



VOTO

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA  
COMISSÃO DE ÉTICA PÚBLICA

<b>Processo:</b>	00191.001429/2023-19
<b>Interessado:</b>	<b>EDUARDO KRIEGER SCHERER</b>
<b>Cargo:</b>	ex-Diretor da DESER da Caixa Econômica Federal - DESER/CAIXA
<b>Assunto:</b>	Denúncia. Suposto desvio ético decorrente de manifestação indevida em sala de crise.
<b>Relator (a):</b>	CONSELHEIRO EDVALDO NILO DE ALMEIDA

**REPRESENTAÇÃO. SUPOSTO DESVIO ÉTICO DECORRENTE DE MANIFESTAÇÃO INDEVIDA EM SALA DE CRISE. JULÍZO DE ADMISSIBILIDADE. ESCLARECIMENTOS PRELIMINARES APRESENTADOS. INOCORRÊNCIA DE INFRAÇÃO ÉTICA. ARQUIVAMENTO.**

## I - RELATÓRIO

1. Trata-se de representação encaminhada pela GN Apuração e Processo Disciplinar da Caixa Econômica Federal (SUPER nº 4565891), em 4 de setembro de 2023, à Comissão de Ética Pública (CEP), consoante Ofício nº 0074/2023/GEAPD/#EXTERNO.CONFIDENCIAL (SUPER nº 4565895), no qual comunica-se irregularidades identificadas no Protocolo de Admissibilidade PADM GEAPD 0405/2021, cuja conduta resvala no ex-Diretor da DESER/CAIXA, o interessado **EDUARDO KRIEGER SCHERER**, *in verbis*:

Cumprimentando-o, cordialmente, encaminhamos para ciência e providências cabíveis, os achados identificados ao longo dos trabalhos investigativos realizados por esta Corregedoria, possivelmente correlatos a condutas irregulares praticadas por ex-Dirigente. 2. As investigações tiveram por objeto apurar possíveis irregularidades de ordem comportamental, com indícios de ocorrência de assédio moral, praticado por empregado CAIXA, enquanto dirigente desta Empresa Pública. 3. Ao fim da apuração, restou comprovado comportamento inadequado por parte do dirigente em questão, mas não configurada a prática de assédio moral, visto inexistente a recorrência do ato. O procedimento foi encerrado, decidido pela não instauração de processo disciplinar e civil. 4. Por determinação do Conselho de Administração da CAIXA, ao final de investigação conduzida por Comitê Independente especialmente contratado para analisar denúncias envolvendo dirigentes, a Corregedoria, em reanálise as conclusões do citado procedimento, decidiu pelo encaminhamento dos achados a esta Comissão. (negritei)

2. Nessa senda, a denúncia fora encaminhada à CEP, em face do interessado **EDUARDO KRIEGER SCHERER**, ex-Diretor da DESER da CAIXA, por suposto assédio moral cometido a servidor terceirizado, durante reunião por videoconferência, por meio do aplicativo TEAMS, tendo o denunciante relatado que (SUPER nº 4594194, fl. 2):

Relato que no dia 18 de março de 2021, por volta das 20:40 fui acionado para ingressar em sala de crise, através da ferramenta de comunicação Microsoft Teams, por conta de problemas de indisponibilidade apresentados pelo PIX. Ao ingressar me deparei com dezenas de pessoas envolvidas no restabelecimento do serviço, incluindo o Sr. Eduardo Krieger Scherer, diretor da DESER - DE SERVIÇOS TI. Como se tratava de um sistema crítico, o clima de tensão nesta sala era evidente, logo não permitindo pensar claramente nas ações a serem tomadas. Após cerca de uma hora em sala, ainda buscando a causa raiz da indisponibilidade, foi convocada uma pessoa que participou da implantação do sistema PIX, o [REDACTED], que com pouco tempo de análise chegou a conclusão do problema, sanando-o. Porém após a identificação e correção do problema, o Sr. Eduardo Krieger Scherer (c145719), proferiu comentários humilhantes à minha pessoa, sim, citou meu nome, me chamado de incompetente, dizendo que na [REDACTED] (minha unidade de trabalho) não possuía profissionais capacitados à lhe prestar serviço, e se dirigindo ao coordenador noturno, cujo nome não consigo me lembrar, solicitou que entrasse me contato com o preposto da empresa a qual trabalho para "reciclar", ou seja, demitir os administradores de banco de dados incompetentes, ainda se referindo a mim. Relembro que todos esses comentário foram feitos perante dezenas de pessoas, cerca de 50, denegrindo assim minha imagem e me trazendo um abalo emocional extremo. (...) Vale lembrar que meu horário de trabalho é das 16 a 00:36. Com base em meu relato, solicito que sejam tomadas as devidas providência afim de evitar que outras pessoas passam pelo mesmo constrangimento e vergonha a que passei.

