

**RELATÓRIO ANUAL DE ATIVIDADES 2021**

**COMISSÃO DE  
ÉTICA**

Companhia de Saneamento  
de Minas Gerais



## Sumário

1) OBJETIVO.....	3
2) COMISSÃO DE ÉTICA.....	3
2.1 Composição da Comissão de Ética.....	4
3) ATIVIDADES DESENVOLVIDAS.....	5
3.1 Apuração de denúncias.....	5
3.1.1 Denúncias “pertinentes”.....	6
3.1.2. Denúncias por Diretoria.....	8
3.1.3 Denúncias “não pertinentes”.....	9
3.2 Consultas.....	10
3.3 Revisão do Código de Ética.....	11
3.4 Disseminação Conduta Ética.....	11
4) ASSÉDIO MORAL.....	12
5) CONCLUSÃO.....	13

## 1) OBJETIVO

Apresentar as atividades desenvolvidas pela Comissão de Ética na COPASA MG e COPANOR no ano de 2021.

## 2) COMISSÃO DE ÉTICA

A Comissão de Ética da COPASA foi instituída no ano de 2005, em obediência ao Decreto Estadual 43.885/2004, posteriormente atualizado pelo Decreto Estadual 46.644/2014.

É uma instância colegiada, de caráter consultivo e deliberativo, com autonomia decisória, criada com a finalidade de divulgar as normas do Código de Conduta e Integridade e atuar na prevenção e apuração da falta ética no âmbito do respectivo órgão.

Vincula-se administrativamente ao dirigente máximo da empresa, a quem cabe a escolha de seus membros, entretanto, em sua atuação, deve observar as diretrizes emitidas pelo Conselho de Ética Pública do Estado de Minas Gerais – CONSET.

Cabe à Comissão de Ética receber e tratar as denúncias de conflitos envolvendo relações interpessoais, que são aquelas que se referem à interação entre duas ou mais pessoas que se relacionam no ambiente corporativo. O desequilíbrio pode ser dar por meio de comunicação verbal ou não verbal, influenciando nas relações pessoais e entre as partes envolvidas, com a possibilidade de reflexos negativos no ambiente e atividades institucionais. O registro de todas as denúncias é feito pelo Canal de Linha Ética, gerenciado pela Auditoria Interna - AUDI, em conformidade com diretrizes do Programa de Integridade da Companhia instituído em 2016, a quem compete o tratamento dos casos que envolvem o patrimônio público.

Além da apuração de denúncias que envolvam as relações interpessoais, a Comissão de Ética esclarece dúvidas de colaboradores em relação às condutas previstas no Código de Conduta e Integridade.

A seguir apresenta-se quadro contendo a evolução das referidas atividades realizadas entre os anos de 2015 a 2021:

Atividade	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	TOTAL
<b>Denúncias Recebidas</b>	<b>52</b>	<b>53</b>	<b>74</b>	<b>83</b>	<b>109</b>	<b>62</b>	<b>43</b>	<b>476</b>
<b>Consultas</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>40</b>	<b>53</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>174</b>

Fonte: Arquivo – Comissão de Ética

Consideramos que a redução do número de denúncias e consultas recebidas no ano de 2021 foi influenciada pela atuação do *Compliance* da Companhia que reforça o combate à fraude e corrupção, bem como pela adoção de melhores práticas e conscientização dos empregados sobre o comportamento ético e dentro dos padrões de conduta, contribuindo para a construção de um ambiente corporativo cada vez mais íntegro.

## 2.1 Composição da Comissão de Ética

A Comissão de Ética da COPASA é formada por 6 (seis) membros efetivos, escolhidos pelo Diretor Presidente. Os membros da Comissão cumprem mandato de 3 anos, sendo permitida uma recondução por igual período.

Conforme previsto no Regimento Interno da Comissão de Ética da COPASA, na renovação é obrigatória a recondução de 3 (três) de seus membros por igual período, de forma alternada, de maneira que nenhum membro integre a Comissão por mais de 6 (seis) anos.

