

2022

RELATÓRIO
DE ATIVIDADES
**COMISSÃO
DE ÉTICA**



**MINAS
GERAIS**

GOVERNO
DIFERENTE.
ESTADO
EFICIENTE.

SU MÁRIO



DECLARAÇÃO ESTRATÉGICA.....	3
1. OBJETIVO.....	4
2. COMISSÃO DE ÉTICA	4
2.1. Composição da Comissão de Ética.....	6
2.2. Como a Comissão de Ética atua.....	6
3. ATIVIDADES DESENVOLVIDAS.....	8
3.1. Apuração de denúncias.....	8
3.1.1. Denúncias “pertinentes”	10
3.1.2. Denúncias pertinentes por Diretoria.....	11
3.1.3. Denúncias “não pertinentes”	11
3.2. Consultas	12
4. CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE.....	13
4.1. Disseminação do Código de Conduta e Integridade	14
5. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL.....	15
6. CONCLUSÃO.....	17

NOSSO PROPÓSITO

Cuidar da água e gerar valor para as pessoas.

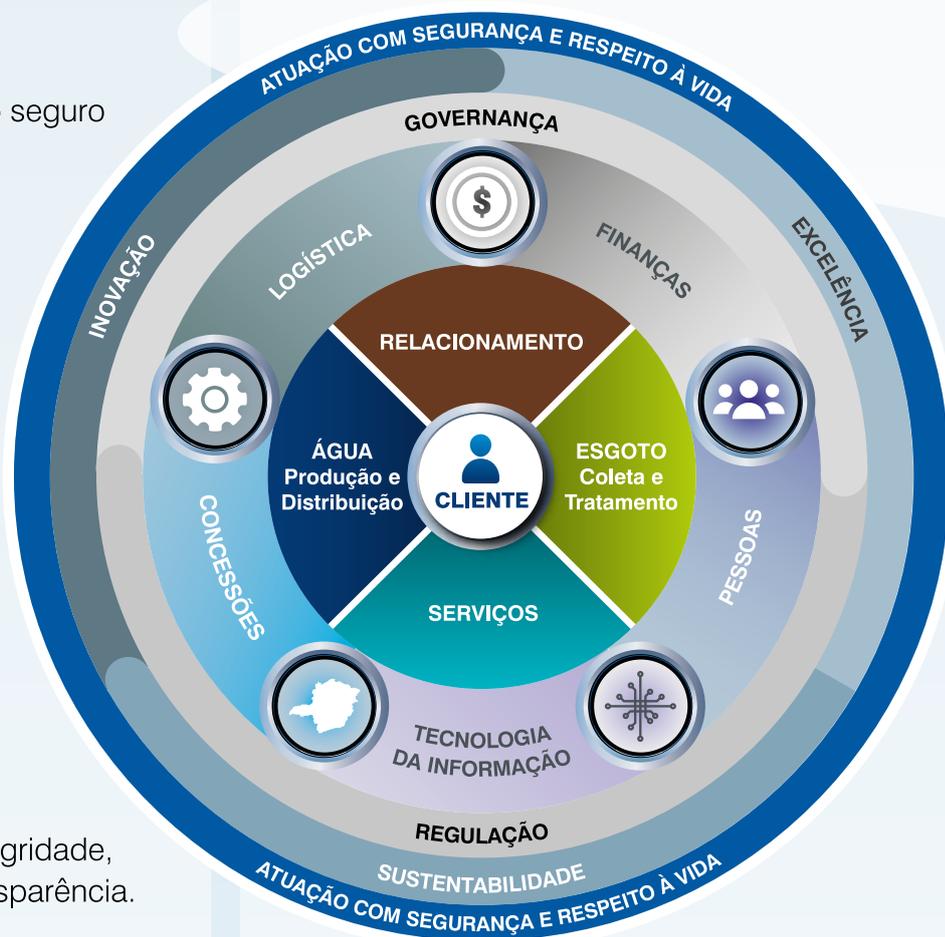
NOSSO COMPROMISSO

- Atuamos com segurança e respeito à vida.
- Somos motivados a atender bem o cliente.
- Buscamos a universalização dos serviços de água e esgoto, com qualidade e de forma sustentável.

