

Gerenciamento de conflitos de interesse nas Américas: Um Exame Comparativo

Eric Raile ¹

(15 de abril de 2004)

INTRODUÇÃO

Este documento provê principalmente um resumo descritivo das abordagens feitas em relação a gerenciamento de conflitos de interesse no setor público nas Américas.² O tópico gerenciamento de conflitos de interesse tem atraído consideravelmente a atenção não só dos governos como também dos cidadãos nas Américas nos últimos anos, como tem acontecido na maior parte do mundo. Recentemente, muitos países nas Américas tentaram passar uma legislação significativa para criar, aumentar, ou reformar seus sistemas de gerenciamento de conflitos de interesse. A *primeira* seção deste documento examina aspectos comuns nas estruturas, mecanismos e métodos usados nas Américas para gerenciar conflitos de interesse. Isto não quer dizer que certos aspectos dos programas de conflitos de interesse sejam encontrados em todos os países das Américas; porém, certos aspectos programáticos aparecem sob uma forma ou outra em muitos ou na maioria dos países. Esta seção introduz a estrutura conceptual e de definição de conflitos de interesse no serviço público e examina os aspectos comuns nas estruturas jurídicas, nos meios de implementação, nos mecanismos de avaliação, e nos meios de execução. A seção termina com a discussão de desenvolvimentos legislativos relacionados com conflitos de interesse.

A *segunda* seção do documento utiliza sete estudos resumidos de casos em países das Américas para ilustrar meios inovadores e singulares de gerenciamento de conflitos de interesse e para ilustrar as dificuldades excepcionais encontradas na criação de programas de gerenciamento de conflitos de interesse. A *terceira* seção do documento utiliza informações compiladas por meio de um levantamento feito em oito departamentos de ética em agências executivas nacionais de diferentes países. Esta seção examina abordagens comuns e divergentes de gerenciamento de conflitos de interesse e também considera questões referentes a jurisdições, autoridades e sistemas de divulgação financeira. A *quarta* seção do documento apresenta áreas comuns nas quais muitos países das Américas poderiam melhorar os seus sistemas de gerenciamento de conflitos de interesse. Esta seção do documento concentra-se nas recomendações proporcionadas aos países pelo *Comitê de Peritos do Mecanismo de Acompanhamento da Implementação da Convenção Interamericana contra a Corrupção* (o Comitê dos Peritos) da Organização dos Estados Americanos (OEA). A maior parte das

informações utilizadas nesta análise específica provém de respostas fornecidas por países a um questionário inicial, elaborado pelo Comitê de Peritos e de relatórios sobre estes países emitidos pelo Comitê de Peritos.³

I. ASPECTOS COMUNS

Estrutura conceptual

Este documento emprega primordialmente a definição genérica de conflito de interesse provida pela OCDE.⁴ A definição é a seguinte: “*Um ‘conflito de interesse’ envolve um conflito entre o dever público e os interesses particulares de um funcionário público, interesses estes que podem influenciar de maneira imprópria os seus deveres e responsabilidades oficiais.* Vale a pena notar que definições e usos de terminologia diferem nas Américas. Documentos escritos que foram examinados para este instrumento revelam uma grande variedade nas maneiras específicas em que os países categorizam situações e ações como conflitos de interesse. Por exemplo, em alguns países existe somente o *potencial* para um conflito de interesse, até que alguma infração tenha realmente ocorrido. Além disso, muitas situações que envolvem um conflito de interesse em potencial poderão classificar-se sob a definição de “incompatibilidades”. O termo “incompatibilidades” também se refere à situações nas quais mais de um cargo governamental é ocupado de uma só vez. Esta é uma circunstância que este documento levará em consideração no seu exame, devido ao potencial que esta situação apresenta para um conflito de interesses públicos múltiplos, e devido à forma que tal “incompatibilidade” poderá intensificar as oportunidades para a ocorrência de um conflito de interesse como foi definido anteriormente. Alguns países fazem distinções a respeito das definições de assuntos criminais e não criminais relativos a conflitos de interesse, e de “corrupção” e conflitos de interesse. Por exemplo, alguns países fazem uma distinção clara entre conflitos de interesse e “enriquecimento ilícito”. Entretanto, para fins de simplicidade, este documento não levará em consideração essas distinções e, em vez disso, utilizará a estrutura genérica de definições proposta, apesar desta estrutura ser às vezes mais ampla, como foi aqui mencionado.

O conceito de conflito de interesse caracteristicamente emana de princípios mais amplos de um serviço público sólido. Exemplos desses princípios são: (1) funcionários públicos não devem fazer mal uso ou abusar de seu cargo público em seu próprio benefício ou de outros; (2) funcionários públicos devem colocar o bem estar público acima dos seus interesses particulares; e (3) funcionários públicos devem desempenhar as suas funções de maneira imparcial e sem prejuízo de qualquer indivíduo ou grupo. Em países onde a estrutura jurídica não proporciona uma definição explícita do termo “conflito de interesse”, a definição é composta pelo contexto das leis e regulamentos que operam os princípios que sustentam um serviço público sólido.

Finalmente, o termo “declaração patrimonial” é muito difundido nas Américas. Este termo é quase sinônimo da terminologia usada na divulgação de relatórios financeiros pessoais, declarações ou registros. As declarações patrimoniais contêm informações a respeito dos interesses pessoais de um funcionário público.

Estrutura Jurídica

Muitos dos países examinados, especialmente na América Central e na América do Sul, criaram dispositivos explícitos nos seus estatutos relativos a conflitos de interesse.⁵ Os dispositivos estatutários cobrem atos tais como a designação de parentes para ocupação de cargos (nepotismo) e a ocupação de mais de um cargo governamental simultaneamente. As disposições estatutárias constituem o alicerce dos estatutos e regulamentos que explicam mais detalhadamente os parâmetros da proibição.

Diversos organismos jurídicos atuam em situações que constituem conflitos de interesse nas Américas. Entre esses tipos de leis figuram: direito penal, leis de administração pública, leis que regem o serviço público, leis de gerenciamento financeiro, e leis de ética pública. A concentração de ocorrências de conflitos de interesse varia grandemente de um país para outro. As leis caracteristicamente proíbem funcionários de tomarem decisões em assuntos que criariam um conflito de interesse e/ou solicitarem a funcionários públicos que resolvam potenciais conflitos de interesse. As leis de conflitos de interesse nas Américas proíbem funcionários públicos de participarem das seguintes atividades:

- abusar das informações obtidas através do seu cargo;
- influenciar opiniões ou traficar;
- representar ou aconselhar grupos privados com relação a assuntos pendentes perante certas entidades governamentais;
- emprego com entidades regulamentadas pelo estado;
- exercer a profissão fora do âmbito do seu cargo oficial;
- servir simultaneamente em cargos governamentais (especialmente comum entre legisladores e membros do judiciário);
- nomear parentes para cargos governamentais;
- participar de processos governamentais nos quais um funcionário, um parente, ou um sócio comercial ou associado tenha um interesse;
- participar de relacionamentos comerciais, empregatícios ou financeiros com entidades não governamentais, o regulamento dessas atividades enquadrando-se nas funções públicas do funcionário;
- abusar das funções públicas para beneficiar uma organização política ou campanha partidária; e
- enriquecimento ilícito (presume-se que uma infração foi cometida quando um aumento em haveres não parece ser proporcional às fontes legais de renda).

Além disso, vários dos países examinados regulam conflitos de interesse que se originam de relacionamentos de empregos anteriores ou de serviço profissional. Funcionários públicos geralmente necessitam ainda relatar crimes ou outras violações de probidade no desempenho de cargos públicos dos quais venham a tomar conhecimento. Em vários países das Américas, a omissão por parte do funcionário público em relatar crimes dos quais ele tenha conhecimento é considerado um crime passível de sanções sérias.

Restrições de conflitos de interesse também geralmente aparecem em leis que governam processos nos quais as entidades governamentais freqüentemente participam e/ou processos que freqüentemente aumentam o potencial para conflitos de interesse. Processos governamentais que

atraem investigações adicionais e regulamentos especiais de conflitos de interesse incluem, entre outros:

- aquisição e contratação,
- projetos de construção,
- privatização de empresas de propriedade estadual, e
- relacionamentos financeiros com bancos regulamentados (por exemplo, empréstimos, contas, etc.)

Essas leis suplementam restrições mais amplas aplicáveis aos funcionários públicos em geral. Agências do setor público com preocupações especiais sobre conflitos de interesse também devem ter critérios distintos e suplementares para intensificar os critérios governamentais. O grau de coordenação centralizada (isto é a criação, a aprovação, a implementação, e a execução) desses critérios especializados de conflitos de interesse varia entre os países examinados.

Além disso, as restrições geralmente existem com relação às atividades dos funcionários públicos fora do emprego e em cargos com entidades não governamentais. Em países com essas restrições, exceções freqüentemente existem para atividades de magistério. Em alguns casos, a existência de um conflito de interesse poderá ser motivo para desqualificação de um indivíduo para exercer um cargo governamental. Alguns países vão muito além e proibem funcionários que ocupam altos cargos públicos de ocuparem qualquer cargo fora do governo. Essas restrições a respeito de outras atividades são especialmente comuns para funcionários do judiciário e legisladores.⁶ Um número menor de países criou restrições para atividades de ex-funcionários públicos depois que eles deixaram os seus cargos governamentais. Essas restrições pós-empregatícias têm o objetivo de prevenir o abuso de conexões e influência profissional sobre ex-colegas e subordinados.⁷

Situações de conflitos de interesse para juízes e legisladores são geralmente cobertas por leis, regras e procedimentos distintos daqueles que abrangem os funcionários públicos em cargos executivos ou administrativos. As restrições para os juízes geralmente aparecem nos códigos de procedimentos penais e/ou civis, devido às funções desempenhadas pelos juízes no governo e a inabilidade da maioria das agências judiciárias de promulgar regulamentos sujeitantes. As leis podem proibir os juízes de julgar processos quando o resultado possa afetar seus interesses particulares ou os interesses de parentes. Em muitos países das Américas, os legisladores não podem votar em assuntos nos quais eles ou parentes tenham um interesse pessoal. Em alguns casos, as leis poderão também proibir os legisladores de participar de contratos com o governo ou de possuir ações ou cargos em empresas privadas. Os promotores e advogados de defesa do governo também estão sujeitos a uma série de critérios distintos, podendo estar sujeitos a critérios semelhantes àqueles dos funcionários do judiciário.⁸ A existência de restrições de conflitos de interesse suplementares é ainda comum para os funcionários públicos que desempenham funções de supervisão (por exemplo, auditores, funcionários de relações públicas, funcionários da contabilidade, etc.).

Finalmente, países nas Américas protegem o direito de participação e supervisão do cidadão nas determinações ou legislações constitucionais. Esses países reconhecem explicitamente o direito de cidadania para monitorar as ações dos funcionários públicos e garantir que esses funcionários públicos não se envolvam em conflitos de interesse ou outros atos

corruptos. Além disso, vários países têm abordado seriamente a questão de conflitos de interesse “passivos” resultantes de atos de omissão.⁹ A recusa ou omissão de agir em uma situação determinada poderá beneficiar os interesses particulares de um funcionário público tão facilmente quanto uma medida tomada por esse funcionário público.

Implementação

A implementação de políticas de conflitos de interesse é administrada por uma variedade de organismos governamentais nos países examinados. Em países onde existe uma autoridade centralizada para coordenar critérios e políticas de conflitos de interesse, essa autoridade geralmente exerce muitas das funções necessárias à implementação eficaz destes critérios e políticas relevantes. Alguns países utilizam sistemas mais descentralizados. Independentemente do grau de centralização, os supervisores e funcionários em cargos de liderança dentro de suas respectivas organizações desempenham um papel importante na administração de políticas de conflitos de interesse, além do seu papel de servir como exemplos positivos. A seção deste documento intitulada “Departamentos de Ética nas Américas” examina mais detalhadamente as funções desempenhadas pelos departamentos responsáveis pela administração de políticas de conflitos de interesse em oito jurisdições diferentes.

