

Plano de Integridade da Agência Nacional de Águas



Brasília - DF
2019

ÍNDICE

1. INFORMAÇÕES SOBRE A INSTITUIÇÃO	5
1.1. Principais competências	5
1.2. Setor de atuação	5
1.3. Entregas da ANA oferecidas à sociedade	6
1.4. Planejamento Estratégico	7
1.5. A integridade como valor da ANA	8
1.6. Estrutura Organizacional	10
2. GESTÃO DA INTEGRIDADE	11
2.1. Marcos legais e estruturação do Programa de Integridade	11
2.2. Objetivos do Plano de Integridade	13
3. RISCOS E MEDIDAS DE TRATAMENTO	15
3.1. Riscos à Integridade: Nepotismo.	17
3.1.1. <i>Da análise realizada</i>	17
3.1.2. <i>Dos possíveis riscos</i>	19
3.1.3. <i>Das medidas propostas</i>	20
4. MEDIDAS PREVENTIVAS GERAIS	22
4.1. Frentes de Atuação	22
5. MONITORAMENTO E ATUALIZAÇÃO PERIÓDICA	25




PREFÁCIO

O Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, define governança pública como o “conjunto de mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade”.

Refere-se, portanto, àquelas medidas que visam direcionar os esforços estratégicos de um órgão à racionalidade e à eficiência, evidentemente, sem desconsiderar a importância do processo de trabalho, em que devem ser ponderados os riscos da atividade, situações de conflito de interesses, prestação de contas, transparência e atribuição de responsabilidades.

A integridade pública, nessa perspectiva, componente essencial da governança pública, constitui um de seus princípios. Objetiva, acima de tudo, conferir confiabilidade às instituições públicas, resgatando valores éticos e morais por vezes preteridos em nome da eficiência administrativa.

Além de se ocupar da formação dos agentes públicos, zelando para que estes desempenhem suas funções de forma honesta e correta, uma política de integridade busca identificar as




fragilidades institucionais, revelando medidas concretas que devem ser adotadas para se prevenir desvios e práticas corruptas.

Nesse contexto, a Controladoria-Geral da União editou a Portaria nº 1.089, de 25 de abril de 2018, com a finalidade de expedir orientações para que os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional adotem procedimentos para a estruturação, a execução e o monitoramento de seus programas de integridade.

Consciente de sua relevante função perante a sociedade e o Estado Brasileiro, notadamente na implementação da Política Nacional de Recursos Hídricos e na coordenação do Sistema Nacional de Gerenciamento de Recursos Hídricos, a Agência Nacional de Águas (ANA), ao longo dos 18 anos de sua existência, vem pautando suas ações por uma postura ética e comprometida com o interesse público.

Em sua história, a ANA nunca registrou casos de desvios e situações que possam macular sua imagem ou que coloquem em dúvida a efetividade de sua atuação.

Diante de um esforço conjunto pela introdução de um modelo administrativo com maior ênfase no fator integridade, a ANA aprovou seu Comitê de Integridade, em outubro de 2018, com a finalidade de:

- 
- a) Elaborar o Plano de Integridade da ANA, orientado à prevenção e à mitigação de vulnerabilidades;
 - b) Implementar e monitorar o Programa de Integridade da ANA, visando ao aperfeiçoamento na prevenção, detecção e combate à ocorrência de atos lesivos;
 - c) Atuar na orientação e treinamento dos servidores da ANA com relação aos temas associados ao Programa de Integridade da ANA; e
 - d) Promover ações relacionadas à gestão da integridade, em conjunto com as demais áreas da Agência.

1. INFORMAÇÕES SOBRE A INSTITUIÇÃO

1.1.Principais competências


A Agência Nacional de Águas (ANA) é uma autarquia sob regime especial com autonomia administrativa e financeira, responsável pela implementação, em sua esfera de atribuições, da Política Nacional de Recursos Hídricos, integrando o Sistema Nacional de Gerenciamento de Recursos Hídricos (SINGREH).

Criada pela Lei nº 9.984, de 17 de julho de 2000, a ANA dedica-se ao cumprimento dos objetivos e diretrizes da Lei das Águas do Brasil, a Lei nº 9.433, de 8 de janeiro de 1997.

