



VOTO

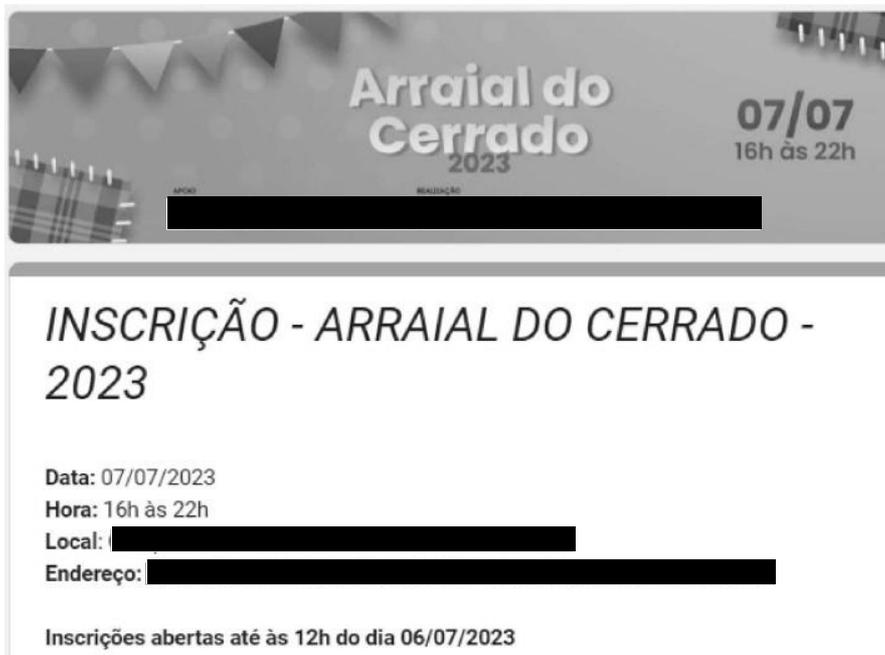
PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA
COMISSÃO DE ÉTICA PÚBLICA

Processo:	00191.001265/2023-20
Interessado:	VERÔNICA SANCHEZ DA CRUZ RIOS
Cargo:	Diretora-Presidente da Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico (ANA)
Assunto:	Denúncia anônima. Desvio ético decorrente de suposta promoção de evento festivo patrocinado por empresas reguladas.
Relator(a):	Conselheiro EDVALDO NILO DE ALMEIDA.

DENÚNCIA ANÔNIMA. DESVIO ÉTICO DECORRENTE DE SUPOSTA PROMOÇÃO DE EVENTO FESTIVO PATROCINADO POR EMPRESAS REGULADAS. 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 13 de julho de 2023, pela Comissão de Ética da Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico (CE/ANA), em desfavor dos gestores daquela Agência Reguladora, por suposta conduta antiética decorrente da promoção de evento festivo interno patrocinado por empresas por ela reguladas (SUPER nº 4415674), tendo sido juntado aos autos banner para a inscrição do Arraial do Cerrado 2023, no qual consta a [REDACTED] como um dos parceiros patrocinadores (SUPER nº 4415696, fl. 2), a saber:



2. Nesses termos, a peça acusatória atribuiu aos gestores da ANA o seguinte fato, a saber:
- "Denúncia anônima recebida pelo sistema Fala BR – Protocolo nº 02303.009446/2023-15. **“A atual gestão da ANA está promovendo evento festivo interno, conforme banners de divulgação em anexo, patrocinado por empresas por ela reguladas, como a [redacted].** Solicito verificar se esta decisão dos atuais gestores fere o código de ética do serviço público e, em caso afirmativo, que sejam apuradas as responsabilidades e aplicadas as devidas punições.”
3. Registra-se que, embora a denúncia tenha apontado, de forma genérica, a suspeita de ocorrência de irregularidade promovida por gestores da Agência, considerar-se-á como interessado, para fins de prosseguimento do feito, a autoridade máxima da referida instituição a interessada **VERÔNICA SANCHEZ DA CRUZ RIOS, Diretora-Presidente da Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico (ANA).**
4. Por intermédio do Despacho (SUPER nº 4582980), 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 347/2023/CGAPE/SECEP/SAJ/CC/PR (SUPER nº 4582987), primeiramente pediu prorrogação de prazo (SUPER nº 4637298), o que foi por mim deferido, e depois, em resposta ao OFÍCIO Nº 378/2023/CGAPE/SECEP/SAJ/CC/PR (SUPER nº 4637341) apresentou a sua manifestação (SUPER nº 4778832).
5. Em seus esclarecimentos preliminares (SUPER nº 4778832), o Diretor-Presidente Interino da ANA aduz que:

