



## **CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA E INTEGRIDADE**

**ITABUNA, FEVEREIRO DE 2025**

## SUMÁRIO

<b>APRESENTAÇÃO</b> .....	3
<b>INTRODUÇÃO</b> .....	3
<b>OBJETIVOS</b> .....	4
<b>VALORES ÉTICOS DA EMASA</b> .....	5
I. PROBIDADE .....	5
II. COMPROMISSO .....	5
III. TRANSPARÊNCIA .....	5
III. INTEGRAÇÃO, PARTICIPAÇÃO e VALORIZAÇÃO .....	5
VII. SATISFAÇÃO DO CLIENTE e MODICIDADE TARIFÁRIA: .....	5
VIII. QUALIDADE e PRODUTIVIDADE: .....	5
IX. RESPONSABILIDADE SOCIAL: .....	5
<b>COMPROMISSOS</b> .....	6
<b>Institucionais</b> .....	6
<b>Das lideranças e do corpo funcional</b> .....	7
<b>DAS CONDUTAS NÃO ACEITAS</b> .....	9
<b>PREVENÇÃO AO ASSÉDIO, ABUSO DE PODER E DISCRIMINAÇÃO</b> .....	12
<b>RELACIONAMENTO EXTERNO</b> .....	12
<b>Relacionamento com clientes</b> .....	13
<b>Fornecedores e prestadores de serviço</b> .....	14
<b>Relacionamento com a imprensa</b> .....	14
<b>Relacionamento na mídia social</b> .....	14
<b>Governamentais e poder concedente</b> .....	15
<b>RELACIONAMENTO COM A SOCIEDADE E MEIO AMBIENTE</b> .....	15
<b>Sociedade</b> .....	15
<b>Meio Ambiente</b> .....	15
<b>RELACIONAMENTO COM O SINDICATO E ASSOCIAÇÕES DE CLASSE</b> .....	16
<b>CONFLITO DE INTERESSES</b> .....	17
<b>UTILIZAÇÃO, DIVULGAÇÃO E SIGILO DAS INFORMAÇÕES</b> .....	18
<b>PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS - LGPD</b> .....	19
<b>USO DOS BENS DA EMASA</b> .....	20
<b>POLÍTICA DE INTEGRIDADE - LEI ANTICORRUPÇÃO</b> .....	20
<b>RECEBIMENTO DE PRESENTES E BRINDES</b> .....	21
<b>SANÇÕES E PENALIDADES</b> .....	21
<b>COMISSÃO DE ÉTICA E INTEGRIDADE</b> .....	24
<b>OUVIDORIA</b> .....	27
<b>PROTEÇÃO DAS PARTES ENVOLVIDAS</b> .....	28
<b>CASOS OMISSOS</b> .....	28
<b>DISPOSIÇÕES FINAIS</b> .....	29

## **CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA E INTEGRIDADE**

### **APRESENTAÇÃO**

Ciente de que é necessário e imprescindível a existência de um Código de Conduta Ética e Integridade, para servir como instrumento de realização da missão e visão da empresa, foi elaborado o presente documento que deverá nortear a maneira de atuação da Emasa e a forma de relacionamento com os seus dirigentes, lideranças, empregados, clientes, fornecedores, meio ambiente, comunidade e sociedade em geral.

Este instrumento servirá também como balizador da conduta ética e da consciência do corpo profissional, o qual deverá zelar pelo respeito às normas, proceder com lealdade e honestidade, buscar continuamente atuar com eficiência, eficácia e responsabilidade social, de forma a alcançar a credibilidade e a confiança da sociedade e do seu público.

### **INTRODUÇÃO**

A ética é um conjunto de princípios de ação que norteiam a conduta humana, de forma tal que seus atos e decisões não prejudiquem a si próprio, a outrem, a sociedade ou ao meio ambiente. Ela define a relação entre o homem e seus semelhantes, visando sempre o bem comum.

A ética empresarial busca a aplicação dos princípios éticos dentro da empresa, refletindo sua identidade organizacional e orientando a relação de empregados, dirigentes, parceiros, terceiros e a própria sociedade. A conduta ética de uma empresa deve refletir seus valores e as convicções primárias da organização que compõem sua cultura.

Ela busca sempre contribuir para o desenvolvimento comunitário, praticando a cidadania e a responsabilidade social.

A ética profissional é praticada por meio do relacionamento honesto, justo e com espírito progressista dos profissionais para com os gestores, beneficiários e colaboradores de seus serviços, com igualdade de tratamento entre os profissionais e com lealdade na competição.

Uma das premissas da responsabilidade social é que a empresa deve relacionar-se com os diversos grupos de interesse e manter com eles um diálogo baseado na transparência, adotando uma forma de gestão que se define pelo estabelecimento de metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais.

## OBJETIVOS

**Art. 1º.** Este Código de Conduta e Integridade tem por finalidade:

- I. Servir como referência para a conduta pessoal e profissional de todos os membros da Emasa, independentemente do cargo ou função que ocupem, de forma a definir o padrão de relacionamento interno e externo, com todos os públicos com os quais ela se relaciona;
- II. Garantir a necessária integridade, lisura, legitimidade e transparência à Emasa;
- III. Promover um padrão ético de conduta a ser observado nas relações diretas e indiretas com a Emasa;
- IV. Orientar o teor das decisões - o que deve ser feito como também o processo de decisão - como deve ser feito;
- V. Prevenir situações que possam suscitar conflitos entre o interesse público/coletivo e o interesse pessoal/individual;
- VI. Viabilizar um comportamento ético, pautado em valores incorporados por todos;
- VII. Prever mecanismos de consulta destinados a possibilitar o esclarecimento de dúvidas quanto ao comportamento ético e aos padrões específicos e gerais de conduta;
- VIII. Minimizar as interpretações pessoais sobre os princípios morais e éticos;
- IX. Fortalecer a imagem da Emasa e de seus empregados junto aos seus públicos de interesse.

**Art. 2º.** O Código de Conduta e de Integridade da Emasa se aplica aos agentes públicos, tais como: membros da Diretoria Executiva, ao Conselho de Administração, Conselho Fiscal e Comitês, aos acionistas, aos empregados (incluindo os cedidos, licenciados e liberados) e aos colaboradores (prepostos, estagiários, aprendizes e empregados de empresas contratadas e prestadoras de serviços).

**Art. 3º.** Ao agente público impõe-se atuação profissional condizente com o cargo e a busca permanente do interesse público e do bem comum, observando em sua função ou fora dela, a dignidade, o decoro, o zelo e os princípios morais em busca da excelência profissional, ciente de que seus atos, comportamentos e atitudes implicam diretamente a preservação da imagem da Emasa.

Parágrafo único. A idoneidade é condição essencial para ocupação de cargo comissionado na Emasa.

**Art. 4º.** Todo recurso da empresa somente poderá ser utilizado atendendo interesses que sejam coerentes com os princípios da ética e da transparência.

**Art. 5º.** A observância do interesse da Emasa, especialmente no que diz respeito à proteção e manutenção do patrimônio público, implica o dever de o agente

público abster-se da prática de ato que importe em reconhecimento ilícito, atente contra os princípios da Emasa ou viole o direito particular.

## **VALORES ÉTICOS DA EMASA**

**Art. 6º.** As ações e a conduta dos integrantes e de todos os membros da organização deverão estar pautadas nos seguintes valores:

### **I. PROBIIDADE**

Agir com honestidade em todas as ações, práticas e decisões, honrando seus acordos e mantendo suas promessas

### **II. COMPROMISSO**

Desenvolver suas atividades de acordo com a missão e a visão da empresa e com foco em resultados.

### **III. TRANSPARÊNCIA**

Adotar uma postura de respeito com o seu público alvo, mantendo procedimentos claros e transparentes, com ênfase à publicidade de seus atos e determinações

### **III. INTEGRAÇÃO, PARTICIPAÇÃO e VALORIZAÇÃO**

Valorizar o capital humano, num ambiente cooperativo, harmônico e saudável.

