



PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA
COMISSÃO DE ÉTICA PÚBLICA

VOTO

Processo:	00191.001634/2023-84
Interessado:	SIDNEI BISPO
Cargo:	Diretor de Gestão Administrativa da Eletronuclear
Assunto:	Denúncia anônima. Desvio ético decorrente de suposto assédio moral. Suposta conduta antiética decorrente de tratamento desrespeitoso a subordinados.
Relator(a):	Conselheira Marcelise de Miranda Azevedo.

DENÚNCIA ANÔNIMA. DESVIO ÉTICO DECORRENTE DE SUPOSTO ASSÉDIO MORAL. SUPOSTA CONDUTA ANTIÉTICA DECORRENTE DE TRATAMENTO DESRESPEITOSO A SUBORDINADOS. JUÍZ O DE ADMISSIBILIDADE. ESCLARECIMENTOS PRELIMINARES PRESTADOS. AUSÊNCIA DE MATERIALIDADE. INOCORRÊNCIA DE INFRAÇÃO ÉTICA. ARQUIVAMENTO.

I - RELATÓRIO:

1. Trata-se de denúncia anônima encaminhada pela Comissão de Ética da Eletronuclear à Comissão de Ética Pública (CEP), em 30 de outubro de 2023, em face do interessado **SIDNEI BISPO, Diretor de Gestão Administrativa da Eletronuclear**, por supostas condutas antiéticas narradas em formulário de denúncia (SUPER nº 4692752), cujo trecho foi extraído da plataforma Fala.BR (SUPER nº 4692764), a saber:

Sou empregado concursado, trabalhando na sede da empresa há mais de 20 anos. Já passei por alguns [REDACTED], com indicações políticas para os altos cargos. Porém, essa é a primeira vez que, nós empregados concursados, presenciamos atitudes antiéticas e até mesmo descabendo para assédio moral para conosco por um diretor. E o pior. Trata-se do Diretor de Administração nomeado recentemente. Chegou com uma banca e arrogância difícil de acreditar. O que esperar de uma gestão de pessoal conduzida por um ser desses? Chegou fazendo mudanças de uma forma arbitrária, tratando seus empregados de linha com arrogância, dando ordens e dizendo "estou mandando fazer", mudando espaços compartilhados entre diretorias sem prévia negociação, tratando-nos como se fossemos empregados incompetentes e sem conhecimento da nossa estrutura. Para exemplificar suas atitudes autoritárias, substituiu a secretária, empregada de carreira, por uma empregada que insistiu em levar de fora da empresa. A tal secretária contratada passou a fazer parte da empresa que presta serviços à empresa, sem nem ter vaga disponível para sua contratação. Entrou na marra, como substituta folguista, ganhando um dos salários mais altos daquele grupo de terceirizados. A secretária atual exatamente como o chefe, não fala adequadamente com as pessoas, atuando como se fosse a dona da casa. Usa o nome do diretor para impor suas demandas. Surreal que pessoas como essas se perpetuem dentro de um espaço corporativo, no qual, grande parte e na qual me enquadro, esperou por mais de 2 anos em cadastro de reserva para ser chamado, enquanto terceirizados ocupavam nossas vagas. O que esperar de um gestor como esses que não dá exemplo de Conduta ética adequada? Com certeza tomou conhecimento do Código de Conduta e Ética de nossa empresa ao ser empossado. Como empregado, sinto vergonha de uma administração como essa que nos é imposta simplesmente para atender a trocas de favores políticos. Sinto orgulho da empresa onde trabalho e fico pasmo de outros diretores que participam dessa gestão atual não interferirem nas atitudes do novo diretor. Vale lembrar que toda gestão de executivos tem prazo definido. Ele não se preocupa em como deixará a empresa ou a vida de seus empregados. Quando for embora, seja por interesse político ou por ter cumprido seu tempo na empresa, deixará grandes moças na vida corporativa de muitos empregados que são da Diretoria dele. O medo de perder o cargo ou de serem perseguidos cala a boca dos empregados. Cadê a Diretoria Executiva? A empresa funciona como um colegiado. Como aceitam de braços cruzados as atitudes praticadas? Além disso, para a secretária terceirizada que ele levou se manter, alguém da empresa contratada perderá seu cargo. Mas, se ele não está preocupado com empregados de carreira, colocar um terceirizado na rua para abrir espaço é o menor dos problemas. Peço ajuda a vocês. Não é uma simples denúncia efusiva. É um grito de alerta enquanto temos tempo para que se apurem os fatos e algo possa ser feito. Obrigada.

