



BOLETIM
nº 01

DENÚNCIAS DISCIPLINARES



AGÊNCIA NACIONAL DE ÁGUAS
E SANEAMENTO BÁSICO

O que é?

É a comunicação de infrações disciplinares ou prática de atos lesivos em desfavor da ANA.

Trata-se de ação ou omissão de agente público que possa comprometer a dignidade da função pública, ferir a disciplina ou a hierarquia, prejudicar a eficiência dos serviços públicos ou causar prejuízo de qualquer natureza à ANA.

A denúncia possibilita que os processos correccionais investigativos e acusatórios sejam efetivados.

Como posso denunciar?

Em se tratando da Administração Pública Federal, as denúncias devem ser feitas por meio da plataforma Fala.br:

<https://falabr.cgu.gov.br/>

Basta clicar no campo de denúncia e seguir o passo-a-passo.

É seguro denunciar?

Sim!

As unidades organizacionais responsáveis pela apuração devem utilizar todos os recursos disponíveis para assegurar o sigilo da denúncia, seja ela com ou sem identificação do denunciante.

Quem pode denunciar?

Qualquer pessoa física ou jurídica, nacional ou estrangeira. É cabível a denúncia escrita ou oral.

Presenciou ou foi vítima de algum ilícito?

Denuncie!

A atual legislação assegura a proteção ao denunciante e o sigilo dos dados e informações.

As **denúncias anônimas** serão admitidas desde que **apresentem elementos mínimos de autoria, materialidade e razoabilidade e contenham o máximo de informações possíveis** sobre o fato ou conduta ilícita, conforme previsto na Resolução ANA n. 1.195, de 2016.

Ao optar por não se identificar, nenhuma informação de nome, e-mail, telefone ou outro dado cadastral do denunciante será registrada.

O anonimato, contudo, **impossibilitará o acompanhamento pelo denunciante** e eventual atendimento à solicitação de informações complementares imprescindíveis ao prosseguimento da apuração.

Compete à Ouvidoria habilitar o relato como denúncia ou reclassificá-lo como reclamação, solicitação de informações ou outro tipo de manifestação, conforme o caso concreto.

O denunciante será informado sobre o tratamento conferido a denúncia em até 30 dias, prorrogáveis por igual período.

A confidencialidade dos denunciantes e de suas testemunhas é

assegurada pela legislação, a fim de evitar exposições e retaliações. O servidor público não pode ser penalizado por informar sobre a prática de crimes ou improbidade de que tenha conhecimento à autoridade competente, conforme o art. 126-A, da Lei nº 8.112/90.

Retaliações estarão sujeitas a processo disciplinar por falta grave.

Por força das Leis nº 12.527/11 (Lei de Acesso à Informação), nº 13.460/17 (Código de Defesa dos Direitos do Usuário dos Serviços Públicos) e do Decreto nº 10.153/19 (Proteção ao Denunciante), os órgãos e entidades públicas devem proteger as informações pessoais, restringindo o acesso a quaisquer dados relativos à intimidade, vida privada, honra e imagem.



O que não é aceito como denúncia?

- ◆ Acusações genéricas, opiniões pessoais, frustrações profissionais, manifestações de desprezo pessoal ou de descontentamento gerencial, sem amparo legal e desprovido de indícios mínimos de autoria ou de materialidade.
- ◆ Denúnciação caluniosa – quando se atribui a alguém a autoria de um crime ou infração disciplinar ou ato de improbidade de que o sabe inocente;
- ◆ Notícias falsas;
- ◆ Denúncias ilógicas ou sem fundamento;
- ◆ Comunicações não atinentes às competências da Corregedoria da ANA (COR/ANA).

A denúncia deve ser responsável, com o máximo de provas possíveis, para que os órgãos competentes consigam atuar com efetividade e os envolvidos no ilícito sejam devidamente punidos!



O que a denúncia deve conter?

