

PARECER Nº 09	
Solicitante(s): Coordenador da COMUNICONS – Luciano Melo	Data de solicitação: 08.05.2006
Assunto: Conflito de Interesses	
Parecerista: Júlio César Garcia – Consultor Técnico do CIAJUC – Conselho Internacional de Assistência Jurídica à Conscienciologia.	
Revisores: <ol style="list-style-type: none"> 1. Adriana Rocha – Conselheira do CIAJUC. 2. Cristina Arakaki – Coordenadora do CIAJUC 3. Domingos Ipérico – Conselheiro do CIAJUC. 4. Jayme Pereira – Conselheiro do CIAJUC. 5. João Aurélio – Secretário Geral da UNICIN. 6. Karla Ulman – Conselheira do CIAJUC. 7. Luimara Schmit – Protocolo da UNICIN e Conselheira do CIAJUC. 8. Rosemere Bernardi – Consultora Técnica do CIAJUC. 	
Publicação do Parecer: Comitê de Protocolo da UNICIN – União das Instituições Conscienciocêntricas Internacionais.	
Local e data de emissão do Parecer: Foz do Iguaçu/PR, 23 de outubro de 2006.	

PARECER**Ementa.**

Conflito de interesses. CCCI. Voluntariado em ICs. Trabalho profissional remunerado. Parâmetros gerais de orientação.

Relatório.

Histórico. Trata-se de consulta realizada pela Comunicons ao CIAJUC e ainda de diversos episódios de questionamentos na CCCI sobre casos em que haveria conflito de interesses. Destaca-se o caso da fundação simultânea da Comunicons (Instituição Conscienciocêntrica) e da Trafor (Empresa de Conscienciólogos), e do interesse dos participantes em atuar em ambas as instituições. Também existem questionamentos quanto à participação no CIAJUC de advogados atuantes no mercado profissional. Os inúmeros relatos e situações requerem uma análise criteriosa e individualizada, tornando-se inviável a elaboração de uma regra geral. O presente parecer objetiva apontar critérios gerais – diretrizes para o presente momento evolutivo – capazes de indicar, de forma clara e objetiva, os casos em que se configura um conflito de interesses entre as atividades voluntárias em ICs e atividades profissionais no mercado de trabalho, em especial nas ECs.

Fundamentação.

Aceção 1. De acordo com Thompson D. F. (1993), conflito de interesses "é um conjunto de condições nas quais o julgamento de um profissional a respeito de um *interesse primário* tende a ser influenciado indevidamente por um *interesse secundário*" (grifo nosso).

Aceção 2. Para Houaiss, o conflito de interesses na aceção jurídica refere-se a "1. Choque entre os interesses pessoais e as obrigações precípua de um indivíduo que exerce um cargo de confiança. 2. Aquele que ocorre quando dois ou mais indivíduos têm interesse sobre um mesmo objeto". (Dicionário Houaiss, p. 797).

Restrição. As aceções 1 e 2 são restritas, ora por focar apenas situações conflitantes legais específicas ou profissionais, seja em virtude do sujeito, seja em virtude do objeto, ou ambos. A noção tradicional do Direito sobre o conflito de interesses envolve o confronto de interesses, direitos ou situações jurídicas opostas e que exigem uma pacificação jurisdicional pela atuação do Estado.

Definição. A partir das definições e sinônimos indicados, pode-se compreender o *conflito de interesses, lato sensu*, como aquele que se manifesta na existência de dois ou mais interesses em oposição, capazes de se anularem reciprocamente ou comprometer os resultados esperados.

Antonímia. A existência de interesses diversos, mas complementares entre si, não gera necessariamente conflitos, mas pode sim resultar em *convergência de interesses*, ou seja, a sinergia dos investimentos para a produção do resultado final almejado.

Taxologia. Eis uma listagem exemplificativa, não exaustiva, de 30 tipos de conflito de interesses, dispostos de acordo com sua correspondência:

01. Anticosmoético.
02. Atual; Passado; Futuro.
03. Concreto; Potencial.
04. Consciente; Inconsciente.
05. Direto; Indireto.
06. Evitável; Inevitável.
07. Explícito; Implícito.
08. Genérico; Específico.
09. Intraconsciencial; Interconsciencial.
10. Pessoal; Institucional.
11. Previsível; Imprevisível.
12. Público; Privado.
13. Temporário; Permanente.
14. Único; Múltiplo.
15. Voluntário; Involuntário.

Natureza. Os conflitos de interesses podem manifestar-se em diferentes atividades, possuindo as seguintes naturezas diversas, entre as quais econômica, cultural, científica, profissional, social, educacional, assistencial, filosófica, cosmoética.

Exemplos. A universalidade dos conflitos de interesses é constada pela sua ocorrência em diversas circunstâncias, culturas, países, profissões, sociedades e momentos históricos. A análise de exemplos e casos concretos permite a ampliação da visão sobre o problema e a comparação de alguns modelos ou sistemas de solução empregados em diferentes locais.

