



PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA COMISSÃO DE ÉTICA PÚBLICA

VOTO

Processo:	00191.000353/2024-95
Interessado:	[REDACTED]
Cargo:	[REDACTED]
Assunto:	Representação. Desvios éticos decorrentes de suposta falta de ética e assédio moral no ambiente de trabalho
Relatora:	CONSELHEIRA MARCELISE DE MIRANDA AZEVEDO

REPRESENTAÇÃO. DESVIOS ÉTICOS DECORRENTES DE SUPOSTA FALTA DE ÉTICA E ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE. ESCLARECIMENTOS PRELIMINARES PRESTADOS. AUSÊNCIA DE MATERIALIDADE. INOCORRÊNCIA DE INFRAÇÃO ÉTICA. ARQUIVAMENTO.

I - RELATÓRIO

1. Trata-se de representação encaminhada à Comissão de Ética Pública (CEP), no dia 10 de março de 2024 (SEI nº 5028692), em face dos interessados [REDACTED], por suposta falta de ética, assédio moral, eventuais ilegalidades na gestão do Instituto Federal do Maranhão/São José do Ribamar; e eventual prática de nepotismo, em decorrência de nomeação para função gratificada de servidora com quem manteria relação conjugal, consoante anexo (SEI nº 5028696).
2. Cabe registrar, consoante Anexo (SEI nº 5028696), que o teor dos autos já foi encaminhado para os demais órgãos competentes, dentre os quais, a CGU, a quem compete eventual análise acerca das alegações de nepotismo.
- [REDACTED] Nesse teor, o presente processo atém-se aos eventuais atos praticados pelo interessado [REDACTED], referentes à suposta falta de ética em decorrência de possível assédio moral e ilegalidades na gestão do Instituto Federal do Maranhão/São José do Ribamar.
4. Detalhadamente, a representação (SEI nº 5028692) aduz que há prática de nepotismo e fisiologismo pelo [REDACTED] em razão de:

- I - nomeação em Função Gratificada da servidora [REDACTED] com quem manteria relação conjugal (sem publicidade);
- II - omissão e negligência frente casos públicos de assédio moral contra os servidores, especificamente à denunciante;
- III - conduta patrimonialista dos denunciados, com a prática reiteradas de viagens classificadas como à serviço, com disponibilidade de diárias e passagens à revelia do interesse da Administração e das funções e atribuições exercidas pelos denunciados (ausência de prestação de contas e de critérios para desembolso financeiro), com dilapidação dos recursos do campus destinados às ações de ensino pesquisa e extensão; manutenção em função gratificada da "cônjuge" [REDACTED], tendo no campus IFMA/SJR servidora concursada e lotada para desempenhar tal função;
- IV - entender ser necessária a investigação dos últimos 8 anos, bem como o envio dos autos ao Ministério Público Federal, por se tratar de pessoa já condenada por estelionato e fraude contra o sistema previdenciário (Processo n. [REDACTED]) o que implica a verificação de vício de conduta no uso de recursos públicos em favor próprio.

[REDACTED] No ensejo, determinei que o interessado [REDACTED], fosse oficiado a apresentar esclarecimentos iniciais (SEI nº 5046285) sobre os fatos narrados, ao que, tempestivamente iniciou sua manifestação (SEI nº 5844742) apontando que é clara a incongruência da denúncia, vez que, a sobrecarga narrada pela representante, ao mencionar o quadro de saúde, nada tem a ver com o ambiente laboral, conforme se detém de simples análise da linha temporal.

6. A representante narra que: “O intolerável se deu no limite da saúde mental da denunciante [REDACTED], que dado o acúmulo de estresses ocasionados pelo COVID-19 e pelo doutorado concluído em 06/2023 e os cuidados com seu filho deficiente, desenvolveu quadro crônico de ansiedade.”.
7. Ocorre que, o quadro de saúde mencionado, fora desencadeado durante licença de 3 (três) anos da servidora, quando, a pedido desta, e concedido pelo interessado, a denunciante esteve **afastada de todas as atividades laborais - entre 2020 e 2023 - em gozo de licença capacitação para Doutorado.**
8. O interessado argumenta ainda em sua defesa, que a denunciante aduz que seu quadro teria se agravado devido ser vítima de assédio moral no Campus IFMA/SJR. Entretanto, entre 2017 e 2020 não há qualquer registro de ocorrência de problema de saúde ou de situação conflituosa no ambiente laboral; o interessado concedeu à representante, no período de 2020 a 2023, licença para realização de doutorado; e o relatório médico, anexado por esta, indica que "a paciente iniciou tratamento em **junho/2021**", repita-se, quando a servidora já se encontrava afastada de todas as atividades laborais, há cerca de um ano (SEI nº 5028696, fl. 15) .
9. Adicionalmente, o interessado destaca que não encontrou no presente processo qualquer situação que possa ser assemelhada ao assédio moral, ou que denote minimamente alguma exposição de servidores a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho; menos ainda se, para amoldar-se ao tipo, demandar a ocorrência de forma repetitiva e continuada.
10. Esclarece ainda, acerca do ocorrido na Semana Pedagógica, quando a servidora teria se sentido "assediada e constrangida" por não ter recebido a agenda personalizada do evento, que: (i) a confecção e distribuição das agendas fora coordenada pela Comissão Organizadora do evento (e não pelo interessado); (ii) o evento contou com algumas situações de embaraços logísticos com outras duas servidoras (uma sua agenda estava faltando algumas folhas e a outra o nome estava escrito errado) e as mesmas não viram como perseguição ou “assédio

moral”; (iii) durante a organização e execução de eventos, imprevistos acontecem, o que não pode ser caracterizado como ato doloso ou como violação ética; e, (iv) cabe referendar que, posteriormente, a agenda foi entregue à denunciante.

