

Título POLÍTICA DE VEDAÇÃO AO NEPOTISMO

Objetivo Dispor sobre procedimentos com vistas a impedir a prática de nepotismo em nomeações, contratações e designações que envolvam agentes públicos da Saneamento de Goiás S.A. – Saneago.

Aplicação Esta Política se aplica aos membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, do Comitê de Auditoria Estatutário, da Diretoria Colegiada, Empregados, Terceiros, Fornecedores, Estagiários e Jovem Aprendiz da Saneago.

1 – INTRODUÇÃO

A Política de vedação ao nepotismo da Saneago é normativa interna que estabelece definições, diretrizes e orientações para prevenir e detectar situações que caracterizem a prática de nepotismo, no que compete a nomeações, contratações ou designações que envolvam agentes públicos da Saneago.

A vedação ao nepotismo decorre, em primeiro fundamento, dos princípios constitucionais da moralidade, impessoalidade e eficiência, assim como das diretrizes da ética a vedação ao nepotismo. Tal proibição se coaduna com o Estado Democrático de Direito, onde se deve prestigiar o interesse público sobre o interesse privado e a busca pelo bem comum, com direitos iguais para todos.

Desta feita, na execução do seu ofício, o agente público não pode utilizar a máquina pública para favorecimento e satisfação de seus interesses pessoais ou de seus familiares, o que afrontaria não só os princípios constitucionais acima mencionados, como também as determinações expressas nas legislações e demais normas que tratam do tema.

Assim, pautada nas boas práticas de governança corporativa, de integridade e *compliance*, esta Companhia apresenta a presente Política, na qual estabelece procedimentos internos com vistas a impedir a prática de nepotismo, tendo entre seus objetivos precípuos difundir o comportamento ético entre todos os colaboradores e dirigentes nas relações entre si, com terceiros e no meio onde estão inseridos.

2 – OBJETIVOS

- Estabelecer definições, diretrizes e orientações para prevenir e detectar situações que apresentem características de nepotismo;
- Relacionar situações que apresentam características de nepotismo;
- Assegurar que legislações, normas e regulamentos vigentes sobre nepotismo estejam sendo considerados na documentação interna.

3 – CONCEITOS

Termos	Definições
Agente público	Todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função na Administração Direta, Indireta ou Fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios, de Território, de empresa incorporada ao patrimônio público ou de entidade para cuja criação ou custeio o erário haja concorrido ou concorra com mais de cinquenta por cento do patrimônio ou da receita anual, nos termos dos arts. 1º e 2º da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992;
Autoridade nomeante	Diretor – Presidente – DIPRE
Cargos de direção	Membro de Conselho, Diretores, incluindo o DIPRE, e cargos de hierarquia equivalentes a estes;
Função gratificada ou função de gestão e assessoramento	No âmbito da Saneago, refere-se às funções de gestão e assessoramento previstas no Plano de Carreira Gerencial – PCG (IN00.0261), que atualmente são: Supervisor, Coordenador, Gerente, Assessor Jurídico, Assessor Técnico, Superintendente, Assessor Executivo, Chefe de Gabinete da Presidência, Assessor Especial de Gabinete, Secretário-Executivo, Assessor de Diretoria, Auditor, Membro de Comissão Permanente de Licitação, Motorista de Diretoria, Pregoeiro e Secretário de Diretoria

Termos	Definições
Nepotismo	Prática pela qual um agente público usa de sua posição de poder e/ou influência para nomear, contratar ou favorecer cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, em violação às garantias constitucionais da impessoalidade, da moralidade e da eficiência administrativa;
Nepotismo cruzado	Prática do nepotismo concretizada pelo favorecimento recíproco ou por cruzamento, no qual o parente de um agente público subordina-se formalmente a outro, ao passo que o parente deste ocupa cargo ou função vinculado àquele;
Relação de parentesco ou parente(s) ou familiar(es)	Refere-se ao vínculo entre o agente público e seu cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, sendo: a) em linha reta por consanguinidade: pai/mãe, filho/filha, avô/avó, neto/neta, bisavô/bisavó, bisneto/bisneta do agente público; b) em linha reta por afinidade: sogro/sogra, genro/nora, padasto/madrasta, enteado/enteada do agente público, bem como avô/avó, neto/neta bisavô/bisavó, bisneto/bisneta do cônjuge ou companheiro do agente público; c) em linha colateral por consanguinidade: irmão/irmã, tio/tia, sobrinho/sobrinha do agente público; d) em linha colateral por afinidade: cunhado/cunhada do agente público, bem como tio/tia, sobrinho/sobrinha do cônjuge ou companheiro do agente público.