01. **Hospital-Escola.** Um exemplo trazido por Thompson D. F. de conflito de interesses assistenciais e educacionais é o de um Hospital Universitário, onde o interesse dos cuidados médicos do paciente pode se chocar, em determinadas circunstâncias, com o

interesse educacional dos alunos e professores diante do mesmo fato. É o caso, por exemplo, do paciente já estar plenamente recuperado, em condições de receber alta, mas é mantido internado para que mais alunos possam acompanhar seu quadro clínico, gerando inconvenientes para o paciente, além de maiores custos para o Hospital.

02. **Ultragaz.** O Código de Ética dos funcionários da empresa Ultragaz possui uma cláusula específica sobre os conflitos de interesses, destacando os interesses da Companhia e outros que sejam concorrentes (ver Anexo I).
03. **Pesquisas científicas.** Várias instituições de pesquisa mantêm cadastro e regras dos possíveis conflitos de interesses envolvendo seus objetos de pesquisa e respectivos pesquisadores, como é o caso da Sociedade Brasileira de Cardiologia (ver formulário e definição do Anexo II).
04. **Funcionários públicos.** No Direito Público é tradicional a regra que impede pessoa de exercer simultaneamente duas funções públicas ou ainda possuir dois cargos públicos, como é o caso da impossibilidade de um funcionário público estadual ou municipal ser ao mesmo tempo funcionário público federal, e vice-versa. Em artigo científico apresentado no *Fórum sobre a Implementação de Políticas de Conflito de Interesse no Serviço Público da OCDE-BID*, há uma análise dos principais sistemas de gerenciamento de conflitos nas Américas (ver síntese no anexo III).
05. **Cargos jurídicos.** O Estatuto da Advocacia e da OAB, Lei Federal 8.906/94, dispõe em seus artigos 28 e 30 diversas atividades incompatíveis com a atividade da advocacia, prevendo para tanto a impossibilidade de atuação simultânea do advogado (ver Anexo IV).
06. **CIAJUC.** As diretrizes internas do Conselho Internacional de Assistência Jurídica da Conscienciologia (CIAJUC) estabelecem parâmetros claros e objetivos quanto ao conflito de interesses existente na atuação do advogado no mercado de trabalho e na condição de conselheiro. Além de estabelecer as vedações, as diretrizes prevêm a possibilidade de profissionais autônomos atuarem enquanto consultores técnicos (ver Anexo V). Esta distinção decorre da natureza diferenciada da atuação do advogado profissional na defesa de interesses de pessoas físicas e jurídicas, em contraponto à atuação institucional e geral do CIAJUC como assessor jurídico e parecerista da Conscienciologia.

Autoconsciência. As partes envolvidas em um conflito de interesses podem estar ou não conscientes do processo e das conseqüências de suas decisões. A existência do conflito de interesses independe da autoconsciência do mesmo por parte do(s) envolvido(s).

Anticosmoeticidade. O conflito instalado não se dá, necessariamente, entre as partes, mas entre os próprios interesses, estes sim conflitantes. Com freqüência, na Socin, instituições e profissionais associam-se a partir de interesses conflitantes, buscando auferir vantagens e ganhos pessoais efêmeros e anticosmoéticos.

Consciencialidade. O conflito de interesses pode se manifestar de duas formas distintas:

01. **Intraconsciencial:** quando o conflito se dá perante um único sujeito, restringindo-se às regras legais, morais e cosmoéticas identificadas e praticadas por si próprio, independentemente da opinião ou coerção externas.
02. **Interconsciencial:** quando o conflito ocorre entre interesses de dois ou mais sujeitos, sendo alcançado mais facilmente pelas regras legais, morais e cosmoéticas admitidas e praticadas pelo(s) grupo(s) ao(s) qual(ais) pertencem os sujeitos.

Partes. De acordo com as partes envolvidas, o conflito de interesses pode se manifestar entre:

1. Profissional *versus* Instituição - competitividade/dissidência (minidissidência; maxidissidência).
2. Profissional *versus* Profissional - competitividade.
3. Instituição *versus* Instituição - competitividade.

Competitividade. O conflito de interesses existente entre profissionais (indivíduo *versus* indivíduo) ou instituições (instituição *versus* instituição) apresenta sua origem na competição criada e mantida entre os sujeitos, que repercute na competitividade dos próprios interesses por eles manifestados. *O conflito é resultado exatamente do antagonismo entre os interesses, seja por seus fins, resultados, objetivos ou naturezas, que torna impraticável a convivência harmônica, cosmoética e simultânea de ambos.*

Conflito entre ICs. Devido à natureza universalista dos objetivos e atividades das ICs e sua inter-relação cosmoética, este tipo de conflito é de difícil constatação prática. Porém, poderão ocorrer nos casos em que projetos simultâneos de diferentes ICs possam competir entre si quanto aos meios, ainda que com objetivos finais idênticos. Este é o caso, por exemplo, do agendamento de dois cursos assistenciais avançados, promovidos por ICs diferentes, na mesma cidade e mesmo período, gerando uma competição por *inscritos pagantes*.

Conflito IC *versus* EC. O conflito entre uma IC e uma EC pode ocorrer a partir da identificação dos matêrpeneses capazes de gerar um prejuízo ou vantagem anticosmoética para uma ou ambas as partes ou ainda quando exista acentuado antagonismo entre os objetivos estatutários e ou princípios e valores aplicados. As Comissões Técnicas de Intervoluntariado e das ECs – Empresas de Conscienciológicas elaboraram documento específico sobre o assunto, contemplado no Anexo VI.