### **IV. LEGALIDADE**

Agir de acordo com a lei, promovendo o fiel cumprimento dos princípios constitucionais da legislação e da regulamentação vigente;

### **VI. MORALIDADE**

Valorizar a qualidade do que é moral, ou seja, agir de acordo com as regras de conduta consideradas como válidas, quer de modo absoluto para qualquer tempo ou lugar, quer para grupo ou pessoa determinada;

### **VII. SATISFAÇÃO DO CLIENTE e MODICIDADE TARIFÁRIA:**

Prestar serviços de alta qualidade a um preço justo, garantindo a satisfação do cliente e a acessibilidade.

### **VIII. QUALIDADE e PRODUTIVIDADE:**

Promover a melhoria contínua e a modernização dos serviços prestados.

### **IX. RESPONSABILIDADE SOCIAL:**

Conscientização do valor social dos serviços prestados e interação com a sociedade.

## COMPROMISSOS

### Institucionais

**Art. 7º.** São compromissos institucionais da Emasa como empresa:

- I. promover ações de caráter educativo para a disseminação de uma cultura ética na Emasa;
- II. manter a Comissão de Ética e Integridade com competência para supervisionar e controlar a execução dos planos de promoção da ética na Emasa;
- III. atuar de forma construtiva, estabelecendo a confiança e a transparência como princípios, na relação entre a empresa e seus diferentes públicos de relacionamento;
- IV. tratar todas as pessoas com respeito, independentemente de sua cultura, raça, cor de pele, origem étnica ou regional, classe social, idade, religião, sexo, gênero, orientação sexual, estética pessoal, condição física, sensorial, intelectual, mental ou psíquica, estado civil, opinião, convicção política, identidade de gênero, vestimenta e expressão de gênero, vínculo de trabalho ou empresa, ou qualquer outro fator de diferenciação individual;
- V. aceitar a diversidade em todas as suas formas e promover um ambiente inclusivo e equânime;
- VI. usar uma linguagem apropriada e ter atitudes compatíveis com o ambiente de trabalho;
- VII. respeitar ações afirmativas promovidas para grupos sub-representados, como mulheres, pessoas negras, pessoas indígenas, pessoas com deficiência, pessoas LGBTQIAPN+ e pessoas idosas;
- VIII. primar pela observância do Código de Conduta Ética e Integridade da Emasa em seus contratos, convênios, acordos e documentos afins;
- IX. garantir o exercício das funções e atividades de dirigentes e empregados de forma ética e transparente, assegurando a confidencialidade de informações estratégicas da Emasa ou informações que possam violar a privacidade de seus empregados;
- X. assegurar a equidade, a igualdade de oportunidades e o reconhecimento profissional com base no desempenho, competências e entregas realizadas, sem permitir que qualquer outro fator de diferenciação individual comprometa esses princípios;
- XI. preservar a saúde e a segurança dos empregados e colaboradores terceirizados, por meio de atitudes responsáveis, fazendo cumprir as leis e normas internas relativas a Medicina e Segurança do Trabalho;
- XII. promover ações de combate ao desperdício em suas variadas formas, incentivando a proteção ao meio ambiente e a preservação dos recursos hídricos;

XIII. garantir na Emasa ambiente livre de constrangimento moral, sexual ou de qualquer ordem;

XIV. buscar diálogo constante com as entidades representativas dos empregados, garantindo o direito à negociação coletiva e a liberdade de associação;

XV. respeitar o direito de associação, sindicalização e negociação coletiva da força de trabalho, garantindo a liberdade de associação e reconhecendo o valor social que as mesmas possuem;

XVI. contribuir para o desenvolvimento das comunidades onde atua diretamente e da sociedade em geral.

### **Das lideranças e do corpo funcional**

**Art. 8º.** São compromissos dos Diretores, lideranças e de todos os empregados da Emasa:

I. observar os valores e os compromissos éticos da Emasa, na gestão dos processos organizacionais sob sua responsabilidade, nas dimensões estratégica, técnica, administrativa e orçamentária e na gestão dos integrantes do corpo funcional sob sua supervisão;

II. servir como referência para o fiel cumprimento da Comissão de Ética e Integridade da Emasa, tornando-se responsável pela disseminação da cultura ética na empresa;

III. zelar por um ambiente de trabalho humanizado, respeitoso, acolhedor, diverso, equitativo, colaborativo e seguro psicologicamente, coibindo comportamentos inadequados;

IV. promover ações que incentivem e possibilitem uma melhor comunicação na Emasa;

V. exercer suas atividades com honestidade, dignidade e dedicação, zelando pela imagem e credibilidade da Emasa;

VI. fomentar o trabalho colaborativo, debate construtivo e a diversidade de opiniões;

VII. empenhar-se no exercício de seu cargo ou função, de forma a obter o melhor para a empresa, mantendo sempre uma atitude transparente, de respeito e colaboração para com os colegas de trabalho e o público interno e externo da Emasa;

VIII. resolver situações de conflito preferencialmente por meio de consenso, incentivando o comprometimento com as soluções acordadas;

IX. fomentar o aperfeiçoamento técnico e incentivar o autodesenvolvimento profissional da equipe, requerendo os treinamentos necessários;

- X. não se omitir diante de irregularidades no desempenho de suas atividades e resistir a pressões internas ou externas, que visem obter quaisquer favores ou vantagens indevidas;
- XI. apresentar-se de forma e aparência adequadas, quando no exercício de suas atividades, dentro ou fora da Emasa;
- XII. exercer suas atividades de acordo com as normas e os procedimentos padrão da Emasa, agindo com efetividade e eliminando situações que levem a erros ou atrasos na prestação do serviço;
- XIII. manter limpo e em perfeita ordem o local de trabalho, preservando o patrimônio da Emasa em termos de equipamentos, materiais e informações tecnológicas e estratégicas;
- XIV. zelar pela sua reputação pessoal e profissional, empenhando-se, permanentemente, no seu aprimoramento e elevação da competência técnica, contribuindo para a capacitação de todos e visando sempre atingir o melhor resultado global para a Emasa;
- XV. comunicar imediatamente aos seus superiores hierárquicos e a Comissão de Ética e Integridade da Emasa, qualquer fato ou ato ilegal, imoral ou irregular de que tenham ciência e que afetem diretamente à empresa ou ao seu corpo funcional;
- XVI. utilizar, com racionalidade e moderação e para os fins a que se destinam, todos os bens e materiais disponibilizados pela Emasa e colocados a sua disposição;
- XVII. ser assíduo e pontual ao trabalho, respeitando os prazos e os horários dos compromissos assumidos;
- XVIII. ter consciência de que seu trabalho é regido por princípios éticos, respeitando a realização dos outros e não apresentando como seu, total ou parcialmente, o trabalho de outra pessoa;
- XIX. exercer suas funções, independentemente da sua posição hierárquica, baseadas no comportamento ético, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação;
- XX. conhecer e divulgar este Código, zelando pelo seu efetivo cumprimento;
- XXI. transferir ao seu substituto, ou a quem lhe for indicado, as informações necessárias à adequada manutenção do serviço, quando do seu desligamento do cargo ou função;
- XXII. facilitar a fiscalização de todos os atos ou serviços por quem de direito;
- XXIII. zelar, no exercício do direito de greve, pela defesa da vida, pelo patrimônio da Emasa, pela segurança e manutenção dos serviços essenciais.

**Art. 9º.** A Emasa assume a co-responsabilidade na condução dos serviços prestados pelos colaboradores terceirizados, devendo para isso:



- I. manter uma relação ética e transparente para com os fornecedores e prestadores de serviço, garantindo um ambiente livre de qualquer favorecimento para si ou para outrem;
- II. explicitar no processo de contratação as exigências para que todos os fornecedores e prestadores de serviço, atendam as legislações vigentes;
- III. oferecer o mesmo tratamento e oportunidade a todos os fornecedores e prestadores de serviço, em situação equivalente ou similar, devendo em caso de restrição, ter embasamento técnico-profissional sólido;
- IV. preservar o comportamento ético mútuo, expresso no cumprimento dos contratos estabelecidos entre a Emasa e os fornecedores e prestadores de serviço.