3. Sobre o assunto em relevo, a situação foi apurada pela área disciplinar da entidade, com recomendação de arquivamento naquela seara, conforme pode ser visto no relatório PADM GEAPD 0405-2021 (SUPER nº 4594194, fls. 16 a 17).

4. Nesses termos, o referido documento (SUPER nº 4594194, fls. 16 a 17) relata que, embora tenha havido falha do prestador em não identificar a causa do problema, houve sim uma conduta inadequada do interessado, ao supostamente desqualificá-lo perante os demais colegas. Em seu juízo de admissibilidade, no entanto, a Corregedoria entendeu não haver sido caracterizado assédio moral, uma vez que o episódio foi um acontecimento pontual e provocado pelo estresse do momento. Transcreve-se, abaixo, o inteiro teor da decisão fundamentada da autoridade, registrada nos documentos enviados pela CAIXA:

11) Juízo de Admissibilidade

a. Decisão Fundamentada da Autoridade Instauradora

Após análise do relatório e consoante manifestação exarada pelo Gerente Nacional, em 18/05/2021, **decido pelo arquivamento da denúncia nº 47313, levando em conta que a despeito de restar comprovado a conduta inadequada do Diretor da DESER, Eduardo Krieger Scherer, junto ao prestador de serviço, [REDACTED] [REDACTED], vinculado a empresa [REDACTED], foi possível identificar que o fato se deu em momento de elevado stress ao qual todos estavam inseridos, bem como comprovar que o funcionário terceirizado falhou em não identificar a solução do problema, ainda que o Diretor houvesse relatado as suas suspeitas, que se confirmaram em momento posterior.** O problema só pode ser solucionado com auxílio de um outro colega e após cerca de 1 hora do início da reunião, deixando um dos sistemas mais importantes da CAIXA, o PIX, indisponível por todo esse tempo.

**Há de se considerar que a falha do prestador não justifica sua desqualificação perante outros colegas de trabalho, todavia, considerando que trata-se de uma situação pontual, não recorrente, portanto, afastada a hipótese da prática de assédio moral e, ainda, que duas testemunhas que já trabalharam com o referido Diretor demonstraram conduta completamente distinta em seu dia a dia, entendo que não há que se falar em apuração de responsabilidades para fato isolado e em situação de grande tensão. (negritei)**

5. Assim, a CEP enviou-se *e-mail* (SUPER nº 4567892) à referida Corregedoria da CAIXA com vistas à obtenção do relatório final do PADM 0405/2021 e demais documentos pertinentes, o que foi atendido por *e-mail* (SUPER nº 4594189), que disponibilizou cópia do PADM 0405/2021 (SUPER nº 4594194),

6. Após, por meio de despacho (SUPER nº 4600765), fora solicitado ao interessado a apresentação de esclarecimentos preliminares, e em resposta ao OFÍCIO Nº 360/2023/CGAPE/SECEP/SAJ/CC/PR (SUPER nº 4601085), a autoridade encaminhou (SUPER

nº 4755549) resposta (SUPER nº 4755555).