A seguir, a relação dos membros da Comissão de Ética e seus respectivos mandatos:

NOME	LOTAÇÃO	INÍCIO MANDATO	FIM MANDATO
Suami Cruz Leão (Presidente)	PRE/SPCP/OVDR	12/08/2020	12/08/2023
João Batista Viana Cruz	DRM/SPRC/USGE	23/02/2018	22/02/2024
Júnia Silveira Martins	DTE/SPDA/USCA	23/02/2018	22/02/2024
Sônia Maria Fonseca Duarte	PRE/SPCP/USAT	23/02/2018	22/02/2024
Roberta Gris de Souza	DFI/SPPS/USCR	27/09/2021	27/09/2024
Leandro Borges da Cruz	DOP/UNOE/GRAX	27/09/2021	27/09/2024

Fonte: CPs nºs 59/2020 - 12/2021 - 43/2021

A Comissão de Ética reúne-se semanalmente para tratar os assuntos inerentes às suas atribuições e, quando necessário, realiza reuniões extraordinárias. No ano de 2021 foram realizadas 44 reuniões, sendo 40 reuniões ordinárias e 04 extraordinárias, o que representou um aumento de 63% comparativamente ao ano de 2020. As atividades foram desenvolvidas de forma virtual e também presencial, tendo sido retomado o patamar regular de realização das reuniões que havia sido impactado pela pandemia.

As atividades desempenhadas pelos membros são exercidas cumulativamente às suas atribuições profissionais e a participação na Comissão não enseja remuneração adicional, sendo os serviços prestados considerados como de relevante interesse público.

### **3) ATIVIDADES DESENVOLVIDAS**

#### **3.1 Apuração de denúncias**

Em 2021, a Comissão de Ética recebeu um total de 43 denúncias.

Todas as denúncias recebidas, identificadas ou anônimas, são analisadas pela Comissão. Tal procedimento, entre outras necessidades, visa separar aquelas denúncias que guardam coerência com as atribuições da Comissão, classificadas como “pertinentes”, daquelas de teor diverso do tratado pela Comissão (demandas operacionais, administrativas ou mencionadas pelo CP 067/2016) classificadas como “não pertinentes”. As denúncias “não pertinentes” são encaminhadas ao canal competente para tratamento.

Do total de denúncias recebidas no período abrangido pelo presente Relatório 53,48%, ou seja, 23 denúncias, referiam-se a problemas nas relações interpessoais (“pertinentes”). As demais, 20 denúncias, referiam-se a assuntos diversos aos tratados pela Comissão de Ética (“não pertinentes”).

Do total de denúncias pertinentes, após análise da Comissão de Ética, e conforme previsto em seu Regimento Interno, 7 foram delegadas à apuração das gerências das Unidades dos envolvidos. Os resultados de todas as denúncias delegadas são avaliados pela Comissão de Ética, que pode solicitar esclarecimentos adicionais, efetuar recomendações ou alertar as gerências quanto à observância das normas e procedimentos internos.

Apesar das atribuições se referirem às denúncias de relações interpessoais, é importante ressaltar que a atuação da Comissão não se restringe, única e exclusivamente, à solução ou mediação de conflitos entre empregados. Também nos deparamos com situações que extrapolam as relações interpessoais, cujo tratamento não compete à Comissão de Ética, a exemplo de:

- orientar empregados denunciadores sobre o tema assédio moral, quanto ao canal adequado para este tipo de denúncia (Superintendência de Pessoas/Ouvidoria Geral do Estado);
- direcionar as denúncias cujo teor caracterizam assédio sexual contra empregados, terceirizados e aprendizes da COPASA para o devido tratamento da unidade responsável, em parceria com a Superintendência de Pessoas.

Considerando o recebimento de denúncias relacionados ao uso do WhatsApp, Facebook, Twitter e outros, destacamos o cuidado com a divulgação de assuntos relacionados à empresa em redes sociais, salientando a importância do tratamento de assuntos dessa natureza no contexto atual das organizações e enfatizando-se a existência de vedação relativa ao tema no Código de Conduta e Integridade da Companhia.