## **DAS CONDUTAS NÃO ACEITAS**

**Art. 10.** Os valores e compromissos estabelecidos neste código não admitem quaisquer condutas que venham a ferir ou contrariar seus princípios, especialmente os citados a seguir:

- I. Utilizar-se do cargo, função, tempo, posição e influências para obter qualquer favorecimento para si ou para outrem;
- II. Proporcionar qualquer tipo de vantagem ou facilidade mediante a prática de nepotismo;
- III. Permitir que simpatias, antipatias ou quaisquer outros interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público interno ou externo da Emasa;
- IV. Prestar informação que não corresponda a verdade ou que seja de matéria fora de sua competência específica;
- V. Pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber de terceiros quaisquer tipos de ajuda, tais como: financeira, gratificação, prêmio, comissão, propina, suborno, doação ou vantagem de qualquer outra espécie, para si, para familiares ou para terceiros, para o cumprimento de seu trabalho ou para influenciar outro agente público para o mesmo fim;
- VI. aceitar presentes, benefícios ou vantagens de terceiros, salvo brindes que não tenham valor comercial, distribuídos a título de cortesia ou por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas;
- VII. compartilhar de instrução de processos, em circunstâncias em que haja conflito de interesses ou fato impeditivo para sua participação;
- VIII. exercer atividade aética ou ligar o seu nome a empreendimentos de cunho duvidoso;
- IX. resolver divergências internas sem a devida observância da boa conduta de convivência;
- X. cometer práticas abusivas no ambiente de trabalho, como arrogância, maus tratos e assédio sexual ou moral;

XI. desviar membro do corpo funcional para atendimento de interesse particular;

XII. Divulgar informações revestidas de sigilo bancário, estratégico, comercial ou industrial, previamente assim identificadas pela Emasa, sob pena de responsabilidade administrativa, civil e penal aos danos causados à empresa pela divulgação indevida;

XIII. Desenvolver atividades paralelas ou particulares que conflitem com os interesses da Emasa, utilizando-se de nome, dados, informações, veículos, equipamentos, patrimônio ou quaisquer outros recursos disponibilizados pela empresa;

XIV. alterar ou deturpar o teor de qualquer documento, informações ou dados da Emasa;

XV. retirar, sem estar autorizado, qualquer documento, livro ou bem pertencente ao patrimônio da Emasa;

XVI. Prejudicar publicamente a imagem da Emasa, por meio de comportamento inadequado, principalmente quando estiver utilizando instrumentos, equipamentos ou vestuários de identificação da empresa ou quando estiver representando-a em qualquer circunstância;

XVII. Dar entrevistas ou fornecer informação escrita, sem autorização de seus superiores, a qualquer órgão de imprensa, ou ter sua imagem divulgada em assuntos referentes à Emasa;

XVIII. Divulgar ou comentar, na imprensa ou em redes sociais, informações que possam prejudicar a imagem da Emasa;

XIX. prejudicar deliberadamente a reputação de outros empregados ou de pessoas que delas dependam.

XX. apresentar-se embriagado ou drogado no local de trabalho, ou mesmo fora deste, em situações que comprometam a imagem da Emasa;

XXI. comportar-se indevidamente em público quando estiver usando peça ou vestuário, identidade funcional ou veículo com logotipo da Emasa, bem como expor de forma comprometedora a imagem da empresa;

XXII. Ser, em função de seu espírito de solidariedade, conivente com erro ou infração a este Código de Conduta Ética e Integridade ou, fazer denúncias infundadas à Comissão de Ética e Integridade ou a qualquer canal interno da Emasa;

XXIII. usar de artifícios para dificultar ou retardar o exercício de direito de qualquer pessoa, causando-lhe dano moral ou material;

XXIV. deixar de usar avanços tecnológicos e científicos colocados à sua disposição ou de seu conhecimento para realização de sua atividade;

XXV. Provocar danos ambientais por dolo, omissão, imperícia ou negligência;

XXVI. Contrariar, deliberadamente, as políticas e procedimentos ambientais, as práticas de saúde e segurança do trabalho

XXVII. exercer ativamente ações político-partidárias nas dependências da Emasa, bem como promover aliciamento para esse fim.

XXVIII. Influenciar ou determinar a contratação de fornecedores e empreiteiros com os quais, colaboradores ou pessoas de seu relacionamento familiar ou pessoal tenham interesse ou participação direta ou indireta.

XXIX. Possuir negócios pessoais, participação financeira ou outro tipo de relacionamento com concorrentes, clientes, fornecedores e parceiros de negócio, que possam interferir na independência de qualquer decisão tomada em nome da Emasa;

XXX. Os recursos disponíveis de comunicação eletrônica não podem ser utilizados para transmitir comentários difamatórios, usar linguagens, imagens ou arquivos que sejam ofensivos ou induzam qualquer forma de discriminação.

XXXI. Apropriar-se da propriedade intelectual da Emasa, para benefício próprio ou de terceiros, ou restringir o acesso da empresa às informações técnicas desenvolvidas no exercício da sua função, inclusive no caso de desligamento.

XXXII. Facilitar ou contribuir para o acesso de pessoas não autorizadas aos sistemas informatizados da Emasa.

XXXIII. Prestar serviços remunerados particulares durante o horário de expediente ou utilizar-se de equipamentos, materiais e espaço físico da Emasa bem como utilizar força de trabalho contratada, em benefício de serviços alheios ao interesse da empresa;

XXXIV. Instalar ou utilizar programas nos computadores da Emasa que não tenham sido autorizados pela área competente.

XXXV. Praticar fraudes em licitações e contratos celebrados pela Emasa.

XXXVI. Permitir a contratação de fornecedores que adotem práticas de concorrência desleal e trabalho infantil e escravo que infringem a legislação vigente.

XXXVII. Desempenhar qualquer atividade particular considerada como etapa à implantação de infraestrutura de sistemas de abastecimento de água e esgotamento sanitário que requer aprovação da Emasa, no que se refere à concessão de viabilidade técnica, análise de projetos, execução ou acompanhamento e recebimento das obras

XXXVIII. Prestar serviços e/ou participar na qualidade de sócio, gerente, responsável técnico, representante ou titular de empresas que mantenham relações comerciais com a Emasa

XXXIX. Praticar qualquer ato alusivo à Administração Pública previsto no artigo 5º da Lei Federal nº 12.846/13, de 1º de agosto de 2013 - Lei Anticorrupção.

XL. Influenciar ou determinar a contratação de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, da autoridade nomeante ou de servidor da mesma pessoa jurídica investido em cargo de direção, chefia ou assessoramento, para o exercício de cargo em comissão ou de confiança ou, ainda, de função, nos termos da Sumula Vinculante nº 13 do Supremo Tribunal Federal.

## **PREVENÇÃO AO ASSÉDIO, ABUSO DE PODER E DISCRIMINAÇÃO**

**Art. 11.** Não serão tolerados dos agentes públicos comportamentos ofensivos, intimidadores ou hostis, que possam caracterizar situações de constrangimento, preconceito, desrespeito, abuso de poder e assédio, independentemente de relação hierárquica. Alguns conceitos merecem esclarecimentos para delimitação do escopo de atuação a que este artigo se refere:

I. Assédio Moral: toda e qualquer conduta que caracterize comportamento abusivo, frequentemente intencional, através de atitudes, gestos, palavras ou escritos que possam ferir a integridade física ou psíquica de uma pessoa, vindo a pôr em risco o seu emprego ou degradando o seu ambiente de trabalho.

II. Assédio Sexual: a conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão deste, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta a pessoa contra a sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando sua liberdade sexual.