Foco. Apesar da relevância dos conflitos de interesses existentes nas relações entre ICs e ECs, o foco do presente estudo está nos conflitos fundados na atuação de indivíduos, ou seja, não abrange os conflitos entre instituições e ou empresas comerciais. Portanto, é sobre os profissionais e voluntários que serão analisados os possíveis conflitos de interesses e respectivas recomendações.

Posicionamento. É a falta ou inadequação do posicionamento do(s) sujeito(s) quanto aos interesses antagônicos que mantém a competitividade e, conseqüentemente, o conflito entre os mesmos. Posicionar-se significa escolher, limitar, definir ou concentrar a atenção a um único interesse, dentre outros conflitantes.

Pensene. Portanto, todo conflito de interesses tem sua gênese na intraconsciencialidade (cosmoeticidade), pois parte de uma decisão interna do sujeito. É no pensene do indivíduo que se inicia o posicionamento, a competitividade e o conflito de interesses.

Omissão Superavitária. O posicionamento pessoal, com freqüência, exige não apenas uma postura pessoal de aceitação, mas também a capacidade de *saber dizer não*, ou seja, priorizar as ações e interesses em determinado momento evolutivo.

Cronêmica. O conflito de interesses não possui uma seqüência de resultados predeterminada, de forma que ora pode ser iniciado como mero conflito potencial que não venha a se concretizar, mas que em outros casos pode se materializar posteriormente, quando ocorre um prejuízo ou vantagem efetivos para uma ou demais partes ou interesses envolvidos.

Potencialidade. Sob a ótica da Cosmoética, um conflito de interesses não necessita ser concretizado para que seja considerado anticosmoético. Basta a potencialidade das vantagens ou prejuízos resultantes da contraposição de dois ou mais interesses conflitantes para que o fato ou parafato seja evitado.

Previsibilidade. A imprevisibilidade das conseqüências de um conflito de interesses, que pode incluir a geração de outros conflitos de interesses, tem como profilaxia a autorganização.

Comprometimento. Os interesses conflitantes se caracterizam por competirem entre si, gerando deveres e comprometimentos concorrentes ou antagônicos para o(s) sujeito(s). De acordo com o nível e profundidade da conflituosidade dos interesses, podem-se identificar duas situações diferentes:

1. **Conflito explícito.** Ocorre quando os interesses em choque são claramente antagônicos, manifestando-se explicitamente para os próprios envolvidos e quaisquer outros sujeitos.
2. **Conflito implícito.** Ocorre quando os interesses em choque não são aparentemente conflitantes, podendo ser mais facilmente mascarados ou ignorados pelo(s) sujeito(s) envolvido(s) e aceitos pelos observadores incautos.

Intencionalidade. O conflito de interesses explícito ou implícito independe da intencionalidade do(s) sujeito(s), pois é a própria natureza dos interesses que é conflitante. No primeiro caso, pode-se citar o interesse em atuar voluntariamente em uma instituição (sem finalidade lucrativa) e o interesse de auferir renda com a mesma atividade desempenhada na instituição voluntária (profissionalismo); no segundo caso, o professor-psicólogo com a intenção de "ajudar" o aluno com dificuldades emocionais passando a atendê-lo nos intervalos das aulas, gratuitamente, com a *maior boa vontade*.

Atividade fim/meio. Portanto, mesmo quando a atividade *conflitante* seja considerada meio para a instituição (v.g. a elaboração artística de cartazes de divulgação de cursos na coordenação de vendas do IIPC), e não guardando nenhuma relação direta com a atividade fim (v.g. a parapedagogia ou a consciencioterapia), ainda assim poderá existir conflito de interesses a partir da identidade de matênses das funções ou atividades.

Implícito. Por outro lado, o conflito de interesses implícito mantém uma forte tendência de se ligar à intenção do(s) sujeito(s), ou seja, de iniciar sua manifestação na intraconsciencialidade, pois é de difícil mensuração externa, variando de acordo com o nível de cosmoeticidade das manifestações.

Controle Externo. Os conflitos intraconscienciais, pela própria natureza de sua manifestação, não possibilitam um controle externo ou normativo direto, sendo objetos de estudo do Paradireito.

CPC. O enfrentamento dos conflitos intraconscienciais decorre do nível de cosmoeticidade do(s) sujeito(s), e é regulado pelo *Código Pessoal de Cosmoética* (CPC): a autorregulação, autovigilância, qualificação das intenções, definição das prioridades, determinação dos vínculos conscienciais e profissionais, autodiscernimento, dentre outros.

Rigor. Os conflitos explícitos e, na medida do possível os implícitos, devem ser tratados com rigor pelas Instituições Conscienciocêntricas e por seus voluntários, exigindo procedimentos internos específicos, pois invariavelmente resultarão em comprometimento dos objetivos estatutários e cosmoéticos da instituição. Não é objetivo de nenhuma IC sustentar nem prejudicar financeiramente seus voluntários. Por esta razão, não é admissível qualquer situação explícita que resulte em um benefício financeiro ao voluntário, ainda que de forma indireta.

