



PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA
COMISSÃO DE ÉTICA PÚBLICA

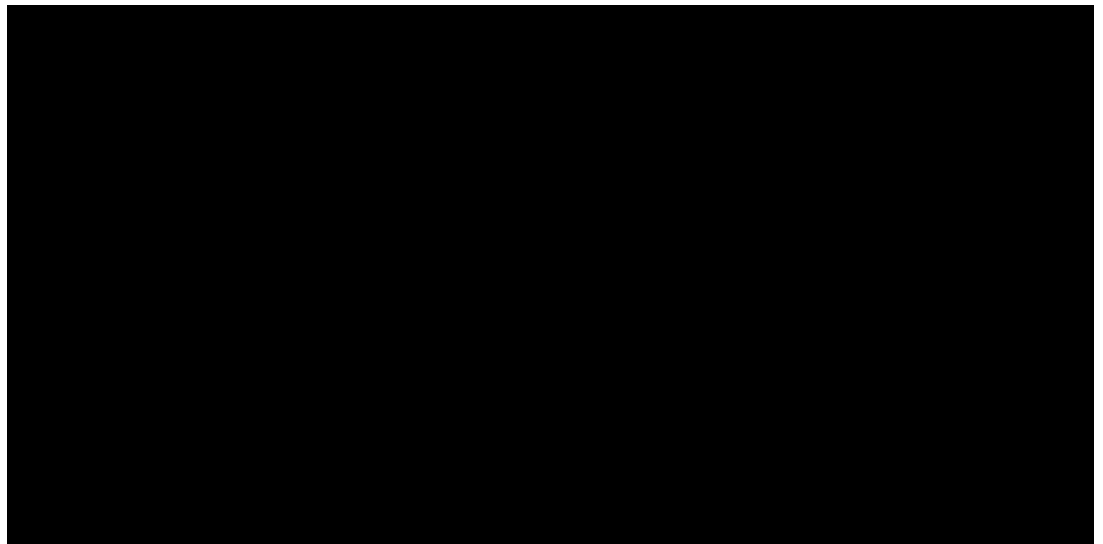
VOTO

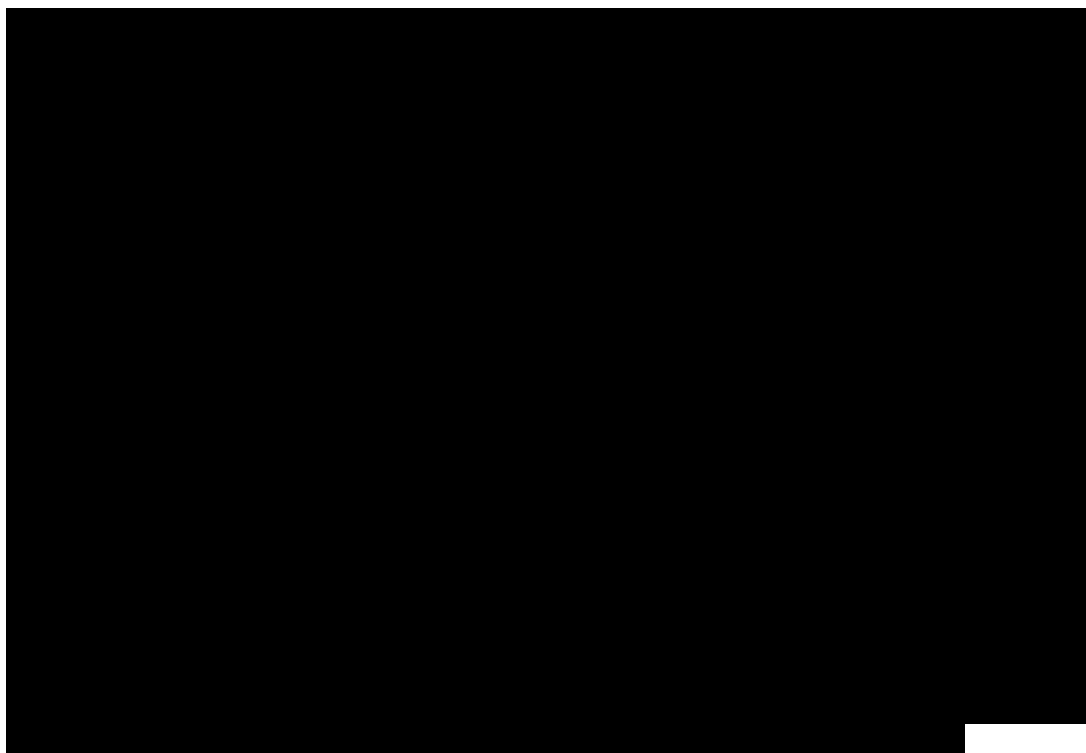
Processo:	00191.000253/2025-40
Interessada/Cargo:	██████████, ██████████ da Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico (ANA)
Assunto:	Alegação de tratamento desrespeitoso à servidora da ANA.
Relator:	CONSELHEIRO GEORGHIO ALESSANDRO TOMELIN