III. Abuso de Poder: excesso ou desvio na utilização do poder conferido na relação entre os agentes públicos.

IV. Discriminação: conduta comissiva ou omissiva que dispense tratamento constrangedor ou humilhante a pessoa ou grupo de pessoas no sentido de desqualificá-los em razão da sua classe social, identidade ou expressão de gênero, cor, raça, etnia, idade, deficiência, condição física, estado de saúde, religião, opinião política, filiação sindical, cultura, nacionalidade, estado civil, aparência/estética, formação educacional, crenças, valores, estilos de vida, dentre outras características que tornam cada indivíduo singular.

§1º. Qualquer agente público que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio, abuso de poder ou discriminação no ambiente de trabalho pode fazer a denúncia nos Canais de Denúncia previstos no artigo 99, §2º.

§2º. As denúncias consideradas procedentes poderão ensejar em aplicação de penalidade, podendo decorrer em processo administrativo disciplinar.

## **RELACIONAMENTO EXTERNO**

**Art. 12.** O relacionamento com clientes, poder concedente, fornecedores, empreiteiros e demais parceiros de negócios, concorrentes, imprensa e órgãos públicos deve ser pautado nos valores da Emasa e, em honestidade, moralidade, imparcialidade, sigilo e objetividade, evitando interesses pessoais.

Parágrafo único. A Emasa preza por ser transparente e íntegra na condução de seus negócios, com credibilidade perante o público, e exige a mesma conduta de seus agentes públicos.

### **Relacionamento com clientes**

**Art. 13.** O relacionamento da Emasa com os clientes deve ser norteado pela satisfação, fornecendo respostas e soluções que atendam aos seus interesses, nos prazos estabelecidos, sempre em conformidade com os objetivos da empresa, e sem prejudicá-los de forma direta ou indireta.

**Art. 14.** Os relacionamentos que a Emasa mantém com a sociedade são pautados pela ética, pela confiança, respeitando a dignidade das pessoas, buscando a promoção do bem-estar, da coletividade, a sustentabilidade econômica e social, de forma a garantir que seus direitos sejam assegurados e a imagem da empresa fortalecida.

**Art. 15.** A empresa reconhece que os clientes têm percepções, exigências e expectativas diferenciadas e deve atendê-los com segurança, concisão, profissionalismo, isonomia, agilidade e respeito. Em seus relacionamentos com os clientes, a Emasa se compromete a:

- I. Usar a linguagem e meios mais adequados às culturas e condições diversificadas no segmento em que atua;
- II. Agir com cortesia, respeito e compreensão, independentemente de considerações, opiniões e critérios pessoais;
- III. Não divulgar dados constantes do cadastro dos clientes a terceiros;
- IV. Divulgar para o cliente todos os seus direitos;
- V. Atender os clientes com profissionalismo, transparência e confiabilidade, buscando dentro das normativas legais, soluções para seus problemas.

**Art. 16.** Os clientes devem ser atendidos com cortesia e eficiência, sendo-lhes oferecidas informações claras, precisas e transparentes. Os clientes devem obter respostas a suas solicitações, mesmo que negativas, porém adequadas, cordiais e no prazo esperado.

**Art. 17.** É vedado aos empregados exigir ou receber dos usuários quaisquer tipos de vantagens, favores, presentes, doações, benefícios, capazes de configurar ameaça à independência e à imparcialidade no cumprimento do seu trabalho, salvo o previsto no §1º do Art. 68.

**Art. 18.** As relações estabelecidas com os fornecedores são pautadas por princípios éticos, com respeito às leis e às normas vigentes, e baseiam-se em critérios técnicos, legais e econômicos para a contratação de serviços e aquisições de bens, com o objetivo de atender às necessidades da Emasa, exigindo sempre um perfil ético de gestão e de responsabilidade social e ambiental, recusando práticas contrárias aos princípios deste Código, com vistas a garantir melhor relação custo-benefício.

## **Fornecedores e prestadores de serviço**

**Art. 19.** 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 serviços devem manter os seus colaboradores informados das cláusulas contratuais e princípios éticos constantes deste Código.

**Art. 20.** 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.

**Art. 21.** Nenhum fornecedor ou prestador de serviço pode oferecer ou receber dos empregados da Emasa quaisquer tipos de vantagens, favores, presentes, doações, benefícios, capazes de configurar ameaça à independência e à imparcialidade no cumprimento do seu trabalho, salvo o previsto no §1º do Art. 68.

## **Relacionamento com a imprensa**

**Art. 22.** O relacionamento da Emasa com a imprensa deve ser pautado pela confiança, credibilidade e respeito mútuo, sempre isento de interesses que não sejam a divulgação institucional de produtos e serviços e esclarecimento de suas ações.

**Art. 23.** Responder, de modo transparente, às consultas solicitadas pela imprensa e autoridades, sempre resguardando os seus interesses comerciais.

**Art. 24.** Todas as peças de publicidade e propaganda, comunicação à imprensa, literatura promocional e declaração pública, de qualquer tipo, devem ser precisas, educativas, não enganosas e não serem sujeitas a interpretações inadequadas.

## **Relacionamento na mídia social**

**Art. 25.** A Emasa respeita e estimula a presença dos seus empregados nas mídias e redes sociais e sugere que suas ações nesses ambientes sejam pautadas em conformidade com este Código e a legislação vigente, devendo-se considerar que qualquer manifestação nas mídias sociais tem caráter público.

**Art. 26.** Aos meios de comunicação/mídias sociais e relacionamento com a imprensa em geral, somente a área de Comunicação detém a primazia de expressar o pensamento da direção da Emasa.

Parágrafo único. As recomendações aqui apresentadas têm validade para os acessos realizados dentro e fora do ambiente da Emasa.

**Art. 27.** Não é permitida a criação de perfis, grupos, publicações de imagens e vídeos em mídias sociais e/ ou aplicativos utilizando o nome da Emasa, salvo se houver autorização expressa dos administradores ou da Assessoria de Comunicação.

## **Governamentais e poder concedente**

**Art. 28.** A Emasa mantém relacionamento ético e transparente e respeita a legislação e as autoridades de todas as instâncias governamentais. Dessa forma, compromete-se, sempre que formalmente requisitada e mediante protocolo, a fornecer informações nos termos da lei, a todas as esferas de governo, incluindo órgãos públicos municipais (Poder Concedente), estaduais e federais com a devida verificação da área competente pelo assunto tratado.

## **RELACIONAMENTO COM A SOCIEDADE E MEIO AMBIENTE**

### **Sociedade**

**Art. 29.** A Emasa 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.

**Art. 30.** A Emasa, 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.

**Art. 31.** A Emasa se compromete a respeitar os costumes e as tradições locais e a contribuir para a preservação e o enriquecimento dos traços culturais das comunidades onde tem influência e deve prover a sociedade de serviços na área de saneamento, de forma preventiva e educacional, com total respeito ao meio ambiente e aos recursos hídricos, cumprindo a legislação ambiental em todas as suas atividades, com base no conceito de desenvolvimento sustentável, visando à sustentabilidade ambiental, à saúde e à qualidade de vida da população.

### **Meio Ambiente**

**Art. 32.** A Emasa 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.

**Art. 33.** Cabe aos agentes públicos da Emasa observar todas as políticas e procedimentos adotados pela empresa com relação ao meio ambiente, de modo a contribuir para sua preservação e melhoria, aos quais se recomenda:

- I - Usar recursos naturais sem prejuízo ao meio ambiente;
- II - Usar material reciclável sempre que for viável;
- III - Controlar e diminuir o uso de produtos adversos ao meio ambiente;

IV - Evitar o desperdício e reduzir o consumo de água e energia;

V - Dar conhecimento à área competente da Emasa sobre qualquer vazamento de água e esgoto.

**Art. 34.** Todos os conselheiros, diretores, membros de comitês, empregados efetivos, comissionados e colaboradores da Emasa devem desenvolver suas atividades com responsabilidade social e ambiental, visando à preservação do meio ambiente e a obediência à legislação ambiental

**Art. 35.** Os materiais utilizados na execução dos trabalhos na Emasa devem ser utilizados de forma racional, sempre para os fins a que se destinam, preservando o meio ambiente.

