



VOTO

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA
COMISSÃO DE ÉTICA PÚBLICA

Processo:	00191.001474/2023-73
Interessado:	CRISTINA MARIA DA SILVA PERES
Cargo:	Diretora da Auditoria Interna da Caixa Econômica Federal - CAIXA
Assunto:	Denúncia anônima. Desvio ético decorrente de suposta atitude desrespeitosa ao dispensar tratamento desigual aos empregados da Unidade.
Relator(a):	Conselheiro MANOEL CAETANO FERREIRA FILHO

DENÚNCIA ANÔNIMA. DESVIO ÉTICO DECORRENTE DE SUPOSTA ATITUDE DESRESPEITOSA AO DISPENSAR TRATAMENTO DESIGUAL AOS EMPREGADOS DA UNIDADE. JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE. ESCLARECIMENTOS PRELIMINARES PRESTADOS. AUSÊNCIA DE MATERIALIDADE. INOCORRÊNCIA DE INFRAÇÃO ÉTICA. ARQUIVAMENTO.

I - RELATÓRIO:

1. Trata-se de denúncia anônima encaminhada à Comissão de Ética Pública (CEP), no dia 18 de setembro de 2023 (SUPER nº 4588203), pela Comissão de Ética da Caixa Econômica Federal (CE/CAIXA), em desfavor da interessada **CRISTINA MARIA DA SILVA PERES**, Diretora da Auditoria Interna da Caixa Econômica Federal - CAIXA (SUPER nº 4612344), por supostas condutas antiéticas decorrentes de atitude desrespeitosa da autoridade ao dispensar tratamento desigual aos empregados da Unidade. (SUPER nº 4588218). Nessa senda, conjuntamente ao formulário de denúncia, constou como anexo relato da denúncia feita junto à CAIXA (SUPER nº 4588221), a saber:

Venho por meio desse canal denunciar tratamento desigual dado pela DIAUD/SUAUD na pessoa da diretora e da superintendente.

A DIAUD tem uma política bem fechada no que se refere a movimentação de empregados (ao contrário da política da empresa). Essa é uma prerrogativa da diretora, mas está ocorrendo casos de tratamento desigual.

Alguns empregados que por motivos familiares solicitaram recentemente mudança de estado tiveram que fazer sob a condição de irem por decesso e sem ônus (mesmo que houvesse vagas).

Já ha casos, como a seleção para auditor pleno que ocorreu em 04/09 na AUDIR BR, onde uma colega que já é pleno foi incentivada a participar de PSI para dar a impressão de transparência à sua movimentação por lateralidade com ônus.

Registro como denúncia porque infelizmente não há espaço para diálogo com a DE da DIAUD. Recentemente em uma reunião ocorrida no auditório do matriz 2 com as equipes da AUDIR BR, MZ e TI, ao ser questionada sobre uma questão relativa ao trabalho remoto, a diretora visivelmente nervosa tomou o microfone e disse que era do jeito que estava sendo passado e quem não estivesse satisfeito, que repensasse sua carreira pois a CAIXA é muito grande.

Minha denúncia e então por causa dessa diferença de tratamento aliada à impossibilidade de discussão.

2. Por intermédio de Despacho (SUPER nº 4634839), determinei que a interessada fosse oficiada a apresentar esclarecimentos iniciais, sobre os fatos constantes na peça acusatória, sendo que a autoridade, em resposta ao OFÍCIO Nº 413/2023/CGAPE/SECEP/SAJ/CC/PR (SUPER nº4689528), apresentou a sua manifestação (SUPER nº 4808151), acompanhada de anexos (SUPER nºs 4808158 a 4808168)