PROCEDIMENTO PRELIMINAR. DENÚNCIA DE SUPOSTO DESVIO ÉTICO DECORRENTE DE TRATAMENTO DESRESPEITOSO À SERVIDORA DE AGÊNCIA REGULADORA. AUSÊNCIA DE INDÍCIOS DE MATERIALIDADE QUE EVIDENCIEM CONDUTA INCOMPATÍVEL COM OS PADRÕES E NORMATIVOS ÉTICOS, CAPAZES DE JUSTIFICAR A INSTAURAÇÃO DE PROCEDIMENTO DE APURAÇÃO ÉTICA. ARQUIVAMENTO.

I - RELATÓRIO

1. Trata-se de denúncia encaminhada à Comissão de Ética Pública (CEP) em dia 20 de março de 2025, em desfavor de ██████████, ██████████ da Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico (ANA), por suposto desvio ético decorrente de tratamento desrespeitoso à servidora da Agência, possivelmente configuradora de assédio moral (6514238 e 6514242).
2. Transcreve-se a seguir, o teor da denúncia (6514242):





3. Nesse sentido, determinei a expedição de solicitação de esclarecimentos preliminares à interessada, conforme Despacho 6729099, formalizada por meio do Ofício nº 339/2025/CGAPE/SECEP/SAJ/CC/PR (6860388).

4. Em resposta, a interessada apresentou seus esclarecimentos (6906129), acompanhados da documentação pertinente (6906131 a 6906183), consistentes, em síntese, em mensagens eletrônicas trocadas entre a denunciante e a própria interessada.

5. Relatou que, em [REDACTED] anos de atuação na ANA, sempre exerceu cargos [REDACTED] sem registros negativos e que nomeou a denunciante para a função de [REDACTED] ([REDACTED]), mantendo diretrizes claras e comunicação aberta. Contudo, identificou problemas recorrentes na gestão da servidora desde [REDACTED] de [REDACTED], o que comprometeu a confiança e resultou em sua exoneração em [REDACTED] de [REDACTED]. Relatou ainda um episódio em [REDACTED] de [REDACTED], quando a [REDACTED] manifestou desconforto com a conduta da [REDACTED]. Após reunião para esclarecimentos, a interessada teria orientado a servidora a utilizar canais formais, reforçando a necessidade de comunicação por escrito e autorizou a presença de terceiros em interações presenciais. Tais medidas teriam sido aceitas pela servidora, que declarou considerar o caso encerrado.

6. A interessada negou sobrecarga de trabalho da servidora, afirmando que a [REDACTED] realizava comunicações fora do expediente por iniciativa própria e que houve orientação para organização das tarefas e definição de prioridades. Informou que as férias foram alteradas a pedido da própria servidora e que, mesmo durante o período, respondeu a e-mails sem urgência. Destacou registros de reconhecimento ao trabalho da [REDACTED], mas apontou dificuldades no cumprimento de prazos e na transparência das atividades, justificando cobranças em tom institucional. Rejeitou qualquer conduta discriminatória, ressaltando ações para ampliar a participação feminina em cargos de liderança. Por fim, esclareceu que não compareceu ao evento do Dia Internacional das Mulheres e que a exoneração decorreu de falhas gerenciais, sendo a denúncia interpretada como reação à decisão administrativa.

