

Aprovado na 538ª Reunião Ordinária do Conselho de Administração – CA, realizada em 17 de junho de 2020.



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

REGIMENTO INTERNO DO COMITÊ DE ÉTICA

Versão 03, de 11/06/2020

SUMÁRIO

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

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 da CETESB.

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 das 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.

§1º. O Comitê de Ética poderá contar com 1 (um) membro temporário, a ser indicado pelo Diretor-Presidente da Companhia, para atuar na hipótese de vacância de 1 (um) de seus membros efetivos e não terá acesso ao Canal de Denúncias.

§2º. O Comitê de Ética poderá, no âmbito de suas atribuições, consultar e solicitar o apoio de técnicos e especialistas, das diversas áreas da CETESB, na apuração e investigação de denúncias.

§3º. Não poderão compor o Comitê de Ética os Diretores, os Assistentes e os Assessores de Diretoria, bem como os Conselheiros de Administração e Fiscal.

§4º. O Coordenador do Comitê de Ética será o gerente da Divisão de Conformidade e Gestão de Riscos e, na sua ausência, a coordenação será assumida pelo responsável pela Ouvidoria.

Artigo 3º. O membro a ser indicado pela Diretoria Colegiada para compor o Comitê de Ética terá mandato de 3 (três) anos, admitida a recondução, sem limite de mandatos, podendo ser destituído a qualquer tempo.

Artigo 4º. Na hipótese de ausência do membro indicado pela Diretoria Colegiada, seja por demissão, falecimento, afastamento ou renúncia à posição que ocupa no Comitê de Ética, deverá ser realizado novo processo para preenchimento da vaga específica, observado os critérios do artigo 2º, deste Regimento.

CAPÍTULO III - NORMAS DE FUNCIONAMENTO

Artigo 5º. As reuniões ordinárias do Comitê de Ética realizar-se-ão semanalmente e, extraordinariamente, nas oportunidades em que houver convocação pelo Coordenador.

§1º. O Coordenador organizará as pautas das reuniões do Comitê de Ética.

§2º. As reuniões serão secretariadas pelo Coordenador, que fará constar em ata todas as deliberações do Comitê de Ética, arquivadas em livro próprio, mantido sob sua guarda.

Artigo 6º. O Comitê de Ética deliberará por maioria simples de votos.

Artigo 7º. Os membros do Comitê de Ética deverão declarar, quando couber, 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.

§1º. Caso o Comitê de Ética entenda configurado o conflito de interesses, o membro apontado deverá assinar Declaração de Impedimento ou Suspeição, conforme o caso.

§2º. Na hipótese de dúvidas quanto ao conflito de interesses ou diante da recusa do membro em assinar a Declaração de Impedimento ou Suspeição, o Coordenador deverá encaminhar o caso ao Departamento Jurídico, que se manifestará a respeito.

Artigo 8º. Na hipótese de vacância de 1 (um) dos membros, seja em razão de ausência prevista no artigo 4º, ou em razão de conflito de interesses, estabelecido no artigo 7º, ou ainda, por motivos de férias ou de licença, o membro temporário, escolhido nos termos do artigo 2º, §1º, será convocado pelo Diretor-Presidente a atuar.

Parágrafo Único. O membro temporário atuará somente enquanto perdurar a ausência, conflito de interesses, férias ou licença do membro efetivo.

CAPÍTULO IV - DAS ATRIBUIÇÕES DO COMITÊ DE ÉTICA

Artigo 9º. Ao Comitê de Ética compete:

- I. Receber denúncias, investigar, avaliar e julgar, mediante provocação ou de ofício, as violações ao Código de Conduta e Integridade da CETESB;
- II. Consultar o Departamento Jurídico quanto à adequação legal dos procedimentos adotados pelo Comitê de Ética;
- III. Consultar e solicitar o apoio de técnicos e especialistas, das diversas áreas da CETESB, para a apuração e a investigação de denúncias;
- IV. Dirimir questões omissas, não previstas no Código de Conduta e Integridade.

CAPÍTULO V - PROCEDIMENTO PARA TRAMITAÇÃO DAS DENÚNCIAS

Artigo 10. O representante da Ouvidoria fará a triagem, com o apoio do gerente da Divisão de Conformidade e Gestão de Riscos, das denúncias recebidas e recomendará, respeitando o

estabelecido nos parágrafos seguintes, o início do procedimento de apuração e investigação aos demais membros do Comitê de Ética, que deverão deliberar a respeito.

§1º. Serão encaminhadas ao Conselho de Administração as denúncias relativas a membros do Comitê de Auditoria Estatutário e demais Conselhos da Companhia, para apuração e providências.

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

§3º. Serão encaminhadas ao Comitê de Auditoria Estatutário, para ciência e acompanhamento, e ao Departamento de Auditoria Interna, para investigação e apuração, as denúncias que envolvam valor econômico ou imagem da CETESB.

§4º. Serão encaminhadas ao Comitê de Auditoria Estatutário e à Corregedoria Geral da Administração, para ciência e acompanhamento, sem prejuízo das ações do Comitê de Ética, as denúncias de assédio sexual no ambiente de trabalho.

