

# Código de Conduta e Integridade



# Mensagem da Administração

Prezados,

A CPTM permanece firme em seu propósito de ser uma Companhia íntegra e responsável e contamos com cada um de vocês, nessa jornada rumo ao fortalecimento da cultura de Integridade em nosso ambiente de trabalho e interações diárias.

Na busca pela melhoria contínua, apresentamos essa nova versão do nosso Código de Conduta e Integridade, cuidadosamente revisada para tornar seu conteúdo mais acessível para todos. Acreditamos que dessa forma, a compreensão dos princípios e diretrizes que regem nosso comportamento ético e íntegro está ainda mais alinhada com nossas Crenças e Valores.

Juntos, podemos garantir que a CPTM seja reconhecida, além da sua excelência operacional, mas também, por seu compromisso inabalável com a Ética e a Integridade em todas as suas operações.

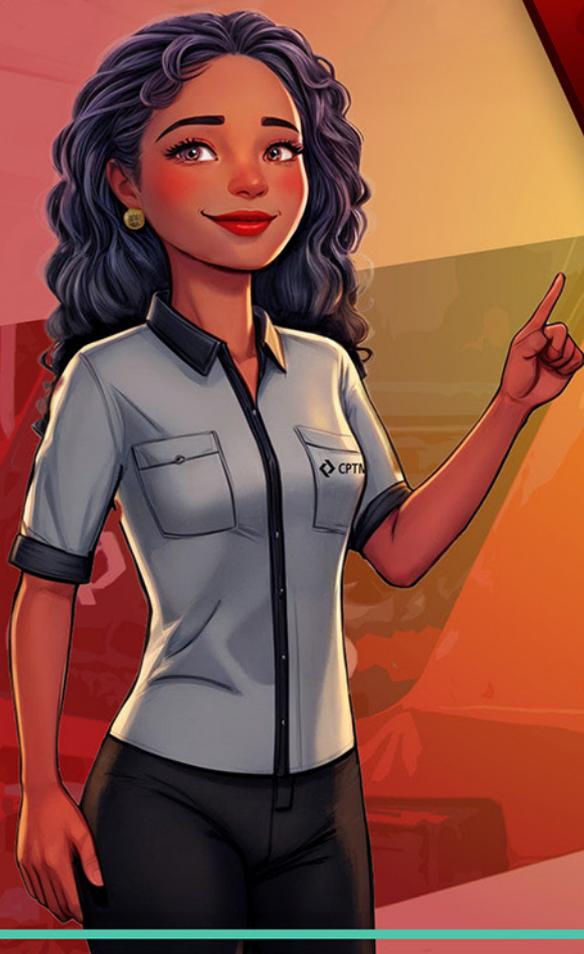
Diretoria e Conselho de Administração



# Sumário

<b>1.</b> Abrangência  <b>4</b>	<b>2.</b> Condutas Esperadas  <b>5</b>	<b>3.</b> Condutas Vedadas  <b>6</b>	<b>3.</b> Improbidade Administrativa  <b>7</b>
<b>5.</b> Anticorrupção  <b>8</b>	<b>6.</b> Conflitos de Interesse  <b>9</b>	<b>7.</b> Riscos Corporativos  <b>10</b>	<b>8.</b> Presentes e Brindes  <b>11</b>
<b>9.</b> Zelo e Proteção do Patrimônio da CPTM  <b>12</b>	<b>10.</b> Mídias e Redes Sociais  <b>13</b>	<b>11.</b> Atividades Políticas e Religiosas  <b>14</b>	<b>12.</b> Identificação Pessoal  <b>15</b>
<b>13.</b> Violência ou Assédio moral, sexual e Discriminação  <b>16</b>	<b>14.</b> Responsabilidade Socioambiental  <b>17</b>	<b>15.</b> Canal de Denúncias  <b>18</b>	<b>16.</b> Comitê de Ética  <b>19</b>
<b>17.</b> Sanção Administrativa  <b>20</b>	<b>18.</b> Competências Institucionais, da Aplicação e Revisão do Código  <b>21</b>	Controle de versões e Conselho de Administração da CPTM  <b>22</b>	

# 1. Abrangência



O presente Código se destina a todos os empregados da CPTM.