Merece registro o fato de que durante a elaboração deste plano foi aprovada a Lei nº 13.848, de 25 de junho de 2019, dispondo sobre a gestão, organização, o processo decisório e o controle social das Agências Reguladoras.

1.2.Setor de atuação

As atribuições definidas por sua lei de criação foram complementadas por leis posteriores: Lei nº 12.058, de 13 de outubro de 2009, a respeito de serviços públicos de irrigação e adução de água bruta, e Lei nº 12.334, de 20 de setembro de



2010, que estabeleceu a Política Nacional de Segurança de Barragens.

Esse conjunto de atribuições explicita o duplo papel da Agência:

- Ente de implementação da Política Nacional de Recursos Hídricos, integrante do SINGREH; e
- Ente regulador do uso da água no País, com funções típicas de normatização dos instrumentos da política e fiscalização.

1.3. Entregas da ANA oferecidas à sociedade

As entregas da ANA à sociedade se classificam em três categorias: **regulação, articulação e informação e conhecimento**. Para cada categoria a ANA dispõe de um conjunto de produtos e serviços disponíveis à sociedade.

A seguir uma breve descrição dessas entregas¹.

- **Regulação:** regulação dos usos da água, regulação de segurança de barragens, regulação de serviços de adução de água bruta e fiscalização.
- **Articulação:** fortalecimento de gestão de recursos hídricos, implementação dos instrumentos de gestão,

¹ Maiores informações poderão ser obtidas no Relatório de Gestão 2018, disponível na página institucional da ANA.

espaços de articulação, conservação e revitalização de bacias, cooperação internacional e eventos.

- Informação e Conhecimento: monitoramento hidrológico, sistemas de informação, planejamento, prevenção de eventos críticos, consolidação de informações e pesquisa, formação e disseminação.

1.4.Planejamento Estratégico²

De acordo com o planejamento estratégico adotado para o período 2019-2022, a missão da ANA é garantir a segurança hídrica para o desenvolvimento sustentável do Brasil.

Significa dizer que a ANA trabalha para assegurar o acesso à água em quantidade e qualidade aceitáveis à manutenção da vida, ao bem-estar humano e ao desenvolvimento socioeconômico, assegurando a proteção contra a poluição hídrica e os desastres associados à água e à preservação dos ecossistemas em um clima de paz e estabilidade política.

Além disso, tem a missão de garantir a proteção dos recursos hídricos contra a poluição, os desastres e as interferências indevidas nos ecossistemas.

² Maiores informações poderão ser obtidas na Cartilha sobre o Planejamento Estratégico 2019/2022, disponível na página institucional da ANA.

No que se refere à visão, a ANA objetiva ser referência na gestão e na regulação do acesso à água. Para isso, considera ser fundamental a gestão integrada e coordenada das águas nacionais.

1.5.A integridade como valor da ANA

Há de se destacar que, com a realização do planejamento estratégico institucional a partir de 2019 a **Integridade** passa a ser formalmente reconhecida como um valor, o que torna o Plano de Integridade em questão ainda mais relevante.



• Integridade
• Compromisso
• Transparência
• Excelência Técnica
• Cooperação

Mapa Estratégico Agência Nacional de Águas

MISSÃO

Garantir a segurança hídrica para o desenvolvimento sustentável do Brasil

VISÃO

Ser referência na gestão e na regulação do acesso à água

Resultados

Prevenir e minimizar os impactos dos eventos críticos.

OE 1

Garantir efetividade e eficiência regulatória.

OE 2

Assegurar coleta e difusão contínua de dados quali-quantitativos confiáveis e informações úteis à sociedade.

OE 3

Clientes e Sociedade

Inserir a segurança hídrica na agenda política dos diferentes setores e esferas de governo.

OE 4

Comunicar de forma efetiva e transparente a atuação da ANA.

OE 5

Alcançar a gestão integrada de recursos hídricos em áreas prioritárias.

OE 6

Fortalecer a sustentabilidade institucional dos entes do SINGREH, considerando as diversidades regionais.

OE 7

Processos Internos

Garantir processos integrados de apoio à decisão e gestão de temas transversais.

OE 8

Avaliar as ações da ANA de forma sistemática.

OE 9

Alocar eficientemente os recursos e esforços institucionais voltados às ações prioritárias.