NOSSO JEITO

- Zelamos pelo comportamento seguro individual e coletivo.
- Valorizamos as pessoas e desenvolvemos seus talentos.
- Transformamos paixão em serviço de qualidade.
- Atendemos o cliente com respeito e entusiasmo.
- Fazemos acontecer com criatividade e inovação.
- Somos comprometidos com entregas e resultados.
- Respeitamos e incluímos as diversidades.
- Estamos em *Compliance*: integridade, responsabilidade, ética e transparência.

NOSSOS PROCESSOS



NOSSA AMBIÇÃO

Sermos reconhecidos pela qualidade e eficiência dos nossos serviços.

1. OBJETIVO

Apresentar as atividades desenvolvidas pela Comissão de Ética na COPASA MG e COPANOR no ano de 2022.

“Ética e integridade são alicerces sobre os quais devemos pautar nossa vida profissional e pessoal.”

Lúcio Francisco Régio (USAM/NAML)



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 Denúncias**, gerenciado pela Auditoria Interna - AUDI, em conformidade com diretrizes do Programa de Integridade da Companhia instituído em 2016. 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 demandas recebidas pela Comissão de Ética entre os anos de 2015 e 2022:

Atividade	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	TOTAL
Denúncias Recebidas	52	53	74	83	109	62	43	65	541
Consultas	11	12	20	40	53	18	13	41	208

O ano de 2022 apresentou um aumento de 51,16% em relação às denúncias e de 215% no que se refere às consultas à Comissão recebidas em 2021. Acreditamos que este incremento pode estar relacionado à atuação significativa da Comissão de Ética, respaldada pela Alta Administração, à confiança nos nossos canais de denúncia, bem como a um maior nível de consciência e compreensão dos empregados, no tocante à garantia de seus direitos individuais e coletivos no ambiente corporativo, contribuindo para a construção de um espaço de trabalho mais ético e positivo. As pessoas, cada vez mais, não estão se sujeitando a práticas abusivas, discriminação e assédio e veem o ato de denunciar como uma forma de mudar esta realidade.

As políticas sociais e ações de enfrentamento ao assédio moral e sexual, bem como a ampla divulgação destes casos pela mídia, inclusive de ocorrências nos ambientes corporativos, também contribuem para que as pessoas não se calem e se posicionem diante destes tipos de conduta. Sustentando todo este contexto, temos um efetivo posicionamento institucional de que não há tolerância para tais tipos de comportamento na Companhia, fortalecendo a prática de princípios éticos e dos valores fundamentais previstos no nosso Código de Conduta e Integridade.



“A integridade é um desafio diário.”

Erbert Martins Domingues
(DOP/COAD)

2.1. Composição da Comissão de Ética

A Comissão de Ética da COPASA é formada por 6 (seis) membros efetivos, escolhidos pelo Diretor Presidente e que cumprem mandato de 3 (três) anos, sendo permitida uma recondução por igual período. Conforme previsto no Regimento Interno da Comissão de Ética, 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.

Comissão de Ética - Composição e Mandatos			
NOME	LOTAÇÃO	INÍCIO DE MANDATO	FIM DE MANDATO
Suami Cruz Leão (Presidente)	PRE/SPCP/OVDR	12/08/2020	12/08/2023
João Batista Viana Cruz	DTE / SPEM / USGE	23/02/2018	22/02/2024
Júnia Silveira Martins	DTE/SPDA	23/02/2018	22/02/2024
Sônia Maria Fonseca Duarte	DFI / CONT /USAT	23/02/2018	22/02/2024
Roberta Gris de Souza	DFI/SPPS/USCR	27/09/2021	27/09/2024
Faissal Emílio Dabien Haddad*	DOP / COOP	13/09/2022	29/09/2025

*Em substituição ao empregado Leandro Borges da Cruz
Fonte: CPs n.º 59/2020 - 12/2021 - 43/2021 - 76/2022

2.2. Como a Comissão de Ética atua

A Comissão de Ética reúne-se semanalmente para tratar os assuntos inerentes às suas atribuições e, quando necessário, realiza reuniões extraordinárias. No ano de 2022 foram realizadas 50 reuniões, sendo 45 ordinárias e 05 extraordinárias, o que representou um aumento de 14% comparativamente ao ano anterior, tendo as atividades sido desenvolvidas de forma presencial e virtual. Considerando a capilaridade da Companhia, com colaboradores distribuídos em diversas regiões do Estado, as reuniões e oitivas virtuais contribuíram para agilizar o fluxo das apurações e permitir uma atuação tempestiva da Comissão de Ética nos casos em que há necessidade de rápida intervenção no conflito, principalmente naqueles envolvendo empregados lotados fora da Região Metropolitana de Belo Horizonte.

