



VOTO

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA
COMISSÃO DE ÉTICA PÚBLICA

Processo:	00191.000964/2023-52
Interessado:	FILIPY BORGES PARENTE
Cargo:	ex- membro da Comissão de Ética da Empresa Brasil de Comunicação - EBC
Assunto:	Denúncia anônima. Desvio ético decorrente de suposta prática de assédio moral no ambiente de trabalho.
Relator:	Conselheiro GEORGHIO ALESSANDRO TOMELIN

DENÚNCIA ANÔNIMA. DESVIO ÉTICO DECORRENTE DE SUPOSTA PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE, ESCLARECIMENTOS PRELIMINARES PRESTADOS. MATERIALIDADE NÃO CONSTATADA. INOCORRÊNCIA DE INFRAÇÃO ÉTICA. ARQUIVAMENTO.

I - RELATÓRIO

1. Trata-se de denúncia anônima encaminhada pela Comissão de Ética da EBC (SUPER nº 4297716), em 30 de maio de 2023, à Comissão de Ética Pública (CEP), que aborda manifestação da Plataforma Fala.BR (SUPER nº 4297740), em desfavor do interessado **FILIPY BORGES PARENTE, ex-membro da Comissão de Ética da Empresa Brasil de Comunicação - EBC**, nos seguintes termos:

Gostaria de expor as situações provocadas pela Gerência de Operações de Externa, na qual encontra-se na sala do segundo andar do prédio da Ranac.

Na quinta-feira, dia 04 deste mês, fomos informados pela gerência, via grupo de WhatsApp, que cobriríamos um evento com a presença de três Ministros de Estado, além de outros integrantes, no prédio da ENAP, no Setor Policial Sul, previsto para iniciar-se às 19h. Porém, houve um pequeno atraso o que acarretou no estender do horário até o retorno à EBC. Para efeito de comunicação com a chefia, postei a foto com os comprovantes de ponto no mesmo grupo, a fim de justificar a batida de ponto após às 22h. Neste momento, o gerente do setor, Filipy Parente, interveio no grupo e escreveu que "as horas a mais ou a menos serão devidamente anotadas". Só que, não satisfeito, às 23h14, mandou mensagem indagando tal registro e, aos palavrões, tentar desqualificar minha postagem e atitude. Lembrando que, essa importunação se deu no meu Whatsapp pessoal, de 23h14 até 23h54, ou seja, fora do horário de trabalho, enquanto eu me preparava para jantar e descansar. Registro que não tenho nenhuma função de confiança, celular de uso funcional, ou ainda, prorrogação de jornada para que o gerente do setor se ache no direito de praticar tal abordagem, ainda mais nesse horário. Tampouco tenho relação pessoal com ele. No final da conversa, não sei por qual motivo, apagou as mensagens que havia escrito. Saliento ainda que o grupo de Whatsapp utilizado pelos integrantes do setor é uma forma não oficial de comunicação, que se mostra apenas prático e conveniente. Ou seja, os celulares, assim como os planos de dados de internet que foram adquiridos pelos funcionários são, fundamentalmente,

