



PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA
COMISSÃO DE ÉTICA PÚBLICA

VOTO

Processo:	00191.000602/2025-23
Interessado/Cargo:	[REDACTED] da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo (Funpresp-Exe).
Assunto:	Possível infração ética atribuída ao [REDACTED] da Funpresp-Exe, consistente na prática de assédio moral contra servidora da Fundação.
Relator:	CONSELHEIRO GEORGHIO ALESSANDRO TOMELIN

PROCEDIMENTO PRELIMINAR. DENÚNCIA ENCAMINHADA PELA CORREGEDORIA-GERAL DA UNIÃO (CRG/CGU). ALEGAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL PRATICADO POR DIRIGENTE CONTRA SERVIDORA DE FUNDAÇÃO DE NATUREZA PÚBLICA. QUESTIONAMENTO SOBRE A CONDUÇÃO INTERNA DE PROCESSO POR COMISSÃO SETORIAL, EM DESACORDO COM NORMATIVOS INSTITUCIONAIS. AUSÊNCIA DE INDÍCIOS DE MATERIALIDADE QUE EVIDENCIEM CONDUTA INCOMPATÍVEL COM OS PADRÕES E NORMATIVOS ÉTICOS, CAPAZES DE JUSTIFICAR A INSTAURAÇÃO DE PROCEDIMENTO DE APURAÇÃO ÉTICA. ARQUIVAMENTO. RECOMENDAÇÕES.

I - RELATÓRIO

1. Trata-se de denúncia encaminhada pela Corregedoria-Geral da União (CRG/CGU) à Comissão de Ética Pública (CEP) em 4 de julho de 2025 (6819431), em desfavor de [REDACTED] da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo (Funpresp-Exe). A denúncia versa sobre possível infração ética atribuída ao [REDACTED] da Funpresp-Exe, consistente na prática de assédio moral contra servidora da Fundação (6819433).

2. O conteúdo da denúncia dirigida à CRG/CGU concentra-se, sobretudo, em alegadas irregularidades na condução do processo ético instaurado contra a autoridade envolvida, pela Comissão de Ética da própria Funpresp-Exe. Contudo, considerando que o interessado [REDACTED] ocupa o cargo de [REDACTED] em uma fundação de natureza pública, a CGU entendeu ser pertinente o encaminhamento da denúncia à CEP, para adoção das providências cabíveis no âmbito de sua competência.

3. A denunciante relata ter sido vítima de assédio moral por parte do interessado, apontando condutas como comunicação agressiva, desrespeitosa, exposição a situações constrangedoras, ofensas à

dignidade profissional, discriminação e mudança de lotação como forma de punição. Ela afirma que, embora a denúncia tenha sido formalmente admitida pela Comissão de Apuração Ética e Disciplinar (CAED) da Funpresp-Exe, o processo teria sido sendo conduzido internamente, contrariando os normativos da própria Fundação, que determinam apuração externa por empresa especializada em casos envolvendo dirigentes. A denunciante destaca que houve reincidência das condutas e que, mesmo após novo registro, não recebeu informações sobre o andamento ou conclusão do processo. Ela também aponta possível favorecimento ao denunciado, que conta com suporte jurídico, enquanto ela não recebeu acolhimento adequado, conforme orientações do Guia Lilás da CGU. Diante disso, solicitou à Controladoria-Geral da União (CGU) que assegurasse a integridade, imparcialidade e sigilo da apuração, recomendando que o relatório final fosse analisado por comissão com representatividade feminina, diante do temor por sua integridade moral, profissional e física.

4. Em razão dos fatos narrados, foi expedido o Despacho 6875039, determinando a notificação da Comissão de Ética Pública da Funpresp-Exe para apresentação de informações sobre eventuais apurações relacionadas à conduta do interessado.

5. Em resposta, a Comissão de Ética Pública da Funpresp-Exe encaminhou o Ofício [REDACTED] (6932666), com os respectivos anexos (6932667, 6932677 e 6932682). Consta dos documentos que em 2024 foi instaurado o processo [REDACTED], julgado em 30 de julho de 2024, no âmbito da Comissão de Apuração Ética e Disciplinar dos Dirigentes (CAEDD), que concluiu pelo arquivamento, diante da ausência de materialidade para caracterização do assédio moral. Tal decisão foi ratificada pelo Conselho Deliberativo da Fundação em 25 de outubro de 2024.

