



PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA COMISSÃO DE ÉTICA PÚBLICA

VOTO

Processo:	00191.000247/2024-10
Interessado:	ADAUTO SEIXAS
Cargo:	Presidente da Indústrias Nucleares do Brasil S.A - INB
Assunto:	Representação. Desvios éticos decorrentes de suposto assédio moral no ambiente de trabalho
Relator:	CONSELHEIRO EDVALDO NILO DE ALMEIDA

REPRESENTAÇÃO. DESVIOS ÉTICOS DECORRENTES DE SUPOSTO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE. ESCLARECIMENTOS PRELIMINARES PRESTADOS. AUSÊNCIA DE MATERIALIDADE. INOCORRÊNCIA DE INFRAÇÃO ÉTICA. ARQUIVAMENTO.

I - RELATÓRIO

- Trata-se de representação encaminhada a esta Comissão de Ética Pública (CEP), em 21 de fevereiro de 2024 (SEI nº 4981345), em face do interessado **ADAUTO SEIXAS, Presidente da Indústrias Nucleares do Brasil S.A - INB**, por supostos fatos antiéticos (SEI nº 4981449).
- Nessa senda, a peça acusatória versa sobre suposto assédio praticado pelo interessado, incluindo eventual perseguição e ameaça a servidor, consoante detalhado no formulário de denúncia (SEI nº 4981345) e anexos, cujo trecho reproduz-se:

"O denunciante [REDAZIDA] alega que o Sr. Adauto Seixas teria se utilizado da indicação como novo Presidente da INB para ameaçá-lo com abertura de Sindicância administrativa em razão de não ter ficado satisfeito com sua avaliação de desempenho funcional.

Ao informar o fato ao seu superior, [REDAZIDA], comunicou ao Superintendente que decidiu aplicar punição disciplinar (CLT).

No mesmo dia que foi informado da sua punição disciplinar, o Denunciado teria afirmado a duas funcionárias: "o [REDAZIDA] está morto". (vide e-mails). A denúncia foi apresentada à Comissão de Ética da INB pelos empregados supracitados por e-mail. Recebida a denúncia por esta Comissão de Ética local, após tentativas de apurar os fatos decidiu-se por tentativa de mediação que resultou frustrada.

Durante os trâmites do Procedimento Preliminar, o denunciado assumiu o cargo de Presidente da INB em 01/09/2023, passando a ser Competência da Comissão de Ética Pública segundo o Artigo 2º, III do Código de Conduta da Alta Administração Federal (CCAAF DE 21/08/2000).

Embora os fatos tenham ocorrido antes da nomeação do denunciado como presidente, em razão de precedentes desta CEP e em razão do fato de que o denunciado teria se utilizado de sua iminente nomeação para praticar conduta em desacordo com os ditames éticos, os membros da Comissão de Ética da INB deliberaram, por unanimidade de votos, pelo encaminhamento à Comissão de Ética Pública para análise e providências que entender cabíveis. Em anexo encaminha o processo administrativo na sua integralidade".

3. Consoante e-mail encaminhado à Comissão de Ética Setorial (SEI nº 4981390), o empregado [REDACTED] teria alterado avaliação de desempenho do interessado, após ter se sentido assediado moralmente pelo mesmo, consoante transcrição:

"Bom dia,

Venho informar que na quarta-feira, dia 12/07 enviei um e-mail solicitando entrevista da avaliação anual de desempenho ao empregado Aduino Seixas às 12:07. Às 13 horas recebi ligação do empregado e faço as observações abaixo que deixaram-me com o sentimento de assédio moral:

Fala do empregado Aduino (primeira fala da conversa): "[REDACTED], quero informá-lo, que agora é fato. Há qualquer momento estarei presidente da INB. Então, eu não concordo com sua avaliação e eu acho que minha nota deveria ser superior, mas você que decide aí. Você pode por qualquer nota pois isso não me afeta. Tenho idade para ser seu pai. Veja bem o que você vai fazer."

Essas afirmações ocorreram, mesmo com minha tentativa de esclarecer que a avaliação de desempenho é relativa ao período dos últimos 12 meses.

Depois dessa afirmação o empregado continuou com a conversar, incluindo ataques indiretos à atual gestão, falando o seguinte: "Estando presidente, não concordo com dois SR na UDC. A UDC só precisa de um SR. Outra coisa, estando presidente, vou ao jurídico e serão abertas sindicâncias de todas as ações dos últimos anos."

Hoveram mais afirmações, pois a conversa durou aproximadamente uma hora. Incluindo afirmações para eu deixar de ser submisso ao [REDACTED] nas ações da atual gestão.

