



GUIA PRÁTICO DE CONDUTA



CORREGEDORIA

TCMPA
TRIBUNAL DE CONTAS DOS MUNICÍPIOS
DO ESTADO DO PARÁ

APRESENTAÇÃO

Caro servidor,

É com satisfação que apresento este Guia Prático de Conduta Ética, uma iniciativa da Corregedoria do Tribunal de Contas dos Municípios do Estado do Pará que nasce de uma convicção simples, mas profunda: o servidor bem orientado faz escolhas melhores.

O novo Código de Ética do TCM-PA, aprovado no fim de 2025, trouxe respostas concretas às demandas de um serviço público em constante transformação. Temas como proteção de dados, teletrabalho, uso de redes sociais e prevenção ao assédio passaram a integrar o nosso cotidiano e era necessário que nossas normas acompanhassem essa realidade, com clareza e objetividade.

Este Guia foi pensado como um instrumento de orientação, não de punição. Queremos que você não apenas conheça as regras, mas compreenda o porquê delas. Que a ética deixe de ser vista como uma obrigação formal e passe a ser reconhecida pelo que realmente é: o compromisso de cada um de nós com o bem coletivo e com a sociedade paraense que depositou sua confiança nesta instituição.

Ao longo destas páginas, você encontrará orientações sobre princípios, direitos, deveres e situações práticas do dia a dia sempre com o objetivo de que você possa agir com segurança, consciência e respaldo institucional.

A Corregedoria está à disposição para esclarecer dúvidas e apoiar cada servidor nessa jornada. Porque ética, como diz nossa missão, se faz juntos todos os dias.

Boa leitura!

01

O QUE É ÉTICA?

Antes de mergulharmos nas novidades do novo Código de Ética do TCM-PA, precisamos entender o que é Ética?

A ética surge da convivência. Ela é o pacto que estabelecemos para que a vida em sociedade não se torne uma "guerra de todos contra todos".

Nas palavras do filósofo Clóvis de Barros, **ética é a diferença entre o que você faria se estivesse sozinho e o que passa a fazer porque convive com outros.**

No serviço público, agir com ética significa servir à sociedade e proteger o patrimônio comum, harmonizando as condutas individuais com o interesse público.

02

POR QUE UMA NOVA VERSÃO?

O Tribunal de Contas dos Municípios do Estado do Pará (TCM-PA) renovou seu Código de Ética em 2025 com o objetivo de fortalecer a cultura de integridade e criar um ambiente de trabalho mais ético e transparente.

Este novo código se aplica a todos os servidores, estagiários, colaboradores temporários e terceirizados que trabalhem no TCM-PA, seja qual for o tipo de vínculo.

A evolução do serviço público e das formas de trabalho trouxe novos desafios éticos que exigem atualização das normas e orientações institucionais.



Nesse contexto, o novo Código de Ética passa a abordar temas cada vez mais presentes na rotina, como:

- Proteção de dados pessoais e respeito à privacidade,(LGPD);
- Trabalho remoto e segurança da informação em ambientes digitais;
- Uso responsável de redes sociais;
- Prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual;
- Identificação e gestão de conflitos.

03

PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

O servidor deve ser guiado por princípios e valores fundamentais que devem nortear a sua conduta, listamos a seguir:

PRESERVAÇÃO DO PATRIMÔNIO PÚBLICO: Cuidar dos bens públicos com responsabilidade.

LEGALIDADE E TRANSPARÊNCIA: Agir sempre dentro da lei, publicizando suas ações e sendo honesto em todas as situações.

INTEGRIDADE DO CONTROLE EXTERNO: Manter a credibilidade da instituição e a confiança na fiscalização que exercemos.

INDEPENDÊNCIA E IMPARCIALIDADE: Tomar decisões sem sofrer influências de amigos, inimigos ou interesses políticos.

QUALIDADE E EFICIÊNCIA: Prestar serviços públicos com excelência, rapidez e equidade para todos.

SIGILO E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO: Proteger dados e informações confidenciais conforme a LGPD e normas internas.

COMPETÊNCIA PROFISSIONAL: Manter-se atualizado e qualificado para exercer bem suas funções.

SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL: Contribuir para a preservação do meio ambiente em suas atividades.

04

DOS DIREITOS DOS SERVIDORES

O Código de Ética não apenas impõe obrigações: ele também reconhece e protege direitos fundamentais dos servidores do TCM-PA. Esses direitos existem porque a ética é uma via de mão dupla – ela exige comprometimento do servidor, mas também exige que a instituição ofereça condições dignas para o exercício das funções.