## 2.

# Condutas Esperadas

Apresentamos a seguir, alguns exemplos de condutas que deverão guiar nosso comportamento para manter o clima da Companhia em alto nível ético e de integridade:

- Tratar todos com igualdade e gentileza, independentemente de sua raça, gênero, orientação sexual, religião, nacionalidade ou qualquer outra característica.
- Respeitar a privacidade e individualidade.
- Conhecer e praticar as Crenças e Valores da CPTM.
- Tomar decisões éticas e responsáveis.
- Ser pontual, presente e cuidar da reputação pessoal e da Companhia.
- Conhecer e seguir o Sistema de Documentos Regulatórios.
- Ser eficiente e transparente.
- Compartilhar conhecimento e fornecer informações de qualidade.
- Avaliar sempre o interesse coletivo acima do privado.
- Usar recursos materiais e imateriais da CPTM adequadamente, evitar desperdício.



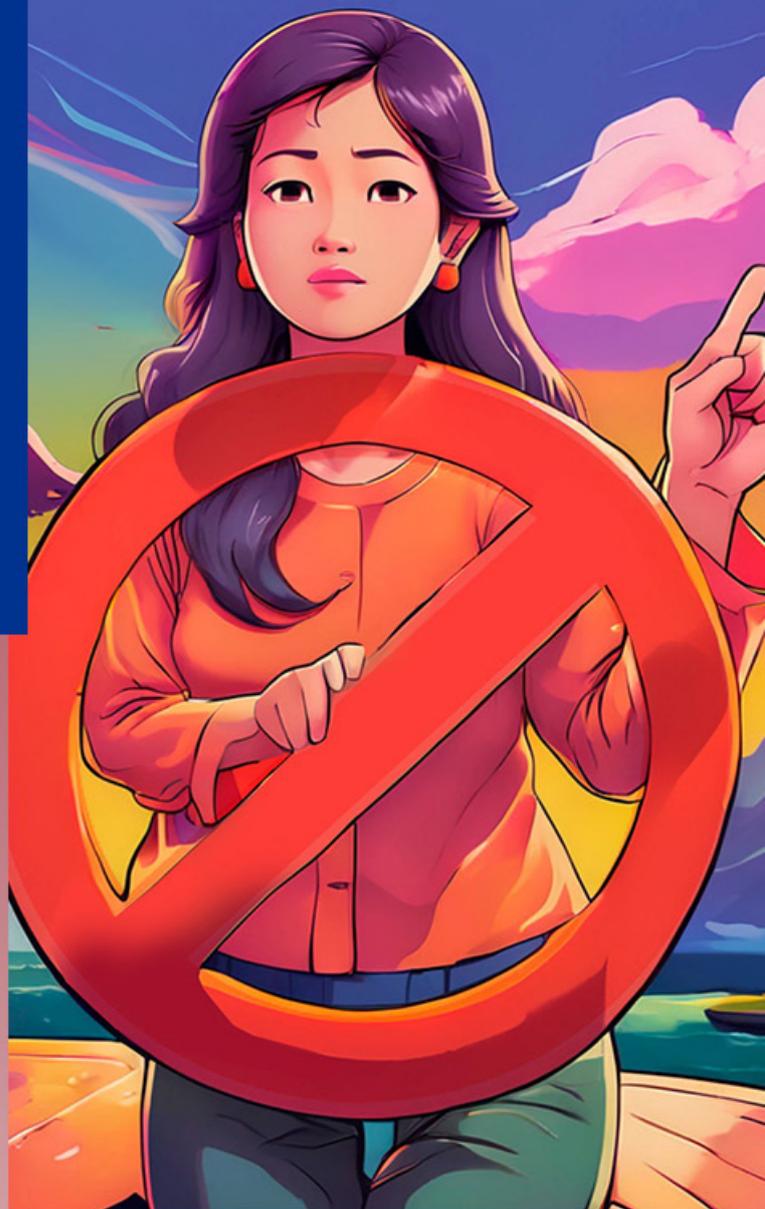
- Manter o local de trabalho limpo e organizado.
- Proteger dados pessoais.
- Denunciar, por intermédio do Canal de Denúncias, quaisquer atos ilícitos, violações ou irregularidades cometidas por qualquer integrante da CPTM, fornecedores, prestadores de serviço e parceiros.