2. Segundo o denunciante, o interessado foi nomeado recentemente ao cargo de Diretor de Administração e iniciou sua gestão fazendo mudanças de forma arbitrária, tratando os seus empregados com arrogância, dando ordens e dizendo "estou mandando fazer", mudando os espaços compartilhados entre as diretorias sem prévia negociação, tratando os empregados como se fossem incompetentes e demonstrando pouco conhecimento da estrutura da empresa.

3. Denunciou, ainda, que o interessado substituiu a antiga secretária (empregada de carreira) por uma nova secretária (fora da empresa) e que esta passou a fazer parte da empresa prestadora de serviços, mesmo sem a existência de vaga disponível para contratação, ganhando um dos salários mais altos daquele grupo de terceirizados.

4. Instado a se manifestar em 24 de janeiro de 2024, por meio do Despacho CGAPE/SECEP (SUPER nº 4710951), o interessado encaminhou seus esclarecimentos preliminares em 8 de fevereiro de 2024 (SUPER nº 4960323), alegando, em síntese, que: **(i)** eventuais alterações não caracterizam arbitrariedade, constituindo-se como atos que se inserem nos limites do poder diretivo do administrador; **(ii)** as alegações genéricas e desprovidas de quaisquer comprovações ou fundamentos não devem constituir um obstáculo para a implementação das boas práticas de governança na Eletronuclear S.A., assim o interessado, como todos os demais diretores, assumiu o compromisso de impulsionar a eficiência e a economicidade da empresa, respeitando princípios de legalidade, urbanidade, respeito e comprometimento com ética; **(iii)** a adoção de uma metodologia própria de trabalho proporcionou a participação ativa de todos os colaboradores, em todos os níveis hierárquicos, que foram guiadas pelos padrões éticos, colaborativos e, sobretudo, no que diz respeito à integridade e à moralidade, sendo essencial registrar que eventuais estabelecimentos de metas estão inseridos no poder potestativo do administrador público na busca de resultados, desde que realizadas sem excessos, o que se configura no presente caso; **(iv)** ao analisar os elementos apresentados na denúncia, torna-se evidente que o denunciante sequer alega a ocorrência de assédio moral, nos termos previstos na Lei nº 14.612, de 2023, corroborando os esclarecimentos de que todas as ações administrativas adotadas pelo interessado sempre foram pautadas por princípios éticos e morais que visam garantir um ambiente saudável e respeitoso. Portanto, a descrição superficial dos fatos não caracteriza, por si só, assédio moral, considerando que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) disponibiliza uma cartilha de prevenção ao assédio moral, esclarecendo que não se caracteriza como tal a cobrança por eficiência no cumprimento das tarefas, o estímulo ao alcance de metas e o aumento do volume de trabalho; **(v)** o Código de Conduta Ética e Integridade da Eletronuclear S.A., aprovado por Deliberação do Conselho de Administração (DCA nº 492.004.22, de 29/11/2022), prevê os compromissos da Eletronuclear com seus colaboradores e em sentido contrário também; **(vi)** quanto à exemplificação de “atitudes autoritárias”, sobreleva ressaltar que a empresa extinguiu o cargo de secretárias em época anterior ao ingresso do denunciado, sendo que é prática da empresa a utilização de colaboradores terceirizados para as funções instrumentais de atendimento e de agenda. A substituída com nível superior foi remanejada para função compatível com a sua formação e capacitação, o qual permitiu o seu desenvolvimento profissional; **(vii)** dessa forma, pode-se afirmar que não há contrariedade aos preceitos dos Códigos de Ética que regem a Administração Pública, uma vez que não houve violação aos princípios da moralidade e da impessoalidade como pretendeu acusar o denunciante, além da inexistência de conflito de interesses, nos termos da Lei 12.813, de 2013, itens 2.2.21, 2.2.22, 2.2.23, 2.2.24 e 2.2.25, do Código de Conduta Ética e Integridade da Eletronuclear S.A, bem como Instrução Normativa 13.23 da Companhia. Além disso, a atuação da Comissão de Ética é crucial para apuração de responsabilidades na gestão da ética pública. No entanto, no caso em questão, a denúncia carece de descrições específicas de condutas, elementos de prova e evidências claras de situações que permitam a caracterização de infração ética. Nesse contexto, torna-se, inclusive, desafiador o exercício do contraditório e ampla defesa; e **(viii)** requer sejam considerados os esclarecimentos preliminares a fim de subsidiar a análise de admissibilidade e, no mérito, seja julgada improcedente a denúncia em razão de ausência de descrições específicas de condutas que caracterizem infração ética.