7. Em seus esclarecimentos iniciais, o interessado aduz, sinteticamente, que: **i**) a denúncia recebida, foi apurada pela Corregedoria da CAIXA, registrada no Protocolo de Admissibilidade PDAM 0405/2021, o qual buscou testemunho de colegas, que estavam na reunião citada na denúncia, assim como o depoimento de colegas que trabalharam em anos anteriores com o interessado para avaliar o seu histórico de comportamento. Após todas as avaliações, foi decidido pelo arquivamento da denúncia; **i i**) que é reconhecido como bom gestor, possuindo mais de 18 anos de trabalho na CAIXA, e nos últimos 10 anos sempre ocupou cargos de alta gestão. Durante estes anos, nunca recebeu qualquer denúncia ou reclamação sobre o clima nas áreas que esteve como Chefe de unidade, muito pelo contrário, sempre foi elogiado pela forma de trabalho harmoniosa e agradável por onde passou. Este histórico, inclusive foi apurado pela Corregedoria da CAIXA descrito no Protocolo de Admissibilidade PDAM 0405/2021, o qual buscou testemunho de dois colegas, [REDACTED] e [REDACTED] que trabalharam diretamente com ele em unidades que chefiou no passado, sendo que os dois colegas foram categóricos em relação à boa relação de trabalho e ambiente respeitoso; **iii**) no contexto da denúncia ora apresentada, é fundamental considerar o ambiente de sala de crise em que a equipe estava inserida, bem como a recorrência de instabilidade nos serviços prestados pela CAIXA, o qual a época estavam ocorrendo notícias frequentes na mídia nacional decorrente dos problemas no pagamento do auxílio emergencial, um serviço vital para milhões de brasileiros, que estava sob os holofotes da sociedade, aumentando a pressão sobre todos os executivos e a equipe; **iv**) que, em nenhum momento, dirigiu-se diretamente ao denunciante, não tendo utilizado palavras ofensivas ou de baixo calão ou solicitado a demissão do prestador, como pode ser observado no relato obtido pela Corregedoria CAIXA junto à testemunha [REDACTED]; **v**) como atribuição do seu cargo, solicitou ao Coordenador da empresa terceirizada a qualidade na prestação dos serviços contratados pela CAIXA, informando que a recorrência dos incidentes estava insustentável e gerando muitos transtornos para os clientes e uma repercussão negativa para CAIXA no pagamento do auxílio emergencial, conforme relato da testemunha [REDACTED]; **v i**) que não se configurou assédio moral, ofensa a honra ou moral do prestador, apenas utilizou uma situação vivida e observada por todos na sala em relação à capacitação técnica da empresa terceirizada e dos profissionais e solicitou a reciclagem e aperfeiçoamento de conhecimento; **vii**) Reforça, ainda, que, em nenhum momento, dirigiu-se ao denunciante como incompetente, mais sim como apresentado no relato da testemunha [REDACTED], informando que a empresa [REDACTED] não possuía capacidade técnica para atendimento da CAIXA e que o técnico [REDACTED] não possuía capacidade técnica para atendimento do incidente; **viii**) em relação a reciclagem dos profissionais, acredita que, pela tensão existente na sala o entendimento do denunciante foi equivocado, o de demissão dos profissionais, porém sua solicitação foi de reciclagem de conhecimento, como é habitual em todas as profissões; e **ix**) pode se perceber que o entendimento equivocado sobre a reciclagem dos profissionais não foi a mesma para todos os participantes na sala de crise, uma vez que no depoimento da testemunha [REDACTED], o entendimento relatado foi sobre a capacitação dos profissionais e não de demissão.

8. É o minucioso relatório. Passo à análise dos fatos.

## II - FUNDAMENTAÇÃO

9. Entendo que diante do conjunto probatório, já é possível prosseguir com a análise de mérito, conforme explico a seguir.

10. É oportuno relembrar 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.

11. Inicialmente, cumpre destacar que cabe à CEP administrar a aplicação do 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, 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).

12. Nesses termos, considerando que o interessado **EDUARDO KRIEGER SCHERER** ocupou o cargo de **Diretor da DESER da CAIXA**, a referida autoridade está, portanto, sujeita à jurisdição da CEP.

13. Antecipo que a presente denúncia não trouxe elementos suficientes para o questionamento da conduta ética do interessado, uma vez que ela ampara-se unicamente em prova testemunhal, cujos trechos encontram-se a seguir transcritos.

14. Inicialmente, cabe salientar a impossibilidade de solicitar à entidade vídeo da reunião, que se deu na sala de crise, no dia 18 de março de 2021, pois a CAIXA não permite gravação das reuniões no Teams.

15. Mesmo assim, em minuciosa análise dos relatos prestados pelas testemunhas arroladas pela Corregedoria, constata-se, conforme lista encaminhada pela DESER àquela Unidade Correcional, contendo uma relação com colaboradores, empregados da CAIXA e Terceirizados que estavam presentes na videoconferência, que totalizaram 19 pessoas (SUPER nº 4594194, fls. 5 a 6), o que difere do número fornecido pelo denunciante de 50 (cinquenta) pessoas.

