



VOTO

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA
COMISSÃO DE ÉTICA PÚBLICA

Processo:	00191.001786/2023-87
Interessada:	RENATA GOMES MIHARA
Cargo:	Membro suplente da Comissão de Ética da IMBEL (CE/IMBEL)
Assunto:	Representação. Desvios éticos decorrentes de suposta falta de urbanidade no ambiente de trabalho.
Relator:	CONSELHEIRO EDSON LEONARDO DALESCIO SÁ TELES

REPRESENTAÇÃO. DESVIOS ÉTICOS DECORRENTES DE SUPOSTA FALTA DE URBANIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO. JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE. AUSÊNCIA DE MATERIALIDADE. INOCORRÊNCIA DE INFRAÇÃO ÉTICA. MANDATO VIGENTE. ARQUIVAMENTO.

I - RELATÓRIO

1. Trata-se de representação enviada pela Comissão de Ética da Indústria de Material Bélico do Brasil (IMBEL) à Comissão de Ética Pública (CEP), em 20 de dezembro de 2023, em face da interessada **RENATA GOMES MIHARA, membro suplente da CE/IMBEL**, por suposta conduta antiética e afronta ao Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, caracterizada em atos de falta de urbanidade e prática de atos grosseiros e constrangedores contra colega de trabalho (SUPER nº 4851253).

2. Inicialmente, não foram encaminhados documentos que sustentassem qualquer violação ética, restando necessário solicitar fossem fornecidos elementos adicionais ao aprofundamento da apuração, conforme deliberado pelo Colegiado desta CEP, na 208ª Reunião Ordinária, realizada em 20 de agosto de 2019, *in verbis*:

Após debates, o Colegiado, por unanimidade dos presentes, deliberou que, monocraticamente, o relator poderá:

(i) arquivar as representações para apurações de ilícitos éticos nas hipóteses de incompetência e de denúncia anônima desprovida de fundamento e/ou indícios suficientes; e

(ii) **determinar diligências prévias à instauração da denúncia.**

3. Desta feita, com vistas a subsidiar a adequada análise de admissibilidade, determinei (SUPER nº 4910234) o envio dos autos à CE/IMBEL para que providenciasse a juntada do inteiro teor da denúncia apresentada pela empregada [REDACTED], bem como dos documentos referentes à abertura da Sindicância na IMBEL (Portaria 579-PRESI), com o envio da cópia integral do procedimento apuratório instaurado, caso houvesse.

4. Oportunamente, fora anexado expediente em resposta, juntamente com cópia da Sindicância interna 04/2023, fragmentada em alguns arquivos (SUPER nº 5098283 a 5099391).

5. Do teor, observa-se que a Presidente da Comissão de Ética da IMBEL encaminhou (SUPER n° 5098283, fl. 11) ao Presidente da IMBEL, memorando interno dando ciência da denúncia recebida naquela Comissão Setorial e recomendando não apenas a instauração de Sindicância, como também o afastamento da interessada daquela Comissão:

"1. Trata o presente expediente sobre denúncia recebida pela Comissão de Ética da IMBEL, versando sobre suposta conduta desrespeitosa promovendo situação constrangedora sofrida por [REDACTED] em desfavor de ECC RENATA GOMES MIHARA.

2. De modo a apurar detidamente os fatos/condutas em desacordo com as normas Disciplinares da Empresa, **esta Comissão de Ética recomenda a instauração de Sindicância.**

3. De mais a mais, **esta Comissão de Ética, recomenda o afastamento** da EC RENATA GOMES MIHARA desta Comissão **até que os fatos sejam apurados** com a lisura e imparcialidade devidas.

4. Ressalta-se que todos os Empregados da IMBEL submetem-se a um regime de legalidade no exercício das atribuições e competências, que lhe asseguram direitos e prerrogativas, e, por outro lado, também impõem deveres e encargos, como a possibilidade de ser denunciado ou investigado pelos órgãos de controle externo e interno." (destaquei)

6. Em atendimento, o Vice-Presidente da IMBEL, por meio da Portaria n° 567 - PRESI (SUPER n° 5098283, fl. 9), determinou o afastamento temporário da interessada **RENATA GOMES MIHARA**, "da função de Membro Suplente da Comissão de Ética da IMBEL, visando à devida lisura e imparcialidade na apuração dos fatos que deram origem à Sindicância instaurada pela Portaria n° 566-PRESI, de 16OUT23."