Sistemas de revelação de conflitos de interesse potenciais e reais incluem (1) declarações de interesse, (2) divulgações de bens e outros interesses financeiros, (3) declarações juramentadas, e (4) declarações para supervisores ou outras autoridades apropriadas relacionadas com conflitos de interesse específicos. Esses vários termos, alguns dos quais referentes a procedimentos que são bem semelhantes na prática, estão todos relacionados a relatórios escritos e/ou verbais de algum tipo. Alguns desses requisitos de comunicação são contínuos enquanto outros são periódicos ou impulsionados pela situação. O cumprimento dos requisitos de apresentação destes sistemas é geralmente executado por meio de penalidades criminais, no caso da omissão e/ou a retenção de salários. Em alguns casos, estes sistemas de divulgação são elaborados para ajudar a prevenir e detectar potenciais conflitos de interesse antes que afetem decisões ou processos governamentais de forma adversa. Entretanto, a utilização de divulgação e declarações financeiras nas Américas como um dispositivo de prevenção parece ser menos comum do que a utilização de tais instrumentos para detectar enriquecimento ilícito (apesar do primeiro estar se tornando mais comum). Muitos dos países examinados neste estudo têm dispositivos estabelecidos para enriquecimento ilícito.¹⁰

A questão de enriquecimento ilícito tem sido objeto de debate em todo o mundo, devido à crença por parte de alguns governos de que o enriquecimento ilícito como conceito viola certos princípios constitucionais e jurídicos, tais como a inocência presumida. Outros governos afirmam que este não é o caso. Além disso, os custos potenciais de monitoramento e investigação de funcionários públicos por enriquecimento ilícito não constituem incentivos para a utilização desse sistema. Estabelecido o debate, será interessante ver como o uso de proibições para o enriquecimento ilícito e sistemas de detecção funcionarão nas Américas. O sucesso eventual das proibições e sistemas de detecção dependerá das culturas políticas, estruturas jurídicas, e do compromisso dos países em questão. Certamente estes sistemas poderão ser ferramentas fortes no gerenciamento de conflitos de interesse em alguns países.

O uso de programas de treinamento para tornar os funcionários públicos cômicos dos requisitos relacionados a conflitos de interesse, programas aos quais eles devem aderir, está também aumentando nas Américas. Um grande número de países estabeleceu requisitos para organismos governamentais designados disseminarem informações sobre os critérios de conflitos de interesse e sobre os deveres e responsabilidades ticas dos funcionários públicos. Alguns países incorporaram cursos sobre tica e conflitos de interesse nos seus currículos de treinamento nas academias de serviço público. Em vários países os requisitos para treinamento e ensino aparecem nas estruturas jurídicas e/ou regulatórias de gerenciamento de conflitos de interesse. Os métodos de treinamento e ensino nas Américas incluem os seguintes: (1) treinamento na sala de aula; (2) outro treinamento com instrutor; (3) disseminação de informações escritas; (4) vídeos educativos; (5) jogos interativos de aprendizagem; e (6) módulos de treinamento com computadores, através da internet. A educação de funcionários públicos acerca dos critérios de conflitos de interesse é um componente-chave para prevenir que os conflitos de interesse corrompam e prejudiquem os processos governamentais. Esse treinamento permite que os funcionários públicos avaliem situações com a perspectiva de evitar conflitos de interesse e identificar e escapar de potenciais conflitos.

Um número menor de países estabeleceu mecanismos com os quais os funcionários públicos podem consultar e receber assessoramento sobre conflitos de interesse e outros critérios ticos.¹¹ O objetivo desses programas de assessoramento  responder as perguntas que os funcionários públicos tenham a respeito de possíveis conflitos de interesse, para clarificar o significado e a aplicação de restrições específicas, e proporcionar orientação aos funcionários de como eles poderão cumprir as leis e os regulamentos relevantes. Sistemas de assessoramento ajudam a proteger tanto as decisões e processos dos funcionários públicos como também do governo.

Avaliação

Uma rea emergente de interesse nas Américas é o desenvolvimento de mecanismos para avaliar a eficácia dos programas de gerenciamento de conflitos de interesse. Os instrumentos de avaliação, tais como os levantamentos de funcionários e estudos formais qualitativos e quantitativos, estão ainda nas suas fases iniciais, porém poderão demonstrar a sua utilidade na reforma e melhoria de sistemas de gerenciamento de conflitos. A avaliação também ocorre a nível internacional. Os membros participantes da OEA monitoram a implementação da Convenção Interamericana contra a Corrupção através de um mecanismo de avaliação comum. O Comitê de Peritos emite relatórios de países relativos ao progresso da implementação da convenção. Este Comitê é composto por peritos designados por cada país que assinou a convenção e que ingressou no mecanismo de consolidação dos critérios. No início de 2004, o Comitê de Peritos tinha completado a primeira etapa dos relatórios em oito países —Argentina, Chile, Colômbia, Equador, Nicarágua, Panamá, Paraguai, e Uruguai. O programa exige que quatro relatórios adicionais de países sejam completados em cada reunião subsequente do Comitê de Peritos até que a primeira etapa do estudo seja completada. O tpico de conflitos de interesse  central na primeira etapa da avaliação.¹²

Aplicação da lei

Mecanismos de aplicação da lei nos casos de violações dos critérios de conflitos de interesse incluem uma variedade de medidas administrativas e jurídicas que podem ser tomadas

contra aqueles responsáveis pelas violações. Em nenhum dos países examinados a imposição de uma penalidade administrativa prejudica a demanda por outras penalidades para violações civis ou penais correspondentes. Entre as autoridades responsáveis pela demanda de investigações sobre violações, medidas administrativas, e ações penais figuram: a auditoria interna ou departamentos de controle em entidades governamentais, escritórios gerais de contabilidade, escritórios do procurador geral, e agências públicas especializadas no controle da corrupção, entre outras entidades.

Punições administrativas comuns incluem a suspensão ou demissão de uma pessoa de um cargo público. Essas punições geralmente seguem procedimentos estabelecidos para tomar medidas administrativas contra os funcionários. Outras punições administrativas incluem:

- reprimenda formal (afetando potencialmente promoções futuras),
- multas ou retenção salarial,
- rebaixamento de posição, e
- transferência para um outro cargo.

A perda compulsória do cargo é freqüentemente imposta em resposta a violações dos critérios de conflitos de interesse. A demissão de uma função pública poderá afetar a possibilidade de uma pessoa obter um emprego com o governo no futuro. Em alguns casos, a demissão resulta em uma desqualificação automática de funções públicas por um período de tempo específico.

Além disso, muitos países proporcionam recursos para o governo nos casos em que as decisões governamentais, processos, ou funções tenham sido comprometidos pela existência de conflitos de interesse proibidos. Leis especificamente relacionadas com a contratação governamental geralmente contém cláusulas que permitem a anulação ou término de contratos que tenham entrado em violação dos critérios e procedimentos aplicáveis. Isto não quer dizer, entretanto, que as medidas tomadas nas violações dos critérios de conflitos de interesse são necessariamente ou automaticamente invalidadas; a anulação às vezes exige uma determinação separada. A violação dos critérios de contratação poderá também resultar em uma incapacidade de participar em contratos futuros com o governo ou de prover outros serviços ao governo.

Mudanças programáticas

Talvez o desenvolvimento mais expressivo nas Américas nos últimos anos tenha sido a proposta e a aprovação de pacotes legislativos sobre gerenciamento de conflitos de interesse. Muitos dos países das Américas propuseram e/ou aprovaram pacotes legislativos significativos para melhorar o gerenciamento dos conflitos de interesse. Atualmente, pacotes legislativos significativos estão pendentes ou foram recentemente adotados em países tais como a Argentina, o Canadá, a Costa Rica, o Chile e o Paraguai. Em alguns casos, esses pacotes legislativos fazem parte de uma segunda onda de legislação para fins de consolidação da supervisão de organismos encarregados do gerenciamento dos conflitos de interesse, para criar sistemas de acesso à informações, ou para melhorar os sistemas de divulgação financeira.

II. ESTUDOS ANALÍTICOS: PONTOS DE INTERESSE

Partindo de uma visão generalizada de aspectos comuns regionais para estudos mais específicos de países, notamos que muitos países das Américas implementaram elementos programáticos inovadores ou singulares ou encontraram dificuldades excepcionais. Os seguintes países foram escolhidos para análise baseados na disponibilidade de informações; as informações provêm quase que completamente das respostas do questionário do Comitê de Peritos da OEA para a primeira etapa de avaliação (às vezes a linguagem usada aqui segue de perto a linguagem usada nas respostas dos questionários, no intuito de proporcionar clareza e exatidão). A menção dos programas aqui não necessariamente quer dizer que esses países são os únicos com tais programas.

Argentina

A Argentina reconheceu que a participação e a supervisão da sociedade civil só podem ser eficazes se a sociedade civil tiver um grau de perícia técnica que facilite o entendimento real das questões relevantes. Como resultado, o Departamento Anticorrupção da Argentina, como o depositário principal de perícia técnica com relação a conflitos de interesse e assuntos afins, proveu assistência técnica e treinamento às organizações não governamentais (Ongs) e organizações profissionais. Em particular, o Departamento Anticorrupção explicou a estrutura, operações e importância do Mecanismo de Acompanhamento da Implementação da Convenção Interamericana contra a Corrupção a essas organizações de sociedade civil. As organizações de sociedade civil formaram um *Comitê para Monitorar sobre a Conformidade com a Convenção Interamericana contra a Corrupção* como um meio de desempenhar funções críticas de supervisão. Este comitê tem sido um participante ativo assim como o Comitê de Peritos da OEA, juntamente com o mecanismo de acompanhamento e tem examinado a situação da Argentina, emitindo recomendações para a sua melhoria. O comitê de sociedade civil até preparou um relatório a ser disseminado para um grande número de atores políticos e sociais a nível nacional e internacional. O treinamento fornecido pelo Departamento Anticorrupção às organizações de sociedade civil é bem interessante, pois ele contraria o típico ímpeto burocrático para com a prevenção e a aversão das organizações de sociedade civil com responsabilidades de supervisão. Na realidade, o Departamento Anticorrupção *equipou* a sociedade civil para desempenhar essas funções de supervisão.

Como foi mencionado, o Comitê de Peritos da OEA apresentou recomendações ao governo argentino. Na implantação dessas recomendações, o Departamento Anticorrupção elaborou um programa de divulgação em coordenação com os governos provinciais e municipais. Conflitos de interesse não constituem apenas um problema a nível nacional, e essa coordenação representa um esforço para sistematizar e padronizar os esforços na Argentina para minimizar os efeitos negativos dos conflitos de interesse e outras formas de corrupção. O relatório do Comitê de Peritos da Argentina parece sugerir que um cumprimento eficaz dos dispositivos usados para prevenção de conflitos de interesse é uma preocupação crucial, especialmente em setores do governo. A divulgação para as províncias poderá também abordar deficiências nesta área.

No que se refere ao tratamento de conflitos de interesse através da divulgação de interesses, o Departamento Anticorrupção da Argentina criou há alguns anos um software que

permitiu a apresentação computadorizada de demonstradores financeiros. Os funcionários públicos que tenham que apresentar demonstradores financeiros poderão acessar o software por meio da Internet, CD-ROMs, e intranets da agência. O sistema de divulgação financeira da Argentina é bifurcado entre as informações disponíveis publicamente e informações confidenciais. Os funcionários públicos podem apresentar ambos os tipos de informação usando o software e podem armazenar as informações eletronicamente, desta forma economizando tempo para completar o extrato do ano seguinte. Uma atualização anual do extrato é somente necessária se o patrimônio líquido do funcionário público sofrer modificações nesse interim. O sistema computadorizado tem tido o efeito positivo de aumentar grandemente o cumprimento dos requisitos de apresentação por parte do funcionário público.

