítico na sua área de atuação. Nem sempre as normas resolvem os problemas. É preciso criar mecanismos de implementação, bem como mecanismos de diálogo. Com relação ao debate sobre conflito aparente e conflito real, afirma que apesar das nuances teóricas presentes na literatura, a lei de conflito de interesses escolheu o conflito real, optando por não abordar o conflito aparente. Como proposta de encaminhamento, sugere que cada órgão busque identificar quais são as situações específicas de risco de conflito de interesses com as quais costuma lidar. A partir desse mapeamento, a expectativa da CGU é tratar o tema de forma mais prática – por meio da elaboração de um guia, por exemplo.
- MPF – sugere que uma das atividades desse grupo seja estabelecer um conceito inicial comum. A Lei é um grande início, mas o fato é que a legislação brasileira é muito atrasada nessa matéria. Por isso, o grupo poderia pensar em avançar mais. Acredita que, se sair uma recomendação da ENCCLA que vá além do que estabelece a Lei, isso pode ser extremamente útil no âmbito de outros poderes que não o Executivo. Por isso, sugere a divisão dos trabalhos em dois grupos – um que trabalhe na elaboração de um conceito inicial comum, e outro que aborde as medidas práticas.
- BCB – apresenta situações em que não há um conflito, mas há um risco do conflito, e que também são importantes.
- MPF – ressalta que o BCB mencionou exatamente uma situação de risco aparente. Há órgãos que foram além da Lei e atacaram também esse tipo de risco.
- BCB – prossegue, mencionando a importância da disseminação da de prevenção do conflito de interesses, que extrapola o papel da ENCCLA. No BCB, esse enfoque é bastante trabalhado.
- MDIC – reforça as enormes dúvidas com relação aos pedidos de licença para interesse particular. Pelo que entendeu do relato do BCB, utilizou-se a ideia de conflito de interesses aparente, mas isso pode trazer alguma fragilidade num embate judicial, porque a Lei optou pelo conflito real.
- CGU – coloca que a própria lei mistura os conceitos de conflito aparente e real, e que isso traz algumas dificuldades na prática. A Lei, de fato, é só um parâmetro do Poder Executivo Federal. Sugeriu-se adotar o conceito dela para discussão no grupo por questões mais práticas; contudo, se for do interesse do grupo, podemos ter como uma das atividades a conceituação do conflito de interesses, para que todos se sintam mais seguros para trabalhar a partir dele. Questiona, porém, se poderemos seguir com o mapeamento ao qual a Ação se propõe sem que tenhamos um conceito comum, e manifesta preocupação com fazer as duas coisas dado o tempo que o grupo tem para trabalhar.
- CJF – questiona sobre o produto da Ação – seria a elaboração de uma proposta normativa ou um documento de caráter mais prático? Porque, se formos trabalhar num outro conceito, diferente do que está na Lei, correríamos o risco de perder todo o trabalho, já que num caso judicial o conceito utilizado é o da Lei. Por outro lado, se formos partir para a proposição de uma alteração normativa, há vários riscos envolvidos. Talvez seja mais proveitoso como resultado alguma ação relativa à aplicação da Lei.
- MPF – concorda que já temos uma Lei para o Executivo, e que não vale a pena mudá-la. Com relação aos outros poderes, adotar padrões dos países mais avançados seria muito

frutífero; seria interessante que incentivássemos isso na forma de uma recomendação da ENCCLA.