7. Compulsados os autos, verifica-se que, durante a Sindicância, todos os envolvidos nos fatos em apuração foram ouvidos como testemunha, restando clara que houve uma discussão de trabalho, por discordância de posicionamentos, sem ofensas pessoais, mas em tom de voz elevado e "ácido", relatado pela suposta vítima como "constrangedor" (SUPER n° 5098283, fl. 28 e seguintes).

8. Ainda, consoante as testemunhas ouvidas, destaca-se que:

- Testemunha [REDACTED] - (SUPER n° 5098331, fl. 1 e seguintes): "falar mais alto está contido no perfil da EC Renata"; e, "foi a primeira e única vez que observou tal atitude da ECC Renata para com a [REDACTED]";
- Testemunha [REDACTED] - (SUPER n° 5098331, fl. 7 e seguintes): "observou de sua estação de trabalho localizada na [REDACTED], a existência de um falatório na sala ao lado [REDACTED], sendo destacado um tom de voz mais alto, excedente à normalidade, emanado pela ECC Renata Gomes Mihara"; "sendo a primeira vez que observou o falar mais elevado da ECC Renata"; "perguntado se já observou/ouviu em outras oportunidades alguma conduta desrespeitosa da ECC Renata à outro empregado(a), respondeu negativamente"; e "que a ECC Renata sempre foi muito solícita, cortês e educada com ele"; e
- Testemunha [REDACTED] - (SUPER n° 5098331, fl. 17 e seguintes): "esclareceu que as empregadas da Assessoria integravam a equipe de trabalho para esse fim (redução da jornada de trabalho), entretanto, pelo fato da ECC Renata estar, concomitantemente, desenvolvendo outras atividades, a proporção maior dessa atividade foi delegada, desenvolvida e executada pela [REDACTED]; entretanto, devido a expertise da ECC Renata, deliberou-se que ela deveria contribuir/orientar quanto ao desenvolvimento/execução da demanda, ora em comento"; "reforçou que não há qualquer subordinação/ascensão hierárquica da ECC Renata sobre a [REDACTED]; que a ECC Renata, reconhecidamente, apresenta o perfil de ser incisiva o que poderia ter sugerido/interpretado por parte da [REDACTED] como uma suposta conduta desrespeitosa"; "na segunda-feira seguinte a ECC Renata se dirigiu ao depoente (Chefe da Assessoria), enfatizando a sua preocupação quanto ao ocorrido; na oportunidade, questionou ao depoente quanto prosseguir na orientação técnica para com a [REDACTED], haja vista visível não receptividade de aceitação"; "em despacho com a [REDACTED], fez um elogio ao eficiente trabalho realizado por ela; questionou

se ela estava bem e, na oportunidade, ratificou que a experiência da ECC Renata, de fato, agrega e oportuniza a excelência dos trabalhos no âmbito da ACGR"; "ressaltou no entanto, que se ocorrer alguma objeção ou possível sensação de constrangimento em relação às orientações da ECC Renata, que lhe fosse relatado, a fim de minimizar tal situação"; "a [REDACTED] declarou não haver qualquer objeção ou problema nenhum quanto ao prosseguimento das orientações oriundas da ECC Renata"; "perguntado se considerava a atitude da ECC Renata como desrespeitosa, considerou ser uma situação difícil, principalmente frente às razões de desconhecimento da motivação de tal animosidade, afirmando, entretanto, que a ECC Renata apresenta um perfil incisivo e forte, mas sempre relacionado às questões de trabalho";

9. Ademais, considerado despicienda a solicitação de esclarecimentos preliminares, uma vez que a interessada prestou detalhados esclarecimentos, enquanto testemunha na Sindicância (SUPER nº 5098331, fl. 25 e seguintes); cujo teor transcrevo quase em sua integralidade, de forma a melhor entendimento dos fatos:

"que o Chefe da ACGR incumbiu-lhe de coordenar o processo, incluindo orientar a [REDACTED], adentrando na conformidade dos prazos, temática originária do conflito em questão";