3. Em seus esclarecimentos preliminares (SUPER nº 4808151), a interessada aduz, sinteticamente, que: **i)** os fundamentos da referida acusação não indicam qualquer atuação efetiva ou objetiva por parte da interessada, tratando-se de considerações a respeito de fala completamente divorciada do contexto ao qual fora proferido; **ii)** o apontamento de suposta invalidez da conduta praticada pela interessada, baseia-se (pelo que se verifica) na consideração de suposto “tratamento desigual” a empregados lotados no âmbito da Auditoria Interna da CAIXA, especificamente em relação às pretensões de movimentação de lotação física de empregados, destacando que a DIAUD teria uma “política bem fechada no que se refere à movimentação de empregados”, supostamente diversa daquela praticada pela empresa; **iii)** nesses termos, a denúncia passa a exemplificar as circunstâncias em que se baseia, destacando a hipótese de colega incentivada a fazer PSI (Processo Seletivo Interno) para possibilitar a transferência de sua lotação física para outra unidade por “lateralidade” com ônus para a CAIXA; **iv)** aponta, ainda como ocorrência uma fala em evento interno da DIAUD em que a ora interessada, tratando do tema do “trabalho remoto”, teria destacado a exigibilidade das circunstâncias apresentadas (possivelmente do retorno ao trabalho presencial), ressaltando que aqueles que se sentissem prejudicados deveriam reavaliar sua carreira dentro da CAIXA, o que, pelo se percebe da fala gizada na denúncia, fora recebido como uma afirmação afrontosa àqueles que ali se encontravam; **v)** por fim, destaca o denunciante a impossibilidade de discussão com os gestores, afirmando que essa então seria a razão fundante da adoção da via da “denúncia anônima”, da forma como apresentada; **vi)** a interessada é a titular da Diretoria de Auditoria Interna da CAIXA, desde o dia 26/09/2022, tendo alçado essa posição após um longo histórico no corpo funcional da Caixa Econômica Federal, contando hoje com mais de 34 (trinta e quatro) anos de trabalho na empresa, tendo exercido diversas funções de gestão de equipes e unidades, assumindo desafios e sempre primando pelo desenvolvimento de suas atividades com respeito, ética, equidade, valorização das pessoas, contribuindo para os resultados sustentáveis da empresa, sendo que, atualmente, chefia diretamente uma equipe técnica de auditoria, estruturada com 01 (uma) Superintendência Nacional, 05 (cinco) Gerências Nacionais, 13 (treze) Gerências Regionais localizadas em onze cidades, com uma equipe total formada por 460 (quatrocentos e sessenta) pessoas; **vii)** em que pese desenvolver um trabalho sempre próximo a toda a equipe, o último evento realizado com todo o time da Auditoria - mencionado na referida denúncia - teria ocorrido no dia 23/09/2022, ou seja, há mais de 01 (um) ano, tratando, naquela oportunidade, da importância da resignificação das equipes e da necessidade de retomada das atividades regulares para o desenvolvimento dos trabalhos da equipe de Auditoria, tendo em vista a superação histórica da crise pandêmica ocasionada pela COVID-19; **viii)** naquela oportunidade, a equipe da gestão compareceu oferecendo o diálogo como meio para o alinhamento dos interesses, sobretudo para a superação das dificuldades, sempre pretendendo responder aos muitos questionamentos apresentados, inclusive daqueles que, declaradamente, opunham-se a qualquer alternativa de retorno às atividades presenciais. Depois daquele encontro, inclusive, foram realizadas visitas a todas as unidades da DIAUD, apresentando o Plano de Negócios DIAUD 2023-2026 e as Metas da Diretoria, construído coletivamente com a participação de todos os gestores da DIAUD, o que inclusive foi objeto de comemorações e treinamentos realizados com as equipes, sempre buscando oferecer e possibilitar o atendimento de todas as questões pontualmente apresentadas; **ix)** como um dos principais pontos atacados pela “denúncia”, afirma-se que as exigências e os procedimentos estabelecidos pela DIAUD seriam realizados de forma diversa do que aquele aplicado pela CAIXA, com acusações específicas inclusive relacionadas a suposto tratamento diferenciado entre empregados, sendo que, a respeito dos procedimentos observados pela DIAUD em relação à temática, é de se destacar que as regras para movimentações de empregados adotadas pela Diretoria seguem estritamente aquelas indicadas pela empresa, destacando ser necessário para a sua implementação a existência de vaga na localidade pretendida e que o auditor tenha a formação e os conhecimentos necessários para atuação nos processos sob responsabilidade da unidade pretendida; **x)** a decisão de abertura de Processo Seletivo Interno para auditores plenos, atende à demanda da Associação Nacional dos