### 3.

## Condutas Vedadas

Da mesma forma, apresentamos exemplos das condutas vedadas, uma vez que elas caracterizam desrespeito ao Código de Conduta e Integridade da CPTM.

- Cometer atos de improbidade e corrupção.
- Colocar o interesse privado acima do interesse público.
- Compartilhar informações privilegiadas.
- Praticar, colaborar com ou financiar atos ilícitos.
- Ausentar-se do trabalho sem autorização.
- Usar o nome da CPTM para benefício privado.
- Violar propriedade intelectual ou sigilo de dados.
- Tratar dados pessoais para fins não autorizados.
- Manipular, acobertar ou adulterar dados.
- Apresentar comportamentos discriminatórios ou ofensivos.
- Retirar documentos ou objetos sem autorização.
- Coagir ou aliciar pessoas para se fi-



liarem a grupos religiosos, profissionais, sindicais ou de partidos políticos.

- Divulgar propaganda política nas dependências da CPTM.
- Contratar shows artísticos para inauguração de obras, serviços prestados para a população ou para promoção de candidatos.

# 4.

## Improbidade Administrativa

Constitui ato de desonestidade, conforme os seguintes exemplos:

**1- Enriquecimento ilícito:** ocorre quando um empregado da CPTM se aproveita do cargo para receber dinheiro ou obter vantagens de forma indevida, para benefício próprio ou de terceiros, mediante o desvio dinheiro público, furto, roubo, fraude, manipulação de informações da Companhia, entre outras condutas.

**2- Prejuízo ao erário:** acontece quando um empregado da CPTM causa danos financeiros à Companhia por meio de suas ações, como superfaturar contratos públicos, permitir que se utilize, em obra ou serviço particular, veículos, máquinas, equipamentos ou material de qualquer natureza, de propriedade ou à disposição da CPTM, bem como o trabalho de seus empregados, entre outras condutas.

**3- Violação dos princípios da Administração Pública:** agir em desacordo com os princípios éticos e morais, como legalidade, impessoalidade,



moralidade, publicidade e eficiência.

**4- Má-fé:** agir de má-fé contra a CPTM ou colegas de trabalho, prejudicando-os de forma intencional, como divulgar informações confidenciais, sabotar processos ou prejudicar a sua reputação.

# 5.

## Anti- corrupção

Atos lesivos a Companhia sujeitos às medidas legais previstas na Lei Federal nº 12.846/2013 – Lei Anticorrupção Brasileira.

A prática fraudulenta ou corrupção nos negócios da CPTM, são condutas inaceitáveis, como descrito na lei anticorrupção: oferecer ou dar vantagens indevidas a diferentes envolvidos, financiar atos ilícitos e usar intermediários para esconder interesses.

Em licitações e contratos, não permitimos: impedir a competitividade, afastar licitantes indevidamente, fraudar contratos e obter vantagens indevidas. É proibido também, dificultar investigações ou fiscalizações de Órgãos de Controle.

A CPTM reafirma seu compromisso com a Ética: não toleramos qualquer atitude relacionada à práticas corruptas.



# 6.

## Conflitos de Interesse

Os conflitos de interesse ocorrem quando indivíduos envolvidos em decisões públicas têm interesses pessoais que podem influenciar suas ações ou decisões. Esses conflitos podem surgir quando agentes públicos têm vínculos com empresas, organizações ou pessoas que podem se beneficiar ou ser prejudicadas pelas decisões tomadas.

Um exemplo disso são as transações com partes relacionadas. Essas transações podem ser diretas, como contratos de fornecimento, ou indiretas, como concessões de licenças ou autorizações.

Quando não são devidamente monitorados e regulamentados, os conflitos de interesse podem comprometer a imparcialidade e a integridade das decisões, minando a confiança do público na CPTM.



