



Governo do Estado de São Paulo  
Companhia Ambiental do Estado de São Paulo  
Conselho de Administração

## ATA DE REUNIÃO

### ATA DA 625ª REUNIÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA CETESB - COMPANHIA AMBIENTAL DO ESTADO DE SÃO PAULO

Aos vinte e cinco dias do mês de novembro de dois mil e vinte e cinco, às quatorze horas, na sede social da CETESB - COMPANHIA AMBIENTAL DO ESTADO DE SÃO PAULO, situada na Avenida Professor Frederico Hermann Júnior, nº 345, na Capital do Estado de São Paulo, realizou-se a seiscentésima vigésima quinta reunião do Conselho de Administração da CETESB. Abertos os trabalhos sob presidência do conselheiro JÔNATAS Souza da Trindade, na forma do disposto no art. 13 do Estatuto Social da CETESB e secretariada por mim, Valdecir Sarroche da Silva, com a participação dos conselheiros THOMAZ Miazaki de Toledo, ROSE MIRIAN Hofmann (de forma remota), MARISA Maia Barros (de forma remota), GUSTAVO Carvalho Tapia Lira, KELLY Lopes Lemes, RODRIGO Levkovic SIMONE Patrícia da Silva e dos conselheiros independentes JOÃO RICARDO Pereira da Costa, CLÁUDIO Carvalho de Lima (de forma remota) e LUIZ ANTÔNIO Ferraro Júnior. Como convidados, Nakashima Costa, diretora de Gestão Corporativa e Sustentabilidade; Annamaria Rizzo da Fonseca, gerente do Departamento de Desenvolvimento Estratégico e Institucional (PD); Maria Cristina C. Ciccone, gerente da Divisão de Desenvolvimento e Planejamento (PDP); Thales Andrés Carra, gerente do Departamento de Pessoas e Cultura (AR); Marcio Negrão Marolla, gerente do Departamento Econômico-Financeiro (AF). Iniciada a reunião, conforme a Ordem do dia, pelo **item 1 da pauta** **Aprovação da Ata da 624ª Reunião do Conselho de Administração – RCA**. Dispensada a leitura, uma vez que os membros receberam a minuta previamente, foi aprovada por unanimidade pelos conselheiros. A seguir, passou-se ao **item 2 - Relato dos trabalhos do Comitê de Auditoria Estatutário da CETESB pelo Coordenador**. O senhor João Ricardo comentou brevemente os assuntos discutidos na 156ª e 157ª reuniões do Comitê de Auditoria ocorridas em 10/11 e 17/11, respectivamente, destacando: que principal tema analisado foi as Demonstrações Financeiras – DF's de 30/09/2025 (ITR III/2025); que publicada no Diário Oficial do Estado de São Paulo - DOESP uma decisão do Conselho Administrativo Recursos Fiscais – CARF do Ministério da Fazenda (Processo: 19515.720421/2018-16, Acórdão 140.007.406 – 1ª Seção/4ª Câmara/2ª Turma Ordinária – Sessão de 30/07/2025 – Assunto: Processo Administrativo Fiscal), em que a CETESB perdeu recurso de defesa em relação a Autos de Infração relembrando que no 1º trimestre/2025 os auditores independentes da AudiLink incluíram parágrafo em ênfase em seu relatório sobre as DFs de 31/03/25, relativamente à contingências que estavam sendo classificadas como “possíveis” e o Comitê de Auditoria – CoAud recomendou a contratação de um consultor para análise e emissão de opinião independente sobre tais classificações de perda; que após manifestação do CARF o Departamento Jurídico – PJ, alterou a classificação desta contingência de “possível” para “provável”; que com isso o CoAud recomendou que fosse registrada provisão para essa contingência nas DF's do 3º Trimestre, a qual foi contabilizada em aproximadamente R\$ 8,6 milhões; que houve consenso tanto do PJ quanto dos auditores independentes sobre essa recomendação; que também foi discutida com os auditores independentes a questão relativa aos créditos previdenciários que foram recebidos oito Despachos Decisórios da Receita Federal do Brasil – RFB, conforme mencionado na 623ª RCA de 30/09/25; que o saldo original, atualizado pela Selic, já estava provisionado; que a Companhia aguarda resposta em relação ao recurso administrativo que deu entrada na primeira semana de outubro; que outro tema versou sobre a “reavaliação da vida útil dos ativos imobilizados