Finalmente, o governo argentino, e em particular o Departamento Anticorrupção têm estado bem ativos com respeito à assinatura de acordos formais e informais com outros países para facilitar a assistência técnica e atividades de cooperação nesta área de gerenciamento de conflitos de interesse. Enfatizaram os benefícios que poderão obter através de um programa de prevenção de conflitos de interesse do fluxo irrestrito de informações com outras entidades responsáveis por programas semelhantes.

Canadá

Embora muitos dos países das Américas apliquem critérios diferentes de conflitos de interesse aos funcionários em níveis diferentes de hierarquia governamental nacional, o governo canadense tem um sistema bem seccionado que apresenta códigos distintos de conduta para “ocupantes de funções públicas” e para a maioria do restante do serviço público nacional. O *Código de Conflitos de Interesse e Pós-Empregatício para os Ocupantes de Funções Públicas* é o código para os funcionários de alto nível. Especificamente, este código aplica-se a ministros, ministros de estado, a sua equipe isenta, secretários parlamentares, e governadores e membros designados para o Conselho. O Conselheiro do Departamento de Ética é responsável principalmente pela administração deste código. Todos os demais funcionários públicos tecnicamente empregados pelo Ministério da Fazenda devem aderir ao *Código de Conflitos de Interesse e Pós-Empregatício para o Serviço Público*. O Departamento da Secretaria de Valores e Ética do Ministério da Fazenda administra este código através da delegação de responsabilidades a vice-ministros dos departamentos do governo federal. Além desses dois códigos, o governo nacional também gerencia conflitos de interesse por meio do seguinte: (1) Diretrizes para as atividades ministeriais e captação de recursos; (2) *Diretrizes para Transações Ministeriais com Corporações da Coroa*; (3) *o Ato de Registro de Lobistas*; (4) *o Ato Parlamentar do Canadá*; (5) As ordens permanentes da Câmara dos Comuns e os Regulamentos do Senado; (6) as Ordens e Diretrizes Administrativas para a Defesa; e (7) as regras estabelecidas através do Conselho Judiciário Canadense para os juízes federais. As províncias e os territórios canadenses também estabeleceram seus próprios regulamentos e sistemas de gerenciamento de conflitos de interesse.

Uma outra faceta interessante do programa canadense de gerenciamento de conflitos de interesse é o novo grau de independência do Conselheiro de Ética, que é responsável pela administração de muitos aspectos do programa.¹³ O Primeiro Ministro Canadense recentemente anunciou que a nomeação do Conselheiro de Ética exigirá uma consulta com os líderes dos

partidos da oposição e que a demissão exigirá a concordância do Parlamento. Estabeleceu-se que o mandato do Conselheiro de Ética será de cinco anos.

Finalmente, o Canadá tem um sistema singular para acordos de confiança. Um acordo de confiança é um dispositivo que permite a um indivíduo manter investimentos e outros instrumentos financeiros quando começa a trabalhar para o governo, apesar do potencial para conflitos de interesse. Um curador independente administra o acordo financeiro, e o funcionário público não tem conhecimento de nenhuma medida tomada com relação a vendas e compras de investimentos—desta forma eliminando eficientemente o perigo de conflitos de interesse. A administração de um acordo de confiança pode ser bem dispendiosa, porém o governo canadense inventou um sistema para o financiamento público da criação e administração desses acordos de confiança quando eles são desejáveis. Entretanto, o financiamento público tem limites razoáveis.

Colômbia

O programa de gerenciamento de conflitos de interesse na Colômbia beneficia-se de uma política geral de recursos humanos do governo sob a forma do Sistema Uniforme de Informações de Pessoal (SUIP). Entre as suas outras funções, o sistema presta assistência na detecção de possíveis conflitos de interesse. Pelo menos 201 agências governamentais a nível nacional participam desse sistema, que reúne informações básicas referentes ao curriculum vitae do funcionário público, sua experiência de trabalho, e treinamento acadêmico. O SUIP permite uma atualização fácil de materiais de informação e permite a verificação das informações nos documentos apresentados. É também possível gerar relatórios agregados sobre a contratação e demissão, uma tarefa que poderia ser útil na criação ou na modificação de políticas de gerenciamento de conflitos de interesse. Organismos de fiscalização e supervisão e os tribunais poderão solicitar informações destes arquivos de pessoal para realizar investigações. A Colômbia planejou estender o SUIP para cobrir a agência judiciária e as entidades governamentais subnacionais até o final de 2003.

Todas as pessoas buscando cargos governamentais ou buscando contratos ou fornecimento de serviços ao governo colombiano devem apresentar informações completas dos antecedentes em um formato uniforme. As informações devem incluir a experiência de trabalho e as circunstâncias que poderiam criar desqualificação ou ineligibilidade. O sistema de demonstrações de bens e rendimento (isto é o sistema de divulgação financeira pessoal) também se vincula ao SUIP. O Sistema de Informações de Declarações Juramentadas (SIDDJ) é um sistema eletrônico para o manejo, supervisão, e monitoramento de informações nas declarações. As organizações responsáveis pela compilação e processamento do SUIP têm acesso ao sistema de demonstrações de bens e rendimento. Essas organizações incluem organismos de fiscalização, o Promotor Público da República, o Registro Nacional de Documentos Vitais, e outras divisões do órgão executivo nacional. Chefes de Pessoal em agências governamentais podem verificar a entrega das declarações e a exatidão do seu conteúdo através de métodos de amostragem.

A magnitude das penalidades por não tomar medidas é um outro elemento que sobressai no sistema colombiano de gerenciamento de conflitos de interesse. Um funcionário público deixando de agir, retardando a sua ação, ou recusando ou negligenciando o desempenho dos seus deveres está sujeito a uma condenação de 2-5 anos de cadeia, a uma multa de 10-50 salários

mínimos mensais, e estará desqualificado para exercer direitos ou funções públicas por um período de 5 anos. Embora determinações semelhantes existam em outros países, a punição aqui parece um tanto mais severa do que o normal. Além disso, um funcionário público que deixa de comunicar uma conduta passível de punição da qual ele ou ela tenha conhecimento estará sujeito à multa e expulsão do serviço público. Dependendo do tipo de conduta que o funcionário deixar de comunicar, ele poderá ser condenado a 2-4 anos de cadeia. Mais uma vez, este tipo de determinação não de destaca tanto quanto o alcance das sanções.

O governo colombiano também empreendeu numerosas iniciativas para envolver de maneira mais ampla os cidadãos no gerenciamento de conflitos de interesse e na administração pública. Uma dessas iniciativas é o COLOMBIEMOS, um projeto do Programa Presidencial de Combate à Corrupção. O propósito da iniciativa é estabelecer uma rede de cidadãos que se comprometam a proteger o bem público. COLOMBIEMOS envolve uma página na web para comunicações e informações, um boletim referente aos esforços contra a corrupção, a criação de grupos de cidadãos para fiscalizarem funções públicas, e audiências públicas. Além disso, a Lei 489 de 1998 criou oportunidades para a organização da sociedade civil com o objetivo de exercer controle social sobre a administração de assuntos públicos. O governo colombiano reconhece esta lei como a mais significativa do seu tipo na Colômbia, apesar do fato do seu âmbito e eficácia terem sido questionados por alguns. A lei também dá ao Departamento de Administração Pública responsabilidades para formular e desenvolver o *Plano Nacional de Treinamento de Organismos Especiais de Supervisão*. O Departamento de Administração Pública executa esta função em coordenação com a Faculdade de Administração Pública, cuja tarefa é treinar cidadãos para exercerem controle social.

A sociedade civil colombiana elaborou uma série de outras ferramentas para garantir a integridade e transparência no governo, tais como: (1) “pactos de integridade” para monitorar as atividades governamentais relacionadas com grandes contratos; (2) o *Código de Ética para Empresários que querem Negociar com o País*, cuja assinatura é um pré-requisito para assinar pactos de honestidade; (3) “pactos de honestidade” a serem assinados por todas as partes envolvidas em contratos governamentais menores; e (4) “pactos de transparência” destinados a fortalecer o compromisso dos candidatos a cargos eletivos para com a transparência e a responsabilidade. O governo colombiano reconheceu que o conhecimento geral público e a participação nesses mecanismos de controle civil não têm sido o que se desejava até agora, porém o governo consagrou um esforço significativo na tentativa de prover a sociedade civil com as ferramentas necessárias para combater conflitos de interesse e corrupção.

Equador

Uma faceta digna de nota no sistema equatoriano anticorrupção é o status não governamental ou quasi-governamental da entidade principal responsável pelo combate aos conflitos de interesse e corrupção no governo. A Comissão de Controle Cívico da Corrupção (CCCC) é representativa dos cidadãos com uma relativa autonomia econômica, administrativa e política. A CCCC é composta de sete membros, cada um deles escolhido por um colégio eleitoral representando um setor da sociedade. A CCCC é responsável pela prevenção, investigação, e identificação de atos corruptos, como também é responsável pela disseminação dos princípios de transparência e gerenciamento em assuntos públicos. A responsabilidade em relação ao

gerenciamento em assuntos públicos inclui a formulação de programas e campanhas de conscientização pública contra a corrupção e o fomento da organização e participação dos cidadãos no combate aos conflitos de interesse e a outros tipos de corrupção. A CCCC tem poderes muito fortes de intimação para fins de investigação; tem a autoridade de solicitar relatórios ou informações de qualquer instituição pública, instituição particular, ou pessoa física para fins de investigação ou decisão sobre um processo relacionado com um conflito de interesse. A lei estipula sanções quando uma instituição ou pessoa deixa de apresentar a informação solicitada.

O sistema equatoriano de gerenciamento de conflitos de interesse tem um grande número de outras características notáveis. A constituição do país proíbe pessoas que tenham contratos com o governo de participarem em eleições políticas. Esta restrição parece exceder restrições semelhantes que são comuns nas Américas. A constituição ainda estabelece que *todos os cidadãos* têm a responsabilidade e o dever de comunicar casos de corrupção e combater a corrupção. Mais uma vez, esta determinação parece ir muito além do requisito mais comum em outros países das Américas que exige que *os funcionários públicos* comuniquem atos de corrupção dos quais eles tomem conhecimento no curso de suas funções. Finalmente, a omissão na apresentação de um relatório de demonstrativos financeiros após o término do seu serviço com o governo cria uma presunção de enriquecimento ilícito. Este delito poderá ser punido com uma condenação de dois a cinco anos de cadeia e o montante tomado ilicitamente será cobrado em dobro.

México

O governo mexicano tem liderado o desenvolvimento da tecnologia eletrônico no gerenciamento de conflitos de interesse e outros assuntos de administração pública. Entre essas iniciativas eletrônicas figuram DECLARANET, COMPRANET, e TRAMITANET. O TRAMITANET é uma rede que permite aos cidadãos monitorar ações públicas, apresentar queixas, e conduzir negócios relacionados com o governo. Os cidadãos podem também apresentar queixas por meio de “Sactel”, que é um sistema telefônico que opera continuamente, e através do *Sistema Nacional de Queixas, de Fontes Confidenciais e Atenção a Cidadãos*. O COMPRANET é um sistema eletrônico de contratação governamental transparente em existência desde 1996. O sistema permite aos cidadãos saber o que o governo compra, de quem, a que preços, e em que condições. O DECLARANET é o sistema eletrônico pelo qual os funcionários públicos sujeitos aos requisitos de divulgação financeira devem apresentar informações relativas às suas situações patrimoniais.

A mais importante lei mexicana no que se refere ao gerenciamento de conflitos de interesse é a Lei Federal de Responsabilidades Administrativas dos Funcionários Públicos (LFRAFP). Esta lei exige que os funcionários públicos estejam sempre cômicos do potencial de conflitos de interesse. Um funcionário público deve informar imediatamente ao seu supervisor, por escrito, sobre qualquer assunto oficial no qual o funcionário público tenha um interesse pessoal, familiar ou comercial. A lei ainda exige que os funcionários públicos comuniquem por escrito qualquer ato corrupto de que tenham conhecimento. O requisito de que o funcionário público faça a comunicação por escrito é menos comum nas Américas. O governo mexicano também criou um registro público dos funcionários públicos que é administrado pela Secretaria

de Funções Públicas. O registro contém informações a respeito da situação patrimonial do funcionário público, porém a disponibilidade pública de obter a informação depende da autorização do funcionário público determinado. A Secretaria de Funções Públicas é ainda responsável pela auditoria da situação patrimonial dos funcionários públicos e pela iniciação de investigações quando houver suspeitas de enriquecimento ilícito.