Universalismo. Não se deve perder de vista a natureza estritamente científica da Conscienciologia, que independentemente da atuação das ICs, não deixará de se relacionar com as demais ciências. Isto significa que o controle de conflitos de interesses por parte das ICs não deve se tornar uma barreira para as relações entre a Conscienciologia e os demais ramos do conhecimento (como por exemplo Direito, Jornalismo, Medicina, Psicologia, Informática, Biologia) e a própria Socin.

Materpensene. O conflito de interesses ocorre de forma mais significativa quando há identidade do *materpensene* de ambos os empreendimentos (IC e EC, por exemplo) ou das atividades desempenhadas pelo voluntário (setor ou função), pois ainda que possa existir uma identidade da filosofia geral (paradigma consciencial, por exemplo), existem objetivos distintos em suas atividades.

Exemplos. São exemplos de materpensenes institucionais: 1. Comunicação. 2. Jurídico. 3. Pedagogia. 4. Assistência médica. 5. Assistência psicológica.

Vantagem. Além da coincidência do materpensene, o conflito de interesses se caracteriza quando uma ou ambas as atividades, pela simples existência simultânea, passam a gerar algum prejuízo ou vantagem para as partes, ainda que potencial.

Advogado. Este é o caso do advogado que angaria clientes, mesmo involuntariamente, por se tornar conhecido entre os demais membros da organização em que atua voluntariamente no setor jurídico.

Médico. Também é o caso do médico que conquista paciente para o consultório particular enquanto este é atendido simultaneamente em organização consciencioterápica.

Psicólogo. Outro exemplo é o do psicólogo-professor que passa a atender em seu consultório paciente-aluno abordado em sala de aula.

Diferenciação. A tabela a seguir ilustra 14 possíveis antagonismos, genericamente considerados, entre uma Instituição Conscienciocêntrica e uma Empresa Comercial:

Nº.	Instituição Conscienciocêntrica	Empresa Comercial
01	Ausência de finalidade lucrativa (Utilidade Pública Federal)	Finalidade lucrativa - (Utilidade para o mercado de trabalho ou de consumo)
02	Binômio <i>assistência-produtividade</i>	Binômio <i>subsistência-produtividade</i>
03	Voluntariado/coordenação	Funcionário/sócio-diretor
04	Cosmoética e Paradireito	CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) – Código Comercial
05	Maxiproéxis grupal	Proéxis individual ou grupal
06	Conta corrente policármica	Conta corrente bancária
07	Vínculo consciencial	Vínculo empregatício
08	Fluxo <i>extraflsico-intraflsico</i>	Fluxo <i>intraflsico-intraflsico</i>
09	Balço existencial	Balço patrimonial
10	Pagamento de <i>pedágios evolutivos</i>	Pagamento de tributos
11	UNICIN – União das Instituições Conscienciocêntricas	Grupo Econômico, <i>Joint Venture</i> ou <i>Holding</i>
12	Adesão universalista – entrevista de voluntariado	Contrato estratégico – entrevista de emprego
13	Parcerias assistenciais	Parcerias comerciais
14	Orientador Evolutivo	Gerente de produção

Cenários. Podem ser identificados os seguintes cenários de conflito de interesses na CCCI (Comunidade Conscienciológica Cosmoética Internacional):

01. Coordenador de IC *versus* sócio-diretor de EC.
02. Coordenador de IC *versus* funcionário de mercado.
03. Voluntário de IC *versus* sócio-diretor de EC.
04. Voluntário de IC *versus* funcionário de empresa.
05. Voluntário de IC *versus* profissional autônomo.

Profilaxia. Havendo algum sistema eficiente de controle institucional e/ou individual dos possíveis conflitos de interesses, é possível a superação dos campos gravitantes anticosmoéticos gerados a partir da identidade dos materpensenes. Além disto, é possível a superação de ilegalidades decorrentes do desrespeito de objetivos e demais cláusulas estatutárias das Instituições Conscienciocêntricas e também dos estatutos de classe ou profissional.

Paradireito. O Paradireito tem como uma de suas premissas o respeito ao livre arbítrio, mas concomitantemente norteia-se pela Cosmoética. Havendo situação em que o indivíduo envolve-se em conflito de interesses, o mesmo resulta das escolhas, decisões do indivíduo (*livre arbítrio*) que são reguladas pela Cosmoética.

Dificuldade. A possibilidade de ocorrer situações-problema são majoradas para o indivíduo imerso em conflito de interesses. Há uma dificuldade notória em manter-se harmonia entre atividades de um mesmo materpensene com posicionamentos conflitantes pelo executor. Exemplo: ora o indivíduo executa a tarefa como voluntário; ora executa a mesma tarefa exigindo remuneração.

Cosmoética. O Paradireito, mecanismo prático da Cosmoética, gera situações, cenários, para que a consciência supere seus conflitos íntimos, e o conflito de interesses certamente propiciará situações de “saia justa” para que o indivíduo posicione-se, superando o conflito.

Lógica. Evitar-se o conflito de interesses é decisão lógica, inteligente, profilática de “mata-burros” para a consciência.

Questionamentos. Seguem alguns questionamentos para serem objeto de reflexão:

01. Qual o critério lógico que embasa a decisão de oferecer o serviço com ou sem custos pelo profissional técnico?
02. Como é a escolha do público que irá beneficiar-se com o trabalho gratuito e o público que deverá pagar honorários?
03. Qual a intencionalidade do profissional ao oferecer serviços gratuitamente?
04. Quais os ganhos evolutivos na execução de tarefa como voluntário ou como profissional que cobra honorários?

