



VOTO

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA
COMISSÃO DE ÉTICA PÚBLICA

| | |
|---------------------|--|
| Processo: | 00191.001689/2023-94 |
| Interessado: | CLÁUDIA DE ARAÚJO GUIMARÃES KATTAR |
| Cargo: | Chefe de Gabinete da Diretora-Presidente da Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico - ANA |
| Assunto: | Denúncia anônima. Suposta conduta antiética decorrente de tratamento desrespeitoso a empregados terceirizados. |
| Relator(a): | Conselheira Kenarik Boujikian |

DENÚNCIA ANÔNIMA. SUPOSTA CONDUTA ANTIÉTICA DECORRENTE DE TRATAMENTO DESRESPEITOSO A EMPREGADOS TERCEIRIZADOS. SUPOSTA ATITUDE CALUNIOSA EM RELAÇÃO A COLEGAS. JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE. ESCLARECIMENTOS PRELIMINARES PRESTADOS. AUSÊNCIA DE MATERIALIDADE. INOCORRÊNCIA DE INFRAÇÃO ÉTICA. ARQUIVAMENTO.

I - RELATÓRIO:

1. Trata-se de denúncia anônima encaminhada pela Comissão de Ética da Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico (ANA) à Comissão de Ética Pública (CEP), em 17 de novembro de 2023, em face da interessada **CLÁUDIA DE ARAÚJO GUIMARÃES KATTAR, Chefe de Gabinete da Diretora-Presidente da Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico (ANA)**, por supostas condutas antiéticas narradas em formulário de denúncia (SUPER nº 4743618), saber:

Denúncia anônima recebida pelo sistema Fala BR - Protocolo nº

02303.019512/2023-65.

"Denunciar a Chefe de Gabinete da ANA Claudia Kattar, esta senhora com frequência sobrecarrega o gabinete, ela tem o costume de ignorar, perseguir, inferiorizar e humilhar os terceirizados, e o pior de tudo, ela espalha rumores mentirosos sobre pessoas que ela persegue por toda a ANA, para dificultar a promoção interna desses servidores.."

Anexo: CI de encaminhamento da denúncia.

2. A denúncia acusa a interessada de despender tratamento desrespeitoso e humilhante a empregados terceirizados, bem como de ser fonte de rumores falsos na ANA, com o objetivo de prejudicar colegas.

3. Registra-se que não foram juntados aos autos nenhum documento comprobatório acerca das alegações apresentadas.

4. A interessada foi instada a apresentar esclarecimentos preliminares sobre os fatos constantes na peça acusatória (Despacho CGAPE/SECEP (SUPER nº 4771051) e manifestou-se (SUPER nº 4967085), e juntou anexo (SUPER nº 4967086).