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. Por esta razão, as apurações não são todas encerradas em um prazo único, considerando que os membros precisam conciliar os trabalhos da Comissão nos processos sob a sua responsabilidade com as atividades de suas Unidades de origem. Via de regra, a data de registro é o que define a ordem da apuração de uma denúncia, porém deve-se destacar que o resultado da análise da criticidade dos casos, quando do seu acolhimento, pode determinar a priorização do tratamento de uma denúncia recebida. Além disto, algumas denúncias mostram-se mais complexas após o início dos trabalhos, exigindo o levantamento de informações e evidências, bem como maior número de oitivas, o que pode delongar a conclusão de determinadas apurações. As férias e afastamentos de empregados envolvidos também impactam o prazo de andamento dos trabalhos.

**“Na dúvida, a integridade em primeiro lugar.
Consulte as normas sempre que precisar.”**

Vicente Davino de Souza (USAL/NADT)

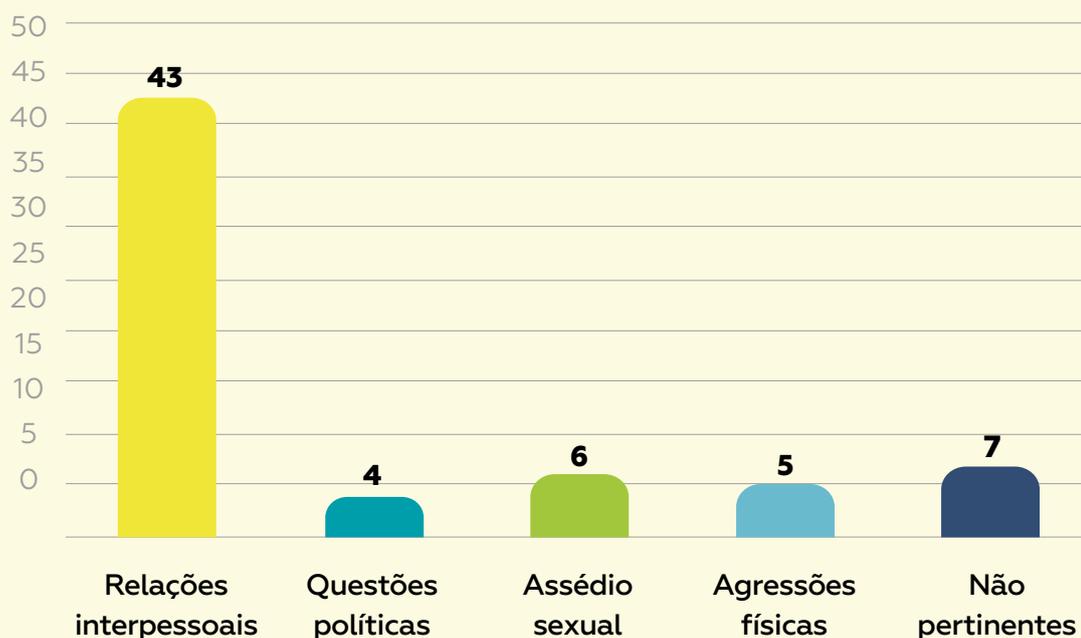


3. ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

3.1. Apuração de denúncias

Em 2022, a Comissão de Ética recebeu e apurou um total de 65 denúncias, identificadas ou anônimas. 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” e que não são de responsabilidade de apuração pela Comissão de Ética.