# 7.

## Riscos Corporativos

O gerenciamento dos riscos da Companhia é um pilar essencial para promovermos a melhoria contínua e cumprir os objetivos estratégicos.

Nosso Código de Conduta é uma excelente ferramenta de mitigação de riscos corporativos, especialmente aqueles relacionados às questões de Ética e Integridade.



# 8.

## Presentes e Brindes

Na CPTM é proibido aceitar, solicitar ou receber qualquer ajuda financeira, gratificação, prêmio, presente, comissão, doação ou vantagem para si ou para terceiros.

Se o presente ou brinde não puder ser recusado ou devolvido sem ônus, este deverá ser comunicado por escrito ao seu superior imediato, entregue com recibo para registros e destinações legais.

Para fins deste Código, não são considerados presentes ou brindes :

- Prêmios em dinheiro ou bens concedidos por entidades acadêmicas, científicas ou culturais em reconhecimento por contribuições intelectuais.
- Prêmios em concursos públicos para trabalhos acadêmicos, científicos, tecnológicos ou culturais.
- Bolsas de estudo para aperfeiçoamento profissional ou técnico, desde que o patrocinador não tenha interesse em decisões da CPTM.



### ATENÇÃO!

Para presentes ou brindes de cortesia, propaganda ou eventos culturais, o valor não deve exceder R\$ 282,88 (8 UFESP's\*) e deve ser distribuído por entidades a título de cortesia, divulgação habitual ou em eventos comemorativos.

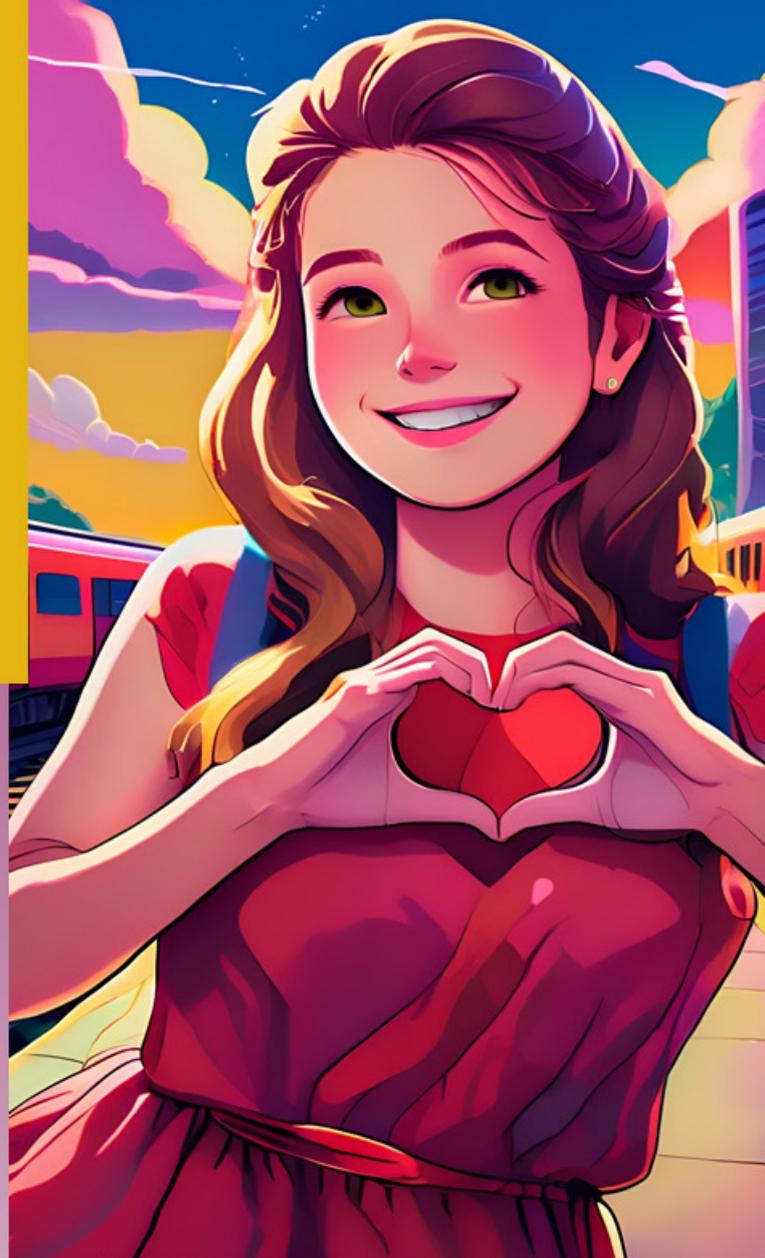
\*UFESP - Unidade Fiscal do Estado de São Paulo. Em 2024, tem como valor de referência R\$ 35,36 por unidade. O cálculo sobre o valor da UFESP é atualizado anualmente.