6. Concluídas as diligências, o interessado foi notificado para apresentar os esclarecimentos preliminares, o que foi feito por meio da manifestação 6973642, acompanhada dos respectivos anexos (6973643, 6973644, 6973645, 6973646, 6973647, 6973648, 6973650, 6973651, 6973652, 6973653, 6973654, 6973655, 6973658, 6973660).

7. O interessado sustenta reiteradamente que a denúncia apresentada não se refere à sua conduta pessoal, mas sim a atos atribuídos à Funpresp-Exe, especificamente à sua Comissão de Apuração Ética e Disciplinar de Dirigentes e ao Conselho Deliberativo. Em sua defesa, questiona inclusive a legitimidade de sua inclusão como parte no processo, argumentando que, mesmo que se reconheça a competência da Comissão de Ética Pública (CEP), a responsabilidade pelos atos impugnados seria exclusivamente institucional, cabendo à Funpresp-Exe responder pela condução do processo.

8. Nesse sentido, afirma que, sendo a denúncia voltada à forma como o processo foi conduzido, a CEP não deveria assumir competência sobre o caso, uma vez que os atos foram praticados pela Comissão Setorial, e não por ele diretamente. Embora o expediente tenha sido qualificado como apuração de conduta atribuída ao interessado — por suposta prática de assédio moral — o conteúdo da denúncia, segundo sua interpretação, revela insatisfação da denunciante com o rito processual adotado, e não com sua conduta individual. Ressalta ainda que o procedimento foi arquivado no âmbito da Funpresp.

9. Quanto às alegações de assédio moral, o interessado destaca que foram sete acusações formuladas pela denunciante, conforme categorização da CAEDD: (1) críticas e exposição pública; (2) abordagem autoritária; (3) tentativa de desabonar imagem de candidato em processo seletivo; (4) tentativa de desmotivação; (5) exposição perante colegas; (6) indução ao erro; e (7) abordagem inadequada. Dentre essas, os itens 1, 5 e 6, segundo o relatório preliminar da CAED, não configuraram infração ao Código de Conduta Ética e Disciplinar. A defesa apresentou considerações específicas sobre esses três pontos e reiterou que o conjunto das acusações não caracteriza assédio moral.

10. Em 8 de setembro de 2025 (6984788), a advogada do interessado apresentou requerimento de audiência com este relator, a qual foi deferida e realizada em 12 de setembro de 2025, conforme registrado na Certidão 79 (6988600).

11. Considerando que a Comissão da Funpresp-Exe apresentou a íntegra do processo administrativo instaurado no âmbito da Fundação, incluindo a transcrição das oitivas das testemunhas, os documentos acostados pela denunciante e o depoimento do interessado, reconheço a suficiência e a

regularidade do conjunto probatório já constituído. Assim, entendo que tais elementos podem ser integralmente utilizados para fundamentar a decisão no presente feito, sendo desnecessária sua repetição ou nova produção.

12. É o relatório.

II - FUNDAMENTAÇÃO

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

14. Em exame preliminar, cumpre destacar que a competência da Comissão de Ética Pública para avaliar as supostas infrações éticas atribuídas ao interessado

[REDAÇÃO MUDADA] da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo (Funpresp-Exe), entidade fechada de previdência complementar, estruturada na forma de fundação, de natureza pública, encontra fundamento no artigo 2º, [REDAÇÃO MUDADA] 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.

15. O interessado afirma que a denúncia não tem como objeto sua conduta pessoal, mas sim atos institucionais atribuídos à Funpresp-Exe, razão pela qual entende não ser parte legítima no presente procedimento.

16. Contudo, cumpre esclarecer que a denúncia, versando sobre possíveis irregularidades na condução do processo, foi inicialmente encaminhada à Controladoria-Geral da União (CGU), e não à Comissão de Ética Pública (CEP).

17. O expediente foi remetido à CEP após análise da CGU, que concluiu que, embora o caso tenha sido inicialmente tratado pela Comissão de Ética da Funpresp-Exe, a competência para apuração dos fatos não era daquela instância, mas sim da CEP. Dessa forma, compete exclusivamente à Comissão de Ética Pública examinar a denúncia de assédio moral formulada contra o interessado.