O sistema mexicano de gerenciamento de conflitos de interesse utiliza uma abordagem de duas camadas nos códigos de conduta ética. Além de um código de conduta ética governamental, cada entidade da Administração Pública Federal deve criar um código de conduta específico que delineie a conduta esperada em situações concretas que ocorrem comumente dentro daquela entidade específica. O sistema mexicano de auditorias em relatórios de divulgação financeira é também excepcional. As informações desses relatórios são organizadas em uma matriz de fatos que a Secretaria de Funções Públicas examina tanto em suas dimensões horizontais como verticais. A matriz permite uma avaliação da história dos bens por meio do exame de aquisições, vendas, doações, e heranças do funcionário público. A matriz também permite o exame de arquivos bancários para garantir que os movimentos do fundo sejam consistentes e que a poupança esteja de acordo com o salário e outras formas de rendimento do funcionário público. Em seguida a Secretaria de Funções Públicas também faz uma checagem das informações relatadas utilizando as informações obtidas de outras instituições públicas e organizações de controle interno.

Além disso, o sistema mexicano de gerenciamento de conflitos de interesse enfatizou o valor da educação cívica e da propaganda. O governo criou livros e um site na Internet para crianças. O propósito do site na Internet é fomentar valores éticos entre a população, especialmente com relação à transparência e probidade. A abordagem também incluiu conferências televisionadas relativas a conflitos de interesse e anúncios contra a corrupção mostrados antes de filmes.

Paraguai

O progresso no desenvolvimento de um programa nacional paraguaio de conflitos de interesse tem sido acidentado e irregular nos últimos anos em vários aspectos. A Lei do Serviço Público no. 1626, de 2000, estabeleceu uma variedade de determinações legais relativas a conflitos de interesse no governo paraguaio (embora a lei aborde muitas outras questões do serviço público). Entretanto, desde a sua passagem pelo menos 418 disposições dessa lei estiveram sujeitas a desafios legais perante a Suprema Corte de Justiça quanto à sua constitucionalidade. Certas fontes desses desafios têm sido incomuns. Entre outras entidades, os desafios surgiram das três agências governamentais nacionais, organismos de supervisão e sindicatos de funcionários públicos. A Suprema Corte de Justiça emitiu um mandato judicial para suspender as disposições desafiadas até que possa ouvir os respectivos casos. Além disso, para confundir a situação, um artigo suspenso invalidou a Lei 200, de 1970, dos Regulamentos do Serviço Público. Entretanto, esta lei mais antiga, está novamente em vigor em alguns casos.

O Comitê de Peritos da OEA não conseguiu discernir precisamente quais determinações legais e posições governamentais eram cobertas pelo mandato judicial e assim não conseguiu ser específico no tratamento dessa questão. O mandato judicial da Suprema Corte de Justiça poderá

ser amplo o suficientemente para debilitar de maneira eficiente todos os regulamentos de conflitos de interesse, exceto aqueles estabelecidos em outras partes relacionadas somente com casos especiais de conflitos de interesse. O Comitê de Peritos da OEA fez recomendações específicas a respeito dos elementos do programa de gerenciamento de conflitos de interesse do Paraguai, porém muitas das recomendações foram ressaltadas pela recomendação geral que o Paraguai “Elabore e implemente novos critérios e sistemas de tratamento apropriado dos tópicos analisados no relatório se os padrões e sistemas forem declarados inconstitucionais de acordo com os regulamentos da atual Lei do Serviço Público”.

Um decreto executivo em dezembro de 2000 encarregou a Secretaria do Serviço Público do cumprimento da Lei do Serviço Público e do estabelecimento de critérios técnicos. Dado o status da Lei do Serviço Público, o status da Secretaria do Serviço Público é também bastante incerto. A Lei do Serviço Público ainda provê um sistema de declarações juramentadas de bens e rendimentos, aplicável a todos os funcionários públicos. A lei estabeleceu sanções no caso do não cumprimento dos requisitos relacionados com as declarações juramentadas. A incerteza dessas disposições é particularmente problemática porque o Paraguai não possui regulamentos específicos que demandem sanções penais de situações de conflitos de interesse. Certamente, elementos importantes do sistema paraguaio de gerenciamento de conflitos de interesse também estão numa situação precária. Apesar de outras medidas positivas já tomadas pelo governo paraguaio, as decisões da Suprema Corte e as maneiras com as quais o governo aja neste período intermediário serão um forte determinante da capacidade do governo de gerenciar conflitos de interesse.

Estados Unidos da América

Embora outros países das Américas tenham sistemas descentralizados de gerenciamento de conflitos de interesse, a agência executiva nacional dos Estados Unidos da América é notável pelo seu nível de descentralização. O Departamento de Ética do Governo dos Estados Unidos é responsável em prover instruções globais regulamentares para o programa da agência executiva de gerenciamento de conflitos de interesse. Este departamento é também responsável pela interpretação e implantação de certas cláusulas penais e civis da lei. Como parte da responsabilidade de gerenciamento, o chefe de cada agência executiva é basicamente responsável pela administração e cumprimento do programa de ética administrativa em sua agência respectiva. Entretanto, cada uma das dezenas das agências deve ter um funcionário designado na agência de ética, que é responsável pela administração das atividades cotidianas de gerenciamento de conflitos de interesse. Essas atividades cotidianas incluem o treinamento dos funcionários em critérios de conflitos de interesse, o assessoramento dos funcionários quando tiverem perguntas, e o exame de relatórios de divulgação financeira em situações de potenciais e reais conflitos de interesse. Na prática, departamentos remotos tais como agências de correio regionais e bases militares também têm indivíduos responsáveis pelo gerenciamento de conflitos de interesse. Aproximadamente 10.000 funcionários da agência executiva passam pelo menos algum do seu tempo oficial administrando o programa de ética.

O Departamento de Ética do Governo dos Estados Unidos e oficiais em ética em agências individuais da divisão executiva criaram meios eletrônicos de treinamento de funcionários públicos em critérios de conflitos de interesse. Os funcionários públicos podem completar

módulos de treinamento em informática nos seus horários específicos, e o funcionário da agência recebe um certificado eletrônico mostrando o término do treinamento. Como parte da sua supervisão normal e exame dos programas de ética nas agências da divisão executiva, o Departamento de Ética do Governo dos Estados Unidos também implementou um estudo sobre funcionários com o objetivo de ajudar a avaliar a eficácia desses programas. O estudo avalia o conhecimento do funcionário sobre os regulamentos de conduta ética da agência executiva, a conscientização do funcionário sobre os recursos do programa de ética da agência, e eficácia do ensino e treinamento de ética da agência, e a cultura geral ética da agência. Baseado nesses estudos, o Departamento de Ética do Governo dos Estados Unidos poderá fazer recomendações a respeito da melhoria de programas de conflitos de interesse individuais da agência.

III. DEPARTAMENTOS DE ÉTICA NAS AMÉRICAS

Um estudo recente sobre os departamentos de “ética” situados dentro da agência nacional executiva de diversos países das Américas provê dados comparativos relacionados com a estrutura, a autoridade e as responsabilidades desses departamentos.¹⁴ Os resultados desse estudo em inglês, como foram compilados pelo Departamento de Ética do Governo dos Estados Unidos, são também reproduzidos no *Apêndice A* que se segue a esse documento. O termo “ética” aqui simplesmente significa que os departamentos lidam com questões que têm um impacto no desempenho apropriado das funções pelos funcionários públicos, o gerenciamento de conflitos de interesse sendo uma parte central daquela missão. Variações entre esses departamentos constituem reflexões instrutivas de diferentes escolhas feitas pelos países na abordagem de conflitos de interesse no serviço público. Embora se possa atribuir algumas das variações a níveis de recursos particulares e estruturas governamentais, outras diferenças indicam claramente pontos de vista divergentes a respeito de como lidar com os conflitos de interesse e questões afins mais eficazmente e mais eficientemente. Semelhanças entre departamentos de ética são tipicamente uma evidência de métodos necessários e de sucesso. Deve-se lembrar que o estudo cobre somente um quarto dos países das Américas, porém não inclui muitos dos departamentos de ética mais amplos da região.

As instituições que participaram desse estudo foram: o Departamento Anticorrupção da Argentina; a Comissão Brasileira de Ética Pública; o Departamento do Conselheiro de Ética Canadense; o Conselho Geral de Auditoria Interna do Governo Chileno; a Secretaria de Funções Públicas do México; o Departamento de Ética do Governo de Porto Rico; o Conselho Consultivo Uruguaio de Assuntos Econômicos e Financeiros do País; e o Departamento de Ética do Governo dos Estados Unidos. Essas organizações são instituições membros da Rede das Instituições Governamentais de Ética Pública das Américas. Embora algumas dessas organizações tenham responsabilidades relacionadas com as funções legislativas e judiciárias do governo nacional, somente aquelas responsabilidades referentes às funções executivas são aqui discutidas.

Como foi mencionado, essas organizações essencialmente se enquadram na agência executiva, embora a Comissão Brasileira de Ética Pública seja mais precisamente uma comissão. Os chefes dessas organizações são todos nomeados pelo chefe do governo ou pelo poder executivo. Em pelo menos dois países (o Uruguai e os Estados Unidos da América), o processo de nomeação exige a permissão ou o consentimento do organismo legislativo. A nomeação no

mais alto nível do governo pode emprestar legitimidade para os chefes de departamentos de ética e para os seus próprios departamentos. Os chefes dessas organizações de ética podem trazer mais influência para aplicar em funcionários governamentais de alto nível quando os chefes de ética estão bem próximos do chefe do governo na hierarquia governamental. A prevenção agressiva de conflitos de interesse entre funcionários governamentais de alto nível é bastante importante visto que tais indivíduos geralmente se encontram à vista de todos e podem causar muitos danos ao grau de confiança que os cidadãos colocam na administração governamental. Embora a nomeação de alto nível possa ser um fator positivo, a nomeação direta de chefes de organizações e subsequente colocação na hierarquia executiva poderá também servir para diminuir a independência (percebida e real) de departamentos de ética, particularmente aos olhos dos cidadãos. Até que ponto a diminuição dessa independência é uma realidade não está claro, e provavelmente vai variar de um país para outro.

Todos os departamentos estudados têm jurisdição sobre os conflitos de interesse que se originam de interesses financeiros e jurisdição sobre critérios de conduta. Além disso, quase todos têm jurisdição sobre conflitos de interesse que resultam de lealdades divididas. Uma diferença substancial entre esses departamentos é o número de funcionários em cada um deles. Os números variam de um punhado de funcionários para centenas ou mesmo milhares de funcionários. As diferenças em tamanho (e orçamento) devem-se à esfera das responsabilidades das organizações, ao tamanho respectivo de cada governo, à ênfase colocada pela liderança política em questões anticorrupção, e a fatores políticos e históricos.

Alguns dos departamentos, mais notadamente o Conselho Geral de Auditoria Interna do Governo Chileno e a Secretaria de Funções Públicas do México, são responsáveis por muitas questões além da ética pública e dos conflitos de interesse. A organização chilena não é na realidade nem mesmo a entidade “central” em questões de ética pública e conflitos de interesse. Atualmente não existe nenhuma organização central no Chile; organizações múltiplas compartilham das funções e da autoridade no sistema descentralizado de supervisão de ética pública no Chile. Outras organizações, tais como a Comissão Brasileira de Ética Pública e o Departamento de Ética do Governo dos Estados Unidos, têm áreas de responsabilidade estreitas e enfocadas, e são, portanto comparativamente menores em tamanho. Em nenhum dos países estudados, uma única organização exerce total autoridade sobre assuntos de ética e conflitos de interesse. A organização que mais se aproxima deste tipo de autoridade total é o Departamento de Ética do Governo de Porto Rico.