Das 23 denúncias pertinentes recebidas em 2021, 20 encontram-se com o procedimento de apuração encerrado.

### 3.1.1 Denúncias “pertinentes”

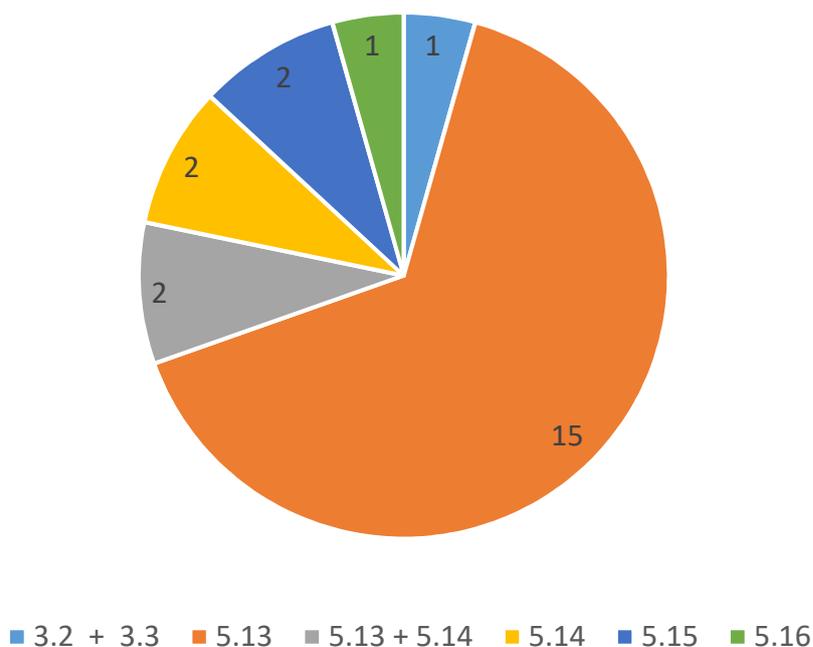
As denúncias pertinentes recebidas pela Comissão de Ética, analisadas à luz do Código de Ética da COPASA, substituído pelo Código de Conduta e Integridade em 15/12/2021, referem-se aos seguintes itens:

Item do Código de Ética*	Descrição item	Nº Denúncias	Percentual (%)
3.2 3.3	3.2 - manifestar sobre fatos que possam prejudicar seu desempenho ou reputação. 3.3 - acesso a informação, respeitados os níveis de delegação e responsabilidade.	01	4,35%
5.13	Cometer práticas abusivas no ambiente de trabalho, como arrogância, maus-tratos e assédio sexual ou moral .	15	65,22
5.13 5.14	5.13 - Cometer práticas abusivas no ambiente de trabalho, como arrogância, maus-tratos e assédio sexual ou moral. 5.14 - Exigir submissão, constranger ou intimidar colaborador utilizando-se do poder que recebe em razão do cargo, emprego ou função que ocupa.	02	8,70%

Item do Código de Ética*	Descrição item	Nº Denúncias	Percentual (%)
5.14	Exigir submissão, constranger ou intimidar colaborador utilizando-se do poder que recebe em razão do cargo, emprego ou função que ocupa.	02	8,70%
5.15	Prejudicar deliberadamente a reputação de outro colaborador, de superiores hierárquicos, de subordinados ou de outras pessoas que se relacionam com a COPASA.	02	8,70%
5.16	Permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões, interesses de ordem particular ou questões de raça e gênero interfiram no trato com o público ou com outros colaboradores, que estejam ou não no mesmo nível hierárquico.	01	4,35%
<b>TOTAL</b>		<b>23</b>	<b>100%</b>

