



# CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA E INTEGRIDADE DA CESAMA

***EDIÇÃO REVISTA E AMPLIADA***

## **MENSAGEM DA DIRETORIA EXECUTIVA**

A Cesama, diante da atualização de seus instrumentos de gestão, vem reforçar a busca permanente da conduta ética íntegra e transparente.

Nesse sentido, o Código de Conduta Ética e Integridade é mais um instrumento atualizado que deverá ser conhecido e praticado por todos, buscando prevalecer os valores éticos na cultura organizacional.

O Código de Conduta Ética e Integridade da Cesama foi construído com base nos valores, visão e missão da companhia, reunindo todos os preceitos estabelecidos pela Lei 13.303/2016. Este documento será como uma bússola, nos orientando a manter a harmonia entre nossas condutas e os princípios que elegemos como essenciais para o fortalecimento da companhia.

O código é um dos instrumentos da Governança da Cesama, e deve ser utilizado como uma referência para a atuação empresarial. Ele representa nosso compromisso em manter íntegros o ambiente de trabalho e a prestação de serviços à comunidade, trazendo de forma clara quais são as condutas esperadas de todos os que trabalham na empresa.

Por ser uma norma de cumprimento obrigatório, é importante que você compreenda e vivencie efetivamente as orientações nele previstas. Para uma atuação responsável, ética, transparente e de respeito mútuo, convidamos você para reforçar este compromisso com a companhia, na busca constante de fazer da Cesama uma empresa de excelência na área do saneamento.

**André Borges de Souza**  
**Diretor-presidente da Cesama**

**Marcelo Mello do Amaral**  
**Diretor de Desenvolvimento e Expansão**

**Márcio Augusto Pessoa Azevedo**  
**Diretor Técnico-Operacional**

**Rafaela Medina Cury**  
**Diretora Financeira e Administrativa**

**Missão** - Planejar e executar a prestação dos serviços de abastecimento de água, coleta e tratamento de esgoto sanitário, no atendimento à universalização, à sustentabilidade econômica, social e ambiental.

**Visão** - Ser uma empresa pública de excelência com princípios éticos, transparência, eficiência e qualidade.

**Valores**

- Transparência;
- Respeito às pessoas;
- Ética;
- Integridade;
- Responsabilidade socioambiental e
- Comprometimento.

## TÍTULO I DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA E INTEGRIDADE

### CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

**Artigo 1º.** O Código de Conduta Ética e Integridade é um conjunto de normas que tem por objetivo:

- I. estabelecer parâmetros para orientar a conduta dos empregados e de todos os que direta ou indiretamente prestam serviços à Cesama;
- II. direcionar atitudes e comportamentos para preservação da ética e da integridade na prestação dos serviços públicos;
- III. traçar orientações sobre prevenção de conflitos de interesses e vedações de atos de corrupção e fraude;
- IV. primar pela observância da missão, dos princípios, valores e preservação da imagem e reputação da Cesama.

**Artigo 2º.** Sem prejuízo das disposições contidas na legislação, nos Planos de Cargos e Salários e demais regulamentos da empresa, as disposições deste Código de Conduta Ética e Integridade se aplicam aos conselheiros, diretores, membros de comitês, empregados efetivos, comissionados e colaboradores.

**§ 1º.** São considerados administradores da Cesama os membros do Conselho de Administração e os diretores.

§ 2º. São considerados empregados efetivos todos aqueles que possuem contrato de trabalho por prazo indeterminado homologado através de concurso público.

§ 3º. São considerados empregados comissionados todos aqueles que possuem contrato de trabalho de livre nomeação e exoneração.

§ 4º. Incluem-se entre os empregados da Cesama aqueles que estiverem cedidos e os licenciados.

§ 5º. Os colaboradores abrangem os estagiários, aprendizes, dirigentes e empregados de empresas contratadas e prestadoras de serviço.

## **CAPÍTULO II**

### **PRINCÍPIOS, VALORES E MISSÃO**

**Artigo 3º.** Os conselheiros, diretores, membros de comitês, os empregados da Cesama e seus colaboradores deverão prezar pelos elementos éticos em suas atividades e defender a missão, visão, princípios, valores da empresa e as normas contidas neste Código de Conduta Ética e Integridade, desenvolvendo suas atividades com respeito à dignidade humana, de forma planejada e sustentável.