5. Em seus esclarecimentos preliminares (SUPER nº 4967085), a interessada alegou, em síntese, que: **(i)** explicou as atribuições do Gabinete do Diretor-Presidente da Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico - ANA, as quais estão previstas na estrutura organizacional da ANA, conforme inciso II, art. 4º, e art. 11 do Decreto nº 10.639, de 1º de março de 2021 e detalhadas no Regimento Interno da Agência; **(ii)** citou a Resolução ANA nº 136, de 7 de dezembro de 2022, que aprova o Regimento Interno e o Quadro Demonstrativo de Cargos em Comissão da ANA, especificou as competências do Gabinete do Diretor-Presidente (GAB), designado como uma unidade organizacional de assessoramento direto, consoante art. 26: bem como da Coordenação de Apoio e Administração - COAAD, que lhe é subordinada, à lume do art. 27 do Regimento Interno; sem perder de vista as competências do Chefe de Gabinete elencadas no art. 141 de mesmo regimento; **(iii)** destacou que a diversidade de atividades e o volume de trabalho no Gabinete do Diretor-Presidente da ANA são rotinas comuns e esperadas a uma unidade que assessora diretamente esse tipo de autoridade, assemelhando-se aos demais gabinetes de dirigentes máximos de outras agências reguladoras ou gabinetes de Ministros de Estado.; **(iv)** explicou que o Gabinete do Diretor-Presidente tem por atividade principal processar a totalidade das demandas administrativas dirigidas ao titular da presidência, destacando-se àquelas relacionadas à organização da agenda de compromissos públicos e ao relacionamento com atores internos e externos à ANA, de modo a obter os resultados institucionais estabelecidos. Além disso, por se tratar de uma agência reguladora, muitas demandas que envolvam os membros da diretoria colegiada são tratadas no âmbito do Gabinete do Diretor-Presidente, tendo em vista sua capacidade de articulação com os demais entes; **(v)** citou que o controle de documentos e processos comprometido com padrões e normas estabelecidas pela alta administração são parte das funções do Gabinete do Diretor-Presidente, buscando sempre a melhoria contínua da instrução, qualidade e transparência dos atos. Ressalte-se que todos os documentos recebidos e expedidos no Gabinete são registrados no Sistema Próton Digital e, quando necessário, tramitados para as unidades competentes, de modo a subsidiar a manifestação e/ou decisão do Diretor-Presidente.; **(vi)** exemplificou o volume de demandas, e que apenas no exercício de 2023, foram geradas mais de 15 mil tramitações e recebidas mais de 13 mil tramitações de documentos e processos, além da expedição de 900 ofícios pela Gabinete do Diretor-Presidente.; **(vii)** no que diz respeito à gestão de equipe, o Chefe de Gabinete é responsável por planejar as ações, coordenar, supervisionar e orientar a equipe do Gabinete do Diretor-Presidente sobre as atividades a serem executadas na unidade. A atuação gerencial envolve, atualmente, a coordenação de uma equipe de 8 pessoas, sendo 2 servidoras com cargos comissionados e 6 colaboradoras terceirizadas; **(viii)** a gestão interna, realizada pela Chefia de Gabinete, é focada no compartilhamento de informações e orientação incentivada na cooperação entre todos os membros da equipe, observando o desenvolvimento e competências de cada colaborador, com acompanhamento das tarefas delegadas, a fim de cumprir prazos, atingir os objetivos e atender as demandas do Diretor-Presidente; **(ix)** além de atender o Diretor-Presidente, o Gabinete está apto a atender o seu substituto legal, nos afastamentos e impedimentos legais ou regulamentares do titular. Ressalte-se que, atualmente, [REDACTED], encontra-se em período de licença-maternidade, e o Gabinete tem atendido os Diretores que a substituem, em forma de rodízio, conforme prevê a Resolução ANA nº 163, de 4 de setembro de 2023. Cada substituto tem atendimento personalizado e planejado, com adaptação de funções e atividades, considerando o acúmulo das funções de supervisão de unidades (Diretor) e presidência (Diretor-Presidente), de modo a atender os objetivos da organização sem perda de qualidade, eficiência e transparência; **(x)** com relação à sua atuação frente à Chefia de Gabinete do Diretor-Presidente da ANA, destaca que sempre foi pautada em princípios éticos, respeito, urbanidade e parceria; que assumiu a função na ANA em agosto de 2022, após 11 anos de experiência na Esplanada dos Ministérios, com passagens pelas chefias de gabinete de Secretarias finalísticas, de Secretarias-Executivas e Gabinetes de Ministros de Estados; **(xi)** adicionalmente, informou que denúncia de igual teor foi recebida pela Corregedoria-Geral da ANA, que concluiu pelo seu arquivamento, conforme Nota Técnica nº 8/2024/CPROC/COR, de 6 de fevereiro de 2024 (SUPER nº 4967086); e **(xii)** sendo estas as informações julgadas pertinentes a serem apresentadas no momento, contendo esclarecimentos sobre as funções do Gabinete do Diretor-Presidente da ANA, reforça manifestação, já realizada à Corregedoria-Geral da ANA, da impossibilidade de manifestação sobre a denúncia anônima recebida por essa CEP, por

desconhecer fato relacionado ao tema ou denúncia propriamente descrita na solicitação em comento.

6. É o que importa relatar. Passo ao exame dos fatos.

