

2. Nessa circunstância, em atenção ao disposto no Regimento Interno da Comissão de Ética Pública e com vistas a subsidiar o adequado juízo de admissibilidade da presente denúncia, determinei que o interessado [REDACTED] **do GHC** fosse oficiado a apresentar **esclarecimentos iniciais** sobre o teor narrado na denúncia (SEI nº 6076422), possibilitando-lhe, inclusive, a íntegra dos autos por meio de acesso externo ao processo eletrônico.

3. Instado a manifestar-se, por meio de procurador regularmente constituído (SEI nº 6149415), esclareceu preliminarmente (SEI nº 6205900) que: **(i)** de pronto, nega, veementemente, as representações apresentadas de suposto assédio moral, reafirmando seu compromisso inabalável com os mais altos padrões éticos e com a integridade de suas operações; **(ii)** as declarações em questão não foram realizadas no contexto em que apresentadas as denúncias; **(iii)** talvez tenham sido realizadas algumas colocações ou gracejos, contudo, sem de nenhum modo intentar com a exposição ou a importunação dos presentes; **(iv)** suas palavras foram registradas nas representações fora de contexto, e o colóquio foi estabelecido sem que pudesse ser interpretado como ofensivo ou constrangedor no ato entre os presentes; **(v)** as denúncias, portanto, descontextualizam completamente as falas, tornando-as completamente distorcidas de seu significado original.

4. No mesmo sentido, solicita registrar que (SEI nº 6205900):

"Adicionalmente, também importante revelar que há uma contradição interna nas denúncias apresentadas. As próprias declarações dos denunciantes qualificam o comportamento do [REDACTED] com cordial, cumprimentando a todos, para posteriormente alegar que o representado foi ameaçador e constrangedor. Certamente as manifestações no ato foram claramente mal interpretadas, não foram feitas com intenção de humilhar, constranger ou ameaçar os funcionários. A inconsistência entre a descrição dos eventos e a classificação como "assédio moral" enfraquece significativamente a credibilidade das denúncias, até porque impossível contextualizar um ato isolado como comportamento de assédio, que exige, necessariamente, conduta reiteradas, habituais ou permanentes."

5. Por fim, acrescentando diversos anexos ao final dos seus esclarecimentos, destaca o compromisso organizacional do GHC com o comportamento ético e de lisura no serviço público; consoante farta documentação colacionada, apta a demonstrar que a Estatal possui um Código de Ética e Conduta rigoroso, que orienta o comportamento de todos os seus agentes públicos, inclusive os da mais alta hierarquia na administração.

6. É o sucinto relatório. Passo à análise de admissibilidade.

II – FUNDAMENTAÇÃO

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

8. É oportuno lembrar que, para o recebimento de denúncia, 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.

9. De início, destaca-se a competência desta CEP para analisar a suposta ocorrência de violação aos preceitos éticos, em face do interessado [REDACTED] **do GHC**, tendo em vista que ocupa cargo submetido à esfera de competência da CEP, nos termos do art. 2º, III, do CCAAF, para fins de apuração ética, *in verbis*:

"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."

10. Conforme se extrai das representações sob relevo (SEI nº 5989516 e 5989571), as denúncias resumem-se a aduzir suposta situação de assédio moral, perpetrado, em tese, pelo interessado, nos termos que novamente transcrevo:

"Hoje, 26/07/2024, por volta das 14h, o denunciado esteve no setor no qual trabalho e perguntou alto e em tom jocoso sobre o nosso vale alimentação, se queríamos teríamos que buscar o sindicato e fazer assembleia para aprovar o que está posto, depois vamos ficar sem e vamos ter que emagrecer.

Me restrinjo a dizer que trata-se de conduta desrespeitosa. Faço o registro para que por sua competência, a Comissão faça as devidas análises e encaminhamentos que julgar pertinente." (SEI nº 5989516)

"No dia de hoje, 26/07/2024, tivemos a visita do sr. [REDACTED]. Entrou no ambiente de trabalho, cumprimentando a todos, de forma cordial, porém com tom constrangedor, ameaçou a todos de termos o benefício do vale alimentação cortado se não buscássemos a aprovação de sua proposta, e, caso contrário, "passaríamos fome". Não é este tipo de comportamento que esperamos ter do representante do GHC." (SEI nº 5989571)

11. Nos esclarecimentos ora prestados (SEI nº 6205900), o interessado chama atenção para a contradição da denúncia, segundo a qual o mesmo teria adentrado ao recinto "cumprimentando a todos, de forma cordial", porém em "tom constrangedor", teria ameaçado a todos de terem o vale alimentação cortado.

12. Da análise dos autos, não se encontram provas ou quaisquer elementos que estejam aptos a sustentar as alegações, tampouco que robustecessem as acusações em desfavor do interessado.

13. Ademais, de uma leitura minuciosa das alegações carreada aos autos, não se evidencia, s.m.j., qualquer excesso, ou mesmo rigor que extrapole a razoabilidade e converta-se em abuso de autoridade, ameaça, assédio ou que configure uma situação vexatória para qualquer dos subordinados.

14. Inobstante a essa premissa, 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 alegações sem juntada de provas não demonstram, *per si*, que as atitudes do interessado caracterizariam assédio.

15. Nos autos, 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 d e 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. É dizer, para atribuir, em definitivo, a prática de uma conduta delitiva 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.

18. 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.

19. Ao contrário, a documentação amealhada não logrou êxito em comprovar a existência de indícios de conduta antiética, motivo pelo qual rememoro as considerações destacadas no 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"*.

20. Ante ao exposto, verifica-se ausência de materialidade de suposta violação ética praticada pelo interessado [REDACTED] **do GHC**, e nesse sentido sugiro a improcedência da denúncia o conseqüente arquivamento dos autos.

III – CONCLUSÃO

21. Face ao exposto, considerados ausentes indícios de conduta contrária aos padrões éticos deontológicos aptos a justificar a instauração de procedimento apuratório, julgo **IMPROCEDENTES AS REPRESENTAÇÕES**, propondo-se o **ARQUIVAMENTO** do feito em face do interessado [REDACTED] **do GHC**, sem prejuízo de possível reapreciação do tema, caso surjam outros fatos específicos e elementos suficientes para tanto.

22. É como voto.

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

MARCELISE DE MIRANDA AZEVEDO
Conselheira Relatora



Documento assinado eletronicamente por **Marcelise de Miranda Azevedo** **Conselheiro(a)**, em 25/11/2024, às 16:12, 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 **6214672** e o código CRC **2F77932D** no site:

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

Referência: Processo nº 00191.000832/2024-10

SEI nº 6214672