Inicialmente esclarecemos que o evento alvo da denúncia faz parte do Programa de Qualidade de Vida - PQV *com vistas a proporcionar aos servidores um sistema integrado e contínuo de ações voltadas para a melhoria da qualidade de vida e para a manutenção ou o restabelecimento de ambiente de trabalho saudável*, instituído por meio da Portaria 209, de 12 de dezembro de 2006. Com a publicação da Resolução ANA nº 136, de 7 de dezembro de 2022, que aprovou o Regimento Interno e o quadro Demonstrativo de Cargos em Comissão da Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico – ANA, ANEXO I, estabeleceu em seu inciso XXXIV que uma das competências da Diretoria Colegiada é:

*“XXXIX - aprovar políticas administrativas internas de recursos humanos, inclusive sobre capacitação profissional, avaliação de desempenho, **programa de gestão e qualidade de vida**;*

Naquele regimento coube à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas – CGGEP a atribuição da execução de tal competência, conforme Art. 125, que diz:

“...Art. 125. À Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas - CGGEP compete:

*I - coordenar, supervisionar, orientar e acompanhar a execução das atividades de gestão e administração dos programas de gestão de pessoas – de gestão e desempenho, de dimensionamento da força de trabalho, **de qualidade de vida**, de ingresso de servidores, de promoção e progressão e de estágio não obrigatório, seguindo diretrizes emanadas do órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal – SIPEC;*

(...)

*VI - coordenar, monitorar e divulgar a implementação e a execução de **ações de boas práticas de qualidade de vida no trabalho** e do Programa de Gestão e Desempenho – PGD da ANA;...”*

Para a execução da competência destacada acima, no Planejamento Estratégico do triênio 2023 a 2026 foi definido o Objetivo Estratégico OE19 – Promover a *continua melhoria no ambiente organizacional*, conforme consta no Mapa Estratégico abaixo:

Com o objetivo de identificar ações que pudessem retomar a convivência das pessoas que fazem parte da rotina organizacional, em 13 de abril de 2023, por meio do SAF e-Notícias nº 792 a CGGEP buscou junto aos servidores e colaboradores da ANA, contribuições para a retomada de atividades do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho – PQVT, conforme e-mail e formulário abaixo:

6. Nessa toada, a autoridade afirmou, ainda, que:

Tendo em vista que a festa junina constou entre as cinco primeiras ações prioritárias na pesquisa e considerando o período propício para sua realização, pois encontrávamos próximo ao mês de junho, foram então direcionados esforços para sua concretização, já que sua grande influência em todo o território nacional por sua tradição de festejos repleta de representatividade aos valores típicos e culturais, proporcionaria aos servidores, colaboradores, familiares e demais participantes, momentos de descontração, interação e reaproximação, em espaço livre, seguro e confortável.

Com a data para a realização do evento definida para o dia 7 de julho de 2023, e o fato de o PQVT não possuir ação orçamentária específica a ANA tomou a iniciativa de buscar parcerias dentre os órgãos do complexo, que pudessem dividir as responsabilidades para a disponibilização dos vários elementos necessários e capazes de proporcionar o entretenimento dos convidados e familiares, tais como comidas típicas, bebidas, banda de música, grupo de quadrilha, brinquedos infláveis para as crianças, dentre outros.

No dia 26/05/2023 foi realizada reunião com todos os representantes dos órgãos pertencentes ao Complexo com o objetivo de trocar informações de interesse comum bem como criar um ambiente propício ao desenvolvimento de ações de qualidade de vida dos servidores de maneira conjunta, visando uma maior integração entre os órgãos, bem como o melhor aproveitamento da estrutura do Complexo.