**Parágrafo Único:** Todos deverão manifestar, em documento próprio, seu compromisso em observar as normas deste Código de Conduta Ética e Integridade.

**Artigo 4º.** A Cesama tem como missão planejar e executar a prestação dos serviços de abastecimento de água, coleta e tratamento de esgoto sanitário, no atendimento à universalização, à sustentabilidade econômica, social e ambiental, tendo como visão ser uma empresa pública de excelência com princípios éticos, transparência, eficiência e qualidade, e como valores a transparência, o respeito às pessoas, a ética, a integridade, a responsabilidade socioambiental e o comprometimento.

**Artigo 5º.** As condutas profissionais e pessoais dos conselheiros, diretores, membros de comitês, empregados efetivos, comissionados e colaboradores devem ser norteadas sempre pelos princípios da boa-fé, honestidade, legalidade, moralidade, respeito e justiça, fidelidade ao interesse público, impessoalidade, imparcialidade, dignidade e decoro no exercício de suas funções, lealdade, cortesia, cooperação, presteza, assiduidade, pontualidade e eficiência.

## **TÍTULO II**

### **PREVENÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES E VEDAÇÃO DE ATOS DE CORRUPÇÃO E FRAUDE**

#### **CAPÍTULO I**

#### **PREVENÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSE**

**Artigo 6º.** Conflito de interesse é a situação gerada pelo confronto entre interesses



públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho do emprego público.

**§1º.** O ocupante de emprego público deve agir de modo a prevenir ou a impedir possível conflito de interesses e a resguardar informação privilegiada, observando as orientações contidas neste Código.

**§2º.** É vedado, a qualquer tempo, divulgar ou fazer uso de informação privilegiada obtida em razão das atividades exercidas. A vedação se estende aos empregados dispensados, exonerados, destituídos, demitidos ou aposentados.

**§ 3º.** A caracterização do conflito de interesse independe da existência de lesão ao patrimônio público, bem como do recebimento de qualquer vantagem ou ganho pelo agente público ou por terceiro.

## CAPÍTULO II

### ORIENTAÇÕES QUANTO À CONDUTA PROFISSIONAL E PESSOAL

#### NOS RELACIONAMENTOS INTERNOS

##### Seção I

##### **Dos acionistas, dos conselheiros, diretores e membros de comitês**

**Artigo 7º.** Os acionistas deverão tomar suas decisões com base na ética e na integridade, atuando com cuidado e diligência que todo homem ativo e probo costuma empregar na administração dos seus próprios negócios, satisfazendo as exigências do bem público e da função social da empresa.

**Artigo 8º.** Os conselheiros, diretores e membros de comitês deverão dar exemplo de aderência às disposições do Estatuto e do Código de Conduta Ética e Integridade da Cesama, cabendo-lhes certificar que as diretrizes aqui traçadas sejam de pleno conhecimento e integralmente respeitadas.

**Artigo 9º.** No exercício de suas funções, os conselheiros, diretores e membros de comitês da Cesama deverão pautar-se pelos padrões da ética, sobretudo no que diz respeito à integridade, moralidade, fidelidade, transparência, equidade, responsabilidade administrativa e ao interesse público, assegurando que suas atividades sejam conduzidas com transparência e equidade e que delas não resultem benefícios pessoais a si próprios, seus familiares ou amigos.

**Artigo 10.** Na condução dos negócios, os administradores da companhia devem agir cultivando a credibilidade junto aos acionistas, buscando alcançar crescimento e rentabilidade para a Cesama com responsabilidade social e ambiental.

**Artigo 11.** Os conselheiros e diretores deverão manter o Comitê de Ética e Integridade informado sobre eventuais atividades político-partidárias que venham a desenvolver, comprovando, sempre que solicitado, a inexistência de conflitos de interesses com as atividades que desenvolvem na Cesama.

**Artigo 12.** É vedado aos administradores da Cesama divulgar informação que possa causar impacto na cotação dos eventuais títulos da empresa pública e em suas relações com o mercado ou com consumidores e fornecedores, sem autorização do órgão competente da empresa pública.