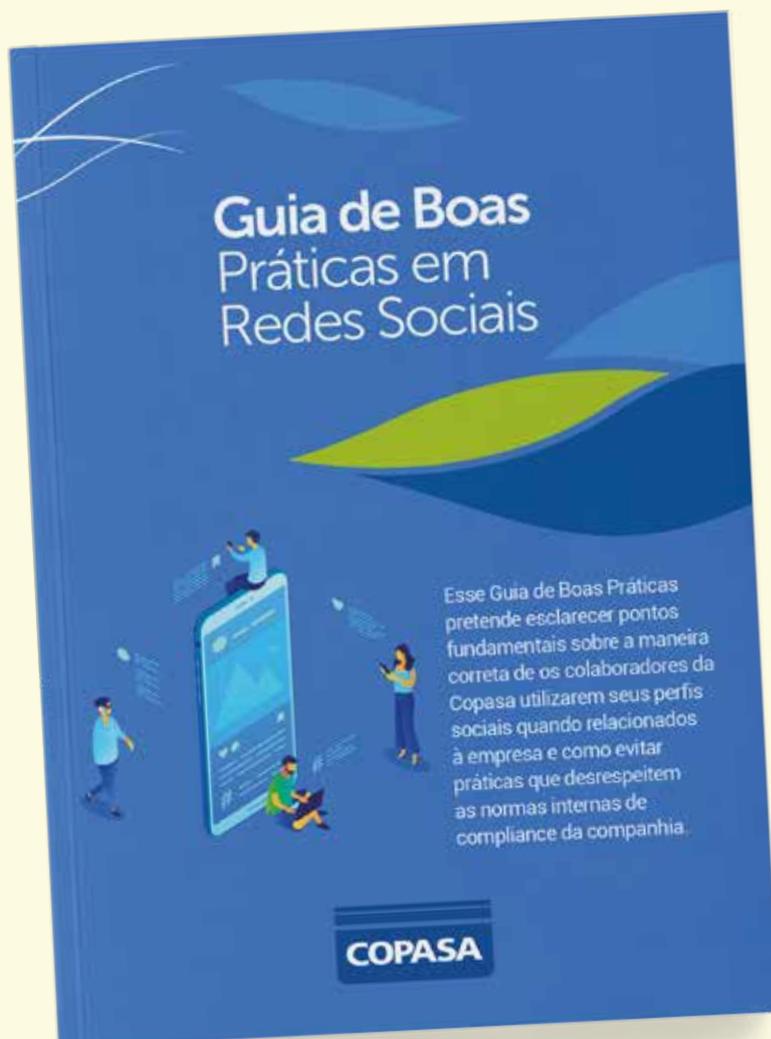
DENÚNCIAS POR ASSUNTO - 2022



Do total de denúncias pertinentes, após análise da Comissão de Ética e conforme previsto em seu Regimento Interno, 16 foram delegadas à apuração das gerências das Unidades dos empregados envolvidos. Os resultados de todas as denúncias delegadas são avaliados pela Comissão de Ética, que pode solicitar esclarecimentos adicionais, propor adequações no relatório conclusivo, efetuar recomendações ou alertar a gerência quanto à observância das normas e procedimentos internos.

Além de situações que envolvem relações interpessoais, a Comissão também atua na fase preliminar de outros tipos de conflitos, que tem o seu desdobramento e conclusão em outras Unidades. É desta forma que ocorre a nossa atuação na apuração das denúncias que envolvem indícios de conduta tipificadas como assédio moral e sexual contra empregados, terceirizados, estagiários e aprendizes da Companhia e que não apresentam ampla materialidade e evidências quando do seu registro. Nestes casos, se na análise preliminar da denúncia forem identificados sinais típicos de assédio, a Comissão efetua os levantamentos e oitivas necessários, encaminhando o processo para o tratamento adequado pela Superintendência de Pessoas.

Também pontuamos o recebimento de denúncias relacionadas ao uso do WhatsApp, Instagram, Facebook, Twitter e outros e destacamos o cuidado com a divulgação de temas relacionados à Empresa em redes sociais, salientando a importância do tratamento de assuntos dessa natureza no contexto atual das organizações e enfatizando a existência de vedação relativa ao tema no Código de Conduta e Integridade da Companhia. Destaque-se aqui a divulgação, no ano de 2022, do Guia de Boas Práticas em Redes Sociais que esclarece pontos fundamentais sobre a maneira correta dos colaboradores utilizarem seus perfis sociais quando relacionados à Empresa e como evitar práticas que desrespeitem as normas internas da Companhia.



“Ser íntegro é contribuir para uma sociedade mais justa.”