"a depoente elucidou que ao conhecer a denúncia em tela, causou-lhe surpresa tendo em vista a conversa entre as partes, devidamente autorizada pela chefia da Assessoria de Conformidade e Gestão de Riscos - ACGR objetivando aclarar o ocorrido no dia 04 de outubro e obter um clima organizacional de modo que a percepção do ambiente de trabalho seja mais favorável à excelência dos trabalhos;

perguntado sobre a motivação da conversa respondeu ser necessária diante do clima instalado no dia 04 de outubro, data correlata ao trabalhos de conformidade da alteração de jornada (44 horas para 40 horas), elucidou que o Chefe da ACGR incumbiu-lhe de coordenar o processo incluindo orientar a [REDACTED], adentrando na conformidade dos prazos, temática originária do conflito em questão, em continuidade solicitou à essa comunicar a data de até 06 de outubro (sexta-feira) como prazo para início das assinaturas dos Temos junto ao Recursos Humanos;

isto posto, a [REDACTED] comunicou as área competentes, em continuidade a depoente em tratativas, canal telefone, com o Ordenador de Despesa - OD ocasião de reiteração sobre o prazo de quarenta e oito horas, obtendo como resposta o desconhecimento da informação, imediatamente interrompendo de forma provisória a ligação de modo a colocar a mão no fone, momento que questionou a [REDACTED] se teria realmente informado sobre o prazo, tendo a negativa quanto ao prazo estabelecido de quarenta e oito horas, posteriormente a ECC Renata apanhou o telefone para entrar em contato com a Chefe do Departamento de Pessoas da Sede objetivando verificar se o processo já tinha dado início nas Unidades de Produção - UP (momento em que a [REDACTED] interpelou afirmando que a ECC Renata não informou o prazo de quarenta e oito horas, logo esta explicou que realmente não tinha dito 48 horas pra ela, mas até sexta-feira, complementou na explicação ao sindicante que considerando que era final do expediente de quarta, sendo assim, a informação não alterava).

A ECC Renata reforçou, naquele momento a importância de efetivar a ligação para a Chefe do Departamento de Pessoas, a [REDACTED] sinalizou, apontando para o relógio, que o expediente estava terminando. Em continuidade a ECC Renata informou que a Chefe do Departamento de Pessoas atendeu a ligação, passando a tratar sobre o assunto, nesse momento a [REDACTED] entra na sala do Chefe da ACGR, diante disso a ECC Renata solicitou um momento à Chefe do Departamento de Pessoas e falou por duas vezes "[REDACTED] só um minutinho por favor, já estou terminando a ligação", algo que poderia ser confirmado pela empregada [REDACTED] e pelo Chefe da ACGR, sendo ignorada;

que, terminada a ligação adentrou na sala do Chefe da ACGR e falou "[REDACTED], eu não pedi para você me esperar..." obtendo como resposta '*Estou falando com meu chefe, dá licença*', de forma imperativa e arrogante, imediatamente a ECC Renata explicou que aquela situação não era cabível tendo em vista que coordenava o processo, portanto *a priori* deveria ser resolvido entre ambas para posterior deliberação com o Chefe, por conseguinte o Chefe da ACGR interrompeu objetivando cessar o conflito, a depoente informou que ninguém iria brigar, no sentido de discutir, ausentando-se da sala, dando por encerrado a discussão entre as partes; do exposto, no dia cinco de outubro a depoente indagou o Chefe "*Coronel gostaria de ver com o senhor se ainda vou continuar a coordenar a equipe?*", logo o Coronel respondeu positivamente, desse modo e para a continuação benéfica dos trabalhos de coordenação foi solicitado àquele que conversasse com a [REDACTED] e assim foi realizado, reiterou sobre a necessidade de reiterar orientação sobre seu

papel na coordenação dos trabalhos, bem como solicitou autorização para conversar com a [REDACTED] a fim de sanar o clima estabelecido;

no dia dez pela manhã o Chefe da ACGR conversou com a outra parte e deu a autorização para realização do diálogo entre ambas, a depoente esclareceu que no mesmo dia por volta das treze horas falou "[REDACTED], agora entrarei em curso, mas por volta das quinze horas, após o término do curso, posso conversar com você?... Queria só ajustar uns procedimentos do trabalho, o coronel já conversou com você", obtendo "porque? Ele conversou várias coisas comigo", a ECC Renata explicou que apenas gostaria de alinhar algumas questões para evitar a repetição do ocorrido no dia quatro de outubro, obteve "Por que? Fiz alguma coisa de errado?", a ECC Renata acrescentou ao relato que nunca imaginou que conversa pacífica chegaria a tal ponto de ser acusada pela colega, que deveria ter aguardado o retorno do Chefe da ACGR para dar início a conversa, mas diante das indagações da [REDACTED] deu início a conversa.