4 – DIRETRIZ: PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Os princípios norteadores dos atos administrativos estão explicitamente elencados no art. 37º da Constituição Federal (CF) de 1988, que diz: “A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência”.

A Constituição Federal veda o nepotismo por meio dos seguintes princípios:

- **Princípio da Moralidade:** É o vetor de orientação e inspiração da Administração Pública, impõe que o administrador público não dispense os preceitos éticos que devem estar presentes em sua conduta, ou seja, não só averiguar os critérios de conveniência, oportunidade e justiça em suas ações, mas também distinguir o que é honesto e desonesto.
- **Princípio da Impessoalidade:** A administração pública deve pautar-se no interesse público, não podendo ter objetivos de prejudicar ou beneficiar determinadas pessoas, ou seja, deve haver igualdade de tratamento aos administrados que se encontrem em idêntica situação jurídica.
- **Princípio da Eficiência:** Impõe à Administração pública direta e indireta e a seus agentes a persecução do bem comum, por meio do exercício de suas competências de forma imparcial, neutra, transparente, participativa, eficaz, sem burocracia e sempre em busca da qualidade, rimando pela adoção dos critérios legais e morais necessários para melhor utilização possível dos recursos públicos, de maneira a evitarem-se desperdícios e garantir-se maior rentabilidade social.
- **Princípio da Igualdade:** O princípio da isonomia, também conhecido como princípio da igualdade, representa o símbolo da democracia, pois indica um tratamento justo para os cidadãos, representado no Art. 5º da CF de 1988: “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza...”

5 – VEDAÇÕES: PRÁTICAS QUE CARACTERIZAM O NEPOTISMO

5.1 – Salvo as exceções dispostas nesta Política, no âmbito da Saneago, são vedadas as nomeações, contratações ou designações de familiares da autoridade nomeante e dos demais ocupantes de cargos de direção para:

I – função gratificada;

II – atendimento à necessidade temporária de excepcional interesse público, salvo quando a contratação tiver sido precedida de processo seletivo que assegure o princípio da isonomia entre os concorrentes;

III – estágio ou jovem aprendiz, salvo se a contratação for precedida de processo seletivo que assegure o princípio da isonomia entre os concorrentes.

5.2 – As vedações dos incisos II e III, do item 5.1, e suas respectivas exceções se estendem aos familiares de ocupante de função gratificada ou função de gestão e assessoramento na Saneago, previstas no Plano de Carreira Gerencial – PCG (IN00.0261).

5.3 – É vedada a nomeação, contratação ou designação de familiares dos ocupantes de cargos de direção, membro do Comitê de Auditoria Estatutária e dos ocupantes de funções de Supervisor, Coordenador, Gerente, Assessor Jurídico, Assessor Técnico, Superintendente, Auditor, Membro de Comissão Permanente de Licitação e Pregoeiro para as funções gratificadas que permitem nomeação de pessoas não pertencentes ao quadro efetivo da Saneago (Assessor Especial de Gabinete, Assessor Executivo, Secretário-Executivo, Chefe de Gabinete da Presidência, Assessor de Diretoria, Motorista de Diretoria e Secretaria de Diretoria).

5.4 – É vedada a existência de relação de parentesco entre a pessoa designada para função gratificada e o ocupante de função de gestão e assessoramento a quem estiver subordinada, sendo vedado também o nepotismo cruzado ou qualquer outro tipo de ajuste prévio que intente burlar a vedação ao nepotismo.