# 9.

## Zelo e Proteção do Patrimônio da CPTM

O patrimônio da CPTM inclui todos os bens materiais e imateriais, como nome, marcas, informações, conhecimento, software, hardware, instalações, ativos financeiros, direitos de propriedade intelectual e créditos.

Todos somos responsáveis pelo zelo, conservação e manutenção do patrimônio da Companhia.



# 10.

## Mídia e Redes Sociais

Mantendo o pensamento crítico e a liberdade de expressão, é importante evitar exposições prejudiciais nas redes sociais ou outros meios, bem como divulgar conteúdo que possa expor as pessoas.

Não se deve transmitir informações confidenciais da CPTM através dos diversos meios eletrônicos ou usar o nome da CPTM para endossar produtos, opiniões ou causas.

Na rede corporativa da CPTM, não é permitido fazer manifestações inapropriadas, bem como não é permitido acessar, enviar, divulgar conteúdo impróprio ou ilegal pela internet.

O autor da publicação indevida poderá ser responsabilizado pelos conteúdos inapropriados ou ilegais que publicar em blogs, redes sociais ou outras ferramentas colaborativas.



Portanto, deve-se usar o bom senso e a ética ao compartilhar informações, respeitando a privacidade própria, dos colegas, do passageiro, dos prestadores de serviços, dos fornecedores e dos parceiros da CPTM.

# 11.

## Atividades Políticas e Religiosas

Devemos evitar a promoção ou participação em atividades religiosas no ambiente de trabalho ou fazer uso dos recursos da Companhia para esta finalidade.

Também devemos evitar a realização de qualquer tipo de propaganda político-partidária ou eleitoral, em desacordo com a legislação eleitoral vigente.



# 12.

## Identificação Pessoal

No ambiente de trabalho, os empregados devem apresentar-se com identificação e roupas adequadas, primando por uma aparência pessoal digna e compatível com o tipo de atividade que executa, atentando-se para que os acessórios de uso pessoal não interfiram no uso de equipamentos de proteção individual, ou ainda, que atrapalhem as rotinas de serviço inerentes aos cargos que ocupam.



# 13.

## Violência ou Assédio moral, sexual e Discriminação

Na nossa Companhia, estamos comprometidos em manter um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e inclusivo para todos os nossos empregados.

Não se tolera, de forma alguma, qualquer tipo de violência ou assédio moral, importunação, violência ou assédio sexual, tampouco qualquer tipo de discriminação com base em raça, gênero, orientação sexual, religião, idade, deficiência ou qualquer outra característica protegida por lei.

É importante ressaltar que, além de medidas disciplinares internas, o infrator poderá sofrer implicações penais.

A CPTM está comprometida em investigar prontamente todas as denúncias de conduta inadequada e tomar as medidas apropriadas para garantir um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.



# 14.

## Responsabilidade Socio-ambiental

Devemos integrar de forma equilibrada aspectos ambientais e sociais na operação e expansão da rede de transporte metropolitano, prevenindo a poluição e otimizando o uso de recursos naturais.

Atuar com sustentabilidade e inovação tecnológica, utilizando as melhores práticas de gestão da qualidade e dos aspectos ambientais, visando atender às necessidades dos passageiros, comunidade e demais partes interessadas.



