



# **5º Seminário ASÁGUAS: Oficina de Integração**

**¢ Relatório Final ¢**

**Equipe de roteirização, moderação e relatoria:  
Júlio Almeida e Andréia Leandro**

**Local: ENAP – Escola Nacional de Administração Pública**

**Data: 30 de Junho de 2023**

**Brasília DF**

## SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO.....	4
2. OBJETIVO GERAL .....	4
3. PRODUTOS DA OFICINA .....	4
3.1. Papel Institucional da ANA: MMA/MDR; Governo Federal; Política Nacional de Recursos Hídricos; Marco Legal do Saneamento Básico. ....	5
3.2. Relacionamento da ASÁGUAS com a Sinagências (Sindicato Nacional dos Servidores das Agências Nacionais de Regulação) e com a UnaReg (União Nacional dos Servidores de Carreira das Agências Reguladoras Federais) .....	5
3.3. Lista Tríplice.....	5
3.4. Assédio a servidores. ....	6
3.5. A ANA que queremos; o que nos une, carreira e ações coletivas, questões corporativas.....	6
3.6. Encaminhamentos .....	7
4. RELATORIA DOS MOMENTOS DA OFICINA .....	7
4.1. Abertura .....	7
4.2. Organização da Oficina .....	7
4.3. Integração e apresentação dos participantes.....	8
4.4. Apresentação e Contextualização dos Temas .....	9
4.4.1. Papel Institucional da ANA: MMA/MDR; Governo Federal; Política Nacional de Recursos Hídricos; Marco Legal do Saneamento Básico. ....	9
4.4.2. Relacionamento da ASÁGUAS com a Sinagências (Sindicato Nacional dos Servidores das Agências Nacionais de Regulação) e com a UnaReg (União Nacional dos Servidores de Carreira das Agências Reguladoras Federais) .....	10
4.4.3. Lista Tríplice.....	10
4.4.4. Assédio a servidores.....	10

4.4.5. A ANA que queremos; o que nos une, carreira e ações coletivas, questões corporativas. ....	11
4.5. Socialização das propostas dos Grupos Temáticos .....	12
4.5.1. Papel Institucional da ANA: MMA/MDR; Governo Federal; Política Nacional de Recursos Hídricos; Marco Legal do Saneamento Básico. ....	12
4.5.2. Relacionamento da ASÁGUAS com a Sinagências (Sindicato Nacional dos Servidores das Agências Nacionais de Regulação) e com a UnaReg (União Nacional dos Servidores de Carreira das Agências Reguladoras Federais) .....	12
4.5.3. Lista Tríplice .....	13
4.5.4. Assédio a servidores. ....	13
4.5.5. A ANA que queremos; o que nos une, carreira e ações coletivas, questões corporativas. ....	14
4.6. Debate em plenária das propostas dos GTs.....	14
4.7. Encerramento .....	15
5. AVALIAÇÃO DOS PARTICIPANTES .....	16
6. ANEXOS.....	18
6.1. PROGRAMAÇÃO.....	18
6.2. Relação de Inscritos no 5º Seminário ASÁGUAS.....	20
6.3. REGISTRO FOTOGRÁFICO SUCINTO (Momentos do Seminário).....	21
6.4. ANEXOS DIGITAIS.....	24

## 1. APRESENTAÇÃO

O presente documento foi elaborado como resultado da consultoria para elaboração do roteiro metodológico, moderação e relatoria do “5º Seminário ASÁGUAS: Oficina de Integração” e tem como objetivo relatar o processo e apresentar as propostas resultantes da construção participativa dos servidores para a gestão 2023/24 da Associação dos Servidores da Agência Nacional das Águas - ASÁGUAS.

O alinhamento do roteiro de mediação, metodologias empregadas e pactuação dos objetivos, programação e temas tratados foi feito em reuniões prévias nos dias 27/05, 21 e 26/06 com a participação de membros da Diretoria da ASÁGUAS. Participaram do Seminário associados da ASÁGUAS e servidores convidados lotados na ANA (relação dos participantes anexa).

## 2. OBJETIVO GERAL

Oferecer um espaço propositivo de diálogo e integração com os associados sobre temas relevantes para atuação da ASÁGUAS.

## 3. PRODUTOS DA OFICINA

Conforme apresentado no objetivo acima, o resultado principal da Oficina foi a construção de diretrizes para atuação da atual gestão da ASÁGUAS, tendo como referência temas previamente propostos pela Diretoria e validados pelos participantes.

Deste modo, apresentaremos a seguir a versão final das propostas aprovadas em plenária, elaboradas originalmente em subgrupos que se dedicaram a cada tema proposto a partir de perguntas orientadoras, a saber:

1. **Papel Institucional da ANA: MMA/MDR; Governo Federal; Política Nacional de Recursos Hídricos; Marco Legal do Saneamento Básico.**
2. **Relacionamento da ASÁGUAS com a Sinagências (Sindicato Nacional dos Servidores das Agências Nacionais de Regulação) e com a UnaReg (União Nacional dos Servidores de Carreira das Agências Reguladoras Federais)**

*PO: Como a ASÁGUAS pode contribuir para fortalecer a Sinagências e a UnaReg e sua capacidade de reivindicação?*

### 3. Lista Tríplice.

*P.O: “Quais estratégias a serem adotadas pela ASÁGUAS para viabilizar as indicações dos servidores (lista tríplice) para escolha do Diretor da ANA?”*

### 4. Assédio a servidores.

**P.O:** *Que medidas e ações coletivas devem ser tomadas para combater o assédio moral no ambiente de trabalho? Quais canais de acompanhamento e defesa devem estar acessíveis aos servidores nos casos de assédio moral?*

#### **5. A ANA que queremos; o que nos une, carreira e ações coletivas, questões corporativas.**

**P.O:** *“Quais ações a serem implementadas pela Associação para mobilizar e agregar os servidores em torno das causas da ANA?”.*

Em seguida, são apresentados os encaminhamentos propostos pelos participantes ao final do Seminário.