A denúncia será conhecida desde que contenha elementos mínimos descritivos da irregularidade ou indícios que possibilitem a investigação.

Os principais requisitos são:

I - Tratar de matéria de competência da COR/ANA;

Não cabe à Corregedoria apurar condutas praticadas por terceirizados, estagiários, consultores privados etc. Somente os ocupantes de cargos públicos federais é que estão submetidos ao regime disciplinar previsto na Lei nº 8.112/90.

II – Adotar redação clara e objetiva;

Denúncias desconexas (sem qualquer viabilidade aparente) poderão dificultar o avanço da apuração.

III – Conter informações sobre:

- a) o fato;
- b) a autoria do fato;
- c) as circunstâncias;
- d) os valores envolvidos, quando aplicável;

São incabíveis acusações vagas ou generalizadas.

Se for denúncia sobre conduta, deve-se referir a agente público determinado;

Clique aqui e veja quais são as principais autoridades competentes para julgar infrações disciplinares.

Quais cargos públicos estão submetidos à Lei nº 8.112/90?

Servidores em estágio probatório, efetivos ou ainda detentores de cargo em comissão (de livre nomeação e exoneração), nos termos do art. 9º da Lei nº 8.112/90.

Qual unidade organizacional é a competente para analisar infrações disciplinares?

Ilícitos que envolvam conduta de servidores públicos devem ser encaminhados à Corregedoria

Veja aqui exemplos de violações disciplinares.

TOME NOTA!

Falhas de menor potencial ofensivo ou relacionadas aos processos de trabalho podem ser solucionadas por medidas de gestão adotadas pelo chefe da UORG ou pela unidade de gestão de pessoas.

A punição disciplinar apenas deve ser utilizada quando os fatos forem graves ou reiterados.

O Processo Administrativo Disciplinar (PAD) deve ser a última ferramenta de ações possíveis para fazer valer a cultura de integridade. Isto reforça a confiança e a credibilidade da ANA.

A ANA dispõe de uma **Corregedoria** organizada e estruturada, com pessoal qualificado para o exercício da atividade correcional.

Clique e confira artigos específicos sobre os temas:

- ◆ [Proteção ao denunciante](#)
- ◆ [Como comunicar irregularidades](#)
- ◆ [Cabimento do PAD](#)

A **Corregedoria deve atuar em conjunto** com as demais funções de integridade visando promover um ambiente íntegro e eficiente para a melhor prestação dos serviços públicos!

Confira aqui as fontes bibliográficas utilizadas para produzir este boletim.



Principais autoridades competentes para julgar infrações disciplinares

INFRATOR	Autoridade competente para apurar
Colaborador terceirizado	Eventuais ilícitos devem ser denunciados para o Gestor de contratos, pois estão sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).
Agente temporário – Lei nº 8.745/93	São regulamentados pela Lei nº 8.745/93, que dispõe sobre a contratação de pessoal por tempo determinado, para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público.
Estagiário	Obedecem à Lei nº 11.788/08 . Casos de violações disciplinares devem ser apurados pela chefia imediata.
Militares	Seguem legislação específica. Denúncias contra militares devem ser dirigidas à autoridade militar hierarquicamente superior.
Particulares em colaboração com o Poder Público	Exercem eventualmente , com ou sem remuneração, funções públicas. Não estão abrangidos pela Lei nº 8.112/90.

Principais autoridades competentes para julgar infrações disciplinares

INFRATOR	Autoridade competente para apurar
Agentes Políticos – detentores de mandato eletivo, como: Presidente, Governador, Senador, Deputado, Prefeito etc.	Não se submetem à Lei nº 8.112/90. Respondem por crime de responsabilidade e/ou improbidade administrativa.
Empregados públicos que atuam em Empresas Públicas ou Soc. de Economia Mista	Submetem-se apenas à CLT e normas internas.
Empregados públicos – Lei nº 9.962/00	São disciplinados somente pela Lei nº 9.962/00 e pela CLT.
Empregados públicos cedidos para ocupar cargos em comissão	Por ocuparem cargo em comissão, devem obedecer à Lei nº 8.112/90.
Empregados públicos cedidos para Adm. direta, autárquica e fundacional não ocupantes de cargos em comissão – quando existir convênio ou previsão legal específica	Cabe à autoridade do local em que ocorreram os fatos apurar as irregularidades. Ao seu término, o processo disciplinar será enviado para decisão da autoridade à qual se vincula originalmente o empregado público.