OE 10

Aprimorar os mecanismos de gestão de pessoas e o engajamento da força de trabalho.

OE 11

Aprendizado e Conhecimento

Promover a gestão do conhecimento e a construção de memória institucional.

OE 12

Incorporar inovações tecnológicas e gerenciais em processos e projetos da ANA.

OE 13

Planejamento
Estratégico
2019 - 2022



1.6. Estrutura Organizacional

O Decreto nº 3.692, de 19 de novembro de 2000, dispõe sobre a instalação, aprova a estrutura regimental e o quadro demonstrativo dos cargos comissionados e dos cargos comissionados técnicos da ANA.

A Alta Administração da ANA é composta por uma Diretoria Colegiada integrada por cinco membros. Sua atribuição principal relaciona-se à deliberação e decisão sobre questões ligadas à implementação da Política Nacional de Recursos Hídricos e à coordenação do Sistema Nacional de Gerenciamento de Recursos.

Internamente a ANA está estruturada em nove superintendências. Essas unidades organizacionais foram definidas em razão dos processos de trabalho da Agência e são as responsáveis pela execução das medidas que permitem o cumprimento das atribuições legalmente definidas nas Leis nº 9.984 de 2000, nº 12.058, de 2009 e nº 12.334, de 2010.



2. GESTÃO DA INTEGRIDADE


A gestão da integridade compreende a promoção da ética e de regras de conduta para servidores; promoção da transparência ativa e do acesso à informação; tratamento de conflitos de interesses e nepotismo; tratamento de denúncias; verificação do funcionamento de controles internos e do cumprimento de recomendações de auditoria; implementação de procedimentos de responsabilização, dentre outras atuações relacionadas à prevenção de desvios e corrupção.

2.1. Marcos legais e estruturação do Programa de Integridade

A instituição dos Programas de Integridade nas entidades e órgãos públicos federais foi determinada pelo Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, que dispôs sobre a política de governança da administração pública federal.

A Instrução Normativa Conjunta MP/CGU nº 1, de 10 de maio de 2016, a Portaria CGU nº 1.089, de 25 de abril de 2018 e a Portaria nº 57, de 4 de janeiro de 2019, definiram orientações e balizas para a estruturação, execução e monitoramento desses programas.

Neste cenário, a ANA, por meio de sua Diretoria Colegiada, reafirmando seu compromisso com a ética e governança, editou



a Portaria nº 400, de 22 de outubro de 2018, que instituiu o Comitê de Governança, Riscos e Controles (Comitê de Governança), iniciando, assim, seu Programa de Integridade.

Na mesma data, foi editada a Portaria nº 398/2018, que instituiu o Comitê de Integridade, responsável pela estruturação, execução e monitoramento do Programa de Integridade no âmbito de sua atribuição.

Nos termos do art. 3º da mencionada Portaria, cabe ao Comitê de Integridade coordenar a elaboração e revisão do Plano de Integridade, com vistas à prevenção e à mitigação de vulnerabilidades eventualmente identificadas.

Compete ainda ao Comitê coordenar a implementação do programa de integridade e exercer o seu monitoramento contínuo, visando o aperfeiçoamento na prevenção, detecção e combate à ocorrência de atos lesivos.

Por fim, o Comitê também irá atuar na orientação e treinamento dos servidores da ANA com relação aos temas atinentes ao programa de integridade, além de promover outras ações relacionadas à gestão da integridade, em conjunto com as demais áreas da Agência.

2.2. Objetivos do Plano de Integridade


Conforme o art. 2º, I, da Portaria CGU nº 1.089, de 2018, alterada pela Portaria nº 57, de 2019, um Programa de Integridade constitui um conjunto estruturado de medidas institucionais voltadas para a prevenção, detecção, punição e remediação de fraudes e atos de corrupção, em apoio à boa governança.

São previstas três fases para a instituição de um programa de integridade.

Na **primeira fase** deve ser constituída a unidade de gestão da integridade, responsável por coordenar a estruturação, execução e monitoramento do Programa de Integridade, além de orientar e treinar os servidores quanto aos objetivos do programa.