#### **3.1. Papel Institucional da ANA: MMA/MDR; Governo Federal; Política Nacional de Recursos Hídricos; Marco Legal do Saneamento Básico.**

**P.O:** *“Quais posicionamentos a serem defendidos pela ASÁGUAS junto a ANA frente à atual conjuntura do Governo Federal?”*

- **CFURH 1** – promover debates (o assunto deve ser apropriado pelos servidores)  
**OBS:** O assunto é extensivo a outros órgãos, requer articulação.
- Ter canal com a mídia. Pautar jornalistas. Atuar com “fontes”
- Promover aproximação com as outras associações MMA-MIDR-ASIBAMA
- Promover debate sobre organização do setor de recursos hídricos no Governo Federal
- Promover debate para posicionar sobre o saneamento. Retirar ou fortalecer (?)

#### **3.2. Relacionamento da ASÁGUAS com a Sinagências (Sindicato Nacional dos Servidores das Agências Nacionais de Regulação) e com a UnaReg (União Nacional dos Servidores de Carreira das Agências Reguladoras Federais)**

**PO:** **Como a ASÁGUAS pode contribuir para fortalecer a Sinagências e a UnaReg e sua capacidade de reivindicação?**

- Informar do contexto sindical social/político
- Realizar reunião explicativa com Sinagências / UnaReg
- Realizar reunião para amadurecimento dos servidores
- Estimular adesão dos servidores a uma das entidades
- Influenciar ações políticas sindicais

#### **3.3. Lista Tríplice**

**P.O:** *“Quais estratégias a serem adotadas pela ASÁGUAS para viabilizar as indicações dos servidores (lista tríplice) para escolha do Diretor da ANA?”*

- Sempre ter indicação dos servidores para as vagas da diretoria.
- Revisar e divulgar norma do processo seletivo (lista tríplice).

- Fazer indicação imediata com ampla divulgação para vaga aberta do [Diretor] interino.
- Se articular com outras agências e Sinagências para propor alteração na Lei das Agências, sobre indicação de Diretor.
- Considerar na listra tríplice um indicado pelo SINGREH.
- Executar a norma da ASÁGUAS para indicação de servidor para Diretoria.
- Atuar fortemente junto à Casa Civil para acolher a lista tríplice.
- Estreitar laços com a imprensa.

### 3.4. Assédio a servidores.

**P.O: Que medidas e ações coletivas devem ser tomadas para combater o assédio moral no ambiente de trabalho? Quais canais de acompanhamento e defesa devem estar acessíveis aos servidores nos casos de assédio moral?**

- Levantar normativos sobre assédio (condutas, sanções, etc.), como primeiro passo.
- Normativos e estrutura organizacional (canais para encaminhar as comunicações/ações)
- Envolver assessoria jurídica da ASÁGUAS no tratamento/atendimento do tema.
- Manter diálogo com comissão de Ética.
- Promover campanhas de sensibilização/prevenção.
- Promover ações de capacitação.
- Promover ações de comunicação.
- Revisar procedimentos para garantir celeridade aos processos.
- Buscar informações sobre assédio e como acontece para poder comunicar corretamente.
- ASÁGUAS formalizar canal anônimo para denúncias de assédio (ambiente seguro).
- Cobrar implantação do Programa de Qualidade de Vida (saúde mental – consequência do assédio).
- Acompanhar o quantitativo de processos de assédio na ANA e divulgar.
- Pensar em como atuar em casos de assédio coletivo.
- Pleitear participação de servidor(a) na Comissão de Ética.

### 3.5. A ANA que queremos; o que nos une, carreira e ações coletivas, questões corporativas.

**P.O: “Quais ações a serem implementadas pela Associação para mobilizar e agregar os servidores em torno das causas da ANA?”**

- Propor à ANA Programa de Qualidade de Vida.
- Priorizar questões do Programa Qualidade de Vida.
- Qualificar as abordagens que orientem as atividades em prol da qualidade de vida
- Promover seminários para divulgação dos trabalhos desenvolvidos pela ANA.
- Garantir a participação dos servidores nos processos decisórios da ANA.

- Demandar à ANA sistema de avaliação de desempenho dos superiores.
- Promover a integração com outras associações e sindicatos.
- Melhorar mobilização dos servidores.
- Promover eventos esportivos entre os servidores e colaboradores.
- Promover encontros presenciais entre os servidores.
- Buscar voluntários para a ASAGUÁS.
- Aprimorar a comunicação entre os servidores de forma efetiva, tempestiva e profissional.

### 3.6. Encaminhamentos

- ✓ Divulgar o [5º] Seminário ASÁGUAS.
- ✓ Socializar o relatório do 5º Seminário ASÁGUAS
- ✓ Elaborar [e publicar] o livro “20 anos ASÁGUAS” - Ponto focal: Flávia
- ✓ Realizar reunião devolutiva do 5º Seminário ASÁGUAS – Data proposta: primeira quinzena de agosto/23.
- ✓ CFURH: soltar manifesto na próxima semana. - Ponto focal: Gonzalo.
- ✓ Formar a comissão da lista tríplice para indicação de Diretor. Ponto focal: Helvécio.

## 4. RELATORIA DOS MOMENTOS DA OFICINA

Neste tópico serão relatados os principais debates ocorridos ao longo da tarde de oficina. Os comentários foram sistematizados em forma de tópicos em cada momento do evento.

### 4.1. Abertura

Gonzalo Fernandez, Diretor Executivo da ASÁGUAS dá boas-vindas aos participantes e apresenta os componentes da Diretoria da Associação presentes no Seminário, Pedro Cunha e Ana Cristina Corrêa, Diretor e Diretora Técnico Científico, Rubens, membro do conselho fiscal e a assistente administrativa Raquel.

Gonzalo ressalta a importância de se fazer a oficina de forma presencial com este grupo. Destacou que é necessário conversar com os associados, saber o que estão pensando e vivenciando em seus locais de trabalho.

Convida o moderador Júlio Almeida para assumir os trabalhos. Júlio se apresenta, assim como a relatora do evento, Andréia Leandro.