- CADE – considerando todas as dificuldades inerentes ao processo de elaboração e tramitação de proposições normativas, conclui que se o produto esperado da Ação é o mapeamento das situações mais recorrentes de conflito de interesses, o caminho a ser adotado será o de produzir um documento de esclarecimentos que seja útil, na forma de um guia.
- CGU – pensa num guia mais prático, voltado à resolução de problemas, com recomendações e boas práticas. Sendo assim, para atingirmos esse objetivo, um produto intermediário seria um mapeamento próprio de cada órgão, com os riscos mais recorrentes. Se cada um conseguir mapear 2 ou 3 situações de risco mais críticas, já será possível avançar bastante. Propõe essa medida como encaminhamento da reunião.
- CADE – sugere que os colaboradores descrevam as situações de forma mais genérica (sem especificar nome de servidores, por exemplo), e que se converse com a ABIN, porque aquela agência tem uma avaliação de risco detalhada.
- SE-ENCCLA – acrescenta que é importante que cada órgão, ao enviar o relato das principais situações de conflito de interesse, diferencie-as de acordo com o grau de risco envolvido.

3. Encaminhamentos

Secretaria Executiva se comprometeu a convidar a ABIN para que apresente ao grupo sua iniciativa relacionada ao tema. Até 20 de abril, CGU e MPF se comprometeram a compartilhar com o grupo referenciais teóricos e normativos sobre o tema. Até 15 de maio, cada órgão deveria enviar por escrito as situações mais comuns de conflito de interesses em suas áreas de atuação, diferenciadas por grau de risco envolvido.

CGU enviou algumas referências teóricas; MPF preparou um resumo sobre conceito e classificação de conflito de interesses.

MEMÓRIA DA 2ª REUNIÃO (30 de maio) – Raquel Branquinho representou o MPF

Presentes: ABIN, AGU, ANPR, ATRICON (P/ VC), BCB, CADE, CAIXA, CAMARA DOS DEPUTADOS, CGU, CJF, COAF, CONACI, MDIC, MP/SP, MPC/RS, MPF, PGFN, RFB e TCU.

1 Resumo das discussões

- SE/ENCCLA – repassa os encaminhamentos da última reunião: colaboradores deveriam ter enviado o relato das situações mais recorrentes de conflito de interesses em suas áreas de atuação (apenas a AGU encaminhou) e a CGU e o MPF deveriam ter compartilhado com o grupo os referenciais teóricos e normativos sobre o tema – houve problemas no e-mail enviado pela CGU, que acabou só chegando ao grupo nos últimos dias, e o do MPF apenas na véspera da reunião. Informa que, conforme consta na pauta, haverá a apresentação da Agência Brasileira de Inteligência (ABIN) sobre o Programa de Proteção do Conhecimento. Registra a presença de representante da Câmara dos Deputados – na última reunião da Ação, o grupo pontuou que a presença do Legislativo é fundamental para o avanço dos trabalhos.
- CGU – complementa os pontos colocados pela SE/ENCCLA. Observa que o quórum está maior do que na primeira reunião, o que é um bom sinal. Para os que não estiveram presentes na primeira reunião, explica que o objetivo da Ação é mapear as situações mais recorrentes de conflitos de interesses e propor medidas (conjuntas) para resolvê-las. Hoje o que existe no âmbito do Poder Executivo Federal é a Lei no 12.813/13. Entende que não será frutífero que o grupo se debruce sobre o conceito de conflito de interesses. Pensa que o foco deve ser mais prático, buscando-se problemas comuns enfrentados pelos diversos órgãos das diferentes esferas. Por fim, relembra que o tratamento de informações privilegiadas foi um assunto muito debatido na primeira reunião. É preciso entender melhor esse conceito, e por isso a ABIN foi convidada para fazer uma apresentação. Na sequência, passa a palavra ao representante da ABIN.

