



PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA  
COMISSÃO DE ÉTICA PÚBLICA

VOTO

<b>Processo:</b>	00191.000146/2025-11
<b>Interessado/Cargo</b>	[REDACTED] da Empresa de Pesquisa Energética (EPE)
<b>Assunto:</b>	Supostas práticas de etarismo.
<b>Relator:</b>	<b>CONSELHEIRA MARCELISE DE MIRANDA AZEVEDO</b>

**PROCEDIMENTO PRELIMINAR. DENÚNCIA ANÔNIMA SOBRE SUPOSTAS PRÁTICAS DE ETARISMO ATRIBUÍDAS [REDACTED] DE EMPRESA PÚBLICA. ALEGAÇÕES RELACIONADAS À EXONERAÇÃO DE SERVIDOR E À AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE COLABORADORES MAIS VELHOS. ATOS ADMINISTRATIVOS PRATICADOS NO EXERCÍCIO REGULAR DA FUNÇÃO, DENTRO DA DISCRICIONARIEDADE LEGAL. AUSÊNCIA DE INDÍCIOS MÍNIMOS DE MATERIALIDADE. INCOMPETÊNCIA DA COMISSÃO DE ÉTICA PÚBLICA PARA ANÁLISE DE MÉRITO DE QUESTÕES INTERNAS CORPORIS. ARQUIVAMENTO.**

## I - RELATÓRIO

1. Trata-se de denúncia anônima recebida por meio da Plataforma Integrada de Ouvidoria (Fala.Br), registrada sob o [REDACTED] e encaminhada pela Comissão de Ética Setorial da Empresa de Pesquisa Energética (EPE) à Comissão de Ética Pública (CEP), no dia 21 de fevereiro de 2025, em desfavor de [REDACTED] da EPE (6461020, 6448728 e 6448730).

2. A denúncia trata de supostas práticas de etarismo na EPE, atribuídas diretamente à [REDACTED]. O documento aponta que colaboradores com mais de 60 anos estariam sendo discriminados, mesmo apresentando desempenho profissional excelente. Entre os principais elementos da denúncia estão: *i)* exoneração de [REDACTED], que teria sido dispensado exclusivamente com base em sua idade, apesar de avaliações positivas registradas pelo setor de Recursos Humanos; e *ii)* queda sistemática nas notas de avaliação de desempenho de profissionais mais velhos no ciclo de 2023, cujos resultados foram divulgados em 2024, após a posse do interessado [REDACTED].

3. O denunciante sugere que houve uma mudança deliberada nos critérios de avaliação, favorecendo colaboradores mais jovens. A denúncia também destaca o poder discricionário da [REDACTED] sobre os processos avaliativos, sugerindo que houve manipulação injusta dos resultados, o que comprometeria a imparcialidade e a legalidade das decisões internas.

4. A seguir, transcrevem-se os principais trechos da denúncia (6461020):

Venho, por meio deste documento, denunciar práticas evidentes de etarismo na EPE, diretamente associadas à [REDACTED]. Os fatos expostos a seguir demonstram que decisões discriminatórias têm sido tomadas, prejudicando colaboradores com mais de 60 anos, mesmo diante de desempenhos excelentes e comprovados.

Caso de [REDACTED] A exoneração do cargo [REDACTED], ocupada por [REDACTED], ocorrida [REDACTED] 2, é um exemplo gritante dessa conduta. Apesar de suas recentes e excelentes avaliações de desempenho, conforme registros oficiais do RH, a decisão de dispensá-lo foi fundamentada em sua avançada idade, e não em seu desempenho ou competência profissional.

Este fato evidencia uma prática discriminatória, que penaliza o colaborador unicamente por sua idade.