### 4.2. Organização da Oficina

A equipe de moderação visualizou em slides<sup>1</sup> o objetivo e a programação, com atenção aos acordos necessários ao bom funcionamento dos trabalhos e recomendações para um

---

<sup>1</sup> Anexo Digital\_Apresentação Moderação

processo participativo, colaborativo e com foco nos produtos a serem entregues, como segue:

➤ **Acordo de convivência / Combinados**

Para que tenhamos um ambiente agradável e produtivo :

- manter celulares desligados (ou silencioso)
- falar com intenção
- ouvir com atenção
- falar um de cada vez, pedir a palavra
- respeitar as diferenças de ideias e propostas
- colaborar com a programação das atividades

➤ **Processo Participativo**

- Foco em participação, colaboração, integração de propostas
- Trabalho em plenária e em subgrupos
- Importância do registro – “vale o que está escrito”
- Exerçam sua capacidade de síntese
- Contribua com sua presença e experiência
- Escute atentamente para compreender
- Ligue e conecte ideias
- Foquem na tarefa, não percam tempo em justificativas ou na procura de culpados

### 4.3. Integração e apresentação dos participantes

O moderador Júlio Almeida convidou os participantes a compartilharem com o grupo seus ‘desejos para a ASÁGUAS’, conforme fora solicitado que registrassem no crachá na chegada ao Seminário.

O primeiro ‘desejo’ de participante foi ‘integrar’, que veio a se repetir ao longo da apresentação por várias vezes, já denotando uma diretriz para a Diretoria. Outros desejos foram se revelando ao longo das apresentações:

- Com: eu tenho expectativa mínima, o momento atual é muito desafiador, desejo que fiquemos mais forte e ganhemos o poder de influenciar.
- Pedro: Após o período de pandemia, ficaram dispersos. Deseja integrar, unir, fortalecer, atuar em decisões importantes.
- Helvécio: sua função é fazer mapas de todas as UHE do Brasil e a expectativa é que possam ter definições.
- Daniel: deseja o fortalecimento da ASÁGUAS, considera que estão muito pulverizados, deseja fortalecimento e unidade.
- Simone: deseja ser ouvida. *“O descaso com os servidores é grande.”*
- Elmar: Gostaria de crescer, fortalecer. Ressalta que passaram por momentos difíceis, em termos políticos e de saúde pública. Acredita que é importante se juntarem para avançar. *“Juntos é mais fácil.”*



- Ana Cristina: sua palavra é ‘união’. É preciso valorizar o servidor. Fortalecer a visão que a sociedade tem sobre o servidor público, que é uma ‘corda forte’. *“Nós, servidores, não temos a visão do tamanho da nossa responsabilidade, encontramos críticas até internamente. O país precisa do Estado presente.”*
- Mariana: *“Passamos por muitas dificuldades, mas sairemos mais fortalecidos. Queremos a integração, conversar, se unir, fortalecer. O momento exige muita união.”*
- Camila: defende que quanto mais concursos houver, melhor, pois muitos funcionários se aposentaram ou mudaram de área e os que ficam estão adoecendo, sem condições de dar conta de todo o trabalho.
- Priscila: Deseja ‘união’ entre as pessoas. União entre colaboradores e servidores.
- Greice: Seu desejo é ‘realização’. Que o servidor consiga servir à sociedade, contribuir com benefícios para a sociedade e colher frutos, se beneficiar, levar bem-estar. *“Meu sonho é que nossa classe se fortaleça e se torne blindada, independente do governo em vigência”*. Espera conseguir trabalhar para melhorar o ambiente e o local de trabalho, a infraestrutura, que depende muito de instâncias superiores. Precisam ter uma área de esporte, um espaço de lazer e integração na ANA.
- Flavia: desejo: engajamento
- Celina: desejo: fortalecimento
- Marco: Que haja sempre representatividade.
- Rubens: desejo: Integração, ou melhor, reintegração, uma vez que já foram mais integrados. *“Estamos muito dispersos em relação à Associação, Precisamos pegar os desgarrados.”*
- Participante: desejo: união (3 participantes manifestaram esse desejo)
- Gonzalo: anseia que os técnicos possam fazer capacitação. Quer poder ouvir o associado, lembra que com a pandemia os servidores ficaram muito distante.

#### 4.4. Apresentação e Contextualização dos Temas

##### 4.4.1. Papel Institucional da ANA: MMA/MDR; Governo Federal; Política Nacional de Recursos Hídricos; Marco Legal do Saneamento Básico.

O Diretor Técnico-Científico Pedro Cunha falou da importância do papel institucional da ANA e traz a seguinte questão: “quais os posicionamentos a serem defendidos pela ASÁGUAS junto a ANA, frente a atual conjuntura do Governo Federal?”

Trata da mudança de Ministério, da necessidade de mobilização junto ao congresso e aos parlamentares, cita alguns apoios conseguidos pela ASSOCIAÇÃO no meio legislativo.

Aborda o risco de perder a CFURH (Compensação Financeira Pela Utilização de Recursos Hídricos), em torno de 200 milhões de reais, o que representa 30% do orçamento da ANA e que alas políticas querem passar para os municípios. Necessário pensar como podem melhorar a atuação da Associação, se estruturarem para melhorar a atuação e articulação política, mesmo não optando por trabalharem com ‘lobistas’.

Ana Corrêa fala do novo marco de saneamento, que foi uma nova atribuição da ANA, trazida no meio da pandemia, e que tiveram que absorver de alguma forma. Trata-se de uma agenda enorme, projetaram um grupo de trabalho de mais de 80 pessoas e conseguiram somente umas 20 engajadas. Isso não represente nem 10% dos servidores da ANA.

Revela que traz uma inquietude geral, uma vez que estão vendo o saneamento como usuários, mas são gestores. Se existe conflito de competência, como superar? Qual a atribuição da ANA? Uma possibilidade é o saneamento sair da ANA e voltar para o Ministério de origem. Perceberam uma pulverização, com muita gente tomando conta, mas sem um cuidado verdadeiro.

Precisam definir qual a missão da ANA no tema saneamento, é uma missão desafiadora, pois pouco se fez desde 2007, é preciso novas medidas. A ASÁGUAS tem um papel mais social com a missão do saneamento e precisa, enquanto Associação, ter uma posição com mais clareza. Essa questão tem que ser colocada, pois vários associados defendem que o saneamento tem que sair do escopo de atuação da ANA, pois desvia o foco da Agência.