Na **segunda fase** os órgãos e entidades devem aprovar seus planos de integridade, que deverão necessariamente conter:

- Os objetivos do plano;
- A caracterização geral do órgão ou entidade;
- As ações de estabelecimento das unidades de que trata o art. 6º da Portaria e a forma de monitoramento do seu funcionamento; e
- O levantamento dos principais riscos para a integridade e as medidas para seu tratamento.



Na **terceira fase** deve ser promovida execução e o monitoramento do Programa, com base nas medidas definidas em seus respectivos planos.

No momento, a ANA está promovendo uma revisão do Plano de Integridade, visando incluir o risco à integridade relacionado ao **nepotismo**.

Firmadas essas premissas, é possível afirmar que o Plano de Integridade tem como objetivo geral fortalecer as instâncias de integridade. Além disso, deve prever a instituição de mecanismos de gerenciamento de riscos, visando a implementação de uma gestão capaz de lidar com incertezas, responder a eventos que representem risco ao atingimento dos objetivos organizacionais e resolver questões que envolvam possíveis violações éticas ou que facilitem a ocorrência de fraude e corrupção.

De outra sorte, os objetivos específicos do Plano de Integridade são:

- Identificar e priorizar situações, processos, áreas e cargos que ofereçam riscos de fraude, corrupção e desvios éticos;
- Estabelecer um conjunto de medidas que devam ser implementadas nas áreas avaliadas, buscando, assim, prevenir, monitorar e mitigar as vulnerabilidades eventualmente identificadas; e
- Fortalecer os controles internos e a capacidade de gerir riscos da ANA.

3. RISCOS E MEDIDAS DE TRATAMENTO

De acordo com a CGU, “Gestão de Riscos” é o processo de natureza permanente, estabelecido, direcionado e monitorado pela Alta Administração. Contempla as atividades de identificação, avaliação e gerenciamento dos potenciais eventos que possam afetar a organização e conferem segurança para a realização de seus objetivos institucionais.

A “Gestão de Riscos de Integridade”, na sua acepção mais conhecida, implica o mapeamento de processos organizacionais, com maior potencial de configuração de desvios, fraudes e atos de corrupção e a utilização de medidas preventivas, com intuito de minimizar ou obstar afrontas à integridade institucional.

A gestão dos riscos de integridade possui quatro pilares: a) comprometimento da alta administração; b) existência de unidade responsável pela implementação no órgão ou na entidade; c) análise, avaliação e gestão dos riscos associados ao tema da integridade; e d) monitoramento contínuo dos atributos do programa de integridade.

De forma geral, a CGU identificou seis riscos elementares que podem levar à quebra da integridade institucional³:

³ Conforme Guia Prático de Gestão de Riscos para a Integridade da CGU, disponível em: <https://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/manual-gestao-de-riscos.pdf>

1. Nepotismo;
2. Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados;
3. Conflito de interesses;
4. Pressão interna ou externa ilegal ou antiética para influencia agente público;
5. Solicitação ou recebimento de vantagem indevida;
6. Utilização de recursos públicos em favor de interesses privados.

De modo amplo, segundo a CGU, esses atos possuem as seguintes características em comum:

- É ato quase sempre doloso, salvo algumas exceções relacionadas a conflito de interesses e nepotismo;
- É ato humano;
- Envolve uma afronta a princípios da administração pública, não obstante, via de regra, a quebra da impessoalidade ou moralidade seja o mais atingido;
- Envolve alguma forma de deturpação, desvio ou negação da finalidade pública ou serviço público.

Nada impede, de outro lado, que outros riscos sejam mapeados pelos entes públicos. Os que foram identificados pela CGU servem de parâmetro para o gerenciamento de riscos à integridade.

3.1.Riscos à Integridade: Nepotismo.

3.1.1. Da análise realizada

Em uma análise geral e preliminar, nota-se que na ANA diversas áreas são passíveis de situações que colocam em risco à integridade institucional, tais como: alta direção, licitações e contratos, terceirizações, gestão de informações, regulação e fiscalização e gestão patrimonial.

Nesta primeira revisão, optou-se por levantar os riscos à integridade oriundos de eventuais situações de nepotismo.

Tal opção se justifica em razão do nepotismo ser um tema marcado pela transversalidade, ser um fator de pouca complexidade e com potencial de afetar a confiança da sociedade na Instituição.