18. Importa destacar que a competência da CEP não se restringe à apuração de falhas processuais, como alegado pelo interessado — aspecto que já foi objeto de avaliação pela CGU.

19. Diante disso, cabe à CEP proceder à análise integral da denúncia, no que se refere à conduta ética do interessado. Ressalta-se, entretanto, **que não compete a esta Comissão revisar os procedimentos adotados pela Comissão da Funpresp-Exe**, que possui autonomia técnica e funcional, conforme previsto no Decreto nº 6.029/2007, o que reforça a **inexistência de instância recursal no Sistema de Gestão da Ética**.

20. **Confirmada a competência da CEP para apurar as supostas infrações éticas**, passo à análise dos elementos de admissibilidade da denúncia.

21. A presente denúncia versa sobre suposto assédio moral praticado pelo interessado contra uma empregada da Funpresp-Exe. Segundo relato da denunciante, o interessado teria adotado condutas como comunicação agressiva e desrespeitosa, exposição a situações constrangedoras, ofensas à dignidade profissional, discriminação e alteração de lotação como forma de punição.

22. Adicionalmente, a denunciante aponta falhas na condução do processo que tramitou no âmbito da comissão setorial, alegando ausência de observância normativa, favorecimento ao interessado.

falta de transparência quanto ao relatório final e descumprimento de dispositivos do Código de Conduta Ética e Disciplinar da Funpresp-Exe, bem como do Guia Lilás da Controladoria-Geral da União (CGU).

23. Como prova, a denunciante apresentou apenas capturas de tela com o registro de conversas com o interessado, **as quais não se revelam suficientes para fundamentar as acusações**.

24. Considerando a informação de que houve tramitação de processo no âmbito da Comissão de Ética da Funpresp-Exe, solicitou-se àquela comissão a apresentação de informações sobre o referido procedimento. Em resposta, a Comissão encaminhou cópia do processo julgado, conforme documentos nº 6932667, 6932677 e 6932682.

25. Consta nos autos que foram ouvidas seis testemunhas (6932667), cujos depoimentos, em síntese, indicaram o seguinte:

Testemunha 1

- Relatou comportamentos recorrentes do interessado, como tom de voz inadequado e exclusão de cumprimentos, que afetaram o ambiente de trabalho.

- Criticou a nomeação de [REDACTED] como [REDACTED] apontando sobrecarga e possível conflito de interesses.

- Descreveu um episódio envolvendo o [REDACTED] contra [REDACTED], com apoio inicial à denúncia, mas ausência de ação direta do [REDACTED]

- Indicou prejuízos ao bem-estar e desempenho profissional.

- Observou melhora na conduta do interessado após ser notificado da denúncia.

Testemunha 2

Disse ter sido vítima e testemunha de condutas abusivas, incluindo gritaria e desrespeito em reuniões.

Considerou inadequada a [REDACTED] sem justificativa.

Criticou a acumulação de funções por [REDACTED], apontando risco à governança.

Sugeriu que o cancelamento de seleção na [REDACTED] pode ter relação com a denúncia.

Relatou assédio contra [REDACTED] e tentativa de correção de postura por parte da gerência.

Considerou-a apta para a função gerencial, com necessidade de desenvolvimento técnico.

Testemunha 3

Presenciou condutas ríspidas e uso de linguagem inadequada, mas não classificou como assédio moral.

Observou episódios em que opiniões técnicas foram desconsideradas.

Não viu risco na nomeação de [REDACTED], mas apontou preferência pessoal do [REDACTED]

Não foi procurada por vítimas, mas tinha ciência de incidentes na [REDACTED]

Considerou-a apta, mas percebeu preferência do [REDACTED] por outro servidor.

Reconheceu riscos na concentração de funções, mas não no caso específico.

Acredita que o cancelamento foi por razões organizacionais, não por denúncias.

Testemunha 4

Não se considera vítima, mas presenciou situações interpretadas como assédio, como o tom agressivo de [REDACTED] em reunião online.

Relatou que a retirada da substituição da [REDACTED] causou constrangimento e sensação de desvalorização à [REDACTED]

Observou que o [REDACTED] solicitou diretamente tarefas a analistas, ignorando a cadeia de comando.