# 15.

## Canal de Denúncias

É o Canal disponível para recepção e tratamento das denúncias, que devem conter elementos mínimos necessários que permitam apuração da veracidade dos fatos, relacionadas a possíveis práticas de corrupção, fraude, assédio moral, sexual ou violência psicológica, de importunação sexual, discriminação e outros ilícitos, incluindo fornecedores, prestadores de serviços e parceiros que tenham relação com a Companhia.

A denúncia pode ser realizada por qualquer empregado da CPTM ou qualquer cidadão, assegurado o anonimato do denunciante por prazo indeterminado, e a confidencialidade do processo de investigação e apuração de responsabilidades até a publicação da decisão administrativa definitiva.

A denúncia poderá ser efetuada pelos seguintes canais de comunicação:

- **Ícones específicos na intranet e portal [www.cptm.sp.gov.br](http://www.cptm.sp.gov.br)**
- **E-mail: [canaldedenuncia@cptm.sp.gov.br](mailto:canaldedenuncia@cptm.sp.gov.br)**
- **Telefone direto: (011) 3117-7459**
- **Pessoalmente, de segunda a sexta-feira das 10h00 às 16h00, ou por car-**



**ta dirigida à Ouvidoria CPTM: Rua Boa Vista, 162 – 13º andar (acesso pelo nº 150) CEP 01014-000**

- Todo empregado da CPTM possuem o dever ético de denunciar, por intermédio do canal de denúncias, quaisquer atos ilícitos, violações ou irregularidades cometidas por qualquer integrante da CPTM, fornecedores, prestadores de serviço ou parceiros, que venha a ter conhecimento em razão do exercício da função.
- É assegurado ao empregado que utilizar o canal de denúncias, a estabilidade no emprego durante o processo de investigação e até 12 (doze) meses após a publicação da decisão administrativa definitiva sobre imputação de responsabilidades, caso a identidade do denunciante se torne antecipadamente conhecida do denunciado que seja, direta ou indiretamente, o seu superior hierárquico.

# 16.

## Comitê de Ética

O Comitê de Ética, é responsável por apurar, avaliar e julgar as denúncias que apresentem elementos comprobatórios da irregularidade.

Tendo como base os dispositivos deste Código de Conduta e Integridade, propõe as medidas previstas nos Regulamentos Internos para apreciação da Diretoria, conforme as disposições da Norma Implementadora nº NI.01/020 ou ao Conselho de Administração.



# 17.

## Sanção Administrativa

Atenção para as medidas administrativas, que são observadas na legislação trabalhista e normativos internos:

- Orientação Corretiva;
- Advertência;
- Suspensão;
- Demissão por justa causa.

A aplicação de sanção administrativa por violação deste Código considerará os seguintes critérios:

- Grau de impacto econômico/financeiro ou de imagem;
- Grau de participação e culpa do infrator;
- Grau de notoriedade (conhecimento e repercussão) do evento negativo;
- Grau da evidenciação do evento.

É considerada conduta que enseja a demissão por 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:

- 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 empresa estatal e da administração pública.