A fim de analisar a dimensão do risco de nepotismo, o Comitê de Integridade optou por diferenciar todos os tipos colaboradores da Agência, permitindo que se tenha uma visão ampla das relações de trabalho e das possíveis influências indevidas relacionadas a estes agentes.

Neste sentido, os colaboradores foram subdivididos em seis categorias: cargos de confiança, consultores, terceirizados, estagiários, licitados e cedidos/exercício descentralizado.

Com base em na tabela de probabilidade e impacto adotada, o Comitê classificou o risco de nepotismo para cada categoria analisada, considerando um perfil conservador de baixo apetite ao risco.

Diante disso, optou-se por estabelecer medidas preventivas para minimizar a ocorrência de nepotismo nesta Agência, identificando-se situações de risco potencial e possíveis medidas de tratamento.

A tabela abaixo demonstra o resultado alcançado:

MATRIZ DE CALOR			IMPACTO				
			Muito baixo	Baixo	Médio	Alto	Muito alto
			1	2	4	8	16
P R O B A B I L I D A D E	Praticamente certo	5	5	10	20	40	80
	Muito provável	4	4	8	16	32	64
	Provável	3	3	6	12	24	48
	Pouco provável	2	2	4	8	16	32
	Raro	1	1	2	4	8	16

TERCEIRIZADOS E LICITADOS
 CARGOS DE CONFIANÇA
 ESTAGIÁRIOS E CEDIDOS/EXERCÍCIO DESCENTRALIZADO


3.1.2. *Dos possíveis riscos*

- Desconhecimento dos normativos e enunciados sobre nepotismo.
- Vulnerabilidade do procedimento de contratação de colaboradores no tocante aos laços familiares. (prévio e posterior)
- Vulnerabilidade do procedimento de ocupação de cargos de confiança no tocante aos laços familiares.
- Vulnerabilidade das regras para contratação de consultores.
- Vulnerabilidade das regras para contratação de terceirizados e estagiários.
- Vulnerabilidade das regras para que o licitante declare que não possui familiares de servidores da ANA em seus quadros.
- Informações cadastrais relativas à força de trabalho da ANA não concentradas na área de gestão de pessoas.
- Vulnerabilidade das regras para ocupação de espaços institucionais para prestação de serviços informais não diretamente relacionados à atividade fim da ANA.

3.1.3. *Das medidas propostas*

Com base na análise feita pelo Comitê quanto ao risco estudado e em sua classificação na matriz de calor, sugere-se a adoção das seguintes medidas no âmbito da ANA:

- Fomentar a utilização de critérios objetivos e transparentes para a seleção de agentes para a ocupação de cargos comissionados;
- Como condição para contratação de empresas licitantes, propor a obrigatoriedade de assinatura de declaração de que não há influência de servidor da ANA para contratação de familiar. Propor que os editais de licitação prevejam esta hipótese;
- Aprimorar a declaração prévia dos colaboradores da ANA que não incorrem em situações de nepotismo, de forma que o colaborador esteja ciente de que qualquer alteração de sua condição deve ser informada à Administração;
- Solicitar aos ocupantes de cargos comissionados e dirigentes o comprovante de envio da Declaração Confidencial de Informações (modelo disponível pela Comissão de Ética Pública);
- Centralizar na área de recursos humanos as informações cadastrais da força de trabalho da ANA (servidores,



colaboradores consultores, terceirizados administrativo, TI, limpeza, copeiragem, brigadistas, estagiários etc.);

- Estabelecer fluxo para tratamento do nepotismo;
- Promover a sensibilização dos servidores e colaboradores da ANA sobre as situações que possam configurar nepotismo.

4. MEDIDAS PREVENTIVAS GERAIS

Em paralelo ao trabalho de levantamento de riscos institucionais, que certamente abrirá frentes de atuação orientativa e saneadora, propõe-se o desenvolvimento de medidas preventivas gerais.


As referidas medidas serão implementadas pelas instâncias responsáveis pelo zelo à integridade pública, pelos agentes públicos integrantes dessa instituição e pela sociedade.

Para isso, o envolvimento da alta administração, das unidades organizacionais, dos agentes públicos e da sociedade é essencial. Seguramente uma ação coletiva de prevenção terá reflexos positivos nas entregas realizadas pela ANA e contribuirá para a sedimentação de um ambiente virtuoso.

