

Aprovado na 523ª Reunião Ordinária do Conselho de Administração – CAD, realizada em  
17 de abril de 2019.



---

**CETESB -  
Companhia Ambiental do Estado de São Paulo**

## **REGIMENTO INTERNO DO COMITÊ DE ÉTICA**

Versão 02, de 10/04/2019

---



REGIMENTO INTERNO DO COMITÊ DE ÉTICA

SUMÁRIO

|  |   |
|--|---|
| CAPÍTULO I.....  | 3 |
| ATUAÇÃO.....   | 3 |
| CAPÍTULO II.....   | 3 |
| DA COMPOSIÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA E DO MANDATO DE SEUS MEMBROS..... | 3 |
| CAPÍTULO III.....  | 4 |
| NORMAS DE FUNCIONAMENTO.....                                       | 4 |
| CAPÍTULO IV.....   | 4 |
| DAS ATRIBUIÇÕES DO COMITÊ DE ÉTICA.....                            | 4 |
| CAPÍTULO V.....  | 5 |
| PROCEDIMENTO PARA TRAMITAÇÃO DAS DENÚNCIAS.....                    | 5 |
| CAPÍTULO VI.....   | 7 |
| DAS SANÇÕES.....   | 7 |
| CAPÍTULO VII.....  | 8 |
| DISPOSIÇÕES FINAIS.....  | 8 |
| ANEXO I.....   | 9 |
| TERMO DE CONFIDENCIALIDADE E SIGILO.....                           | 9 |



## REGIMENTO INTERNO DO COMITÊ DE ÉTICA

### CAPÍTULO I

#### **ATUAÇÃO**

**Artigo 1º.** O Comitê de Ética conduzirá suas atividades de acordo com as determinações constantes neste Regimento, tendo competência para atuar, de forma autônoma e independente, no cumprimento das normas e princípios do Código de Conduta e Integridade.

### CAPÍTULO II

#### **DA COMPOSIÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA E DO MANDATO DE SEUS MEMBROS**

**Artigo 2º.** O Comitê de Ética será composto por 3 (três) membros, sem prejuízo de atividades regulares que exerçam perante a CETESB, sendo eles: o gerente da Divisão de Conformidade e Gestão de Riscos; o responsável pela Ouvidoria e 1 (um) representante indicado pela Diretoria Colegiada, e não terão suplentes.

**§ 1º.** O Comitê de Ética poderá, no âmbito de suas atribuições, utilizar-se do trabalho de técnicos e especialistas para compor equipe de apuração e investigação de denúncias.

**§ 2º.** Não poderão compor o Comitê de Ética os diretores, assessores de diretoria e conselheiros de administração e fiscal.

**§ 3º.** O Coordenador será o representante da área de Conformidade e na sua ausência a Coordenação será assumida pelo representante da área de Ouvidoria.

**Artigo 3º.** Os membros que irão compor o Comitê de Ética serão escolhidos pela Diretoria Colegiada e terão um mandato de 3 (três) anos, admitida a recondução, podendo ser destituídos a qualquer tempo.



## CAPÍTULO III

### ***NORMAS DE FUNCIONAMENTO***

**Artigo 4º.** As reuniões ordinárias do Comitê de Ética realizar-se-ão quinzenalmente e, extraordinariamente, nas oportunidades em que houver convocação pelo responsável pelo coordenador deste Comitê.

**Artigo 5º.** O Comitê de Ética deliberará por maioria simples de votos.

**Artigo 6º.** A ausência de um membro, no caso de demissão, falecimento, afastamento, renúncia, deverá ser feito novo processo para a vaga específica observando os critérios do artigo 2º da composição do Comitê de Ética e do mandato de seus membros.

**Artigo 7º.** Os membros do Comitê de Ética deverão declarar, quando o caso, eventuais conflitos de interesse para o exercício de suas funções, o que também poderá ser objeto de arguição por parte do denunciado, na primeira oportunidade em que puder se manifestar no feito, cabendo ao Comitê de Ética, após manifestação do arguido, deliberar a respeito.

**Artigo 8º.** As reuniões serão secretariadas pelo representante da área de Conformidade e Gestão de Riscos que fará constar em ata todas as deliberações do Comitê de Ética, arquivadas em livro próprio, mantido sob sua guarda.

