

Apresentação

O **“CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE”** foi construído, conforme a Lei n.º 13.303, de 30 de Junho de 2016, Lei de Responsabilidade das Estatais, em atenção a Deliberação CODEC nº 005, de 27 de novembro de 2017.

O presente código define um conjunto de valores, condutas e regras assegurando a transparência, eficiência, conduta ética, práticas de não-discriminação, resolução de conflitos de interesse, proteção a informação sigilosa e, disciplina as incompatibilidades dos administradores, conselheiros fiscais, empregados no exercício de suas funções e terceiros a serviço da empresa, visando cumprir os seus deveres em relação à sociedade civil, de maneira a atingir os objetivos e missão da CETESB.

CARLOS ROBERTO DOS SANTOS

Diretor Presidente

São Paulo, de fevereiro de 2018

CETESB – Companhia Ambiental do Estado de São Paulo

Código de Conduta e Integridade

Janeiro de 2018



**Governo do Estado
de São Paulo
Governador Geraldo Alckmin**

SECRETARIA DO MEIO AMBIENTE

Secretário Mauricio Brusadin

CETESB – Companhia Ambiental do Estado de São Paulo

Diretor Presidente	Carlos Roberto dos Santos
Diretor de Gestão Corporativa	Waldir Agnello
Diretor de Engenharia e Qualidade Ambiental	Eduardo Luís Serpa
Diretor de Controle e Licenciamento Ambiental	Geraldo do Amaral Filho
Diretora de Avaliação de Impacto Ambiental	Ana Cristina Pasini da Costa

Equipe Técnica:

PD
PA
Ouvidoria

Revisão de texto:

SUMÁRIO

Governo do Estado de São Paulo.....	3
1. Objetivo	5
2. Dos princípios, valores, visão e missão	6
2.1. Princípios.....	6
2.2. Valores.....	6
2.3. Visão.....	6
2.4. Missão.....	6
3. A quem se aplica.....	6
4. Condutas esperadas	6
5. Condutas vedadas	7
6. Conflito de Interesses	9
7. Condutas vedadas ao empregado no exercício de suas funções nos processos de licenciamento e de fiscalização e conflito de interesses específicos a esta função.	10
8. Dos Impedimentos e Suspeição	12
9. Práticas de não discriminação.....	12
10. Política de Brindes e Presentes.....	12
11. Conhecimento da legislação e regulamentação em vigor.....	13
12. Deveres em relação a sociedade civil	13
13. Divulgação e Treinamento do Código de Conduta e Integridade	13
14. Canal de Denúncia.....	13
15. Proteção ao Denunciante	13
16. Comitê de Ética	13
17. Regras Processuais e Sanções	13
18. Disposições Finais	14

1. Objetivo

A CETESB – Companhia Ambiental do Estado de São Paulo é o órgão delegado do Governo do Estado de São Paulo no campo do controle ambiental, executor do Sistema Estadual de Administração da Qualidade Ambiental, Proteção, Controle e Desenvolvimento do Meio Ambiente e Uso Adequado dos Recursos Naturais – SEAQUA e, do Sistema Integrado de Gerenciamento de Recursos Hídricos – SIGRH, atuando na execução das políticas de meio ambiente e de desenvolvimento sustentável, assegurando a participação e informação da população do Estado de São Paulo.

A CETESB adota este Código de Conduta e Integridade que consubstancia um conjunto de princípios e valores fundamentais que os administradores, conselheiros fiscais, empregados e terceiros a serviço da empresa, devem adotar com vistas ao cumprimento das seguintes atribuições legais:

1. Proceder ao licenciamento ambiental de estabelecimentos e atividades utilizadoras de recursos ambientais, considerados efetiva e potencialmente poluidores, bem como capazes, sob qualquer forma, de causar degradação ambiental;
2. Analisar solicitações para autorização a supressão de vegetação e intervenções em áreas consideradas de Preservação Permanente e demais áreas ambientalmente protegidas;
3. Analisar alvarás e licenças relativas ao uso e ocupação do solo em áreas de proteção de mananciais;
4. Analisar licenças de localização relativas ao zoneamento industrial metropolitano;
5. Fiscalizar e impor penalidades: a quem instale ou opere as atividades de que trata o item 1, sem licença ou autorização ambiental ou descumpra as exigências e condições nelas impostas; a quem cause poluição ou degradação do meio ambiente; aos infratores da legislação sobre o uso e ocupação do solo em áreas de proteção de mananciais e aos infratores da legislação sobre o zoneamento industrial metropolitano.
6. Desenvolver políticas voltadas ao gerenciamento de áreas contaminadas;
7. Executar o monitoramento ambiental, em especial da qualidade dos recursos hídricos superficiais e subterrâneos, do ar e do solo, visando à melhoria da saúde pública;
8. Efetuar exames e análises necessários ao exercício das atividades de licenciamento, fiscalização e monitoramento ambiental;
9. Desenvolver estudos e pesquisas de interesse de seu campo de atuação;
10. Prestar serviços técnicos especializados a terceiros no âmbito de seu campo de atuação;
11. Explorar direta ou indiretamente os resultados das pesquisas realizadas;
12. Promover o intercâmbio de informações e transferência de tecnologia com entidades nacionais e internacionais no âmbito de seu campo de atuação;
13. Elaborar normas técnicas específicas e suplementares no âmbito de suas atribuições;
14. Intensificar a sua identidade organizacional e excelência no campo da defesa do meio ambiente e seus valores fundamentais;
15. Atuar no desenvolvimento e implantação de ferramentas de gestão ambiental;
16. Incrementar a eficiência e sustentabilidade financeira;
17. Promover treinamento e aperfeiçoamento de pessoal para as atividades relacionadas ao seu campo de atuação;
18. Contribuir para o desenvolvimento social e econômico sustentável do Estado de São Paulo.

2. Dos princípios, valores, visão e missão

2.1. Princípios

Os administradores, conselheiros fiscais, empregados e terceiros a serviço da empresa devem ter uma conduta responsável e ética, pautando o seu comportamento nos princípios constitucionais e gerais do Direito, em especial os princípios da legalidade, moralidade, impessoalidade, publicidade e eficiência.

2.2. Valores

Ética, legalidade, transparência, eficiência, eficácia, isonomia, imparcialidade, responsabilidade, valorização do capital humano e compromisso com a empresa.

2.3. Visão

Buscar a excelência na gestão ambiental e nos serviços prestados aos usuários e à população em geral, aprimorando a atuação da CETESB no campo ambiental e na proteção da saúde pública.

2.4. Missão

Promover e acompanhar a execução das políticas públicas ambientais e de desenvolvimento sustentável, assegurando a melhoria contínua da qualidade do meio ambiente de forma a atender às expectativas da sociedade no Estado de São Paulo.

3. A quem se aplica

O Código de Conduta e Integridade aplica-se aos conselheiros, ao presidente, diretores, empregados (incluindo os cedidos e os licenciados por qualquer motivo), servidores de outros órgãos afastados regularmente junto à Companhia, estagiários, aprendizes e terceiros a serviço da CETESB.

A observância do presente Código de Conduta e Integridade não prejudica nem substitui a aplicação de outras normas, regras de ética e conduta de grupos e conselhos profissionais específicos, bem como dos demais diplomas legais vigentes.

4. Condutas esperadas

- 4.1. Preservar e cultivar a imagem positiva da Companhia, das marcas, dos produtos e das ferramentas da CETESB, interna e externamente.
- 4.2. Atuar no estrito cumprimento das leis e normas que regem o exercício do poder de polícia administrativa delegado pelo Governo do Estado de São Paulo, observados os princípios da proporcionalidade e razoabilidade.
- 4.3. Desenvolver e manter condições propícias ao estabelecimento de um clima produtivo e agradável no ambiente de trabalho, procedendo com lealdade, moralidade, imparcialidade, justiça, franqueza, transparência e ética.
- 4.4. Agir em conformidade com as diretrizes, planejamento estratégico, normas e processos no exercício das atividades gerenciais e funcionais.
- 4.5. Apresentar informações fidedignas que reflitam reais posições e resultados que cumpram a missão e atribuições legais da Companhia, bem como os de caráter operacional e financeiro.

-
- 4.6. Tratar as pessoas e suas ideias com dignidade e respeito, preservando o bem-estar coletivo.
 - 4.7. Agir com clareza, lealdade, integridade e ética, preservando os interesses da CETESB junto à sociedade, instituições e entidades públicas e privadas, fornecedores, e outras empresas com as quais mantenha relacionamento institucional.
 - 4.8. Apresentar-se com traje de forma adequada ao exercício de suas atividades no ambiente de trabalho.
 - 4.9. Utilizar os recursos da CETESB apenas para o desempenho das atividades da Empresa, à exceção dos casos previstos em norma interna.
 - 4.10. Conhecer, cumprir e colaborar na disseminação e aplicação do Código de Conduta e Integridade.