Avaliou o ambiente como positivo, apesar da pressão, mencionando resolução de conflitos anteriores com outros colegas.

Destacou boa convivência e apoio entre equipe, coordenação e gerência.

Testemunha 5

Confirmou incidente em reunião do Comitê de Governança, onde o [REDACTED] levantou a voz e agiu de forma inadequada com [REDACTED], sem uso de palavrões.

Disse que todos os presentes foram apontados como testemunhas, mas ninguém interveio.

Após o episódio, o [REDACTED] passou a evitar a [REDACTED], redirecionando comunicações [REDACTED], inclusive em temas sensíveis.

Relatou que o [REDACTED] verificava erros no trabalho da [REDACTED], inclusive alegando não ter recebido e-mails que estavam em sua caixa.

Testemunha 6

Negou ter sofrido ou presenciado qualquer tipo de assédio.

Descreveu o estilo de escrita do [REDACTED] como seco e direto, gerando dúvidas sobre o tom, mas sem se sentir desrespeitado.

Foi consultada sobre a retirada da substituição de [REDACTED] e considerou a [REDACTED] apta, embora tecnicamente dependente dos analistas.

Reconheceu sobrecarga e trabalho fora do horário, mas com compensação.

Disse que demandas diretas a [REDACTED] são incomuns e que o risco de conflito de interesses na acumulação de funções por [REDACTED] é pequeno, embora existente.

26. Os depoimentos prestados pelas seis testemunhas revelam um conjunto de percepções sobre o ambiente organizacional da [REDACTED] Quatro testemunhas relataram ter presenciado ou vivenciado situações que caracterizam assédio moral, especialmente atribuídas ao interessado. Apesar das denúncias, duas testemunhas (4 e 6) avaliaram positivamente o clima organizacional, destacando relações cordiais e apoio entre colegas. A testemunha 6, em especial, não identificou assédio, embora tenha reconhecido a comunicação ríspida do [REDACTED] e a sobrecarga de trabalho. Foi observada alteração na postura do [REDACTED] após a formalização da denúncia, com maior cordialidade e retração em abordagens diretas a determinadas servidoras.

27. Após a análise dos elementos constantes nos autos, a Comissão de Ética da Funpresp-Exe concluiu pela inexistência de materialidade suficiente para caracterizar a prática de assédio moral. Não obstante, foram examinados aspectos relacionados à conduta gerencial do interessado que extrapolam o escopo original da denúncia, os quais, embora relevantes, não estão inseridos na esfera de competência da Comissão de Ética Pública. O processo foi julgado em 30 de julho de 2024, tendo sua decisão sido ratificada pelo Conselho Deliberativo da Fundação em 25 de outubro de 2024.

28. A seguir, transcrevem-se os principais trechos da deliberação constante no Relatório da Comissão de Ética da Funpresp-Exe (6932677 - fls. 57/60):

[...]

1 – Dos fatos

Após ter sido destituída da função [REDACTED] por um ato discricionário do [REDACTED], funcionária procurou os canais de denúncias da Fundação para comunicar fatos que, segundo sua própria avaliação, configurariam a prática de assédio moral pelo [REDACTED] que a destituiu. A denunciante não procurou dialogar com o suposto agressor sobre seu desconforto. Também não procurou outras instâncias da Fundação, tendo ido diretamente à Ouvidoria e à Caed. A Caed analisou a admissibilidade da denúncia e decidiu pelo início do procedimento apuratório previsto nos normativos internos da organização. Segundo o rito previsto, uma empresa especializada deveria executar as apurações. Ao final, a mesma empresa deveria apresentar um relatório apontando os fatos levantados, as evidências de suporte, além de sugerir as eventuais sanções e encaminhá-lo a esta comissão especial (Caedd). No entanto, como ainda não havia sido contratada a referida empresa, foi necessário que o Conselho Deliberativo estabelecesse uma solução transitória para atender ao caso concreto. Com isso, a Resolução CD nº 640 determinou que a Caed suprisse excepcionalmente o papel da empresa terceirizada até que ela fosse contratada. A Caed atendeu parcialmente ao que foi determinado e procedeu com as apurações, encaminhando relatório para esta Caedd, colegiado ao qual caberia decidir o caso e eventualmente aplicar sanção. A Caed descumpriu parcialmente a decisão do Conselho Deliberativo por não elaborar um relatório vinculando objetivamente os supostos atos às normas infringidas e apontando a sanção correspondente. A Caedd reuniu-se em 17 de julho de 2024, quando tomou conhecimento do processo SEI [REDACTED], em especial de seu Relatório Preliminar de Apuração de Denúncia. A Caedd reuniu-se novamente em 30 de julho de 2024 para deliberar sobre o caso. **Diante da ausência de materialidade, esta Comissão entende que a Caed poderia ter sugerido o arquivamento de modo a dar completo cumprimento às suas prerrogativas constantes da Resolução nº 640 do Conselho Deliberativo.** É o resumo do necessário.