11. Outrossim, sobre as acusações de que o interessado estaria infringindo normas éticas, descritas no Formulário de Denúncia (SEI nº 5028692) por conta de manter: "relação de conjugalidade pública, porém omissa em relação à publicidade que impõe o regramento funcional", a autoridade avoca o texto Constitucional, que, expressamente em seu art. 5º, inc. X, pontua que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado, inclusive, o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrentes de sua violação.
12. Ademais, consoante verificado no Portal Transparência (SEI nº 6094305), pelo histórico de funções, e na Portaria (SEI nº 6101746), firmada pelo Reitor ([REDACTED]), nada há que se questionar acerca da designação ou lotação da servidora, porquanto não seriam de competência do [REDACTED].
13. Por fim, havendo colacionado fartos documentos do Sistema de Concessão de Passagens e Diárias, impende afastar quaisquer questionamentos acerca das viagens a serviço realizadas, posto que seguiram os trâmites, justificativas e exigências legais.
14. É o sucinto relatório. Passo à análise dos fatos.

II – FUNDAMENTAÇÃO

15. Entendo que, diante do conjunto probatório constante dos autos, já é possível realizar a análise de admissibilidade da representação.
16. 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.

[REDACTED] De início, importa esclarecer que o servidor [REDACTED], ocupa o cargo [REDACTED] - das Instituições Federais de Ensino (SEI nº 5046257)¹, registrado como equivalente ao DAS-5, conforme Anexo II, da PORTARIA Nº 121, DE 27 DE MARÇO DE 2019, publicada no DOU de 28 de março de 2019, Seção 1, página 13.

18. No ensejo, considerando recente deliberação, por unanimidade, do Colegiado desta CEP, no Processo nº 00191.001285/2023-09, de relatoria do Conselheiro Edvaldo Nilo de Almeida, esta Comissão de Ética Pública possui competência para apuração de condutas imputadas a ocupantes de cargos de direção-geral nos Institutos Federais, remunerados sob a rubrica CD-02, equivalente aos cargos do GrupoDireção e Assessoramento Superiores - DAS 5, conforme publicizado no Ementário de Precedentes²:

23. (...) considerando a competência da CEP na coordenação do Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, nos termos do inciso IV do art. 4º do Decreto nº 6029, de 2007, assim como a garantia constitucional do devido processo legal, voto no sentido de:

a) **adotar o entendimento acerca do alcance deste Colegiado para apuração ética de condutas de ocupante do cargo de [REDACTED] nas instituições federais, atualmente equivalente a DAS-5, passando a CEP a exercer a competência para apuração ética dessas autoridades, que estarão, doravante, submetidas ao Código de Conduta da Alta Administração Federal.**

b) comunicar a presente decisão às autoridades e comissões de ética dos Institutos Federais de Ensino Superior e demais instituições interessadas. (negritei)_