- ABIN – explica que a ideia é apresentar o Programa Nacional de Proteção do Conhecimento Sensível. Em sua exposição, aborda os seguintes aspectos: Lei no 9.883/99; definição de conhecimento sensível; exemplos; medidas de proteção; áreas que lidam com conhecimento sensível (biotecnologia, aeronaves, defesa, agronegócio, exploração de petróleo, nuclear, aeroespacial, informações estratégicas de estado); motivos para proteger conhecimento sensível; grupos de ameaças (sabotagem, vazamento, sinistro e espionagem); ações de contra inteligência e preventivas; objetivos do programa; histórico do programa; requisitos para implementação. Explica que todos os órgãos que aderem ao Programa iniciam com a identificação de seu conhecimento sensível, numa fase de levantamento inicial. É montado um grupo de trabalho formado por servidores da instituição e mediadores da ABIN. Esse processo ajuda bastante a instituição a observar melhor a si mesma, identificar seus processos e tratar melhor as informações que são geradas. Por fim, coloca-se à disposição para o esclarecimento de qualquer informação ou dúvida.
- CGU – argumenta que uma questão muito discutida no âmbito do Poder Executivo é a distinção entre conhecimento e informação. De acordo com a Lei de Acesso à Informação (LAI), informação é algo que já está materializado, registrado. O conhecimento, não necessariamente, é mais etéreo. Portanto, a principal dúvida relaciona-se à como proteger o conhecimento.
- ABIN – esclarece que, na ABIN, valoriza-se muito o papel da conduta de proteção, estimulada por procedimentos que vão dos mais simples aos mais elaborados. É fato que, quando o conhecimento é materializado, torna-se mais fácil protegê-lo, pois há medidas concretas de proteção. Cita algumas que são adotadas na ABIN, como a quarentena e o termo de confidencialidade.
- CADE – sugeriu que a ABIN viesse fazer essa exposição porque considera que hoje a maioria dos órgãos da Administração Pública enfrentam problemas de proteção do conhecimento. Não costuma haver regras internas sobre o assunto e conduta de proteção. Para proteger conhecimento sensível é preciso entender que tipo de informação e conhecimento cada órgão produz, e identificar isso como sensível.
- TCU – relata algumas situações verificadas no órgão, como, por exemplo, a nomeação dos próprios ministros do Tribunal. O processo de nomeação não é transparente; muitas vezes há nítidos conflitos de interesses e não há regramento para solucionar situações do tipo.
- MPF – concorda que não há regulamentação na maioria dos órgãos e questiona se o objetivo do grupo é focar em normatizações internas ou partir para a elaboração de uma proposta legislativa. Optar pela elaboração de proposta legislativa, sobretudo no atual cenário político, seria o caminho mais difícil. Entende ser mais interessante propor normatizações internas a cada órgão, a partir da experiência e do consenso no grupo da Ação, com diretrizes claras e objetivas.
- CGU – hoje existe a Lei no 12.813/13, mas leis nem sempre são suficientes para resolver as situações na prática; ainda existe muita dúvida a respeito desse dispositivo. E se um tema tem de ser normatizado, no contexto do conflito de interesses, pode ocorrer normatização interna. Por isso a proposta inicial é analisar as situações mais recorrentes de conflitos de interesses (viés mais prático) de cada órgão participante e, a partir disso, propor um plano de ação. Cada órgão se comprometeria a buscar a implementação das medidas previstas no plano.
- MPF – teme pela efetividade da proposta feita pela CGU, não obstante o interesse e dedicação de cada órgão presente, pois nem todos os representantes no grupo têm poder decisório dentro de seus órgãos. Argumenta que um documento oficial da ENCCLA seria o melhor instrumento para se alcançar o objetivo proposto.
- AGU – concorda. Uma recomendação da ENCCLA teria mais aceitação dentro dos órgãos, o que poderia fortalecer a atuação de cada membro da Ação.
- CADE – concorda. Todos sabem das dificuldades inerentes à implementação de regras taxativas, bem como da dificuldade de aprovação de leis no Brasil. Por isso, considera mais produtivo atuar por meio de regimentos infra legais. Agora o próximo passo seria definir um conjunto mínimo de normas a serem observadas por cada instituição.