Continuando o relato respondeu "você não fez nada de errado, é para alinhar os procedimentos para evitar o ocorrido da semana passada", em resposta obteve "Qual? Aquele em que você mentiu?", questionada sobre o adjetivo a [REDACTED] silenciou-se de modo a não afirmar ou negar, no decorrer da conversa a ECC Renata elucidou, que ambas não se conhecem muito bem, que isso é algo que vai acontecer no decorrer do tempo de trabalho juntas, que o trabalho deve ser em equipe e sem conflitos obtendo como resposta, de forma arrogante, uma solicitação de respeito, a qual a ECC Renata garantiu que isso ela faz com todos e pediu que a partir daquela data a relação entre as partes fosse estritamente profissional;

Após deu início as explicações do procedimento de trabalho e coordenação, durante a explicação a [REDACTED] interrompeu e perguntou porque não poderia despachar diretamente com o Chefe, a ECC Renata explicou que não disse isso, que poderia sim, mas destacou que em assuntos mais robustos como o caso da quarenta horas, seria importante que ambas estejam presentes, por fim, a ECC Renata disse que caso ela não concordasse com o procedimento teria a alternativa de conversar com o Chefe a respeito, obteve como resposta "Está me ameaçando?", sem entender a ECC Renata explicou que disse que ela tem o direito de não aceitar e levar o caso ao chefe para ajuste dos procedimentos.

Tendo a sensação que a conversa não estaria seguindo um caminho favorável, esta encerrou-se naquele momento; a depoente passou a participar do curso relatando que naturalmente em certo momento a [REDACTED] ausentou-se da sala; no decorrer do curso a depoente relatou que necessitou se ausentar momentaneamente da sala, ocasião que deparou-se com a Presidente da Comissão de Ética da IMBEL a qual informou que o Chefe da UA solicitou acompanhar a [REDACTED] para pegar seus pertences pessoais, mas que tal fato é resultante de algum acontecimento entre ambas; passado dois dias foi comunicada pela Comissão de Ética sobre o seu afastamento da mesma, sendo assim prejudicada e tendo exposição negativa de sua imagem, sobrecarga de trabalho e a saúde prejudicada (dia dezoito procurou ajuda médica) em decorrência do todo ocorrido;

em continuidade afirmou categoricamente não ter ofendido-a, passando o sindicante a elucidar que o caso não se correlaciona a ofensa pessoal e sim a situação de trabalho, onde a forma de se comunicar possa ser divergente ao usual no ambiente laboral resultante de constrangimento, fato confirmado por testemunhas inquiridas na sindicância.

A depoente destacou que teve uma reação frente à ação pouco amigável, desrespeitosa e arrogante da colega (não presenciada por testemunhas), alegou que naturalmente gesticula ao falar e afirmou não ter gritado ou dirigido ofensa pessoal, e que diante de tudo se tivesse gritado as testemunhas teriam ouvido pois suas estações de trabalho ficam próximas e que estas testemunhas, como dito pelo sindicante, só a viram gesticular e nem viram a [REDACTED] devido posicionamento desta na sala e acrescentou que falou firme de forma séria, com tom fora do habitual pois estava chateada e que se elevou o tom de voz não teve a intenção ou percepção;

perguntada se foi a primeira vez que fatos dessa natureza ocorreu entre as partes, respondeu "sim";

perguntado sobre a ocorrência de algum episódio em que foi necessário chamar alguma atenção da [REDACTED] [REDACTED] respondeu "sou coordenadora da equipe, mais antiga na seção, faço correções diariamente, isso é algo meio que natural e a [REDACTED], ela era nova na seção, tinha seis meses, logo precisava de mais atenção";

perguntado se em alguma oportunidade observou, determinou o cumprimento de alguma tarefa que a [REDACTED] estivesse impossibilitada tecnicamente de executar, respondeu "não"; perguntado se já teve algum tipo de problema com outro integrante que faz ou fez parte dessa Assessoria, respondeu "não" (...)"