#### **4.4.2. Relacionamento da ASÁGUAS com a Sinagências (Sindicato Nacional dos Servidores das Agências Nacionais de Regulação) e com a UnaReg (União Nacional dos Servidores de Carreira das Agências Reguladoras Federais)**

Gonzalo explica aos presentes sobre as duas representações: Sinagências e UnaReg. Reforça que a ASÁGUAS busca sempre 'trazer a voz do associado' e que tem sido demandados para aproximar mais a ASÁGUAS destas duas associações nacionais. Espera ouvir os associados a respeito neste evento.

#### **4.4.3. Lista Tríplice.**

Gonzalo abordou esse tema destacando que uma questão importante é a representação dos servidores da casa na mesa colegiada da diretoria da ANA. Informa que foram feitos dois movimentos, houve abertura para uma articulação, mas o prazo era muito curto, não chegaram a resultados.

No Seminário querem ouvir dos servidores que caminho seguir. Se vão partir para um processo mais demorado e estruturado, se vão incluir o pessoal do sistema e indicar dois servidores. Contudo, há resistência, segundo apurou em conversas com pessoas da ANA e de outros setores.

Precisam definir quem irá participar do processo. São muitas questões a serem resolvidas nesse âmbito.

#### **4.4.4. Assédio a servidores.**

A contribuição a esse tema foi feita por Fernanda Abreu, da Comissão de Ética da ANA, via *on line*.

Defende que é necessário haver maior aproximação entre os servidores. A exemplo da ENAP, onde se tem encontros a cada 6 meses, de forma presencial, objetivando a integração dos servidores. A ideia é levar a proposta à diretoria colegiada, e falar sobre a Associação. Solicitarem 'oficinas de conexão' para propiciarem mais aproximação entre os servidores. Verificar com a ENAP como é a utilização do espaço para promover os encontros.

Informa que a Comissão de Ética foi composta em 2020 e ao longo do histórico de atuação não costumavam receber denúncias de assédio formalmente. Porém, em 6 meses, receberam 14 denúncias ou representações, o que revela que tem algo acontecendo no órgão.

Tem observado o aumento de denúncias em outras instituições também como, por exemplo, na Anvisa, no Ministério Público, na Caixa Econômica Federal e outros. *"É triste, dolorido, ver que assédio não é algo isolado, pontual."*

O G1 apresenta que aumentaram os casos de assédio de 2022 para 2023. Aumentou no mundo, no Brasil e na ANA. Estes casos estão afetando os servidores.

Fernanda recém ingressou na Comissão de Ética. Fez curso de capacitação e quando entrou a Comissão não tinha telefones nem estrutura. Estão em fase de reestruturação da Comissão.

Podem realizar parcerias, campanhas contra o assédio, mas não tem como agir de forma imediata. O que recomenda é ter uma boa estruturação, apoiar, fazer campanha.

A Comissão tem um canal de e-mail ([etica@ana.gov.br](mailto:etica@ana.gov.br)), onde os servidores encontram um formulário para fazer denúncia. Estão tentando uma abordagem mais humanizada. Também contam com o falabr. Qualquer pessoa de qualquer lugar do mundo pode acessar estes canais.

#### **4.4.5. A ANA que queremos; o que nos une, carreira e ações coletivas, questões corporativas.**

Celina tratou do tema e trouxe questões para refletirem no Seminário. Gostaria de saber qual o sonho desta casa? Lembra que quando chegou na ANA estava apaixonada pelo que veio fazer, pelo ambiente de trabalho: *"um local que a gente gosta de estar, porque a gente gosta de estar juntos."*

Contudo, percebe que depois da pandemia ficaram divididos em 'bloquinhos', estão mais isolados. Está faltando momentos como este para se juntarem.

A Associação precisa estimular o esporte, construir creches. Refletir e atuar na questão de como podem cuidar das mulheres com filhos. Como agregar, como estar juntos enquanto Associação. Precisam de mais eventos, de estarem mais juntos, de se encontrarem mais. Sugere se encontrarem presencialmente a cada dois meses.

Por fim, o moderador lembra que as propostas a serem construídas devem ser direcionadas à atuação da ASÁGUAS, para aquilo que esteja sob sua governabilidade, que seja factível e praticável, evitando trazer como proposta questões outras que estão no âmbito da gestão puramente da ANA, mas sim que considerem em que medida a Associação deve atuar junto à ANA, ao governo federal, ao poder legislativo em defesa dos seus propósitos e dos servidores, em prol do alcance dos seus objetivos.

#### **4.5. Socialização das propostas dos Grupos Temáticos**

##### **4.5.1. Papel Institucional da ANA: MMA/MDR; Governo Federal; Política Nacional de Recursos Hídricos; Marco Legal do Saneamento Básico.**

Sobre as alterações na destinação dos recursos do CFURH, o grupo considera que essa medida *“vai quebrar a perna da ANA, se tirarem este recurso”*.

Primeiramente é necessário se apropriarem das informações para, em seguida buscar influenciar as decisões, pois é uma briga política dos municípios. O recurso concentrado na ANA faz a diferença, sendo que uma vez que o recurso esteja pulverizado não terá impacto nenhum.

É necessário pautar a mídia para se fazer ouvir estes argumentos.

Em relação ao governo federal é factível uma aproximação via Associação. Há que se promover esta união e alcançar os formadores de opinião de outros ministérios.

Atuar por meio da política na questão dos recursos hídricos, promover a mobilização.

Precisam entender melhor a nova estrutura proposta para a Política Nacional de Recursos Hídricos e de Segurança Hídrica e o Conselho Nacional de Recursos Hídricos (CNRH) que passaram a integrar o rol de competências do MDR.

Discutir também com os servidores a questão de defender perante o público externo a internalização ou exclusão do saneamento da ANA. Estes assuntos devem ser promovidos por meio de debates e outros meios criativos.

##### **4.5.2. Relacionamento da ASÁGUAS com a Sinagências (Sindicato Nacional dos Servidores das Agências Nacionais de Regulação) e com a UnaReg (União Nacional dos Servidores de Carreira das Agências Reguladoras Federais)**

O grupo discutiu amplamente sobre o histórico ‘fórum das associações’ e chegaram à conclusão que em primeiro lugar precisam de mais informações sobre o contexto sindical-político e social destes organismos que representam os servidores das Agências Reguladoras.

