



**CÓDIGO
DE CONDUTA
E INTEGRIDADE**

A photograph showing two hands, one from the left and one from the bottom right, holding a continuous stream of clear water. The water flows from the top right towards the bottom right, passing between the two hands. The background is plain white.

“Este Código norteia a conduta profissional pelo respeito a um conjunto de valores éticos e morais que devem estar presentes em todos os relacionamentos em que a empresa é representada e deve ser respeitado por cada um, para o bem da coletividade.”

30 de julho de 2018

A photograph showing two hands, one at the top left and one at the bottom right, holding a continuous stream of clear water. The water is curved into a nearly complete circle, with the two hands meeting at the top and bottom. The background is plain white.

**CÓDIGO
DE CONDUTA
E INTEGRIDADE**



C669 Código de Conduta e Integridade / [organizado pela] Companhia Catarinense de Águas e Saneamento – CASAN. – Florianópolis : CASAN, 2018.
36 p.

1. Companhia Catarinense de Águas e Saneamento (CASAN) – Legislação.
2. Servidores públicos – Santa Catarina – Conduta.
3. Administração estadual.
4. Ética profissional.

CDU: 628.1

Catálogo na fonte por Onélia S. Guimarães CRB-14/071



Consciente em relação aos aspectos ambientais e sociais, a CASAN utiliza para impressão deste Código um papel com a certificação FSC (Forest Stewardship Council). Essa certificação assegura que uma matéria-prima florestal provenha de um manejo social, ambiental e economicamente adequado. A organização não-governamental FSC combate a extração ilegal de madeira, a degradação florestal e o desmatamento de áreas certificadas.

SUMÁRIO

MISSÃO, VISÃO E VALORES	06
1 DISPOSIÇÕES PRELIMINARES	09
2 INTRODUÇÃO	10
3 PRINCÍPIOS BÁSICOS	11
3.1 Respeito às Leis	11
3.2 Isenção Político-Partidária	11
3.3 Confidencialidade	11
3.3.1 Compromisso com a Transparência	13
3.4 Concorrência Leal	13
3.5 Respeito à Diversidade	13
4 CONDUTA PROFISSIONAL	14
4.1 Regras Gerais	14
4.2 Regras para Gestores	15
4.3 Conflito de Interesses, Atos de Corrupção e Fraudes	17
4.4 Desligamento	20
5 ÉTICA NOS RELACIONAMENTOS	21
5.1 Com a Sociedade	21
5.2 Com os Clientes	23
5.3 Com os Acionistas	23
5.4 Com o Poder Concedente, com os Órgãos de Controle e com as Agências Reguladoras	24
5.5 Com Diretores, Conselheiros, Comissionados, Empregados, Prestadores de Serviço, Empregados à disposição	24
5.6 Com Estagiários e Jovens Aprendizes	25
5.7 Com os Fornecedores e Prestadores de Serviço	25
5.7.1 Requisitos	26
5.8 Com o Meio Ambiente e a Responsabilidade Socioambiental	27
5.9 Com Concorrentes	28
6 GESTÃO DO CÓDIGO	29
6.1 Sigilo	29
6.2 Comissão de Conduta e Integridade	29
7 SANÇÕES E PENALIDADES	31
8 CANAIS DE ACESSO	31
9 DISPOSIÇÕES GERAIS	32
10 CONSIDERAÇÕES FINAIS	32
11 TERMO DE COMPROMISSO	33



NOSSA MISSÃO

Fornecer água tratada, coletar e tratar esgotos sanitários, promovendo saúde, conforto, qualidade de vida e desenvolvimento sustentável.



NOSSA VISÃO

Ser reconhecida como empresa de excelência na prestação de serviços de saneamento, de forma sustentável, competitiva e inovadora, com foco no cliente e em saúde pública.



NOSSOS VALORES

- Sustentabilidade
 - Integridade e Ética
 - Profissionalismo e Competência
 - Transparência
 - Impessoalidade
 - Inovação
-

- **Sustentabilidade** - Atuação com responsabilidade ambiental, econômica, social e cultural, de forma equilibrada, pautando suas decisões empresariais pela ética, transparência, integridade, lealdade, impessoalidade, legalidade e eficiência, utilizando de forma responsável seus recursos econômico-financeiros na busca por níveis crescentes de competitividade, excelência e rentabilidade, considerando os legítimos interesses de todos os seus públicos de relacionamento.
- **Integridade e Ética** - Retidão na realização dos compromissos assumidos, com coerência entre discurso e prática, rejeitando toda e qualquer forma de fraude e corrupção, com postura ativa diante de situações que não estejam de acordo com os princípios éticos assumidos.
- **Profissionalismo e Competência** - Desempenho profissional probo, com responsabilidade e esmero, baseado em valores sociais, lealdade e respeito recíproco, comprometido com a busca da excelência e o desenvolvimento da empresa.
- **Transparência** - Visibilidade dos critérios que norteiam as decisões e as ações da CASAN mediante comunicação clara, exata, ágil, acessível e respeitosa, ressalvados os limites do direito à confidencialidade.
- **Impessoalidade** - Prevalência do interesse público sobre os interesses particulares, com objetividade e imparcialidade nas decisões, nas ações e no uso dos recursos da empresa.
- **Inovação** - Busca por novas soluções visando à eficiência e à universalização do saneamento ambiental.