## Seção II

### Dos empregados públicos e colaboradores

**Artigo 13.** Os empregados públicos efetivos, comissionados e colaboradores, objetivando defender os princípios, valores e as normas contidas neste Código de Conduta Ética e Integridade deverão:

- I. ter compromisso e zelo com os deveres funcionais, mantendo postura compatível com o ambiente de trabalho, valores e imagem da empresa;
- II. atuar sempre em defesa dos melhores interesses da Cesama e dos usuários, mantendo sob sigilo informações e negócios estratégicos da empresa;
- III. exercer suas atribuições com eficácia, eliminando situações que levem a erros ou a atrasos na prestação do serviço;
- IV. manter-se atualizado com a legislação, principalmente quando relacionada ao exercício da função;
- V. participar de eventos e cursos indicados pela empresa;
- VI. utilizar os avanços técnicos e científicos ao seu alcance ou do seu conhecimento para o exercício de suas funções;
- VII. facilitar a fiscalização de todos os atos ou serviços por quem de direito;
- VIII. agir de forma cortês e com atenção a todas as pessoas com que se relaciona, respeitando a capacidade e as limitações individuais, sem preconceito ou distinção de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, preferência política, posição social e outras formas de discriminação;
- IX. evitar que simpatias, antipatias ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com os usuários e colegas de trabalho;
- X. estar sempre atento e zelar pela saúde e integridade física pessoal e também dos colegas de trabalho, cumprindo as normas de segurança e medicina do trabalho;
- XI. procurar sempre os superiores hierárquicos a fim de obter os meios para superar eventuais limitações pessoais quando se considerarem não capacitados para executar alguma tarefa. Caso necessário, a orientação poderá ser obtida junto ao setor de medicina e segurança do trabalho, psicologia e serviço social da empresa;
- XII. reconhecer honestamente os erros cometidos e comunicar ao superior hierárquico, objetivando minimizar eventuais prejuízos;

- XIII. respeitar a hierarquia, porém, informar imediatamente à Diretoria e ao Comitê de Ética e Integridade qualquer comportamento irregular realizado pelo superior hierárquico, desde que devidamente fundamentado;
- XIV. apresentar críticas construtivas e sugestões visando aprimorar a qualidade do trabalho;
- XV. considerar as críticas construtivas feitas às claras como demonstração de lealdade à Cesama e aos colegas;
- XVI. questionar as orientações contrárias aos princípios e valores da empresa;
- XVII. preservar a imagem da Cesama, evitando qualquer ação ou atitude, individual ou coletiva, que vier a prejudicar esta imagem;
- XVIII. vestir-se adequadamente para o exercício do emprego;
- XIX. preservar o patrimônio físico da Cesama e do usuário, utilizando-o de forma correta e para fins de trabalho;
- XX. abster-se de exercer sua atividade com fins estranhos ao interesse público, mesmo que observadas as formalidades legais;
- XXI. ter autorização prévia da diretoria para realizar conferências, palestras, apresentações e trabalhos escolares sobre a Cesama, bem como fornecer material e informação para que terceiros os façam;
- XXII. atuar nas redes sociais e em qualquer ambiente respeitando a imagem e os valores d Cesama, bem como as orientações contidas neste Código.

### **Seção III**

#### **Das lideranças**

**Artigo 14.** Os ocupantes de emprego comissionado em qualquer nível de liderança que comandem os empregados públicos devem, sem prejuízo do disposto no artigo 13,:

- I. ser modelo da conduta para sua equipe, agindo com ética, de forma clara e inequívoca, buscando ser exemplo de moralidade e profissionalismo;
- II. buscar meios de manter o ambiente de trabalho harmonioso, cooperativo, participativo e produtivo;
- III. tratar os subordinados com civilidade e respeito, tratando as questões individuais com discrição;
- IV. promover o diálogo na sua equipe, incentivando a participação e colaboração criativa;
- V. resolver situações de conflito preferencialmente por meio de consenso, incentivando o comprometimento com as soluções acordadas;

- VI. fomentar o aperfeiçoamento técnico e incentivar o autodesenvolvimento profissional da equipe, requerendo os treinamentos necessários;
- VII. informar antecipadamente ao subordinado envolvido as mudanças em suas atividades ou em seu local de trabalho;
- VIII. promover a observância das orientações e políticas institucionais, e agir em sua defesa e divulgação;
- IX. ter o compromisso e postura compatível de zelar pelos valores e imagem da empresa;
- X. agir com lealdade e boa-fé, buscando a excelência na qualidade do trabalho, utilizando a crítica, quando necessária, de forma construtiva, focando o ato ou fato, e não a pessoa;
- XI. apoiar a divulgação e adoção de condutas éticas no ambiente de trabalho;
- XII. utilizar o poder institucional que lhe é atribuído por meio do cargo ou função que ocupa, exclusivamente, para viabilizar o atendimento ao interesse público.

