

Sumário executivo

A inclusão de políticas de integridade para garantir sua implementação efetiva em toda a administração pública é um desafio em todos os países. Frequentemente, observam-se lacunas entre o que a legislação ou as políticas de integridade estipulam e o que é colocado em prática nas entidades públicas, dificultando mudanças nas culturas organizacionais e no comportamento dos servidores públicos.

A integridade é responsabilidade de todos os servidores públicos. No entanto, unidades de integridade dedicadas a essa função podem ajudar a superar o desafio de consolidar políticas para promover culturas organizacionais de integridade. A experiência internacional mostra o valor de ter pessoas ou unidades especializadas e dedicadas que sejam responsáveis e respondam pela implementação e promoção de leis e políticas de integridade dentro de suas entidades.

Este relatório enfoca o desafio de consolidar as políticas de integridade em todo o Executivo federal no Brasil, analisando os atuais arranjos institucionais e os esforços, em curso, da Controladoria-Geral da União (CGU), para implementar com eficácia tais políticas. Com base nessa avaliação, o relatório fornece recomendações para fortalecer o Sistema de Integridade Pública no Poder Executivo federal.

Principais descobertas

Reconhecendo o desafio de incorporar políticas de integridade em todos os 186 órgãos e entidades da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, o Brasil empreendeu duas iniciativas importantes nas últimas décadas para alcançar os diferentes níveis organizacionais. Primeiro, em 2007, esse país estabeleceu o Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal (SGEP). Mais recentemente, e com base nos Programas de Integridade Pública implementados nos 186 órgãos e entidades, com coordenação e monitoramento da CGU em 2017, o Brasil instituiu o Sistema de Integridade Pública do Poder Executivo Federal (SIPEF).

No entanto, a revisão trouxe à luz alguns desafios e áreas para melhorias.

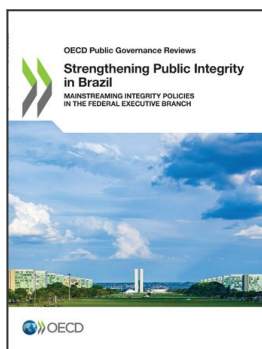
- Em primeiro lugar, a coexistência do SGEP e do SIPEF, possuindo essencialmente o mesmo objetivo, cria complexidade, opacidade e sobreposição de responsabilidades, especialmente na formação e orientação sobre valores, dilemas éticos e situações de conflito de interesses. Na verdade, a revisão concluiu que essa coexistência gera mal-entendidos e confusão entre os servidores públicos.
- Em segundo lugar, os membros das Comissões de Ética - as unidades setoriais do SGEP - atuam temporariamente e, muitas vezes, não tem tempo para desenvolver conhecimentos especializados sobre integridade ou estabelecer relações de confiança dentro de sua entidade pública. Além disso, as Comissões de Ética podem receber relatórios sobre possíveis violações de integridade e emitir reprimendas (*censura*). Esta combinação da função de prevenção com tarefas relacionadas à aplicação de sanções pode criar tensões em seu papel de fornecer orientação e sobrepor-se ao regime disciplinar federal.

- Por fim, o SIPEF constitui uma oportunidade para a CGU revisar sua Secretaria de Transparência e Prevenção da Corrupção (STPC) de modo a evitar sobreposições e esclarecer responsabilidades, atualmente semelhantes à sobreposição entre o Sistema Federal de Gestão da Ética e o Sistema de Integridade Pública. As responsabilidades da Diretoria de Promoção da Integridade (DPI) e da Diretoria de Prevenção da Corrupção (DPC) são confusas e parcialmente coincidentes, o que leva à falta de clareza, ao risco de enviar mensagens confusas, gerar mal-entendidos e um potencial desperdício de recursos escassos.

Principais recomendações

Para enfrentar os desafios identificados, este relatório fornece uma série de recomendações concretas no sentido de fortalecer a promoção de políticas de integridade em todo o Poder Executivo federal e ajudar a construir uma cultura aberta de integridade organizacional.

- A instituição do SIPEF e a revisão em andamento do Código de Ética Profissional de 1994 e do Código de Conduta da Alta Administração Federal de 2000 oferecem uma oportunidade para esclarecer conceitos e agilizar responsabilidades para a promoção de culturas de integridade organizacional no Poder Executivo federal. Em particular, o Brasil poderia considerar transferir do SGEF a responsabilidade de apoiar a ética pública e gerenciar conflitos de interesses para o SIPEF e suas instituições, levando assim ao estabelecimento de um sistema único que evite sobreposições e mal-entendidos. Além disso, o Brasil poderia considerar a ampliação do escopo do SIPEF, aplicando-o a toda a administração pública federal.
- No SIPEF, as Unidades de Gestão da Integridade (UGI) são responsáveis por promover orientações e treinamentos relacionados à integridade pública e por apoiar a gestão de riscos para a integridade. Assim, as UGIs poderiam substituir as atuais funções preventivas das Comissões de Ética, tornando-se unidades dedicadas com quadros de pessoal permanentes e profissionalizados. Isso requer o esclarecimento do arcabouço normativo existente e a atualização das orientações emitidas pela CGU. Além disso, a CGU deveria dar continuidade aos esforços em andamento de fortalecimento do desenho institucional e das capacidades da UGI para cumprir a sua função básica relacionada à prevenção, coordenação, orientação e apoio à integridade pública, incluindo gestão de conflito de interesses, gestão de riscos para a integridade e orientação sobre dilemas éticos.
- A CGU, órgão central do SIPEF, poderia fortalecer a STPC, fortalecendo as tarefas relacionadas à integridade pública e ao SIPEF sob responsabilidade da DPI. Por sua vez, a DPC poderia se basear em iniciativas recentes promovendo pesquisas e explorando o uso de ferramentas inovadoras, análise de dados ou empreendendo projetos de pesquisa com a academia. A CGU poderia considerar o fortalecimento da atual DPC, capacitando-a para torná-la responsável por fornecer assessoria metodológica e de pesquisa a todas as unidades da STPC. Essa reorganização interna pode ajudar a esclarecer responsabilidades, ao mesmo tempo em que promove o desenvolvimento de habilidades especializadas ao longo do tempo.



From:
Strengthening Public Integrity in Brazil
Mainstreaming Integrity Policies in the Federal Executive Branch

Access the complete publication at:

<https://doi.org/10.1787/a8cbb8fa-en>

Please cite this chapter as:

OECD (2021), "Sumário executivo", in *Strengthening Public Integrity in Brazil: Mainstreaming Integrity Policies in the Federal Executive Branch*, OECD Publishing, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/5dbf5af6-pt>

This work is published under the responsibility of the Secretary-General of the OECD. The opinions expressed and arguments employed herein do not necessarily reflect the official views of OECD member countries.

This document, as well as any data and map included herein, are without prejudice to the status of or sovereignty over any territory, to the delimitation of international frontiers and boundaries and to the name of any territory, city or area. Extracts from publications may be subject to additional disclaimers, which are set out in the complete version of the publication, available at the link provided.

The use of this work, whether digital or print, is governed by the Terms and Conditions to be found at <http://www.oecd.org/termsandconditions>.