



PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA  
COMISSÃO DE ÉTICA PÚBLICA

VOTO

<b>Processo:</b>	00191.000420/2025-52
<b>Interessada/Cargo:</b>	[REDACTED] do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI).
<b>Assunto:</b>	Suposto desvio ético decorrente da prática de assédio moral.
<b>Relator:</b>	<b>CONSELHEIRO BRUNO ESPIÑEIRA LEMOS</b>

PROCEDIMENTO PRELIMINAR. SUPOSTA PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL. JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE. INEXISTÊNCIA DE MATERIALIDADE. ARQUIVAMENTO COM RECOMENDAÇÃO.

**I - RELATÓRIO**

1. Trata-se de procedimento preliminar instaurado a partir de denúncia (Id. 6671834) da servidora [REDACTED] em face de [REDACTED] do MGI, por suposta prática de assédio moral.

2. A denunciante relatou que, após participar de reunião institucional com o Tribunal de Contas da União (TCU), foi chamada de forma informal por sua [REDACTED], a qual, em nome da interessada, transmitiu-lhe um recado sobre a suposta inadequação de sua vestimenta utilizada no evento.

3. Segundo a denunciante, a advertência não foi realizada diretamente pela interessada, mas repassada por intermédio de terceiros, o que teria ampliado a sua exposição no ambiente de trabalho. Ressaltou, ainda, que a comunicação não possuía respaldo formal [REDACTED], motivo pelo qual a interpretou como discriminatória e constrangedora. Enfatizou, também, que a avaliação de sua conduta profissional deve pautar-se em seu desempenho e produtividade, e não em sua aparência pessoal ou escolha de vestuário.

4. Diante das alegações apresentadas, e com vistas a subsidiar a análise de admissibilidade, foram solicitados esclarecimentos à interessada (Id. 6755911). Em sua manifestação, a interessada afirmou ter considerado inadequada a vestimenta utilizada pela denunciante na reunião, motivo pelo qual comentou o episódio com a [REDACTED]/MGI e com a [REDACTED], que recomendou que a questão fosse tratada pela chefia imediata.

5. Nessa linha, a comunicação foi realizada por [REDACTED] da denunciante, que já havia abordado anteriormente situações semelhantes. A interessada acrescentou, por fim, que a

denunciante divulgou em rede social versão distorcida dos fatos, circunstância que, em seu entendimento, teria comprometido a imagem institucional da [REDACTED] do MGI e do próprio Ministério.

6. É o relatório.

## II - FUNDAMENTAÇÃO

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

8. Destaca-se, preliminarmente, a competência da Comissão de Ética Pública (CEP) para apuração da conduta ética da interessada, um vez que compete a este Colegiado examinar infrações de natureza ética praticadas por [REDACTED], garantindo que eventuais condutas inadequadas praticadas por seus próprios integrantes não fiquem à margem do devido processo de apuração, conforme dispõe o [REDACTED] Decreto nº 6.029/2007:

[REDACTED]

9. Portanto, restando confirmada a competência da CEP para investigar as supostas infrações éticas praticadas por [REDACTED] do MGI, passo a analisar os elementos de admissibilidade da denúncia.

10. O cerne do processo consiste **na análise da existência de um suposto assédio moral da interessada** que, ao considerar inadequada a roupa utilizada pela denunciante durante uma reunião externa em que participaram servidores do TCU, repassou essa percepção aos superiores hierárquicos da denunciante com a finalidade de orientá-la no sentido de que os servidores devem utilizar vestimentas adequadas ao exercício da função, nos termos da alínea 'p' do inciso XIV, Seção II do Decreto nº 1.171/94.

11. Nesse sentido, transcrevem-se os seguintes trechos dos esclarecimentos da interessada (6755911, fl. 1):

[...]

[REDACTED] tinha uma reunião agendada com o TCU para apresentar ao órgão as atualizações sobre o [REDACTED] o Centro de Serviços Compartilhados do MGI. Na ocasião foram convidados (as) os [REDACTED] (as), além de servidores (as) que estavam à frente de projetos/processos que seriam abordados na ocasião.