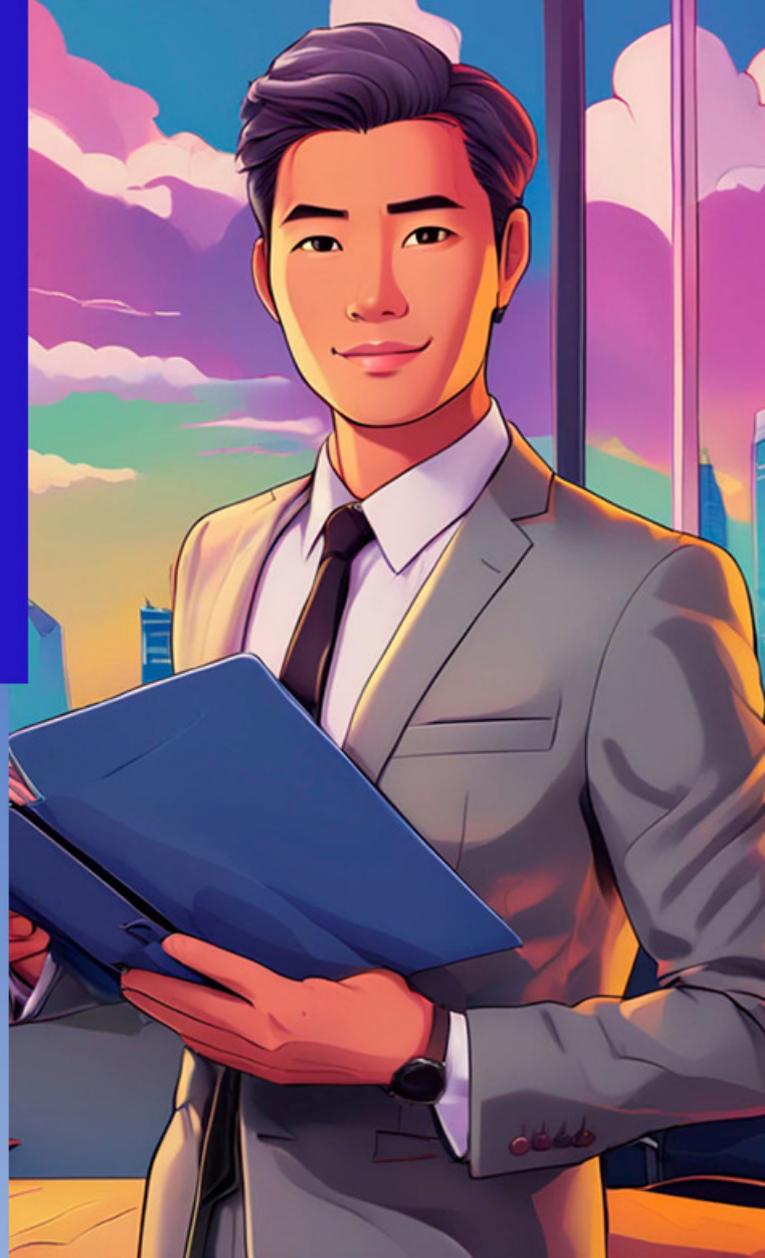
- Quebra da confidencialidade do processo de investigação de denúncias recebidas por meio do respectivo canal.
- Revelação da identidade do denunciante por qualquer meio.
- Apresentação de denúncia que o denunciante saiba ser falsa.

# 18.

## Competências Institucionais, da Aplicação e Revisão do Código

A Gerência de Conformidade, Controles Internos e Gestão de Riscos – GRI é responsável por coordenar a revisão e atualização deste Código, assumindo seu papel de gestão da Integridade na Companhia, estabelecendo e monitorando as Políticas de incentivo ao respeito às leis, ao Sistema de Documentos Regulatórios, à prevenção, à detecção e ao tratamento de riscos de Integridade.

Este Código de Conduta e Integridade entra em vigor a partir da aprovação pelo Conselho de Administração.



## CONTROLE DE VERSÕES

<b>Versão</b>	<b>Data</b>	<b>Motivo</b>
01	11/12/2017	Necessidade de regulamentar o assunto.
02	16/12/2019	Atualização do texto.
03	20/09/2021	Atualização do texto.
04	13/05/2024	Atualização do texto. Em cumprimento à Lei Federal 13.303/2016.
05	13/05/2024	Ilustrada

## CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

### CARGO

### NOME

Presidente do Conselho	ALEXANDRE AKIO MOTONAGA
Conselheiro	ANDRÉ LUIS GROTI CLEMENTE
Conselheiro	ÁTILA SARKOZY
Conselheira - Representante dos Empregados	CAROLINA MITSIRU MIASHIRO
Conselheira	DÉBORA FREIRE CARDOSO
Conselheira	ELIONOR FARAH JREIGE WEFFORT
Conselheiro independente	EMILIO JOSÉ FEZZI
Conselheiro	JOSÉ EDUARDO SOARES CANDEIAS
Conselheira	JULIANA AMARA SOARES RODRIGUES DA SILVA
Conselheiro	MICHAEL SOTELO CERQUEIRA
Conselheiro	VINICIUS MENDONÇA NEIVA