II - FUNDAMENTAÇÃO:

7. Após examinar os documentos juntados aos autos, antecipo já ser possível firmar o juízo de admissibilidade.

8. Inicialmente, cumpre destacar que cabe à CEP administrar a aplicação do Código de Conduta da Alta Administração Federal (CCAAF) devendo apurar, mediante denúncia, ou de ofício, condutas em desacordo com as normas nele previstas, quando praticadas pelas autoridades listadas no art. 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).

9. No caso em tela, a interessada **CLÁUDIA DE ARAÚJO GUIMARÃES KATTAR** ocupa o cargo de **Chefe de Gabinete da Diretora-Presidente da Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico - ANA**, CGE 000.1, equivalente ao cargo DAS nível 6, estando, portanto, submetida à competência desta CEP, nos termos do supracitado normativo.

10. Quanto aos fatos, tem-se aqui imputações dirigidas à interessada que a acusam de espalhar rumores falsos na ANA contra colegas, bem como de tratamento desrespeitoso a empregados terceirizados, estando a denúncia, no entanto, desacompanhada de documentos ou provas que possam evidenciar materialidade mínima na narrativa.

11. Por sua vez, a interessada negou todas as acusações, alegando já ter enfrentado denúncia similar (SUPER nº 4967085), que, após devidamente investigada, redundou na Nota Técnica nº 8/2024/CPROC/COR (SUPER nº 4967086), emitida pela Corregedoria da ANA, que apurou os mesmos fatos trazidos na exordial, tendo, no apuratório disciplinar, se manifestado pelo arquivamento da denúncia, sendo imperioso colacionar os seguintes trechos, *in verbis*:

37. É importante entender que eventuais discordâncias, opiniões divergentes e até mesmo alguns conflitos fazem parte das relações humanas e, conseqüentemente, das relações profissionais. Por isso, nem toda situação de atrito ou discordância constitui fato que implica numa relevância e necessidade de análise disciplinar, como por exemplo: cobranças de trabalho, realizadas de maneira respeitosa; atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse da Administração; divergências, ainda que com aparência conflituosa, sobre determinado tema comunicadas de forma direta e respeitosa; críticas construtivas aos trabalhos desenvolvidos, até mesmo para fins de aprimoramento; e avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não seja feita de forma a causar situação vexatória na pessoa avaliada. Isso faz parte do dia a dia; ou trocas de chefias.

38. No caso, não é possível sequer se compreender que fatos específicos são imputados à servidora-acusada, mas são apresentados fatos genéricos. Apenas com a análise acurada dos fatos, havendo elementos suficientes para a sua valoração jurídica, é que seria possível compreender se houve ou não alguma ilicitude. A simples apresentação de denúncia, com utilização de verbos imputando condutas reprováveis (com aspecto até mesmo difamatório), sem especificação detalhada dos fatos e de indícios mínimos de cometimento de qualquer irregularidade, quanto mais como da forma realizada nessa denúncia, denota apenas

um juízo de valor do emitente (no caso denunciante), que demonstra um descontentamento (ou inimizade) em relação à pessoa da servidora-acusada.

39. Ademais, a servidora-acusada apresentou, de maneira clara e objetiva, todos os dados e informações acerca de suas competências, exercendo atividades em grande volume e de alta complexidade, com elevada carga de estresse. Não se pode deixar de registrar que, quando do atendimento de solicitações desta Corregedoria, a servidora-acusada sempre atuou com polidez, educação e extrema proatividade na consecução dos seus misteres.

40. **Para que possa haver algum tipo de análise disciplinar, por exemplo, é necessário que haja imputação de condutas específicas (local, data etc.), que venham a expor determinada pessoa (servidor público ou não), relacionadas ao ambiente ou às atividades profissionais, de forma humilhante ou degradante, podendo ter impactado na estabilidade emocional da vítima!** Os indícios poderiam ser fornecidos, também de forma exemplificativa, por meio de referência à data, ao horário, ao local, ao nome do agressor, ao nome de testemunhas, dentre outras informações, como documentos, e-mails e toda forma de mensagem pela qual se propagou ou se pode averiguar esta conduta.