Audidores Internos da CAIXA Econômica Federal, entidade representante que atua nacionalmente em defesa de seus direitos e interesses pela valorização da classe e por relações trabalhistas adequadas, e reforça os princípios da DIAUD de transparência, equidade e igualdade de oportunidade para participação de todos os interessados nas vagas em aberto. A compatibilidade dessas regras com aquelas definidas pela CAIXA, verifica-se a partir de sua compatibilidade com as disposições do manual normativo MN RH 040 (anexo); **xi**) a respeito das ocorrências mencionadas na denúncia, é importante ressaltar que a pretendida transferência foi finalizada em 4/9/2023, como resultado do Processo Seletivo Interno (PSI) regularmente efetivado, nunca tendo ocorrido qualquer incentivo ou favorecimento para quaisquer dos participantes, sendo importante registrar que a pessoa selecionada comprovou dispor de todos os requisitos necessários para a função pretendida, sendo escolhida após a válida avaliação dos seus méritos pessoais; **xii**) a regularidade dos procedimentos adotados pela DIAUD é verificada a partir da constatação de que, só no ano de 2023, foram realizados 43 (quarenta e três) processos seletivos para cargos gerenciais, de assessoramento e para os cargos de auditor júnior, pleno, sênior e matriz, com a participação de todos os empregados que tinham interesse em se movimentar e/ou crescer em suas carreiras profissionais, sempre a partir da verificação do cumprimento dos requisitos estabelecidos e da disponibilidade de vagas para os cargos correspondentes; **xiii**) e requer, ao final, o arquivamento da denúncia, ou ainda, alternativamente, caso admitido o processamento dela, seja então ao final concluída pela sua total improcedência, nos termos e fundamentos aqui objetivamente apresentados.

4. É o relatório. Passo aos fundamentos.

II - FUNDAMENTAÇÃO:

5. Entendo que diante do conjunto probatório, já é possível prosseguir com a análise de admissibilidade da denúncia, conforme explico a seguir.

6. É oportuno enfatizar que para o recebimento da denúncia exige-se o amparo indiciário, que se consubstancia em evidências mínimas de autoria e de materialidade pela prática de ato desrespeitoso ao CCAAF, não se dedicando a análise de admissibilidade à discussão do mérito, mas sim à confirmação, ou não, da existência dos mencionados indícios.

7. Inicialmente, cumpre destacar que cabe à CEP administrar a aplicação do Código de Conduta da Alta Autoridade Federal (CCAAF), devendo apurar, mediante denúncia, ou de ofício, condutas em desacordo com as normas nele previstas, quando praticadas pelas autoridades listadas em seu artigo 2º, III, transcrito abaixo:

"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." (com destaque).

8. Nesses termos, verifica-se que a interessada **CRISTINA MARIA DA SILVA PERES** ocupa o cargo de **Diretora da Auditoria Interna da Caixa Econômica Federal - CAIXA**, sujeitando-se, assim, à competência da CEP, para fins de procedimento ético.

9. Superada a questão da competência, passo ao juízo de admissibilidade.

10. O caso é de denúncia anônima desacompanhada de documentos ou outras provas que sustentem a afirmação de suposta atitude desrespeitosa, por parte da interessada, ao dispensar tratamento desigual aos empregados da Diretoria de Auditoria Interna da CAIXA.

11. Primeiramente, a peça apócrifa afirma que a DIAUD tem uma "política bem fechada no que se refere à movimentação de empregados", e nesse sentido a autoridade busca, inicialmente, explicar o modelo de atuação da AUDIR, in verbis:

Do modelo de atuação da AUDIR

Para fins de adequado esclarecimento a respeito da atuação das equipes de auditorias regionais (AUDIR), é importante destacar que sua atuação é definida a partir do "Modelo de Atuação da DIAUD", sendo formada por 14 (quatorze) grupos de especialização, com visão de processos alinhados aos mandatos da Presidência, das Vice-Presidências e das Diretorias da CAIXA, assim como aos das empresas subsidiárias e da Fundação dos Economistas Federais (Funcfe), englobando atualmente cerca de 41 (quarenta e um) segmentos, com utilização de equipes especializadas distribuídas por Auditoria Regional (AUDIR).

Os trabalhos no âmbito da Matriz são realizados de acordo com as especializações das AUDIRs e em cada regional as equipes multidisciplinares (*squads*) são compostas por auditores de negócio, dados e *analytics*, tecnologia da informação, contabilidade e risco, exceto na Auditoria Regional Tecnologia da Informação (AUDIR/TI), dedicada exclusivamente aos segmentos de TI.

Ou seja, cada AUDIR desenvolve trabalhos em temas específicos (grupos de especialização). Assim, um auditor que realiza trabalhos em uma AUDIR pode não ter a experiência e os conhecimentos necessários para desenvolver trabalhos em outra unidade, sendo essa inclusive a importância da sintonia e sincronidade de toda a equipe, assumida como principal objetivo a ser buscado na gestão da Respondente.