1 DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

A CASAN constitui-se em uma empresa socialmente responsável, cumpridora do seu papel de agente do desenvolvimento sustentável, baseando o seu desempenho econômico a partir da prática da responsabilidade ambiental e social, gerando o bem-estar dos seus empregados e da sociedade onde atua.

Com o advento da Lei Federal 13.303, o Código de Ética e Conduta vigente na Companhia foi reformulado passando a ser intitulado – Código de Conduta e Integridade.

Este Código, aprovado pelo Conselho de Administração, conforme ATA nº 335ª na data de 30 de julho de 2018, apresenta princípios éticos que consolidam os valores organizacionais em enunciados que se destinam a orientar as decisões de todos os membros da organização e demais grupos de interesse relacionados à empresa, bem como orientações em relação ao comportamento da empresa e de seus grupos de relacionamento, considerando a legislação pertinente, visando também contribuir para a resolução de eventuais conflitos de interesses.

Estão sujeitos a este Código de Conduta e Integridade todos os empregados da CASAN, comissionados, servidores públicos à disposição, estagiários, jovens aprendizes, prestadores de serviços e aqueles que exercem mandato, ainda que transitoriamente, com ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo.

2 INTRODUÇÃO

O Código de Conduta e Integridade é fundamentado nos valores da empresa e orienta o comportamento pessoal e profissional nos relacionamentos com seus acionistas, clientes, colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços, concorrentes, governo, comunidade, sociedade e outros, sendo primordiais que sejam mantidas relações de confiança, integridade e respeito com estes.

Este Código norteia a conduta profissional pelo respeito a um conjunto de valores éticos e morais que devem estar presentes em todos os relacionamentos em que a empresa é representada e deve ser respeitado por cada um, para o bem da coletividade.

3 PRINCÍPIOS BÁSICOS

3.1 Respeito às Leis

Todas as ações da empresa se orientam pelo cumprimento incondicional e irrestrito às leis, regulamentos, normas aplicáveis e, sobretudo, aos princípios constitucionais de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, de acordo com o disposto no Art. 37 da Constituição Federal.

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

3.2 Isenção Político-Partidária

Manter uma postura de isenção político-partidária na condução das atividades profissionais e dos negócios da empresa. A isenção é essencial para estabelecer relações saudáveis e sustentáveis, construídas sobre valores de transparência e respeito mútuo entre a entidade e os poderes públicos.

3.3 Confidencialidade

Todos os dados e informações de clientes, empregados, fornecedores, prestadores de serviço e outros, em poder da empresa, serão divulgados de acordo com a política de divulgação de informações, observando o caráter sigiloso e pessoal relativo à intimidade, vida privada, honra e imagem. A disponibilização deverá ocorrer mediante autorização dos gestores.

As informações e dados que merecem atenção especial para serem classificados como confidenciais são as seguintes:

a) as de natureza comercial e cadastral (por exemplo, clientes, fornecedores ou anunciantes, estratégias de venda e comercialização, custos, preços e demais dados mercadológicos);

b) as de natureza técnica (por exemplo, métodos, know-how, processos, projetos e desenhos, protegidos ou não por direitos de propriedade industrial ou intelectual);

c) as de natureza estratégica (por exemplo, estratégias futuras de desenvolvimento de negócios, de vendas ou de marketing);

d) aquelas sobre empregados, autônomos, consultores, prestadores de serviços, representantes e prepostos, valores de remuneração ou compensação, cadastros funcionais ou assemelhados, registros médicos ou registros de acidente do trabalho, bem como quaisquer cópias ou registros destes, orais ou escritos, contidos em qualquer meio físico, que tenham sido ou sejam, direta ou indiretamente, fornecidos ou divulgados aos membros da empresa, relativamente a ela, suas controladas, coligadas, subsidiárias integrais, prestadores de serviços ou fornecedores;

e) aquelas sobre posições financeiras, projeções, perspectivas de desempenho e afins, utilizadas pela administração da empresa (Diretoria, Conselho de Administração e Conselho Fiscal), às quais deverão ficar circunscritas a esse âmbito e aos signatários de termo de confidencialidade externa pertinente, se existir, até divulgação oficial, caso seja esse o propósito;

f) todas e quaisquer outras informações e/ou dados de interesse e relevância para os negócios da empresa, incluídas como tal.