**Art. 36.** Deve-se sempre buscar minimizar qualquer impacto adverso ao meio ambiente, buscando armazenar apropriadamente materiais perigosos e procurando administrar corretamente o descarte dos produtos.

**Art. 37.** É responsabilidade de todos os agentes públicos identificar os perigos à sociedade e ao meio ambiente e informar à Diretoria competente, imediatamente, quaisquer acidentes e/ou incidentes relacionados a estes, para possibilitar a investigação das causas e dar início a medidas corretivas e preventivas.

## **RELACIONAMENTO COM O SINDICATO E ASSOCIAÇÕES DE CLASSE**

**Art. 38.** 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.

**Art. 39.** A participação dos conselheiros, diretores, membros de comitês, empregados efetivos, comissionados e colaboradores no processo político é um direito individual respeitado pela Emasa.

**Art. 40.** 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 Emasa, 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.

**Art. 41.** É vedada a utilização de quaisquer recursos, uniformes, veículos, espaços e imagens da Emasa para atender a interesses políticos pessoais ou partidários.

**Art. 42.** 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 Emasa.

## **CONFLITO DE INTERESSES**

**Art. 43.** Configura conflito de interesse e conduta antiética, dentre outros comportamentos:

I - Envolver-se direta ou indiretamente em qualquer atividade conflitante com interesses da empresa;

II - Divulgar ou fazer uso de informação privilegiada, em proveito próprio ou de terceiros, obtida em razão das atividades exercidas;

III - Prestar serviço ou negociar com pessoa física ou jurídica, que tenha interesse em decisão do agente público, do colegiado do qual ele participe ou da área a qual pertença;

IV - Praticar ato em benefício de interesse de pessoa jurídica de que participe o agente público, seu cônjuge, companheiro ou parentes, consanguíneos ou afins, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, e que possa ser por ele beneficiada ou influir em seus atos de gestão;

V - Promover a prática de atividades paralelas, conflitantes com o negócio da empresa ou que afetem o desempenho do agente público dentro do horário de trabalho, que utilizem a estrutura da empresa para fins particulares ou, ainda, que estejam ligadas à concorrência;

VI - Ocultar a existência de vínculo afetivo ou de parentesco com outro agente público quando houver possibilidade de estabelecimento de subordinação hierárquica, influência de decisão e/ou influência de gestão.

**Art. 44.** 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.

**Art. 45.** 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.

**Art. 46.** O agente público da Emasa deve declarar-se impedido de tomar decisão ou de participar de atividades quando perceber a existência de conflito de interesses, podendo evitá-lo ao adotar, conforme o caso, uma ou mais das seguintes providências:

I - Renunciar à atividade particular enquanto perdurar a situação passível de suscitar conflito de interesses;

II - Alienar bens e direitos que integrem seu patrimônio e cuja manutenção possa suscitar conflito de interesses;

III - Comunicar ao superior hierárquico através de documento escrito, preferencialmente protocolado, a ocorrência de conflito de interesses específico e transitório, abstendo-se de participar da discussão do assunto.

**Art. 47.** No relacionamento com outros órgãos e entidades da Administração Pública, a autoridade pública deve esclarecer a existência de eventual conflito de interesses e comunicar qualquer circunstância ou fato impeditivo de sua participação em decisão coletiva ou em órgão colegiado.

**Art. 48.** 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.

## **UTILIZAÇÃO, DIVULGAÇÃO E SIGILO DAS INFORMAÇÕES**

### **Transparência e publicidade das informações**

**Art. 49.** A Emasa preza pela transparência e publicidade de seus atos administrativos, resguardando as restrições quando a lei assim exigir. Portanto, as comunicações e os relatórios públicos devem conter informações claras e precisas aos controles internos e normas legais, preservando as sigilosas, pessoais e as de caráter interno da Emasa ou ainda que possam causar qualquer impacto em relação aos negócios, clientes, concorrentes, empregados e fornecedores.

**Art. 50.** Os agentes públicos da Emasa que tenham acesso a informações privilegiadas, sigilosas, pessoais e as de caráter interno da empresa, deverão mantê-las em sigilo, sendo-lhes proibido valer-se delas para obter vantagem para si ou outrem, podendo seu descumprimento ensejar em aplicação de penalidade disciplinar, uma vez que seu uso é exclusivo e de propriedade da Emasa.

§ 1º. Entende-se por informação sigilosa aquela submetida, temporariamente, à restrição de acesso público em razão de sua imprescindibilidade para a segurança da sociedade e do Estado.

§ 2º. Entende-se por informações de caráter interno aquelas que se referem a documentos, dados, projetos, programas elaborados ou obtidos durante a execução do trabalho, ainda que o agente público tenha contribuído para o seu desenvolvimento.

§ 3º. O acesso a informações sigilosas e de caráter interno poderão ser requeridos por terceiros apenas por meio de pedido formal protocolado, sendo vedado a qualquer agente público da Emasa, não autorizado, repassar essas informações mediante correio eletrônico, ou outro meio, a qualquer pessoa ou entidade externa à Emasa.

§ 4º. As informações da Emasa que sejam revestidas de sigilo bancário, estratégico, comercial ou industrial, não poderão ser divulgadas pelos agentes públicos da Emasa, os quais responderão administrativamente, civil e penalmente pelos danos causados a empresa, em razão de eventual divulgação indevida, conforme previsto no art. 10, inciso XII.

**Art. 51.** A Emasa deve manter um canal aberto com entidades de interesse (imprensa, sindicato, universidades, dentre outros), pautados em confiança, respeito, objetividade, tempestividade e transparência, disponibilizando as

informações necessárias ao esclarecimento e divulgação de suas ações, nos termos da Lei de Acesso à Informação - LAI, Lei 12.527/2011.

**Art. 52.** A imagem da Emasa deve ser construída e preservada diariamente por todos os agentes públicos.

§ 1º. É garantido aos agentes públicos da Emasa a liberdade de manifestação, observados o respeito à imagem da empresa e aos demais agentes públicos.

§ 2º. O agente público da Emasa pode utilizar adequadamente os canais da Ouvidoria, para manifestar opiniões, sugestões, reclamações, críticas e denúncias, respeitando os princípios éticos estabelecidos neste Código.

§ 3º. Os relacionamentos profissionais devem ser pautados pela transparência, devendo o agente fornecer informações claras e verídicas sobre os processos, serviços, práticas e valores, respeitando e guardando sigilo profissional das informações confidenciais, reservadas ou privilegiadas a que tenha acesso.

## **PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS - LGPD**

**Art. 53.** A Emasa tem o compromisso com a privacidade de seus clientes, parceiros, prestadores de serviços e empregados e está comprometida com as boas práticas de governança e proteção no tratamento dos dados pessoais coletados, nos termos da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei Federal nº 13.709/2018 - "LGPD").

§ 1º. Entende-se por dado pessoal qualquer informação relacionada a uma pessoa natural identificada ou identificável. Exemplo: CPF, RG, endereço, número de telefone, entre outros.

§ 2º. Entende-se por Tratamento toda operação realizada com dados pessoais do titular, como, por exemplo, coleta, utilização, acesso, armazenamento, compartilhamento, arquivamento, entre outros.

**Art. 54.** Em consonância com a LGPD, os empregados devem assegurar que os dados pessoais acessados na empresa sejam utilizados exclusivamente para os fins que foram coletados, em especial em relação aos dados classificados como sensíveis pela LGPD.

Parágrafo único. Entende-se por dados pessoais sensíveis aqueles que podem colocar o titular em situação de vulnerabilidade ou discriminação, tais como, dados de saúde, origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, entre outros.