7. Adicionalmente, a interessada apresentou a Nota Técnica nº [REDACTED], emitida nos autos do Processo nº [REDACTED], na qual a Corregedoria da ANA analisou os mesmos fatos sob a perspectiva disciplinar e concluiu pelo arquivamento, diante da ausência de elementos mínimos de materialidade e autoria que justificassem a instauração de processo administrativo disciplinar.

8. É o relatório.

II - FUNDAMENTAÇÃO

9. Entendo que, diante do conjunto de documentos constantes dos autos, já é possível proceder à análise de admissibilidade da denúncia.

10. Em exame preliminar, cumpre destacar que a competência da Comissão de Ética Pública para avaliar as supostas infrações éticas atribuídas à interessada [REDACTED], [REDACTED] da Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico (ANA), [REDACTED], equivalente ao cargo de [REDACTED], nos termos da Portaria nº 121, de 27 de março de 2019, encontra fundamento no artigo 2º, [REDACTED], do Código de Conduta da Alta Administração Federal (CCAFAF):

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.

11. Portanto, restando confirmada a competência da CEP para investigar as supostas infrações éticas, passo à análise dos elementos de admissibilidade da denúncia.

12. A denunciante relata ter sido vítima de assédio moral após episódio em que a [REDACTED] a teria repreendido em tom de voz alterado em razão de uma reunião, fato que, segundo afirma, foi comunicado internamente sem que houvesse a adoção de providências efetivas. Sustenta que, após a denúncia, passou a ser alvo de represálias, materializadas em cobranças fora do expediente, sobrecarga de trabalho, alteração de férias e pressão para elaborar e-mails com conteúdo prejudicial a colegas, além de ameaças de remoção do cargo em decorrência de manifestação pública contra assédio, machismo e racismo em evento institucional. Alega, ainda, que a remoção seria injustificada e acarretaria prejuízo a projetos relevantes, com reflexos negativos para o erário, acrescentando que o ambiente de trabalho é insalubre, caracterizado por perseguições, discriminação e ausência de reconhecimento.

13. A interessada negou as acusações e informou que, ao tomar conhecimento do incidente, reuniu-se com a servidora em [REDACTED] de [REDACTED] de [REDACTED] para esclarecer os fatos. Segundo seu relato, a servidora teria manifestado desconforto em relação a uma ligação telefônica da [REDACTED], considerada agressiva, mas não a teria qualificado como assédio, optando por preservar a relação funcional com a referida [REDACTED]. A interessada informou, ainda, que recomendou à servidora a utilização dos canais institucionais de denúncia, comprometendo-se a tratar do assunto e determinando, inclusive, que as futuras comunicações fossem realizadas por escrito. Em mensagem enviada no mesmo dia, a servidora não teria apresentado objeções às medidas adotadas, evidenciando concordância com as providências e demonstrando considerar o episódio encerrado.

14. Cumpre destacar que os fatos relatados foram objeto de apuração interna no âmbito da Corregedoria-Geral da ANA, conforme registrado na Nota Técnica nº [REDACTED] - SEI (6906145). Após análise, o procedimento foi arquivado diante da inexistência de indícios de irregularidade, conforme trechos da referida nota que seguem transcritos:

I - DA SÍNTESE PROCESSUAL

1. Trata-se de processo no qual se analisam fatos concernentes às servidoras: [REDACTED], [REDACTED] desta Agência, ocupante do cargo de [REDACTED]; e [REDACTED], Especialista em [REDACTED], servidora requisitada ocupante, à época dos fatos, do cargo de [REDACTED].

[...]

5. A denúncia foi registrada por [REDACTED], servidora cedida que ocupava o cargo de [REDACTED] desde [REDACTED], subordinada às servidoras denunciadas.

[...]

31. De todo o exposto, constata-se que a denúncia apresentada contém narrativas que, embora revestidas de forte carga subjetiva e emocional, não vieram acompanhadas de documentos, indicação de testemunhas ou outros elementos capazes de corroborar suas alegações e comprovar, minimamente, a materialidade de eventual infração disciplinar. Ademais, embora a servidora tenha mencionado o envio de e-mails à [REDACTED], tais registros não foram juntados aos autos no momento da denúncia, impossibilitando a aferição de sua existência, teor e contexto.