Todo servidor tem direito a trabalhar em um ambiente que preserve sua integridade física, moral, mental e psicológica. Esse é o direito base para todos os demais, pois sem um ambiente saudável e seguro, o trabalho ético fica comprometido.



Um direito especialmente relevante é o de ser ouvido com respeito e em ambiente seguro e acolhedor sempre que relatar ou denunciar condutas contrárias aos princípios éticos do Código.

05

DOS DEVERES DOS SERVIDORES

Os deveres éticos dos servidores do TCM-PA organizam-se em três grandes grupos:

Atuação Profissional e Institucional

Postura Ética e Responsabilidade Coletiva

Responsabilidade com o Serviço Público e com a Sociedade

Conhecê-los e praticá-los no dia a dia é a principal forma de honrar o compromisso com a ética pública.



Atuação Profissional e Institucional

O servidor deve exercer suas atribuições com qualidade, eficiência e produtividade, respeitando os regulamentos de gestão de desempenho.

A conduta colaborativa é outro dever essencial: o servidor deve trabalhar bem com as equipes internas e com os demais órgãos de controle, reconhecendo o mérito dos colegas e promovendo a igualdade de oportunidades.

Postura Ética e Responsabilidade Coletiva

No âmbito das relações interpessoais e da responsabilidade coletiva, o servidor deve tratar superiores, colegas, subordinados, jurisdicionados e demais pessoas com urbanidade, cortesia, respeito e educação, sem qualquer forma de discriminação ou preconceito.

É responsabilidade de todos promover ativamente um ambiente seguro, igualitário e inclusivo, que valorize a diversidade, combatendo barreiras estruturais e assegurando o pleno respeito aos direitos fundamentais.

O sigilo sobre dados e informações obtidos em razão do cargo é obrigatório.

Responsabilidade com o Serviço Público e com a Sociedade

O servidor deve ser assíduo, pontual e frequente ao serviço, observar sua jornada de trabalho e respeitar os horários e prazos estabelecidos. Apresentar-se ao trabalho com vestimentas adequadas, preservar o local de trabalho limpo e organizado.

06

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Com o objetivo de oferecer uma ferramenta prática e educativa, esta cartilha apresenta conceitos claros e breves sobre assédio moral e sexual, com acesso ao manual completo do Comitê para aprofundamento.

ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é um processo repetitivo de condutas abusivas, ativas ou omissivas, que têm o objetivo de prejudicar a dignidade, autoestima e integridade emocional dos indivíduos afetados.

ASSÉDIO SEXUAL

Assédio sexual envolve condutas de natureza sexuais indesejadas que criam um ambiente intimidante, hostil ou humilhante.

Acesse o Manual Interno de Prevenção e Enfrentamento do Assédio:

Material completo



O combate ao assédio no ambiente de trabalho é uma prioridade para o TCM-PA e constitui um compromisso com o bem-estar, a dignidade e o respeito entre todos os membros, servidores, estagiários, terceirizados e colaboradores do Tribunal.

No tribunal, existe o Comitê Interno de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, Discriminação e da Violência - **CIPEADV** que acolhe a pessoa que se sente vítima e recebe comunicações de assédio moral, sexual, discriminação e/ou violência de gênero.



A Comunicação pode ser feita por meio dos seguintes canais:

OUVIDORIA

Através do e-mail: vozescontraoassedio@tcmpa.tc.br

NÚCLEO DE ACOLHIMENTO

Contato direto com quaisquer dos membros titulares do **CIPEADV**

CORREGEDORIA

07

TELETRABALHO

O teletrabalho representa uma das mudanças mais significativas na organização do serviço público nas últimas décadas. Mas o teletrabalho também traz desafios éticos que precisam ser reconhecidos e gerenciados. O servidor em regime de teletrabalho tem os mesmos deveres éticos que teria no ambiente presencial – e assume responsabilidades adicionais, especialmente no que diz respeito à segurança das informações e à gestão do próprio tempo e espaço de trabalho.

O servidor em teletrabalho deve utilizar exclusivamente os equipamentos, softwares e sistemas fornecidos ou previamente autorizados pelo órgão.

O acesso aos sistemas institucionais do TCMPA deve ser feito exclusivamente por meio de conexões seguras. O uso de redes públicas de Wi-Fi – como as de cafeterias, aeroportos ou espaços de coworking – para acesso a sistemas institucionais é vedado.

O compartilhamento de senhas ou credenciais de acesso com terceiros – incluindo familiares ou colegas – é terminantemente vedado.