5.5 – São vedadas também:

5.5.1 – a contratação, pela Saneago, de pessoa jurídica na qual haja administrador ou sócio com poder de direção que tenha relação de parentesco:

a) com alguma autoridade dos Poderes Executivo, Legislativo ou Judiciário do Estado de Goiás; dos Poderes Executivo e Legislativo do Município da contratação ou execução do objeto; e dos órgãos reguladores de saneamento do Estado de Goiás ou do Município da contratação ou execução do objeto;

b) com dirigente desta Companhia, considerados tais os ocupantes de cargos de direção;

c) com agente público que atue, no âmbito da Saneago, nas áreas responsáveis pela licitação ou contratação, incluindo a área responsável pela demanda;

5.5.2 – a contratação, pela Saneago, de pessoa jurídica que tenha como administrador ou sócio parente de agente público desta Companhia não abrangido pelas hipóteses descritas nesta normativa, quando, no caso concreto, se verificar risco de fraude ao caráter competitivo do procedimento licitatório;

5.5.3 – a contratação, pela Saneago, de pessoa física que seja parente de agente público desta Companhia nas mesmas hipóteses previstas nos itens 5.5.1 e 5.5.2;

5.5.4 – a contratação de familiar de ocupante de cargo de direção ou de função gratificada na Saneago, por pessoa jurídica ou física prestadora de serviço com dedicação de mão de obra exclusiva, para atuar no âmbito dos contratos ou instrumentos congêneres firmados com esta Companhia;

5.5.5 – a contratação de familiar de agente público da Saneago por pessoa jurídica ou física prestadora de serviço com dedicação de mão de obra exclusiva, para atuar no âmbito dos contratos ou instrumentos congêneres firmados com esta Companhia, quando, no caso concreto, se verificar desrespeito aos princípios da moralidade, impessoalidade e isonomia;

5.5.6 – a manutenção, aditamento ou prorrogação de contrato de prestação de serviços com dedicação de mão de obra exclusiva com pessoa jurídica ou pessoa física que incida na vedação dos itens 5.5.4 e 5.5.5;

5.6 – A contratação, tratada no item 5.5 e seus subitens, abrange qualquer modalidade, seja por licitação ou contratação direta (dispensa, inexigibilidade e inaplicabilidade).

5.7 – As vedações previstas nos itens 5.5.4, 5.5.5 e 5.5.6 se aplicam a qualquer tipo de prestação de serviços com uso de mão de obra exclusiva, inclusive as decorrentes de convênios ou instrumentos afins firmados com associações sem fins lucrativos.

5.8 – É vedado que agente público, que atue nesta Companhia, exerça a função de gestor ou fiscal de contrato que tenha familiar seu prestando serviço, fornecendo produto ou realizando obra para a Saneago.

5.9 – Inclui-se entre as vedações a influência de agente público desta Companhia na nomeação, designação ou contratação de familiar em hipóteses não previstas nesta normativa e que tenham o potencial de burlar a vedação ao nepotismo ou ferir os princípios da moralidade, impessoalidade e isonomia.

5.10 – Em qualquer caso, é vedada a prática de nepotismo, inclusive o nepotismo cruzado, ou de qualquer outro tipo de ajuste que intente burlar as normas de vedação ao nepotismo por qualquer agente público que atue na Saneago. A proibição aqui prevista envolve órgão ou entidade da Administração Pública Direta e Indireta do Poder Executivo do Estado de Goiás.

6 – EXCEÇÕES

6.1 – Não se incluem nas vedações desta normativa as nomeações, designações ou contratações:

I – de empregados pertencentes ao quadro efetivo da Saneago, de servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo e empregados públicos de quadro efetivo de outras entidades, observada a qualificação profissional e a compatibilidade do grau de escolaridade ou da atividade que lhe seja afeta e a complexidade inerente ao cargo, emprego ou função gratificada a ocupar;

II – de pessoa, ainda que sem vinculação funcional com a Administração Pública, para a ocupação de cargo, emprego ou função gratificada de nível hierárquico mais alto que o do ocupante de cargo de direção ou função gratificada com o qual tenha relação de parentesco;