5. Condutas vedadas

São transgressões passíveis de sanção disciplinar, além de outras não exemplificadas, as que conflitam com os princípios e valores previstos neste Código, na legislação vigente ou que venham a configurar atos de corrupção ou de fraude, tais como:

- 5.1. utilizar de informações privilegiadas, de que tenha conhecimento em decorrência do cargo ou atividade exercida, para influenciar decisões que venham a favorecer interesse próprio ou de terceiro;
- 5.2. utilizar ou permitir a utilização por terceiros, de informações, tecnologias ou conhecimento de domínio de propriedade da CETESB, ou que estejam sob sua análise e/ou responsabilidade, sem expressa autorização do respectivo proprietário;
- 5.3. prestar informações ou comentar assuntos internos que possam vir a antecipar decisão da Empresa ou a propiciar situação de privilégio para quem as solicite ou que se refiram a interesse de terceiro;
- 5.4. praticar atos de gestão de bens privados com base em informação da qual tenha conhecimento privilegiado;
- 5.5. propiciar acesso a informações privilegiadas para pessoas não autorizadas ou divulgá-las sob qualquer pretexto;
- 5.6. adulterar, suprimir ou omitir documentos oficiais, mesmo que eventualmente endereçados e entregues de forma equivocada ao agente público;
- 5.7. prejudicar a reputação de outro agente público ou de cidadão que dependa de sua atividade, por meio de julgamento preconceituoso de qualquer natureza, falso testemunho, informação inverídica ou não fundamentada ou argumento falacioso;
- 5.8. ser conivente, ainda que por solidariedade, com erro ou infração a este Código ou ao Código de Conduta de sua profissão;
- 5.9. fazer uso inadequado e antieconômico dos recursos materiais, técnicos e financeiros da Companhia;
- 5.10. impedir ou dificultar a apuração de irregularidades cometidas na Companhia;
- 5.11. utilizar-se de agente público subordinado ou de empresa contratada pela CETESB, para atendimento a interesse particular, próprio ou de terceiros;

-
- 5.12. solicitar, sugerir, insinuar, intermediar, oferecer ou aceitar, direta ou indiretamente, qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem pessoal, de qualquer espécie, para si ou para terceiros, bem como propor ou obter troca de favores que possam dar origem a compromisso que venha a influenciar decisões da CETESB;
 - 5.13. prestar serviços de qualquer espécie para empresas contratadas, fornecedoras, prestadoras de serviços ou que tenham interesse em resultado de processos de licenciamento ou regularização ambiental ou de finalidade licitatória;
 - 5.14. defender, favorecer ou preservar interesses de pessoas, clientes, instituições financeiras, fornecedores, entidades ou outras empresas em detrimento dos interesses da CETESB;
 - 5.15. manter-se no exercício de função de confiança ou função gratificada ou encarregatura quando houver dissonância ou conflito com as diretrizes e orientações institucionais ou estratégicas da Companhia;
 - 5.16. condicionar a contratação de empresa, a prestação de serviço ou a aquisição de material ou produto à admissão de qualquer profissional indicado por si próprio ou por outro agente público;
 - 5.17. promover, sugerir ou induzir a contratação de cônjuge, companheiro ou parentes, consanguíneos ou afins, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, por si ou por intermédio de outro agente público;
 - 5.18. manter sob sua chefia imediata, em função de confiança ou gratificada ou encarregatura, cônjuge, companheiro ou parentes, consanguíneos ou afins, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau;
 - 5.19. manter relações comerciais particulares com fornecedores ou com empresa que, por si ou por outrem, tenham interesse ou participação direta ou indireta em negócios ou atividades da CETESB, salvo na estrita e tão somente qualidade de consumidor do produto ou serviço;
 - 5.20. envolver-se, direta ou indiretamente, em atividades suspeitas, duvidosas ou que atentem contra os valores éticos e que, de qualquer forma, possam macular a imagem pública da CETESB;
 - 5.21. invocar apoio político-partidário ou de organização política ou sindical, no desempenho de suas funções profissionais, com o objetivo de influir ou tentar influir, de forma contrária ao interesse público, em decisões da Companhia;
 - 5.22. divulgar documento de caráter sigiloso ou manifestar-se pelos meios de comunicação, em nome da CETESB, sem autorização expressa e formal;
 - 5.23. utilizar-se do cargo, função, amizade ou influência para auferir benefícios ou tratamento diferenciado, para si ou para outrem, em seu relacionamento com órgão público ou entidade particular;
 - 5.24. recomendar, sugerir, mencionar, aconselhar ou indicar quaisquer pessoas físicas ou jurídicas para eventual prestação de serviços de consultoria e/ou atividade correlata, visando a prática de qualquer ato no âmbito de procedimentos que estejam ou possam vir a estar sujeitos à apreciação da CETESB;
 - 5.25. comercializar, nas dependências da Empresa, quaisquer produtos e serviços que não sejam de interesse da Companhia;
 - 5.26. promover e participar de jogos de azar e ingerir bebidas alcoólicas durante o expediente;
 - 5.27. Frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente o caráter competitivo da licitação;
 - 5.28. Fraudar licitação ou o contrato dela decorrente;