32. Por outro lado, instada a se manifestar, a servidora denunciada [REDACTED] apresentou esclarecimentos, ponto a ponto, acompanhados de documentos (arquivos anexos à COMUNICAÇÃO INTERNA [REDACTED]) que confrontam as alegações da denunciante.

33. Em relação à outra servidora denunciada, a então [REDACTED] [REDACTED], em resposta à COMUNICAÇÃO INTERNA Nº [REDACTED], prestou esclarecimentos convergentes ao relato de [REDACTED].

II – DA NÃO CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

34. A partir das informações trazidas na denúncia, e de acordo com os elementos trazidos aos autos pela servidora denunciada, verifica-se que as alegações de assédio moral não se sustentam à luz dos parâmetros previstos no Guia Lilás – Orientações para Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação no Governo Federaliv, da Controladoria-Geral da União CGU, que apresenta diretrizes para prevenção e tratamento de assédio moral, sexual e discriminação no âmbito do Governo Federal, com foco nas questões de gênero e raça.

[...]

38. As cobranças descritas, ainda que supostamente excessivas sob a ótica da denunciante, referem-se a contextos de gestão de entregas e cumprimento de metas e prazos, inerentes à função pública, não havendo indícios de que tenham sido motivadas por perseguição pessoal ou praticadas de forma humilhante ou degradante. A denunciante ocupava um cargo de confiança relevante na estrutura institucional da Agência e é natural que se exija dedicação à altura do cargo.

39. Tampouco há elementos objetivos que indiquem a existência de condutas reiteradas com intenção deliberada de prejudicar ou desqualificar a denunciante. O excesso de trabalho narrado, ainda que tenha ocorrido, deveria ter sido tratado no âmbito da gestão organizacional e de saúde laboral, e não como infração disciplinar.

V – DA NÃO CONFIGURAÇÃO DE RACISMO

40. É inegável que o racismo estrutural constitui, infelizmente, um fenômeno histórico e persistente em nossa sociedade, manifestando-se de forma direta e indireta nas relações sociais, inclusive no ambiente institucional e nas estruturas do serviço público. Reconhecer essa realidade é essencial para o avanço das políticas de equidade e o enfrentamento das desigualdades raciais.

[...]

43. No caso concreto, a denúncia carece de qualquer indício probatório que vincule as decisões administrativas adotadas à cor da pele, etnia ou qualquer outro marcador racial da servidora Adriana.

44. A atribuição de causas discriminatórias a situações de gestão ou desempenho funcional, dissociada de evidências objetivas, além de desqualificar denúncias sérias, pode levar à banalização do combate ao racismo institucional, dificultando a responsabilização efetiva nos casos em que de fato ocorre.

45. Por fim, cumpre destacar que a exoneração de cargo em comissão, assim como eventuais alterações nas funções designadas à servidora, configuram atos administrativos de natureza discricionária, desde que observados os limites legais e os princípios que regem a Administração Pública. Tais medidas, por si sós, não se revestem de ilicitude nem caracterizam prática discriminatória, salvo se acompanhadas de elementos objetivos que demonstrem desvio de finalidade ou motivação ilícita, como preconceito racial ou perseguição pessoal — o que não se verifica no presente caso.

46. No caso concreto, a servidora exerceu função comissionada em caráter precário e por tempo determinado, sendo a sua exoneração formalizada nos moldes legais, sem que tenha sido

apresentado qualquer indício de que a motivação da medida tenha decorrido de fatores discriminatórios. Ressalta-se que a simples insatisfação pessoal com o ato de exoneração ou a percepção subjetiva de injustiça não são suficientes para ensejar a sua nulidade ou o reconhecimento de prática discriminatória, especialmente diante da inexistência de elementos que evidenciem relação de causa e efeito entre a exoneração e a identidade racial da denunciante.