2 - Da análise

Conforme consta no relatório da Caed, os itens 6.24, 6.25 e 6.5, esclarecem que **não houve assédio moral por parte [REDACTED]**. Por consequência lógica, entende-se que o relatório deveria ter sido encaminhado a esta Comissão com a sugestão de arquivamento. Entretanto, apesar de não haver assédio moral, a Caed passa a investigar individualmente cada conduta apontada pela denunciante no item 6.6 do referido relatório, conforme segue:

a) Item 6.6 – II, sobre **suposta abordagem autoritária**. A Caed desconsidera o material apresentado na denúncia original e passa a se basear exclusivamente em relatos verbais sobre tons inadequados e palavras de baixo calão. **Não há evidências materiais individualizáveis que possam ser analisadas, apenas percepções subjetivas genéricas.**

Nesse sentido não há suporte para qualquer tipo de sanção. **Todavia, percebe-se que há espaço para melhorias na comunicação, mas que deverá ser abordado administrativamente fora do presente processo.**

b) Item 6.6-III, a Caed analisa a **suposta tentativa de desabonar a candidata em processo seletivo**. A denunciante alega que o acusado teria feito uma pergunta pessoal na entrevista. A Caed aponta que essa única pergunta isoladamente teria infringido seis itens do código de ética sem detalhar como essa conduta infringe cada item. **Destaque-se que a pergunta foi sobre fato relevante ocorrido no interior da Fundação entre dois funcionários [REDACTED] ao autor da pergunta.** O fato questionado teve repercussão administrativa culminando na movimentação involuntária da terceira pessoa envolvida. Os rumores sobre o fato eram amplamente conhecidos por funcionários da [REDACTED], conforme se depreende dos depoimentos. A defesa do acusado apresenta motivos razoáveis para se fazer a pergunta naquele momento (capacidade de agir sob pressão e de lidar com pessoas difíceis). Os demais presentes à entrevista não foram ouvidos. O acusado alega que, apesar de a pergunta fazer sentido em seu ponto de vista, respeitou a vontade da candidata de não tratar do assunto durante a entrevista, por isso não insistiu na pergunta. Ao final, a candidata foi aprovada, ficou bem colocada e terminou empossada no cargo que exerce até o presente momento. Sendo assim, considerando que a pergunta também pode ser considerada profissional, que também poder ser entendida como relevante e que não trouxe qualquer prejuízo à então candidata, não há que se falar em infração.

c) Item 6.6- IV, apura-se o conteúdo de uma **conversa sem testemunhas nem evidências materiais**. A denunciante interpretou o conteúdo da conversa como uma tentativa de desmotivação. Uma testemunha indireta relata que, em conversas bilaterais com a própria denunciante, ela atribuiu sua tristeza à forma como o [REDACTED] se comunicou com ela em uma situação específica. A mesma testemunha afirma que o [REDACTED] sempre foi muito cordial no trato com ele e enxerga um bom clima de trabalho na sua [REDACTED]. A Caed entende que a comunicação do [REDACTED] teria sido ambígua com a denunciante e por isso o [REDACTED] teria infringido três itens do código de ética. Ressalte-se que **não há evidência material que permita a esta Comissão avaliar o conteúdo ou a ambiguidade de tal conversa, nem uma testemunha direta, existe apenas o relato das partes. A Caed assume um dos relatos verbais como verdadeiro e desconsidera o outro. Diante da ausência de evidências, não há que se falar em infração ou sanção.**

d) Item 6.6- VII, **substituição da interimidade da Gerência em que o [REDACTED] trocou a denunciante por um outro funcionário. A Caed entende que essa substituição não constitui assédio moral, ou prática abusiva contra a denunciante.** A Caed desconsidera os relatos das testemunhas de que a denunciante carecia de conhecimentos de finanças ou de maior experiência para exercer a gerência. A Caed desconsidera a notória.