Após essa uma hora de conversa por telefone, encerrei a entrevista e alterei a avaliação de desempenho de "em desenvolvimento" para "desenvolvido" em duas competências, impactando na avaliação real do empregado. Neste momento tomei essa atitude por sentir que a conversa foi bastante embaraçosa e que as ações poderiam impactar-me futuramente nas minhas funções na INB.

No dia seguinte em reunião com a gerência, informei que senti-me assediado pelo empregado durante a entrevista, em vista dele poder assumir um cargo superior futuramente na INB.

Atenciosamente

[REDACTED]

4. No presente processo foram juntados, ainda, documentos referentes à denúncia de suposta interferência nos trabalhos da comissão de ética, bem como eventual assédio, supostamente perpetrados pelo Chefe de Gabinete do Ministro de Minas e Energia (SEI nº 4981419), de nome desconhecido. No entanto, tal matéria já foi analisada e tratada pela CEP no Processo nº 00191.001291/2023-58, estando, portanto, excluída da presente apuração, consoante já aclarado no Despacho (SEI nº 4998441).

5. Nestes termos, remanesceu a análise da presente representação, encaminhada à CEP pela Comissão de Ética da INB, em virtude do fato de que o interessado, no curso das apurações, foi alçado ao cargo de Presidente da INB, de forma a afastar qualquer risco de pressão que eventualmente pudesse recair sobre os membros da comissão de ética setorial, bem como para assegurar a imparcialidade, mantendo-se assim, a lisura do procedimento investigativo.

6. Ante o exposto, fora determinado que o interessado **ADAUUTO SEIXAS, Presidente da Indústrias Nucleares do Brasil S.A - INB**, fosse oficiado a apresentar esclarecimentos iniciais (SEI nº 4998441), cuja manifestação (SEI nº 5770383), sinteticamente, aduz que: (i) Foi apenado com 2 (dois) dias de suspensão, na iminência de assumir a Presidência da INB, entretanto, é empregado de carreira da INB, com mais de 42 anos de empresa, e nunca teve nada que desabonasse sua conduta, nos mais diversos cargos que já ocupou (inclusive como gestor dos empregados que lhe aplicaram a penalidade de suspensão); (ii) Não só na INB, como em qualquer empresa, quando há algum dissabor entre empregado e gestor, em praticamente todos os casos o gestor chama o empregado para conversar sobre a conduta, o que nunca ocorreu no caso em comento; (iii) Na INB, assim como em outras empresas, para ser aplicada uma penalidade, deve-se seguir uma dosimetria da pena, devendo primeiramente ser aplicada uma pena de advertência verbal, após, penalidade escrita e após suspensão que varia de 1 a 29 dias, conforme cada caso; (iv) Tal graduação nunca ocorreria, tendo sido punido sem o devido processo, bem como sem o respeito às regras de progressão das penalidades; (v) Em verdade, na época da avaliação de desempenho, seu gestor direto, em entrevista pessoal sem a presença de nenhum outro empregado ou gestor, o Sr. [REDACTED], ao lhe

mostrar as notas que havia aplicado, se deparou com seu inconformismo, de forma extremamente natural e educada (destacando que já havia passado por todos os cargos de gestão na área incluindo o de Diretor, tendo pleno conhecimento das atividades); (vi) Observando as notas, indagou que não concordava e que era melhor então lhe aplicar a nota zero, ao que o [REDACTED] respondeu que não era justo, e o interessado retrucou, dizendo que então aplicasse a nota 10; (vii) O senhor [REDACTED] afirmou que o gerente da Unidade, [REDACTED], não concordaria, mostrando o comando e determinações impostas pelo gerente, à época; (viii) Não fez qualquer ameaça ou ato assediado, tendo sido surpreendido, alguns dias depois, pelo Superintendente da Unidade (SUDES), Sr. José Tomaz Pontara Júnior, com a presença do [REDACTED], do [REDACTED] e do [REDACTED], para me aplicar uma penalidade de suspensão de 2 dias; (ix) Teria argumentado sobre aplicarem a penalidade sem qualquer prova e sem que tivesse feito nada, mas não adiantou.

7. Acrescenta ainda que, a punição aplicada pelo então Superintendente não teve efeitos financeiros, tampouco fora anotada para qualquer fim nos seus assentamentos funcionais, pois o RH, em entendimento conjunto com o Departamento Jurídico da INB, constataram irregularidades na aplicação da penalidade (a exemplo da verificação de que os e-mails transcritos na citada CI (carta interna) que pediam a punição e que poderiam dar embasamento à aplicação da penalidade são todos de datas posteriores à aplicação da penalidade).