- CGU – parece que o grupo concordou em trabalhar com o viés mais prático, com foco nas organizações (e não nos servidores), mas por meio de um documento de orientação por parte da Enccla; ou seja, a partir das situações mais recorrentes o grupo deverá definir padrões e parâmetros para as instituições.
- CADE – reforça que o normativo deve ser pensado para os órgãos. Para o servidor, já existem inúmeras normas e instrumentos. Contudo, os órgãos não oferecem a estrutura e o apoio necessários para evitar situações de conflito de interesses. Em suma, é importante haver normatização interna para o órgão regular essas situações e proteger o servidor e, conseqüentemente, a instituição.
- BCB – ressalta importância da mudança de cultura nas organizações. Sem um programa para sensibilizar os servidores sobre o tema (campanhas de conscientização, por exemplo), não haverá solução satisfatória. Entende que uma recomendação da ENCCLA é um bom ponto de partida para solução de conflitos de interesses mais gerais, mas, considerando que cada instituição tem suas peculiaridades, será preciso avançar também em questões específicas.
- CGU – observa que, de todas as situações capazes de gerar conflito de interesses, talvez a questão da informação privilegiada e do conhecimento sensível seja a mais transversal a todos os órgãos. Logo, esse é um tema que necessariamente deveria ser abordado no documento a ser produzido pelo grupo da Ação.
- RFB – argumenta que não se pode perder de vista a Lei no 12.813/13, no sentido de que ela já fez uma escolha (punição administrativa para o servidor em determinadas situações). Várias hipóteses que estão sendo levantadas pelo grupo já foram definidas na Lei. Por isso, sugere que uma parte da discussão se destine a destrinchar o próprio texto legal.
- CGU – concorda que alguns pontos discutidos pelo grupo já estão na Lei, mas defende que mesmo havendo uma situação lá prevista, os servidores ainda têm muitas dúvidas. A Lei não resolve várias das situações que acontecem no dia-a-dia, e nisso o grupo poderia trabalhar e contribuir em grande medida. Por isso, agrada muito a proposta do CADE de focar nas organizações, elucidando o papel delas nessas situações, o que elas podem fazer e que tipos de suporte elas podem oferecer a seus servidores a fim de que o tema possa ser mais bem trabalhado.
- TCU – acredita que uma recomendação da ENCCLA nesse sentido pode ajudar as instituições a orientar melhor seu corpo funcional diante de situações de conflito de interesses.
- CAIXA – explica como tem sido feita a gestão de conflito de interesses dentro da empresa (Constituição de comissão. Mapeamento das situações mais recorrentes. Inserção no código de conduta. Transparência. Ênfase no preventivo, através de campanhas de comunicação mais interessantes e interativas. Levantamento de boas práticas nas organizações). Conclui que convencer a alta administração das instituições é essencial, mas não fácil.
- MDIC – entende que a definição de parâmetros mínimos é a direção correta. Considera uma recomendação da ENCCLA extremamente importante, sobretudo para o seu órgão, onde a presença do setor produtivo da economia é parte do trabalho e onde situações que envolvam conflito de interesses podem acontecer mais frequentemente por conta dos interesses envolvidos.
- Grupo discute situação de servidor que estava sendo remunerado para ministrar capacitação sobre tema de seu órgão. Levantaram-se aspectos como: política de difusão do conhecimento dos órgãos, remuneração, falta de regulamentação dos órgãos, papel das organizações.
- CGU – conclui a reunião pedindo que os colaboradores preencham a tabela que foi distribuída pela CGU, com a relação das situações mais recorrentes de conflito de interesses. Informa que, na primeira coluna da tabela, todos são encorajados a acrescentar os pontos e sugestões que considerarem relevantes, e na segunda devem propor recomendações para o tratamento das situações apresentadas na primeira. Acredita que se todos fizerem isso, o grupo terá um material rico para seguir com os trabalhos rumo aos produtos esperados no âmbito da Ação. Registra que a ABIN é muito bem-vinda para integrar permanentemente o grupo.

3. Encaminhamentos: CGU compartilharia com todos a tabela elaborada para preenchimento do grupo. Até o dia 20 de junho, os colaboradores deveriam enviar a tabela preenchida, podendo também elencar mais situações na primeira coluna além daquelas propostas pela CGU.