12. Diferente do que afirma o denunciante, e a par do modo de atuação da AUDIR, a autoridade afirmou que:

A regularidade dos procedimentos adotados pela DIAUD é verificada a partir da constatação de que, só no ano de 2023, foram realizados 43 (quarenta e três) processos seletivos para cargos gerenciais, de assessoramento e para os cargos de auditor júnior, pleno, sênior e matriz, com a participação de todos os empregados que tinham interesse em se movimentar e/ou crescer em suas carreiras profissionais, sempre a partir da verificação do cumprimento dos requisitos estabelecidos e da disponibilidade de vagas para os cargos correspondentes.

13. Nesse contexto, a própria interessada emitiu, em 12/9/2023 (SUPER nº 4808161, fl. 1), comunicação eletrônica a todos auditores e gestores com regras para transparência, a respeito dos procedimentos observados pela DIAUD em relação à temática:

As
Auditorias Nacionais
Auditorias Regionais

Senhores(as) Gerentes

1. Conforme deliberação do Colegiado DLAUD, damos conhecimento das regras de transferência de auditores no âmbito de nossas unidades regionais.

2. Os requisitos mínimos que permanecem para análise do mérito para transferência entre unidades são:
- tempo mínimo de 3 anos na unidade de lotação;
- observância da existência de vaga e parâmetros máximo e mínimo de LAP e LEP por FG;
- concordância dos gerentes das unidades cedente e receptora.

3. Deverão ser encaminhados à SUAUD, pelo gestor da respectiva unidade do demandante, apenas os pedidos que atendam esses requisitos mínimos.

4. Fica revogada a CE AUDIT 0014/2018, passando a vigorar a presente CE.

5. Solicitamos dar ciência a todos os empregados.

Atenciosamente,



Cristina Maria da Silva Peres
Diretora
Auditoria Interna

14. Ainda sobre o assunto, a interessada esclarece que as regras para movimentações de empregados, adotadas pela Diretoria, seguem estritamente aquelas indicadas pela empresa, destacando ser necessário para a sua implementação a existência de vaga na localidade pretendida e que o auditor tenha formação e conhecimentos necessários para atuação nos processos sob responsabilidade da unidade pretendida.

15. No que se refere à decisão de abertura de Processo Seletivo Interno para auditores plenos, a autoridade informa que visa atender à demanda da Associação Nacional dos Auditores Internos da CAIXA Econômica Federal, entidade representante que atua nacionalmente em defesa de seus direitos e interesses, pela valorização da classe e por relações trabalhistas adequadas, e reforça os princípios da DIAUD de transparência, equidade e igualdade de oportunidade para participação de todos os interessados nas vagas em aberto, sem perder de vista a compatibilidade dessas regras com aquelas definidas pela CAIXA, a partir da sua adequação às disposições do manual normativo MN RH 040 (SUPER nº 4808168).

16. Quanto à afirmação de que "há casos, como seleção para auditor pleno que ocorreu em 04/09 na AUDIR BR, onde uma colega que já é pleno foi incentivado a participar de PSI para dar a impressão de transparência à sua movimentação por lateralidade com ônus", a interessada alegou que:

A respeito das ocorrências mencionadas na denúncia, é importante ressaltar que a pretendida transferência foi finalizada em 04/09/2023, como resultado do Processo Seletivo Interno (PSI) regularmente efetivado, nunca tendo ocorrido qualquer incentivo ou favorecimento para quaisquer dos participantes, sendo importante registrar que a pessoa selecionada comprovou dispor de todos os requisitos necessários para a função pretendida, sendo escolhida após a válida avaliação dos seus méritos pessoais.

17. Na parte em que a denúncia se refere à reunião ocorrida no auditório do matriz 2, em que se abordou a questão relativa ao trabalho remoto, a interessada esclareceu que o último evento realizado com todo o time da Auditoria - mencionado na referida denúncia - teria ocorrido no dia 23/09/2022, ou seja, há mais de 1 (um) ano, tratando, naquela oportunidade, da importância da ressignificação das equipes e da necessidade de retomada das atividades regulares para o desenvolvimento dos trabalhos da equipe de Auditoria, tendo em vista a superação histórica da crise pandêmica ocasionada pela COVID-19. Acrescentou que na naquela oportunidade a equipe da gestão compareceu oferecendo o diálogo como meio para o alinhamento dos interesses, sobretudo para a superação das dificuldades, sempre pretendendo responder aos muitos questionamentos apresentados, inclusive daqueles que, declaradamente, opunham-se a qualquer alternativa de retorno às atividades presenciais.

18. Diante do exposto, considerando os documentos carreados ao autos pela interessada, verifico solidez nas argumentações trazidas em seus esclarecimentos preliminares, de modo a não lhe atribuir qualquer conduta antiética decorrente dos fatos trazidos na peça acusatória.