3.3.1 Compromisso com a Transparência

Todo corpo diretivo, gerencial, empregado e área responsável pela elaboração de divulgações e/ou por comunicações públicas da empresa ao mercado ou que forneça informações como parte do processo tem a responsabilidade de assegurar que tais divulgações, comunicações e informações estejam completas, exatas e em conformidade com os controles e procedimentos da empresa para divulgação.

3.4 Concorrência Leal

A relação do corpo diretivo, gerencial e de empregados da empresa com concorrentes deverá respeitar os princípios da honestidade, da transparência e da justiça, no sentido de garantir a concorrência leal, de maneira plena e irrestrita, em benefício da sociedade.

3.5 Respeito à Diversidade

A empresa tem como princípio fundamental não praticar, não promover e combater qualquer tipo de discriminação proveniente de diferenças de etnia, sexo, origem, estado civil, condição física, idade, orientação sexual, posição social, credo, política ou quaisquer outras manifestações de preconceito, bem como empenhar-se em constituir política de ações afirmativas visando à construção da equidade e justiça social.

4 CONDUTA PROFISSIONAL

4.1 Regras Gerais

Todo e qualquer profissional que realize atividades em nome da CASAN se compromete a:

- a) atuar com respeito e dignidade;
- b) agir com lealdade para com a empresa, defendendo e preservando os legítimos interesses e a imagem da empresa, buscando elevar a marca ao nível de excelência no mercado em que atua;
- c) respeitar as necessidades, expectativas, individualidade e privacidade dos colegas e de todos os públicos com os quais se relaciona;
- d) evitar qualquer forma de constrangimento para si e outros, agindo com dignidade, lealdade, espírito de equipe e cortesia, criando e mantendo um bom ambiente de trabalho;
- e) garantir a confiabilidade e veracidade das informações prestadas;
- f) preservar a propriedade intelectual da empresa;
- g) utilizar instalações, utensílios, equipamentos, imagens, informações, dentre outros bens, somente a serviço da empresa;
- h) posicionar-se contra todo ato que possa atentar contra o patrimônio da empresa, sejam bens tangíveis (instalações, utensílios, equipamentos, recursos financeiros etc.) ou intangíveis (imagens, informações etc);
- i) acompanhar criteriosamente o cumprimento dos contratos, de forma a assegurar os legítimos interesses da empresa;

j) manter em sigilo informações ainda não divulgadas publicamente;

k) respeitar as individualidades e suas contribuições, proporcionando um ambiente de inclusão e valorização da diversidade em todas as relações de trabalho;

l) não disponibilizar, emprestar ou dividir as senhas de serviço/corporativas fornecidas pela empresa;

m) zelar pela integridade da força de trabalho, promovendo, participando e/ou atuando de forma preventiva;

n) resguardar e difundir mutuamente os valores contidos neste Código de Conduta e Integridade;

o) manter aparência pessoal e vestuário compatíveis com o ambiente institucional e cultural em que atuam.

4.2 Regras para Gestores

O corpo diretivo e gerencial da empresa se compromete a:

a) administrar os negócios da empresa visando fortalecer sua situação econômico-financeira, adotando políticas e diretrizes transparentes no que diz respeito aos investimentos e imagem institucional;

b) ser exemplo de comportamento ético para os empregados da empresa;

c) respeitar os empregados, garantindo condições dignas de trabalho e propiciando o desenvolvimento profissional segundo sua potencialidade e sua contribuição;

d) impedir que as decisões sejam baseadas em relacionamentos pessoais e político-partidários;

e) garantir que os recursos humanos e materiais disponíveis, sob sua responsabilidade, sejam aplicados com a máxima eficiência na execução das atividades da empresa;

f) promover segurança e saúde no trabalho, garantindo a disponibilidade, boas condições de materiais, equipamentos necessários, e exigindo o uso desses;

g) reconhecer e respeitar o direito de livre associação de seus empregados;

h) assegurar a todo empregado o direito de recusar ou interromper uma atividade por considerar que ela envolva grave e iminente risco para sua segurança e saúde, de seus companheiros ou de terceiros;

i) estimular a igualdade de oportunidades para todos os empregados, em todas as políticas, práticas e procedimentos;

j) proporcionar oportunidades isonômicas de aperfeiçoamento profissional aos empregados da empresa por meio de recursos próprios ou pela utilização de qualificação externa, conforme critérios pré-estabelecidos em normativas;

k) garantir o cumprimento das normativas internas, valorizando o conjunto norteador dos procedimentos de trabalho disponibilizados pela empresa;

l) buscar práticas de gestão que permitam obter resultados capazes de minorar o impacto dos custos administrativos;

m) incentivar a adequação constante das práticas da empresa a este Código e a outras regras de governança corporativas.