Como sugestão de procedimento, indicam que a ASÁGUAS possa promover reuniões para que cada representante destas organizações discorra sobre o seu papel e atuação em relação aos servidores. Após realizar as reuniões, promover conversas entre os servidores para formação de opinião seguida de novas rodadas de debate. Com isso, a ASÁGUAS estará estimulando a adesão dos servidores a uma destas duas organizações.

Haverá eleição em setembro e é preciso estar sindicalizado para poderem votar.

Buscar estimular a união entre as entidades associativas dos servidores.

A ASÁGUAS influenciar ações políticas e sociais a favor dos servidores.

#### 4.5.3. Lista Tríplice

O grupo propõem que a ASÁGUAS conduza um processo pra que todas as vagas existentes possam ter uma indicação por parte da associação.

Um participante considera que já existe lei nesse sentido, porém, esta posição foi contestada por outro participante. Talvez seja necessário revisar a norma, seus critérios, para que possam contar efetivamente com uma normativa para indicar a lista tríplice.

Necessário serem firmes em buscar executar uma norma para a questão, mesmo que, ao final, não consigam indicar um servidor. Lembram que no Ministério Público acontece a lista tríplice. É preciso verificar como tornar essa possibilidade uma lei mais geral, para além da indicação da diretoria da ANA. A proposta é se unir a outras agências para fazer uma campanha ampliada, para mudar a lei das agências.

No momento é importante atuar junto a Casa Civil para incluir a lista tríplice para Diretor da ANA e também estreitar laços com a imprensa para pautar esse tema, de forma urgente.

Consideram que é uma forma de unir os servidores. Discutir se vale a pena indicar agora a vaga do interino e fazer um processo urgente de indicação, que sejam breve, não podem 'comer mosca'.

#### 4.5.4. Assédio a servidores.

O grupo entende que é necessário levantar os normativos e buscar informação sobre assédio, como primeiro passo para entender o assunto, entender como acontece, e publicar os resultados.

O grupo chegou à conclusão que a pessoa que sofre ou que pratica assédio, muitas vezes não sabem que estão fazendo esta ação.

Necessário manter diálogo com a Comissão de Ética e, a partir do seu apoio, promover campanhas de sensibilização e capacitação no assunto, pois já dispõem de canais para tal.

Proposta da ASÁGUAS formalizar um canal para denúncia anônima de assédio, que tenham um canal seguro.

Informam que o Programa de Qualidade de Vida está paralisado, devem cobrar sua efetivação para terem melhor saúde mental para os servidores.

Acompanhar o quantitativo de assédio ocorrido no âmbito da ANA e divulgar.

ASÁGUAS deve pensar como atuar em casos de assédio coletivo, quando se está afetando muitos servidores, se for o caso, fazer denúncia coletiva.

#### **4.5.5. A ANA que queremos; o que nos une, carreira e ações coletivas, questões corporativas.**

Programa de Qualidade de Vida é uma iniciativa bastante importante que contribui, de forma geral, para melhorar a produtividade e o ambiente de trabalho. É uma lista enorme de benefícios com esta iniciativa. Necessário retomar.

Promover encontros presenciais com os servidores com maior regularidade, montar uma agenda fixa para as pessoas se organizarem. O último seminário foi em 2011.

Realizar encontros para diversos motivos: aniversários e Seminários como este.

Agregar novamente as pessoas para depois abrir debates sobre temas que envolvem a ANA e suas causas. Realizar encontros presenciais para aproximar os servidores.

Seminários são iniciativas excelentes para que as pessoas se conheçam, para conectar as áreas, pois mal sabem os nomes das superintendências.

Garantir a participação dos servidores nos processos decisórios da ANA, pois não se enxergam nas decisões apresentadas pela ANA.

Demandar à ANA a avaliação da Diretoria.

Melhorar a comunicação dos servidores.

Se reconectar para começar a reconstruir coisas, dar novos passos, evoluir na organização e no trabalho de forma geral.

Promover eventos esportivos para colaboradores e servidores, olimpíadas.

Aproximar das outras agências por novos canais.

Aprimorar a comunicação de forma efetiva, tempestiva e participativa. E também profissional. Pensar todos juntos a forma de aprimorar.

Contribuir para a melhoria do ambiente de trabalho, com pautas de conexão entre os servidores, é sempre válido.

#### **4.6. Debate em plenária das propostas dos GTs**

- Tema 1 – CFURH– foi aventado que a proposta em pauta visa retirar todos os 6,75% da contribuição e não somente os 0,75% que são revertidos para a ANA. Necessário ampliar a articulação para o âmbito de outros órgãos que também serão afetados e para amplificar a luta em defesa da contribuição.
- Tema 4 – Assédio – pleitear formalmente que se tenha um representante da ASÁGUAS na Comissão de Ética da ANA.
  - Levantar normativos, quais os sistemas e as instâncias disponíveis, qual o organograma, quais os encaminhamentos possíveis.