**Uma das participantes da reunião, [REDACTED] ocupante do cargo de [REDACTED] /MGI, compareceu à reunião trajando um vestido que tinha fendas laterais largas, expondo boa parte da lateral da barriga, além de possuir um decote generoso e uma fenda até a parte superior da coxa.**

**Considerarei a roupa inadequada para o ambiente de trabalho**, pois estavam expostas áreas do corpo que não são apropriadas em um ambiente formal de trabalho, ainda mais em uma reunião externa, com um órgão de controle.

**Ao final da reunião, comentei com a [REDACTED] MGI, [REDACTED], sobre a vestimenta da servidora. [REDACTED] comentou que também havia observado e que a roupa ultrapassava os limites. Ela concordou que seria bom conversarmos com a servidora, para que ela recebesse um feedback sobre o ocorrido. Nesse contexto, perguntei à [REDACTED], qual seria a melhor forma de ter a conversa, já que é um assunto sensível. [REDACTED], que estava presente na reunião, me informou que não havia observado a vestimenta, mas que o ideal nessa situação é que a chefia imediata conversasse com a servidora. Como o chefe imediato da servidora é um homem, [REDACTED], optei por falar com a sua substituta, [REDACTED], para que o assunto ficasse restrito apenas a mulheres.**

Chamei a [REDACTED] em minha sala e expliquei a situação. A [REDACTED] me relatou que já havia conversado sobre esse assunto com a [REDACTED] em outras ocasiões, que ela usava roupas por vezes demasiadamente decotadas, transparentes e sem sutiã (eu já presenciei uma vez) e que falaria com ela com ela novamente. Nesse momento, eu falei que essa era uma recomendação do [REDACTED] e ainda como [REDACTED] informando que este é um dever a ser observado por todos os servidores, conforme disposto na alínea 'p' do inciso XIV, Seção II do Decreto nº 1.171/94:

[...]

Ato contínuo, a [REDACTED] chamou a [REDACTED] em sua sala e conversou com ela sobre o que eu havia solicitado. [...] (destacou-se)

12. De início, convém ressaltar que a análise do caso **não recai sobre o mérito da adequação, ou não, da vestimenta utilizada pela denunciante**, tampouco sobre a percepção subjetiva da interessada, mas sim ao exercício da função orientadora desta no caso concreto. O que se examina, portanto, é se a orientação quanto à observância dos padrões de vestuário, previstos na alínea "p" do inciso XIV, Seção II, do Decreto nº 1.171/1994, configura violação aos preceitos éticos estabelecidos no art. 3º do CCAAF.

13. É oportuno enfatizar que, para o recebimento de denúncias, é necessária a existência de justa causa, a qual se consubstancia na presença de indícios mínimos de autoria e materialidade, considerando-se que a abertura de procedimento de apuração ética acarreta, ainda que indiretamente, repercussões sobre o *status dignitatis* das autoridades envolvidas.

14. No exame dos autos, verifica-se que os supostos atos imputados à interessada não encontram respaldo nos elementos documentais constantes do processo, requisito absolutamente indispensável para o recebimento da denúncia e a consequente instauração do procedimento de apuração ética.

15. Nesse contexto, cabe às [REDACTED] zelar pela aplicação do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, instituído pelo Decreto nº 1.171/1994. O diploma não apenas atribui a essas instâncias a função de orientar e aconselhar os servidores quanto à conduta ética no exercício de suas funções, mas também lhes impõe o dever de apreciar concretamente imputações ou comportamentos suscetíveis de censura, assegurando a proteção do ambiente institucional.

16. O art. 7º do Decreto nº 6.029/2007 reforça que compete às [REDACTED], inclusive de ofício, apurar eventuais condutas em desconformidade com os preceitos éticos, conferindo-lhes prerrogativa formal para concretizar os valores e princípios previstos no Código de Ética. Trata-se, portanto, de competência vinculada diretamente à preservação da dignidade, da moralidade administrativa e do respeito mútuo no serviço público.