4.3 Conflito de Interesses, Atos de Corrupção e Fraudes

É vedado ao corpo diretivo, gerencial, aos empregados, bem como a outros profissionais que realizam atividades em nome da empresa:

a) utilizar cargo, função, posição, patrimônio, influência ou informações privilegiadas com o fim de obter qualquer favorecimento para si ou outrem, bem como participar de negócios externos à empresa, nos casos em que houver conflito com os interesses da empresa;

b) praticar suborno, propina, favorecimento ou nepotismo;

c) praticar assédio de natureza sexual ou moral na empresa, o que inclui: qualquer conduta verbal ou física de humilhação, coação, ameaça, criação de ambiente profissional hostil que interfira no desempenho individual e coletivo ou afete as condições de trabalho dos envolvidos, causando constrangimento ou vergonha;

d) aceitar presentes, favores ou outros tipos de gratificação, assim como formas de tratamento preferencial, dentro do padrão definido pela empresa, que possam resultar na obtenção de vantagem pessoal ou para terceiros;

e) prestar serviços remunerados particulares a clientes, quando conflitarem com os interesses da empresa;

f) oferecer aos clientes benefícios e compensações contrários às leis, às normas e aos valores da empresa;

g) divulgar, sem autorização do órgão competente da empresa, informação que possa causar impacto na cotação dos títulos da empresa e em suas relações com o mercado ou com consumidores ou fornecedores;

h) prejudicar a reputação do corpo diretivo, gerencial e de empregados por meio de julgamentos preconceituosos, falso testemunho, informações não fundamentadas ou qualquer outro subterfúgio;

i) utilizar inadequadamente os meios de comunicação, tais como, telefone, internet e correio eletrônico, para transmitir conteúdos impróprios, inconvenientes e para realizar serviços particulares;

j) fornecer informações privilegiadas que influenciem os certames licitatórios;

k) fornecer, em qualquer situação, informações sigilosas, privilegiadas e estratégicas da empresa;

l) participar de certames licitatórios quando possuir algum grau de parentesco com fornecedores e contratadas interessadas;

m) usar tratamento que possa comprometer a isenção e a integridade nas relações comerciais entre a empresa e os fornecedores e as contratadas;

n) prestar serviços remunerados particulares a clientes durante o horário de expediente ou utilizar-se de equipamentos, materiais e espaço físico da empresa, bem como utilizar força de trabalho contratada, em benefício de serviços alheios ao interesse da empresa;

o) apresentar-se em serviço alcoolizado ou sob efeito do uso de drogas, comprometendo sua integridade física/moral e/ou do grupo, o desenvolvimento das atividades e a imagem da empresa;

p) utilizar recursos da empresa para atender interesses que não estejam coerentes com os princípios da ética e da transparência;

q) manifestar-se em nome da CASAN quando não autorizado ou habilitado para tal fim;

r) recusar-se em cumprir com as atividades inerentes ao seu cargo ou função e/ou as normativas da empresa;

s) portar qualquer tipo de arma nas dependências da empresa;

t) ausentar-se do serviço durante o expediente sem prévia autorização da chefia;

u) não zelar pelo bom uso e conservação do patrimônio da empresa;

v) recusar fé a documentos públicos;

w) opor resistência injustificada ao andamento de documentos e processos ou execução de serviços;

x) atribuir a pessoa estranha à área, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado;

y) coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiarem-se à associação profissional ou sindical ou a partido político;

z) praticar usura sob qualquer de suas formas;

aa) atuar de forma desidiosa;

ab) usar de artifício para procrastinar ou dificultar o exercício regular de direito por qualquer pessoa, causando-lhe danos morais ou materiais;

ac) extraviar, alterar ou deturpar documentos ou processos que estejam ou não sob sua responsabilidade;

ad) recusar-se a atualizar seus dados cadastrais na empresa quando solicitado;

ae) recusar-se a fazer exames médicos nos períodos determinados pela empresa.

4.4 Desligamento

O desligamento do empregado será conduzido de forma respeitosa, conforme as normas previstas na legislação e nos dispositivos internos que regem a matéria.