## Seção IV

### Patrimônio da empresa

**Artigo 15.** Considera-se patrimônio da Cesama todas as formas de propriedades físicas e as imateriais, tais como bens móveis e imóveis, tecnologia da informação, propriedade intelectual e imagem, bem como dados e informações da empresa.

**Artigo 16.** Os bens, os equipamentos e as instalações da Cesama se destinam, exclusivamente, ao uso em suas operações e não podem ser utilizados para fins particulares, salvo em situações específicas definidas pela companhia.

**Artigo 17.** A utilização de quaisquer meios de comunicação da Cesama deve se restringir aos assuntos que sejam pertinentes ao trabalho.

**Parágrafo Único:** Os empregados não devem ter expectativa de privacidade ao utilizarem os meios e as mídias de comunicação da Cesama.

**Artigo 18.** É obrigação de cada empregado manter limpo e organizado o local de trabalho, proteger os bens da empresa e usá-los para as finalidades previstas.

**Artigo 19.** Danificar qualquer bem pertencente ao patrimônio da Cesama, deteriorando-o, por descuido, má-vontade ou desperdício, constitui ofensa ao patrimônio público passível de punição e ressarcimento, de acordo com a gravidade do ato.

**Artigo 20.** Os empregados devem estar sempre atentos e tomar as medidas de prevenções a roubos, apropriações indevidas, danos e uso impróprio de quaisquer bens da Cesama, utilizando os canais próprios de denúncias para informar qualquer dano ao patrimônio.



## CAPÍTULO III

### ORIENTAÇÕES QUANTO À CONDUTA PROFISSIONAL E PESSOAL NOS RELACIONAMENTOS EXTERNOS

#### Seção I

##### Fornecedores e prestadores de serviço

**Artigo 21.** As contratações de fornecedores e prestadores de serviços devem-se pautar pelos princípios éticos deste Código, com respeito às leis e às normas vigentes, observando-se o disposto na Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção).

**Parágrafo Único:** Os fornecedores e prestadores de serviços devem manter os seus colaboradores informados das cláusulas contratuais e princípios éticos constantes deste Código.

**Artigo 22.** As contratações serão conduzidas por meio dos processos previstos legalmente, com especial atenção à legislação ambiental, fiscal, tributária, previdenciária e trabalhista, abolindo o trabalho infantil e o trabalho forçado.

**Artigo 23.** Nenhum fornecedor ou prestador de serviço pode oferecer ou receber dos empregados da Cesama quaisquer tipos de vantagens, favores, presentes, doações, benefícios, ainda que sem valor comercial, capazes de configurar ameaça à independência e à imparcialidade no cumprimento do seu trabalho.

**Parágrafo Único:** Não se consideram presentes para os fins deste artigo, os brindes que não tenham valor comercial e forem distribuídos a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas e que não ultrapassem o valor de uma Unidade Fiscal do Município (UFM).

#### Seção II

##### Relacionamento com os usuários

**Artigo 24.** Na relação com os usuários, são deveres dos conselheiros, diretores, membros de comitês, empregados efetivos, comissionados e colaboradores:

- I. tratar com dignidade e respeito seus direitos;
- II. atender com profissionalismo, cortesia, civilidade, eficiência, transparência, clareza e precisão na solução de seu problema;
- III. respeitar a capacidade e limitações individuais dos usuários, sem qualquer

tipo de preconceito ou distinção de raça, etnias, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, preferências política e posição social.

**Artigo 25.** É vedado aos empregados exigir ou receber dos usuários quaisquer tipos de vantagens, favores, presentes, doações, benefícios, ainda que sem valor comercial, capazes de configurar ameaça à independência e à imparcialidade no cumprimento do seu trabalho.

**Parágrafo Único:** Não se consideram presentes, para os fins deste artigo, os brindes que não tenham valor comercial e forem distribuídos a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas e que não ultrapassem o valor de uma Unidade Fiscal do Município (UFM).