\*Referência: Código de Conduta Ética vigente até 15/12/2021

### Tipificação das denúncias pertinentes

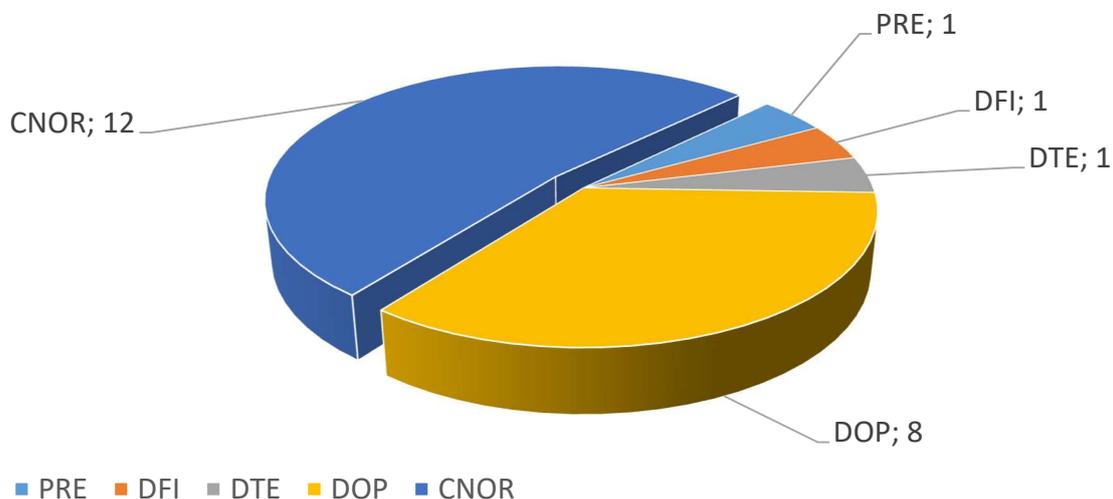


### 3.1.2 Denúncias por Diretoria

DENÚNCIAS POR DIRETORIA						
DR	Total	SP/UN	Nº	Item Código	Situação	Resultado
PRE	1	SPCA	1	5.13	Em andamento	
DFI	1	SPAL	1	5.13	Concluída	Aplicação de medida disciplinar Recomendação de comportamento futuro
DTE	1	SPEM	1	5.13	Concluída	Improcedente Recomendação de comportamento futuro
DOP	8	UNLE	1	5.16	Concluída	Recomendação de comportamento futuro Orientação sobre o procedimento de apuração
		UNCE	1	5.14	Concluída	Improcedente
		UNMT	2	5.13	Em andamento	
				5.13	Concluída	Aplicação de medida disciplinar Recomendação de comportamento futuro
		UNSL	3	3.2 3.3	Concluída	Retirada de medida disciplinar Recomendação de comportamento futuro
				5.13	Concluída	Recomendação de comportamento futuro
		5.13 5.14	Em andamento			
SPTA	1	5.14	Concluída	Recomendação de treinamento e realização de reuniões mensais		
DOE	12	CNOR	1	5.13	Concluída	Recomendação de comportamento futuro
			8	5.13	Concluídas	Recomendação de comportamento futuro
			3	5.13 5.14	Concluídas	Recomendação de comportamento futuro
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>		<b>23</b>			