5 ÉTICA NOS RELACIONAMENTOS

5.1 Com a Sociedade

Consciente de sua responsabilidade, a empresa mantém relações com a sociedade marcadas pela confiança e transparência. Em seus relacionamentos com os vários segmentos a empresa se compromete a:

a) estimular a cooperação com poderes públicos e órgãos reguladores para contribuir com os interesses da sociedade;

b) estabelecer mecanismos de diálogo com as diversas partes interessadas nos negócios da empresa e praticar uma gestão com transparência nos resultados;

c) apoiar e estimular políticas públicas a fim de maximizar sua contribuição para o desenvolvimento da sociedade;

d) respeitar os costumes e as culturas locais e promover a melhoria da qualidade de vida das comunidades com as quais interage;

e) não utilizar, sob nenhuma forma, o trabalho escravo e infantil, degradante, forçado ou compulsório;

f) valorizar o envolvimento dos empregados em eventos, debates e elaboração de propostas tendo em vista a viabilização e o fortalecimento de projetos de caráter social;

g) estimular a conscientização social e o exercício da cidadania ativa por parte de todos os seus empregados por meio de desenvolvimento de programa de educação para a cidadania;

h) incentivar a viabilização de projetos de pesquisa e tecnologia para o desenvolvimento sustentável, interagindo ativamente com a comunidade acadêmica e científica;

i) prevenir e coibir qualquer prática de corrupção, mantendo procedimentos formais de controle e de consequência sobre possíveis transgressões, de acordo com este Código, Lei 8.429/92 e Lei 12.846/13 (“Lei Anticorrupção”);

j) coibir o apoio financeiro e contribuições para partidos políticos ou campanhas políticas de candidatos a cargos eletivos;

k) promover canais permanentes de comunicação e diálogo com as comunidades onde atua com o objetivo de prevenir, monitorar, avaliar e controlar os impactos de suas atividades;

l) incentivar iniciativas voluntárias de seus empregados com o objetivo de mobilizar e potencializar seus recursos e competências de forma integrada e sistêmica em benefício das comunidades em que atua;

m) considerar todos os grupos sociais envolvidos em todas as fases dos empreendimentos de forma a identificar suas expectativas e necessidades visando a minimizar os impactos ambientais, sociais e culturais nessas comunidades;

n) manter canais permanentes de comunicação e diálogo junto às comunidades, estabelecendo uma relação de respeito às pessoas e às culturas locais;

o) atuar de forma indutora ao desenvolvimento local e regional onde atua, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida das comunidades e para a preservação do equilíbrio ambiental das regiões dos seus empreendimentos.

5.2 Com os Clientes

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 clientes, a empresa se compromete a:

- a) usar linguagem e meios adequados às culturas e condições diversificadas no segmento em que atua;
- b) agir com cortesia, respeito e compreensão, independentemente de considerações, opiniões e critérios pessoais;
- c) não divulgar os dados constantes no cadastro dos clientes a terceiros;
- d) divulgar para o cliente todos os seus direitos;
- e) atender os clientes com profissionalismo, transparência e confiabilidade, buscando, dentro das normativas legais, soluções para seus problemas.

5.3 Com os Acionistas

Atendendo a requisitos da boa governança corporativa, a empresa:

- a) conduz de forma democrática suas relações com os acionistas minoritários, valorizando sua participação e interesses;
- b) prioriza, na elaboração de relatórios, a transparência, a confiabilidade, a objetividade e a pontualidade das informações;
- c) atua de forma a atrair o investimento necessário para manter, melhorar e expandir a empresa, assegurando aos acionistas o retorno adequado;
- d) divulga as informações aos acionistas e ao mercado somente por quem esteja autorizado para essa função.

5.4 Com o Poder Concedente, com os Órgãos de Controle e com as Agências Reguladoras

a) manter e estimular canais permanentes de comunicação e diálogo com o poder concedente, os municípios de uma forma geral, conveniados ou não com a CASAN, agências reguladoras e órgãos de controle e fiscalização de forma transparente, respeitosa e construtiva;

b) cumprir as metas físicas compromissadas nos Contratos de Programa assinados entre a CASAN e os municípios concedentes, compatibilizando-as com as realidades financeiras da Companhia e dos municípios, considerando o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos, as peculiaridades locais e regionais, a eficiência, a capacidade de pagamento dos usuários e a adoção de soluções graduais e progressivas;

c) prestar serviços de forma responsável e em harmonia com o interesse público;

5.5 Com Diretores, Conselheiros, Comissionados, Empregados, Prestadores de Serviço, Empregados à disposição

a) fornecer condições de trabalho adequadas, que garantam saúde, segurança e privacidade para o bom desenvolvimento de suas atividades;

b) respeitar e valorizar a diversidade social e cultural e as diferenças individuais, dispensando a todas as pessoas tratamento equânime, sem preconceitos de origem social, cultural, étnica ou relativos a gênero, idade, religião, opinião política, orientação sexual, condição física, psíquica e mental, nem qualquer outra forma de discriminação;

c) estimular a livre manifestação de ideias, repudiando ameaças, chantagens, humilhações, intimidações, desqualificações ou assédios

de qualquer natureza nas relações de trabalho;

d) garantir o acesso a todas as informações funcionais que lhes digam respeito;

e) garantir a livre associação sindical e o direito à negociação coletiva, reconhecendo os sindicatos, associações de classe e entidades representativas de empregados como seus legítimos representantes, mantendo recíproco diálogo respeitoso e construtivo.