**Fábio dos Santos Gomes
(USON/NOJA)**

“Nunca negocie seus valores morais. Sua conduta ética refletirá seu caráter íntegro.”

**Janete Aparecida Rosa
(USAO/NAFL)**

3.1.1. DENÚNCIAS “PERTINENTES”

As denúncias pertinentes recebidas pela Comissão de Ética, analisadas à luz do Código de Conduta e Integridade da COPASA, referem-se, como tipificação principal, aos seguintes itens:

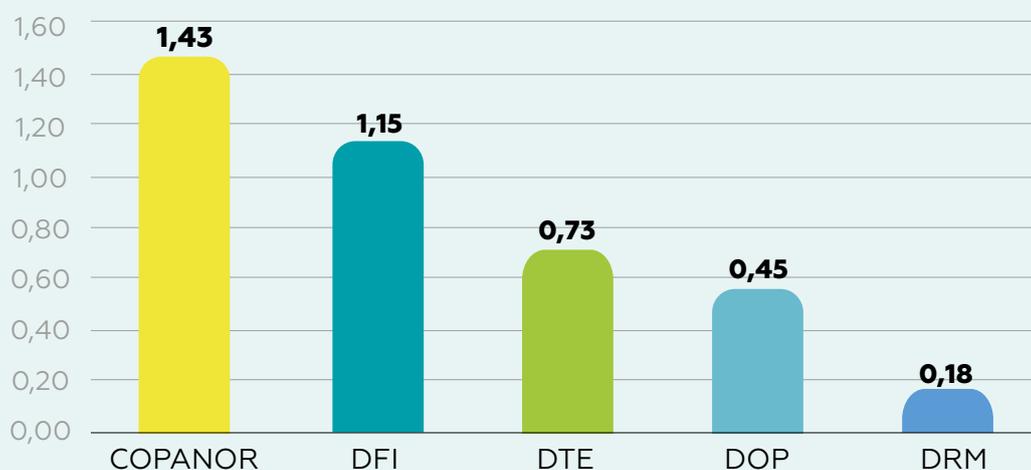
Item do Código de Conduta e Integridade	Descrição item	Nº Denúncias	Percentual
Capítulo VI Art. 5º Das vedações	n) cometer práticas abusivas no ambiente de trabalho, como arrogância, maus-tratos, assédio sexual ou moral e atitudes discriminatórias em relação às características individuais	49	84,48%
	t) exercer ações político-partidárias nas dependências da COPASA MG, bem como promover aliciamento para esse fim	04	6,90%
Capítulo IV Art. 3º Dos direitos e garantias	g) tratamento digno e respeitoso por parte de seus pares, superiores hierárquicos e das Unidades Organizacionais da COPASA MG	05	8,62%
TOTAL		58	100%

Também identificamos denúncias que foram tipificadas em mais de um item do Código, abrangendo:

Item do Código de Conduta e Integridade	Descrição item	Nº Denúncias	Percentual em relação ao total de denúncias
Capítulo V Art. 4º Dos Deveres	i) tratar com atenção, cortesia, educação e disponibilidade os demais colaboradores e as pessoas que se relacionam com a COPASA MG, respeitando as suas capacidades e limitações, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, sexo, cor, nacionalidade, idade, religião, aparência física, deficiência de qualquer tipo, orientação sexual, posição social, preferência política, grau de escolaridade, assim como quaisquer outras formas de discriminação	04	6,90%
Capítulo VI Art. 5º Das vedações	g) aceitar ou oferecer presente, doação ou vantagem de qualquer espécie, independentemente do valor monetário, de ou para pessoa, empresa ou entidade que tenha ou possa ter interesse em quaisquer decisões e atos de responsabilidade do colaborador, bem como informações institucionais de caráter sigiloso a que o colaborador tenha acesso, não se incluindo nessa vedação o recebimento de brindes sem valor comercial	02	3,45%
	o) exigir submissão, constranger ou intimidar colaborador utilizando-se do poder que recebe em razão do cargo, emprego ou função que ocupa	07	12,07%