conforme sugerido pelos auditores independentes, sendo contratada uma empresa para conduzir trabalhos a fim de obter maior conforto em relação às taxas de depreciação que vêm sendo aplicadas; que esse trabalho foi concluído e o desafio atual é reconciliar o relatório produzido pela consultoria com o sistema da TOTVS, ressaltando que a política contábil recomenda a depreciação a partir da data de entrada do item em operação com base no custo histórico; que o RAI não possui ressalva porém foram incluídos dois parágrafos de ênfase, sendo o primeiro em relação às contingências classificadas como “possível” e o segundo em relação aos créditos previdenciários. Ressaltou que, diante do exposto, o CoAud recomenda a aprovação das DF's do 3º Trimestre/2025 ao Conselho de Administração. Acrescentou que outro tema discutido foi em relação à avaliação do ambiente de Controles Internos pelos Auditores Independentes para que eles possam planejar os seus procedimentos ao final do exercício. Nesse sentido, reportou que a AudiLink realizou os trabalhos sobre Controles Gerais de Tecnologia da Informação – TI em que houve uma série de recomendações e conclusões dos auditores junto à gerência de TI que precisam ser endereçadas para melhor atuação/eficiência nos controles e mitigação de riscos. O senhor Jônatas questionou como o senhor João Ricardo avalia de forma geral os trabalhos da AudiLink, ao que ele afirmou que houve evolução em relação aos trabalhos da auditoria independente anterior, acrescentando que em relação aos controles internos na área de Recursos Humanos, os auditores comentaram que também reportarão recomendações importantes e que aguarda o relatório final a ser encaminhado aos membros do CoAud. Na sequência, o senhor Jônatas sugeriu a inversão da pauta, e passou-se ao **item 4 – Apresentação e deliberação das Demonstrações Financeiras Intermediárias do 3º Trimestre de 2025 (ITR III/2025) e do Relatório dos Auditores Independentes**.

O senhor Marcio inicialmente justificou que por questões de saúde não foi possível a presença/participação do auditor independente e que está em fase de conclusão pela AudiLink dos relatórios de controles internos no âmbito de TI, Contas a Receber, Recursos Humanos e Almoxarifado. Na sequência, destacou o comparativo da evolução dos principais indicadores das Demonstrações Financeiras – DF's do 3º trimestre de 2025 (3T25) ante o mesmo período de 2024 (3T24) e respectivos acumulados/ano, sendo: **Relativamente às Receitas**: Receita Líquida: R\$ 124,69 milhões ante R\$ 174,37 milhões (queda de 28,5%), sendo o acumulado: R\$ 426,9 milhões ante R\$ 454,96 (queda de 6,2%), composta por: a) Licenciamento ambiental: R\$ 106,0 milhões ante R\$ 108,44 milhões (queda de 2,3%), sendo o acumulado: R\$ 301,46 milhões ante R\$ 291,86 milhões (acréscimo de 3,3%); b) Multas ambientais: R\$ 21,58 milhões ante R\$ 16,88 milhões (acréscimo de 27,8%), sendo o acumulado: R\$ 92,21 milhões ante R\$ 43,59 milhões (acréscimo de 111%); c) Taxa de Fiscalização Ambiental – TCFA: R\$ 17,92 milhões ante R\$ 0, sendo o acumulado: R\$ 22,82 milhões ante R\$ 27,1 milhões (queda de 15,8%); d) Venda de Serviços e Produtos: R\$ 4,84 milhões ante R\$ 4,43 milhões (acréscimo de 9,3%), sendo o acumulado: R\$ 13,26 milhões ante R\$ 10,47 milhões (acréscimo de 26,6%); e) Subvenção Custeio: R\$ 0 ante R\$ 33,76 milhões, sendo o acumulado: R\$ 21,38 milhões ante R\$ 100,29 milhões (queda de 78,7%). Entre os principais pontos, ressaltou: que em Receita Líquida, os picos em abr/2024 de R\$ 81 milhões e em dez/2024 de R\$ 102 milhões foram impactados respectivamente pelo recebimento das Multas de R\$ 40 milhões e R\$ 60 milhões da Transpetro, conforme mencionado em reuniões anteriores; que em relação à Subvenção, ocorreu o aporte de uma parte em jan/2025 (R\$ 13,4 milhões) e outra em fev/2025 (R\$ 8 milhões), sendo que em out/2025 houve nova solicitação junto à Secretaria de Fazenda e Planejamento - SEFAZ; que em relação ao Licenciamento as receitas seguem o mesmo ritmo de 2024; que em relação ao TCFA em 2025 houve o recebimento de R\$ 22,8 milhões no 2T25, o qual é destinado ao pagamento de despesas de assistência médica, sendo que em outubro há o registro de recebimento de R\$ 15 milhões destinados a investimentos em TI. **Relativamente a Custos e Despesas**, destacou: o total de R\$ 170,9 milhões no 3T25 relativo a Pessoal e Despesas Correntes ante R\$ 210 milhões no 3T24 (redução de 23%); que nos últimos 5 anos as despesas com Pessoal correspondem entre 87% e 88% do total, e no acumulado de 2025 houve considerável redução para 82% principalmente após o Plano de Desligamento Incentivado – PDI; que no 3T25 “Pessoal e Reflexos” correspondeu a 86% (R\$ 146,4 milhões de R\$ 170,9 milhões) por conta de pagamentos de férias; que em relação aos custos de assistência médica, houve redução significativa após a substituição da modalidade autogestão do plano hospitalar (PAMH) para o Benefício Saúde (Unimed Seguros); que em março e abril/2024, período de transição entre as duas modalidades, os gastos do PAMH corresponderam a R\$ 6,4 milhões e R\$ 4,8 milhões, respectivamente, ante R\$ 2,8 milhões e R\$ 3,2 milhões do Benefício Saúde, e entre julho e setembro/2025 oscilaram entre R\$ 2,7 milhões e R\$ 2,4 milhões, ante R\$ 2,8 milhões e R\$ 3,2 milhões do Benefício Saúde, permitindo previsibilidade destas despesas; que em relação a Outras Despesas Correntes foram destinados R\$ 24,4 milhões no 3T25 para despesas de

(14% do total) mantendo-se a média em relação aos dois trimestres anteriores. Relativamente **Resultado** do 3º trimestre/2025, destacou que correspondeu a um Prejuízo de R\$ 44,95 milhões ao Lucro de R\$ 3,29 milhões no mesmo período de 2024, impactado principalmente pela queda no recebimento das subvenções (em torno de R\$ 80 milhões), sendo o comparativo acumulado: Prejuízo de R\$ 60,1 milhões ante Lucro de R\$ 42,3 milhões de 2024, ressaltando que há expectativa de Lucro no último trimestre, por conta do TCFA de R\$ 15 milhões recebido em outubro, além da retomada da Subvenção, visando balancear o Prejuízo acumulado. O senhor Gustavo questionou quais os montantes das Subvenções solicitadas, ao que o senhor Marcio informou que em novembro foi concedido R\$ 2 milhões e R\$ 25 milhões solicitados, e para dezembro o pedido foi de R\$ 30 milhões. O senhor João Ricardo chamou a atenção para o saldo significativo de R\$ 145,6 milhões do Imobilizado registrado no Ativo Não Circulante do Balanço Patrimonial, conforme referiu em seus relatos (item 2) em comparação ao Patrimônio Líquido de R\$ 38,8 milhões. Na sequência o senhor Marcio informou que o RAI apontou duas ênfases, sendo: uma em relação aos R\$ 118 milhões de Contingências Fiscais classificadas como “possíveis”, salientando que participou de reunião com o PJ sobre a contratação de consultoria para avaliação dessa questão com prazo