§5º. Serão encaminhadas à Ouvidoria as reclamações que não impliquem em violação ao Código de Conduta e Integridade da CETESB.

Artigo 11. As denúncias serão recebidas mediante registro no Canal de Denúncias, sem prejuízo da atuação de ofício por parte dos membros do Comitê de Ética.

§1º. As denúncias recebidas por outros meios, tais como presencialmente, carta, telefone ou e-mail, e de conhecimento dos membros do Comitê de Ética, devem ser comunicadas ao representante da Ouvidoria, que procederá o registro no Canal de Denúncias, mantendo o histórico da sua origem para possibilitar o rastreamento.

§2º. As denúncias recebidas, apuradas e investigadas anteriormente por outros órgãos competentes do Poder Público, quando do conhecimento dos membros do Comitê de Ética, a princípio, não serão registradas no Canal de Denúncias, devendo ser imediatamente encaminhadas ao Departamento Jurídico para verificação do procedimento e parecer quanto às providências a serem adotadas internamente.

Artigo 12. Realizada a fase de triagem prevista no artigo 10, o Comitê de Ética deliberará pelo recebimento ou indeferimento liminar da denúncia.

§1º. Caso a denúncia não apresente elementos suficientes para início do procedimento de apuração e investigação, sempre que possível, será solicitado complemento das informações ao denunciante sobre dados relativos ao caso, aguardando manifestação por 5 (cinco) dias corridos. Exaurido o prazo sem a devida complementação, a denúncia não será recebida e será encerrada de pronto no Canal de Denúncias.

§2º. Em caso de recebimento da denúncia, o Comitê de Ética poderá requisitar apoio de diversas áreas para apuração e investigação preliminar.

§3º. A área de apoio, uma vez acionada, encaminhará ao Comitê de Ética relatório detalhado, que conterà a conclusão preliminar da investigação realizada. Com base em tal documento, o Comitê de Ética deliberará pelo arquivamento ou pelo prosseguimento do feito.

§4º. Caso seja determinado o prosseguimento do feito, o Comitê de Ética poderá requisitar, novamente, o apoio de diversas áreas para apuração.

§5º. Caso o Comitê de Ética constate que a denúncia deva ser apurada pelo Departamento de Auditoria Interna, nas hipóteses previstas no artigo 10, §3º, esta prosseguirá na apuração e na investigação do caso, seguindo os ritos estabelecidos no seu Regulamento, até o encerramento dos trabalhos de auditoria, momento em que deverá dar ciência ao Coordenador do Comitê de Ética para encerramento do Protocolo no Canal de Denúncias, sobre a decisão final da Diretoria Colegiada, que deverá seguir o estabelecido no artigo 14, §§3º e 4º.

Artigo 13. Estando o feito em termos para julgamento, o Comitê de Ética deliberará pelo acolhimento ou rejeição da denúncia, proferindo Relatório Preliminar e oportunizando ao denunciado, neste momento, o direito de exercer o contraditório e a ampla defesa, podendo juntar documentos e solicitar diligências, no prazo de 5 (cinco) dias úteis.

Artigo 14. Em caso de acolhimento da denúncia, o Comitê de Ética fundamentará a proposta de penalidade, proferindo Despacho.

§1º. O Comitê de Ética aplicará diretamente a orientação, nos casos que assim indicar o Despacho, conforme inciso I, do artigo 17, deste Regimento.

§2º. Na hipótese de conclusão pela aplicação de penalidade de advertência escrita, suspensão ou demissão sem ou por justa causa, conforme incisos II a IV, do artigo 17, deste Regimento, o Coordenador do Comitê de Ética encaminhará o Protocolo ao Departamento Jurídico para verificação da adequação dos procedimentos, que se manifestará por meio de parecer.

§3º. Diante de parecer jurídico favorável, nos termos do parágrafo anterior, o Comitê de Ética submeterá o caso à apreciação da Diretoria Colegiada, que deliberará sobre o Despacho do Comitê de Ética, acolhendo ou não a proposta de aplicação de penalidade, podendo, ainda, alterar a penalidade sugerida, nos termos do disposto no Capítulo VI, deste Regimento.

§4º. O Diretor responsável pela área do empregado denunciado, quando da deliberação acerca do Despacho do Comitê de Ética, nos termos do parágrafo anterior, terá direito a voz, mas não terá direito a voto na proposta de aplicação de penalidade, tendo o Diretor-Presidente o voto de qualidade em caso de empate.

§5º. Caso o empregado denunciado seja vinculado à Presidência, estando o Diretor-Presidente sem direito a voto, na hipótese de embate, os demais Diretores deverão deliberar por unanimidade.

Artigo 15. Caso a Diretoria Colegiada decida pela demissão por justa causa, o Comitê de Ética deverá noticiar o responsável pelo Controle Interno da CETESB junto ao Tribunal de Contas do Estado de São Paulo – TCESP, definido pelo artigo 9º, do Regulamento da Auditoria Interna, para as providências cabíveis.