III – realizadas anteriormente ao início da relação de parentesco entre o ocupante de cargo de direção ou função gratificada e o nomeado, designado ou contratado, desde que não se caracterize ajuste prévio para burlar a vedação ao nepotismo;

IV – de pessoa já em exercício de cargo, emprego ou função gratificada antes do início da relação de parentesco com o ocupante de cargo de direção ou função gratificada, para cargo, emprego ou função gratificada de nível hierárquico igual ou inferior ao anteriormente ocupado;

V – de pessoa já contratada no prestador de serviço com dedicação de mão de obra exclusiva contratado por esta Companhia antes do início da relação de parentesco com o agente público, para função ou emprego de nível hierárquico igual ou inferior ao anteriormente ocupado. Esta exceção não se aplica ao proprietário, administrador ou sócio da empresa prestadora de serviço;

VI – se a contratação, nomeação ou designação for precedida de processo seletivo que assegure o princípio da isonomia entre os concorrentes.

6.2 – Em qualquer caso, é vedada a manutenção de ocupante de cargo, emprego ou de função gratificada sob subordinação direta ao agente público com o qual tenha parentesco.

7 – DISPOSIÇÕES GERAIS

7.1 – Os editais de licitação e instrumentos equivalentes, assim como os contratos, convênios ou instrumentos equivalentes relativos à contratação de empresa prestadora de serviço com dedicação de mão de obra exclusiva deverão estabelecer vedação às contratações de pessoal que firmam as disposições estabelecidas nessa normativa.

7.2 – Para a nomeação, contratação, designação ou disposição, deverão prestar declaração por escrito de não ter relação de parentesco que importe em prática vedada nesta normativa:

- I** – o contratado temporário, o servidor ou empregado público à disposição e o designado para cargo de direção ou de função gratificada;
- II** – o estagiário, antes da celebração do termo de compromisso do estágio;
- III** – o jovem aprendiz, antes ou no ato da contratação;
- IV** – o terceirizado admitido em empresa que preste serviços com dedicação de mão de obra exclusiva a esta Companhia, antes de sua alocação em posto de serviço nesta Companhia;
- V** – o representante legal de pessoa jurídica ou a pessoa física participante de licitação promovida por esta Companhia, em observância aos ditames do art. 38, parágrafo único, II, da Lei nº 13.303/2016;
- VI** – o representante legal de pessoa jurídica ou a pessoa física, antes de sua contratação por esta Companhia, no caso de contratação direta ou de adesão à ata de registro de preços.

7.3 – Compete às seguintes unidades solicitar e receber a declaração de que trata o item 5.2 e seus subitens:

- I** – à Superintendência de Recursos Humanos – SUREH em relação aos indicados de que tratam os incisos I, II e III;
- II** – ao Gestor do contrato em relação aos indicados de que trata o inciso IV;
- III** – ao Pregoeiro e Equipe de Apoio em relação aos indicados de que trata o inciso V;
- IV** – à Supervisão de Cadastro de Contratos – G-SCD em relação aos indicados de que trata os incisos VI.

7.4 – O agente público desta Companhia em situação de nepotismo deve, imediatamente, comunicar o fato à sua chefia imediata que, seguindo os trâmites hierárquicos subsequentes, dará conhecimento imediato à Diretoria que está Subordinada, para avaliação da situação e adoção das providências necessárias para findar eventual irregularidade constatada.

7.5 – O agente público que tiver ciência de que qualquer pessoa nomeada, eleita, designada ou contratada, no âmbito desta Companhia, está em situação de nepotismo deverá comunicar imediatamente tal situação à Superintendência de Governança – SUGOV, que adotará as medidas necessárias para apurar os fatos.

7.6 – Em caso de denúncia sobre prática de nepotismo direto ou cruzado, o caso será encaminhado à Superintendência de Auditoria – SUAUD desta Companhia para análise e adoção das providências necessárias.

7.7 – As situações de nepotismo aqui não referidas ou eventuais omissões serão apuradas, no caso concreto, levando-se em consideração as diretrizes desta normativa e da legislação que trata do tema.