3.1.2. DENÚNCIAS PERTINENTES POR DIRETORIA/ 100 EMPREGADOS - 2022



Fonte: Arquivo Comissão de Ética – RADs emitidos

	Número de denúncias	Número de empregados*
COPANOR	07	489
Diretoria Financeira e de Relações com Investidores	08	694
Diretoria de Desenvolvimento Tecnológico, Meio Ambiente e Empreendimentos	04	550
Diretoria de Operação	38	8.451
Diretoria de Relacionamento e Mercado	01	543

*Empregados, estagiários e aprendizes

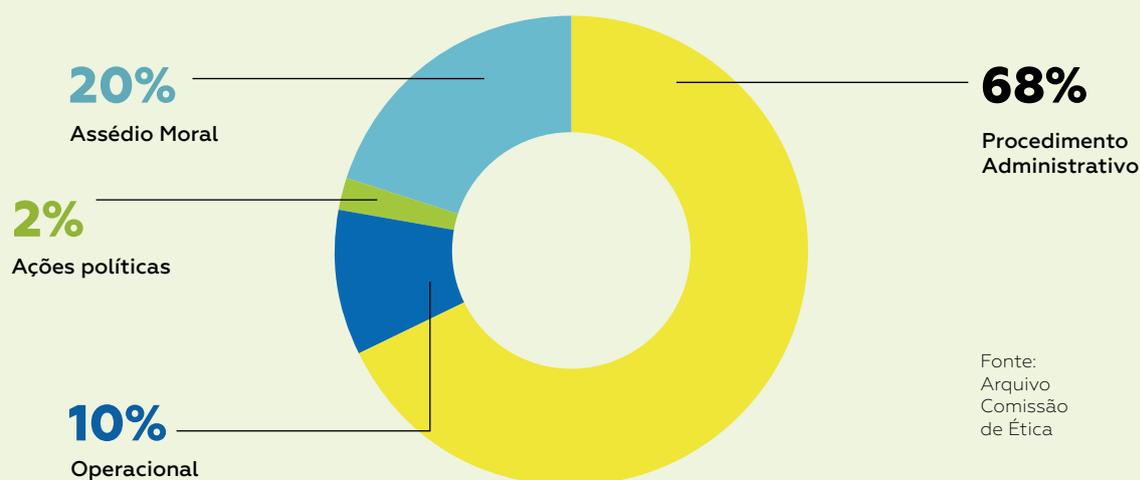
Das 58 denúncias pertinentes recebidas em 2022, 48 encontram-se com o procedimento de apuração encerrado, sendo 34 consideradas procedentes, 11 improcedentes e 03 parcialmente procedentes. No mesmo ano, a Comissão também concluiu a apuração de duas denúncias que estavam em andamento registradas em 2019 e 2021.

3.1.3. DENÚNCIAS “NÃO PERTINENTES”

As 07 denúncias classificadas como “não pertinentes” representaram 10,77% do total de denúncias recebidas em 2022 e, após análise e deliberação dos membros, não foram acatadas para tratamento, uma vez que não se tratavam de assuntos sob a responsabilidade de apuração da Comissão de Ética.

3.2. Consultas

A Comissão de Ética recebeu 41 consultas por parte de colaboradores e terceiros, que contemplam esclarecimentos em relação aos seguintes assuntos:



A consulta consiste em uma etapa muito importante do nosso trabalho, uma vez que contribui para melhor entendimento dos fatos que envolvem os conflitos e ajudam os empregados que nos procuram a refletir sobre o efetivo registro de uma denúncia. Não raro, percebemos que aqueles que vêm até a Comissão estão muito angustiados, ansiosos e apreensivos, sem segurança ou clareza de como proceder diante dos acontecimentos que os envolvem e, muitas vezes, após este acolhimento, a parte envolvida opta por tentar, inicialmente, a conciliação. Esta busca de solução para o conflito pode contar com a ajuda dos membros da Comissão e também pode envolver os gestores dos colaboradores relacionados, se o empregado assim desejar. Além de responder às consultas formais efetuadas por e-mail, a Comissão de Ética efetua acolhimento e orientação presencial, por telefone ou reunião pelo Teams aos colaboradores, quando demandada.

Sabemos que a solução de conflitos depende, em muitos casos, da intervenção da Comissão de Ética, mas consideramos ainda mais apropriada e legítima, a solução decorrente de conciliação e acordo voluntário entre as partes. Entretanto, independente da forma como aconteça, acreditamos que o importante é o tratamento adequado da situação, prevenindo futuros conflitos ou evitando que situações mal resolvidas venham a afetar novamente as relações interpessoais entre os envolvidos.