Artigo 16. O Comitê de Ética deverá concluir todo o procedimento estabelecido neste Capítulo em até 60 (sessenta) dias corridos, a contar do registro da denúncia no Canal de Denúncias, podendo este prazo ser prorrogado, mediante justificativa no respectivo Protocolo, uma única vez, pelo mesmo período.

Parágrafo Único. Quando, por motivos excepcionais, o prazo mencionado no *caput* não puder ser cumprido, o Coordenador do Comitê de Ética informará, por meio de relatório com as devidas justificativas, o Comitê de Auditoria Estatutário, que deliberará a respeito.

CAPÍTULO VI - DAS SANÇÕES

Artigo 17. As violações ao Código de Conduta e Integridade da CETESB, após devidamente apuradas e comprovadas, estarão sujeitas, observado o contraditório e a ampla defesa, às seguintes sanções, sem prejuízo da comunicação às autoridades competentes nas hipóteses de improbidade administrativa e ilícitos penais:

- I. Orientação;
- II. Advertência escrita;
- III. Suspensão;
- IV. Demissão sem ou por justa causa.

Artigo 18. As violações ao Código de Conduta e Integridade serão classificadas pelo Comitê de Ética em leve, média ou grave, levando-se em conta, para a dosimetria da pena:

- I. O impacto econômico e à imagem da Companhia;
- II. As provas produzidas;
- III. As circunstâncias e as consequências do ato;
- IV. A atualidade, a unicidade e a proporcionalidade da pena;
- V. As penalidades aplicadas anteriormente e diretamente pelas chefias, para o mesmo fato.

§1º. As violações de natureza leve poderão acarretar em orientação ou advertência escrita ao denunciado, conforme deliberado pelo Comitê de Ética, após a análise do caso concreto.

§2º. 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 da CETESB, em especial os dispositivos violados pelo denunciado, lavrando-se ata específica para a reunião, que será juntada ao Protocolo correspondente e, por fim, deverá ser enviado ao Departamento de Gestão de Recursos Humanos para registro no prontuário do respectivo empregado.

§3º. A advertência escrita consistirá em notificação formal ao denunciado e registro em seu prontuário.

§4º. As violações de natureza média poderão acarretar em suspensão do denunciado, na qual haverá o afastamento do mesmo, sem remuneração, por um período entre 1 (um) a 15 (quinze) dias corridos.

§5º. As violações de natureza grave poderão acarretar em demissão sem ou por justa causa, observado o disposto nas Normas Administrativas da CETESB e na legislação vigente, em especial no artigo 482, da Consolidação das Leis do Trabalho.

§6º. Constituem justa causa, além das situações previstas no artigo 482, da Consolidação das Leis do Trabalho, para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, sem prejuízo de responsabilização na esfera administrativa, civil e penal:

- I. A violação ao 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 CETESB 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;
- IV. A apresentação de denúncia que o denunciante saiba ser falsa;
- V. A desídia, a indisciplina ou a insubordinação do empregado no desempenho das suas funções.

CAPÍTULO VII - DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 19. Caberá ao Coordenador do Comitê de Ética, além das atribuições já descritas neste Regimento, providenciar o encaminhamento das deliberações ao Conselho de Administração, ao Comitê de Auditoria Estatutário, à Diretoria Colegiada, aos Departamentos e aos órgãos competentes, além de certificar o cumprimento dos prazos, resguardado o sigilo dos trabalhos desenvolvidos pelo Comitê de Ética.

Parágrafo Único. O Coordenador do Comitê de Ética enviará mensalmente ao Comitê de Auditoria Estatutário relatórios sumarizados das denúncias recebidas e das atividades desempenhadas, que serão utilizados para monitoramento dos registros no Canal de Denúncias e dos procedimentos apuratórios de violação ao Código de Conduta e Integridade da CETESB, sem prejuízo das comunicações imediatas de demandas urgentes.

Artigo 20. As dúvidas ou omissões na aplicação do presente Regimento serão dirimidos pelo Comitê de Auditoria Estatutário.

Artigo 21. Todos aqueles que, de alguma forma, participarem dos trabalhos do Comitê de Ética ou tiverem acesso às denúncias apresentadas, prestarão compromisso de confidencialidade e sigilo sobre as informações, devendo assinar termo específico, conforme Anexo I, com exceção aos auditores internos, nos termos Regulamento da Auditoria Interna.

ANEXO I - TERMO DE CONFIDENCIALIDADE E SIGILO

Eu (nome), (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 colaborador do Comitê de Ética, nos termos do seu Regimento Interno e do Código de Conduta e Integridade da CETESB.

Declaro ter conhecimento de que o descumprimento do disposto no presente Termo de Confidencialidade e Sigilo acarretará a aplicação das sanções cabíveis, em especial as previstas no artigo 5º, § 4º, itens 2 e 3¹, do Decreto Estadual nº 62.349, de 26 de dezembro de 2016.

São Paulo, de de .

Assinatura

¹ §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;

[...].