5.29. ser conivente ou omissivo em relação à prática de fraudes e corrupções na CETESB, a erros e infrações a este Código ou às disposições legais e regulamentares vigentes, independente do envolvimento de superiores hierárquicos.

5.30. participar na qualidade de agente público em eventos que guardem correlação com as atribuições de seu cargo ou função, promovidos e custeados por terceiros, tais como seminários, congressos, visitas e reuniões técnicas, no Brasil ou no exterior, sem a prévia autorização da Presidência da Companhia;

5.31. Ainda que cumpridos os requisitos estabelecidos no item anterior, são consideradas transgressões éticas passíveis de sanção disciplinar, a inobservância das diretrizes previstas neste item acerca da participação em eventos e atividades custeadas por terceiros:

- a. As despesas relacionadas à participação de agente público em eventos que guardem correlação com as atribuições de seu cargo ou função, promovidos por instituição privada, tais como seminários, congressos, visitas e reuniões técnicas, no Brasil ou no exterior, deverão ser custeadas, preferencialmente, pela CETESB ou por instituições públicas nacionais ou internacionais.
- b. Excepcionalmente, observado o interesse público, a instituição privada promotora do evento poderá custear, no todo ou em parte, as despesas relativas a transporte, alimentação, hospedagem e inscrição do agente público, vedado o recebimento de remuneração.
- c. Quando o assunto a ser tratado estiver relacionado com suas funções institucionais, o agente público poderá aceitar convites para jantares, almoços, cafés da manhã, entrevistas, pesquisas de mercado e atividades de natureza similar, custeados por terceiros, desde que as atividades não envolvam itens considerados de luxo, como bebidas e alimentos excessivamente caros, e que informe ao seu superior hierárquico, diretamente ou por meio dos canais adequados no âmbito da CETESB, vedado o recebimento de remuneração.
- d. É vedado ao agente público aceitar convites ou ingressos para atividades de entretenimento, como shows, apresentações e atividades esportivas, com exceção:
 - os casos em que o agente público se encontre no exercício de representação institucional, hipóteses em que fica vedada a transferência dos convites ou ingressos a terceiros alheios à instituição;
 - os convites ou ingressos originários de promoções ou sorteios de acesso público, ou de relação consumerista privada, sem vinculação, em qualquer caso, com a condição de agente público do aceitante;
 - os convites ou ingressos ofertados em razão de laços de parentesco ou amizade, sem vinculação com a condição de agente público, e desde que o seu custo seja arcado pela própria pessoa física ofertante; e,
 - os convites ou ingressos distribuídos por órgão ou entidade pública de qualquer esfera de poder, desde que observado limite de valor fixado pela Comissão de Ética Pública.

5.31.1 - O convite para a participação em eventos custeados por instituição privada deverá ser encaminhado ao Presidente da CETESB, ou a outra instância ou autoridade por ele designada, que indicará, em caso de aceitação, o representante adequado, tendo em vista a natureza e os assuntos a serem tratados no evento.