Pode-se considerar os esforços contra os conflitos de interesse como tendo componentes múltiplos: (1) prevenção; (2) detecção; (3) investigação; (4) ação judicial e/ou processos administrativos; e (5) penalização. Esses componentes certamente se sobrepõem e se conectam. Por exemplo, uma ação judicial agressiva poderá servir como uma intimidação preventiva e uma advertência para futuros infratores. Os governos podem abordar o primeiro componente, *prevenindo* conflitos de interesse, de várias maneiras. Uma lista de possíveis medidas preventivas inclui: um código de conduta que seja claro, justo e que possa ser cumprido; serviços de assessoramento e aconselhamento; programas de ensino e treinamento; e sistemas de declaração ou registro financeiro e outros interesses que podem criar um conflito de interesse.

Como foi mencionado, todos os departamentos estudados têm responsabilidades relacionadas com critérios adequados de conduta. Com exceção de um, todos os departamentos também fornecem serviços de assessoramento e aconselhamento e fornecem serviços de ensino e treinamento. Todas as oito organizações poderão emitir opiniões de assessoramento, apesar de que o alcance dessas opiniões varia no que se refere à situação de funcionários públicos obrigados a seguir uma determinada linha de ação. As opiniões de assessoramento são sempre sujeitantes na Argentina, no Canadá, e em Porto Rico. A maioria dos países tem sistemas nos quais as organizações, além do departamento de ética central (tipicamente *suplementando* o departamento de ética central), fornecem ensino e treinamento de ética aos funcionários públicos. Entretanto, a conclusão desse treinamento é obrigatória para os funcionários públicos em apenas metade dos países estudados. Muitas agências executivas (que executam as suas atividades de treinamento de ética) nos Estados Unidos da América fornecem até mesmo treinamento para indivíduos não cobertos por requisitos regulatórios. Essas agências decidiram que a prevenção dos conflitos de interesse é suficientemente importante para merecer um gasto de recursos além do obrigatório. A meta das atividades de treinamento e ensino nos Estados Unidos da América não é garantir que os funcionários públicos saibam e compreendam todos os extensivos requisitos regulatórios, mas garantir que os funcionários reconheçam situações nas quais eles devem buscar orientação de funcionários de ética em suas respectivas agências.

Para ser breve, este documento referir-se-á a sistemas de declaração ou registro financeiro e outros interesses que possam vir a criar um conflito de interesse, como simplesmente “sistemas de divulgação financeira”. Todos os departamentos estudados têm sistemas de divulgação financeira, e a maioria deles tem algum tipo de divulgação financeira pública.¹⁵ Divulgação financeira “pública” significa que informações referentes aos interesses divulgados por certos funcionários públicos encontram-se disponíveis (geralmente com algumas restrições) para o público em geral. Na Argentina essencialmente todos os relatórios de divulgação financeira estão disponíveis para o público. O número de relatórios disponíveis para o público nos países varia de menos de 100 para mais de 100.000. A disponibilidade pública dos relatórios de divulgação financeira é claramente uma questão controvertida e países chegaram a conclusões diferentes sobre o âmbito apropriado dessa divulgação. Por um lado, os países devem respeitar a privacidade dos funcionários públicos e devem considerar o impacto negativo que a divulgação pública tem no recrutamento de indivíduos talentosos e qualificados para o funcionalismo público. Por outro lado, os países devem pesar a importância da transparência e responsabilidade no governo. A divulgação pública poderá também causar a revelação de conflitos de interesse potenciais e reais que o governo não poderia captar internamente.

Entre os países estudados, o número de relatórios de divulgação financeira apresentados de maneira confidencial em um país é geralmente mais alto do que o número de relatórios disponíveis publicamente. Quase todos os países têm sistemas confidenciais de divulgação financeira. Tipicamente nesses sistemas os funcionários apresentam relatórios de divulgação financeira que são mantidos em confiança pela agência empregatícia do funcionário público ou pelo departamento de ética do governo. O público não tem acesso a esses relatórios.

Recursos eletrônicos têm desempenhado um papel importante no facilitamento da transparência governamental, mesmo nesta área de divulgação financeira pelos funcionários públicos. Todas as organizações estudadas mantêm sites na Internet. Metade das organizações

permitem que os funcionários públicos *apresentem* eletronicamente os seus relatórios completos de divulgação financeira. No Brasil, México, e Porto Rico, os indivíduos também podem *obter* eletronicamente os relatórios *completos* de divulgação financeira dos funcionários públicos.

Um exame independente ou auditoria dos relatórios de divulgação financeira ocorre na maioria dos países. Geralmente o departamento central de ética realiza o exame, embora algumas variações existam. Além do exame pelo departamento de ética, no Brasil o Tribunal de Contas e o Controle Interno examinam os relatórios tendo em vista a conduta, enquanto que a Administração Tributária examina os relatórios tendo em vista os impostos. Nos Estados Unidos da América, o departamento empregatício do funcionário público examina o relatório. A agência de fiscalização - Departamento de Ética do Governo dos Estados Unidos - também realiza um exame secundário dos relatórios de funcionários de alto nível. No Chile, o Inspetor-Geral examina os relatórios de divulgação financeira. O sistema uruguaio permite a abertura dos relatórios de divulgação financeira somente no caso de uma investigação judiciária e somente quando receber uma solicitação adequada de uma entidade autorizada. Um exame independente poderá auxiliar os funcionários públicos a evitar conflitos de interesse e/ou auxiliar o governo a *detectar* conflitos de interesse existentes. Existem outros métodos de detectar conflitos de interesse, tais como, linhas diretas para denúncia ou sites na Web para comunicar situações ilícitas.

O próximo componente no esforço contra os conflitos de interesse é a *investigação*. O nível da autoridade investigadora varia consideravelmente em todos os departamentos de ética estudados. Em alguns casos, a capacidade de investigar uma situação de conflito de interesse depende do recebimento de uma queixa apropriada do delito ou solicitação para uma investigação pelo departamento de ética. O Conselho Consultivo Uruguaio de Assuntos Econômicos e Financeiros do País não pode fazer uma investigação por sua própria iniciativa ou em resposta à uma queixa ou solicitação. Contrariamente, o Departamento Anticorrupção Argentino e o Departamento de Ética do Governo de Porto Rico podem sempre investigar um potencial delito, por sua própria iniciativa ou por solicitação. O Departamento do Conselheiro de Ética Canadense também tem a autoridade para investigar por sua própria iniciativa, mas essa autoridade somente se aplica a violações do Código de Conduta de Lobistas. O departamento canadense poderá também investigar ocupantes de “Cargos Públicos” por sua própria iniciativa no caso de violação de *Conflitos de Interesse e Código Pós-Empregatício por Ocupantes de Cargos Públicos*. No que se refere à investigação solicitada, o departamento canadense investiga os Ministros em casos de violações daquele mesmo código quando solicitado pelo Primeiro Ministro e investiga os ocupantes de cargos públicos quando solicitado pelos membros do Parlamento ou quando solicitado pelas ocupantes de cargos públicos. Como outro exemplo, a Comissão Brasileira de Ética Pública investiga somente questões de ética infrajurídicas. Essa comissão pode às vezes investigar essas questões por sua própria iniciativa, mas poderá sempre investigar tais questões quando receber uma solicitação apropriada.

Freqüentemente, organizações governamentais múltiplas em um determinado país têm a autoridade de investigar potenciais violações de conflitos de interesse e requisitos de ética. Entidades tais como os comitês legislativos, inspetores gerais, o escritório geral de contabilidade, o ministro da justiça, e a polícia comumente têm essa autoridade. No Brasil, nos Estados Unidos da América, e no Uruguai, a agência que emprega o funcionário público poderá também realizar

uma investigação. Muitas vezes a decisão referente a qual organização que realizará uma investigação depende do tipo e gravidade da infração suspeita. Todas as organizações de ética estudadas fiscalizam regulamentos administrativos relativos a conflitos de interesse e ética. Além disso, a maioria das organizações tem responsabilidades relacionadas com o direito penal e outras leis que abordam esses tópicos.

Os dois componentes finais nos esforços contra os conflitos de interesse são *ação judicial (e/ou processos administrativos) e penalização*. O departamento porto-riquenho tem poderes para processar; os outros departamentos de ética estudados passam as suas responsabilidades de mover uma ação judicial para um departamento ou para o ministério da justiça ou para a agência judiciária. Entretanto, o departamento argentino pode apresentar processos a um tribunal e atuar como co-promotor público. O sistema porto-riquenho também permite que um Promotor Público Especial julgue casos de ética pública. Após a condenação, nenhuma das organizações poderá aplicar penalidades aos infratores por violações de regulamentos penais ou outros tipos de regulamentos jurídicos. Entretanto, a metade dos departamentos pode algumas vezes ou sempre aplicar penalidades administrativas ou outras.

O tópico das jurisdições e pessoas sobre as quais os departamentos de ética têm autoridade são dois tópicos que merecem uma discussão adicional, especialmente porque muitas das diferenças significativas entre os departamentos emergem nessas áreas. Como foi mencionado anteriormente, todos os departamentos têm jurisdição sobre conflitos de interesse financeiros. Os tópicos que se enquadram na jurisdição de quase todos esses departamentos são o abuso da posição, e a imparcialidade e a equidade. Cinco dos oito departamentos gerenciam as restrições pós-empregatícias. Uma maioria insignificante dos departamentos tem responsabilidades de supervisão em nepotismo e contratos públicos e compras. A combinação especial das áreas do tópico que um departamento fiscaliza depende da legislação de cada país e da sua estrutura governamental. Outras áreas de responsabilidade dos departamentos estudados incluem: fontes confidenciais de informações; acesso a informações; campanhas financeiras; lóbi; e procedimentos administrativos públicos. Um ponto importante aqui é que mesmo os departamentos especializados encarregados da abordagem de conflitos de interesse desempenham funções em outras áreas (embora em áreas vinculadas a conflitos de interesse). Finalmente, todos os departamentos têm autoridade sobre os burocratas em geral e os burocratas nomeados a nível nacional. Metade dos departamentos têm autoridade sobre determinados ou todos os funcionários eleitos a nível nacional. Somente os departamentos no Chile, Porto Rico, e Uruguai têm autoridade sobre os administradores regionais públicos, e somente os departamentos nos últimos dois países estendem aquela autoridade para o nível dos administradores municipais.

Embora as responsabilidades particulares e as autoridades desses departamentos nacionais de ética nas Américas variem, esses departamentos compartilham de uma missão de combate a conflitos de interesse no serviço público. Os métodos empregados por esses departamentos em seus esforços contra conflitos de interesse estão sendo constantemente modificados e desenvolvidos, em parte para refletir os padrões intensificados de integridade pública, e em parte para utilizar informações compartilhadas a respeito de práticas eficazes. É também importante notar que esses departamentos não atuam sozinhos em seus países respectivos. São todos eles peças de uma grande maquinaria destinada a salvaguardar e garantir a administração apropriada do bem-estar público.

IV. OPORTUNIDADES PARA MELHORIA

A parte final do relatório de cada país feito pelo Comitê de Peritos da OEA é uma lista de recomendações para melhoria naquele país. Um grande número de recomendações tem sido comum em alguns ou em todos os países examinados. Algumas dessas recomendações em essência são bem comuns. De um modo geral, o Comitê de Peritos apelou para que os países fortaleçam os sistemas existentes para lidarem com conflitos de interesse. Uma sugestão para esse fortalecimento tem sido implementar completamente as leis e regulamentos já existentes, criando ou fortificando instituições ou criando mecanismos para garantir o cumprimento dessas normas. Sanções apropriadas para aqueles que violam normas de conflitos de interesse são também deficientes em algumas áreas. Apesar da amostragem completa dos relatórios de países ser bem pequena, esses relatórios em conjunto são úteis na amostragem de áreas gerais nas quais os países das Américas têm oportunidades de fazer melhorias em seus sistemas contra a corrupção, incluindo-se entre eles os sistemas de gerenciamento de conflitos de interesse. Notam-se também recomendações mais específicas que são comuns nos relatórios de países. Entretanto as explanações dadas aqui não explorarão os detalhes que são específicos para cada país.