## CAPÍTULO IV

### ***DAS ATRIBUIÇÕES DO COMITÊ DE ÉTICA***

**Artigo 9º.** Ao Comitê de Ética compete:

- I- receber denúncias, investigar, avaliar e julgar, mediante denúncia ou de ofício, as violações ao Código de Conduta e Integridade;
- II- encaminhar à Ouvidoria as reclamações recebidas pelo Comitê de Ética que não impliquem violação ao Código de Conduta e Integridade;
- III- requisitar à Auditoria Interna, quando necessário, a investigação e a apuração de responsabilidades referentes ao fato denunciado;
- IV- consultar o departamento jurídico quanto à adequação legal dos procedimentos adotados pelo Comitê de Ética;



- V- requisitar o apoio de técnicos e especialistas das diversas áreas da CETESB para compor equipe de apuração e investigação de denúncias;
- VI- dirimir questões omissas, não previstas no Código de Conduta e Integridade.

## **CAPÍTULO V**

### ***PROCEDIMENTO PARA TRAMITAÇÃO DAS DENÚNCIAS***

**Artigo 10º.** A Ouvidoria fará uma triagem, com o apoio da área de Conformidade e Gestão de Riscos das denúncias recebidas pelo canal. Se necessário, serão solicitadas, mais informações ao denunciante sobre os dados objetivos relativos ao caso, aguardando manifestação por 10 (dez) dias corridos.

**§ 1º.** A área de Conformidade e Gestão de Riscos, com o apoio da Ouvidoria, organizará a pauta das reuniões do Comitê de Ética.

**§ 2º.** Serão encaminhadas ao Comitê de Auditoria Estatutário denúncias relativas a Diretores, para apuração e providências.

**§ 3º.** Serão encaminhadas ao Conselho de Administração denúncias relativas a membros do Comitê de Auditoria Estatutário e demais Conselhos da Companhia, para apuração e providências.

**§ 4º.** As denúncias que tratem sobre valor econômico ou imagem da Companhia serão enviadas para conhecimento dos membros do Comitê de Auditoria Estatutário e do Departamento de Auditoria, sem prejuízo das ações deste Comitê.

**§ 5º.** A área de Conformidade e Gestão de Riscos enviará mensalmente ao Comitê de Auditoria Estatutário relatórios sumarizados das denúncias recebidas e de suas atividades. Os relatórios serão utilizados para monitoramento dos procedimentos apuratórios de infração ao Código de Conduta e Integridade, bem como dos eventuais registros no Canal de Denúncias.

**Artigo 11º.** As denúncias analisadas pelo Comitê de Ética serão recebidas mediante o canal de denúncias; encaminhamento por outros canais da Companhia, ou, ainda, de ofício, por parte de seus membros.



**Artigo 12º.** Realizada a fase de triagem prevista no artigo 9º, o Comitê de Ética deliberará pelo recebimento ou indeferimento liminar da denúncia.

§ 1º. Em caso de recebimento da denúncia, o Comitê de Ética poderá requisitar apoio das diversas áreas para apuração e investigação preliminar.

§ 2º. A área de apoio encaminhará ao Comitê de Ética um relatório padronizado, que conterá a conclusão da investigação preliminar realizada. Com base em tal documento, o Comitê de Ética deliberará pelo arquivamento ou pelo prosseguimento do feito.

§ 3º. Caso seja determinado o prosseguimento do feito, o Comitê de Ética poderá requisitar apoio de diversas áreas para apuração, em especial o Departamento de Auditoria e a área de Recursos Humanos, e neste momento, será oportunizado ao denunciado o contraditório e a ampla defesa, podendo juntar documentos, solicitar diligências e, ainda, constituir advogado.

**Artigo 13º.** Estando o feito em termos para julgamento, o Comitê de Ética deliberará pelo acolhimento ou rejeição da denúncia. Em caso de acolhimento, fundamentará a proposta de penalidade, e encaminhará a Diretoria Colegiada, que decidirá conforme disposto no Capítulo VI do presente Regimento.

§1º. Caso a apuração tenha sido realizada pelo Departamento de Auditoria, o relatório final constará a dosimetria da pena que deverá ser acolhida pelo presente Comitê.

§ 2º. A deliberação do Comitê de Ética que implicar em sanção ao denunciado será submetida ao Departamento Jurídico, para verificação da adequação de procedimentos, sendo, ainda, cientificado da mesma o Diretor da área da qual pertence o denunciado.

**Artigo 14º.** O apenado terá o prazo de 05 (cinco) dias úteis, contados do 1º dia útil após sua intimação, para requerer a reconsideração da decisão que contiver omissão, obscuridade, contradição, erro material ou, ainda, caso contenha novos argumentos. O pedido será dirigido ao Comitê de Ética, para admissibilidade e proposições, sendo, em seguida, encaminhado à Diretoria Colegiada, para decisão.



## CAPÍTULO VI

### **DAS SANÇÕES**

**Artigo 15º.** A ação, omissão ou conivência que impliquem desobediência ou inobservância das disposições do Código de Conduta e Integridade da CETESB, após devidamente apuradas e se comprovadas, estarão sujeitas, observado o contraditório e a ampla defesa, à orientação, advertência escrita, suspensão, demissão sem ou por justa causa e, se o caso, comunicação às autoridades competentes no caso de atos de improbidade administrativa e ilícitos penais.