4.1.Frentes de Atuação

Reorganização, estabelecimento ou revitalização das instâncias que zelam pela integridade

Faz-se necessário o desenvolvimento de trabalho de reorganização, estabelecimento ou revitalização, conforme o caso, das instâncias que zelam pela Integridade nesta Agência,



tais como a Comissão de Ética, a Ouvidoria, a Corregedoria e a Auditoria. Nesse contexto, a linha de atuação consiste em recompor, fortalecer e divulgar o papel e a relevância de cada uma dessas áreas, seus limites, competências e trabalhos desenvolvidos.

Capacitação


É preciso estimular e promover a capacitação dos servidores e colaboradores da ANA, especialmente daqueles que atuam nas instâncias de promoção da integridade.

A capacitação deve incluir a participação e realização de palestras e cursos sobre ética pública, matéria disciplinar, gerenciamento de riscos, dentre outros.

O investimento em capacitação nessas áreas deve contar com a troca de experiências com outros entes públicos e parcerias com instituições de ensino e profissionais de reconhecido valor.

Comunicação interna

As campanhas de comunicação são essenciais para informar, sensibilizar e mobilizar o público interno. Ações de comunicação dedicadas à promoção da integridade apresentam grande potencial transformador.



A educação e a conscientização contribuem para inibir comportamentos inadequados e para a formação de uma cultura de integridade. Além disso, favorece um clima organizacional alinhado aos valores institucionais.


5. MONITORAMENTO E ATUALIZAÇÃO PERIÓDICA

O Comitê de Integridade é a instância responsável pelo monitoramento contínuo do Plano de Integridade e sua atualização periódica. Nesta função, com apoio da Alta Administração, está atento para a institucionalização de marcos de integridade e para a necessidade da promoção dos valores públicos de honestidade e responsabilidade.

Ciente do compromisso de manter um ambiente institucional íntegro, que permita o desenvolvimento eficiente de atividade regulatória da Agência, bem como da relevância de se identificar e tratar as situações que, de alguma forma, possam comprometer a regularidade e a excelência do trabalho desenvolvido, o Comitê de Integridade tem se reunido regularmente e tem agido para consolidar o Programa de Integridade da ANA.

Neste intento, pretende realizar o mapeamento de pelo menos dois processos quanto aos riscos à integridade por ano, propondo medidas para o seu monitoramento e tratamento. Serão priorizados os processos já identificados pela CGU em seus guias sobre o tema.

Além disso, planeja articular com as áreas responsáveis campanhas de sensibilização, capacitações e ações que estimulem os agentes e colaboradores a manterem posturas adequadas, éticas e responsáveis.



O fortalecimento da integridade exige uma especial atenção dos órgãos de direção superior da ANA, favorecendo a consolidação de instâncias internas vigilantes e dedicadas à sua promoção.

CANAIS DE DENÚNCIAS E INFORMAÇÕES

- Fale conosco: <http://www3.ana.gov.br/fale-conosco>;
- [Denúncias funcionais] E-mail institucional da Corregedoria e Ouvidoria: corregedoria@ana.gov.br e ouvidoria@ana.gov.br, ou pelos telefones: 2109-5487 / 2109-5676;
- Telefone 0800 725 2255: o principal uso é tirar dúvidas sobre o Cadastro Nacional de Usuários de Recursos Hídricos (CNARH), mas também é divulgado em campanhas de fiscalização;
- E-mail utilizado em campanhas específicas no Nordeste: seca@ana.gov.br;
- Denúncias de uso irregular de recurso hídrico: <http://www3.ana.gov.br/regulacao/outorga-e-fiscalizacao/fiscalizacao/fiscalizacao-e-denuncias>;
- Ouvidoria: <http://www3.ana.gov.br/aceso-a-informacao/participacao-publica/ouvidoria>;
- E-sic: <http://www3.ana.gov.br/aceso-a-informacao/servicos-de-informacao-ao-cidadao-sic>;
- E-ouv: <https://sistema.ouvidorias.gov.br/publico/Manifestacao/RegistrarManifestacao.aspx?ReturnUrl=%2f>
- Mensagem direta nas mídias sociais: <https://www.facebook.com/anagovbr/> e <https://twitter.com/ANAgovbr>

