

Título **POLÍTICA DE NÃO RETALIAÇÃO**

Objetivo *Regulamentar a* Política de Não Retaliação na empresa em conformidade com o Código de Conduta e Integridade da Saneago

Aplicação Todas as unidades organizacionais da Saneago

1 – OBJETIVO

1.1 - Regulamentar a Política de Não Retaliação na empresa em conformidade com o Código de Conduta e Integridade da Saneago, de **17 de abril de 2019**, zelando pela **preservação** da ética nos serviços públicos, **pela manutenção do ambiente de trabalho saudável e livre de comportamentos ilegais e/ou inadequados, no qual os empregados se sintam encorajados no compartilhamento de suas preocupações com a Companhia sem receio de retaliações.**

2 – REFERÊNCIAS

2.1 – Art. 37, caput e parágrafo sexto da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/1988);

2.2 – Código Penal Brasileiro (Decreto-Lei nº 2848/1940);

2.3 – Código de Conduta e Integridade da Saneamento de Goiás S.A. - Saneago, de 17 de abril de 2019;

2.4 – Regulamento Disciplinar de Pessoal da Saneago;

2.5 – Estatuto dos Servidores Cíveis do Estado de Goiás (Lei nº 10.460/1988), com aplicação subsidiária, conforme Regulamento Disciplinar de Pessoal.

3 – APLICABILIDADE

3.1 – Toda pessoa interna ou externa à Companhia que com ela possua vínculo, seja natural ou jurídica, inclusive empregados temporários, comissionados ou colocados à disposição da Saneago.

3.2 – Não se poderá alegar, em qualquer hipótese, desconhecimento das diretrizes aqui previstas, face à indispensabilidade de observância e leitura em consonância com o Código de Conduta e Integridade e o Regulamento Disciplinar de Pessoal da Companhia.

4 – DEFINIÇÕES, SÍMBOLOS E SIGLAS

Termo	Definição
Retaliar	Segundo o Dicionário Priberam, retaliar, do latim "retalió": 1. reagir a uma agressão com uma ação semelhante; 2. tratar com represálias.
Vingança privada	Significa a lei do mais forte, na qual o ofendido ou outra pessoa de seu grupo voltava-se contra o agressor, fazendo "justiça com as próprias mãos" e cometendo, na maioria das vezes, excessos, o que ocasionava disseminação de ódio e guerras ¹ .
Ética	Segundo Diocleciano Guimarães, é um conjunto de normas e princípios relacionados ao comportamento do indivíduo em grupo. A ética profissional significa uma série de normas procedimentais voltadas ao comportamento no âmbito de uma profissão.

5 – DEVER DE COMUNICAÇÃO

5.1 – A comunicação aos superiores e/ou responsáveis acerca de fato sobre o qual haja suspeita de infração disciplinar, ato ilícito ou que contrarie o disposto em normas internas e legislações vigentes, é dever do

1 MASSON, Cleber. **Direito Penal esquematizado**: parte geral. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo; Método, 2011, p. 55.

empregado, podendo o seu descumprimento constituir falta disciplinar, nos termos do Regulamento Disciplinar de Pessoal.

5.2 – Considera-se infração disciplinar faltar com a verdade ou omitir informações relevantes no curso de apuração de irregularidades e procedimentos administrativos, resguardado o direito de não produzir provas contra si mesmo.

6 – DIRETRIZES DA POLÍTICA DE PREVENÇÃO DE ATOS DE CORRUPÇÃO

6.1 – A política de não retaliação tem como fim precípua propiciar um ambiente de trabalho saudável, ético e profissional, eliminando desvios de comportamento que possam comprometer a qualidade do serviço e, simultaneamente, assegurar o dever de urbanidade entre os empregados.

6.2 – A retaliação é prejudicial ao ambiente de trabalho porque pode silenciar o denunciante da má conduta e, de forma reflexa, os demais colaboradores, que podem se sentir constrangidos e desprotegidos. O efeito silenciador interfere na qualidade do serviço prestado pela Saneago, na produtividade do colaborador que se sente receoso em se posicionar contra eventuais comportamentos impróprios, e, por conseguinte, interfere na capacidade da Saneago em regularizar os processos e procedimentos de trabalho e propiciar um ambiente laboral hígido.

6.3 – É vedada qualquer retaliação contra qualquer pessoa, colaboradora ou não, que, de boa fé, denunciar comportamento que acredite ser ilegal, antiético ou impróprio, notadamente, mas não apenas, nos casos em que se:

- a) Informar o que se acredita ser uma violação às normas internas, políticas da Companhia ou legislação vigente;*
- b) Suscitar questão de conformidade ou procurar orientação sobre prática de negócios, decisão ou ação em específico;*
- c) Cooperar em investigação de possível irregularidade ou ato ilícito.*

6.4 – É igualmente vedada a retaliação aos colaboradores que atuarem em investigações e processos disciplinares, de boa-fé e conforme dispositivos legais, com intuito de apurar a ocorrência de determinada infração disciplinar, ato ilícito ou violação das políticas da empresa.

6.5 – Os empregados denunciadores e/ou que contribuírem no âmbito dos procedimentos administrativos previstos no Regulamento Disciplinar de Pessoal acerca de informações relativas a atos que violem as normas da empresa e/ou legislações aplicáveis, não poderão sofrer, direta ou indiretamente, nenhum tipo de retaliação, sanção, perseguição e/ou qualquer outra forma de constrangimento;

6.6 – Considera-se de boa-fé a denúncia ou comunicação de fato que se acredita ser violador do Código de Conduta, normas internas ou legislação pertinente, o qual, ainda que não possa ser comprovado de imediato, possa ensejar investigação.

6.7 – Constitui infração a comunicação sabidamente falsa de falta disciplinar, irregularidade ou ilegalidade, nos termos do Regulamento Disciplinar de Pessoal.

6.8 – Igualmente repudia-se a prática de “denuncismo”, consistente em denúncias trocadas com objetivo de vingança por comunicação de fato ou ato irregular anterior.

7 – CONSEQUÊNCIAS DE VIOLAÇÕES

7.1 – As retaliações serão tratadas conforme disciplinado em Regulamento Disciplinar de Pessoal e, se for o caso, poderão ensejar responsabilização cível e/ou criminal.

7.2 – A Saneago recebe denúncia por meio das suas diversas unidades organizacionais e canais de comunicação, que deverão informar à Superintendência de Ouvidoria Geral – Suoge, para os registros obrigatórios, como estipulado no Regulamento Disciplinar de Pessoal da Saneago.

7.3 – A apuração das denúncias *é* de responsabilidade da Superintendência de Auditoria Interna, conforme procedimentos disciplinados no Regulamento Disciplinar de Pessoal da Saneago.

8 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

8.1 – Esta política está vinculada e é parte integrante do Código de Conduta e Integridade da Saneago e deverá ser interpretada em conjunto com as demais políticas relacionadas ao Código de Conduta e Integridade, ***sobretudo o Regulamento Disciplinar de Pessoal.***

8.2 – Exige-se que todos os ***empregados*** certifiquem anualmente que leram e compreenderam o Código ***de Conduta e Integridade, o Regulamento Disciplinar de Pessoal, a Política de Não Retaliação, e os documentos normativos respectivos, bem como certifiquem*** que cumpriram e continuarão a ***cumpri-los.***

9 – APROVAÇÃO

9.1 – Esta Política foi aprovada pelo Conselho de Administração da Saneago, na data de 24/09/2020, registrada na Ata 424. Toda alteração ou revisão desse documento deverá ser submetida a apreciação do Conselho de Administração da Saneago.