estimado de conclusão do parecer/opinião até a primeira quinzena de dezembro; e outra em relação aos passivos de créditos previdenciários. O senhor João Ricardo observou que as referidas contingências fiscais ainda não foram provisionadas por terem sido classificadas como “possíveis” o que justificou a contratação dos consultores para melhor análise/subsídio na decisão. Em seguida, conforme o disposto na letra “e” do inciso I do Artigo 19 do Estatuto Social, colocada a matéria em votação pelo Presidente Jônatas, as Demonstrações Financeiras Intermediárias do 3º. Trimestre/2025 (ITR III/2025) e notas explicativas, revisados pela AudiLink & Cia Auditores, objeto da Decisão de Diretoria-DD nº 076/2025/A de 17/11/2025, foram aprovadas por unanimidade pelos conselheiros. A seguir, passou-se ao **item 3 – Apresentação preliminar do Plano de Negócios para o exercício de 2026 - PN 2026 e Estratégia de Longo Prazo**. O senhor Thomaz sugeriu que essa matéria seja deliberada na próxima reunião ordinária a fim de que haja tempo hábil para os conselheiros para a análise do material e às considerações a serem apresentadas nessa reunião. Na sequência, a senhora Annamaria, acompanhada da senhora Maria Cristina, discorreu sobre os principais pontos da proposta do PN 2026 e Estratégia de Longo Prazo para os próximos cinco anos (2026-2030). Inicialmente destacou os fatores que nortearam a elaboração da Estratégia de Longo Prazo, quais sejam: as Diretrizes e o Plano do Governo do Estado de São Paulo que tem vínculo direto com a CETESB; Programas da Secretaria de Meio Ambiente, Infraestrutura e Logística – SEMIL que envolvem demandas da CETESB; e o Plano Plurianual - PPA 2024-2027 que inclui programas que contemplam ações da Companhia (11 Projetos Institucionais: CETESB Informa; CETESB do Futuro; Cuidar de Quem Cuida; Meio Ambiente; De Olho na Recuperação Ambiental; Licença + Município Legal; Monitorar o Tietê; Valorizar; Jurídico + Perto; Foco no Impacto; Repensar e Mapear a Fauna), salientando que as etapas seguintes envolveram primeiramente o “Diagnóstico” para elaboração do mapeamento do planejamento estratégico associado à missão, visão e valores da CETESB, o qual foi construído a partir da revisitação da “matriz SWOT”, mesma ferramenta utilizada para o PN 2025. Em seguida, discorreu sobre a abrangência das quatro temas principais contemplados na Estratégia de Longo Prazo, quais sejam: **Agenda Regulatória** - Licenciamento Ambiental; Impactos da Lei Federal 15.190, de 8/08/2025: novas normas para licenciamento ambiental no Brasil; **Fiscalização Ambiental** - Fiscalização de empreendimentos e atividades que utilizam recursos ambientais; Grupo de Fiscalização Integrada das Águas do Rio Tietê (GFI-Tietê) onde a CETESB atua em conjunto com a SEMIL e outros órgãos com o objetivo de promover a fiscalização ambiental integrada e garantir a qualidade das águas do rio Tietê; **Monitoramento e Sustentabilidade** - Integração dos dados territoriais ao controle ambiental, como critério para licenciamento e fiscalização; Novas tecnologias de monitoramento ambiental; Sustentabilidade Corporativa e Fomento da Sustentabilidade no Estado (ESG no licenciamento ambiental e Soluções Baseadas na Natureza - SbN); e **Desenvolvimento: Governança Institucional, Inovação/Tecnologia e Dados** – que trata da adoção das práticas de Governança Corporativa: transparência, prestação de contas, equidade das informações e responsabilidade corporativa para todos os interessados envolvidos; Gestão de Riscos e monitoramento dos controles internos; e Inovação e Tecnologia: Núcleo de Inovação e Tecnologia (NIT), Governança de Dados, Escola Superior e Novos Negócios. O senhor Thomaz observou que em geral, a proposta do PN envolveu dois processos distintos: o de “produção” iniciado em agosto/2025, com o envolvimento das Diretorias e, posteriormente o de “aprovação” pela Diretoria Colegiada com foco nas metas. O senhor Jônatas questionou se em relação à nova Lei de Licenciamento há alguma percepção de impacto significativo. A senhora Annamaria respondeu que pa-