3 - Conclusões

Assédios de qualquer natureza e violência de gênero são intoleráveis na Funpresp-Exe. **Esta Comissão concorda com a Caed sobre a inexistência de assédio moral praticado por [REDACTED].** Sendo assim, conforme preconiza o item 6.2.24.1 da norma de apurações éticas, a Caed decide pelo arquivamento da denúncia.

Os demais pontos levantados pela Caed fogem ao escopo inicial da denúncia, dado que criticam a atuação do [REDACTED] em suas qualidades de gestor e fazem juízo de valor negativo sobre uma decisão específica, apesar de discricionária, legal e sem qualquer prejuízo à Fundação. Tais aspectos podem ser tratados fora de um processo de apuração de condutas éticas, pois confundem a análise do caso principal e dificultam a defesa pelo acusado. Conflitos interpessoais são naturais em qualquer equipe e a resolução deve se dar preferencialmente por meio do diálogo saudável, de pedidos de esclarecimentos e da conciliação. **Caso algum ato enseje apuração técnica quanto a eventual infração ética, deve ser seguido o rito processual padrão ao invés de aproveitar um único processo para investigar fatos pontuais que não estejam diretamente relacionados ao objeto investigado.**

Por fim, esta Comissão notifica o Conselho Deliberativo de que a Caed descumpriu parcialmente o disposto na Resolução CD nº 640, de 16 de fevereiro de 2024. Tal documento determinou que a Caed suprisse temporariamente o papel da empresa especializada até sua contratação. Dentro desse trabalho, está a elaboração de relatório que deveria conter os elementos descritos no item 6.2.21 da norma de apuração. No caso em tela, a Caed deixou deliberadamente de apresentar os elementos "g" e "j" ao não indicar as penalidades, mesmo tendo apresentado um rol de infrações. Também descumpriu o item "h" ao deixar de relacionar objetivamente as eventuais condutas a cada uma das infrações apontadas. Ao contrário, **a conclusão do relatório relaciona um rol de doze itens supostamente infringidos, mas sem explicar qual ato agrediria cada artigo nem quais evidências objetivas estariam relacionadas a cada item.**

29. Além disso, apresentam-se os principais trechos do Parecer [REDACTED] (6932682 - fls. 121/123), o qual indeferiu o pedido de reconsideração apresentado pela denunciante à Comissão da Funpresp-Exe:

I. RELATÓRIO

1. **Trata-se de pedido de reconsideração, datado de 19 de setembro de 2024, encaminhado por meio do Memorando [REDACTED], de 27 de setembro de 2024, da Ouvidoria, acerca da decisão exarada por meio da Resolução Caedd [REDACTED], de 30 de julho de 2024, da Comissão de Apuração Ética e Disciplinar de Dirigentes (Caedd), relativa ao Processo de Apuração Ética e Disciplinar de [REDACTED].**

[...]

II. ANÁLISE

[...]

6. O Processo [REDACTED] tratou de apuração de responsabilidade ética e disciplinar em desfavor de dirigente por acusação de assédio moral contra pessoa subordinada. A denúncia passou por juízo de admissibilidade pela Comissão Apuração Éticas e Disciplinar (Caed) e foi admitida.

7. Ato contínuo, a Caed consultou o Conselho Deliberativo que, por meio da Resolução [REDACTED] de 16 de fevereiro de 2024, em atenção a questionamento contido no [REDACTED], de 9 de fevereiro de 2024, da Caed, proveu solução para situação transitória não prevista na Norma de Apuração Ética e Disciplinar:

[...] enquanto não houver contratação pela Fundação de empresa externa de que trata o item 7.3 do Código de Ética e Conduta Disciplinar, fica designada a Comissão Permanente de Apuração Ética e Disciplinar de que trata o item 7.1 do referido Código para realizar a apuração das denúncias aí previstas, de modo a garantir a segregação das funções de apuração e julgamento, os prazos previstos para ampla defesa e a celeridade processual.