### Seção III

#### Relacionamento com a comunidade

**Artigo 26.** A Cesama tem o compromisso de universalizar os serviços públicos de abastecimento de água potável e esgotamento sanitário e melhorar:

- I. as condições ambientais dos locais onde opera;
- II. a qualidade de vida das comunidades;
- III. a proteção e preservação dos mananciais;
- IV. a formação das pessoas para que utilizem a água de forma consciente e deem destinação correta ao esgoto sanitário.

**Artigo 27.** A Cesama, por meio de seus conselheiros, diretores, membros de comitês, empregados efetivos, comissionados e colaboradores, tem o compromisso de respeitar os valores culturais, reconhecendo a importância da comunidade para desenvolvimento social da empresa.

### Seção IV

#### Relacionamento com o meio ambiente

**Artigo 28.** A Cesama tem como compromisso e princípio fundamental o respeito e a preservação do meio ambiente e dos recursos hídricos, atuando de forma legal, preventiva e educacional, visando à sustentabilidade ambiental, a saúde e a qualidade de vida da população.

**Artigo 29.** Todos os conselheiros, diretores, membros de comitês, empregados efetivos, comissionados e colaboradores da Cesama devem desenvolver suas atividades com responsabilidade social e ambiental, visando à preservação do meio ambiente e a obediência à legislação ambiental.

**Artigo 30.** Os materiais utilizados na execução dos trabalhos na Cesama devem ser utilizados de forma racional, sempre para os fins a que se destinam, preservando o meio ambiente.

**Artigo 31.** Deve-se sempre buscar minimizar qualquer impacto adverso ao meio ambiente, buscando armazenar apropriadamente materiais perigosos e procurando administrar corretamente o descarte dos produtos.

## Seção V

### Relacionamentos com a imprensa e redes sociais

**Artigo 32.** As relações com a imprensa devem ser pautadas pela ética, confiança, respeito, objetividade, tempestividade e transparência, visando preservar valores e crenças da Cesama, seu conceito, sua imagem institucional e a reputação organizacional junto aos usuários, comunidades, governos e mercados.

**Artigo 33.** É vedado a pessoas não autorizadas realizar contato com a imprensa em nome da Cesama. Os contatos com a imprensa serão promovidos, exclusivamente, pelos porta-vozes designados pelos administradores ou pela Assessoria de Comunicação.

**Artigo 34.** O contato com profissionais da imprensa tem caráter meramente informativo e não deve, em hipótese alguma, envolver favores ou pagamento de nenhuma espécie.

**Artigo 35.** Não é permitida a criação de perfis, grupos, publicações de imagens e vídeos em mídias sociais e/ ou aplicativos utilizando o nome da Cesama, salvo se houver autorização expressa dos administradores ou da Assessoria de Comunicação.

## Seção VI

### Relacionamento com o sindicato e associações de classe

**Artigo 36.** O relacionamento com o sindicato e associações de classe deve ser conduzido em consonância com os princípios éticos previstos neste Código, mantendo uma relação de respeito às iniciativas e aos acordos coletivos celebrados, bem como:

- I. reconhecer a legitimidade de sindicatos e associações de classe e não praticar qualquer forma de discriminação contra os colaboradores que a eles se filiem;
- II. respeitar os aspectos legais e os direitos individuais referentes à obrigatoriedade de contribuições com os sindicatos e as associações de classe.

## Seção VII

## **Participação e doação política**

**Artigo 37.** A participação dos conselheiros, diretores, membros de comitês, empregados efetivos, comissionados e colaboradores no processo político é um direito individual respeitado pela Cesama.

**Artigo 38.** O conselheiro, diretor, membro de comitê, empregado efetivo, comissionado e colaborador que pretende candidatar-se a cargo eletivo não poderá vincular o registro de sua candidatura ao nome da Cesama, nem exercer tal atividade em prejuízo ao emprego público que ocupa durante o horário normal de expediente ou em detrimento de qualquer de suas obrigações laborais.

**Artigo 39.** É vedada a utilização de quaisquer recursos, uniformes, veículos, espaços e imagens da Cesama para atender a interesses políticos pessoais ou partidários.

**Artigo 40.** Nos eventos político-eleitorais de que participar, o conselheiro, diretor, membro de comitê, empregado efetivo, comissionado e colaborador não poderá fazer promessa, ainda que de forma implícita, cujo cumprimento dependa do cargo ou emprego público que esteja exercendo na Cesama.