2026 foi contemplada uma meta quanto à revisão de todas as normativas, ao que ele pontuou que a razão da grande revisão das normas ocorrida recentemente não considera um impacto relevante. O senhor Thomaz acrescentou que ainda resta a preparação de uma grande parte de formulários.

Em sequência, a senhora Annamaria discorreu sobre as **nove METAS** propostas do PN 2026 distribuídas em seis “Eixos” (Eixo 1 – Sustentabilidade; Eixo 2 - Fortalecimento da marca e relação com a sociedade; Eixo 3 - Eficiência operacional; Eixo 4 - Inovação e transformação tecnológica; Eixo 5 - Valorização do capital humano; Eixo 6 – Governança), e sete “Estratégias e Objetivos Corporativos” – OE, sendo dois no âmbito de Resultados para a Sociedade (OE 1 - Preparar a Companhia para os desafios do novo cenário ambiental global; OE 2 - Aproximar, adequar e inovar os serviços da Companhia às novas expectativas da sociedade); três no âmbito de Processos e Governança (OE 3 - Repactuar a gestão e fiscalização com os entes federativos e demais interessados; OE 5 - Investir na utilização de dados científicos e tecnologia para tomada de decisão e formulação de política pública; OE 6 - Assegurar valores éticos, integridade e transparência organizacional nos processos de governança); um no âmbito de Pessoas e Capacitação (OE 7 - Valorizar, capacitar, reforçar e cuidar do corpo funcional); e um no âmbito de Finanças (OE 4 - Assegurar a solidez financeira e atrair investimentos para a Companhia), quais sejam: **META 1** - Ampliar esforços no controle de poluição ambiental dos corpos hídricos, vinculada aos Eixos 1, 2 e 3 e OE's 1 e 2; **META 2** - Eliminar o passivo das solicitações de licenciamento da Diretoria de Controle e Licenciamento Ambiental, vinculada aos Eixos 1, 2 e 3 e OE 2; **META 3** - Encerrar todos os pedidos de Licença Prévia (LP) com Avaliação de Impacto Ambiental, até 2022 (continuado em 2025: sendo 40% em 2025 e 60% em 2026), vinculada aos Eixos 1, 2 e 3 e OE 2; **META 4** - Fortalecer a fiscalização ambiental no estado de São Paulo, vinculada aos Eixos 1, 2 e 3 e OE 2; **META 5** - Fortalecer o Monitoramento da Qualidade Ambiental, vinculada aos Eixos 1, 2, 3 e 4 e OE's 1, 2 e 5; **META 6** - Assessment de Lideranças (Avaliação e Mapeamento Individual de Competências), vinculada aos Eixos 1 e 5 e OE 6; **META 7** - Atendimento à implementação da Agenda Regulatória associada ao atendimento à Lei Geral do Licenciamento Ambiental (Lei nº 15.190/2025), vinculada aos Eixos 1, 2 e 6 e OE's 1 e 2; **META 8** - Ampliar o Mapeamento dos Riscos e dos Controles Internos na CETESB, vinculada aos Eixos 1, 2 e 3 e OE 6; e **META 9** - Implantar a estrutura de Governança de Dados da CETESB e realizar projeto piloto em áreas contaminadas, vinculada aos Eixos 1, 2, 3 e 6 e OE 5. Em seguida, detalhou as principais características e parâmetros (cronograma das etapas, peso “P” e custos) de cada meta, além de informações consideradas relevantes, sendo: **relativamente à META 1** – que a CETESB possui, dentro das suas atribuições, a fiscalização de fontes de poluição com interface em recursos hídricos, visando