5.6 Com Estagiários e Jovens Aprendizizes

Na relação com os estagiários e jovens aprendizizes, a empresa se compromete a:

a) orientar para que respeitem os princípios de conduta ética definidos neste Código, enquanto perdurem seus contratos;

b) contribuir para o seu desenvolvimento profissional e pessoal, visando sua melhor inserção no mercado de trabalho, bem como promover sua inclusão na sociedade.

5.7 Com os Fornecedores e Prestadores de Serviço

A empresa exige o cumprimento da legislação vigente, bem como estimula seus fornecedores e prestadores de serviço a respeitarem os princípios e as normas deste Código e a promoverem ações de responsabilidade socioambiental. Sendo assim, a relação com fornecedores e prestadores de serviço deve:

a) pautar-se pelo profissionalismo, pela transparência, objetividade, clareza das informações e pelas especificações técnicas;

b) orientar-se pelo respeito incondicional e irrestrito às leis, regulamentos e normas aplicáveis;

c) contribuir com a preservação da imagem da empresa e gerar parcerias concretas para a busca de soluções comuns;

d) realizar acompanhamento sistemático a fim de verificar a não utilização de trabalho escravo, infantil, degradante, forçado, compulsório ou o descumprimento da legislação ambiental, cobrando práticas seguras no desenvolvimento das atividades;

e) selecionar e contratar fornecedores e prestadores de serviço baseando-se em critérios legais e técnicos de qualidade, custo e pontualidade, e exigir um perfil ético em suas práticas de gestão, de responsabilidade social e ambiental, recusando práticas de concorrência desleal, trabalho infantil, trabalho forçado ou compulsório e outras práticas contrárias aos princípios deste Código, inclusive na cadeia produtiva de tais fornecedores.

5.7.1 Requisitos

Para assegurar que o compromisso entre as partes seja cumprido, a empresa requer que seus fornecedores e prestadores de serviço:

a) mantenham as condições de habilitação e qualificação exigidas na licitação;

b) entreguem produtos e equipamentos adequados, em perfeitas condições de uso e atendam aos prazos e critérios de qualidade e eficiência;

c) honrem os compromissos comerciais com terceiros e trabalhistas, zelando pela imagem da empresa;

d) não entreguem material ou prestem serviço com vício oculto que comprometa a qualidade dos serviços da empresa ou a segurança das pessoas;

e) mantenham atualizados seus dados cadastrais na empresa;

f) adotem equipamentos, normas de saúde e segurança adequados às atividades desenvolvidas, preservando a integridade física, mental e moral de seus empregados e terceiros.

5.8 Com o Meio Ambiente e a Responsabilidade Socioambiental

a) atuar em conformidade com o princípio da sustentabilidade, comprometendo-se com o desenvolvimento social, com respeito às culturas locais, priorizando o uso de recursos naturais renováveis e com utilização responsável e eficiente dos recursos econômicos, atendendo às gerações atuais e preservando os direitos das gerações futuras;

b) incentivar para que todos os seus empregados desenvolvam uma consciência socioambiental e contribuam para a preservação do meio ambiente dentro e fora da empresa;

c) atuar de forma a minimizar os impactos socioambientais dos seus empreendimentos, buscando o restabelecimento do equilíbrio ambiental em seus aspectos físicos, biológicos, sociais e culturais na sua área de convivência;

d) utilizar de maneira consciente, racional, responsável e sustentável os recursos naturais indispensáveis para o desenvolvimento dos seus negócios;

e) promover ações de conservação dos mananciais, de combate ao desperdício, bem como desenvolver a responsabilidade ambiental nas áreas de convivência dos empreendimentos em parceria com o poder concedente, sempre que possível;

f) incorporar critérios socioambientais aos processos de gestão da empresa e nas suas relações com prestadores de serviços e fornecedores;

g) promover e participar de projetos de pesquisa e desenvolvimento tecnológico e industrial interagindo ativamente com a comunidade acadêmica e científica para o desenvolvimento sustentável, após análise legal e autorização fundamentada da Diretoria Executiva.