- A Comissão de Ética tem a possibilidade de fazer campanha e apurar denúncias, mas a forma como se encaminham as denúncias é muito demorado, como qualquer processo judicial, demora cerca de 4 ou 5 anos. Estão sem possibilidade de uma ação imediata.
- Gonzalez sugere enviarem as denúncias para a ouvidoria. O sistema é controlado pela CGU, ou seja, toda denuncia tem um prazo para ser respondida. Informa que participou de reunião sobre como qualificar assédio na instituição, mas não podem acompanhar de maneira informal as denúncias. Importante trazer para o debate a questão do sigilo, como devem proceder para acompanhar as denúncias.
- Participante sugere que as denúncias sejam levadas para os advogados da ASÁGUAS, para que possam dar um amparo ao servidor/a.
- Grande desafio da ASÁGUAS: enquanto servidores públicos estão muito desanimados, tristes. Antes era um orgulho ser parte da Associação. Servidora foi 6 anos Diretora da ASÁGUAS e tinha orgulho do engajamento dos servidores, contudo, perderam este engajamento, de forma que a comunicação deve estar bem clara, precisam ter uma comunicação profissional, profissionalizar a comunicação, esse foi um dos motivos de terem aumentado a mensalidade.
- Em relação ao Programa de Qualidade de Vida, perguntar aos servidores que ações são prioritárias, o que as pessoas querem, envolver os associados nestas respostas. Fazer uma aproximação e ajudar com os recursos humanos. Disponibilizar um funcionário com formação em recursos humanos que possa atuar na qualidade de vida. ASÁGUAS deve ser aproximar da área da ANA responsáveis pelo Programa.
- Montar um banco de talentos.
- Gonzalo relata que é difícil o envolvimento dos servidores. Informa que ligou para 100 pessoas pedindo voluntariado para atender a algumas questões da associação, mas não conseguiu adesão. Necessário continuar a busca por voluntários.
- Sugestão de acrescentar como tema a ser trabalhado a capacitação para compreensão profunda sócio psicológica do momento atual, da mudança de paradigma e aceleração do cotidiano, inclusive como maneira de compreender a dificuldade de adesão dos servidores. É preciso qualificação para abordar convenientemente sem desgastar, para avançar na mobilização.

#### 4.7. Encerramento

Foram feitos os encaminhamentos que reforçaram a necessidade de divulgar o Seminário para todos os associados, inclusive socializar o relatório.

Flávia trouxe a proposta de construir o livro de 20 anos da ASÁGUAS: *“Apesar de estarmos em um momento muito triste, fizemos muitas coisas legais em nossa historia, para resgatar tudo que nos fizemos, neste coletivo”*

Gonzalo propõem utilizar a reunião prevista para a primeira quinzena de agosto para fazer, on line, uma devolutiva desta reunião, para a Diretoria e quem mais quiser participar.

Necessidade de se formar a 'comissão da lista tríplice' para indicação de Diretor, sendo o ponto focal o servidor Helvécio.

Participantes lembrar que a questão do CFURH é muito urgente, precisam ser objetivos, entender o contexto e atuar com um 'Manifesto das Águas'. Gonzalo é o ponto focal desse tema e tem um compilado histórico do assunto. Na próxima semana deve sair um manifesto e devem chamar uma reunião aberta para o lançamento. Contudo, importante entender que o manifesto é um meio, não é o fim, serão necessários outros desdobramentos.

Alguns participantes salientaram a qualidade do Seminário em forma de oficina, parabenizaram a atual diretoria da ASÁGUAS, a organização e o profissionalismo no evento.

## 5. AVALIAÇÃO DOS PARTICIPANTES

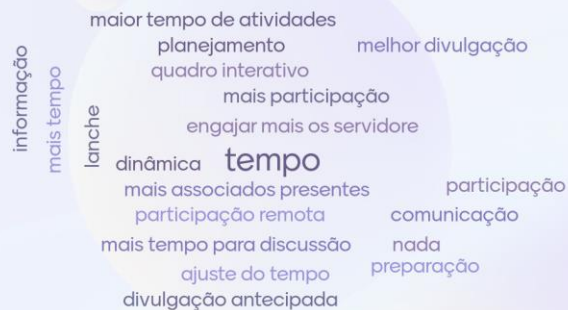
Ao final do período de oficina os participantes responderam a duas perguntas de avaliação *on line* que foram visualizadas durante o evento utilizando o formato 'nuvem de palavras' (figuras 1 e 2).



## Quais os PONTOS FORTES do Seminário?



## O que pode ser MELHORADO nos próximos Seminários?



## 6. ANEXOS

## 6.1. PROGRAMAÇÃO

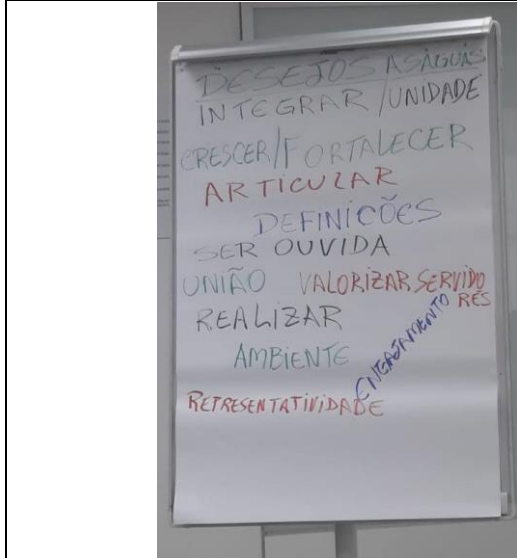
Sexta-Feira - 30/06/2023)		
TEMPO	ATIVIDADE	O QUE ACONTECE
TEMPO	ATIVIDADE	O QUE ACONTECE
14:00/14:15 (15')	<b>Chegada dos participantes</b>	Recepção, entrega do crachá, solicita que registre o NOME e um <b>DESEJO (PROPÓSITO)</b> para o futuro da ASÁGUAS.
14:15/14:20 (5')	<b>Abertura Mensagem Inicial do Presidente</b>	- Gonzalo dá as boas vindas e apresenta a Diretoria da ASÁGUAS: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Gonzalo Álvaro Vasquez Fernandez – Diretor Executivo</li> <li>✓ Nelson Neto de Freitas - Diretor Executivo Suplente</li> <li>✓ Daniel Jordão de Magalhaes Rosa – Diretor Administrativo</li> <li>✓ Vitor da Silva Santos - Diretor Administrativo Suplente</li> <li>✓ Carlos Alberto Perdigão Pessoa – Diretor Financeiro</li> <li>✓ Frederico Moyle Baeta de Oliveira – Dir. Fin. Suplente</li> <li>✓ Mariana Braga Coutinho de Almeida – Diretora Social</li> <li>✓ Marcelo Santana Costa – Diretor Social Suplente</li> <li>✓ Pedro Cunha – Diretor Técnico Científico</li> <li>✓ Ana Cristina S. Strava Corrêa - Diretora Técnico Científico</li> </ul> <b>- Convida o moderador Júlio para conduzir os trabalhos (Júlio apresenta relatora Andréia).</b>
14:20/14:35 (15')	<b>Integração e apresentação dos participantes</b>	- Participantes se apresentam e manifestam seus <b>DESEJOS</b> escritos no crachá.
14:35/14:45 (10')	<b>Programação e Acordos</b>	- Apresentação dos Objetivos, Programação e Acordos de Convivência
14:45/15:15 (30')	<b>Apresentação e Contextualização dos Temas</b>	Apresentação dos temas e breve contextualização (5' cada): <b>1. Papel Institucional da ANA: MMA/MDR; Governo Federal; Política Nacional de Recursos Hídricos; Marco Legal do Saneamento Básico</b> - P.O: <i>“Quais posicionamentos a serem defendidos pela ASÁGUAS junto a ANA frente à atual conjuntura do Governo Federal?”</i> <b>2. Relacionamento da ASÁGUAS com a Sinagências (Sindicato Nacional dos Servidores das Agências Nacionais de Regulação) e com a UnaReg (União Nacional dos Servidores de Carreira das Agências Reguladoras Federais)?</b> PO: <i>Como a ASÁGUAS pode contribuir para fortalecer a Sinagências e a UnaReg e sua capacidade de reivindicação?</i> <b>3. Lista Tríplice.</b> P.O: <i>“Quais estratégias a serem adotadas pela ASÁGUAS para viabilizar as indicações dos servidores (lista tríplice) para escolha do Diretor da ANA?”</i> <b>4. Assédio a servidores.</b> P.O: <i>Que medidas e ações coletivas devem ser tomadas para combater o assédio moral no ambiente de trabalho? Quais canais de acompanhamento e defesa devem estar acessíveis aos servidores nos casos de assédio moral?</i>