10. Ocorre que, ao Final da Sindicância, o Parecer da Advocacia Geral da IMBEL (SUPER nº 5098348, fl. 47 e seguintes) concluiu pelo arquivamento, sob o entendimento de que não houve qualquer

indício de "crime ou falta disciplinar, prejuízo ao erário ou qualquer outra situação ampliativa ou restritiva de direitos."

11. No mesmo sentido, o relatório final da Sindicância (SUPER nºs 5098339, fl. 13 e seguintes; 5098348) concluiu pelo arquivamento (SUPER nº 5098348, fl. 29 e seguintes), face à inexistência de assédio moral, ou observação, por parte dos colegas, de críticas ou comentários depreciativos emitidos pela interessada; ao que acrescentam que a interessada, inobstante tenha perfil incisivo, sempre agiu de forma respeitosa, e, mesmo em meio à discussão, não proferiu qualquer palavra de baixo calão, restando difícil considerar a conduta apurada como tendo sido desrespeitosa, apenas pelo aumento do tom de voz.

12. Por fim, o Relatório final foi acolhido pelo Vice-Presidente da IMBEL, que determinou (SUPER nº 5098348, fl. 30 e seguintes) o encaminhamento do processo à Comissão de Ética da IMBEL, "para providências cabíveis considerando o teor do MI nº 15 -CE/IMBEL"; o que concluo, referir-se ao término do "afastamento temporário" das atividades junto à Comissão de Ética Setorial.

13. É o minucioso relatório. Passo à análise de admissibilidade.

II – FUNDAMENTAÇÃO

14. Entendo que, diante do conjunto probatório constante dos autos, já é possível realizar a análise de admissibilidade da representação.

15. É oportuno lembrar que, para o recebimento de representação, há necessidade de identificação de indícios mínimos de autoria e de materialidade pela prática de ato desrespeitoso ao Código de Conduta da Alta Administração Federal (CCA AF) e demais normas pertinentes.

15. De início, destaca-se a competência desta CEP para analisar a suposta ocorrência de violação aos preceitos éticos, em desfavor de membros de comissões de ética setoriais, conforme art. 21 do Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007, descrito a seguir:

"Art. 21. A infração de natureza ética cometida por membro de Comissão de Ética de que tratam os incisos II e III do art. 2º será apurada pela Comissão de Ética Pública."

16. Conforme se extrai do relatório final da Sindicância (SUPER nº 5098348, fl. 31), resta impossível o seguimento processual, uma vez que a suposta conduta violadora do arcabouço ético não encontra o devido amparo nos autos:

"De todo apurado, notadamente em relação aos depoimentos prestados pelas testemunhas, demandante e demandada, os mesmos não estão suficientemente sustentados quanto ao fato gerador, apoiados única e exclusivamente nas declarações prestadas de forma unilateral, não demonstrados, pois, a presença de todos os requisitos acima elencados, particularmente quanto ao dano experimentado e, ainda, o seu nexo de causalidade e fato gerador.

A primeira testemunha sustenta em toda a sua argumentação a ocorrência de possíveis condutas desrespeitosas praticadas por empregado (falta disciplinar cometida por funcionário público), destacando que não mencionou o termo assédio moral em seu depoimento e sim uma forte conduta desrespeitosa e constrangedora, ainda, sem haver o necessário esclarecimento em relação a motivação de tal animosidade e da reação intempestiva da testemunha demandada, conforme relatado por uma testemunha "foi um pouco mais aflorada e enérgica do que o normal; ainda, que não ouviu na exaltação palavras de baixo calão";

A testemunha demandada alega que o real motivo de sua reação foi a arguição por parte da testemunha demandante de que ela teria mentido ("você está me chamando de mentirosa, é isto?"), quanto a ter informado sobre o prazo de 48 horas para coleta de assinaturas do Termo Aditivo dos Empregados da Sede.

Assim, difícil provar a ofensa sustentada de transgressão disciplinar, haja vista que nenhuma das demais testemunhas ouvidas conseguiu retratar o teor da desavença, para se poder concluir, com segurança, quanto à ocorrência de uma possível transgressão disciplinar.