47. Portanto, à luz dos elementos constantes nos autos, **não se identifica qualquer afronta ao princípio da igualdade ou conduta funcional que possa ser enquadrada como assédio ou discriminação, razão pela qual não se justifica o seguimento da apuração sob a ótica disciplinar. Não há quaisquer indícios em desfavor das servidoras denunciadas, para as condutas alegadas pela denunciante.**

48. Por fim, mas não menos importante, apesar de as alegações apresentadas não gerarem desdobramentos no âmbito disciplinar, conforme devidamente analisado e fundamentado, **não quer dizer que ficarão alheias ao conhecimento da gestão administrativa**, na medida em que se **recomenda a ciência do arquivamento do feito pela** [REDACTED]. Acrescente-se que também já houve o encaminhamento do feito pela Ouvidoria à Comissão de Ética da ANA. Esta unidade organizacional, acaso constate algo que demande atuação no âmbito ético, poderá adotar as medidas cabíveis.

[...]

V- DA CONCLUSÃO

50. Por todo o exposto, os fatos trazidos ao conhecimento da autoridade correccional, consubstanciados nos elementos constantes dos presentes autos e ora apreciados, não se mostram, prima facie, suficientes para movimentar a instância correccional, uma vez que **não há indícios que apontem para a configuração de materialidade e autoria capazes de provocar o poder-dever de instaurar processo administrativo disciplinar**, sob manto da ampla defesa e do contraditório.

[...]

15. Diante desse contexto, cumpre destacar que a nomeação e a exoneração de servidores em funções de confiança configuram atos discricionários do gestor, praticados nos limites legais e administrativos. A Comissão de Ética Pública (CEP) não detém competência para intervir em decisões de natureza administrativa adotadas por gestores públicos, salvo quando presentes elementos que evidenciem condutas incompatíveis com os deveres éticos inerentes ao exercício da função pública. No caso em exame, não se verificam, nos autos, provas substanciais que demonstrem a prática de conduta antiética pela autoridade mencionada.

16. A autonomia administrativa assegura aos órgãos e entidades da Administração Pública a prerrogativa de decidir com independência, sempre em consonância com a lei e em observância ao interesse público. Nesse cenário, incumbe à CEP exercer sua atuação com responsabilidade e equilíbrio, respeitando a discricionariedade administrativa dos gestores e abstendo-se de extrapolar sua função fiscalizatória.

17. Esse entendimento é consolidado no âmbito deste Colegiado, que tem reiteradamente afirmado não ser de sua competência a análise da legalidade de atos administrativos praticados por gestores públicos no exercício regular de suas atribuições. Tal limitação decorre do respeito à autonomia administrativa dos órgãos e à discricionariedade inerente ao cargo de administrador público, não sendo atribuição da CEP qualquer tipo de ingerência em questões de natureza *interna corporis*. Exemplificativamente, citam-se os seguintes precedentes: Processo nº 00191.000860/2024-29 – Denúncia contra o Diretor de Desenvolvimento Industrial da Hemobrás, apreciada na 269ª Reunião Ordinária, realizada em 25 de novembro de 2024 (Rel. Manoel Caetano Ferreira Filho); Processo nº 00191.000897/2024-57 – Denúncia contra o Presidente da Empresa de Pesquisa Energética (EPE), apreciada na 268ª Reunião Ordinária, realizada em 21 de outubro de 2024 (Rel. Bruno Espíñeira Lemos).

18. Nessa conjuntura, reputo configurada a insuficiência de materialidade probatória para enquadrar a conduta das interessadas como um ilícito ético, nos termos do Código de Conduta da Alta Administração Federal, visto que, para atribuir, em definitivo, a prática de uma conduta delitiva a um acusado, as alegações precisam estar solidamente sustentadas, numa prova cabal e incontestada, ou na integralidade dos autos.

19. Sob tais circunstâncias, tanto o Código de Conduta da Alta Administração Federal quanto a Resolução CEP nº 17, de 2022, impõem a obrigação de identificar indícios mínimos de materialidade que justifiquem a instauração de processo de apuração de conduta contrária à ética pública. Confira-se:

Código de Conduta da Alta Administração Federal

Art. 18. 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.

Resolução CEP nº 17/2022

Art. 16. O procedimento de apuração de infração ao Código de Conduta será instaurado pela CEP, de ofício ou em razão de denúncia fundamentada, desde que haja indícios suficientes, observado o seguinte (...).

20. A apuração ética e a eventual aplicação de sanções, embora distintas da seara penal, compartilham princípios fundamentais como o devido processo legal, o contraditório, a ampla defesa e, sobretudo, a presunção de inocência. Por essa razão, exige-se um conjunto probatório consistente, capaz de afastar qualquer dúvida razoável quanto à autoria da suposta transgressão ética.