8. Por envolver dirigente, as evidências colhidas na investigação foram consolidadas no Relatório Preliminar de Apuração de Denúncia [REDACTED] pela Caed. Este relatório continha análise pormenorizada de cada ponto relatado pela parte denunciante, confrontado com as evidências colhidas ao longo do processo e ponderadas pelos argumentos da defesa. O relatório preliminar seguiu para esta comissão a fim de subsidiar sua decisão. Ressalte-se que os membros da Caed foram designados de forma voluntária e não remunerada por meio da Resolução [REDACTED], de 31 de outubro de 2023, para mandatos de dois anos cada.

9. No dia 17 de julho de 2024, a Caed tomou conhecimento da denúncia por ocasião de sua 1ª reunião ordinária. No dia 30 de julho de 2024, a Caed, por meio da Resolução [REDACTED], de 30 de julho de 2024, em sua 1ª reunião extraordinária, deliberou acerca da denúncia constante do Processo de Apuração Ética e Disciplinar de [REDACTED] tendo decidido pelo arquivamento do mesmo.

10. A metodologia empregada na análise por parte da CAEDD foi a subsunção da definição do assédio moral prevista na cartilha da Funpresp-Exe às evidências colhidas pela investigação. Nesse sentido, **não foram identificados elementos objetivos que pudessem caracterizar o assédio moral ou elementos testemunhais que corroborassem com a percepção do(a) denunciante. Em sentido contrário, a cartilha aponta que algumas situações apontadas pela parte denunciante não constituem assédio moral, por exemplo a destituição de função comissionada ou cobrança por resultados.**

11. Em 6 de agosto de 2024, **o(a) denunciante incluiu novos documentos nos autos**, analisados pela Caed em sua 2ª reunião extraordinária, realizada em 18 de setembro de 2024. De acordo com referida ata, os membros da Comissão registraram a intempestividade do pedido, posto que a decisão estava em fase de publicação, tendo no entanto, **debatido o assunto e, considerando não haver fatos novos que justificassem o desarquivamento do referido processo, reiteraram o disposto na Resolução Caed [REDACTED], de 30 de julho de 2024, nos termos da Resolução Caed [REDACTED], de 18 de setembro de 2024.**

12. Na mesma reunião, por meio da Resolução Caed [REDACTED], de 18 de setembro de 2024, foi definido que **a decisão sobre o a concessão ou não de acesso pelas partes diretamente interessadas ao Relatório Conclusivo caberia à instância recursal, no caso, o Conselho Deliberativo.**

13. No dia 02 de outubro de 2024, a Caed tomou conhecimento do pedido de revisão da decisão pela parte denunciante, tendo se reunido em 11 de outubro de 2024 para apreciação do pedido. Na ocasião, foram consideradas as novas alegações da denunciante em cotejo com as declarações do denunciado que já haviam sido prestadas ainda na fase de investigação, que abordavam o mesmo assunto. Analisado o conteúdo do recurso bem como os demais documentos constantes dos autos, a Caed entendeu mais uma vez que as alegações e os dados apresentados não configurariam assédio moral.

14. Em resumo, os elementos trazidos ao conhecimento desta Comissão **não indicam a ocorrência de assédio moral, razão pela qual propõe-se o arquivamento da denúncia.** Ato contínuo, o pedido de revisão deve ser encaminhado ao Conselho Deliberativo, em sede de recurso.

[...]

30. A análise dos documentos encaminhados pela Comissão de Ética da Funpresp-Exe, à luz dos depoimentos da denunciante, do interessado e das testemunhas, não evidencia elementos concretos

que justifiquem a instauração de processo ético.

31. Os relatos constantes dos autos, embora descrevam situações de tensão e eventuais condutas gerenciais questionáveis, **não atingem o grau de gravidade necessário à configuração de assédio moral**, entendido como a "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;"¹.

32. Embora algumas testemunhas tenham relatado episódios que sugerem excesso de autoridade e falhas na condução administrativa, tais comportamentos, ainda que reprováveis sob a ótica da boa governança, não configuram juridicamente assédio moral. Tratam-se de desvios pontuais de postura gerencial, destituídos da gravidade e da reiteração exigidas para justificar a instauração de processo de apuração ética.