## **CAPÍTULO IV**

### **VEDAÇÃO DE ATOS DE CORRUPÇÃO E FRAUDE**

**Artigo 41.** Constituem atos lesivos à Cesama todos aqueles que atentem ao patrimônio, princípios da administração pública e que prejudiquem licitações e contratos, assim definidos:

- I. prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada;
- II. comprovadamente, financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos;
- III. comprovadamente, utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados;
- IV. dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou intervir em sua atuação, inclusive no âmbito das agências reguladoras e dos órgãos de fiscalização do sistema financeiro nacional;
- V. No tocante a licitações e contratos:
  - a) impedir, perturbar, frustrar ou fraudar o caráter competitivo de procedimento licitatório público;
  - b) afastar ou procurar afastar licitante, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;

c) criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo;

d) manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a administração pública.

### Título III

## REGIME DISCIPLINAR

### CAPÍTULO I

## DAS TRANSGRESSÕES ÉTICAS

**Artigo 42.** Constituem transgressões éticas, passíveis de sanção, as violações das orientações traçadas neste código e as seguintes situações:

- I. discriminar em função de etnia, origem, gênero, orientação sexual, crença religiosa, condição de sindicalização, convicção política, ideológica, classe social, condição de portador de deficiência, estado civil ou idade;
- II. praticar perseguições ou assédio de qualquer natureza, inclusive moral ou sexual, provocando constrangimento alheio;
- III. uso de substâncias psicoativas não recomendadas e drogas psicoativas ilegais em quaisquer das dependências da empresa;
- IV. guardar, portar ou usar qualquer tipo de arma ou qualquer tipo de produto explosivo no ambiente de trabalho, exceto em caso de segurança patrimonial legalmente autorizado;
- V. ser conivente, ainda que por solidariedade, com erro ou infração a este Código;
- VI. impedir ou dificultar a apuração de irregularidades cometidas na Cesama;
- VII. utilizar-se de empregado público subordinado ou de empresa contratada pela Cesama para atendimento a interesse particular, próprio ou de terceiros;
- VIII. manter-se no exercício de emprego comissionado ou função gratificada quando houver dissonância ou conflito com as diretrizes e orientações estratégicas da Cesama;
- IX. manter relações comerciais particulares com fornecedores ou com empresa que tenham interesse ou participação direta ou indireta em negócios ou atividades da Cesama, salvo na estrita qualidade de consumidor do produto ou serviço;
- X. invocar apoio político-partidário ou de organização política ou sindical, no desempenho de suas atividades profissionais na Cesama, com o objetivo de influir de forma contrária ao interesse público;



- XI. envolver-se, direta ou indiretamente, em atividades suspeitas, duvidosas ou que atentem contra os valores éticos e que, de qualquer forma, possam macular a imagem da Cesama;
- XII. fazer uso de informações privilegiadas obtidas no âmbito do emprego público para influenciar decisões em benefício próprio, de parentes, de amigos ou de terceiros;
- XIII. prestar informações ou comentar assuntos internos que possam vir a antecipar decisão da Cesama ou propiciar situação de privilégio para quem as solicite ou a terceiros;
- XIV. adulterar, suprimir ou omitir documentos oficiais;
- XV. exigir ou receber dos usuários, fornecedores ou prestadores de serviços quaisquer tipos de vantagens, favores, presentes, doações, benefícios, ainda que sem valor comercial, capazes de configurar ameaça à independência e à imparcialidade no cumprimento do seu trabalho;
- XVI. agredir, difamar, macular, comprometer a reputação de colegas, superiores hierárquicos, subordinados e colaboradores em qualquer ambiente, inclusive em redes sociais e/ou aplicativos;
- XVII. divulgar, postar ou comentar na imprensa, em redes sociais ou em quaisquer aplicativos, informações que possam comprometer a imagem da Cesama;
- XVIII. pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem de qualquer espécie de terceiros, para si ou outra pessoa, para o cumprimento de seu trabalho;
- XIX. pleitear, junto a agentes políticos, a nomeação em cargos comissionados ou outras vantagens inerentes ao contrato de trabalho na Cesama.

## **CAPÍTULO II**

### **DAS SANÇÕES**

**Artigo 43.** A inobservância das normas estipuladas neste Código acarretará, sem prejuízo de outras sanções legais, as seguintes consequências:

- I. orientação de conduta;
- II. censura quanto às violações deste Código;
- III. advertência escrita;
- IV. suspensão;
- V. demissão.