Fonte: Arquivo Comissão de Ética – RADs emitidos

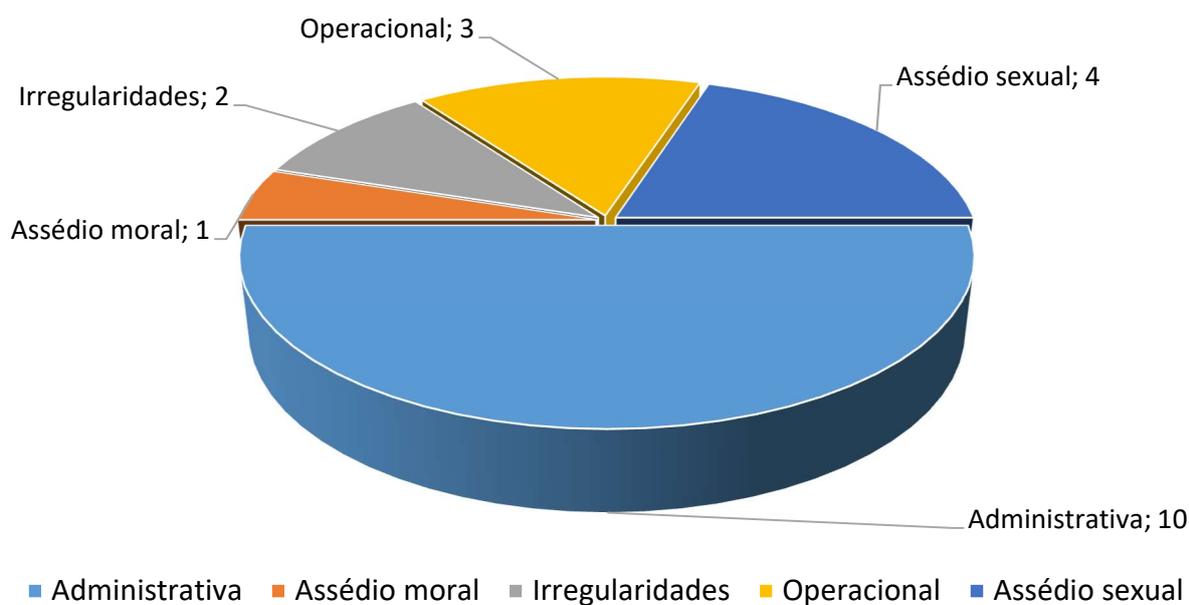
### Denúncias Pertinentes por Diretoria



### 3.1.3 Denúncias “não pertinentes”

As denúncias classificadas como “não pertinentes” representaram 46,5% do total de denúncias recebidas em 2021, assim distribuídas por assunto:

### Denúncias não pertinentes

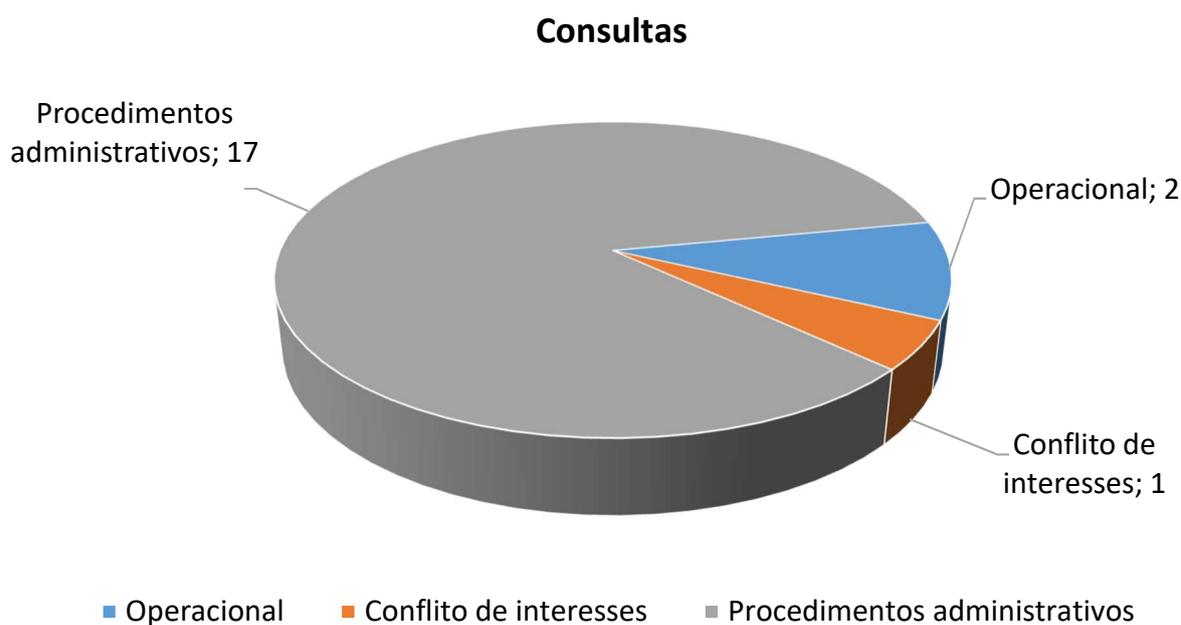


### 3.2 Consultas

Foram efetuadas, por parte de colaboradores e terceiros, 20 consultas à Comissão de Ética, que contemplam esclarecimentos em relação aos seguintes assuntos:

Assunto	Nº Consultas	Percentual
Procedimento Administrativo	17	85 %
Operacional	02	10%
Conflito de interesses	01	5%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fonte: Arquivo Comissão de Ética



Além de responder às consultas formais efetuadas por e-mail, a Comissão de Ética efetua acolhimento e orientação presencial ou via telefone aos colaboradores, quando demandada.

Todas as consultas efetuadas à Comissão de Ética foram devidamente respondidas.

### 3.3 Revisão do Código de Ética

Em 26/04/2021 foi instituído um Grupo de Trabalho (CP nº 27) com a finalidade de promover os ajustes necessários para que a COPASA MG se adequasse ao Regulamento do Novo Mercado do Brasil, Bolsa, Balcão (B3), que dispõe sobre os requisitos mínimos de governança exigidos para as Companhias que fazem parte deste segmento de listagem.

A revisão periódica do Código é uma atribuição da Comissão, nos termos do disposto no Art. 8º, alínea K do Capítulo VIII e foi realizada conjuntamente com o Grupo de Trabalho constituído por representantes das Unidades de *Compliance*, Jurídico, Secretaria Geral, Responsabilidade Social, Relações com Investidores e da Comissão de Ética. Esta diversidade de áreas para a realização dos trabalhos, contribuiu para a elaboração de um documento consolidado e abrangente, envolvendo áreas diversas de Governança da Companhia.

O resultado do trabalho promovido pelo grupo foi submetido à apreciação da Diretoria Executiva, do Comitê de Auditoria Estatutário - COAUDI e do Conselho de Administração, tendo sido aprovado em 15/12/2021.

O novo Código, que passou a ser chamado de **Código de Conduta e Integridade**, está alinhado à Declaração Estratégica da COPASA MG, ao Plano de Integridade, com destaque para os seus 7 pilares, e às práticas de *Compliance* adotadas pela Companhia. O texto aprovado também inclui novos princípios e valores fundamentais, como a diversidade, inclusão, meritocracia e responsabilidade social e ambiental, reforçando o compromisso da Companhia com o alcance dos objetivos de desenvolvimento sustentável e dos compromissos assumidos em sua agenda ESG.

Foi realizada ampla divulgação do novo Código, inclusive com confirmação de leitura e conhecimento dos empregados pelo Sistema de *Compliance* da Companhia.

### 3.4. Disseminação do Conduta Ética

A Comissão de Ética, em parceria com a Superintendência de *Compliance* - SPCP, atua no Workshop Integridade e Riscos, abrangendo os temas integridade, controles internos, gestão de riscos e o Código de Conduta e Integridade.

A Comissão, em parceria com a Superintendência de Pessoas - SPPS, também realiza palestras sobre o tema “Ética” para novos empregados e jovens aprendizes.

No ano de 2021 foi realizada palestra para 20 colaboradores participantes do Programa de Desenvolvimento de Potenciais Líderes - PDPL, como parte da apresentação do macroprocesso Governança Corporativa. No mesmo evento também foi realizada uma apresentação da Ouvidoria Especializada de Assédio Moral e Sexual, subordinada à Ouvidoria Geral do Estado, sobre o tema assédio moral.

#### **4) ASSÉDIO MORAL**

Considera-se assédio moral a conduta de agente público que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de outro agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional.