Após algumas reuniões no âmbito da ANA, com ASCOM, Gabinete da Diretora-Presidente, Chefe de Gabinete e CGGEP, decidiu-se pela realização de um evento, não da ANA, mas de todos os órgãos do complexo, tais como: [REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
que foram os órgãos que manifestaram interesse em realizar em conjunto a Festa Junina.

Em reuniões realizadas com tais órgãos foi sugerido pela CGGEP o envolvimento de outras instituições que não pertencem ao complexo, mas com potencial de se efetuar parcerias, como a [REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
Com a finalidade de definir as respectivas responsabilidades dos parceiros acima identificados, sobre o evento, foram realizadas 9 (nove) reuniões até se decidir o que caberia para cada instituição disponibilizar na festa. Para isso, as instituições parceiras envolvidas, também buscaram outras parcerias, com as quais pudessem contar com o apoio ou com a execução direta das atividades identificadas necessárias à realização do evento.

7. Por último, prestou-se os seguintes esclarecimentos, a saber: (i) o evento faz parte das

atividades de promoção da qualidade de vida no trabalho, priorizado na pesquisa de opinião realizado em abril de 2023 com os servidores da Agência; **ii**) o evento promoveu a integração entre os órgãos do complexo, não sendo uma ação exclusiva da ANA; **iii**) não houve, em nenhum momento, qualquer repasse de recursos pelos parceiros da organização a quem quer que seja, sendo todas as despesas para a realização da Festa Junina, custeadas integralmente pelos parceiros e operacionalizados por cada um deles; **iv**) e a suposição de conflito de interesses é infundada e desarrazoada, não havendo nenhum elemento que a sustente.

8. É o minucioso relatório. Passo ao exame dos fatos.

II - FUNDAMENTAÇÃO:

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

10. É oportuno enfatizar que para o recebimento da peça de 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 de indícios de autoria e materialidade.

11. 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, I), 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, verifica-se que a interessada **VERÔNICA SANCHEZ DA CRUZ RIOS** ocupa o cargo de **Diretora-Presidente da Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico (ANA)**, sujeitando-se, assim, à competência da CEP, para fins de apuratório ético.

13. Superada a questão da competência, no que se refere à instrução probatória, comungo dos ensinamentos do então Conselheiro Paulo Henrique dos Santos Lucon, ao relatar o Processo nº 00191.000519/2020-40 (SUPER 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. *In casu*, tem-se denúncia anônima desacompanhada de documentos e/ou provas que sustentem a afirmação de suposta promoção de evento festivo patrocinado por empresas reguladas pela ANA, como a [REDACTED], de modo a materializar hipótese de suposto conflito de interesses.

15. Primeiramente, nota-se que o evento festivo está inserido no programa de gestão e qualidade de vida dos servidores daquela Agência, cuja aprovação perfaz uma competência da Diretoria Colegiada da ANA, à lume do Regimento Interno daquela instituição, consoante Resolução ANA nº 136, de 7 de dezembro de 2022.

16. No referido regimento, em seu art. 125, coube à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas - CGGEP a atribuição de execução do referido programa, observando-se o Planejamento Estratégico do

triênio 2023 a 2026, no objetivo estratégico OE19 - Promover melhoria no ambiente organizacional, consoante Mapa Estratégico.

17. Sobre o assunto, torna-se imperioso trazer à colação justificativa para a retomada da convivência no âmbito da ANA, *in verbis*:

Com o advento da pandemia pelo Covid19 tivemos um isolamento por aproximadamente 2 anos pelos servidores e colaboradores, que passaram a exercer suas atividades em home office, cujo retorno à modalidade presencial, somente aconteceu para uma parte das pessoas, já que com a implementação do Programa de Gestão e Desempenho – PGD instituído na ANA, por meio da Portaria nº 396, de 2 de junho de 2022, permitiu que até 35% dos agentes públicos de cada UORG pudessem aderir ao programa na modalidade de teletrabalho integral, prolongando ainda mais o distanciamento e ausência de convivência, por uma parcela representativa de servidores, provocada pelo isolamento.