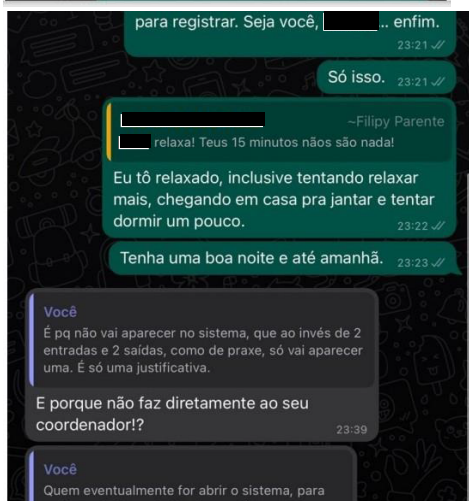
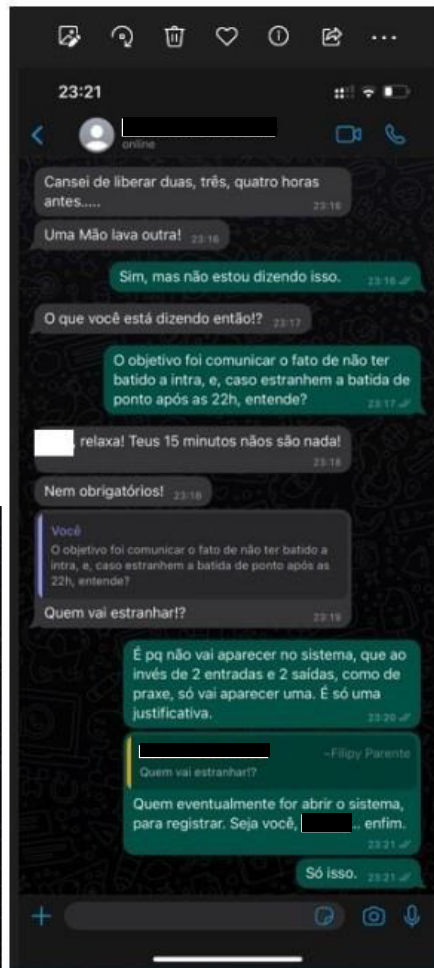
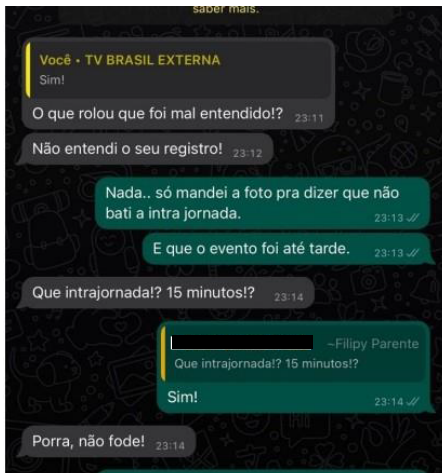
para uso pessoal.

Já na ocasião do evento de Posse Presidencial, que se deu no dia primeiro de janeiro deste ano e teve longa duração, o mesmo gerente fez os seguintes comentários e tomou as seguintes atitudes quando, no dia seguinte, fui comentar com meu coordenador direto, que compartilha a mesma sala, sobre o porquê de somente o local de trabalho que fomos alocados não havia pontos de apoio com água para beber, banheiro químico e cobertura no praticável para não ficarmos expostos, pessoas e equipamentos, ao tempo (que por acaso, o dia encontrava-se bem ensolarado, com temperatura típica de verão; quando, nessa época, é natural que se chova na capital federal): "Você não é carioca!? Carioca não está acostumado a ficar no sol na praia?", "Ah, num fod#!", "Você está me ameaçando?", disse ele esmurrando a mesa e aos berros enquanto se colocava em pé quando perguntei se podia enviar e-mail com as fotos para que os erros não se repetissem. É importante destacar que o pessoal da segurança de tal evento não permite o trânsito livre de pessoas e funcionários que não estejam devidamente credenciados para atuar em determinados setores.

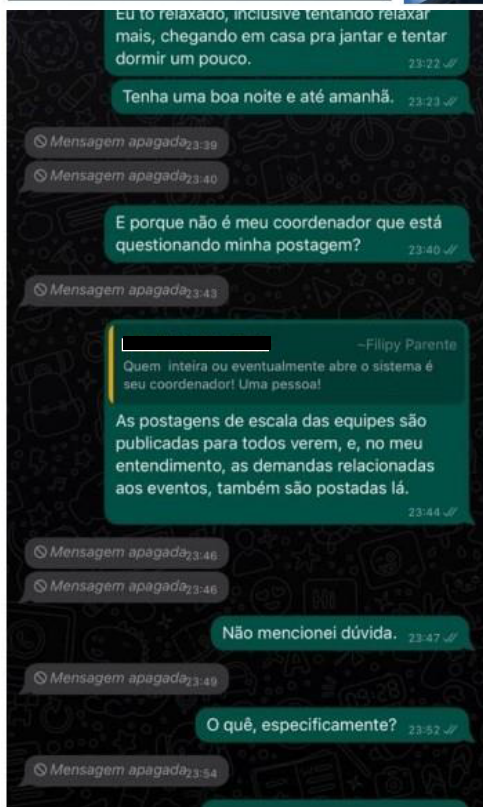
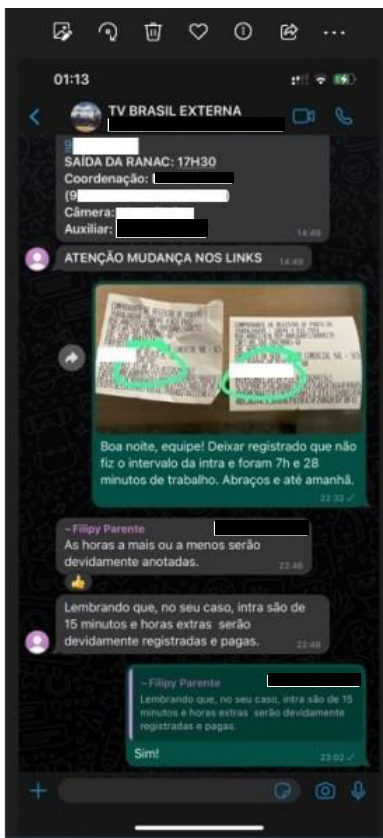
Numa cartilha publicada pelo Ministério do Trabalho, um dos trechos do texto sobre assédio moral diz:

"O assédio moral e sexual no trabalho caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e relativas ao exercício de suas funções. Tais práticas evidenciam-se em relações hierárquicas autoritárias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigidas a um ou mais subordinados, entre colegas e, excepcionalmente, na modalidade ascendente (subordinado x chefe), desestabilizando a relação da vítima. (...) São atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados. Trata-se da exposição de trabalhadoras e trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício da sua função. É o que chamamos de violência moral. Esses atos visam humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, o que põe em risco a saúde, a própria vida da vítima e seu emprego." Seguem imagens anexadas para conferência do conteúdo (balões verdes são os meus textos). Sem mais para o momento, desde já agradeço o apoio e aguardo providências e instruções diante do exposto.

2. Destaca-se abaixo, *prints* de conversas de aplicativo de mensagens, enviadas em anexo à denúncia (SUPER nºs 4297864, 4297878 e 4297892), a saber:

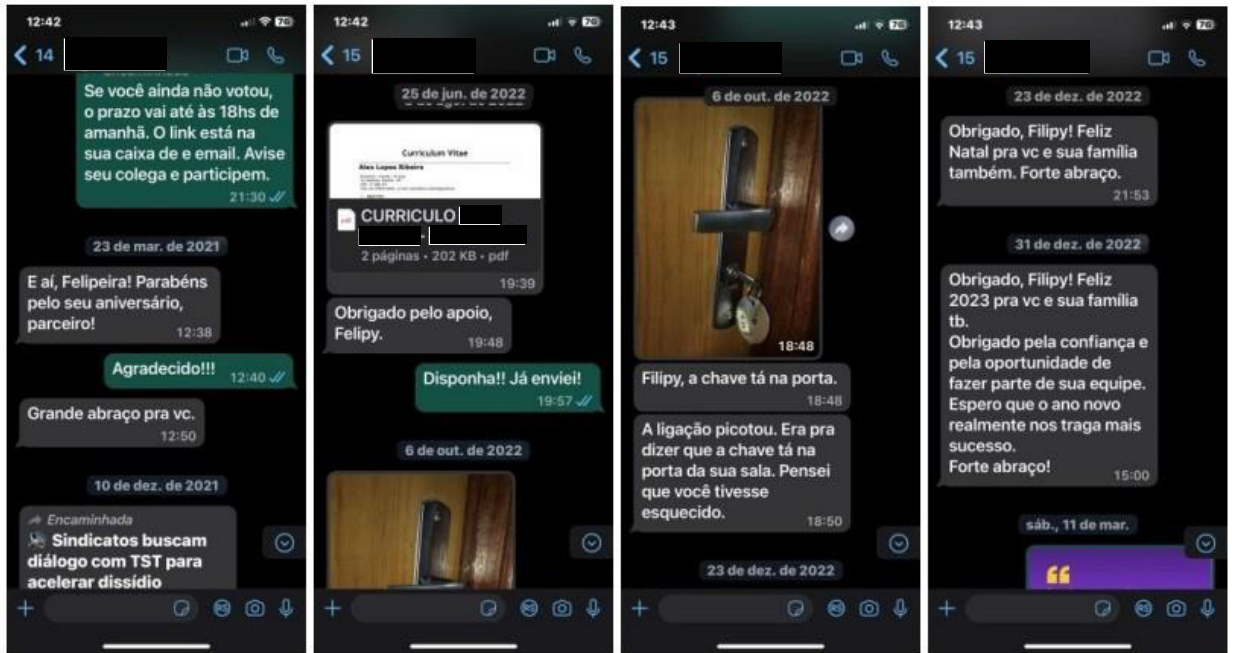


3. Além dessas conversas, foram juntadas, ainda, as seguintes mensagens (SUPER n°s 4297911, 4297917 e 4297923):



4. Com vistas a subsidiar o adequado juízo de admissibilidade, determinou-se o envio de cópia integral dos autos ao interessado **FILIPY BORGES PARENTE, ex-membro da Comissão de Ética da EBC**, com solicitação para que se manifestasse sobre os fatos narrados.

5. Em resposta, o interessado apresentou seus esclarecimentos iniciais (SUPER nº 4446813), onde, sinteticamente, aduz que: (i) desde do dia 19 de maio, de acordo com a Portaria nº 484, da EBC, não exerce mais o Cargo de Gerente de Operações de Captação e Transmissão de TV, bem como não exerce qualquer relação hierárquica com o empregado [redacted], autor da denúncia, que a seu ver, foi erroneamente anonimizada pela Ouvidoria da EBC, sob a alegação de cumprir a Lei Geral de Proteção de Dados; (ii) sobre o denunciante, há muito tempo mantinham uma relação cordial como colegas de trabalho, tendo coberto muitas pautas em Brasília e em outros Estados como parceiros, sem nunca ter ocorrido qualquer tipo de problema; (iii) o denunciante foi requisitado, em 2019, para trabalhar no Palácio do Planalto, trabalhando diretamente na captação dos atos do Presidente da República, função de extrema importância e relevância; e durante mais de 1 ano, ele acompanhou todas as viagens da Presidência da República, voltando à EBC, em 2020. De 2020 até 2022, o denunciante ocupou vários cargos de confiança dentro da estrutura da EBC, na Coordenação de Fotografia, gravação de Pronunciamentos Oficiais de Ministros e etc. Em julho de 2022, o denunciante foi removido, sem cargo de confiança, para a Coordenação de Operações de Externa de TV. Desde então, é visível a sua insatisfação com a sua função de Operador de Câmera, dos eventos do Executivo Federal, entre outras coberturas. Ele se isolou dos colegas de trabalho e do setor, segundo o interessado; (iv) tem uma relação profissional amigável e íntima com o denunciante, com liberdade para a relação profissional se tornasse mais aberta. Várias vezes, o denunciante conversou via whatsapp com o interessado, como um amigo, chamando-o pelo apelido, de acordo com os anexos logo abaixo. Por isso, o questionamento naquele 4 de maio de 2023, já tarde da noite. Veja-se a troca de e-mails entre eles, a saber:



6. O interessado continua narrando, em seus esclarecimentos iniciais (SUPER n° 4446813), que: **v)** o denunciante cumpre a jornada de trabalho de 6 horas, com 15 minutos de intervalo não obrigatórios. O intuito dele, naquela noite foi de provocar e inflamar uma discussão sem lógica no grupo de trabalho, sob a suposta alegação de que os superiores não pagam horas extras, que o trabalho, depois das 22 horas, acarreta em pagamento de adicional noturno e etc.... demanda que o interessado entende ser pertinente e que iria ser paga corretamente, como sempre foi no setor; **vi)** o interessado o questionou no particular, tendo intimidade para isto, sabendo que muitas vezes o liberou do serviço mais cedo, com a condição de que se precisaria esticar o horário podia contar com o trabalho dele, com o devido pagamento de horas extras, se preciso fosse. A conversa se desenrolou normalmente, como dois funcionários discutindo a melhor cobertura de uma pauta, sendo que palavras são comuns no meio de trabalho deles e neste tipo de discussão, ainda mais se tratando de dois amigos de trabalho e tendo cada um a liberdade de falar o que quisessem; **vii)** sobre o apagamento das mensagens, elas são temporárias, no whatsapp. Se apagam sozinhas depois de 24 horas, dispositivo que já desabilitou, mesmo assim, se o conteúdo foi supostamente ofensivo ao denunciante, pede desculpas a ele pelo ocorrido; **viii)** sobre o questionamento do dia 1° de janeiro de 2023, posse do Presidente da República, ele questionou sobre a falta de água no praticável da imprensa e a não disponibilização de sombrinha para proteção do sol, no local, sendo que ele foi informado que as sombrinhas e a água para beber estavam disponíveis na unidade móvel da EBC, a cerca de 30 metros do local que ele se encontrava. O que houve, foi uma falta de comunicação entre a chefia imediata e o denunciante, que muitas vezes se exclui dos briefings, que são realizados. No dia da reclamação, o denunciante parecia estar fora de si e ameaçou seu chefe imediato de enviar suas demandas ao Presidente da EBC. Nessa ocasião, no sentido de apaziguar os ânimos, o interessado interveio sem nenhuma palavra de baixo calão proferida; **ix)** e como membro titular por mais de 5 anos e ex-presidente, por dois mandatos, da Comissão de Ética da EBC, tem a obrigação de ser guardião dos códigos, normas e leis que regem a nossa estrutura. Em nenhum momento, teve ou teria comportamento abusivo, desrespeitoso ou assediaria moralmente qualquer pessoa, sendo subordinado ou colega de trabalho. O que houve foi um desentendimento com um funcionário frustrado profissionalmente com o cargo que ocupa e que tem dificuldade de relacionamento com os colegas de trabalho.