MEMÓRIA DA 3ª REUNIÃO (29 de junho) – Márcia Noll representou o MPF

Presentes: AGU, AMPCON (P/ VC), BCB, CADE, CAIXA, CAMARA DOS DEPUTADOS, CGU, CONACI, MDIC, MP/SP, MPC/RS, MPF, RFB e TCU.

1. Resumo das discussões

- CGU – proposta para a reunião é apresentar compilação de todas contribuições enviadas sobre as situações mais recorrentes de conflito de interesses, discutir cada um dos pontos e buscar o consenso do grupo sobre as propostas de medidas de saneamento ou prevenção. Reforça que o objetivo desse produto é ter um conjunto de recomendações que serão endossadas por todos os colaboradores dessa Ação, visando orientar os órgãos a melhor seus servidores sobre situações de conflitos de interesses.
A primeira situação mais recorrente indicada no documento (anexo) foi ATUAÇÃO EM ÁREAS OU MATÉRIAS CORRELATAS ÀS ATRIBUIÇÕES DO CARGO OU EMPREGO. A maioria das propostas foi no sentido de vedar essa atuação, mas considera que seria importante detalhar essa vedação, definindo, por exemplo, o que seriam matérias correlatas? Como delimitar isso? Seria atribuição do cargo, da carreira, da área?
- TCU – entende que seriam matérias correlatas às atividades finalísticas e levanta um debate sobre risco de conflito de interesses na própria atividade pública, não somente na atividade privada do servidor, argumentando que se o produto desta Ação será um conjunto de propostas voltados aos órgãos, é preciso abordar também essa possibilidade de conflito.
- CGU – concorda que esse é um debate muito interessante, mas o que vinha sendo discutido pelo grupo era o mapeamento das situações de conflito de interesses em relação a eventual atividade privada do servidor. Esse outro tipo de conflito, relativamente a atividade pública, deveria ser discutido e normatizado pelo próprio órgão. Pode-se fazer uma menção a esse tipo de conflito público-público, mas, a princípio, não seria o foco da discussão. Por exemplo, poderia haver uma recomendação no sentido de que os órgãos façam uma análise de suas atribuições, a fim de verificar se existem atividades que possam vir a ser conflitantes e normatizar essas situações.
- Grupo debate aspectos do risco de conflito de interesses na atividade pública. Possibilidade de conflito entre dois interesses públicos. Exemplos. Conceito de conflito entre interesse primário e interesse secundário. Conflito de interesses real e aparente.
- MPF – reconhece que a Lei no 12.813/2013 adota o conceito de conflito de interesses real, mas entende que os limites da atuação desse grupo não deveriam ser pautados apenas pela referida lei.
- CGU – esclarece que, na última reunião, o grupo optou pela discussão de casos práticos, ao invés de continuar na discussão teórica de um conceito que talvez o grupo não conseguisse acordar. A questão é que a lei define a configuração de uma situação de conflito como um ilícito, sujeito a punição. Por isso, é importante que o servidor tenha muita clareza do que ele pode e não pode fazer. Com base nisso, o grupo entendeu que o produto esperado para essa Ação é um conjunto de recomendações para evitar essas situações.
- CAIXA – relata brevemente como a CAIXA lida com esse tema e cita alguns procedimentos internos que foram adotados, ressaltando, dentre esses procedimentos, a figura da consulta para os servidores (canal de consulta).
- AGU – concorda que o debate sobre conflito de interesses entre atividades públicas é bem interessante. Relata situações que estão em análise pela Comissão de Ética da AGU (cessão de advogados públicos para o Poder Judiciário). Sugere que uma boa medida de saneamento e prevenção é a adoção de Termos de Compromisso.