5.9 Com Concorrentes

Em respeito à concorrência leal, o corpo diretivo, gerencial e de empregados da empresa se compromete a:

a) fazer uso dos princípios da honestidade, transparência e respeito, adotando regras explícitas e declaradas sobre seus procedimentos de concorrência em toda relação com seus concorrentes;

b) não praticar ações ou divulgar informações indevidas que denigrem serviços ou produtos de eventuais concorrentes;

c) garantir que qualquer comparação entre serviços ou produtos da empresa com os de concorrentes seja precisa, coerente e sustentada por dados objetivos.

6 GESTÃO DO CÓDIGO

6.1 Sigilo

É garantido o sigilo nos casos de averiguação de situações de descumprimento ao Código, sendo assegurada a confidencialidade das informações de modo a não haver represálias aos denunciantes por quaisquer comunicações/delações.

Em toda e qualquer questão que fira o Código de Conduta e Integridade, todos os empregados, bem como profissionais que realizem atividades em nome da empresa, deverão ser tratados isonomicamente, independente do cargo que ocupem na estrutura funcional da empresa, sendo aplicadas as sanções previstas no PCS, CLT e legislação específica aplicável à CASAN.

Os processos correspondentes serão de competência da Comissão Permanente de Processos Administrativos, Disciplinares e Sindicâncias da CASAN (CPPADS).

6.2 Comissão de Conduta e Integridade

À Comissão de Conduta e Integridade cabem as seguintes atribuições:

- a) acompanhar a divulgação do Código de Conduta e Integridade;
- b) estabelecer mecanismos de monitoramento, avaliação e atualização deste Código;
- c) receber, avaliar e responder a consultas sobre assuntos relacionados à melhoria deste código. O Diretor-Presidente indicará seu próprio representante, que coordenará os trabalhos da Comissão.

Cabe à Comissão de Conduta e Integridade interagir com a Gerência da Universidade Corporativa na realização de treinamento anual aos empregados e administradores sobre este Código em obediência ao artigo 9º, § 1º, VI, da Lei nº 13.303/16 e art. 81, VI do Estatuto Social da CASAN.

7 SANÇÕES E PENALIDADES

As infrações às disposições constantes deste Código de Conduta e Integridade sujeitarão seus autores às sanções previstas no Plano de Cargos e Salários - PCS, Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT e demais legislações específicas aplicáveis à CASAN.

8 CANAIS DE ACESSO

As demandas internas e externas referentes à comunicação de transgressões ao Código de Conduta e Integridade deverão ser encaminhadas por meio da Ouvidoria, que por atribuições específicas, garantindo o sigilo e os mecanismos de proteção exigidos pelo art. 9º, § 1º III e IV, da Lei nº 13.303/16, dará a tramitação, bem como realizará o acompanhamento do deslinde das representações/denúncias.

9 DISPOSIÇÕES GERAIS

Todos os empregados da CASAN, comissionados, servidores públicos à disposição, estagiários, jovens aprendizes, prestadores de serviços e aqueles que exercem mandato, ainda que transitoriamente e sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, estão sujeitos a este Código.

Todo ato de posse ou celebração de Contrato de Trabalho deve ser acompanhado da assinatura do Termo de Compromisso do Código de Conduta e Integridade da CASAN.

O empregado que eventualmente tiver dúvidas na interpretação deste Código deve apresentá-las ao chefe imediato ou enviar questionamento à Comissão de Conduta e Integridade.

10 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este Código de Conduta e Integridade não esgota todos os princípios éticos a serem observados, devendo ser complementado pelos códigos de ética das diversas categorias profissionais.

11 TERMO DE COMPROMISSO

Declaro que recebi um exemplar físico do **Código de Conduta e Integridade da CASAN**, atualizado, compreendo os padrões que se aplicam ao meu trabalho e concordo em cumprir seus termos.

Estou ciente de que o seu não cumprimento poderá implicar ações disciplinares.

Aceito a responsabilidade de estimular a boa conduta ética no ambiente de trabalho e manter uma comunicação aberta com os outros em relação a questões de práticas de conduta.

Entendo que a prática do Código de Conduta e Integridade é considerada tão importante que cada empregado deve ter seu próprio exemplar, para ler e consultar sempre que preciso.

Este Termo de Compromisso assinado por mim passa a ser parte integrante da minha pasta funcional.