Processo de Avaliação de Desempenho de 2023 Adicionalmente, o processo de avaliação de desempenho referente ao ano de 2023, cujas notas foram liberadas em 2024, revela que a avaliação dos colaboradores com mais de 60 anos é significativamente menor quando comparada à dos colaboradores mais jovens. É impossível ignorar o padrão de que, após a assunção da [REDACTED] houve uma queda abrupta nas notas dos profissionais mais velhos. Tal padrão indica uma mudança deliberada nas diretrizes e critérios de avaliação, que passa a favorecer a juventude em detrimento da experiência.

Poder Discricionário da [REDACTED] Na EPE, a decisão final sobre as avaliações de desempenho e definição de diretrizes recai sobre o [REDACTED]. Dessa forma, a influência do [REDACTED] nesses resultados é inegável e levanta sérias dúvidas sobre a imparcialidade e a justiça dos processos avaliativos. A manipulação desses resultados, especialmente quando direcionada contra colaboradores idosos, configura um claro caso de etarismo, que fere os princípios éticos e legais de igualdade e respeito no ambiente de trabalho.

#### Conclusão

A prática discriminatória contra profissionais mais velhos, evidenciada tanto no caso de [REDACTED] quanto nas discrepâncias sistemáticas das avaliações de desempenho do processo de 2023, não pode ser tolerada. É imperativo que medidas imediatas sejam adotadas para investigar e corrigir tais abusos, garantindo a transparência, equidade e respeito que todos os colaboradores da EPE merecem.

5. Notificado para apresentar esclarecimentos iniciais (6568462), o interessado se manifestou por meio de mensagem eletrônica (6743155).

6. É o relatório.

## II – FUNDAMENTAÇÃO

7. Entendo que, diante do conjunto de documentos constantes dos autos, já é possível proceder à análise de admissibilidade da representação.

8. Em exame preliminar, cumpre destacar a competência da Comissão de Ética Pública para avaliar as supostas infrações éticas atribuídas ao interessado, tendo em vista que este ocupa o cargo [REDACTED] da Empresa de Pesquisa Energética (EPE). Trata-se de cargo situado no segundo nível hierárquico<sup>1</sup> da referida empresa pública, enquadrando-se, portanto, no escopo do artigo 2º, inciso [REDACTED] do Código de Conduta da Alta Administração Federal (CCAAF):

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.

9. Portanto, restando confirmada a competência da CEP para investigar as supostas infrações éticas, passo à análise dos elementos de admissibilidade da denúncia.

10. A denúncia em questão concentra-se em duas alegações principais: (i) a exoneração do servidor [REDACTED], supostamente motivada por sua idade; e (ii) a alegada queda sistemática nas notas de avaliação de desempenho de profissionais mais velhos no ciclo de 2023. No entanto, tais alegações não foram acompanhadas de provas que as sustentem. A narrativa apresentada é genérica e desprovida de documentação comprobatória que evidencie a prática de irregularidades ou condutas antiéticas por parte do interessado.

11. Os esclarecimentos prestados pelo interessado (6743155) refutam de forma objetiva os dois pontos centrais da denúncia. No tocante à exoneração de [REDACTED] o interessado esclarece que se tratava de função [REDACTED] cargo de livre nomeação e exoneração, destinado exclusivamente a atribuições de direção, chefia e assessoramento. A decisão de exoneração, portanto, decorreu da necessidade de adequar o perfil da função às exigências constitucionais e institucionais da empresa, e não de qualquer critério discriminatório.

12. Reforçando esse argumento, o interessado destacou que o servidor exonerado obteve notas elevadas nos ciclos de avaliação de desempenho de 2023 e 2024, o que afastaria qualquer hipótese de desqualificação profissional. Ademais, informou que o servidor continua atuando em atividades relevantes para a [REDACTED], sendo tratado com respeito e reconhecimento, o que corrobora a inexistência de conduta discriminatória.