7.8 – Em até 5 (cinco) dias úteis da publicação desta normativa, a Superintendência de Planejamento – SUPLA deverá dar ciência de seu conteúdo a todas as unidades administrativas desta Companhia, especialmente a todos os empregados e servidores ocupantes de cargo de direção ou de função gratificada.

7.9 – É de responsabilidade de todos os ocupantes de cargos de direção e de função gratificada divulgarem para seus liderados o conteúdo desta normativa e conscientizá-los da necessidade e importância de sua observância.

7.10 – No prazo de até 10 (dias) dias úteis da publicação desta normativa, os gestores dos contratos ou convênios de prestação de serviços com utilização de mão de obra exclusiva deverão dar ciência, por escrito, às respectivas contratadas/conveniadas sobre as vedações aqui previstas, que a elas se aplicam, concedendo-lhes o prazo de até 60 (sessenta) dias corridos para levantamento, apontamento e regularização de eventual desconformidade e comunicação a Saneago das providências tomadas.

7.11 – Esta Política entra em vigor da data de sua publicação na intranet desta Companhia.

8 – REFERÊNCIAS

- Constituição Federal
- Lei Estadual nº 13.145/1997,
- Lei nº 13.303/2016,
- Decreto Estadual nº 7.257/2011,
- Decreto Federal nº 7.203/2010,
- Súmula Vinculante nº 13 do Supremo Tribunal Federal – STF
- Regulamento dos Procedimentos de Contratação da Saneago – RPCS (RG00.0048),
- Código de Conduta e Integridade da Saneago (CO00.0007),
- Política de Prevenção de Conflito de Interesses na Saneago (PL05.004).

9 – APROVAÇÃO

9.1 – Esta Política foi aprovada pelo Conselho de Administração da SANEAGO, na data de 10 de junho de 2021, registrada na Ata 444. Toda alteração ou revisão desse documento deverá ser submetida à apreciação do Conselho de Administração da SANEAGO.

DECLARAÇÃO RELAÇÃO DE PARENTESCO

Eu, _____, abaixo-assinado(a), estado civil _____ portador(a) do RG sob nº _____ e CPF sob nº _____, residente no endereço _____ indicado(a) para exercer a (s) ATIVIDADE(S), junto à SANEAGO, declaro, sob as penas da lei, que (marcar com 'X'):

Estagiário ou Jovem aprendiz; Contratado temporário, o servidor ou empregado público à disposição e o designado para cargo de direção ou de função gratificada; Terceirizado admitido em empresa que preste serviços com dedicação de mão de obra exclusiva a esta Companhia, antes de sua alocação em posto de serviço nesta Companhia;

NÃO POSSUO grau de parentesco em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, bem como, com cônjuge ou companheiro(a) com/de empregados da SANEAGO ou servidor investido em cargo de direção, de chefia ou de assessoramento da SANEAGO.

POSSUO cônjuge, companheiro ou parentesco em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, com empregado da (verificar tabela) SANEAGO ou servidor investido em cargo de direção, de chefia ou de assessoramento da SANEAGO.

Nome do(s) parente(s)	Qual o parentesco	Cargo ou função que ocupa

Por ser verdade, firmo a presente declaração para que produza os efeitos legais, ciente de que a falsidade de seu conteúdo pode implicar na imputação de sanções civis, administrativas, bem como na sanção penal prevista no art. 299 do Código Penal.

Goiânia, ____ de _____ de _____.

Assinatura

Art. 299. Omitir, em documento público ou particular, declaração que dele devia constar, ou nele inserir ou fazer inserir declaração falsa ou diversa da que devia ser escrita, com o fim de prejudicar direito, criar obrigação ou alterar a verdade sobre fato juridicamente relevante:

PENA: reclusão de um a cinco anos, e multa, se o documento é público, e reclusão de um a três anos, e multa, se o documento é particular. Parágrafo Único. Se o agente é funcionário público, e comete o crime prevalecendo-se do cargo, ou se a falsificação ou alteração é de assentamento de registro civil, aumenta-se a pena de sexta parte (código penal).