Princípios. Há princípios cosmoéticos que auxiliam na resolução das questões propostas:

01. Que aconteça o melhor para todos.
02. A economia dos males.
03. O comprometimento com a execução da própria proéxis.
04. O comprometimento com a execução da proéxis grupal.
05. A priorização da assistencialidade.

Jurídico. Sob o aspecto jurídico, a atenção das ICs deve voltar-se precipuamente para os interesses que possam se chocar com os objetivos estatutários e os princípios adotados pela instituição e seus voluntários no Estatuto.

Consciencial. Sob o aspecto consciencial, a partir dos princípios da Cosmoética, os conflitos de interesses devem receber tratamento diferenciado, de acordo com sua natureza e característica, aos moldes dos seguintes exemplos:

01. **Atuação de voluntário de IC e sua atuação profissional com identidade de materpensenes:** se houver identidade dos materpensenes da IC ou setor interno e da EC ou atividade profissional do voluntário, recomenda-se a escolha por parte do voluntário do exercício de apenas uma das atividades ou a escolha de função distinta de sua atuação profissional, por existir conflito de interesses interconsciencial explícito ou implícito (exemplos contra-indicados: Voluntário da criação artística da Comunions ou do setor de

comunicação do IIPC e profissional de Empresa de Propaganda; exemplo sugerido: assistente administrativo do IIPC e profissional de Empresa de Propaganda).

02. **Atuação de voluntário de IC e sua atuação profissional sem identidade de materpensenes:** se não houver identidade de materpensenes da IC e da EC ou atividade profissional do voluntário, não há empecilho para atuação simultânea, salvo pela verificação de possível conflito de interesses intraconsciencial (exemplo: advogado atuando como voluntário da Holoteca no CEAEC).
03. **Atuação de coordenador de IC e sua atuação profissional com identidade de materpensenes:** caso exista identidade de materpensenes da IC e da EC ou atividade profissional do coordenador, deverá ocorrer, necessariamente, a escolha por parte do coordenador do exercício de apenas uma das atividades por existir conflito de interesses interconsciencial explícito ou implícito (exemplo: Coordenador do CIAJUC e advogado da Socin).
04. **Atuação de coordenador de IC e sua atuação profissional sem identidade de materpensenes:** se não houver identidade de materpensenes da IC e da EC ou atividade profissional do coordenador, não há empecilho para atuação simultânea, salvo pela verificação de possível conflito de interesses intraconsciencial (exemplo: Coordenador da Editares e médico com clínica particular).

Consultoria. Uma alternativa para solucionar os casos em que existam conflitos de interesses interconscienciais explícitos ou implícitos é a atuação dos voluntários como *consultores técnicos* da IC, sem com isto gerar um vínculo permanente, administrativo e decisório nas atuações da instituição. A principal característica do consultor técnico é a sua participação *ad hoc*, em caso específico e mediante diretrizes e acompanhamento de voluntários permanentes da IC. Como exemplo cita-se o caso do advogado atuante na Socin que emite parecer consultivo para o CIAJUC em matéria de sua especialidade, devendo o mesmo passar pelo crivo e análise dos membros do Conselho antes de ser adotado.

Conclusões.

A partir dos fatos, critérios e cenários abordados, podem ser formuladas as seguintes conclusões e recomendações:

1. Deve-se identificar a atividade, o ramo, e o materpensene da(s) instituição(ões) e a função exercida pelo voluntário. Nos casos em que exista identidade de materpensene deve-se verificar a possibilidade explícita ou implícita de se configurar algum conflito de interesses.
2. Nos casos em que exista identidade dos materpensenes o coordenador deverá escolher necessariamente entre esta função ou a atuação profissional, pela configuração de conflito de interesses interconscienciais.
3. Nem todos os conflitos de interesses são explícitos, podendo haver imensa variedade de casos e exemplos de conflitos implícitos e intraconscienciais, na maioria derivados da própria intencionalidade da conscin, que exigem um enfrentamento profilático das ICs além do próprio *Código Pessoal de Cosmoética* do(s) envolvido(s).
4. As ICs devem elaborar diretrizes gerais referentes aos potenciais conflitos de interesses interconscienciais explícitos e implícitos, que possam chocar-se com seus objetivos estatutários e cosmoéticos, a partir de uma casuísta fundamentada.
5. Deve-se avaliar, institucionalmente (UNICIN), a viabilidade de ser criada uma comissão permanente de avaliação e controle de conflitos de interesses explícitos das ICs (geral, ou específica para cada IC), com acompanhamento jurídico do CIAJUC em casos específicos.
6. É possível conciliar a doação voluntária de serviços e talentos por parte dos membros da CCCI para as ICs e a atuação profissional simultânea (binômio *voluntariado-*

sobrevivência). Isto é possível desde que o profissional não participe, ao mesmo tempo, de dois empreendimentos ou atividades (*meio* ou *fim*) com total identidade do matêmpensene, ou ainda, que se recuse a atender casos específicos de vantagem pessoal, decorrentes, ainda que de forma meramente potencial, do seu trabalho voluntário.