Em tese, o fato de se falar alto, mesmo que de forma exagerada e gesticulando muito, por si só, não caracteriza transgressão disciplinar, necessário se faz a apuração do teor verbal, se ele ofendeu moralmente, se foi cevado com palavras de baixo calão, se as palavras

denegriram a imagem do outro interlocutor, se a feriram moralmente, se possuiu cunho pessoal ofensivo, etc. entre outros fatores, a fim de melhor caracterizar o fato lesivo e a consequente transgressão disciplinar.

Ainda, não se pode olvidar que a testemunha demandada afirmou em seu depoimento que foi ela quem sofreu a ofensa originária (insinuação quanto a ela ter mentido), o que desencadeou todo esse seu comportamento, ou seja, o fato da testemunha demandante ter "insinuado" que ela havia mentido."

17. Assim, ao examinar o caderno probatório, a representação não trouxe nenhum documento que comprovasse a prática de ilícitos éticos por parte da interessada. O art. 18 do CCAAF, dispõe que " O processo de apuração de prática de ato em desrespeito ao preceituado neste Código será instaurado pela CEP, de ofício ou em razão de denúncia fundamentada, desde que haja indícios suficientes" (com destaque).

18. Nesse ponto, vale lembrar, ademais do art. 18. do CCAAF, o teor de decisão firmemente adotada pela CEP, que impõem a obrigação de identificação de indícios mínimos de materialidade que justifiquem a instauração de processo de apuração de conduta contrária à ética pública.

19. Tais regramentos foram convalidados em diversas decisões precedentes da CEP, cristalizada no Processo nº 00191.000569/2018-11, de relatoria do então Conselheiro Paulo Lucon, em voto prolatado na 201ª Reunião Ordinária, de 21 de janeiro de 2019, que apontou a exigência de acervo probatório robusto para justificar a imposição de sanções éticas, *in verbis*:

"O poder punitivo estatal é exercido visando a proteção dos bens jurídicos socialmente relevantes, reforçando os alicerces que fundam a sociedade. Por ser preordenado à restrição de direitos o processo sancionador exige um maior grau probatório para fins de eventual condenação.

É de extrema importância para a maior segurança no juízo de fato, o estabelecimento de parâmetros adequados e racionalmente controláveis de apreciação da prova, com a indicação do grau de convencimento exigido quanto aos fatos.

Por isso, em relação ao exame das provas, é necessário fixar, de antemão o modelo de verificação a ser empregado. É com base nele que determinada prova será considerada como apta ou suficiente para a comprovação de determinado fato ou alegação.

Nessa toada, aplica-se ao caso a teoria dos modelos de constatação que explicita os padrões de convencimento fático, que variam conforme a matéria submetida à julgamento. Como bem explica o professor Danilo Knijnik:

'De forma geral, existem dois modelos de constatação fundamentais extremos, dos quais dois modelos de constatação fundamentais extremos, dos quais se pode partir e aos quais se agrega um terceiro, de natureza intermediária, formando-se uma estrutura de três modelos, quais sejam, o juízo de fato formado a partir de uma preponderância de provas, de uma prova clara e convincente (intermediário) e de uma prova além da dúvida razoável.

(...)

Desta maneira, é necessário empregar um standard de prova compatível com o bem jurídico colocado em jogo, que transcende a esfera meramente patrimonial e insere-se no âmbito dos direitos relacionados à cidadania.

Eventual condenação por alegado desvio ético cometido por alto funcionário da administração federal, como em análise, impõe sanções restritivas a direitos e, nesse viés, exige um standard probatório mais robusto.

Daí decorre a necessidade de a parte que pretende obter um juízo de reprovabilidade "convencer o julgador de que a verdade de sua proposição é altamente provável, mais do que simplesmente 'mais provável do que não'", o que se traduz pelo standard de prova clara e convincente, que é mais rigoroso do que a mera preponderância de provas dos litígios civis comuns, mas menos exigente do que a inexistência de dúvida razoável própria dos processos penais' ".