**Art. 55.** É vedado ao agente público da Emasa fazer uso ou compartilhar o acesso com pessoas não autorizadas a informações privilegiadas, sigilosas, adquiridas no exercício do cargo ou função, em benefício próprio ou de terceiros.

Parágrafo único. A vedação do *caput* deste artigo também abrange a realização de cópia dos documentos, seja por fotocópias, *prints* de tela, ou por qualquer outro tipo de mídia, salvo mediante expressa anuência do gestor responsável pela área de origem dos documentos.

**Art. 56.** A Emasa disponibiliza meio de contato para que o agente público, na qualidade de titular dos dados, exerça os direitos previstos na LGPD ou informe vazamentos de dados na empresa, por meio da Ouvidoria.

## **USO DOS BENS DA EMASA**

**Art. 57.** Os bens de propriedade da Emasa somente devem ser utilizados para atender às atividades institucionais e regulares da empresa. A Emasa preza pela utilização íntegra e honesta dos seus bens e propriedade intelectual, para que seu uso obedeça ao objetivo de atender aos interesses da Emasa.

**Art. 58.** Os agentes públicos da Emasa devem cuidar e zelar pela integridade do patrimônio da empresa, bens tangíveis e intangíveis, inclusive sua reputação.

**Art. 59.** O agente público da Emasa que dolosamente venha causar prejuízo ao patrimônio ou à imagem da empresa, além de estar sujeito às penalidades administrativas cabíveis, poderá responder civil e criminalmente pelos danos causados.

**Art. 60.** Os empregados não devem ter expectativa de privacidade ao utilizarem os meios e as mídias de comunicação da Emasa.

**Art. 61.** Os empregados devem estar sempre atentos e tomar as medidas de prevenções a roubos, apropriações indevidas, danos e uso impróprio de quaisquer bens da Emasa, utilizando os canais próprios de denúncias para informar qualquer dano ao patrimônio.

## **POLÍTICA DE INTEGRIDADE - LEI ANTICORRUPÇÃO**

**Art. 62.** A Emasa atua em consonância com a legislação vigente, no que diz respeito à prevenção e ao combate à lavagem de dinheiro, suborno ou corrupção em todas as suas formas, e está compromissada em criar e manter uma cultura organizacional na qual todos os agentes públicos prezem por adotar sempre condutas éticas.

**Art. 63.** Nos relacionamentos com o setor público ou privado, não é admitido, oferta, promessa ou recebimento de dinheiro ou qualquer coisa de valor, bem como de favores, seja direta ou indiretamente, com a finalidade de obter da Emasa, para si ou para terceiros, qualquer espécie de vantagem indevida.

§ 1º. É inaceitável a prática de atos que visem influenciar indevidamente agente público, parceiro comercial ou de negócio, com o objetivo de obter ou manter contratos, autorizações ou qualquer outro benefício ou vantagem.

§ 2º. Não é permitida a realização de pagamentos para receber qualquer tipo de facilitação.

§ 3º. Não é permitido à Emasa realizar contribuições ou doações de qualquer espécie para fins políticos a pessoa, partido ou organização relacionada, seja diretamente ou por meio de terceiros.

**Art. 64.** O monitoramento permanente deverá ser adotado, com o propósito de prevenir ou responder adequadamente a eventual indicativo de conduta

inadequada, nas ações da Emasa e por seus parceiros comerciais e de negócios.

**Art. 65.** As operações ou propostas de operações que apresentarem indícios de lavagem de dinheiro, suborno ou corrupção em todas as suas formas devem ser comunicadas às autoridades competentes, observada a legislação pertinente e as normas internas.

**Art. 66.** Devem ser conduzidos de forma sigilosa os processos de registro, análise e comunicação de operações com indícios de lavagem de dinheiro, suborno ou corrupção em todas as suas formas, bem como de processos relacionados à apuração de atos suspeitos de corrupção.

## RECEBIMENTO DE PRESENTES E BRINDES

**Art. 67.** Os Administradores, membros de Conselhos e Comitês e demais agentes públicos não receberão, nem solicitarão, bem móvel ou imóvel, dinheiro, ou qualquer vantagem econômica ou patrimonial, seja a que título for, para influenciar em ação ou decisão empresarial.

**Art. 68.** De acordo com o estabelecido neste Código, é proibido aceitar, sugerir, solicitar e receber, de forma direta ou indireta, presentes, favores, benefícios, advindos de clientes, fornecedores em fase de negociação, parceiros, terceiros e outras entidades públicas ou privadas.

§ 1º. Não se incluem na vedação deste artigo itens que:

I - Sejam desprovidos de valor comercial;

II - Configurem prêmio por contribuição de caráter intelectual oferecido por entidade acadêmica, científica ou cultural;

III - Sejam distribuídos a títulos de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas, desde que não ultrapassem o valor de R\$ 100,00 (cem reais);

IV - Participar de congressos, seminários e visitas técnicas no Brasil e no exterior, ou eventos subsidiados por fornecedores, instituições ou entidades, caracterizadas por justo interesse estratégico.

§ 2º. Quaisquer outros objetos ou situações que não se enquadrem nessas características deverão ser formalmente recusados ou devolvidos.

## SANÇÕES E PENALIDADES

**Art. 69.** O agente público que, no exercício de suas atribuições, infringir as condutas/normas estipuladas neste Código e descumprir os deveres e as obrigações profissionais, administrativas e oriundas da relação empregatícia, cumulativamente ou não, será aplicada penalidade administrativa disciplinar, sem prejuízo das sanções civis e penais.

**Art. 70.** No caso de violações praticadas por prestadores de serviço e fornecedores, serão aplicadas, após o devido processo legal, de acordo com a legislação vigente, as sanções previstas nos editais das licitações e/ou contratos,

podendo haver inclusive a rescisão do contrato, sem prejuízo da responsabilidade pelo ressarcimento de todo o dano causado.

**Art. 71.** São penalidades disciplinares aplicáveis aos empregados da Emasa: a orientação de conduta, a advertência verbal, a advertência escrita, a suspensão ou a demissão por justa causa, sem prejuízo das penalidades estabelecidas na Consolidação das Lei Trabalhistas -CLT.

Parágrafo único. Para efeitos do *caput*, considera-se:

I - Orientação de conduta: medida disciplinar de caráter educativo que tem por objetivo demonstrar ao empregado a existência de comportamento faltoso, orientando-o acerca das consequências de eventual reincidência;

II - Advertência verbal: medida disciplinar aplicada com objetivo de alertar o empregado quanto a infração cometida e necessidade de mudar seu comportamento;

III - Advertência escrita: medida classificada como média ou grave, conforme a gravidade do ato faltoso e que visa disciplinar e resgatar o comportamento do empregado conforme as exigências da empresa, deverá ser utilizada nos casos em que não caiba a aplicação de penalidade disciplinar mais branda ou nos casos em que ocorrerem a reincidência de comportamentos ou atos que tenham ensejado advertência verbal;

IV – Suspensão: aplicável após a conclusão do Processo Administrativo Disciplinar - medida mais rigorosa que a advertência, e visa disciplinar e resgatar o comportamento do empregado, conforme as exigências da empresa, após afastamento da sua atividade profissional, não podendo exceder a 30 (trinta) dias, e será aplicada nos casos de desrespeito às condutas impostas ou reincidências em falta já punida com advertência e será ordenada pela autoridade competente;

V - Demissão por justa causa: rescisão contratual pelo empregador por grave ato faltoso do empregado, que faz desaparecer a confiança e a boa-fé existentes entre as partes, de modo a tornar insustentável o prosseguimento da relação empregatícia. A demissão do empregado que ingressou via concurso público somente será aplicada se precedida de Processo Administrativo Disciplinar, assegurada ao empregado prévia e ampla defesa, ou em virtude de decisão judicial irrecurável.