7. O tratamento institucional dos conflitos de interesses resultará, inevitavelmente, na formulação de uma estratégia de inserção e qualificação dos voluntários (conscienciometria), a partir de suas atividades profissionais, talentos e trafores, e as necessidades das ICs, propiciando, no momento certo, num processo de posicionamento cosmoético por parte de todos os envolvidos.

Foz do Iguaçu, 23 de outubro de 2006.

ANEXO I – CLÁUSULA DO CÓDIGO DE ÉTICA DA ULTRAGAZ

Cada Profissional tem a obrigação de agir de maneira ética e honesta, e de conduzir suas atividades profissionais de acordo com os interesses da Companhia.

Cada profissional deve se preocupar em evitar situações que representem conflito atual ou potencial entre os seus interesses pessoais e os interesses da Companhia.

Cada Profissional deverá:

- (i) Recusar, no exercício de suas atividades profissionais, qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, comissão, doação, ou vantagens para si, seus familiares ou qualquer outra pessoa;
- (ii) Utilizar devidamente recursos, propriedade intelectual, tempo e instalações da Companhia;
- (iii) Levar em conta, nos seus investimentos pessoais, os conflitos de interesse com as atividades exercidas.

(fonte: <www.ultragaz.com.br>)

ANEXO II – DECLARAÇÃO DE POTENCIAL CONFLITO DE INTERESSES
SOCIEDADE BRASILEIRA DE CARDIOLOGIA

Nome do artigo: _____

Fontes de financiamento da pesquisa: informar de onde vieram os recursos para realização da pesquisa: agências de fomento de pesquisa, organizações e instituições sem fins lucrativos, incentivo próprio, patrocínio privado.

Se houve envolvimento de patrocinador externo, o mesmo participou no (a):

Desenho do estudo: Sim Não

Coleta de dados: Sim Não

Análise de dados: Sim Não

Interpretação de dados: Sim Não

Redação do manuscrito: Sim Não

O autor principal teve acesso a todos os dados do estudo e assume a responsabilidade pela decisão de submeter o artigo? Sim Não

Potenciais conflitos de interesse dos co-autores:

Autor 1:

Não há conflito com o presente artigo.

Potencial conflito: _____

Autor 2:

Não há conflito com o presente artigo.

Potencial conflito: _____

Autor 3:...

Etc....

Declaro que Assumo inteira responsabilidade pela veracidade das informações prestadas, em nome de todos os co-autores e das instituições envolvidas.

Definição de conflito de interesse:

São considerados potenciais conflitos de interesse, a relação de um autor, diretamente, ou indiretamente através da instituição promotora da pesquisa, com empresas que eventualmente possam se beneficiar dos resultados do estudo.

Os seguintes tipos de relação são considerados como potencialmente conflitantes e devem obrigatoriamente ser declarados:

Se nos últimos dois anos um dos autores:

- 1) Recebeu honorários de consultoria, palestras, redação de textos ou quaisquer outros tipos de serviços remunerados prestados do fabricante do produto.
- 2) Recebeu auxílio do fabricante do produto (verbas de pesquisa, fornecimento de equipamentos, drogas, mão de obra) relacionados ao projeto em análise ou outro projeto que envolva o mesmo produto.
- 3) Recebeu auxílio do fabricante do produto para participação em congressos.
- 4) Deteve ações do fabricante do produto.
- 5) Houve envolvimento do fabricante do produto na coleta, análise, interpretação ou redação dos dados.
- 6) É empregado de empresa que possa se beneficiar direta ou indiretamente com os resultados do estudo.

ANEXO III – GERENCIAMENTO DE CONFLITOS DE INTERESSE NAS AMÉRICAS: UM EXAME COMPARATIVO

Produzido por Eric Raile, para apoiar uma apresentação feita por Jane Ley realizada de 5 a 6 de maio de 2004, no Rio de Janeiro, Brasil.

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 a 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.

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).

SISTEMAS DE CONTROLE

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.

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.

**ANEXO IV – TRECHO DO ESTATUTO DA ADVOCACIA E DA OAB
LEI FEDERAL N. 8.906/94**

Art. 27. A incompatibilidade determina a proibição total, e o impedimento, a proibição parcial do exercício da advocacia.

Art. 28. A advocacia é incompatível, mesmo em causa própria, com as seguintes atividades:

I – chefe do Poder Executivo e membros da Mesa do Poder Legislativo e seus substitutos legais;

II – membros de órgãos do Poder Judiciário, do Ministério Público, dos tribunais e conselhos de contas, dos juizados especiais, da justiça de paz, juízes classistas, bem como de todos os que exerçam função de julgamento em órgãos de deliberação coletiva da administração pública direta ou indireta;¹⁸

III – ocupantes de cargos ou funções de direção em órgãos da Administração Pública direta ou indireta, em suas fundações e em suas empresas controladas ou concessionárias de serviço público;

IV – ocupantes de cargos ou funções vinculados direta ou indiretamente a qualquer órgão do Poder Judiciário e os que exercem serviços notariais e de registro;

V – ocupantes de cargos ou funções vinculados direta ou indiretamente a atividade policial de qualquer natureza;

VI – militares de qualquer natureza, na ativa;

VII – ocupantes de cargos ou funções que tenham competência de lançamento, arrecadação ou fiscalização de tributos e contribuições parafiscais;

VIII – ocupantes de funções de direção e gerência em instituições financeiras, inclusive privadas.