33. Os depoimentos colhidos também evidenciam uma insatisfação recorrente com o modelo de gestão adotado [REDACTED], traduzida em críticas à atuação do interessado no exercício da função de liderança. As manifestações apontam dificuldades de comunicação, decisões administrativas controversas e condutas que, embora não se enquadrem como infrações éticas formais, ocasionaram desconforto entre os membros da equipe e suscitaron questionamentos quanto à adequação do estilo de gestão implementado.

34. Constata-se, portanto, que situações de desconforto nas relações cotidianas de trabalho, por si só, não configuram assédio moral nem infração de natureza ética. A caracterização do assédio moral exige a repetição² de atos, gestos ou palavras, bem como a intenção ou o efeito de humilhar, ridicularizar ou desqualificar a vítima. É fundamental distinguir tais condutas de conflitos pontuais ou de cobranças legítimas realizadas por superiores hierárquicos no exercício regular de suas atribuições.

35. Nessa conjuntura, repto 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.

36. 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 (...).

37. 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.

38. 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.

39. 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.

40. 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, 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).

41. Concluo, portanto, 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.

42. Nessa conjuntura, embora não haja materialidade suficiente para enquadrar a conduta do interessado como ilícito ético, nos termos do art. 12, inciso V, da Resolução nº 17, de 13 de outubro de 2022, da CEP, considera-se oportuno **recomendar à autoridade** que observe com rigor os padrões éticos previstos no art. 3º do CCAAF e o dever de urbanidade no ambiente de trabalho, conforme item XIV, alínea "g", do Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994 — Código de Ética do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.

III - CONCLUSÃO

43. 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 Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo (Funpresp-Exe), sem prejuízo de eventual reapreciação da matéria, caso venham a surgir fatos novos e elementos suficientes que justifiquem sua reanálise.

44. **Recomenda-se ao interessado**, nos termos do art. 12, inciso V, da Resolução nº 17, de 13 de outubro de 2022, da CEP, que observe rigorosamente os padrões éticos exigidos no exercício da função pública. Tal observância deve abranger, especialmente, o dever de pautar-se pelos padrões da ética, sobretudo no que diz respeito à integridade, à moralidade, à clareza de posições e ao decoro, conforme previsto no art. 3º do Código de Conduta da Alta Administração Federal (CCAAF), bem como o dever fundamental de urbanidade no ambiente de trabalho, nos termos do item XIV, alínea "g", do Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994 — Código de Ética do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.

45. Adicionalmente, **recomenda-se à Comissão de Ética Pública da Funpresp-Exe** que observe, de forma rigorosa, a competência legal da Comissão de Ética Pública (CEP) para apurar condutas éticas de autoridades abrangidas pelo artigo 2º, inciso [REDACTED] do Código de Conduta da Alta Administração Federal (CCAAF). Destaca-se, nesse contexto, a deliberação recente proferida nos autos do processo nº 00191.000200/2025-29, por meio da qual este Colegiado uniformizou entendimento, reconhecendo a competência da CEP para a apuração ética de condutas de [REDACTED] de autarquias e fundações públicas que ocupem cargos situados até o segundo nível hierárquico da estrutura regimental, independentemente de sua equivalência formal ao Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS.

46. Após deliberação do Colegiado, dê-se ciência da presente decisão ao interessado e à Comissão de Ética Pública da Funpresp-Exe.

GEORGHIO ALESSANDRO TOMELIN
Conselheiro Relator

¹ 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, alterada pela Resolução CNJ nº 518, de 31 de agosto de 2023. Disponível em:
<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>. Acesso em: 13 out. 2025.

² Em regra, o assédio moral exige reiteração, ou seja, uma conduta repetida e contínua que cause humilhação ou constrangimento. Entretanto, uma conduta isolada pode configurar assédio moral em situações excepcionais, quando a gravidade do ato é tão intensa que, por si só, viola a dignidade, o respeito e a integridade psíquica da vítima.



Documento assinado eletronicamente por **Georghio Alessandro Tomelin, Conselheiro(a)**, em 20/10/2025, às 10:00, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º, do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.