20. Ante a não constatação de indícios de falha ética, decorrente de eventual constrangimento, a representação imputada à interessada, carece de materialidade que traga robustez ao conjunto probatório, apta a sustentar a instauração de processo de apuração ética, nos moldes do exigido expressamente pelo art. 18. do CCAAF, que impõem a inequívoca identificação de indícios mínimos de materialidade.

21. Ademais, a **Resolução nº 10 de 29 de setembro de 2008, da Comissão de Ética Pública, estabelece em seu artigo 3º, § 7º que: "Cessará a investidura de membros das Comissões de Ética com a extinção do mandato, a renúncia ou por desvio disciplinar ou ético reconhecido pela Comissão de Ética Pública".**
22. Nestes termos, impende esclarecer que, não resta dúvidas, quanto à continuidade do mandato da interessada, cuja vigência que deve ser prontamente reestabelecida.
23. Posto isso, importa reiterar que não se exige do servidor ou administrador público, simpatia ou afeição diante da equipe de trabalho, ainda que não se possa olvidar que a condução dos trabalhos e a cordialidade influenciam diretamente no clima organizacional.
24. Nesse condão, impende rememorar que, no sistema jurídico brasileiro, exige-se que seja o apuratório conduzido sob o manto da presunção de inocência, resguardado ainda o ônus da prova àquele que alega os fatos, cuja comprovação demanda o imprescindível lastro probatório mínimo, produzido sob o manto do contraditório e da ampla defesa.
25. É dizer, para atribuir, em definitivo, a prática de uma conduta delitativa a um acusado, as alegações precisam estar solidamente sustentadas, numa prova cabal e incontestada, ou na integralidade dos autos que, conjuntamente, esteja de tal forma entrelaçado, que seja suficiente para aquilatar a credibilidade que a prova necessita.
26. Em suma, é entendimento assente que a valoração da prova testemunhal demanda ponderação da credibilidade, cabendo ao juiz, instrutor do processo, avaliar todos os elementos de convicção coligidos aos autos e atribuir a eles maior ou menor eficácia, mesmo porque, em face de juntada de provas contraditórias, sem respaldo dentro dos próprios depoimentos testemunhais arrolados, um só testemunho, de representante ou representada, não se mostra suficiente para, no caso concreto, conferir verossimilhança à afirmação inicial.
27. Partindo-se desses axiomas, verifico que os supostos fatos geradores das situações de violadoras de preceitos éticos, direcionados à interessada, não encontram o devido e imprescindível amparo nos elementos documentais dos autos.
28. Ao contrário, a documentação amealhada não logrou êxito em comprovar a existência conduta antiética, isto porque as imputações trazidas à luz decorreram de uma representação sem comprovação fática, que pode ter confundido firmeza de postura com falta de urbanidade, conforme demonstrado nos autos.
29. Ante ao exposto, verifica-se ausência de materialidade de suposta violação ética praticada pela interessada **RENATA GOMES MIHARA, membro suplente da CE/IMBEL**, e nesse sentido sugiro o arquivamento dos autos.

III – CONCLUSÃO

30. Face ao exposto, considerados ausentes indícios de conduta contrária aos padrões éticos deontológicos aptos a justificar a instauração de procedimento apuratório, propõe-se o **ARQUIVAMENTO** do feito em face da interessada **RENATA GOMES MIHARA, membro suplente da CE/IMBEL**.
31. Determino, ainda, que seja cientificado o Presidente da IMBEL e a respectiva Comissão de Ética, com vistas ao reestabelecimento do mandato da interessada, cujo "afastamento temporário", nos moldes determinados pelo Vice-presidente da IMBEL, por meio da Portaria nº 567 - PRESI (SUPER nº 5098283, fl. 9), ante o encerramento da apuração dos fatos que deram origem à Sindicância instaurada pela Portaria nº 566-PRESI, de 16 de outubro de 2023.
32. É como voto.
33. Dê-se ciência da presente decisão à interessada.

EDSON LEONARDO DALESCIO SÁ TELES
Conselheiro Relator



Documento assinado eletronicamente por **Edson Leonardo Dalescio Sá Teles**, **Conselheiro(a)**, em 24/04/2024, às 16:06, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade do documento pode ser conferida informando o código verificador **5100130** e o código CRC **FFB8A267** no site:

https://super.presidencia.gov.br/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0

Referência: Processo nº 00191.001786/2023-87

SUPER nº 5100130