8. Por fim, registra que, após sua posse como Presidente da INB, foi informado pelo [REDACTED], que esteve com [REDACTED], dando ordens para o [REDACTED] lhe aplicasse uma penalidade, certamente para prejudicar sua imagem como candidato ao cargo de Presidente da INB.

9. Ainda, que naquele espaço de tempo, antes de ser nomeado para o cargo de Presidente da INB, teve sua estação de trabalho "grampeada", fato este que originou sindicância, inquérito na Polícia Federal e no Ministério Público do Trabalho, porém, ninguém conseguiu obter as provas necessárias para determinar o culpado.

10. Assim que, entende que sofrera perseguição, com claro objetivo de denegrir sua imagem, não tendo sido, conforme alega a denúncia, violador dos normativos éticos.

11. É o sucinto relatório. Passo à análise dos fatos.

II – FUNDAMENTAÇÃO

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

13. É oportuno relembrar que, para o recebimento da 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 (CCAAF) e demais normas pertinentes.

14. Outrossim, considero importante registrar que o objeto de análise da CEP é a conduta do agente público diante dos padrões éticos vigentes, portanto, o presente voto ater-se-á à análise de condutas antiéticas eventualmente cometidas pela autoridade.

15. De início, destaca-se a competência desta CEP para analisar a suposta ocorrência de violação aos preceitos éticos, em face do interessado **ADAUTO SEIXAS, Presidente da Indústrias Nucleares do Brasil S.A - INB**, tendo em vista que foi alçado ao referido cargo quando apuratório corria na Comissão de Ética Setorial da INB.

16. Sobre essa questão, há entendimento firmado por este Colegiado no sentido de que cabe avocar a competência para a CEP, nos casos em que o agente público denunciado é alçado à autoridade integrante da Alta Administração Federal, conforme Voto aprovado por esta CEP, em sua 233ª Reunião Ordinária, realizada em 25 de outubro de 2021, no Processo nº 00191.000085/2021-69, brevemente citado abaixo:

"Trata-se de representação encaminhada à Comissão de Ética Pública (CEP) pela Comissão de Ética da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), em 11 de fevereiro de 2021, em face de [REDACTED], [REDACTED] daquela Universidade Federal, por suposta conduta

antiética praticada durante condução de disciplina e realização de atividades acadêmicas no semestre letivo de 2020 (SEI nº 2387828).

(...)

Ocorre que, antes de ter sido concluído o procedimento de investigação na comissão de ética setorial, o representado foi alçado ao [REDACTED] daquela Universidade, conforme portaria de nomeação juntada aos autos (SEI nº 2387835), passando, assim, a ocupar cargo registrado como equivalente a DAS-6 pela Portaria nº 121, de 27 de março de 2019, em seu Anexo II, publicada no DOU de 28 de março de 2019, Seção 1, página 13. Dessa forma, a autoridade integra, desde fevereiro de 2021, a esfera de competência desta Comissão de Ética Pública.

Sobre essa questão, há entendimento firmado por este Colegiado no sentido de que cabe avocar a competência para a CEP nos casos em que o agente público denunciado é alçado à autoridade integrante da Alta Administração Federal.

(...)

Entendo, portanto, que, embora os fatos relatados sejam anteriores à posse do representado em cargo integrante da Alta Administração Federal, é pertinente a análise da presente questão nesta Comissão de Ética Pública, de modo a afastar qualquer risco de pressão que eventualmente poderia recair sobre os membros da comissão de ética setorial, mantendo-se assim, a lisura do procedimento investigativo." (Negritos nossos)

17. Acrescente-se também o teor do Voto aprovado por esta CEP, em sua 190ª Reunião Ordinária, realizada em 19 de fevereiro de 2018, no Processo nº 00191.000043/2018-22, de relatoria do então Conselheiro Dr. Mauro de Azevedo Menezes, quando, em consulta acerca da competência para apreciar processos éticos de agentes públicos que se tornaram dirigentes da empresa no curso da apuração ética, após análise, entendeu que, a fim de reduzir possíveis pressões e assegurar a imparcialidade, recomenda-se que a denúncia seja enviada imediatamente à CEP, não havendo a necessidade de realização de qualquer diligência por parte da Comissão de Ética local, nos seguintes termos:

"Trata-se de mensagem enviada em 30/01/2018, pela Comissão de Ética da CAIXA, por meio do qual solicita orientação quanto à competência para apreciar processos éticos de agentes públicos que se tornaram dirigentes da empresa no curso da apuração ética.

(...)