41. Eventuais discordâncias profissionais, seja por estresse ou divergência de opinião, não implica a existência de “falta de urbanidade” ou de cometimento de qualquer irregularidade, para fins de enquadramento disciplinar. **A ausência de detalhamento fático ou de indícios torna inapta a denúncia. Não cabe a esta Corregedoria ser um órgão revisor das deliberações de gestão da ANA ou para gerir relacionamentos (ou inimizades) interpessoais. O âmbito disciplinar é a *ultima ratio* da apuração e adoção de medidas punitivas na esfera administrativa e não a porta de entrada para a revisão de quaisquer atos ou análise de discordâncias ou “inimizades”, como parecer ocorrer na presente denúncia.**

42. Este tipo de denúncia, além de inapta a conduzir qualquer compreensão pela autoridade correccional de que houve o cometimento de algum ilícito, quando não há detalhamento fático e lastro probatório mínimo e quando revestida de intuito difamatório é reprovável. Ou seja, a conduta do denunciante é que pode configurar o cometimento de infração administrativa^{viii}, ainda que por meio de denúncia anônima, e até mesmo o cometimento de tipos penais, como a difamação, injúria ou denunciação caluniosa^{ix}. **O anonimato serve para proteção do denunciante que objetiva resguardar ou reparar a coisa pública, quando ciente do cometimento de alguma ilicitude, mas não pode servir de manto de impunidade para a prática de condutas que visem a caluniar, difamar ou injuriar agente público.**

43. Em suma, o caso sob análise é inapto a conduzir a alguma medida correccional, não se justificando, portanto, a instauração sequer de procedimento investigativo, inclusive por expressa vedação legal^x.

44. É de se registrar, por fim, o crescimento do número de encaminhamentos de denúncias inaptas, ou seja, que não possuem narrativa dos fatos em linguagem clara e objetiva, não indicam todas as circunstâncias, não individualizam o servidor envolvido ou não

apresentam indícios mínimos concernentes à irregularidade ou ilegalidade da conduta imputada. Denúncias inaptas não permitem uma análise preliminar fundamentada quanto à materialidade e relevância dos fatos, o que conduz a inviabilidade de adoção de qualquer medida disciplinar por esta Corregedoria. **Essas denúncias inaptas, em vez de ajudar na elucidação de eventuais atos ilícitos e danosos ao Erário, findam, por sobrecarregar a Corregedoria, prejudicando a eficiência administrativa e, até mesmo, apurações em andamento.**

12. Desse modo, verifico que os supostos fatos geradores das situações violadoras de preceitos éticos, direcionados à interessada, não encontram o devido e imprescindível amparo nos elementos documentais dos autos. Ao contrário, a Nota técnica da Corregedoria da ANA, juntada aos autos pela interessada, demonstrou a anaptidão da denúncia, ante a ausência de detalhamento fático e de lastro probatório mínimo que justificasse abertura de procedimento de investigação, tendo sido arquivada sumariamente por aquela instância disciplinar.

13. 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"*.

14. 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*”.

15. Ante o exposto, resta-me concluir que, ao examinar as condutas atribuídas à interessada **CLÁUDIA DE ARAÚJO GUIMARÃES KATTAR, Chefe de Gabinete da Diretora-Presidente da Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico - ANA**, não se encontram indícios de elementos que demonstrem a ocorrência de desvio em relação às regras deontológicas éticas, nos moldes aqui relatados.

III - CONCLUSÃO:

16. Em face de todo o exposto, considerando ausentes os indícios de conduta contrária aos padrões e normativos éticos aptos a ensejar a instauração de procedimento apuratório, propõe-se o **ARQUIVAMENTO** do feito em face da interessada **CLÁUDIA DE ARAÚJO GUIMARÃES KATTAR, Chefe de Gabinete da Diretora-Presidente da Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico - ANA**, sem prejuízo de possível reapreciação do tema, caso surjam outros fatos específicos e elementos suficientes para tanto.

17. É como voto.

18. Dê-se ciência da presente decisão à interessada.

KENARIK BOUJIKIAN

Conselheira Relatora



Documento assinado eletronicamente por **Kenarik Boujikian, Conselheira**, em 26/03/2024, às 13:34, 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 **4967472** e o código CRC **1A1B7E39** no site:

https://super.presidencia.gov.br/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0