Todas as consultas efetuadas à Comissão de Ética em 2022 foram devidamente respondidas, sendo que 59% delas não se reverteram em denúncias, demonstrando a importância do trabalho de acolhimento pela Comissão no estágio inicial dos conflitos.

4. CÓDIGO DE CONDUITA E INTEGRIDADE

O Código de Conduta e Integridade da Companhia, atualmente em sua 5ª edição, reflete a importância da manutenção de um documento adequado à evolução e mudanças nas relações interpessoais, que são ocasionadas por diversos fatores, como por exemplo, a inovação tecnológica com o uso de novos meios virtuais de comunicação e os conflitos motivados pelas diferenças geracionais entre os colaboradores.

Sua revisão é realizada periodicamente e constitui-se em uma atribuição da Comissão, nos termos do disposto no seu Art. 8º alínea K do Capítulo VIII. O documento está disponível na Intranet e nos sites da [COPASA](#) e [COPANOR](#).



“Ser íntegro é uma escolha pessoal, porém reflete positivamente na coletividade!”

Paulo Henrique Duarte (USAS/NASS)

**“A TUA AÇÃO’ faz
toda a diferença!”**

**Janayna Peixoto de Freitas
(DFI/SAP)**



4.1. Disseminação do Código de Conduta e Integridade

Em 2022 foi realizada ampla divulgação do novo Código por meio de palestras e treinamentos, bem como pela adesão individual no Sistema de Compliance da COPASA, permitindo o conhecimento dos empregados como forma de reforçar os princípios e valores fundamentais da Companhia.

A disseminação do Código na Companhia envolve um trabalho conjunto da Comissão de Ética com a Superintendência de Compliance - SPCP, que por meio de diversas atividades de treinamento, a exemplo da Caravana da Integridade e workshops, divulgam os temas relativos à integridade, ética e transparência.

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

No ano de 2022 foi realizada palestra para 21 colaboradores participantes do Programa de Desenvolvimento de Potenciais Líderes - PDPL, como parte da apresentação do macroprocesso Governança Corporativa, demonstrando a importância deste aspecto para o exercício da liderança na Companhia. No mesmo evento também foi realizada uma apresentação da Ouvidoria Especializada de Assédio Moral e Sexual, subordinada à Ouvidoria Geral do Estado, destacando-se a relevância do tratamento destes temas.

Também disseminamos o nosso Código quando do atendimento a solicitações das Unidades que identificam a necessidade de tratar ocorrências pontuais ou prevenir situações potenciais de conflito entre os seus colaboradores. Este trabalho é realizado por meio de reuniões e oitivas com os envolvidos e têm apresentado um resultado bastante positivo em relação à solução dos problemas apresentados, harmonizando o ambiente de trabalho e evitando a ocorrência de novos conflitos.

As palestras intituladas “Momento da Ética”, que foram realizadas em diversas áreas em 2022, reforçam a importância da colaboração de todos, individualmente, para tornar as relações mais éticas, íntegras e positivas no nosso ambiente de trabalho.

5. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

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 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 47.528, de 12/11/2018 – Regulamenta, no âmbito do Poder Executivo, a Lei Complementar nº 116;
- Resolução Conjunta OGE/SE-PLAG/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.

O Decreto Estadual 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, de 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.

O assédio moral no trabalho gera degradação do clima organizacional, estresse, adoecimento, quadros depressivos, 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 impactos para todos ao seu redor, refletindo negativamente no ambiente de trabalho e também nas relações familiares.

No setor público, a responsabilidade de atuação dos gestores nos casos de situações que envolvam conduta de assédio é ainda maior, uma vez que estas têm impacto direto na qualidade e resultado do trabalho dos colaboradores, afetando a prestação de serviços e comprometendo o atendimento adequado às demandas da sociedade.

O assédio sexual, por sua vez, é tipificado como crime pelo Código Penal, conforme disposto em seus artigos 215 e 216. Além disto, esta prática se constitui em conduta não admitida pela Companhia e que pode ser punida por meio de aplicação do Sistema Disciplinar ou Procedimento Administrativo Disciplinar, com possibilidade de desligamento, dependendo da materialidade e confirmação do caso.