O Comitê de Peritos exigiu que os países cobrissem de maneira adequada os supervisores e funcionários públicos com os requisitos de conflitos de interesse e notou que níveis diferentes de cobertura poderão ser necessários para diferentes tipos de posições. O Comitê de Peritos também sugeriu que os países estabeleçam programas de ensino e treinamento apropriados para garantir que os funcionários públicos se tornem conhecedores dos requisitos de conflitos de interesse que a eles se aplicam. Além disso, programas de treinamento devem alertar os funcionários públicos para o seu dever de comunicar atos de corrupção de que sejam conhecedores. O Comitê de Peritos até recomendou que os países proporcionem assim um treinamento adequado para a sociedade civil para que as organizações da sociedade tenham as ferramentas necessárias para monitorar e participar de programas contra a corrupção. Organizações vigilantes de conflitos de interesse devem entender os programas e as normas de conflitos de interesse para realizar suas missões de maneira eficiente.

Ao mesmo tempo em que respeita a ordem constitucional de cada país, o Comitê de Peritos comentou a respeito da implementação de programas contra a corrupção em níveis regionais e municipais. Particularmente, o Comitê de Peritos solicitou aos países que explorassem a extensão de normas e sistemas nacionais anticorrupção para os governos regionais e municipais. A coordenação entre os organismos de supervisão a nível nacional também tem sido um problema. Uma vez que agências governamentais múltiplas devem trabalhar juntas em uma estrutura política eficaz anticorrupção, essas agências de supervisão devem poder compartilhar informações e coordenar suas ações. O Comitê de Peritos chamou a atenção para uma carência de recursos e suporte para com os organismos de supervisão contra a corrupção nos países. O combate à corrupção (inclusive conflitos de interesse) é uma tarefa difícil que pode tornar-se muito mais difícil se os recursos suficientes e suporte não estiverem disponíveis.

O acesso público a informações governamentais tem sido uma outra área cuidadosamente examinada a fundo pelo Comitê de Peritos. Embora o Comitê de Peritos não tenha examinado essa questão, como ela se refere diretamente a conflitos de interesse, a capacidade do público de acessar informações governamentais certamente contribui para a prevenção e detecção de conflitos de interesse. O Comitê de Peritos recomendou que os países criassem e implementassem de maneira eficaz dispositivos para acessar informações governamentais. O Comitê de Peritos também exigiu que os países permitissem comentários públicos sobre assuntos regulatórios e que proporcionassem acesso público a reuniões governamentais. Os dispositivos de comentários públicos seriam estendidos para delinear regulamentos de conflitos de interesse. A primeira etapa do exame empreendida pelo Comitê de Peritos também abrange sistemas de divulgação financeira. O primeiro passo, sem dúvida, é estabelecer um sistema de divulgação financeira. Ademais, o Comitê de Peritos declarou que os países deveriam melhorar os seus sistemas de análise e avaliação dos relatórios de divulgação financeira. Uma avaliação proficiente é necessária para que os relatórios de divulgação financeira venham a satisfazer as metas de prevenção e detecção de conflitos de interesse.

Finalmente, o Comitê de Peritos acredita que os países necessitam de programas para que possam avaliar a eficácia de seus programas anticorrupção. Um país deveria constantemente avaliar os seus programas de conflitos de interesse para facilitar modificações programáticas, eliminações e adições apropriadas. O número e o alcance das recomendações certamente variam de um relatório de um país para outro, e aquela variedade só vai aumentar à medida que o Comitê de Peritos continue os seus exames. Aspectos comuns entre as recomendações mais gerais proporcionam um discernimento em áreas nas quais os países das Américas chegaram a um consenso. Em particular, o Comitê de Peritos enfatizou: (1) que as organizações de fiscalização devem coordenar e devem ter recursos e suporte suficientes; (2) que os programas de conflitos de interesse sejam abrangentes na sua cobertura; (3) que os funcionários públicos tenham conhecimento dos requisitos de conflitos de interesse; (4) que uma avaliação proficiente dos relatórios de divulgação financeira é necessária para a prevenção e detecção de conflitos de interesse; (5) que o público deve ter acesso a informações governamentais para desempenhar o seu papel na administração e supervisão; e (6) que os países devem prestar uma grande atenção à implementação e eficácia desses programas.

CONCLUSÕES

A luta contra os conflitos de interesse na vida pública é universal, pois está constantemente se modificando e continuamente assumindo dimensões diferentes. Refletindo variações em circunstâncias políticas, históricas e jurídicas, os países das Américas escolheram abordagens diferentes para o gerenciamento de conflitos de interesse. Neste momento, o reconhecimento do dano que os conflitos de interesse podem causar na confiança dos cidadãos em relação ao governo encontra-se muito difundido. A meta de todos os países é garantir que os funcionários públicos não usem os seus cargos públicos para se beneficiarem de maneira indevida tanto pessoalmente como em benefício de outros. A atividade legislativa nas Américas orientada para a melhoria do gerenciamento dos sistemas de conflitos de interesse é um indicador importante da disposição de satisfazer este desafio. Esforços regionais para chegar a um

consenso sobre o gerenciamento de conflitos de interesse são também passos críticos na direção certa.

Entretanto, a formalização das leis e dos regulamentos não marca o final da luta contra os conflitos de interesse no serviço público. Mais apropriadamente, deve-se ver esse passo como um início. Para que haja uma implementação e execução eficiente dos mecanismos para que se evite conflitos de interesses, é necessário que essas leis e regulamentos sejam realmente operativos. Este documento examinou as razões para otimismo na região, porém muitos dos países das Américas têm sistemas relativamente novos de gerenciamento de conflitos de interesse. Esses sistemas novos exigem um fortalecimento sob a forma de vontade e dedicação políticas, e devem ser eficazes em todas as fases se quiserem sobreviver e tornar-se parte das estruturas governamentais institucionais. Em consequência, mesmo os mais bem estabelecidos programas de gerenciamento de conflitos de interesse poderão enfraquecer-se rapidamente se forem ignorados.

Este documento tentou apresentar informações comparativas de uma forma que possa assistir os países enquanto os mesmos desenvolvem os seus sistemas de gerenciamento de conflitos de interesse no setor público. Apesar dos detalhes administrativos e jurídicos poderem ser tediosos e desagradáveis, a importância dessas questões não está certamente perdida em muitas das nações das Américas. Sob vários aspectos, o caminho é difícil, mas o contrato entre os governantes e os governados numa democracia moderna exige indiscutivelmente um esforço de boa-fé para evitar abusos do bem-estar público. Se a meta é governo para o povo, conflitos de interesse claramente não se enquadram nessa visão.

¹ Eric Raile é um Consultor do Programa Intergovernamental do Departamento de Ética Governamental dos Estados Unidos e um candidato a Doutorado em Filosofia em Ciência Política na Universidade Estadual de Michigan. Este documento foi preparado para apoiar uma apresentação feita por Jane Ley no *Foro sobre a Implementação de Políticas de Conflito de Interesse no Serviço Público do OCDE-BID*, realizada de 5 a 6 de maio de 2004, no Rio de Janeiro, Brasil. A Srta. Ley é Subdiretora de Relações Governamentais e Projetos Especiais do Departamento de Ética Governamental dos Estados Unidos. Jason Pien do Departamento de Ética Governamental proveu a pesquisa e a assistência analítica para esse projeto.

² Entre os países incluídos de alguma forma nesta análise figuram: a Argentina, Bolívia, o Brasil, Canadá, Chile, a Colômbia, Costa Rica, República Dominicana, o Equador, México, a Nicarágua, o Panamá, Peru, Paraguai, os Estados Unidos da América (e Porto Rico), e o Uruguai.

³ Em alguns casos esta informação poderá estar desatualizada de um a dois anos.

⁴ A definição aparece em *Gerenciamento de Conflitos de Interesse no Serviço Público: Diretrizes da OCDE e Experiências dos Países*, página 24. Este livro foi publicado pela OCDE em fevereiro de 2004. O código do livro da OCDE é 422004021P1. O ISBN é 9264104895.

⁵ Por exemplo, a Bolívia, o Chile, a Colômbia, o Equador, a Nicarágua, o Paraguai, e o Peru

⁶ Exemplos de países com restrições nas atividades externas para funcionários do judiciário e/ou legisladores são o Chile, a República Dominicana, o Peru, os Estados Unidos, e o Uruguai.

⁷ Exemplos de países com restrições pós-empregatícias são o Brasil, Canadá, México, os Estados Unidos, e o Uruguai.

⁸ Exemplos de países com esses critérios para os promotores públicos e/ou advogados de defesa públicos são a República Dominicana e o Uruguai.

⁹ A Colômbia é um exemplo de um país que regulamenta os atos de omissão desta forma.

¹⁰ Exemplos de países com disposições de enriquecimento ilícito são a Argentina, Colômbia, Costa Rica, o México, e a Nicarágua.

¹¹ Exemplos de países com programas de assessoramento e aconselhamento para conflitos de interesse são a Argentina, o Brasil, Canadá, Chile, México, e os Estados Unidos da América.

¹² As respostas dos países ao questionário inicial e os relatórios dos países emitidos pelo Comitê de Peritos encontram-se disponíveis no site da Web da Organização dos Estados Americanos em <http://www.oas.org/juridico/english/followup.htm> . O site principal da OEA na Web é <http://www.oas.org> .

¹³ Legislação muito recente no Canadá também modificará a jurisdição do Departamento do Conselheiro de Ética em uma maneira diferente daquela que foi refletida nessa análise.

¹⁴ A compilação comparativa de informações está disponível no site da Web na Rede de Instituições Governamentais de Ética Pública nas Américas, em <http://www.reddeetica.org/> . O endereço específico do site da Web para o documento é <http://www.reddeetica.org/docs/compilation%20Red%20de%20Etica.pdf> . O documento também se encontra disponível em espanhol.

¹⁵ Os países com disposições de divulgação pública são a Argentina, o Brasil, Chile, México, os Estados Unidos da América, e o Uruguai.

APÊNDICE A:

A REDE DAS INSTITUIÇÕES GOVERNAMENTAIS DE ÉTICA PÚBLICA NAS AMÉRICAS

Sumário das informações de antecedentes

(Preparado em julho de 2003)

NOTA: As tabelas originais foram modificadas em conformidade com a Seção 508.