garantir a sua qualidade; que anualmente a Companhia monitora os corpos d'água e os efluentes nela lançados, na ordem de 700 empreendimentos amostrados; que além das inúmeras atividades industriais que efetuam o descarte de efluentes líquidos, o Rio Tietê se destaca por ser responsável pelo recebimento de efluentes sanitários de aproximadamente 70% da população do estado de São Paulo; que o objetivo é intensificar a realização de fiscalizações nas fontes identificadas para a verificação da conformidade das suas condições operacionais frente à legislação ambiental vigente, aplicando as ações corretivas quando necessário e promovendo a melhoria na qualidade das águas.

Etapas/Períodos/Pesos: a) Fazer o levantamento das principais fontes, por UGRHI envolvidas no lançamento de efluentes no Rio Tietê. - Jan/26 a Fev/26 – P: 20%; b) Programar o número de coletas e suas datas, em conjunto com as áreas participantes (Agências Ambientais, laboratórios) - Fev/26 a Mar/26 - P: 10% ; c) Realizar as coletas e encaminhar para análise - Mar/26 a Dez/26 - P: 50%; Encaminhar os casos desconformes à aplicação das penalidades correspondentes - Mar/26 a Dez/26 - P: 20% - Custos: Mão-de-obra interna – R\$ 305 mil; Coleta e análise (laboratórios) – R\$ 310 mil; Logística (passagens, transporte, hospedagem, entre outros) – R\$ 23 mil; Total - R\$ 638 mil - Informações Relevantes: O desenvolvimento das ações em todas as UGRHIs que compõem o rio Tietê é essencial para equilibrar a meta com as ações do Grupo de Fiscalização Integrada das Águas do Rio Tietê (GRI Tietê); **relativamente à META 2** – A redução do passivo de processos reflete no tempo de análise dos processos de licenciamento ordinário da CETESB e, para tanto, será continuada a orientação para conclusão de 1.300 processos com pedido de licença protocolizados nos anos de 2023, 2024 e 2025, priorizando os mais antigos - Etapas/Período/Peso: Finalização de 1.300 solicitações pendentes protocolizadas nos anos de 2023, 2024 e 2025 - Jan/26 a Dez/26 – P: 100% – finalização de ao menos 95% dos processos; Custos: Mão-de-obra interna – R\$ 31,7 milhões; Logística – R\$ 142 mil; Total – R\$ 31,84 milhões - Informações Relevantes: Considerando as impossibilidades de finalização por motivos externos à governança da CETESB (por insucesso do interessado na comprovação da dominância da área, por demandas judiciais, e/ou pela pendência de manifestação de outras instituições partícipes

licenciamento, tais como CONDEPHAAT, IPHAN, ANM, entre outros), estipula-se a ocorrência residual não finalizado de até 5% do passivo; **relativamente à META 3** – Encerramento de todos pedidos de Licença Prévia com Avaliação de Impacto Ambiental, até 2022, sendo que, no início de 2022 havia 72 processos de LP de 2012 até 2022 - Etapas/Períodos: a) Levantamento e triagem dos processos - Jan/26 – P: 5%; b) Encerramento de 22 processos - Fev/26 a Jun/26 – P: 49%; Encerramento de 21 processos - Jul/26 a Dez/26 – P: 46%; Custos: Mão-de-obra interna – R\$ 1 milhão; Logística – R\$ 66 mil; Total – R\$ 5,866 milhões - Informações Relevantes: Meta iniciada em 2025, com prazo de dois anos, ou seja, o encerramento dos 72 processos de LP do estoque (2012 a 2022) até o final de 2026, sendo previsto o encerramento de 40% (29 processos) em 2025 e o restante 60% (43 processos) em 2026. Salientou que até o início de novembro foi realizado 37,2% e que, no encerramento do processo, entende-se a emissão de Licença Ambiental, a emissão de Parecer Técnico concluindo pelo indeferimento do pedido, ou a publicação do arquivamento do processo no DOES.

