



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.

**Considerei 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 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).

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] [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](#).