21. Nesse contexto, a imposição de sanção, inclusive no âmbito ético, exige a demonstração inequívoca da transgressão, com base em provas e indícios consistentes. A mera suspeita ou a fragilidade dos elementos apresentados não são suficientes para justificar a aplicação de penalidade, sob pena de violação dos direitos fundamentais da autoridade envolvida.

22. A exigência de amparo indiciário suficiente decorre da própria natureza das sanções éticas, que podem acarretar impactos significativos na trajetória profissional e pessoal da autoridade denunciada. A reputação, a credibilidade e o exercício da função pública são bens jurídicos relevantes, cuja proteção impõe cautela na instauração de processos éticos, evitando decisões precipitadas ou injustas.

23. Assim, a instauração de processo de apuração de infração ética somente se justifica quando os autos apresentarem elementos indiciários mínimos que permitam o aprofundamento investigativo. A análise preliminar deve estar respaldada em fatos concretos e consistentes, aptos a demonstrar a plausibilidade da infração e a necessidade de apuração.

24. É diante da constituição do conjunto fático-probatório que deve o julgador, orientado pelo princípio da persuasão racional, proceder à análise de admissibilidade do procedimento preliminar, decidindo-se pela instauração do processo ético ou pelo seu arquivamento. Tal regramento já foi, inclusive, reiterado em decisões anteriores da Comissão de Ética Pública, como se verifica nos seguintes precedentes: Processo nº 00191.000043/2024-71 – Denúncia contra diretores da Companhia Docas do Rio de Janeiro (CDRJ) – PortosRio, apreciada na 269ª Reunião Ordinária, realizada em 25 de novembro de 2024 (Rel. Bruno Espíneira Lemos); Processo nº 00191.000019/2023-51 – Denúncia contra o Diretor de Crédito Produtivo e Socioambiental do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), apreciada na mesma reunião (Rel. Manoel Caetano Ferreira Filho).

25. Assim, concluo que não há fundamento para a instauração de processo de apuração ética no presente caso. A análise das condutas atribuídas à interessada não revelou qualquer desvio em relação às normas éticas deontológicas, conforme demonstrado nos autos.

III - CONCLUSÃO

26. Diante do exposto, considerando a ausência de indícios que evidenciem conduta incompatível com os padrões e normativos éticos, capazes de justificar a instauração de procedimento de apuração ética, voto pelo **ARQUIVAMENTO** do presente feito em relação à interessada [REDACTED], [REDACTED] da Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico (ANA) sem prejuízo de

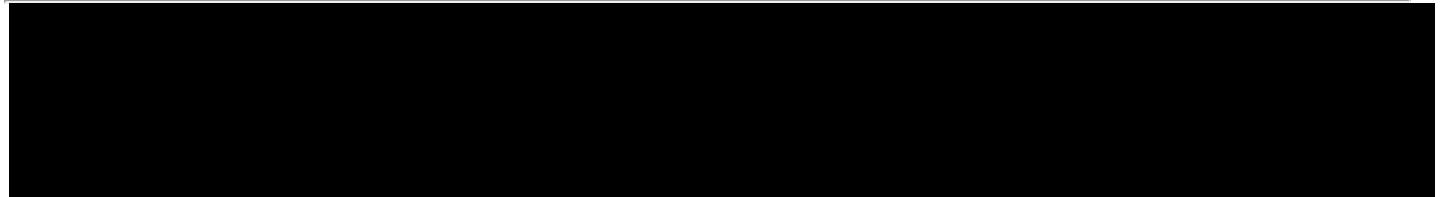
eventual reapreciação da matéria, caso venham a surgir fatos novos e elementos suficientes que justifiquem sua reanálise.

27. Após deliberação do colegiado, dê-se ciência da presente decisão à interessada.

GEORGHIO ALESSANDRO TOMELIN
Conselheiro Relator



Documento assinado eletronicamente por **Georghio Alessandro Tomelin, Conselheiro(a)**, em 29/09/2025, às 13:29, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Referência: Processo nº 00191.000253/2025-40

SEI nº 6914316