No ano de 2022 a Comissão de Ética recebeu 06 denúncias de assédio sexual envolvendo empregados, terceirizados, estagiários e aprendizes. Destaque-se, dentre os casos apurados, uma denúncia que resultou no desligamento de empregado da Companhia por justa causa em função da comprovação da existência de conduta típica do assédio sexual, corroborando para um ambiente positivo, saudável e livre destes tipos de comportamento.

Quando o assédio ocorre, é imperativo que a COPASA dê o devido tratamento à situação e que demonstre, com suas ações, que não compactua com nenhum tipo de conduta assediadora. E é, desta forma, que a Comissão de Ética, com posterior encaminhamento do caso para a Superintendência de Pessoas, trata as denúncias recebidas relativas ao assédio, atuando de forma rápida na identificação destas práticas a fim de cessar qualquer tipo de comportamento condizente com a prática de assédio moral ou sexual.



“Não use o comportamento do outro como desculpa. Faça a sua parte!”

**Celina de Souza Oliveira Bento
(USAL/NODT)**

RES PEI TO



6. CONCLUSÃO

No ano de 2022, a Comissão de Ética, dentro de suas atribuições e como resultado de seu trabalho, emitiu recomendações diversas às gerências das Unidades Organizacionais e outros colaboradores. De forma sintetizada, registramos aqui os tipos de recomendações e os seus aspectos principais:

- Orientações à liderança quanto às oportunidades de melhoria na forma de tratamento de seus liderados;
- Aplicação do sistema disciplinar;
- Cancelamento de aplicação de medida disciplinar;
- Recomendação de comportamento futuro para os envolvidos nas denúncias;
- Orientação quanto à necessidade de todos os colaboradores, independentemente de cargo ou função, zelarem pelo bom clima organizacional, bem como priorizar o diálogo e a empatia nas suas relações;
- Necessidade de realização de treinamento e capacitação, com o foco definido a partir das situações motivadoras dos conflitos identificadas nas apurações;
- Necessidade de melhoria na forma de se comunicar, com destaque para a prática da comunicação não violenta;
- Importância do respeito ao tratamento entre colegas e superiores, bem como de se conhecer, cumprir normas e respeitar a hierarquia institucional;
- Orientação de medidas e ações preventivas em decorrência de potenciais conflitos ou de situações concretas reportados à Comissão;
- Orientação para instauração de Processo Administrativo Disciplinar - PAD.

Com os nossos resultados do ano de 2022, consideramos que a Comissão de Ética atingiu o seu propósito de trabalho, atuando, voluntariamente, em prol de relações mais harmoniosas, de respeito e de mútua colaboração no nosso ambiente de trabalho. Acreditamos verdadeiramente que, com o envolvimento individual de todos, a construção de um ambiente de trabalho ético, positivo, saudável e harmonioso pode se tornar uma realidade na Companhia.

“A honestidade, ética e integridade são como água, essenciais para nossa vida. Abasteça-se desta fonte diariamente.”

Jorge Lino Alves – UNMT/GRCN



Diretor Presidente

Guilherme Augusto Duarte de Faria

Presidente da Comissão de Ética

Suami Cruz Leão

Membros da Comissão de Ética

Faissal Emilio Dabien Haddad

João Batista Viana Cruz

Júnia Silveira Martins

Roberta Gris de Souza

Sônia Maria Fonseca Duarte

Secretário da Comissão de Ética

Luis Antonio Lara Rodrigues

Design
Thapcom



**Companhia de Saneamento
de Minas Gerais
(COPASA)**

📍 **Sede Administrativa:** Rua Mar de Espanha, 525 -
Bairro Santo Antônio - CEP 30.330-900 - Belo Horizonte (MG)
• CNPJ: 17.281.106/0001-03
<https://www.copasa.com.br>



**COPASA Serviços de Saneamento Integrado
do Norte e Nordeste de Minas Gerais S/A
(COPANOR)**

📍 **Sede Administrativa:** Rua Joaquim Ananias de Toledo, 125
- Bairro Laerte Laender - CEP 39.803-171 - Teófilo Otoni (MG)
• CNPJ: 09.104.426/0001-60
<https://www.copanor.com.br>