**§ 1º.** As sanções serão aplicadas de acordo com as peculiaridades do caso concreto

e com a gravidade e natureza das infrações, observando-se o disposto no artigo 42 deste Código.

**§2º.** As sanções previstas no inciso I e II poderão ser aplicadas pelo Comitê de Ética e Integridade, nos casos em que não houver lesão à imagem ou ao patrimônio da Cesama, depois de garantidos o contraditório e o direito de defesa.

**Artigo 44.** Serão considerados na aplicação das sanções:

- I. a gravidade da infração;
- II. a vantagem auferida ou pretendida pelo infrator;
- III. a consumação ou não da infração;
- IV. o grau de lesão ou perigo de lesão;
- V. o efeito negativo produzido pela infração;
- VI. o histórico funcional do infrator;
- VII. a cooperação do infrator para a apuração das infrações.

### CAPÍTULO III

#### CANAIS DE DENÚNCIAS

**Artigo 45.** Por meio dos canais de denúncia, é possível esclarecer dúvidas de interpretação e encaminhar denúncias de descumprimento deste Código.

**Artigo 46.** As denúncias relativas às violações ao disposto neste Código poderão ser realizadas através dos seguintes canais:

- I. e-mail: [integridade@cesama.com.br](mailto:integridade@cesama.com.br), disponibilizado na intranet e site da Cesama;
- II. telefone;
- III. pessoalmente ou com carta dirigida ao Comitê de Ética e Integridade.

**Artigo 47.** Os canais de denúncia são de uso restrito do Comitê de Ética e Integridade para garantir a confidencialidade das informações, preservar a identidade das pessoas envolvidas e promover um ambiente seguro.

**Artigo 48.** O denunciante não sofrerá qualquer sanção administrativa, civil ou penal em decorrência da apresentação denúncia, salvo comprovada má-fé.

**Artigo 49.** Compete ao Comitê de Ética e Integridade registrar a denúncia e proceder à apuração sumária dos fatos denunciados.

**§ 1º.** Quando o fato narrado não configurar evidente infração às normas deste Código, às normas disciplinares ou à lei, a denúncia será arquivada pelo Comitê de Ética e Integridade, por falta de objeto, após elaboração de relatório motivado.

§ 2º. O atendimento a convocação do Comitê de Ética e Integridade é obrigatório para todos aqueles que estão sujeitos a este Código.

## CAPÍTULO IV

### COMITÊ DE ÉTICA E INTEGRIDADE

**Artigo 50.** A gestão do Código de Conduta Ética e Integridade será exercida pelo Comitê de Ética e Integridade, o qual tem competência para esclarecer dúvidas de interpretação, analisar casos omissos, receber denúncias de violações ao Código de Conduta Ética e Integridade, aconselhar e alertar quanto à conduta no ambiente de trabalho, proceder ao julgamento, orientar a conduta ou aplicar censura, e encaminhar sugestões de atualização à Diretoria Executiva, sempre alinhada à missão, aos valores e às estratégias organizacionais da Cesama.

**Artigo 51.** O Comitê de Ética e Integridade será composto por 05 (cinco) membros, indicados pela Diretoria da Cesama entre empregados efetivos, observados os requisitos de:

- I. estar em exercício de suas atividades na Cesama há dez anos, no mínimo;
- II. ter formação em curso superior, independente do emprego que ocupa na empresa.

**Parágrafo único:** Os integrantes do Comitê de Ética e Integridade não farão jus à remuneração, porém, sua participação no Comitê será considerada de relevância, devendo constar nos respectivos prontuários.

**Artigo 52.** Os empregados que tenham recebido qualquer penalidade ética ou disciplinar não poderão integrar o Comitê de Ética e Integridade.

**Artigo 53.** Os membros do Comitê de Ética e Integridade devem manter total independência, sem nenhuma forma de subordinação hierárquica.

**Artigo 54.** Os membros do Comitê de Ética e Integridade terão um mandato de dois anos, com a possibilidade de uma recondução.

**Artigo 55.** Os membros do Comitê de Ética e Integridade escolherão entre si um coordenador que terá mandato de um ano, podendo ser reconduzido para o ano subsequente por consenso dos demais.

**Parágrafo Único:** Caberá ao coordenador fixar as datas das reuniões ordinárias do ano, bem como convocar as reuniões extraordinárias e indicar o secretário.