- RFB – explica como tratam essa questão internamente. Método comparativo: comparar o rol de atribuições do cargo que o servidor ocupa x conceito/natureza da atividade privada a ser exercida. Há uma cultura de consulta por parte dos servidores. Importante o papel da conscientização e da capacitação. Outra medida bem importante foi a publicação de uma Portaria, meramente declaratória, com o entendimento do órgão sobre atividades costumeiras, mas que são incompatíveis com as atribuições da Receita.
- Grupo debateu por algum tempo sobre a questão da vedação da atuação. Posicionamentos restritivos. Especificidades de algumas carreiras, como a de policial, cuja vedação é absoluta. Atividades de fim de semana (Ex. Uber).
- AGU – em seu órgão não se adota um posicionamento muito restritivo sobre essa atuação. A lei que trata de conflito de interesses no âmbito da CGU, a qual retirou a cláusula da dedicação exclusiva, prevê que deverá ser observado o cumprimento da jornada de trabalho, o horário de funcionamento do órgão e o dever de disponibilidade. Diante disso, há sempre uma observação de que a chefia imediata deve observar esses dispositivos.
- BCB – manifesta preocupação com a discussão sobre vedação por cargos ou carreiras. No caso do Banco Central, existem mais de 4.000 servidores distribuídos em apenas 3 carreiras. Vedações por carreiras são extremamente complexas para órgãos que tem naturezas como a do Bacen, da Caixa, do Banco Brasil. Ressalta a importância do Termo de Compromisso, seja na entrada no serviço público, na cessão, na saída do serviço público e mesmo na aposentadoria. Outras medidas são as que já foram citadas: conscientização, comissão de ética (quando possível), previsão no edital de concurso, código de ética implementado e mandatório, código de conduta, entre outros.
- MPF – sobre o método de trabalho, a fim de otimizar o tempo, primeiramente sugere algum método de divisão em subgrupos. Entende que o grupo quer avançar nos casos concretos e propor recomendações com base nisso, mas considera que a parte conceitual é importante e pode ajudar a resolver várias questões que estão sendo debatidas. Em seguida, conclui que, poderia ser incluída a parte conceitual no documento final, sem a necessidade de se montar um subgrupo para isso.
- SE/ENCCLA – sugere que o grupo revise a Ação 3/2016, que parece ter percorrido o mesmo caminho que esta Ação. Na Ação 3/2016, o grupo tinha como objetivo criar diretrizes para implantação e efetivo funcionamento dos sistemas estadual e municipal de controle interno. O grupo trabalhou, durante suas reuniões, na elaboração e redação das diretrizes. Com base naquele produto, concebeu-se a Ação 2/2017 justamente para dar o próximo passo, ou seja, desenvolver ações que permitam apoiar a implementação do sistema de controle interno nos estados e municípios.
- Após alguns alinhamentos, o grupo definiu o seguinte sobre o produto (documento final):
 - o CGU, MPF, MP/SP e RFB trabalharão na parte conceitual do tema, para ser inserido no início do documento. Concordaram em adotar os conceitos mais amplos possíveis, a fim de abarcar as distintas realidades dos órgãos;
 - o CGU trabalhará na redação das diretrizes propriamente ditas, contemplando o mínimo necessário;
 - o O mapeamento já realizado com as situações mais recorrentes de conflitos de interesses será inserido como ‘Pontos para Reflexão’, ao final do documento.

2. Encaminhamentos

- Após alguns alinhamentos, o grupo definiu o seguinte sobre o produto (documento final):
 - CGU, MPF, MP/SP e RFB trabalharão na parte conceitual do tema, para ser inserido no início do documento. Concordaram em adotar os conceitos mais amplos possíveis, a fim de abarcar as distintas realidades dos órgãos;
 - CGU trabalhará na redação das diretrizes propriamente ditas, contemplando o mínimo necessário;
 - O mapeamento já realizado com as situações mais recorrentes de conflitos de interesses será inserido como ‘Pontos para Reflexão’, ao final do documento.