		<p><b>5. A ANA que queremos; o que nos une, carreira e ações coletivas, questões corporativas. P.O:</b> “Quais ações a serem implementadas pela Associação para mobilizar e agregar os servidores em torno das causas da ANA?”.</p> <p>Espaço para perguntas de <b>esclarecimento</b> sobre os temas.</p>
15:15/15:30 (15’)	<b>Validação e complementação de temas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sugestão de outros temas a serem trabalhados pela ASÁGUAS;</li> <li>- Divisão dos participantes por afinidade com os Temas (Grupos Temáticos/GT), respeitando os limites de cadeiras das ‘ilhas’.</li> </ul>
15:30/16:15 (45’)	<b>Construção das propostas em Grupos Temáticos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- GTs debatem o tema e elaboram propostas iniciais (anotar na folha de flip-chart na mesa).</li> </ul> <p>Obs: escolher um anfitrião/relator em cada Subgrupo.</p>
16:15/16:40 (25’)	<b>Rodada de Contribuições</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anfitriões de cada GT recebem participantes de outros GTs, fazem breve contextualização das propostas iniciais e colhem contribuições/sugestões (registradas em post-its).</li> </ul>
16:40/17:00 (20’)	<b>Finalização das propostas em GTs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anfitriões dos GTs (formação original) socializam as contribuições (post-its) e elaboram as propostas finais, com <b>registro em tarjetas</b>.</li> </ul>
17:00/17:30 (30’)	<b>Socialização das propostas dos Grupos Temáticos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relatores dos GTs apresentam as propostas finalizadas (máximo 5’ por Tema)</li> <li>- Moderador fixa as propostas no painel móvel.</li> </ul>
17:30/17:50 (20’)	<b>Debate em plenária das propostas dos GTs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participantes interagem com as propostas dos GTs; fazem contribuições.</li> </ul>
17:50/18:00 (10’)	<b>Encaminhamentos; Avaliação e Encerramento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Encaminhamentos (Próximos Passos)</li> <li>- Avaliação em formulário on line (simultâneo).</li> <li>- Fala de encerramento</li> </ul>

## 6.2. Relação de Inscritos no 5º Seminário ASÁGUAS

1. Agustin Trigo
2. Ana Crisitna Strava
3. Celina Maria Lopes Ferreira
4. Elmar Andrade de Castro
5. Flávia Simões Ferreira Rodrigues
6. Grace Benfica Matos
7. Helvécio Mafra
8. João Augusto de Pessôa
9. José Carlos de Queiroz
10. Luís Gustavo Miranda Mello
11. Luiz Henrique Pinheiro Silva
12. Márcio Tavares Nóbrega
13. Marco Alexandre Silva André
14. Osman
15. Pedro Cunha
16. Priscila Raquel de Oliveira Santana
17. Rafael Amaral Tavares
18. Renata Rozendo Maranhão
19. Rogério Menescal
20. Rubens Maciel Wanderley
21. Taciana Neto Leme
22. Vivyanne Graça de Melo