19. Noutro sentido, a servidora [REDACTED], ocupa função gratificada FG 000.2, correspondente a chefe de núcleo (SEI nº 5046253)³, consoante disponível no Portal da Transparência.
20. Ocorre que, consoante destacado no Despacho (SEI nº 5046285), a CEP não detém competência para a análise da conduta da supramencionada servidora, a teor das consultas ao Portal Transparência retromencionadas, uma vez que não está abrangida no rol das autoridades ou equivalentes enumerados na normativa, para efeito de apuração de infração ética.
21. Conforme se extrai do anexo da representação sob relevo (SEI nº 5028696), a representante aduz a ocorrência de assédio moral, assentada unicamente em uma falha na distribuição de brindes (agenda) durante a Semana Pedagógica, sem que seja possível estabelecer qualquer nexo de causalidade entre a situação mencionada (que tampouco caracteriza-se como assédio), com eventual prática de conduta do interessado.
22. Nos esclarecimentos ora prestados, o interessado chama atenção para a incoerência da cronologia dos fatos narrados, bem como a inexistência de elementos concretos e objetivos para delimitar eventual conduta caracterizadora de assédio; culminando com situações de difamação contra si, alicerçadas em denúncias infundadas.
23. Para sustentar aquilo que asseverou, o interessado fez juntar aos autos (SEI nº 5844742, fls. 30 e seguintes) farta documentação, apontando a regularidade e motivação das viagens realizadas, a regularidade das designações da servidora mencionada na denúncia (portarias assinadas pelo reitor, autoridade competente para tais atos, e não pelo interessado)⁴, certidões negativas criminais e cíveis, programação de eventos acadêmicos, entre outros documentos aptos a afastar as acusações da exordial.
24. Na mesma peça de defesa preliminar, o interessado buscou asseverar que a representação é repleta de ilações, sem qualquer suporte fático às alegações das supostas violações protocoladas, culminando por fim em calúnia e difamações contra o interessado.
25. De fato, debruçando-se sobre os autos, é importante ressaltar que nada fora encontrado para avaliar o teor da denúncia, e nesse ínterim, a representante não trouxe elementos mínimos de prova documental para evidenciar qualquer materialidade daquilo que é narrado na peça acusatória.
26. Ademais, de uma leitura minuciosa dos documentos carreados aos autos, não se evidencia, s.m.j., nenhum excesso aos limites do poder diretivo, ou mesmo rigor que extrapole a razoabilidade e converta-se em abuso de autoridade, assédio moral ou configure uma situação vexatória para qualquer dos subordinados.
27. Posto isso, 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 provas produzidas não demonstram, *per se*, que as atitudes do interessado caracterizariam assédio, mesmo porque, sequer houve delimitação de conduta praticada pelo interessado.
28. Destaque-se ainda que, nos autos, perfazendo detida análise fático-probatória, não há nenhum registro de ofensa, ou violação objetiva da dignidade de qualquer servidor.
29. De outro turno, impossível estabelecer um nexo de causalidade entre o diagnóstico médico da denunciante e a prática de qualquer ato do interessando, vez que tal elo só teria contornos concretos caso existissem situações objetivas para validar aquilo que foi asseverado por ela.
30. Ademais, não se pode perder de vista que não fora juntada qualquer prova documental que corroborasse a narrativa, mas, ao contrário, a documentação colacionada pela representante (referente ao início do tratamento de saúde em período em que estava afastava para realização de doutorado, SEI nº 5028696, fl. 15) rechaça prontamente a hipótese de eventual dano decorrente de sobrecarga ou situações constrangedoras no ambiente laboral.
31. 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 com a observância dos princípios do contraditório e da ampla defesa.

32. Partindo-se desses axiomas, verifico que os supostos fatos geradores das situações violadoras de preceitos éticos, direcionados ao interessado, não encontram o devido e imprescindível amparo nos elementos documentais dos autos.

33. Ao contrário, a documentação amealhada não logrou êxito em comprovar a existência de conduta antiética, isto porque as imputações trazidas à luz decorreram de uma representação alicerçada ora em suposições e ilações sem comprovação fática.

34. Assim, ante o quadro probatório carreado aos autos, adoto as relevantes premissas do 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"*.

35. Vale, ainda, pontar que, conforme consta do Processo nº 00191.000832/2019-44, em voto aprovado na 233ª Reunião Ordinária, realizada em 25 de outubro de 2021, a instauração de processo de apuração ética, ante à falta de indícios poderia configurar abuso de autoridade, nos termos da Lei nº 13.869, de 2019, que, em seu art. 27, aponta como indevido *"requisitar instauração ou instaurar procedimento investigatório de infração penal ou administrativa, em desfavor de alguém, à falta de qualquer indício da prática de crime, de ilícito funcional ou de infração administrativa"*.

36. Ante ao exposto, verifica-se ausência de materialidade de suposta violação ética praticada pelo interessado

[REDACTED], e nesse sentido sugiro o arquivamento dos autos.

III – CONCLUSÃO

37. Face ao exposto, considerados ausentes indícios de conduta contrária aos padrões éticos aptos a justificar a instauração de procedimento apuratório, propõe-se o **ARQUIVAMENTO** do feito em face dos interessados [REDACTED],

e [REDACTED].

38. É como voto.

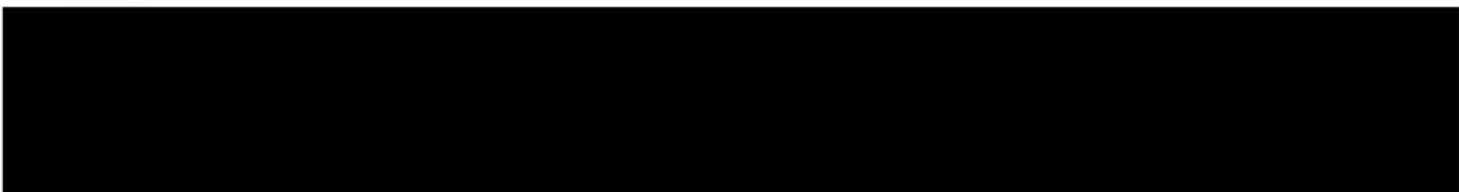
39. Dê-se ciência da presente decisão ao interessado.

MARCELISE DE MIRANDA AZEVEDO

Conselheira Relatora



Documento assinado eletronicamente por **Marcelise de Miranda Azevedo, Conselheiro(a)**, em 25/11/2024, às 16:11, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Referência: Processo nº 00191.000353/2024-95

SEI nº 6103072