§ 1º A incompatibilidade permanece mesmo que o ocupante do cargo ou função deixe de exercê-lo temporariamente.

§ 2º Não se incluem nas hipóteses do inciso III os que não detenham poder de decisão relevante sobre interesses de terceiro, a juízo do Conselho competente da OAB, bem como a administração acadêmica diretamente relacionada ao magistério jurídico.

Art. 29. Os Procuradores – Gerais, Advogados – Gerais, Defensores – Gerais e dirigentes de órgãos jurídicos da Administração Pública direta, indireta e fundacional são exclusivamente legitimados para o exercício da advocacia vinculada à função que exerçam, durante o período da investidura.

Art. 30. São impedidos de exercer a advocacia:

I – os servidores da administração direta, indireta ou fundacional, contra a Fazenda Pública que os remunere ou à qual seja vinculada a entidade empregadora;

II – os membros do Poder Legislativo, em seus diferentes níveis, contra ou a favor das pessoas jurídicas de direito público, empresas públicas, sociedades de economia mista, fundações públicas, entidades paraestatais ou empresas concessionárias ou permissionárias de serviço público.

Parágrafo único. Não se incluem nas hipóteses do inciso I os docentes dos cursos jurídicos.

ANEXO V – TRECHO DAS DIRETRIZES DO CIAJUC

5.1. Podem integrar o CIAJUC bacharéis em Direito e outros profissionais que mantenham afinidade com os objetivos do CIAJUC, desde que voluntários da Conscienciologia e associados da UNICIN.

5.2. Os Conselheiros do CIAJUC serão admitidos nas seguintes qualificações:

a) Conselheiro Efetivo: bacharéis em Direito, residentes na cidade sede da UNICIN, que não advogam de forma autônoma nem participam de escritório de advocacia, na condição de sócio, de associado ou contratado, de modo a evitar conflito de interesses.

b) Conselheiro Participante: bacharéis em Direito, não residentes na cidade sede da UNICIN, que não advogam de forma autônoma e participam de escritório de advocacia, na condição de sócio, de associado ou contratado, de modo a evitar conflito de interesses, e outros profissionais afins aos objetivos do CIAJUC.

5.3. Os Conselheiros poderão desenvolver suas atividades em uma ou mais das seguintes categorias:

- a. **Assessor Jurídico:** Bacharel em Direito que representa o CIAJUC junto às Instituições Conscienciocêntricas, atuando juridicamente em questões administrativas.
- b. **Especialista:** Bacharel em Direito ou profissional especialista em determinada área de conhecimento, atuando em questões atinentes.
- c. **Parecerista:** Bacharel em Direito que redige ou revisa os pareceres do CIAJUC.
- d. **Pesquisador:** Conselheiro que desenvolve pesquisas em áreas afins aos objetivos do CIAJUC.

5.4. **Admissão.** Os candidatos a integrarem o CIAJUC serão admitidos após entrevista com o coordenador do Conselho e aprovação por maioria absoluta dos Conselheiros residentes em Foz do Iguaçu.

5.4.1. Os Conselheiros residentes em Foz do Iguaçu deverão ser entrevistados pelo Comitê de Voluntariado da UNICIN, contando com a participação de um integrante do CIAJUC.

5.5. **Afastamento.** Em caso de afastamento temporário das atividades do CIAJUC, os Conselheiros deverão informar, por escrito, o período respectivo.

5.6. **Desligamento.** Os Conselheiros poderão ser desligados do CIAJUC por:

- a. Desrespeito ao Estatuto da UNICIN.
- b. Desrespeito às Diretrizes de Trabalho do CIAJUC.
- c. Desligamento do voluntariado da Conscienciologia.

5.6.1. A exclusão deve ser aprovada por maioria absoluta dos Conselheiros residentes em Foz do Iguaçu e ratificada pelo Comitê de Voluntariado e Colegiado de Intercooperação da UNICIN.

6. **Consultor Técnico.** No desenvolvimento de suas atividades, o CIAJUC poderá contar com auxílio de Consultores Técnicos, bacharéis em Direito residentes ou não na cidade sede da UNICIN, que advogam de forma autônoma e participam de escritório de advocacia, na condição de sócio, de associado ou contratado, e outros profissionais afins aos objetivos do CIAJUC especialistas em determinada área de conhecimento.

**ANEXO VI – RELAÇÃO ENTRE VOLUNTÁRIO DE IC
E PROFISSIONAL EM EMPRESA**

Os cenários possíveis são os seguintes:

1. Empresário que voluntaria em uma IC, na mesma área de atuação de sua própria empresa
2. Empresário que voluntaria em uma IC, em uma área de atuação diferente da qual a sua empresa presta serviços
3. Profissional que voluntaria em uma IC e é funcionário em uma empresa
4. Contratação de serviços remunerados de empresas de conscienciólogistas
5. Contratação de serviços não remunerados de empresas de conscienciólogistas (empresa voluntária)

1. Empresário que voluntaria em uma IC, na mesma área de atuação de sua própria empresa

Existe uma tendência em que a empresa do voluntário possa vir a absorver uma demanda excessiva da IC. Pode acontecer que o voluntário decida desvincular-se do voluntariado para estabelecer um vínculo para a remuneração dos seus serviços, antes prestados de forma voluntária.