O Código também prevê uma obrigação que muitos podem não esperar encontrar em um documento ético: o dever de providenciar condições ergonômicas adequadas no ambiente de trabalho remoto.



08

MEDIAÇÃO

Conflitos fazem parte de qualquer ambiente de trabalho. Divergências de opinião, mal-entendidos, pressões de prazo, diferenças de estilo de comunicação – tudo isso pode gerar tensões entre pessoas que compartilham o mesmo espaço profissional. A questão não é eliminar os conflitos, mas saber como lidar com eles de forma construtiva.

É nesse contexto que a mediação se apresenta como um instrumento valioso. Instituída pela Resolução Administrativa nº **27/2025/TCMPA** é um processo voluntário, confidencial e estruturado de resolução de conflitos, no qual uma pessoa imparcial – o mediador – ajuda as partes a se comunicarem, identificarem seus interesses reais e encontrarem, por si mesmas, uma solução que atenda às necessidades de todos.

A mediação não é fraqueza. É inteligência emocional aplicada ao ambiente de trabalho. Resolver um conflito pelo diálogo exige mais maturidade do que escalar uma disputa.


09

REDES SOCIAIS


As orientações do Código de Ética sobre o uso de redes sociais não são proibições genéricas. São diretrizes que buscam equilibrar a liberdade de expressão com a responsabilidade institucional.

Discrição e responsabilidade no conteúdo: Isso significa evitar conteúdos que possam comprometer a imagem do Tribunal, comentários ofensivos, discriminatórios ou que promovam violência de qualquer natureza são incompatíveis com os valores do TCMPA.


Imparcialidade e neutralidade: Um dos aspectos mais sensíveis diz respeito às manifestações político-partidárias, religiosas ou ideológicas.



Pronúncia sobre casos institucionais: O servidor não deve fazer pronunciamentos oficiais sobre casos relacionados à sua atuação funcional, exceto quando se tratar de compartilhamento de conteúdo institucional já publicado oficialmente pelo TCMPA.



Exposição de colegas e pessoas vinculadas ao Tribunal: A exposição vexatória de colegas, membros, estagiários ou terceirizados nas redes sociais ou grupos de conversa online – seja por meio de comentários diretos ou indiretos – é vedada pelo Código.



O pseudônimo não protege: O Código é claro nesse ponto: a utilização de pseudônimos, perfis anônimos ou nomes fictícios nas redes sociais não exime o servidor da observância das normas éticas. A identidade digital não dissolve a responsabilidade ética. Quem está por trás de um perfil anônimo continua sendo o mesmo servidor público, sujeito às mesmas normas.

Crédito e e-mail institucional: Quando o servidor compartilhar conteúdo originado do site ou portal do TCMPA, deve dar o devido crédito à fonte. Além disso, o e-mail institucional não deve ser utilizado para administrar contas pessoais em redes sociais – o que representa um uso inadequado de recursos institucionais.



10

PRÊMIO INTEGRIDADE

Uma inovação importante é a instituição de um Prêmio Integridade TCM-PA, concedido anualmente a servidores que demonstrarem conduta ética exemplar, contribuíram para a implementação de boas práticas institucionais ou reportaram vulnerabilidades e propuseram melhorias ao TCM-PA.

Os premiados recebem menção honrosa em documento oficial, prioridade em programas de capacitação e inclusão do feito em sua ficha funcional.

A participação é aberta a todos os servidores, comissionados, terceirizados e estagiários, que poderão submeter ideias inovadoras e sugestões de aprimoramento institucional, desde que devidamente fundamentadas, evidenciando oportunidades reais de melhoria para o Tribunal. As propostas deverão ser encaminhadas por meio do canal “Fala Servidor!”, vinculado à Corregedoria.



11

ÉTICA COMO CULTURA, NÃO COMO CONTROLE



Este Guia Prático de Conduta nasceu de uma escolha institucional: a escolha de informar antes de punir.

O TCM-PA acredita que servidores bem orientados fazem escolhas melhores. Por isso, a Corregedoria deste Tribunal tem se dedicado, cada vez mais, a uma atuação preventiva – presente no cotidiano, acessível às dúvidas, comprometida com a formação de uma cultura ética sólida e duradoura.

Punir é necessário quando os limites são ultrapassados. Mas prevenir é mais eficiente, mais justo e mais humano. É mais eficiente porque evita o dano antes que ele ocorra. É mais justo porque ninguém deve ser responsabilizado por condutas que nunca lhe foram claramente explicadas. E é mais humano porque reconhece que erros muitas vezes decorrem de desinformação, e não de má-fé.