18. Nessa toada, a Superintendência de Administração, Finanças e Gestão de Pessoas encaminhou para os servidores da ANA *e-mail* contendo link que disponibilizava formulário a ser preenchido, que continha sugestão de atividades a serem por eles realizadas, perfazendo sugestões para contribuir com a Pesquisa do Programa de Qualidade de Vida - PQVT ANA, cujo resultado foi o seguinte:

Como resultado daquela pesquisa, das 28 atividades elencadas no formulário acima, os 67 servidores que responderam, cinco delas foram alvo de interesse para realização, sendo a festa junina classificada em quarto lugar, conforme abaixo:

- ✓ Campanha da Vacinação;
- ✓ Incentivo a atividades esportivas para servidores e colaboradores;
- ✓ Campanha do Agasalho e brinquedos usados;
- ✓ Festa Junina; e
- ✓ Campanha Natal Solidário.

19. Do resultado acima, optou-se pela realização da Festa Junina, com data para a realização do evento definida para o dia 7 de julho de 2023, no entanto, pelo fato de o PQVT não possuir ação orçamentária específica, a ANA tomou a iniciativa de buscar parcerias dentre os órgãos do Complexo, tais como [REDACTED],

sendo que a parceria foi estendida para a [REDACTED]. Ao final, após 9 (nove) reuniões, no âmbito da ANA, tais órgãos e associações manifestaram interesse em realizar em conjunto a Festa Junina, tendo sido decidido o que caberia para cada ente disponibilizar na festa, cuja comprovação está em planilha detalhada juntada aos autos (SUPER nº 4778832, fls. 8 a 12).

20. Nesses termos, torna-se importante frisar que as instituições parceiras envolvidas também buscaram outras parcerias, com as quais pudessem contar com o apoio ou com a execução direta das atividades da festa junina; sendo que as comidas e bebidas da festas foram disponibilizadas em 13 (treze) barracas, cujas discriminações (parceiros, produtos, empresas, notas fiscais e valores) encontram-se na planilha supramencionada.

21. Diante do exposto, a par dos documentos carreados ao autos pelo interessado, verifico solidez nas argumentações trazidas em seus esclarecimentos preliminares, de modo a não atribuir à interessada situação que configuraria conflito de interesses no exercício do cargo ou emprego, à lume do art. 5º da Lei nº 12.813, de 2013.

22. 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:

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.

23. Ainda sobre a autonomia administrativa, lembre-se a decisão judicial prolatada no bojo do 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 direitos do servidor, deve ser aplicada 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."

24. 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.

25. Porquanto, ao examinar o caderno probatório, constata-se que a denúncia apócrifa não trouxe nenhum elementos que comprovem a prática de ilícitos éticos por parte da interessada, consoante exigência expressa do art. 18 do CCAAF, o qual dispõe que "*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).

26. Constata-se, portanto, que não há, nos autos, elementos mínimos ou provas cabais sobre ilícitos praticados pela interessada, não se podendo falar, conseqüentemente, na prática de condutas antiéticas que possam ser imputadas a ela, nos moldes aqui relatados.

27. 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*".

28. Ante o exposto, não vislumbro elementos mínimos quanto a eventual desrespeito aos padrões éticos vigentes, não cabendo instauração de processo de apuração ética em face da interessada **VERÔNICA SANCHEZ DA CRUZ RIOS, Diretora-Presidente da Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico (ANA)**.

III - CONCLUSÃO:

29. 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 **VERÔNICA SANCHEZ DA CRUZ RIOS, 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.

30. É como voto.
31. Dê-se conhecimento à interessada.

EDVALDO NILO DE ALMEIDA

Conselheiro Relator



Documento assinado eletronicamente por **Edvaldo Nilo de Almeida**, **Conselheiro(a)**, em 22/02/2024, às 02:07, 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 **4923521** e o código CRC **0EBE0B79** no site:

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

Referência: Processo nº 00191.001265/2023-20

SUPER nº 4923521