19. É oportuno consignar, de que não cabe à CEP analisar a legalidade dos atos administrativos realizados pelo gestor público, no âmbito de sua competência legal, em respeito à autonomia administrativa dos órgãos e à discricionariedade inerente ao cargo de administrador público, não cabendo ao colegiado ético nenhum tipo de ingerência em questões consideradas de natureza *interna corporis*, conforme precedentes desta Comissão, brevemente apresentados abaixo:

Processo nº 00191.000453/2017-92 - Denúncia contra Presidente Anatel. Relator Conselheiro José Saraiva. Seleção interna de candidatos para provimento de cargo em comissão. Discricionariedade do gestor. Instância administrativa. Matéria extrapola a competência desta CEP. Arquivamento.

Processo nº 00191.000199/2020-28. Consulta formulada pela Comissão de Ética da Universidade Federal do Triângulo Mineiro. Relator: Conselheiro Ruy Altenfelder. Dúvida jurídico-administrativo. Organização administrativa nos órgãos e entidades. Matéria interna corporis. Extrapola a competência da Comissão de Ética Pública.

Processo nº 00191.000200/2019-81. Consulta. Comissão de Ética da Companhia Docas do Estado de São Paulo. Relator: Conselheiro José Saraiva. Viabilidade de se incluir no regulamento interno da Companhia dispositivo que proíba a nomeação de agente público censurado. Matéria administrativa. Decisão interna corporis. Resposta ultrapassa a competência deste colegiado.

20. Ainda sobre a autonomia administrativa, relembre-se a decisão judicial prolatada no Processo nº 5066500-90.2020.4.02.5101/RJ, juntada aos autos do Processo nº 00191.000613/2020-07, onde bem se observa que a discricionariedade administrativa nem sempre atende aos interesses do servidor e que se não houver efetiva demonstração de violação dos seus direitos, deve ser respeitada a presunção de legalidade dos atos administrativos, *in verbis*:

"Ante todo o exposto, não se verifica a configuração de perseguição pessoal aos autores, tampouco assédio moral de qualquer espécie, aptos a justificar o pedido de indenização. Sem a demonstração de que houve efetiva violação de direitos (art. 373, I, do CPC), deve ser aplicada ao caso a presunção de legalidade dos atos administrativos. O relato apresentado, associado ao material probatório constante dos autos, não se mostram aptos a configurar o alegado assédio moral. Na verdade, exercício da discricionariedade administrativa, em atendimento ao interesse público, nem sempre está em consonância com o interesse pessoal do servidor."

21. Vale destacar, ainda, que somente caberia análise desta CEP, caso houvesse indícios de que os atos da interessada estivessem eivados de vícios, o que não é o caso refletido nos autos.

22. Assim, ao examinar as provas constantes dos autos constato que a denúncia apócrifa não trouxe qualquer elemento que comprove a prática de ilícito ético por parte da interessada, consoante exigência expressa do art. 18 do CCAAF, que assim dispõe: " 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" (destaquei).

23. Concluo, portanto, que não há, nos autos, indícios probatórios da prática de condutas antiéticas que possam ser imputadas à interessada.

24. Vale, ainda, apontar 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*”.

25. Em resumo, não vislumbro elementos mínimos quanto a eventual desrespeito aos padrões éticos vigentes, não cabendo instauração de processo de apuração ética em face da interessada **CRISTINA MARIA DA SILVA PERES, Diretora da Auditoria Interna da Caixa Econômica Federal - CAIXA**.

III - CONCLUSÃO:

26. Ante o exposto, com base na análise da instrução processual desta fase preliminar de admissibilidade, e considerando ausentes indícios mínimos de materialidade de atos que justifiquem a instauração de processo ético, proponho o **ARQUIVAMENTO** da presente denúncia em desfavor da interessada **CRISTINA MARIA DA SILVA PERES, Diretora da Auditoria Interna da Caixa Econômica Federal - CAIXA**, sem prejuízo de possível reapreciação do tema, caso surjam outros fatos específicos e elementos suficientes para tanto.

27. É como voto.

28. Dê-se conhecimento à interessada.

MANOEL CAETANO FERREIRA FILHO

Conselheiro Relator



Documento assinado eletronicamente por **Manoel Caetano Ferreira Filho, Conselheiro(a)**, em 27/02/2024, às 09:05, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade do documento pode ser conferida informando o código verificador **4925368** e o código CRC **2B747442** no site: https://super.presidencia.gov.br/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0

Referência: Processo nº 00191.001474/2023-73

SUPER nº 4925368