Nome: _____

Matrícula: _____

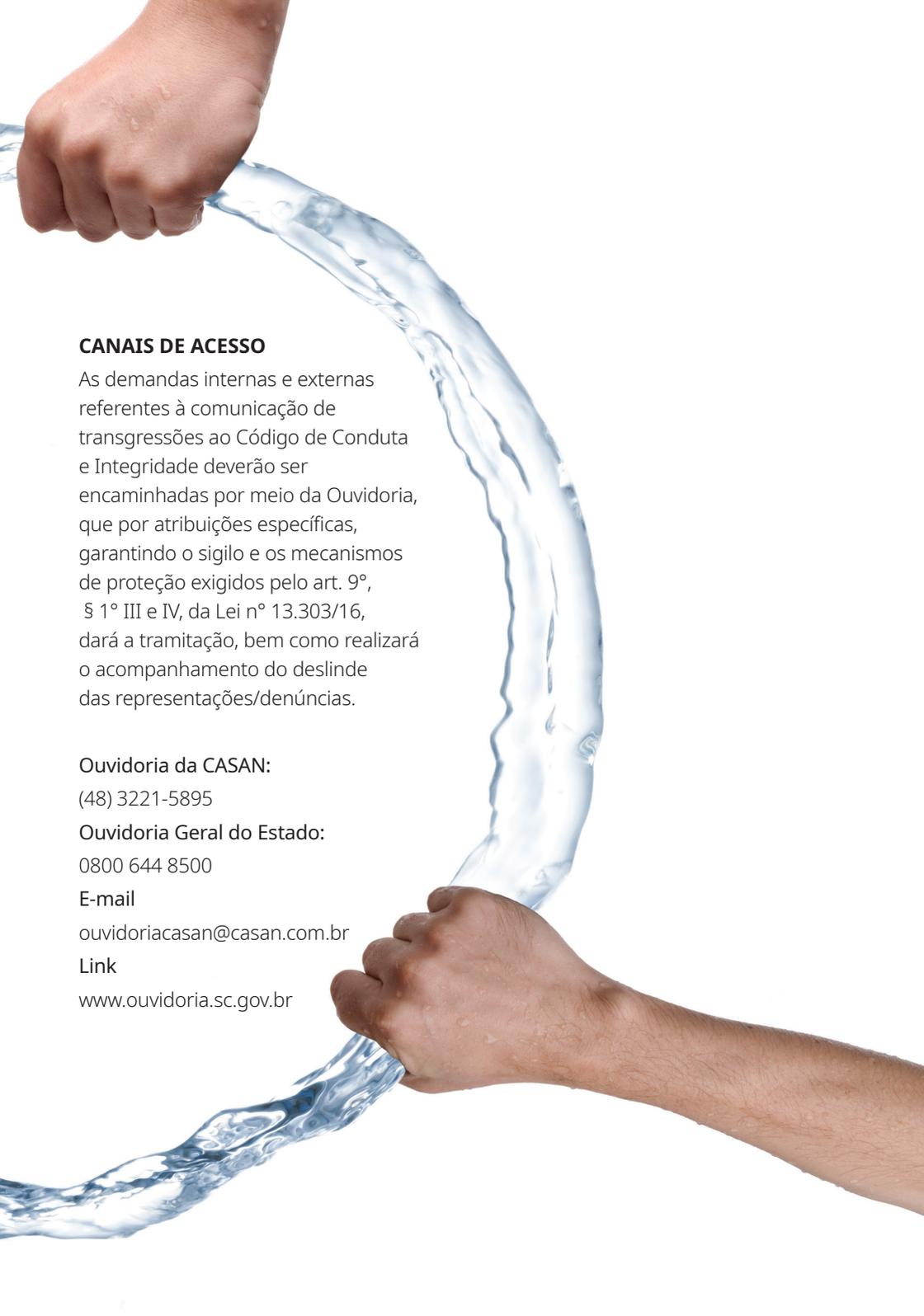
Cargo: _____

Data: _____

Unidade: _____

Assinatura: _____



A photograph showing two hands, one at the top left and one at the bottom right, holding a continuous stream of clear water that flows from top to bottom, curving slightly to the right. The background is plain white.

CANAIS DE ACESSO

As demandas internas e externas referentes à comunicação de transgressões ao Código de Conduta e Integridade deverão ser encaminhadas por meio da Ouvidoria, que por atribuições específicas, garantindo o sigilo e os mecanismos de proteção exigidos pelo art. 9º, § 1º III e IV, da Lei nº 13.303/16, dará a tramitação, bem como realizará o acompanhamento do deslinde das representações/denúncias.

Ouvidoria da CASAN:

(48) 3221-5895

Ouvidoria Geral do Estado:

0800 644 8500

E-mail

ouvidoriacasan@casan.com.br

Link

www.ouvidoria.sc.gov.br



**GOVERNO
DE SANTA
CATARINA**

Matriz - CASAN

Rua Emílio Blum, 83, Centro - Florianópolis (SC) 88020-010

www.casan.com.br