16. Das 3 (três) testemunhas elencadas pelo denunciante (SUPER nº 4594194, fl. 2), fora ouvida a prestadora de serviços [REDACTED], que descreveu o fato ocorrido:

"O diretor da CAIXA Eduardo Scherer usou alguma palavra com o analista [REDACTED] que soou como ofensa. Não me recordo com absoluta certeza se a palavra foi incompetente (me recordo que foi neste sentido)." (SUPER nº 4594194, fls. 14 a 15). (negritei)

17. Do conjunto probatório construído pela Corregedoria da CAIXA, e que constou no Protocolo de Admissibilidade PDAM 0405/2021, torna-se imperioso colacionar outros trechos de relatos que foram prestados pelas testemunhas, a saber:

- empregada [REDACTED] (fls. 13 a 14) : "À empregada foi encaminhado o mesmo questionário encaminhado ao ex-empregado [REDACTED], pelo que, quando **questionada se havia presenciado situações de assédio praticados por Eduardo, se limitou a responder que NÃO.** Ao ser questionada a respeito do clima organizacional na unidade GN Cadastro, à época em que foi subordinada do denunciado, respondeu: "**O clima era bastante amigável e a unidade cresceu muito durante este período, o Eduardo Krieger implementou muitas melhorias no cadastro de clientes da CAIXA e sempre tratou todos com cortesia e respeito, acompanhava as demandas de perto e colaborou para o desenvolvimento profissional de vários colegas, inclusive, motivou positivamente colegas com problemas pessoais a se sobressaírem no trabalho. Foi um excelente gestor e todos que trabalharam com ele neste período podem confirmar essas informações.**";

- ex-empregado [REDACTED] (fls. 12 a 13): "Em relação ao primeiro questionamento, se já presenciou situação de assédio por parte do empregado denunciado, informou: **Nunca presenciei qualquer situação de assédio e/ou agressões verbais, físicas ou de qualquer natureza praticada pelo empregado Eduardo Krieger Scherer contra qualquer empregado CAIXA ou prestador de serviços terceirizado.**" Ainda questionado sobre o clima da unidade em que atual como subordinado do atual Diretor Eduardo Krieger, respondeu que: "**Durante a sua gestão na SUMED/GEMED, nas quais trabalhamos juntos, o comportamento do Senhor Eduardo Krieger Scherer foi sempre de cordialidade e urbanidade para com todos os colegas da Unidade e empregados das empresas Prestadoras de Serviços Terceirizados.**";

- empregado [REDACTED] (fls. 11 a 12): Em sua manifestação, ao ser perguntado se, na reunião presenciou ou tomou conhecimento da ocorrência de alguma situação de assédio moral ou agressão (verbal) praticado por gestores CAIXA contra colaboradores (empregados ou terceirizados)? "**Não tenho conhecimento técnico do assunto suficiente para afirmar se houve assédio moral. Agressão verbal eu não diria, aconteceu uma forte cobrança em relação ao tempo de resolução do incidente e a capacidade de um técnico.**" 6. Se sim, relate a situação de forma mais detalhada possível, informando se houve mais de uma ofensa verbal, se for o caso: R: **Não foram dirigidas palavras de baixo calão, não consigo detalhar quais foram as palavras exatas, mas o Diretor de TI Eduardo Scherer falou em incompetência e foi citado o nome do [REDACTED] (p77126) da RP que não percebeu que**

**existia uma transação presa no banco. ( ) 8. O Senhor já presenciou situações de assédio ou agressões (verbais ou físicas) praticadas por algum dos gestores acima mencionados? R: Não tenho clareza suficiente para informar sobre o assédio, houve aquela cobrança mais forte do Diretor de TI relatada aqui, provavelmente o prestador citado possa ter ficado constrangido, ninguém gostaria de ter sua competência questionada.”;**

- empregado [REDACTED] (fls. 10 a 11): De maneira similar ao informado pelo empregado [REDACTED], [REDACTED] informou não saber avaliar se houve assédio moral nas manifestações do Diretor para com o prestador de serviços: **“Eu não tenho competência para afirmar foi ou não foi assédio moral.”**

[REDACTED] relatou a ocorrência sob seu ponto de vista: **“Durante o incidente o próprio diretor insistiu que o problema estava no banco de dados. O analista [REDACTED] identificou que haviam mais de 600 transações presas no banco de dados e ainda assim insistiu que o banco estava sem problemas porque ele não conseguiu localizar a consulta que estava travando a base. Devido a este impasse o colaborador da CETAD, [REDACTED], foi convidado a entrar na sala e em pouco tempo identificou as consultas travadas, realizou os processos necessários para a resolução: Matar as consultas travadas; Reciclar um nó do cluster que estava travado. Posso afirmar que após a resolução do problema, o Diretor Eduardo Scherer, disse para todos os presentes na sala que a equipe da [REDACTED] é incompetente e não foi capaz de identificar a causa/solução para o incidente. Ele citou nominalmente o colaborador [REDACTED] (P771265) mais de uma vez afirmando que ele foi incompetente por não localizar as consultas que estavam travando o banco de dados.”**