1. DEPARTAMENTO ANTICORRUPÇÃO; MINISTÉRIO DA JUSTIÇA, SEGURANÇA, E DIREITOS HUMANOS; REPÚBLICA ARGENTINA

Informações administrativas gerais

- Endereço no site da Web: <http://www.anticorruption.jus.gov.ar/>
- Tipo de departamento: Departamento/agência executiva
- Número de funcionários: 51-100
- Seleção do(s) chefe(s) da organização: Nomeados pelo chefe do governo (que também é chefe de estado)
- Fonte(s) de autoridade: Leis/estatutos
- Independência organizacional: Não é independente; subordinado ao chefe de um departamento mais alto

Jurisdição tópica

- Interesses financeiros divergentes; abuso da posição; imparcialidade e equidade; critérios de conduta; lóbi; contratos e compras públicos; reuniões públicas; procedimentos administrativos públicos; nepotismo; acesso a informações; proteção das fontes confidenciais de informação

Outras questões de autoridade e jurisdição

- Responsabilidades relacionadas com: Leis penais; outras leis; regulamentos administrativos
- Autoridade sobre: Burocratas nacionais; burocratas nacionais nomeados; burocratas nacionais eleitos

Treinamento, Orientação Jurídica, Investigação, e Processo

- Fornece treinamento: Sim
- Outros fornecem treinamento: Não
- Treinamento mandatório: Não
- Fornece assessoramento e aconselhamento: Sim
- Emite opiniões de assessoramento: Sim
- As opiniões de assessoramento são sujeitantes: Sempre

- Pode investigar por sua própria iniciativa: Sempre
- Pode investigar em resposta à queixas: Sempre
- (Outras) organizações investigadoras: Polícia; militar; o escritório geral de contabilidade; comitês legislativos; Ministério Público
- Pode processar os supostos infratores: Nunca
- (Outras) organizações que podem mover processo: Agência Judiciária
- Pode penalizar os infratores: Nunca

Divulgação financeira

- Sistema de divulgação financeira: Sim
- Pessoas que apresentam relatórios disponíveis publicamente: Funcionários burocratas; chefes de agências burocratas; burocratas eleitos; burocratas nomeados; juízes; funcionários do judiciário; legisladores; funcionários do legislativo (Nota: isto não quer necessariamente dizer que todos os funcionários indicados apresentam relatórios à organização mencionada nem que a organização mencionada tem autoridade sobre todos esses funcionários—simplesmente significa que essas categorias de funcionários têm que fazê-lo)
- Pessoas que apresentam relatórios confidenciais: Nenhuma
- Relatórios públicos apresentados por ano: 15.001 < 50.000
- Relatórios confidenciais apresentados por ano: Nenhum
- Possível apresentar relatórios eletronicamente: Sim
- Possível obter relatórios completos eletronicamente: Não
- Exame independente ou auditoria de relatórios: Sim (por este departamento)

2. COMISSÃO DE ÉTICA PÚBLICA, REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

Informações administrativas gerais

- Endereço no site da Web: <http://www.presidencia.gov.br/etica/>
- Tipo de departamento: Comissão
- Número de funcionários: 0-10
- Seleção do(s) chefe(s) da organização: Nomeado(s) pelo chefe do governo (que também é chefe de estado)
- Fonte(s) de autoridade: O chefe do governo (chefe de estado) ordena/decreta
- Independência organizacional: Membros, desempenho, e processos de tomada de decisões da Comissão não dependem do governo; entretanto, a Comissão é dependente no que diz respeito aos recursos orçamentários e o fato que o seu mandato não é garantido por um outro poder

Jurisdição tópica

- Interesses financeiros divergentes; lealdades divergentes; restrições pós-empregatícias; critérios de conduta

Outras questões de autoridade e jurisdição

- Responsabilidades relacionadas com: Regulamentos administrativos
- Autoridade sobre: Burocratas nacionais, burocratas nacionais nomeados
- **Treinamento, Orientação Jurídica, Investigação, e Processo**
- Fornece treinamento: Sim
- Outras fornecem treinamento: Sim
- Fornece assessoramento e aconselhamento: Sim
- Emite opiniões de assessoramento: Sim
- As opiniões de assessoramento são sujeitantes: Às vezes
- Pode investigar por sua própria iniciativa: Às vezes
- Pode investigar em resposta à queixas: Sempre (em questões éticas infrajurídicas)
- (Outras) organizações investigadoras: Inspetor(es) geral(is); polícia; escritório geral de contabilidade; ministério ou departamento da justiça; departamento/agência empregatícia; comitês legislativos; Comissão de Investigação (para investigações administrativas); Comissão de Inquérito (para investigações administrativas); Ministério da Promotoria Pública (para possíveis violações da lei); o Departamento do Procurador Geral (para possíveis violações da lei)
- Pode processar supostos infratores: Nunca
- (Outras) organizações que podem mover processo: Ministério da Promotoria Pública, o Departamento do Procurador Geral
- Pode penalizar infratores: Às vezes (em violações éticas infrajurídicas, puníveis por uma sanção curricular)

Divulgação financeira

- Sistema de divulgação financeira: Sim
- Pessoas que apresentam relatórios disponíveis publicamente: Burocratas eleitos, legisladores (Nota: isto não quer dizer necessariamente que os funcionários indicados apresentam relatórios à organização mencionada nem que a organização mencionada tem autoridade sobre todos esses funcionários—simplesmente significa que essas categorias de funcionários têm que fazê-lo)
- Pessoas que apresentam relatórios confidenciais: Funcionários burocráticos; chefes de agências burocratas; burocratas nomeados; juizes; funcionários do judiciário; funcionários do legislativo (Nota: isto não quer dizer necessariamente que todos os funcionários indicados apresentam relatórios à organização mencionada nem que a organização mencionada tem autoridade sobre todos esses funcionários—simplesmente significa que essas categorias de funcionários têm que fazê-lo)
- Relatórios públicos apresentados por ano: 100.001+
- Relatórios confidenciais apresentados por ano: 100.001+
- Possível apresentar relatórios eletronicamente: Sim
- Possível obter relatórios completos eletronicamente: Sim
- Exame independente ou auditoria de relatórios: Sim (por este departamento; pelo Tribunal de Contas e o Controle Interno examinam para fins de conduta e também a Administração Tributária examina para fins tributários)

3. DEPARTAMENTO DO CONSELHEIRO DE ÉTICA, CANADÁ

Informações administrativas gerais

- Endereço no site da Web: <http://www.strategis.gc.ca/ethics>
- Tipo de departamento: Departamento/agência executiva
- Número de funcionários: 11-25
- Seleção do(s) chefe(s) da organização: Nomeado(s) pelo chefe do governo
- Fonte(s) de autoridade: Leis/estatutos; o chefe do governo ordena/decreta; regulamentos
- Independência organizacional: Não é independente, subordinada ao chefe de um departamento mais amplo ou ao chefe do governo, dependendo da questão

Jurisdição tópica

- Interesses financeiros divergentes; lealdades divergentes; abuso da posição; imparcialidade e equidade; restrições pós-empregatícias; padrões de conduta; lóbi; nepotismo; relacionamentos dos ministros com tribunais quasi-judiciários; relacionamentos dos ministros com corporações estaduais

Outras questões de autoridade e jurisdição

- Responsabilidades relacionadas com: Leis penais (com referência ao Código de Conduta dos Lobistas); outras leis; regulamentos administrativos
- Autoridade sobre: Burocratas nacionais (equipe trabalhando nos departamentos ministeriais); burocratas nacionais nomeados (pessoas designadas pelo governo tais como os chefes de departamentos governamentais, conselhos, tribunais, agências e corporações estaduais); legisladores nacionais (somente os legisladores que são também Ministros e Secretários Parlamentares); lobistas

Treinamento, Orientação Jurídica, Investigação, e Processo

- Fornece treinamento: Sim
- Outras fornecem treinamento: Não
- Treinamento mandatório: Não
- Fornece assessoramento e aconselhamento: Sim
- Emite opiniões de assessoramento: Sim
- As opiniões de assessoramento são sujeitantes: Sempre
- Pode investigar por sua própria iniciativa: Sempre (de acordo com o Ato de Registro de Lobistas em violações do Código de Conduta dos Lobistas)
- Pode investigar em resposta a queixas: Às vezes (por solicitação do Primeiro Ministro em violações alegadas realizadas por ministros de Conflitos de Interesse e Código Pós-Empregatício de ocupantes de cargos públicos-também por iniciativa própria ou por solicitação dos Membros do Parlamento ou ocupantes de cargos públicos em violações alegadas realizadas por ocupantes de cargos públicos)
- (Outras) organizações investigadoras: Inspetor(es) geral; polícia
- Pode processar os supostos infratores: Nunca
- (Outras) organizações que podem mover processo: Ministério ou departamento da Justiça
- Pode penalizar os infratores: Nunca

Divulgação financeira

- Sistema de divulgação financeira: Sim
- Pessoas que apresentam relatórios disponíveis publicamente: Nenhuma

- Pessoas que apresentam relatórios confidenciais: Funcionários burocráticos (equipe trabalhando nos departamentos ministeriais); chefes de agência burocratas; burocratas eleitos (Ministros de Estado, que também são legisladores); burocratas nomeados (incluindo chefes de tribunais e corporações estaduais); legisladores (limitados a Ministros de Estado); membros de diretorias/conselhos (Nota: isto não quer dizer necessariamente que todos os funcionários indicados apresentam relatórios à organização mencionada nem que a organização mencionada tem autoridade sobre todos esses funcionários—simplesmente significa que essas categorias de funcionários têm que fazê-lo)
- Relatórios públicos apresentados por ano: Nenhum
- Relatórios confidenciais apresentados por ano: 1.001 < 5.000
- Possível apresentar relatórios eletronicamente: Não
- Possível obter relatórios completos eletronicamente: Não
- Exame independente ou auditoria de relatórios: Sim (por este departamento)

4. CONSELHO GERAL DE AUDITORIA INTERNA DO GOVERNO, REPÚBLICA DO CHILE

Informações administrativas gerais

- Endereço no site da Web: <http://www.caigg.cl/>
- Tipo de departamento: Departamento/agência executiva
- Número de funcionários: 501+
- Seleção do(s) chefe(s) de organização: Nomeado(s) pelo chefe do governo (que também é chefe de estado)
- Fonte(s) de autoridade: O Chefe do governo (chefe de estado) ordena/decreta
- Independência organizacional: Não é independente; subordinada ao chefe do governo (chefe de estado)

Jurisdição tópica

- Interesses financeiros divergentes; abuso da posição; imparcialidade e equidade; critérios de conduta; financiamento de campanha; lóbi; contratos e compras públicos; procedimentos administrativos públicos

Outras questões de autoridade e jurisdição

- Responsabilidades relacionadas com: Regulamentos administrativos
- Autoridade sobre: Burocratas nacionais; burocratas nacionais nomeados; burocratas/administradores regionais

Treinamento, Orientação Jurídica, Investigação, e Processo

- Fornece treinamento: Sim
- Outras fornecem treinamento: Sim
- Treinamento mandatório: Sim
- Fornece assessoramento e aconselhamento: Sim
- Emite opiniões de assessoramento: Sim

- Opiniões de assessoramento são sujeitantes: Desconhecido
- Pode investigar por sua própria iniciativa: Desconhecido
- Pode investigar em resposta a queixas: Desconhecido
- (Outras) organizações investigadoras: Inspetor(es) geral; polícia; comitês legislativos
- Pode processar supostos infratores: Nunca
- (Outras) organizações que podem mover processo: Identidade desconhecida
- Pode penalizar infratores: Nunca

Divulgação financeira

- Sistema de divulgação financeira: Nenhuma informação
- Pessoas que apresentam relatórios disponíveis publicamente: Nenhuma informação
- Pessoas que apresentam relatórios confidenciais: Nenhuma informação
- Relatórios públicos apresentados por ano: Nenhuma informação
- Relatórios confidenciais apresentados por ano: Nenhuma informação
- Possível apresentar relatórios eletronicamente: Nenhuma informação
- Possível obter relatórios completos eletronicamente: Nenhuma informação
- Exame independente ou auditoria de relatórios: Sim (pelo inspetor geral)

5. DEPARTAMENTO DE ÉTICA DO GOVERNO DOS ESTADOS UNIDOS, ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA

Informações administrativas gerais

- Endereço no site da Web: <http://www.usoge.gov/>
- Tipo de departamento: Departamento/agência executiva
- Número de funcionários: 51-100
- Seleção do(s) chefe(s) da organização: Nomeado(s) pelo chefe do governo (que também é o chefe de estado), com concordância do Senado
- Fonte(s) de autoridade: Leis/estatutos; regulamentos; o chefe do governo (chefe de estado) ordena/decreta
- Independência organizacional: Não é independente; subordinado ao chefe do governo (chefe de estado)

Jurisdição tópica

- Interesses financeiros divergentes; lealdades divergentes; abuso da posição; imparcialidade e equidade; restrições pós-empregatícias; critérios de conduta

Outras questões de autoridade e jurisdição

- Responsabilidades relacionadas com: Leis penais; outras leis; regulamentos administrativos
- Autoridade sobre: Burocratas nacionais; burocratas nacionais nomeados; burocratas nacionais eleitos; oficiais militares; soldados militares (os regulamentos são aplicáveis a essa categoria de pessoal)

somente através de um regulamento militar chamado Regulamento Conjunto de Ética); juízes de lei administrativa