O Estado de Minas Gerais possui uma legislação pioneira para tratar deste assunto, sendo constituída por:

- Lei complementar 116, de 11/01/2011 – Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual.
- Decreto 47528, de 12/11/2018 – Regulamenta, no âmbito do Poder Executivo, a Lei Complementar nº 116 e, mais recentemente, a Resolução Conjunta OGE/SEPLAG/CGE nº 01, de 23/03/2022 que estabelece procedimentos para o acolhimento, o registro, o tratamento e a apuração de denúncia sobre a prática de assédio moral no âmbito da Ouvidoria-Geral do Estado, da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão e da Controladoria-Geral do Estado.

Este Decreto estabelece as Unidades de Recursos Humanos como responsáveis pela aplicação da Lei no âmbito de suas respectivas organizações, inclusive como coordenadora da Comissão de Conciliação. Esta Comissão tem como objetivo, quando demandada, acolher e orientar os empregados sobre assédio moral, inclusive quanto ao trâmite processual das denúncias; ouvir as partes e realizar a audiência de conciliação, caso haja interesse dos envolvidos.

Não obstante a atuação da Comissão de Ética possuir um caráter educativo e a prática de assédio moral ser, à luz da Legislação, um ilícito disciplinar, punido por meio do devido processo administrativo, a Comissão atua em parceria com a SPPS, acolhendo empregados e prestando-lhes as devidas orientações, considerando a experiência obtida por meio da apuração de denúncias que envolvem as relações interpessoais.

Atualmente a Comissão de Conciliação da COPASA é formada pelos seguintes membros:

<b>COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO – ASSÉDIO MORAL</b>	
<b>NOME</b>	<b>LOTAÇÃO</b>
Glenda Lúcia Pessoa Arthuzo (titular)	DFI/SPPS
Luciana de Oliveira Bráulio (titular)	DFI/SPPS/USCR
Cláudia Cândida de Oliveira Alcântara (Suplente)	PRE/SPCP/USGR

A Comissão de Ética detém um conhecimento razoável do tema e de sua ocorrência na empresa e reforça a importância da atuação na prevenção, na educação e preparação das lideranças, antes que os conflitos evoluam para situações de assédio.

O assédio moral no trabalho gera degradação do clima organizacional, estresse, bloqueio da criatividade e da inovação, desmotivação, aumento da rotatividade e queda na produtividade. É um problema que prejudica não somente a vítima do assédio, mas também gera impacto para todos ao seu redor e também no ambiente de trabalho.

No setor público, a responsabilidade dos gestores é ainda maior, uma vez que as situações de assédio têm impacto direto na prestação de serviços, comprometendo a qualidade e a eficiência no atendimento às demandas da sociedade.

Quando ocorrer, é imperativo que a COPASA dê o devido tratamento à situação e que demonstre com suas ações, que não tolera nenhum tipo de assédio.

## **5) CONCLUSÃO**

No ano de 2021, a Comissão de Ética, dentro de suas atribuições emitiu recomendações às gerências das unidades organizacionais e outros colaboradores. De forma relevante essas recomendações abordaram os seguintes aspectos principais:

- orientações à liderança quanto às oportunidades de melhoria na forma de tratamento de seus liderados;
- aplicação do sistema disciplinar;
- recomendação de comportamento futuro;

- a necessidade de todos os colaboradores, independentemente de cargo ou função, zelarem pelo bom clima organizacional, bem como priorizar o diálogo e a empatia.
- a necessidade de realização de treinamento e capacitação;
- a necessidade de uma melhoria na comunicação, no respeito e no tratamento entre colegas e superiores, bem como, conhecer e cumprir normas e respeitar a hierarquia.

Consideramos que a Comissão cumpriu seus objetivos, reafirmando para o ano de 2022 seu compromisso de contribuir, voluntariamente, para a gestão da ética na COPASA.

"Se a ética não governar a razão, a razão desprezará a ética".

*José Saramago*

Suami Cruz Leão  
Presidente

Leandro Borges da Cruz  
Membro

João Batista Viana Cruz  
Membro

Júnia Silveira Martins  
Membro

Roberta Gris de Souza  
Membro

Sônia Maria Fonseca Duarte  
Membro