6. Conflito de Interesses

6.1. Configura conflito de interesses no exercício de atividade, cargo ou emprego no âmbito da CETESB:

6.1.1. divulgar ou fazer uso de informação privilegiada, em proveito próprio ou de terceiros,

obtida em razão das atividades exercidas;

- 6.1.2. exercer atividade que implique a prestação de serviços ou a manutenção de relação de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe;
- 6.1.3. exercer, direta ou indiretamente, atividade que, em razão da sua natureza, seja incompatível com as atribuições das atividades da CETESB, do cargo ou emprego;
- 6.1.4. praticar ato em benefício de interesse de pessoa jurídica de que participe o agente público ou seu cônjuge, companheiro ou parentes, consanguíneos ou afins, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, e que possa ser por ele beneficiada ou influir em seus atos de gestão; e,
- 6.1.5. prestar serviços, ainda que eventuais, a empresa cuja atividade seja controlada, fiscalizada ou regulada pela CETESB.

Parágrafo único. As situações que configuram conflito de interesses estabelecidas neste artigo aplicam-se aos administradores, conselheiros fiscais, empregados no exercício de suas funções e terceiros a serviço da empresa, ainda que em gozo de licença ou em período de afastamento.

6.2. Configura conflito de interesses após o exercício de cargo ou emprego no âmbito da CETESB:

- 6.2.1. a qualquer tempo, divulgar ou fazer uso de informação privilegiada obtida em razão das atividades exercidas;
- 6.2.2. prestar, direta ou indiretamente, qualquer tipo de serviço a pessoa física ou jurídica com quem tenha estabelecido relacionamento relevante em razão do exercício do cargo ou emprego no prazo de 30 dias;
- 6.2.3. aceitar cargo ou estabelecer vínculo profissional com pessoa física ou jurídica que desempenhe atividade relacionada à área de competência do cargo ou emprego ocupado no prazo de 30 dias; ou
- 6.2.4. celebrar com órgãos ou entidades do Poder Executivo contratos de serviço, consultoria, assessoramento ou atividades similares, vinculados, ainda que indiretamente, às atribuições exercidas na CETESB no prazo de 30 dias.

7. Condutas vedadas ao empregado no exercício de suas funções nos processos de licenciamento e de fiscalização e conflito de interesses específicos a esta função.

- 7.1. Aproveitar-se da condição de agente credenciado para obter qualquer tipo de vantagem para si ou para outrem.
- 7.2. Cometer excessos em desfavor dos administrados quando no exercício das atribuições de agente credenciado, como também, ser complacente com os mesmos administrados quando as leis e normas exigem rigor.
- 7.3. O empregado no exercício de suas atividades fiscalizatórias não utilizará veículos particulares, exceto quando devidamente autorizado pela hierarquia.
- 7.4. É terminantemente vedado, como também, é impedido de, sob qualquer pretexto ou a qualquer título, ao empregado no exercício da função de agente credenciado, prestar serviços de qualquer espécie ou natureza ambiental para quaisquer empresas, fiscalizadas ou não pela CETESB.

7.5. Aplicam-se aos agentes credenciados as vedações constantes do item 5. deste Código de Conduta e Integridade.

8. Impedimentos e Suspeição.

- 8.1. Reputa-se impedido o empregado de exercer as suas funções no processo de licenciamento ou de fiscalização:
- de que tenha interesse;
 - em que interveio como interessado, consultor ou tenha nele participado de qualquer outra forma;
 - quando nele figurar como interessado (solicitante ou fiscalizado), o seu cônjuge ou qualquer parente seu, consanguíneo ou afim, em linha reta; ou na linha colateral até o segundo grau;
 - quando cônjuge, parente, consanguíneo ou afim, do solicitante ou fiscalizado, em linha reta ou, na colateral, até o terceiro grau;
 - quando for órgão de direção ou de administração de pessoa jurídica, com interesse no processo de licenciamento ou fiscalização.
- 8.2. Reputa-se fundada a suspeição de parcialidade do empregado, quando:
- o empregado for amigo íntimo ou inimigo capital do solicitante ou fiscalizado;
 - o solicitante ou fiscalizado for credor ou devedor do empregado que atua no processo de licenciamento ou fiscalização, de seu cônjuge ou de parentes destes, em linha reta ou na colateral até o terceiro grau; e,
 - o empregado receber benesses antes ou depois de iniciado o processo de licenciamento ou fiscalização.
- 8.2.1. Poderá ainda o empregado declarar-se suspeito por motivo íntimo.
- 8.3. O empregado, havendo causa suficiente, declarará, em qualquer momento, seu impedimento ou suspeição, e encaminhará os autos do processo ao seu superior hierárquico, comunicando o fato à respectiva Diretoria.
- 8.4. Em qualquer momento da tramitação dos processos de licenciamento e de fiscalização, o interessado poderá arguir o impedimento ou a suspeição do empregado responsável pela condução do processo ou pela realização dos atos compreendidos no licenciamento ou fiscalização.
- 8.4.1.** Considera-se interessado aquele que figura como proponente nos procedimentos autorizativos (solicitante, seja o proprietário do empreendimento ou procuradores envolvidos) ou aquele em face de quem pode ser realizada a fiscalização (fiscalizado).
- 8.5. A arguição de suspeição ou impedimento deve ser formulada por petição escrita e instruída com prova do fato constitutivo do alegado.
- 8.6. Recebidas as razões e eventuais provas, serão elas autuadas em apartado ao processo de licenciamento ou de fiscalização.
- 8.7. O empregado apontado como suspeito ou impedido lançará nos autos da exceção, **no prazo de 3 (três) dias úteis**, manifestação fundamentada na qual:

- a. recusará a suspeição ou impedimento, remetendo os autos, em 3 (três) dias, ao Diretor-Presidente para deliberação; ou
- b. concordará com a alegação, remetendo os autos, imediatamente, ao seu superior hierárquico.

Parágrafo único. No caso do inciso a. deste artigo, o Diretor-Presidente poderá, sendo relevante a fundamentação da arguição de suspeição ou impedimento, designar outro empregado para conduzir o processo de licenciamento ou de fiscalização até pronunciamento definitivo, comunicando-se o fato à respectiva Diretoria da Companhia.

- 8.8. Aplicam-se os motivos de impedimento e suspeição a todos os empregados da CETESB. O empregado que violar o dever de abstenção, ou não se declarar suspeito, poderá ser responsabilizado, nos termos da legislação trabalhista.
- 8.9. Os casos omissos serão resolvidos pela Comissão de Ética da CETESB.

9. Práticas de não discriminação

Não é permitido exercer qualquer tipo de discriminação de pessoas por motivos de natureza econômica, social, cultural, política, religiosa, cor, raça, gênero, orientação sexual, nacionalidade, linguística, idade, capacidade física ou psíquica.

10. Política de Brindes e Presentes

- 10.1. Não é permitido receber presente de quem tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe fora dos limites e condições estabelecidos em regulamento;
- 10.2. Não é permitido reivindicar ou receber presentes ou vantagens indevidas para si ou terceiros, incluindo a mera insinuação do benefício, em troca de concessões ou privilégios de qualquer natureza, independentemente da situação e, principalmente, em decorrência de relacionamento comercial ou financeiro firmado em nome da CETESB com clientes, órgãos governamentais, instituições financeiras, fornecedores, entidades e outras empresas com as quais a CETESB mantenha estes relacionamentos.
- 10.3. Não é permitido ofertar presentes, brindes ou vantagens com a intenção de obter ganhos indevidos para si, para a Companhia ou para recompensar alguém por um negócio obtido em decorrência de determinada ação, decisão ou mesmo omissão dessa pessoa ou caracterizar troca de favores ou benefícios, seja de forma implícita ou explícita.
- 10.4. Considera-se brinde todo objeto ou material distribuído de forma generalizada por entidades de qualquer natureza a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos ou datas comemorativas de caráter histórico ou cultural.
- 10.5. Considera-se presente o produto ou benefício que não apresenta registro dos dados da instituição, ofertado a um determinado agente ou grupo de agentes públicos.
- 10.6. Não se consideram presentes os brindes que não tenham valor comercial; ou não tenham valor elevado e sejam distribuídos a título de cortesia, divulgação, ou por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas, conformes descrito no artigo 9º do Decreto Estadual 60.428, de 08/05/2014.
- 10.7. Não sendo viável a recusa ou a devolução imediata de brinde cuja aceitação é vedada ou de presente ofertado, o agente público deverá dar ciência à Comissão de Ética da CETESB e encaminhar o material à área responsável pelo armazenamento e controle patrimonial da CETESB.

11. Conhecimento da legislação e regulamentação em vigor

Os administradores, conselheiros fiscais, empregados e terceiros a serviço da empresa devem manter-se atualizados em relação a legislação e regulamentação pertinentes as atribuições da CETESB.