17. O Anexo do Decreto nº 1.171/1994, por sua vez, estabelece que o servidor deve pautar sua conduta pelos princípios da moralidade, do decoro e da dignidade, prevendo, em seu inciso XIV, alínea "p", que constitui dever funcional apresentar-se com vestimenta adequada às funções que exerce.

18. No caso concreto, a recomendação efetuada pela interessada, por intermédio da chefia imediata, quanto à observância do Código de Ética, não revelou qualquer traço de abusividade, intimidação ou discriminação. Ao contrário, sua atuação configura-se como medida compatível com os deveres funcionais da Comissão de Ética, voltada a assegurar a aplicação correta, coerente e consistente das normas deontológicas.

19. Nesse sentido, convém destacar a definição constante da Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, que o caracteriza como a violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outrem, mediante conduta abusiva, ainda que sem intencionalidade, capaz de degradar as relações socioprofissionais ou o ambiente de trabalho, manifestando-se, entre outras formas, por discriminação, humilhação, constrangimento ou situações suscetíveis de causar sofrimento ou dano. Confira-se:

Assédio moral: processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por

meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico.

20. À luz desse parâmetro normativo, não se verifica nos autos a presença de elementos que evidenciem conduta abusiva ou constrangedora por parte da interessada. Ao solicitar à chefia imediata que transmitisse à denunciante a necessidade de observância dos padrões de vestimenta previstos na alínea “p” do inciso XIV, Seção II, do Decreto nº 1.171/1994, a interessada limitou-se a cumprir atribuição compatível com os deveres da Comissão de Ética, sem que tal medida se revestisse de caráter intimidatório, discriminatório ou atentatório à dignidade da servidora. Assim, conclui-se pela inexistência de indícios mínimos que permitam a configuração de assédio moral.

21. 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 (...).

22. Nesse contexto, 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.

23. 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 Espíneira 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).

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

25. Quanto à alegada divulgação de informações em rede social pela denunciante, registre-se que tal conduta não se insere na esfera de competência desta Comissão, porquanto a servidora não integra o rol de autoridades submetidas ao Código de Conduta da Alta Administração Federal, nos termos do art. 2º do CCAAF e da Portaria ME nº 121/2019.

26. Diante do exposto, conclui-se que não há, nos autos, elementos que indiquem violação ética pela interessada, seja por assédio moral ou por abuso de sua função de membro da Comissão de Ética. Entretanto, é oportuno recomendar à interessada que, em situações futuras, observe o caráter colegiado e formal na expedição de recomendações a servidores no âmbito das questões éticas, de modo a garantir que orientações desse tipo sejam sempre conduzidas de forma institucional.

### 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 à interessada [REDACTED] do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), sem prejuízo de eventual reapreciação da matéria, caso venham a surgir fatos novos e elementos suficientes que justifiquem sua reanálise.

28. Registre-se, por fim, que embora seja competência da Comissão de Ética orientar os servidores e esclarecer dúvidas sobre a aplicação das normas éticas, entende-se que a forma mais adequada de exercer essa atribuição é por meio de manifestações colegiadas e formalizadas. Essa prática, além de conferir maior segurança jurídica às recomendações expedidas, reforça a legitimidade institucional [REDACTED] e evita interpretações equivocadas ou exposições desnecessárias. Ademais, o caráter colegiado assegura que a orientação reflita a deliberação conjunta do órgão, resguardando tanto a autoridade dos membros quanto a confiança dos servidores na imparcialidade e na consistência das decisões.

29. Após deliberação do Colegiado, dê-se ciência da presente decisão à interessada e à Comissão de Ética do MGI.

**BRUNO ESPIÑEIRA LEMOS**  
Conselheiro Relator



Documento assinado eletronicamente por **Bruno Espiñeira Lemos, Conselheiro(a)**, em 29/09/2025, às 12:51, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).