7. É o relatório. Passo à análise dos fatos.

II – FUNDAMENTAÇÃO

8. O presente voto ater-se-á à análise de conduta antiética eventualmente cometida por ex-membro de Comissão de Ética integrante do Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, submetidos à CEP por força do art. 21 do Decreto 6.029, de 1° de fevereiro de 2007, *in verbis*:

"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. "

9. Considerando que o interessado **FILIPY BORGES PARENTE**, à época dos fatos, era membro da Comissão de Ética da Empresa Brasil de Comunicação - EBC, constata-se sua submissão à análise da CEP.

10. Primeiramente, ainda que a denúncia tenha sido cadastrada como anônima na plataforma Fala.BR, o interessado logrou êxito em identificar o denunciante, ante o conteúdo dos anexos que acompanharam a peça acusatória, notadamente mensagens eletrônicas trocadas entre o interessado e o denunciante (SUPER n°s 4297864 a 4297923).

11. Quanto ao teor da peça acusatória, antecipo que a presente denúncia não trouxe elementos suficientes para enquadrar a conduta praticada pelo interessado como assédio moral, estando desacompanhada de qualquer documento que a ampare nesse sentido.

12. Na verdade, as circunstâncias narradas pelo denunciante referem-se a duas situações pontuais ocorridas nos dias 1° de janeiro de 2023 (Posse do Presidente da República) e 4 de maio de 2023 (presença de três Ministros de Estado, no prédio da ENAP, no Setor Policial Sul), em que o interessado era Gerente de Operações de Captação e Transmissão de TV; enquanto o denunciante, sem cargo de confiança, atuava na Coordenação de Operações de Externa de TV:

I - Na primeira situação (Posse Presidencial), referente a condições de trabalho reclamadas pelo denunciante, junto ao seu Coordenador direto (local de trabalho sem pontos de apoio com água, banheiro químico e sem cobertura protetora contra o sol - que por acaso, o dia encontrava-se bem ensolarado, com temperatura típica de verão) tendo o interessado, segundo o denunciante, se manifestado de forma estressada. Sobre esse ponto, o acusado asseverou que o denunciante teria sido informado que as sombrinhas e a água para beber estavam disponíveis na unidade móvel da EBC, a cerca de 30 metros do local que se encontravam, tendo havido, na verdade, uma falta de comunicação entre a chefia imediata e o denunciante; e que no dia da reclamação, ele parecia estar fora de si e ameaçou seu chefe imediato de enviar suas demandas ao Presidente da EBC, sendo que, nessa ocasião, o interessado interveio sem nenhuma palavra de baixo calão proferida.