12. Deveres em relação a sociedade civil

A CETESB como executora de políticas públicas na área ambiental, prestará contas de suas atividades a sociedade civil por meio dos controles internos e externos aos quais a empresa se subordina.

13. Divulgação e Treinamento do Código de Conduta e Integridade

- 13.1. A responsabilidade pela atualização, treinamento e gestão do Código de Conduta e Integridade da CETESB é da Área de Conformidade, Gestão de Riscos e Controles Internos
- 13.2. Este Código deve ser revisado periodicamente, para eventuais ajustes e atualizações, mas poderá ser revisado ou aditado a qualquer tempo, conforme a necessidade.
- 13.3. Este Código deverá estar disponível a todos a quem se aplica, no site da da Companhia e na intranet.

14. Canal de Denúncia

A CETESB contará com um Canal de Denúncias, internas ou externas, relacionadas a questões de integridade corporativa e questões éticas, vinculado à Ouvidoria, que adotará mecanismos de proteção e/ou anonimato que impeçam qualquer espécie de retaliação à pessoa que utilizar o canal de denúncia.

15. Proteção ao Denunciante

Não devem ser praticadas perseguições, punições ou quaisquer outras formas de retaliação a denunciantes ou testemunhas envolvidas em processos de apuração de infração no âmbito da ética, da integridade e da correição administrativa.

16. Comitê de Ética

O Comitê de Ética da CETESB tem competência para cumprir e fazer cumprir, de forma autônoma e independente, os princípios e normas estabelecidos n neste instrumento, devendo ainda, receber denúncias, investigar, avaliar e julgar violação ao presente Código de Conduta e Integridade.

17. Regras Processuais e Sanções

Todo processo destinado a apurar responsabilidade funcional de qualquer natureza deverá obedecer ao princípio constitucional do contraditório e da ampla defesa.

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, conforme previsto na legislação trabalhista e ou norma Administrativa, à advertência, suspensão, demissão sem ou por justa causa e/ou comunicação

às autoridades competentes no caso de atos improbidade

A dosimetria da sanção deverá atender aos seguintes requisitos: atualidade da punição, unicidade e proporcionalidade da pena.

18. Disposições Finais

A Alta Administração da CETESB é fiadora e maior interessada na implementação integral do presente Código de Conduta e Integridade.

A CETESB deverá realizar treinamento periódico sobre este Código de Conduta e Integridade, aos agentes públicos, e sobre a política de gestão de riscos aos conselheiros, presidente e diretores.

Integram o presente Código de Conduta e Integridade o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, Código de Conduta da Alta Administração Federal e a Lei n.º 12.813, de 16/05/2013, sendo suas regras aplicadas, especialmente, aos membros da Diretoria-Executiva e dos Conselhos de Administração e Fiscal da CETESB.

A CETESB agirá com ética, integridade e civilidade nas relações com terceiros, conduzindo eventuais trocas de informações de maneira lícita, transparente e fidedigna, preservando os princípios do sigilo comercial e os interesses da Companhia.

Ao Conselho de Administração da CETESB, com apoio da Comissão de Ética, compete dirimir questões omissas não previstas neste Código de Conduta Ética e Integridade.

O presente Código de Conduta e Integridade possui vigência por prazo indeterminado, podendo ser atualizado sempre que necessário.

Todos os dirigentes, empregados e demais colaboradores da CETESB devem ter atuação exemplar no tocante à adesão aos princípios e critérios estabelecidos neste Código assegurando o seu integral cumprimento.

O presente Código deve ser publicado no portal da CETESB na Internet e da Secretaria do Meio Ambiente e também encaminhado, por meio eletrônico, a cada dirigente, empregado e colaborador da Companhia para o devido conhecimento e formalização de sua aceitação. A divulgação e aceitação do Código deverão constar de todo concurso público a ser realizado pela CETESB. Quando da assinatura de contrato de trabalho todos os dirigentes, empregados e demais colaboradores da CETESB devem conhecer o Código e formalizar a sua aceitação. Cabe à área de Recursos Humanos da CETESB a tarefa de promover a divulgação do Código aos novos empregados e realizar anualmente palestra para discussão e aprimoramento do disposto no Código.

CARLOS ROBERTO DOS SANTOS
Diretor Presidente