13. Quanto à segunda alegação, relacionada à avaliação de desempenho, o interessado informa que atua como avaliador na EPE desde 2013, seguindo metodologia institucional padronizada, conforme previsto no Plano de Cargos e Salários (PCS) e nas [REDACTED]. O processo de avaliação é conduzido de forma colegiada: as notas são inicialmente atribuídas pelos superintendentes e adjuntos, cabendo ao [REDACTED] apenas a análise técnica, com possibilidade de ratificação ou retificação, sempre em conformidade com os critérios estabelecidos. Posteriormente, todas as avaliações são submetidas à ratificação da [REDACTED], o que evidencia a multiplicidade de instâncias envolvidas e afasta a possibilidade de influência isolada de um único [REDACTED].

14. Para além da estrutura procedural, os dados estatísticos apresentados pelo interessado demonstram que não há correlação entre idade e desempenho. No ciclo de 2023, foram avaliados 61 funcionários da DEA, dos quais 15 tinham mais de 50 anos e 4 estavam acima dos 60. A média das notas atribuídas aos colaboradores com mais de 60 anos foi equivalente à média geral dos avaliados. As variações entre faixas etárias foram mínimas — entre 0,1 e 0,2 pontos em uma escala de 10 — o que reforça a uniformidade dos critérios aplicados. Além disso, funcionários avaliados diretamente pelo diretor, com idades entre 49 e 52 anos, receberam conceito máximo ("A"), e os ocupantes de cargos comissionados na DEA variaram entre 36 e 58 anos, evidenciando diversidade etária e ausência de padrão excluente.

15. Diante desse cenário, é importante destacar que a nomeação e exoneração de servidores em funções de confiança são atos discricionários [REDACTED] realizados dentro dos limites legais e administrativos. A Comissão de Ética Pública (CEP) não detém competência para intervir em decisões administrativas tomadas por gestores públicos, exceto quando existirem elementos que indiquem condutas incompatíveis com os deveres éticos inerentes ao exercício da função pública. No presente caso, não se identificam, nos autos, provas substanciais que evidenciem a prática de qualquer conduta antiética por parte da autoridade mencionada.

16. Adicionalmente, não compete à CEP adentrar no mérito do processo de avaliação de desempenho da EPE, por razões técnicas, administrativas e legais. A condução da avaliação está sob responsabilidade da estrutura organizacional da empresa, e não de órgãos de controle ético. Como demonstrado, trata-se de um processo com múltiplas instâncias de validação, o que reforça sua legitimidade e afasta qualquer juízo de valor externo sobre seu conteúdo.

17. A autonomia administrativa assegura aos órgãos e entidades da Administração Pública a prerrogativa de decidir com independência, nos limites legais, sempre em observância ao interesse

público. Nesse sentido, incumbe à CEP atuar com responsabilidade e equilíbrio, respeitando a discricionariedade administrativa [REDACTED] e abstendo-se de extrapolar sua função fiscalizatória.

18. Esse entendimento é consolidado no âmbito deste Colegiado, que tem reiteradamente afirmado não ser de sua competência a análise da legalidade de atos administrativos praticados por gestores públicos no exercício regular de suas atribuições. Tal limitação decorre do respeito à autonomia administrativa dos órgãos e à discricionariedade inerente ao cargo de administrador público, não sendo atribuição da CEP qualquer tipo de ingerência em questões de natureza *interna corporis*. Exemplificativamente, citam-se os seguintes precedentes: Processo nº 00191.000860/2024-29 – Denúncia contra o Diretor de Desenvolvimento Industrial da Hemobrás, apreciada na 269ª Reunião Ordinária, realizada em 25 de novembro de 2024 (Rel. Manoel Caetano Ferreira Filho); Processo nº 00191.000897/2024-57 – Denúncia contra o Presidente da Empresa de Pesquisa Energética (EPE), apreciada na 268ª Reunião Ordinária, realizada em 21 de outubro de 2024 (Rel. Bruno Espiñeira Lemos).