II - Na segunda situação, em 4 de maio de 2023, em que o denunciante foi escalado para acompanhar a presença de três Ministros de Estado, no prédio da ENAP, no Setor Policial Sul, onde houve um pequeno atraso que acarretou no estender do horário até o retorno à EBC, e que para efeito de comunicação com a chefia, postou a foto com os comprovantes de ponto no mesmo grupo, a fim de justificar a batida de ponto após as 22h; sendo que nesse momento, o interessado interveio no grupo e escreveu que "as horas a mais ou a menos serão devidamente anotadas", e ainda não satisfeito, às 23h14, mandou mensagem, no particular, indagando tal registro e, aos palavras, tentou desqualificar a sua postagem e atitude. Sobre esse ponto, o acusado esclareceu que o denunciante cumpre a jornada de trabalho de 6 horas, com 15 minutos de intervalo não obrigatórios e que o intuito dele, naquela noite, foi de provocar e inflamar uma discussão sem lógica no grupo de trabalho, sob a suposta alegação de que os superiores não pagam horas extras; que o trabalho, depois das 22 horas, acarreta em pagamento de adicional noturno e etc demanda que o próprio interessado entende ser pertinente e que iria ser paga corretamente, como sempre foi no setor; tendo o interessado o questionado, no particular, tendo intimidade para isto, sabendo que muitas vezes o liberou do serviço mais cedo, com a condição de que se precisasse esticar o horário poderia contar com o trabalho dele, com o devido pagamento de horas extras, se preciso fosse, a par que palavras são comuns no meio de trabalho deles e neste tipo de discussão, ainda mais se tratando de dois amigos de trabalho e tendo cada um a liberdade de falar o que quisessem.

13. Assim, após leitura das mensagens entabuladas entre as partes envolvidas, não se evidencia excesso aos limites do poder diretivo, ou mesmo rigor que extrapole a razoabilidade e converta-se em abuso de autoridade ou configure situação vexatória para com o denunciante. O que pode ter havido é alguma colocação mais firme do interessado, ao, supostamente corrigir a postura do subordinado, quanto aos direitos que ele almejava perquirir, sendo que, nas duas ocasiões acima descritas, não restaram evidenciadas palavras de baixo calão nas mensagens enviadas e juntadas aos autos. De qualquer modo, nas narrativas, é facilmente perceptível o cansaço e o stress que provavelmente acompanhou os dois profissionais em ambas as ocasiões, situação que não se enquadra como assédio moral.

14. Nesse sentido, importa esclarecer que o assédio moral situa-se acima do rigor excessivo e deve estar indubitavelmente comprovada a atitude danosa do superior hierárquico. No caso em análise, as provas produzidas não demonstram, *per se*, que as atitudes do interessado caracterizariam assédio. No máximo, pode-se afirmar que consubstanciam um comportamento rigoroso, porém, justificável em razão da função ocupada e de eventuais falhas da equipe nas circunstâncias trazidas à luz nos anexos da representação (SEI nºs 2504574 e 2504582, respectivamente):

15. Nos autos, todavia, perfazendo a análise fático-probatória, não há nenhum registro de ofensa, ou violação objetiva da dignidade de qualquer empregado. 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)

16. 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.

17. Partindo-se desses axiomas, verifico que os supostos fatos geradores das situações violadoras de preceitos éticos, direcionados ao interessado, não encontram o devido e imprescindível amparo nos elementos documentais dos autos, não se podendo falar de prática de infração ética por FILIPY BORGES PARENTE, ex-membro da Comissão de Ética da Empresa Brasil de Comunicação - EBC.

18. Assim, adoto as relevantes premissas do voto do Conselheiro Paulo Henrique Lucon, ao relatar o Processo nº 00191.000519/2020-40 (SUPER 2389883), aprovado 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 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*".

19. Ante o exposto, tendo em vista a insuficiência de materialidade para enquadrar a conduta do interessado como um ilícito ético, nos termos do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil ou do Código de Conduta da Alta Administração Federal, sugiro o arquivamento do presente processo.

III – CONCLUSÃO

20. 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 **FILIPY BORGES PARENTE, ex-membro da Comissão de Ética da Empresa Brasil de Comunicação - EBC**, sem prejuízo de possível reapreciação do tema caso surjam outros fatos específicos e elementos suficientes para tanto.

21. É como voto.

22. Dê-se ciência ao interessado e à Comissão de Ética da EBC, após deliberação do Colegiado.

GEORGHIO ALESSANDRO TOMELIN

Conselheiro Relator



Documento assinado eletronicamente por **Georghio Alessandro Tomelin, Conselheiro(a)**, em 04/07/2024, às 16:42, 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 **4974261** e o código CRC **53F4DB82** no site: https://super.presidencia.gov.br/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0