- colaboradora [REDACTED] (fls. 9 a 10): Conforme já informado, **ocorreu uma situação desagradável, por conta da análise do evento causador do incidente. O diretor ficou nervoso, pelo fato do [REDACTED], não ter relatado desde o início que haviam conexões presas no banco.”;** e

- empregado [REDACTED] (fls. 6 a 9): **“Às 20h57 fui acionado pelo meu substituto [REDACTED] que estávamos tendo uma ocorrência com o sistema SIMPI, e após esse acionamento acessei na sala teams “Processamento Online”. Quando entrei, o Diretor Eduardo Scherer estava conduzindo a sala e o colaborador, [REDACTED], [REDACTED] já estava compartilhando a tela mostrando o comportamento do banco de dados (do SIMPI) no momento. Durante a análise, mesmo com reportes do diretor que o problema era no banco, pois no momento haviam mais de 600 transações presas, o colaborador [REDACTED] informava que o banco estava Ok. Meu gerente às 21h17 informou que havia solicitado a entrada do prestador Hitss-CETAD [REDACTED] - p998782, que acessou na sala às 21h20, que identificou os processos/query travados no banco de dados realizando o Kills nos processos travados e identificou também, que as requisições estavam caindo nos nós 1 e 2, e caíam lentamente no nó 3 da ORAPRD41 indicando que o mesmo estava travado, e após o STOP/START do nó, a ocorrência foi regularizada. Após a regularização do incidente, o Diretor Eduardo Scherer, aproximadamente às 22hs, pediu a palavra, no momento em que ele reportou que a [REDACTED] não teve a capacidade técnica para resolver o incidente, e que o [REDACTED] não tinha capacidade técnica para fazer análise técnica do problema, também solicitou à [REDACTED] que realizasse uma reciclagem de conhecimento com a equipe. Nesse momento o gerente do contrato [REDACTED] se manifestou concordando com a orientação do diretor.” (negritei)**

18. A par do conteúdo dos relatos acima transcritos, está mais que evidenciado que o fato acontecido não perfaz assédio moral, mas sim um fato isolado, em situação de grande tensão, por envolver problemas no pagamento do auxílio emergencial, assunto que estava em ebulição no noticiário, sendo que as circunstâncias ora retratadas não evidenciam que o interessado utilizou palavras ofensivas ou de baixo calão ou que tenha solicitado a demissão do prestador de serviço por causa do acontecido, mas revelam forte cobrança da autoridade em relação ao tempo de resolução do incidente e a capacidade de um técnico.

19. De fato, conforme jurisprudência do eg. TRT-11, no julgado nº 00007227020145110015:

“Segundo melhor doutrina, o ilícito de assédio moral no trabalho é caracterizado, principalmente pela abusividade da conduta, pela natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo, pela reiteração da conduta ”.

20. Ademais, o conceito de assédio moral descrito na Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do eg. Tribunal Superior do Trabalho, caminha no mesmo sentido:

"Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente

de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho."

21. 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*".

22. Resta-me afirmar, portanto, que não há, nos autos, provas cabais sobre ilícitos praticados pelo interessado, não se podendo falar, conseqüentemente, na prática de condutas antiéticas pela autoridade, nos moldes aqui relatados.

23. Ante o exposto, não vislumbro, no caso concreto, elementos mínimos quanto a possível desrespeito aos padrões éticos vigentes, não cabendo instaurar processo de apuração ética nesta CEP, visto que, em análise preliminar, não foram identificados indícios de materialidade de prática de infração ética nos autos, por parte do interessado **EDUARDO KRIEGER SCHERER, Diretor da DESER/CAIXA**, e nessa senda sugiro o arquivamento dos autos.

### III - CONCLUSÃO

24. Ante o exposto, com base na análise da instrução processual desta fase preliminar de admissibilidade, e considerando ausentes os indícios mínimos de materialidade de atos que justifiquem a instauração de processo ético, proponho o **ARQUIVAMENTO** da presente denúncia em desfavor do interessado **EDUARDO KRIEGER SCHERER, Diretor da DESER/CAIXA**, sem prejuízo de possível reapreciação do tema, caso surjam outros fatos específicos e elementos suficientes para tanto.

25. É como voto.

26. Dê-se ciência ao interessado, após deliberação do Colegiado.

**EDVALDO NILO DE ALMEIDA**  
Conselheiro Relator



Documento assinado eletronicamente por **Edvaldo Nilo de Almeida**, **Conselheiro(a)**, em 25/01/2024, às 15:38, 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 **4881464** e o código CRC **37B90E1E** no site:  
[https://super.presidencia.gov.br/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://super.presidencia.gov.br/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0)