**Art. 72.** No que se refere às penalidades, descritas no artigo anterior:

I - Terão caráter confidencial e em caso de advertência verbal deverá ser registrado nos termos de regulamento próprio;

II - Ocorrendo a recusa do empregado em assinar o recebimento da Advertência Escrita e Suspensão, a chefia imediata formalizará o ato com a assinatura de, no mínimo, 02 (duas) testemunhas;

III - As penalidades administrativas aplicadas deverão ser anotadas na ficha funcional do empregado, sendo expressamente vedado o seu registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS);

IV - Não constitui dupla punição o ressarcimento obrigatório do prejuízo material causado à Emasa e a aplicação de punição decorrente da falta praticada pelo empregado;

VI - A advertência e a suspensão terão seus registros cancelados após o decurso de 3 (três) e 5 (cinco) anos, respectivamente, contados a partir de sua aplicação, se o empregado da Emasa não houver, nesse período, praticado nova infração disciplinar;

V - As advertências, verbal ou escrita, aos empregados, não prescindem de Processo Administrativo Disciplinar.

**Art. 73.** 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.

**Art. 74.** A aplicação das penalidades disciplinares será compatível com a natureza e a gravidade da infração, os danos que dela provierem, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes do empregado.

§ 1º. São circunstâncias que podem agravar a aplicação de penalidades:

- I - Reincidência;
- II - Facilitar ou assegurar a execução, a ocultação, a impunidade ou vantagem de outra infração;
- III - Abuso de poder ou violação de dever inerente a cargo, ofício ou profissão;
- IV - Promover ou organizar a cooperação na infração ou dirigir a atividade dos demais agentes públicos da Emasa.

§ 2º. São circunstâncias que podem atenuar a aplicação de penalidades:

- I - Procurar, por espontânea vontade e com eficiência, logo após a infração, evitar ou minorar as consequências, ou reparar o dano;
- II - Cometer a infração sob coação a que poderia resistir ou em cumprimento de ordem de autoridade superior.

**Art. 75.** A penalidade disciplinar de advertência deverá ser solicitada pela chefia imediata à Gerência Administrativa, que analisará a viabilidade do pedido,

aplicando ou não a penalidade, fazendo o controle da sanção independentemente de PAD.

**Art. 76.** As medidas de advertência, suspensão e demissão por justa causa mencionarão sempre a motivação da penalidade.

Parágrafo único. A aplicação da penalidade de suspensão acarreta o cancelamento automático do valor da remuneração do empregado durante o período de vigência da suspensão, a qual não ultrapassará 30 (trinta) dias consecutivos.

**Art. 77.** A aplicação das penalidades previstas será pautada por Regulamento Próprio da Emasa.

**Art. 78.** As situações que não foram englobadas na conduta de aplicação de advertência, suspensão ou demissão por justa causa, deverão ser submetidas à apreciação da Diretoria Executiva para decisões.

## **COMISSÃO DE ÉTICA E INTEGRIDADE**

**Art. 79.** A gestão do Código de Conduta Ética e Integridade será exercida pela Comissão 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, advertir ou aplicar censura, e encaminhar sugestões de atualização à Diretoria Executiva, sempre alinhada à missão, aos valores e às estratégias organizacionais da Emasa.

**Art. 80.** Para garantir o cumprimento dos princípios contidos neste Código de Conduta Ética e Integridade, a Emasa instituirá uma Comissão, que terá como responsabilidades:

I. Implementar, acompanhar e avaliar as ações de gestão ética, atuar na orientação aos integrantes do corpo funcional e lideranças, no tratamento com as pessoas e com o patrimônio da Emasa, competindo-lhe conhecer concretamente os atos susceptíveis de orientação de conduta, advertência ou censura ética.

**Art. 81.** A instituição desta Comissão de Ética e Integridade não exime os gestores das unidades organizacionais do cumprimento e da aplicação das Normas e Procedimentos da Emasa, em virtude da gestão de pessoas, ser atribuição indelegável dos mesmos;

**Art. 82.** As penalidades aplicadas aos empregados, pelos Diretores não são passíveis de avaliação pela Comissão de Ética e Integridade;

**Art. 83.** O atendimento a convocação da Comissão de Ética e Integridade é obrigatório para todos aqueles que estão sujeitos a este Código.

### **Composição e funcionamento**



**Art. 84.** A Comissão de Ética e Integridade, será composta de 04 (quatro) empregados efetivos e seus respectivos suplentes, sendo um deles coordenador.

§ 1º A composição da Comissão de Ética e Integridade deverá ser abrangente, devendo ser formada por membros das diversas áreas da Emasa, indicadas pelas suas respectivas Diretorias, preferencialmente, 01 (um) representante da área administrativa, 01 (um) da área comercial, 01 (um) da área operacional e 01 (um) da área jurídica;

§ 2º O mandato dos membros da Comissão de Ética e Integridade será de 02 (dois) anos, sendo obrigatória a recondução de 02 (dois) membros, com seus respectivos suplentes, por igual período, de forma alternada, de maneira que nenhum membro integre a comissão por mais de 04(quatro) anos consecutivos.

§ 3º Os membros não terão remuneração adicional e os serviços por eles prestados não deverão acarretar prejuízo às funções por eles exercidas na Emasa, sua participação na Comissão de Ética e Integridade será considerada de relevância, constando na ficha funcional dos mesmos.

**Art. 85.** Os empregados que tenham recebido qualquer penalidade ética ou disciplinar não poderão integrar a Comissão de Ética e Integridade;

**Art. 86.** Para compor a Comissão de Ética e Integridade, o empregado deverá ter no mínimo 03 (três) anos de efetivo exercício na Emasa;

**Art. 87.** Deve-se considerar impedido o membro que tiver cônjuges, companheiro, parentes e afins até o 3º grau em processo ético conduzido pela Comissão;

**Art. 88.** A Comissão de Ética e Integridade terá um coordenador escolhido pelos próprios membros, na primeira reunião da Comissão. Caberá ao coordenador fixar as datas das reuniões ordinárias do ano, bem como convocar as reuniões extraordinárias e indicar o secretário.

Parágrafo Único. Nas ausências e impedimentos do coordenador, o mesmo, antecipadamente, deverá indicar um outro membro da comissão como seu substituto;

**Art. 89.** Os membros do Comissão de Ética e Integridade devem manter total independência, sem nenhuma forma de subordinação hierárquica.

**Art. 90.** Os membros da Comissão não poderão ser destituídos de seus mandatos, salvo em razão de afastamento de ordem legal;

**Art. 91.** As atividades da Comissão de Ética e Integridade serão desenvolvidas em sala apropriada, dotada dos equipamentos e apoio administrativo necessários ao seu pleno funcionamento;

**Art. 92.** É garantido à Comissão acesso a todos os livros, registros e locais necessários à apuração dos fatos denunciados;

**Art. 93.** Os procedimentos da Comissão deverão ser detalhados em Regimento Interno próprio, elaborado pela Comissão de Ética e Integridade e, aprovado pela Diretoria da Emasa;

**Art. 94.** Se os indícios de violação do Código de Conduta Ética e Integridade forem praticados por qualquer diretor, membros do Conselho Fiscal ou de comitês, a Comissão de Ética e Integridade deverá encaminhar a denúncia, se fundamentada, para o Conselho de Administração, que irá decidir sobre as providências a serem tomadas.

**Art. 95.** Se os indícios de violação do Código de Conduta Ética e Integridade forem praticados por qualquer membro do Conselho de Administração, a Comissão de Ética e Integridade deverá encaminhar a denúncia, se fundamentada, para o acionista, que irá decidir sobre as providências a serem tomadas.

**Art. 96.** A Comissão 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 a sanção prevista no inciso I do art. 80 e dar conhecimento à diretoria, ao Conselho de Administração ou ao acionista, conforme o caso.

**Art. 97.** A Comissão de Ética e Integridade não poderá se eximir de avaliar questões éticas, deliberar e fundamentar sobre elas, alegando omissão deste Código, cabendo-lhe recorrer aos princípios da Administração Pública, em especial o da moralidade administrativa, com todos os valores que o compõem.