5. É o que importa relatar. Passo ao exame dos fatos.

II - FUNDAMENTAÇÃO:

6. Após examinar os documentos juntados aos autos, antecipo ser possível firmar o juízo de admissibilidade.

7. Inicialmente, cumpre destacar que cabe à CEP administrar a aplicação do Código de Conduta da Alta Administração Federal (CCAFAF), devendo apurar, mediante denúncia, ou de ofício, condutas em desacordo com as normas nele previstas, quando praticadas pelas autoridades listadas no artigo 2º, transcrito abaixo:

"Art. 2º As normas deste Código aplicam-se às seguintes autoridades públicas:

I - Ministros e Secretários de Estado;

II - titulares de cargos de natureza especial, secretários-executivos, secretários ou autoridades equivalentes ocupantes de cargo do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, nível seis;

III - presidentes e **diretores** de agências nacionais, autarquias, inclusive as especiais, fundações mantidas pelo Poder Público, **empresas públicas** e sociedades de economia mista." (com destaque).

8. No caso em tela, o interessado **SIDNEI BISPO** ocupa o cargo de **Diretor de Gestão Administrativa da Eletronuclear**, estando, portanto, submetido à competência da CEP, nos termos do supracitado normativo.

9. Quanto aos fatos, tem-se aqui imputações dirigidas ao interessado que resvalam em suposto assédio moral e tratamento desrespeitoso a subordinados, sem que tenham sido apresentadas provas. Sendo denúncia anônima, não há como contatar o denunciante em busca de documentos, vídeos ou áudios que possam corroborar as alegações, ou indicações de onde os elementos de prova pudessem ser encontrados.

10. Por sua vez, o interessado nega ter procedido com tratamento desrespeitoso a empregados e subordinados, alegando que todas as suas atitudes se voltaram a melhorar a gestão da área, realocando empregados e terceirizados dentro de suas competências, buscando o alcance de metas e do aumento de produtividade, calcando-se sempre no Código de Conduta Ética e Integridade da Eletronuclear S.A. Ademais, em seus argumentos, o interessado ressaltou que a denúncia não trouxe provas ou evidências mínimas, tampouco descreveu situações específicas de condutas que poderiam caracterizar assédio moral ou outra infração ética (SUPER nº 4960323).

11. Importa esclarecer que o assédio moral situa-se acima do rigor excessivo da chefia, devendo estar indubitavelmente comprovado, o que não está evidenciado nos autos. Aqui, recorre-se à Jurisprudência do e. TRT-3, para reforçar o ora explicitado:

ASSÉDIO MORAL - RIGOR EXCESSIVO - no trato da relação de emprego, é preciso mais do que um sentimento íntimo de pesar do empregado para caracterizar o rigor excessivo e o abuso de direito por parte do empregador e, muito mais ainda, o dano moral decorrente da prática de assédio moral. (TRT-3 - RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA RO 00103028220165030143 MG 0010302-82.2016.5.03.0143)

12. Ademais, a narrativa colacionada no formulário de denúncia não demonstra, *per si*, quais as atitudes do interessado caracterizariam assédio. No máximo, pode-se afirmar que consubstanciam um comportamento rigoroso, porém, justificável em razão da nova função ocupada e das mudanças na gestão, sendo que, neste ponto, a autoridade trouxe, inclusive, a explicação quanto à substituição da então secretária (empregada de carreira) por uma secretária terceirizada, a saber:

(...) Quanto a exemplificação de "atitudes autoritárias", sobleva ressaltar **que a empresa extinguiu o cargo de secretárias em época anterior ao ingresso do denunciado, sendo que é prática da empresa a utilização de colaboradores terceirizados para as funções instrumentais de atendimento e de agenda. A substituída com nível superior foi remanejada para função compatível com a sua formação e capacitação**, o qual permitiu o seu desenvolvimento profissional. (negritei)

13. Sobre tal questão, resta consolidado posicionamento deste Colegiado de que não cabe à CEP a análise da legalidade dos atos administrativos realizados pelo gestor público, no âmbito de sua competência legal, em respeito à autonomia administrativa dos órgãos e à discricionariedade inerente ao cargo de administrador público, bem como qualquer tipo de ingerência em questões consideradas de natureza *interna corporis*.

14. Em outras palavras, cabe a outras instâncias de controle da administração pública a responsabilidade pela fiscalização dos atos de gestão e decisão. Quanto aos atos de gestão interna, no caso em comento, - relativos à substituição de uma secretária -, respeitados os preâmbulos legais, queda-se afastada desse tipo de matéria qualquer interferência por parte da CEP.

15. Partindo-se desses axiomas, verifico que as supostas situações violadoras de preceitos éticos, atribuídas ao interessado, não encontram o devido e imprescindível amparo nos documentos juntados aos autos. Ao contrário, a documentação amealhada não logrou êxito em comprovar a existência de conduta antiética, isto porque as imputações trazidas decorrem de uma denúncia apócrifa, alicerçada ora em suposições de quem "ouviu falar" e ilações sem comprovação fática, ora confundindo firmeza de postura com falta de urbanidade.

16. Assim, ante o a ausência de quadro probatório, adoto as relevantes premissas do voto do Conselheiro Paulo Henrique Lucon ao relatar o Processo nº 00191.000519/2020-40 (SEI nº 2389883), prolatado na 227ª Reunião Ordinária da CEP, realizada no dia 30 de março de 2021, que esclarece a necessidade de amparo indiciário para justificar o recebimento das peças de representação na esfera ética. Naquela oportunidade, o d. Conselheiro destacou que "*De início, é oportuno enfatizar que o recebimento da peça representativa exige amparo indiciário, que se consubstancia em evidências mínimas de autoria e de materialidade pela prática de ato desrespeitoso ao Código de Conduta da Alta Administração Federal (CCAAF), não se dedicando a análise de admissibilidade à discussão do mérito, mas sim à confirmação, ou não, de indícios de autoria e materialidade*".

17. Vale, ainda, apontar que, conforme consta do Processo nº 00191.000832/2019-44, em voto aprovado na 233ª Reunião Ordinária, realizada em 25 de outubro de 2021, a instauração de processo de apuração ética, ante à falta de indícios, poderia configurar abuso de autoridade, nos termos da Lei nº 13.869, de 2019, que, em seu art. 27, aponta como indevido "*requisitar instauração ou instaurar procedimento investigatório de infração penal ou administrativa, em desfavor de alguém, à falta de qualquer indício da prática de crime, de ilícito funcional ou de infração administrativa*".

18. Neste cenário normativo, resta-me concluir que não há espaço para a CEP instaurar processo de apuração ética, sobretudo porque, ao examinar a conduta atribuída ao interessado **SIDNEI BISPO, Diretor de Gestão Administrativa da Eletronuclear**, não se encontram indícios de elementos que demonstrem a ocorrência de desvio em relação às regras deontológicas éticas, nos moldes aqui relatados.

III - CONCLUSÃO:

19. Em face de todo o exposto, considerando ausentes os indícios de conduta contrária aos padrões e normativos éticos, aptos a ensejar a instauração de procedimento apuratório, propõe-se o **ARQUIVAMENTO** do feito em face do interessado **SIDNEI BISPO, Diretor de Gestão Administrativa da Eletronuclear**, sem prejuízo de possível reapreciação do tema, caso surjam outros fatos específicos e elementos suficientes para tanto.

20. É como voto.

21. Dê-se ciência da presente decisão ao interessado e à Comissão de Ética da Eletronuclear.

MARCELISE DE MIRANDA AZEVEDO

Conselheira Relatora



Documento assinado eletronicamente por **Marcelise de Miranda Azevedo**, Conselheiro(a), em 28/05/2024, às 10:43, 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 **4965531** e o código CRC **FC473423** no site:

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