**Artigo 56.** Havendo indícios de violação às obrigações do contrato de trabalho ou de inobservância do Código de Conduta Ética e Integridade que não configuram em orientação ou aplicação de censura, o Comitê de Ética e Integridade deverá encaminhar seu parecer para o diretor-presidente decidir sobre a instauração de processo administrativo disciplinar, a ser conduzido pela comissão nomeada nos

termos da resolução 07/2018.

**Artigo 57.** Se os indícios de violação do Código de Conduta Ética e Integridade forem praticados por qualquer diretor, membros do Conselho Fiscal ou de comitês, o Comitê de Ética e Integridade deverá encaminhar a denúncia, se fundamentada, para o Conselho de Administração, que irá decidir sobre as providências a serem tomadas.

**Artigo 57- A.** Se os indícios de violação do Código de Conduta Ética e Integridade forem praticados por qualquer membro do Conselho de Administração, o Comitê de Ética e Integridade deverá encaminhar a denúncia, se fundamentada, para o acionista, que irá decidir sobre as providências a serem tomadas.

**Artigo 58.** O Comitê de Ética e Integridade não detém autoridade administrativa para aplicar penalidades disciplinares, mas detém competência para declarar se houve ou não indícios de violação das normas do Código, aplicar as sanções previstas nos incisos I e II do art. 43 e dar conhecimento à diretoria, ao Conselho de Administração ou ao acionista, conforme o caso.

## CAPÍTULO V DOS TREINAMENTOS

**Artigo 59.** O Comitê de Ética e Integridade coordenará treinamentos periódicos sobre o Código, encaminhando as diretrizes para as providências do Departamento de Recursos Humanos, que deverá incluir a previsão no programa de treinamento anual.

**§1º.** Os administradores eleitos deverão receber, na posse e anualmente, treinamentos específicos sobre o Código de Conduta Ética e Integridade.

**§2º.** Os empregados deverão receber treinamento no ato de sua contratação e anualmente.

**Artigo 60.** Os administradores deverão receber treinamento sobre a política de gestão de riscos, na posse e anualmente, a ser coordenado pela área responsável pela verificação de cumprimento de obrigações e de gestão de riscos.

## DISPOSIÇÕES FINAIS

**Artigo 61.** A diretoria é responsável por apresentar as propostas de alteração do Código de Conduta Ética e Integridade para avaliação e aprovação do Conselho de Administração.

**Artigo 62.** A Cesama fará constar nos editais de licitações e contratos a orientação para que fornecedores e prestadores de serviço conheçam e observem as regras contidas na Lei nº 12.846 de 1º de agosto de 2013 (Lei Anticorrupção) e neste Código de Conduta Ética e Integridade, prevendo as sanções em caso de violação.

**Artigo 63.** O Código de Conduta Ética e Integridade será revisado sempre que necessário.

**Artigo 64.** Os empregados terão o prazo de 30 dias após a assinatura do termo de compromisso para se adequar à vedação contida no artigo 35 deste código, sanando as irregularidades.

**Artigo 65.** O Departamento de Recursos Humanos deverá comunicar ao Comitê de Ética e Integridade, em até 30 dias após a conclusão dos trabalhos de divulgação deste Código, se todos os empregados preencheram o termo de compromisso previsto no parágrafo único do artigo 3º deste Código, relacionando eventuais ocorrências.

**Artigo 66.** Havendo identidade entre as matérias tratadas em lei específica, no Plano de Cargos e Salários ou neste Código, prevalecerá para aplicação a que tiver maior força legal.

**Artigo 67.** O presente Código de Conduta Ética e Integridade entra em vigor na data de sua publicação e possui vigência por prazo indeterminado.

### **Código de Conduta Ética e Integridade aprovado em 29/10/2019**

**Leonardo Guedes de Carvalho**

Presidente do Conselho de  
Administração

**Roberto Tadeu dos Reis**

Vice-Presidente do Conselho de  
Administração

**André Borges de Souza**

Conselheiro

**Mário Henrique Fazza**

Conselheiro

**Eleutério Paschoalino Costa**

Conselheiro

**Guilherme de Almeida Barra**

Conselheiro

**Paulo Otávio Januzzi**

Conselheiro







Avenida Barão do Rio Branco, 1843  
10º andar - Centro  
Comitê de Ética e Integridade: (32) 99198-1166

**[www.cesama.com.br](http://www.cesama.com.br)**