É nessa perspectiva que este Guia deve ser lido: não como uma lista de proibições, mas como um mapa de orientação – um instrumento para que cada servidor saiba onde está, para onde deve caminhar e quais valores devem guiar esse percurso.

A ética nasce quando cada servidor compreende o seu papel na construção de um serviço público melhor e decide, conscientemente, agir à altura desse papel. O TCM-PA conta com você para isso.



PERGUNTAS E RESPOSTAS FREQUENTES (FAQ ÉTICO)

01. Posso usar minha condição de servidor do TCM-PA para conseguir benefício pessoa?

Não. Usar a condição de servidor para obter qualquer tipo de favorecimento ou vantagem pessoal – inclusive para terceiros – é expressamente proibido, mesmo após o desligamento do cargo.

02. Sou obrigado a conhecer o Código de Ética? Posso alegar que não sabia de alguma norma?

Não. Todo servidor deve estar ciente do conteúdo do Código de Ética e se comprometer a cumpri-lo, não podendo negar ter conhecimento. A ciência é formalizada no ato da contratação ou posse mediante assinatura de termo de adesão.

03. Posso me vestir de forma casual no ambiente de trabalho?

Depende. O servidor deve apresentar-se com vestimentas adequadas, evitando roupas ou adereços que comprometam a imagem institucional e a neutralidade profissional.

04. Se eu usar um perfil anônimo ou pseudônimo nas redes sociais, estou livre das regras éticas?

Não. A utilização de pseudônimos, perfis anônimos ou nomes fictícios nas redes sociais não exime o servidor da observância das normas éticas. A identidade digital não dissolve a responsabilidade ética.

05. Posso usar meu e-mail institucional do TCM-PA para criar ou administrar minhas redes sociais pessoais?

Não. O e-mail institucional não deve ser utilizado para administrar contas pessoais em redes sociais, pois isso representa uso inadequado de recursos institucionais.

06. Posso compartilhar minha senha de acesso aos sistemas com um familiar ou colega em home office?

Não. O compartilhamento de senhas ou credenciais de acesso com terceiros, incluindo familiares ou colegas, é terminantemente vedado. Cada servidor é responsável pelo uso exclusivo de suas credenciais.

07. Posso participar de uma fiscalização que envolve um órgão que trabalhei até dois anos atrás?

Não. Configura impedimento participar de fiscalização de órgão ou entidade com a qual o servidor manteve vínculo profissional nos últimos dois anos. O servidor deve declarar o impedimento formalmente.

08. Um colega está sofrendo assédio moral. Tenho obrigação de fazer algo ou posso apenas não participar?

O servidor tem dever ativo. O Código prevê que é dever encorajar condutas que promovam um ambiente inclusivo e respeitoso, oferecer suporte e indicar os canais institucionais à pessoa afetada, garantindo um ambiente seguro e acolhedor.

09. Se eu sofrer ou testemunhar assédio, por quais canais posso comunicar?

Você pode reportar pela Ouvidoria (e-mail vozescontraoassedio@tcmpa.tc.br), pelo Núcleo de Acolhimento com contato direto a membros do CIPEADV, ou diretamente pela Corregedoria. Sua identidade será mantida em sigilo e você tem proteção contra retaliações.

10. Posso comentar com amigos informações sobre processos que ainda não foram apreciados pelo TCM-PA?

Não. O sigilo sobre dados e informações obtidos em razão do cargo é obrigatório. É vedado divulgar ou facilitar a divulgação de informações sigilosas ou de processos ainda não apreciados, sem autorização da autoridade competente.

11. Ao tratar dados pessoais de colegas ou jurisdicionados, devo seguir alguma norma específica?

Sim. O servidor deve observar as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) no tratamento de dados no âmbito de suas atribuições, conforme o Código determina expressamente.

12. Posso aceitar um presente de um município que está sendo fiscalizado pelo TCM-PA?

Não. É vedado receber, para si ou terceiros, qualquer tipo de gratificação, presente ou vantagem de pessoa física ou jurídica interessada na atuação do servidor. A exceção são apenas brindes sem valor comercial ou distribuídos por ocasião de eventos comemorativos habituais.

13. Posso usar os equipamentos ou veículos do Tribunal para resolver assuntos pessoais?

Não. É vedado utilizar bens, serviços ou a força de trabalho de outros servidores destinados à administração pública para fins particulares. O servidor deve zelar pela conservação do patrimônio público e evitar desperdícios.