**§ 1º.** As denúncias de assédio sexual no ambiente de trabalho recebidas, sem prejuízo das demais providências, serão imediatamente encaminhadas para a Corregedoria Geral da Administração.

**Artigo 16º.** As violações ao Código de Conduta e Integridade serão classificadas pelo Comitê de Ética em leve, média e grave, levando-se em conta o impacto econômico e de imagem à Companhia, o grau de culpa do denunciado, a prova produzida e as circunstâncias e consequências do ato, observando-se a atualidade da punição, a unicidade e a proporcionalidade da pena.

**§ 1º.** As violações de natureza leve poderão ser objeto de orientação, ou advertência escrita, conforme deliberado pelo Comitê de Ética, na análise do caso concreto. Na orientação o denunciado será convocado para sessão do Comitê de Ética, na qual serão reforçadas, oralmente, as normas e princípios do Código de Conduta e Integridade, em especial os dispositivos violados pelo denunciado, não havendo qualquer anotação formal do ato, apenas registro perante os assentos do Comitê de Ética. O denunciado que receber orientação será cientificado que futura violação ao Código, no mesmo sentido, implicará advertência escrita, ou outra pena mais grave. A advertência escrita consistirá em notificação formal ao denunciado e registro em seu prontuário.

**§ 2º.** As violações de natureza média implicarão em suspensão do denunciado, na qual haverá o afastamento do mesmo sem remuneração, por um período entre 1 (um) a 15 (quinze) dias corridos.

**§ 3º.** As violações graves implicarão dispensa sem ou por justa causa, conforme deliberado pelo Comitê de Ética, na análise do caso concreto, observado o disposto nas



## COMPANHIA AMBIENTAL DO ESTADO DE SÃO PAULO

normas administrativas e, em especial, o disposto no artigo 482, da Consolidação das Leis Trabalhistas.

§ 4º. Será considerada justa causa, nos termos do artigo 482, da Consolidação das Leis do Trabalho, sem prejuízo de responsabilizações na esfera administrativa, civil e penal:

- I- a violação do Código de Conduta e Integridade pela prática de infração considerada grave em razão da magnitude do desfalque patrimonial ou da carga negativa para a reputação da Companhia e da administração pública;
- II- a quebra da confidencialidade do processo de investigação de denúncias recebidas;
- III- a divulgação da identidade do denunciante por qualquer meio e;
- IV- a apresentação de denúncia que o denunciante saiba ser falsa.

§ 5º. Com exceção da orientação, as propostas de sanção serão encaminhadas à Diretoria Colegiada, para decisão.

## CAPÍTULO VII

### *DISPOSIÇÕES FINAIS*

**Artigo 17º.** Caberá à área de Conformidade e Gestão de Riscos providenciar o encaminhamento das deliberações do Comitê de Ética aos órgãos competentes, certificar o cumprimento de prazos, resguardado o sigilo dos trabalhos desenvolvidos pelo Comitê de Ética.

**Artigo 18º.** Os casos de dúvida ou omissão na aplicação do presente Regimento serão dirimidos pelo Comitê de Auditoria Estatutário.

**Artigo 19º.** Todos aqueles que participarem do Comitê de Ética ou tiverem acesso às denúncias prestarão compromisso de confidencialidade e sigilo sobre as informações.





ANEXO I

**TERMO DE CONFIDENCIALIDADE E SIGILO**

Eu \_\_\_\_\_, nacionalidade, estado civil, profissão, CPF, filial, nº do registro, assumo o compromisso de manter confidencialidade e sigilo sobre todas as informações a que tiver acesso como membro ou colaborador do Comitê de Ética da CETESB, nos termos do artigo 18 do seu Regimento Interno e dos itens 5.1 à 5.5 do Código de Conduta e Integridade da Companhia.

Declaro que tenho conhecimento de que o descumprimento do disposto no presente Termo de Confidencialidade e Sigilo implicará a adoção das sanções cabíveis, em especial a aplicação do disposto no artigo 5º, § 4º, itens “2” e “3”<sup>1</sup>, do Decreto Estadual nº 62.349, de 26 de dezembro de 2016.

São Paulo, de de 2019.

---

Assinatura

---

<sup>1</sup> §4º - O programa de integridade deverá considerar como justa causa, para os fins do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, sem prejuízo de sua responsabilização pessoal nas esferas administrativa, civil e penal:  
(...)

2. a quebra da confidencialidade do processo de investigação de denúncias recebidas por meio do respectivo canal;  
3. a revelação da identidade do denunciante por qualquer meio;