### 6.3. REGISTRO FOTOGRÁFICO SUCINTO (Momentos do Seminário)



**Foto 1- Desejos para ASÁGUAS**



**Foto 2- Abertura Gonzalo**



**Foto 3- Contexto Tema 1- Pedro Cunha**



**Foto 4- Contexto Tema 1 – Ana Cristina**



**Foto 5- Contexto - Tema 2 e 3 - Gonzalo**



**Foto 6 - Tema 4 – Assédio a servidores - Fernanda Abreu – Comissão de Ética, on line**



**Foto 7- Tema 5 - A ANA que queremos – Celina Ferreira**



**Foto 8 - Grupo de Trabalho Temático**



**Foto 9 - Grupo de Trabalho Temático**



**Foto 10 - Grupo de Trabalho Temático**



**Foto 11- Socialização GTs**



**Foto 12- Socialização GTs**

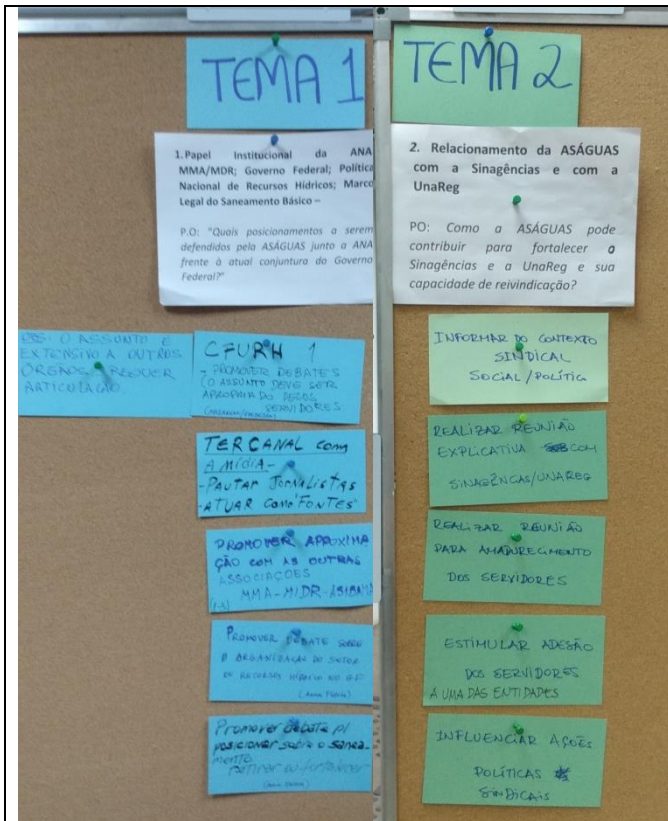


Foto 13- Propostas GT 1

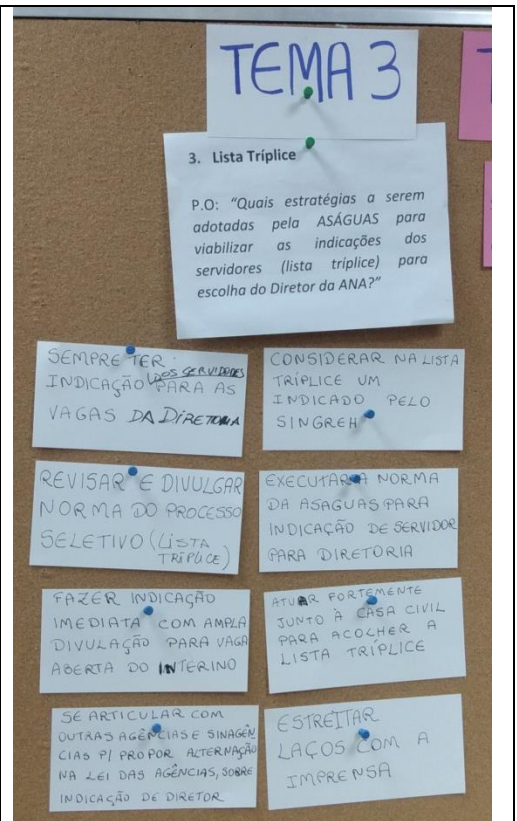


Foto 15 - Propostas GT 3

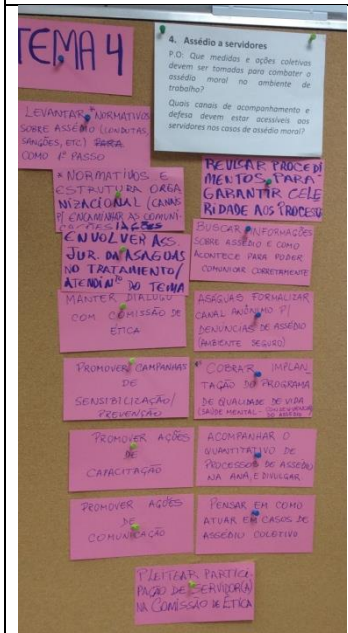


Foto 16 - Propostas GT 4

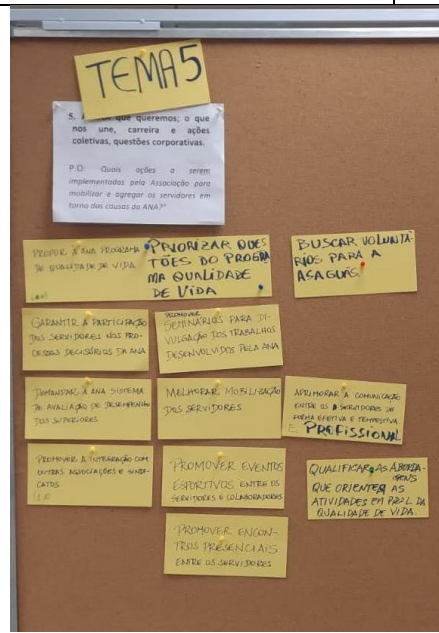


Foto 17- Propostas GT 5

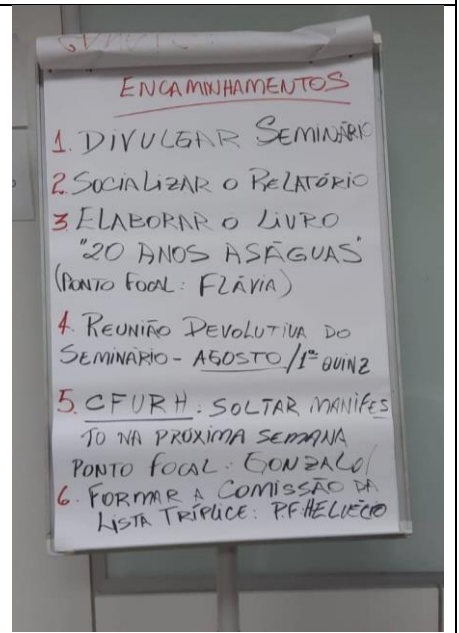


Foto 18- Encaminhamentos



**Foto 19 - 5º SEMINÁRIO ASÁGUAS**

#### 6.4. ANEXOS DIGITAIS

Os Anexos Digitais podem ser acessados, juntamente com o registro fotográfico do evento pelo link abaixo:

[https://drive.google.com/drive/folders/16RANTFht6SAIfr7tz\\_pkJwgazFosJDZf?usp=sharing](https://drive.google.com/drive/folders/16RANTFht6SAIfr7tz_pkJwgazFosJDZf?usp=sharing)

- Anexo 01\_Apresentação Abertura Moderador
- Anexo 02\_Fotografias do 5º Seminário ASÁGUAS
- Anexo 03\_Avaliação dos Participantes - Nuvens de Palavras