19. Nessa conjuntura, reputo configurada a insuficiência de materialidade probatória para enquadrar a conduta do interessado como um ilícito ético, nos termos do Código de Conduta da Alta Administração Federal, visto que, para atribuir, em definitivo, a prática de uma conduta delitiva a um acusado, as alegações precisam estar solidamente sustentadas, numa prova cabal e incontestável, ou na integralidade dos autos.

20. Sob tais circunstâncias, tanto o Código de Conduta da Alta Administração Federal quanto a Resolução CEP nº 17, de 2022, impõem a obrigação de identificar indícios mínimos de materialidade que justifiquem a instauração de processo de apuração de conduta contrária à ética pública. Confira-se:

#### **Código de Conduta da Alta Administração Federal**

Art. 18. 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.

#### **Resolução CEP nº 17/2022**

Art. 16. O procedimento de apuração de infração ao Código de Conduta será instaurado pela CEP, de ofício ou em razão de denúncia fundamentada, desde que haja indícios suficientes, observado o seguinte (...).

21. A apuração ética e a eventual aplicação de sanções, embora distintas da seara penal, compartilham princípios fundamentais como o devido processo legal, o contraditório, a ampla defesa e, sobretudo, a presunção de inocência. Por essa razão, exige-se um conjunto probatório consistente, capaz de afastar qualquer dúvida razoável quanto à autoria da suposta transgressão ética.

22. Nesse contexto, a imposição de sanção, inclusive no âmbito ético, exige a demonstração inequívoca da transgressão, com base em provas e indícios consistentes. A mera suspeita ou a fragilidade dos elementos apresentados não são suficientes para justificar a aplicação de penalidade, sob pena de violação dos direitos fundamentais da autoridade envolvida.

23. A exigência de amparo indiciário suficiente decorre da própria natureza das sanções éticas, que podem acarretar impactos significativos na trajetória profissional e pessoal da autoridade denunciada. A reputação, a credibilidade e o exercício da função pública são bens jurídicos relevantes, cuja proteção impõe cautela na instauração de processos éticos, evitando decisões precipitadas ou injustas.

24. Assim, a instauração de processo de apuração de infração ética somente se justifica quando os autos apresentarem elementos indiciários mínimos que permitam o aprofundamento investigativo. A análise preliminar deve estar respaldada em fatos concretos e consistentes, aptos a demonstrar a plausibilidade da infração e a necessidade de apuração.

25. É diante da constituição do conjunto fático-probatório que deve o julgador, orientado pelo princípio da persuasão racional, proceder à análise de admissibilidade do procedimento preliminar, decidindo-se pela instauração do processo ético ou pelo seu arquivamento. Tal regramento já foi, inclusive, reiterado em decisões anteriores da Comissão de Ética Pública, como se verifica nos seguintes

precedentes: Processo nº 00191.000043/2024-71 – Denúncia contra diretores da Companhia Docas do Rio de Janeiro (CDRJ) – PortosRio, apreciada na 269ª Reunião Ordinária, realizada em 25 de novembro de 2024 (Rel. Bruno Espiñeira Lemos); Processo nº 00191.000019/2023-51 – Denúncia contra o Diretor de Crédito Produtivo e Socioambiental do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), apreciada na mesma reunião (Rel. Manoel Caetano Ferreira Filho).

26. Assim, concluo que não há fundamento para a instauração de processo de apuração ética no presente caso. A análise das condutas atribuídas ao interessado não revelou qualquer desvio em relação às normas éticas deontológicas, conforme demonstrado nos autos.

### III – CONCLUSÃO

27. Diante do exposto, considerando a ausência de indícios que evidenciem conduta incompatível com os padrões e normativos éticos, capazes de justificar a instauração de procedimento de apuração ética, voto pelo **ARQUIVAMENTO** do presente feito em relação ao interessado [REDACTED] da Empresa de Pesquisa Energética (EPE), sem prejuízo de eventual reapreciação da matéria, caso venham a surgir fatos novos e elementos suficientes que justifiquem sua reanálise.

28. Após deliberação do colegiado, 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 29/09/2025, às 12:47, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).