São exemplos de violações disciplinares:

◆ Caso de assédio moral:

Imagine que Benevaldo, servidor da ANA, constantemente critica a vida privada de sua colega de trabalho Greta, por achá-la “brega”, fazendo piadas constrangedoras e depreciativas sobre o seu modo de vestir-se perante os demais colegas de trabalho. Ao perceber que essas situações se tornaram habituais e humilhantes, Greta decide denunciar o assediador Benevaldo. Assim, ela acessa a plataforma “<https://falabr.cgu.gov.br>” e registra a denúncia, **anexando provas e indicando testemunhas** que presenciaram o comportamento inadequado.

Essas condutas reiteradas do servidor Benevaldo podem enquadrar-se nos artigos 117, IX (valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública), e/ou art. 132, V (incontinência pública e conduta escandalosa), ambos da Lei nº 8.112/90. **São infrações graves e podem resultar na aplicação da penalidade de demissão.** Além disso, importunações e atos impróprios ao serviço público podem violar os deveres de “manter conduta compatível com a moralidade administrativa” e “tratar com urbanidade as pessoas” (art. 116, IX e XI da Lei nº 8.112/90, respectivamente), que também configuram infração disciplinar (advertência ou suspensão).

◆ Situação de conflito de interesses:

Suponha que o servidor da ANA Volteck seja o chefe da equipe que atua na edição de normas de referência sobre o fornecimento de água. Tendo conhecimento disso, a concessionária “Empresa XYZ”, prestadora do serviço público de distribuição de água em determinado ente federativo, convida-o para prestar serviços de orientação técnica acerca das atividades desempenhadas pela

concessionária. Volteck aceita e passa a utilizar informações privilegiadas que obtém em razão do cargo público para receber maiores benefícios da “Empresa XYZ”.

Ocorre que o art. 5º, incisos I (divulgar ou fazer uso de informação privilegiada, em proveito próprio ou de terceiro, obtida em razão das atividades exercidas) e VII (prestar serviços, ainda que eventuais, a empresa cuja atividade seja controlada, fiscalizada ou regulada pelo ente ao qual o agente público está vinculado), da Lei nº 12.813/13, **vedam expressamente essas condutas**, porquanto são situações que **podem caracterizar o conflito de interesse** passíveis de punição disciplinar. Assim, **qualquer pessoa que tenha conhecimento de indícios acerca** do comportamento do servidor público Volteck pode realizar uma denúncia por meio da plataforma **<https://falabr.cgu.gov.br>**.

Referências:

BRASIL. Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013. Dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12813.htm. Acesso em: 24 mar. 2023.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 20 mar. 2023.

BRASIL. Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992. Dispõe sobre as sanções aplicáveis em virtude da prática de atos de improbidade administrativa, de que trata o §4º do art. 37 da Constituição Federal; e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8429.htm. Acesso em: 17 mar. 2023.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. Guia Lilás. Brasília: CGU, 2023.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. Manual de Processo Administrativo Disciplinar. Brasília: CGU, 2022.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. Guia do denunciante. Brasília: CGU, 2021.

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. Tratamento de denúncias em ouvidoria. Brasília: ENAP, 2023.

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. Lei nº 8.112/90 e suas alterações. Brasília: ENAP, 2023.

O conteúdo deste Boletim foi atualizado pela equipe da COR/ANA em 05/2023.