Nesse sentido, se o servidor for ocupante de cargo público previsto no referido artigo do CCAAF, compete à CEP apreciar a denúncia contra ele apresentada. Logo, em regra, a competência da CEP está adstrita às autoridades abrangidas pelo Código de Conduta da Alta Administração Federal.

Note-se que, no tocante a supostos desvios de conduta praticados pelos demais agente públicos federais, não abrangidos pelo CCAAF, compete às Comissões de Ética dos órgãos e entidades a apuração mediante a aplicação do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal (art. 7º, II, c, do Decreto nº 6.029/07), desde que a denúncia contenha os requisitos indispensáveis para a apuração (art. 21 da Resolução CEP nº 10/2008).

Ocorre que, conforme relatado na consulta, há denúncias em que o denunciado não era autoridade abrangida pelo CCAAF à época do cometimento da infração, porém, atualmente, tornou-se dirigente da empresa. Nesses casos, em que pese o suposto desvio ético ter sido cometido durante o exercício de cargo não sujeito à competência da CEP, percebe-se que a investigação realizada pela Comissão de Ética local de conduta praticada por uma autoridade poderá trazer constrangimento e até mesmo dificuldades à sua apuração.

Nesse contexto, a fim de reduzir possíveis pressões e assegurar a imparcialidade, recomendasse que, nas situações em que o agente público tornou-se autoridade abrangida pelo CCAAF após a conduta a ser analisada, a denúncia deve ser enviada imediatamente à Comissão de Ética Pública, não havendo a necessidade de realização de qualquer diligência por parte da Comissão de Ética local. (...)" (negritos nossos)

18. Entendo, portanto, que, embora os fatos relatados sejam anteriores à posse do interessado no cargo de Presidente da INB, é pertinente a análise da presente questão nesta CEP, de modo a afastar qualquer risco de pressão que eventualmente poderia recair sobre os membros da comissão de ética setorial, bem como assegurar a imparcialidade, mantendo-se assim, a lisura do procedimento investigativo.

19. Conforme se extrai da representação sob relevo (SEI nº 4981390), o empregado [REDACTED] teria se sentido assediado moralmente pelo interessado, em vista deste poder assumir um cargo superior futuramente na empresa.
20. Ocorre que, o interessado refuta a afirmação, fazendo relato distinto dos fatos, cuja versão remontaria a perseguição contra si, ao contrário do assédio ora alegado.
21. Para alicerçar aquilo que asseverou, o interessado destaca que a punição sofrida por ele, administrativamente, teve os efeitos nulos por constatação de irregularidades no procedimento que ensejou a aplicação. De fato, debruçando-se sobre os autos, é importante ressaltar que não há elementos mínimos de prova documental que evidenciem a materialidade que é narrada na peça acusatória, mesmo porque, a contraposição de versões, ambas sem testemunhas nos momentos que seriam cruciais para a elucidação dos fatos, ensejam na fragilidade das acusações em desfavor do interessado.
22. Com relação à suposta acusação de assédio moral, vale a pena trazer a definição apresentada na Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação (atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557), *in verbis*:
- "Assédio moral:** violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, **podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico.** (*grifos nossos*)
23. Ademais, importa reiterar 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.
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. Partindo-se desses axiomas, verifico que os supostos fatos geradores das situações de violadoras de preceitos éticos, direcionados ao interessado, não encontram o devido e imprescindível amparo nos elementos documentais dos autos. Ao contrário, a documentação amealhada não logrou êxito em comprovar a existência de conduta antiética, isto porque as imputações trazidas à luz decorreram de uma representação alicerçada ora em suposições de quem "ouviu falar" e ilações sem comprovação fática, ora confundindo firmeza de postura com falta de urbanidade, conforme demonstrado nos autos.
27. Assim, ante o quadro probatório carreado aos autos, 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 desta 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*".
28. Ante ao exposto, verifica-se ausência de materialidade de suposta violação ética praticada pelo interessado **ADAUTO SEIXAS, Presidente da Indústrias Nucleares do Brasil S.A - INB**, e nesse sentido sugiro o arquivamento dos autos.

III – CONCLUSÃO

29. 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 do interessado **ADAUTO SEIXAS, Presidente da Indústrias Nucleares do Brasil S.A - INB.**

30. É como voto.

31. Dê-se ciência da presente decisão ao interessado.

EDVALDO NILO DE ALMEIDA
Conselheiro Relator



Documento assinado eletronicamente por **Edvaldo Nilo de Almeida, Conselheiro(a)**, em 23/09/2024, às 14:41, 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 verificado **5837082** e o código CRC **22C374ED** no site:

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

Referência: Processo nº 00191.000247/2024-10

SUPER nº 5837082