Recomenda-se que, em caso algum, seja efetuada a contratação dos serviços de uma empresa cujo voluntário seja sócio e que se mantenha, ao mesmo tempo, o voluntário a atuar na mesma área em que a IC contratou a empresa. Nessa situação há a possibilidade da dualidade de papéis do voluntário, que mantém dois vínculos concomitantemente, o de voluntário e de prestador de serviço, com isso gerando conflitos no que diz respeito ao âmbito do trabalho que o voluntário está fazendo.

Quando for solicitada uma tarefa para esse voluntário ele poderá ter conflito na escolha entre ser voluntário e prestador de serviço; poderá também existir, pela parte da IC, a tendência de solicitar ao voluntário a execução de tarefas que são do âmbito do contrato estabelecido com a empresa, para que ele as execute durante o seu período de voluntariado.

Voluntário escolhido para coordenar ou compor a equipe de um projeto ou evento nos quais exista a possibilidade de prestação de serviços na área em que ele tem empresa, será orientado a se posicionar claramente antes de assumir uma responsabilidade de coordenação no projeto um evento.

Caso opte por aceitar a coordenação ou participação na equipe organizadora do evento, deverá ficar claro que a IC não contrará serviços remunerados da sua empresa. Poderá contudo estabelecer-se um contrato de prestação de serviços não remunerados (empresa voluntária)

2. Empresário que voluntaria em uma IC, em uma área de atuação diferente da qual a sua empresa presta serviços

Neste cenário não temos considerações a fazer.

3. Profissional que voluntaria em uma IC e é funcionário em uma empresa

Hipóteses

- A empresa não presta serviços para a IC

Neste caso será vantajoso aproveitar as competências do voluntário na área em que ele se especializou e tem experiência, para que ele atue nessa mesma área na IC.

- A empresa presta serviços para a IC, em uma área diferente daquela em que o voluntário trabalha na empresa

Nesta situação poderá ser solicitado ao voluntário que estabeleça algum contato dentro da empresa ou que este responda a uma solicitação da IC, apenas por ser funcionário da mesma. Neste caso dever-se-á esclarecer os voluntários da IC das reais funções que esse voluntário tem na empresa, e em caso algum solicitar ao mesmo demandas que deveriam ser feitas diretamente à empresa.

- A empresa presta serviços para a IC, na mesma área em que o voluntário trabalha na empresa
Sugere-se que o voluntário atue em qualquer outra área que não a mesma que a prestadora de serviço da empresa contratada; neste caso, poderá existir pela parte da IC, a tendência de solicitar ao voluntário a execução de tarefas que são do âmbito do contrato estabelecido com a empresa, para que ele as execute durante o seu período de voluntariado.

4. Contratação de serviços remunerados de empresas de conscienciólogistas

A aquisição de produtos e contratação de serviços de empresas de conscienciólogistas é positivo e cria sinergia, desde que haja qualidade nos produtos e serviços. Deverá contudo ter-se alguns cuidados e observar-se algumas situações que poderão gerar conflito de interesses para o IC ou voluntário.

O voluntário que presta serviço em determinada área na IC por vínculo consciencial não deverá cobrar pelo serviço da mesma natureza para esta. Caso o voluntário se desligue do trabalho voluntário na IC e haja hipótese de contratação pela IC da empresa deste voluntário, a IC deve propor alguns questionamentos:

A demanda do trabalho já existia desde a concepção da IC ou foi criada pelo voluntário que agora está saindo da IC?

A sugestão para esses casos é evitar o estabelecimento de uma relação de dependência entre a IC e o voluntário.

Qual a intenção do voluntário quando propõe a abertura de uma empresa? É em função da sua autonomia financeira e para excelência na geração dos lucros pessoais ou para tirar vantagens e criar alguma dependência financeira com a IC? A sustentabilidade financeira da empresa depende da IC contratar os seus serviços?

Sugerimos que seja estabelecido um período em que, após o voluntário criar a sua empresa, na área em que ele já atuava como voluntário, a IC não contrate os seus serviços.

5. Contratação de serviços não remunerados de empresas de conscienciólogistas (Empresa voluntária)

A empresa voluntária é aquela que se disponibiliza legalmente a prestar serviço para outra empresa ou IC, sem cobrar pelos seus serviços ou produtos, seja por prazo indeterminado ou por serviço pontual. Empresário ou empregado de empresa que esteja prestando serviço voluntário não é, apenas por esse motivo, considerado voluntário da IC.

A negociação de prestação de serviço sem custo deverá ser documentada e assinada pelos representante legais das empresas envolvidas, que delimite o escopo e duração do serviço.

Será solicitado ao CIAJUC a elaboração de uma minuta modelo de prestação de serviços voluntários de uma empresa, para uso padronizado nas ICs (prazos, serviços e valores estimados a serem doados mediante termo).

*Comissão Técnica do Intervoluntariado
e Comissão Técnica de ECs – Empresas de Conscienciólogistas*

PARECER Nº 10 / 2006

Em revisão