**Art. 98.** São atribuições básicas:

- I. Atuar como órgão consultivo à direção da Emasa;
- II. Orientar e aconselhar, quando solicitada, os empregados nas questões relativas à interpretação e aplicação deste Código;
- III. Receber, analisar e deliberar sobre as denúncias e fatos, encaminhando-os às unidades competentes para apuração ou comunicando a quem de direito sobre a não apuração;
- IV. Instaurar processo de apuração prática de ato ou fato em desrespeito ao preceituado neste Código, em razão de denúncia fundamentada, formulada por empregado, qualquer cidadão que se identifique ou quaisquer entidades associativas regularmente constituídas;
- V. Analisar o resultado das apurações, propor medidas e procedimentos para deliberação da Direção da Emasa;
- VI. Avaliar e deliberar sobre qualquer violação e descumprimento do Código de Conduta Ética e Integridade da Emasa, em razão de denúncia fundamentada;
- VII. Desenvolver ações para divulgação, disseminação e atualização deste Código;

VIII. Deliberar a respeito de denúncias anônimas, inclusive no que se refere à necessidade de identificação de sua origem;

IX. Fornecer as unidades encarregadas da execução do quadro de carreira, os registros sobre a conduta ética dos empregados, nos processos avaliados pela Comissão de Ética e Integridade, para o efeito de instruir e fundamentar promoções e para todos os demais procedimentos.

**Art. 99.** A Comissão de Ética e Integridade coordenará treinamentos periódicos sobre o Código, encaminhando as diretrizes para as providências da Diretoria de Gestão Corporativa, que deverá incluir a previsão no programa de treinamento anual.

## **OUVIDORIA**

**Art. 100.** A Ouvidoria é o canal institucional para recebimento de denúncias relativas ao descumprimento deste Código de Conduta e Integridade, políticas, normas, leis e regulamentos internos ou quaisquer outras condutas impróprias e/ou ilegais.

§ 1º. A garantia de anonimato e proteção ao manifestante/denunciante deve ser premissa da Ouvidoria e as informações recebidas devem ser tratadas com confidencialidade, isenção e independência.

§ 2º. As denúncias, identificadas ou anônimas, podem ser feitas diretamente à Ouvidoria por meio dos seguintes canais de atendimento:

I - E-mail: [ouvidoria@emasaitabuna.com.br](mailto:ouvidoria@emasaitabuna.com.br);

II - Telefone: 0800.073.1195;

III - Portal Eletrônico: <https://www.emasaitabuna.com.br/site/>.

§ 3º. As denúncias por meio do portal eletrônico serão registradas pelo sistema Fala.BR, plataforma desenvolvida e gerida pela Ouvidoria-Geral da União, órgão vinculado à Controladoria-Geral da União (CGU) e hospedado fora dos servidores da Emasa. A ouvidoria é a área competente para fazer a análise inicial dessas denúncias, verificando se existem elementos mínimos de autoria e materialidade.

§ 4º. As denúncias que envolvam a prática de atos que infrinjam as normas do presente Código de Conduta e Integridade serão encaminhadas para tratamento pela Comissão de Ética e Integridade da Emasa.

§ 5º. A Comissão de Ética e Integridade informará à Ouvidoria o desfecho do tratamento das manifestações por ela encaminhadas, visando a resposta ao denunciante.

**Art. 101.** Indícios de fraudes ou irregularidades de natureza contábil ou de inobservância de controles internos, relacionadas à corrupção e demais irregularidades previstas na Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), podem ser realizadas também por meio do endereço eletrônico: [ouvidoria@emasaitabuna.com.br](mailto:ouvidoria@emasaitabuna.com.br).

Parágrafo único. As informações recebidas serão tratadas com confidencialidade, isenção e independência. Para possibilitar o processo de análise e investigação, a comunicação deve ser de forma clara e objetiva, incluindo datas, locais e fatos, assim como documentos, fotos ou material relevante que ajudem na comprovação dos fatos informados e identificação, se possível, dos agentes envolvidos.

**Art. 102.** Todas as denúncias realizadas na Ouvidoria são sigilosas, independentemente da identificação do denunciante. Isso significa dizer que todas as informações inseridas são tratadas como confidenciais e somente pessoas autorizadas terão acesso.

**Art. 103.** O denunciante não sofrerá qualquer sanção administrativa, civil ou penal em decorrência da apresentação de denúncia, salvo comprovada má-fé.

§ 1º. O anonimato é um direito resguardado ao denunciante. Caso o manifestante opte por registrar sua manifestação de forma anônima, automaticamente a demanda será classificada como Comunicação de Irregularidade e o manifestante ficará impossibilitado de acompanhar a demanda.

**Art. 104.** Quando o fato narrado não configurar evidente infração às normas deste Código, às normas disciplinares ou à lei, a denúncia será arquivada pela Comissão de Ética e Integridade, por falta de objeto, após elaboração de relatório motivado.

**Art. 105.** As práticas e processos de negócios devem ser revisados periodicamente, com vistas a identificar e sanar eventuais inconsistências com este Código de Conduta Ética e Integridade e assegurar seu cumprimento integral.

Parágrafo único. Deve-se assegurar a apropriada segregação de funções nos processos internos, de forma a mitigar potenciais conflitos de interesse e riscos de fraude.

**Art. 106.** Treinamentos e ações de conscientização sobre integridade devem ser oferecidos regularmente, de forma a fortalecer os padrões éticos da Emasa.

## **PROTEÇÃO DAS PARTES ENVOLVIDAS**

**Art. 107.** A Emasa compromete-se a não discriminar ou retaliar e a manter sigilo e confidencialidade do autor do relato, do denunciado e daqueles que participarem da investigação sobre a violação relatada.

**Art. 108.** Será responsabilizado na forma da lei o empregado, chefe, gerente, diretor ou administrador da empresa que promover qualquer ato de retaliação ou discriminação contra autor de denúncia de infração ao Código de Conduta e Integridade.

## **CASOS OMISSOS**

**Art. 109.** Os casos não previstos neste Código de Conduta e Integridade serão objeto de deliberação da Comissão de Ética e Integridade da Emasa.

## DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 110.** A Emasa 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.

**Art. 111.** Todos os empregados da Emasa, inclusive os ocupantes de cargos comissionados, Diretores, Conselheiros, Membros de Comitês, Estagiários e Aprendizizes, deverão tomar conhecimento do Código de Conduta e Integridade e ser orientados pelo superior hierárquico ou supervisor de estágio/aprendizagem, quando for o caso, da necessidade de leitura e reflexão sobre as prescrições nele estabelecidas.

Parágrafo único. Todos são responsáveis por sua aplicação no cotidiano profissional.

**Art. 112.** Os empregados terão o prazo de 30 (trinta) dias após a assinatura do termo de compromisso para se adequar à vedação contida no artigo 10 deste código, sanando as irregularidades. A assinatura do Termo de Compromisso é obrigatória e reflete a expressão do conhecimento do seu conteúdo, a concordância com o cumprimento das normas e o seu comprometimento para garantir à Emasa o nível de excelência que almeja.

Parágrafo único. A recusa ou não assinatura do presente termo acarretará advertência, conforme artigo 71, § único do inciso III, e não o isenta do cumprimento deste Código de Conduta e Integridade.

**Art. 113.** A Diretoria de Gestão Corporativa deverá comunicar à Comissão de Ética e Integridade, em até 30 (trinta) dias após a conclusão dos trabalhos de divulgação deste Código, se todos os empregados preencheram o termo de compromisso previsto artigo anterior, relacionando eventuais ocorrências.

**Art. 114.** 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 26/02/2025.**

## ANEXO I

### TERMO DE COMPROMISSO

Declaro ter lido e compreendido o **Código de Conduta Ética e Integridade da Emasa** e assumo o compromisso de cumpri-lo e observá-lo em todas as minhas atividades na companhia, zelando por sua correta aplicação e cumprimento.

Itabuna, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

**Nome Completo:** \_\_\_\_\_

---

**Assinatura**