Treinamento, Orientação Jurídica, Investigação, e Processo

- Fornece treinamento: Sim
- Outras fornecem treinamento: Sim
- Treinamento mandatório: Sim
- Fornece assessoramento e aconselhamento: Sim
- Emite opiniões de assessoramento: Sim
- As opiniões de assessoramento são sujeitantes: Geralmente
- Pode investigar por sua própria iniciativa: Às vezes
- Pode investigar em resposta a queixas: Às vezes
- (Outras) organizações investigadoras: Inspetor(es) geral(is); escritório geral de contabilidade; ministério ou departamento da justiça; departamento/agência empregatícia; comitês legislativos; commandos investigadores militares internos
- Pode processor supostos infratores: Nunca
- (Outras) organizações que podem mover processo: Ministério ou departamento da justiça
- Pode penalizar infratores: Às vezes (em infrações administrativas ou regulatórias)

Divulgação financeira

- Sistema de divulgação financeira: Sim
- Pessoas que apresentam relatórios disponíveis publicamente: Funcionários burocráticos; chefes de agências burocratas; burocratas eleitos; burocratas nomeados; juízes; funcionários do judiciário; legisladores; funcionários do legislativo; candidatos ao serviço público; membros de diretorias/conselhos; membros de comissões/comitês; pessoas escolhidas para cargos; oficiais militares (Nota: isto não quer dizer necessariamente que todos os funcionários indicados apresentam relatórios à organização mencionada nem que a organização mencionada tem autoridade sobre todos esses funcionários—simplesmente significa que essas categorias de funcionários têm que fazê-lo)
- Pessoas que apresentam relatórios confidenciais: Funcionários burocráticos; membros de diretorias/conselhos; membros de comissões/comitês; pessoas escolhidas para ocupar cargos (Nota: isto não quer dizer necessariamente que todos os funcionários indicados apresentam relatórios à organização mencionada nem que a organização tem autoridade sobre todos esses funcionários—simplesmente significa que essas categorias de funcionários têm que faze-lo)
- Relatórios públicos apresentados por ano: 15.001 < 50.000
- Relatórios confidenciais apresentados por ano: 100.001+
- Possível apresentar relatórios eletronicamente: Não
- Possível obter relatórios completos eletronicamente: Não
- Exame independente ou auditoria de relatórios: Sim (por este departamento para os relatórios de funcionários que o Presidente nomeia com a concordância do Senado e os relatórios escolhidos durante auditorias de programas de ética em agências da divisão executiva; todos os relatórios são examinados pela agência empregatícia do indivíduo)

6. SECRETARIA DE FUNÇÕES PÚBLICAS, ESTADOS UNIDOS DO MÉXICO

Informações administrativas gerais

- Endereço no site da Web: <http://www.funcionpublica.gob.mx/>
- Tipo de departamento: Departamento/agência executiva
- Número de funcionários: 501+
- Seleção do(s) chefe(s) da organização: Nomeado(s) pelo chefe do governo (que também é chefe de estado)
- Fonte(s) de autoridade: Constituição; leis/estatutos
- Independência organizacional: Não é independente; depende do executivo federal

Jurisdição tópica

- Interesses financeiros divergentes; lealdades divergentes; abuso da posição; imparcialidade e equidade; restrições pós-empregatícias; critérios de conduta; financiamento de campanha; contratos e compras públicos; procedimentos administrativos públicos; nepotismo; acesso a informações; proteções para com a fonte confidencial; programas de educação contra a corrupção

Outras questões de autoridade e jurisdição

- Responsabilidades relacionadas com: Leis penais; outras leis; regulamentos administrativos
- Autoridade sobre: Burocratas nacionais; burocratas nacionais nomeados

Treinamento, Orientação Jurídica, Investigação, e Processo

- Fornece treinamento: Sim
- Outras fornecem treinamento: Sim
- Treinamento mandatório: Não
- Fornece assessoramento e aconselhamento: Sim
- Emite opiniões de assessoramento: Sim
- As opiniões de assessoramento são sujeitantes: Nunca
- Pode investigar por sua própria iniciativa: Geralmente
- Pode investigar em resposta a queixas: Geralmente
- (Outras) organizações investigadoras: Escritório geral de contabilidade; ministério ou departamento da justiça
- Pode processar supostos infratores: Nunca
- (Outras) organizações que podem mover processo: Ministério ou departamento da justiça
- Pode penalizar infratores: Geralmente (em infrações administrativas ou regulatórias)

Divulgação financeira

- Sistema de divulgação financeira: Sim
- Pessoas que apresentam relatórios disponíveis publicamente: A Lei Federal de Responsabilidades Administrativas de Funcionários Públicos exige a autorização dos funcionários públicos
- Pessoas que apresentam relatórios confidenciais: Funcionários burocratas; chefes de agências burocratas; burocratas eleitos; burocratas nomeados; juízes; funcionários do judiciário; legisladores; funcionários do legislativo; membros de diretorias/conselhos; membros de comissões/comitês (Nota: isto não quer dizer necessariamente que todos os funcionários indicados apresentam relatórios à organização mencionada nem que a organização mencionada tem autoridade sobre todos esses funcionários—simplesmente significa que essas categorias e funcionários têm que fazê-lo)

- Relatórios públicos apresentados por ano: 100.001+ (A Lei Federal de Responsabilidades Administrativas dos Funcionários Públicos exige a autorização dos funcionários públicos)
- Relatórios confidenciais apresentados por ano: 0.001 < 100.000
- Possível apresentar relatórios completos eletronicamente: Sim
- Possível obter relatórios completos eletronicamente: Sim
- Exame independente ou auditoria de relatórios: Não

7. DEPARTAMENTO DE ÉTICA DO GOVERNO DE PORTO RICO, COMUNIDADE DE PORTO RICO

Informações administrativas gerais

- Endereço no site da Web: <http://www.oegpr.net/>
- Tipo de departamento: Departamento/agência executiva
- Número de funcionários: 101-200
- Seleção do(s) chefes da organização: Nomeado(s) pelo chefe do governo
- Fonte(s) de autoridade: Leis/estatutos
- Independência organizacional: Sim

Jurisdição tópica

- Interesses financeiros divergentes; lealdades divergentes; abuso da posição; imparcialidade e equidade; restrições pós-empregatícias; critérios de conduta; contratos e compras públicos; procedimentos administrativos públicos; nepotismo

Outras questões de autoridade e jurisdição

- Responsabilidades relacionadas com: Leis penais; outras leis; regulamentos administrativos
- Autoridade sobre: Burocratas nacionais; burocratas nacionais nomeados; burocratas nacionais eleitos; legisladores nacionais; juízes nacionais; burocratas/administradores regionais; burocratas/administradores municipais; legisladores regionais ou municipais; polícia

Treinamento, Orientação Jurídica, Investigação, e Processo

- Fornece treinamento: Sim
- Outras fornecem treinamento: Sim
- Treinamento mandatório: Sim
- Fornece assessoramento e aconselhamento: Sim
- Emite opiniões de assessoramento: Sim
- As opiniões de assessoramento são sujeitantes: Sempre
- Pode investigar por sua própria iniciativa: Sempre
- Pode investigar em resposta a queixas: Sempre
- (Outras) organizações investigadoras: Ministério ou departamento da Justiça; comitês legislativos; controlador e promotor especial independente
- Pode processar supostos infratores: Sempre

- (Outras) organizações que podem mover processo: Ministério ou departamento da Justiça; promotor especial
- Pode penalizar infratores: Sempre (em infrações administrativas ou regulatórias)

Divulgação financeira

- Sistema de divulgação financeira: Sim
- Pessoas que apresentam relatórios disponíveis publicamente: Nenhuma
- Pessoas que apresentam relatórios confidenciais: Funcionários burocratas; chefes de agências burocratas; burocratas eleitos; burocratas nomeados; juízes; legisladores; membros de diretorias/conselhos; membros de comissões/comitês; pessoas escolhidas para cargos (Nota: isto não quer dizer necessariamente que todos os funcionários indicados apresentam relatórios à organização mencionada nem que a organização mencionada tem autoridade sobre todos esses funcionários— simplesmente significa que essas categorias de funcionários têm que fazê-lo)
- Relatórios públicos apresentados por ano: Nenhum
- Relatórios confidenciais apresentados por ano: 5.001 < 15.000
- Possível apresentar relatórios eletronicamente: Sim
- Possível obter relatórios completos eletronicamente: Sim
- Exame independente ou auditoria de relatórios: Sim (por este departamento)

8. CONSELHO CONSULTIVO DE ASSUNTOS FINANCEIROS E ECONÔMICOS DO PAÍS, REPÚBLICA ORIENTAL DO URUGUAI

Informações administrativas gerais

- Endereço no site da Web: <http://www.jasesora.gub.uy/>
- Tipo de departamento: Departamento/agência executiva
- Número de funcionários: 11-25
- Seleção do(s) chefes da organização: Os Membros do Conselho são indicados pela Divisão Executiva com a permissão dada anteriormente pelo Senado; a presidência da Diretoria alterna-se anualmente entre os três membros da Diretoria
- Fonte(s) de autoridade: Leis/estatutos; regulamentos
- Independência organizacional: Membros, desempenho, e processos de tomada de decisões do Conselho Consultivo não dependem do governo, entretanto, o Conselho é dependente no que se refere aos recursos financeiros

Jurisdição tópica

- Interesses financeiros divergentes; lealdades divergentes; abuso da posição; imparcialidade e equidade; critérios de conduta; contratos e compras públicos; nepotismo; acesso à informações

Outras questões de autoridade e jurisdição

- Responsabilidades relacionadas com: Leis penais; outras leis; regulamentos administrativos
- Autoridade sobre: Burocratas nacionais; burocratas nacionais nomeados; burocratas nacionais eleitos; legisladores nacionais; funcionários nacionais do legislativo; juízes nacionais; funcionários nacionais do judiciário; burocratas/administradores regionais; burocratas/administradores municipais;

legisladores regionais ou municipais; funcionários regionais ou municipais do judiciário; oficiais militares; polícia (Nota: a autoridade do Conselho Consultivo refere-se exclusivamente ao controle de relatórios de divulgação financeira)

Treinamento, Orientação Jurídica, Investigação, e Processo

- Fornece treinamento: Não
- Outras fornecem treinamento: Sim
- Treinamento mandatório: Sim
- Fornece assessoramento e aconselhamento: Não
- Emite opiniões de assessoramento: Sim
- Opiniões de assessoramento são sujeitantes: Nunca
- Pode investigar por sua própria iniciativa: Nunca
- Pode investigar em resposta a queixas: Nunca
- (Outras) organizações investigadoras: Inspetor geral; polícia; escritório geral de contabilidade; escritório/agência empregatícia; comitês legislativos; divisão judiciária
- Pode processar supostos infratores: Nunca
- (Outras) organizações que podem mover processo: a agência judiciária
- Pode penalizar infratores: Nunca

Divulgação financeira

- Sistema de divulgação financeira: Sim
- Pessoas que apresentam relatórios disponíveis publicamente: Burocratas eleitos (exclusivamente o Presidente e Vice-Presidente da República)
- Pessoas que apresentam relatórios confidenciais: Funcionários burocráticos; chefes de agências burocráticas; burocratas eleitos; burocratas nomeados; juízes; funcionários do judiciário; legisladores; funcionários do legislativo; membros de diretorias/conselhos; membros de comissões/comitês; pessoas escolhidas para cargos (Nota: isto não quer dizer necessariamente que todos os funcionários indicados apresentam relatórios à organização mencionada nem que a organização tenha autoridade sobre todos esses funcionários—simplesmente significa que essas categorias de funcionários têm que fazê-lo)
- Relatórios públicos apresentados por ano: $1 < 100$
- Relatórios confidenciais apresentados por ano: $5.001 < 15.000$
- Possível apresentar relatórios eletronicamente: Não
- Possível obter relatórios completos eletronicamente: Não
- Exame independente ou auditoria de relatórios: Não