**relativamente à META 4** – A fiscalização ambiental deve ocorrer continuamente, segundo o planejamento estratégico que permita maximizar resultados com recursos escassos e, para tanto, necessário que ela ocorra com periodicidade estipulada conforme o potencial poluidor de determinada atividade, independentemente da rotina de licenciamento e atendimento de reclamações, sendo que essa necessidade se torna ainda mais premente em vista do aumento dos prazos das licenças ambientais determinado pelo Decreto Estadual nº 69.120, de 09/12/2024 - Etapas/Períodos/Pesos: Desenvolvimento de formulário para atribuição das notas pelas agências; Atribuição de notas de priorização para 30 empresas licenciadas em 10 agências onde será realizado o piloto - Jan/26 a Fev/26 - P: 20%; b) Avaliação dos resultados do piloto e Planilha de indicadores finalizada - Fev/26 a Mar/26 - P: 10%; c) Treinamento das agências para uso da ferramenta de atribuição de notas de priorização para as empresas licenciadas, conforme diretrizes estabelecidas após a avaliação do piloto - Mar/26 a Jun/26 - P: 20%; d) 188 inspeções não vinculadas a licenciamento por meio de empreendimentos de W 4, 4,5 e 5 - Jan/26 a Jun/26 - P: 20%; e) Desenvolvimento de BI para que as agências acessarem o planejamento mensal de fiscalização de empreendimentos - Fev/26 a Jun/26 - P: 10%; f) Ações de fiscalização, segundo a periodicidade estabelecida com base nas notas atribuídas a empreendimentos licenciados - Jul/26 a Dez/26 - P: 20% - Custos: Mão-de-obra interna – R\$ 11 milhões; Logística – R\$ 47,5 mil; Total – R\$ 10,75 milhões; **relativamente à META 5** - visa o aprimoramento sistemático do monitoramento ambiental, atuando em duas frentes principais: ampliação da abrangência espacial de parâmetros já consolidados e a expansão da rede para a inclusão de novos parâmetros a serem monitorados; esta demanda surge devido às mudanças de características ambientais, ocasionadas pela exploração intensiva ou alteração no uso dos recursos, e pelos impactos decorrentes de alterações climatológicas locais e globais; a meta envolve especificamente a implantação de medição da concentração de clorofila e ficocianina em duas estações automáticas de medição da qualidade das águas junto as barragens de Barra Bonita e Promissão e a ampliação da determinação da concentração de material particulado (PM2,5 micrometros), implantando este monitoramento em duas estações de medição automática de qualidade do ar - Etapas/Períodos/Pesos – a) Diagnóstico das condições e Adequações - Jan/26 a Abr/26 - P: 10%; b) Aquisição e Logística - Fev/26 a Jun/26 - P: 10%; Instalação e Compatibilização - Jul/26 a Set/26 - P: 40%; d) Calibração e Validação - Out/26 a Dez/26 - P: 35%; e) Transmissão e Integração de Dados - Dez/26 - P: 5% - Custos: Mão-de-obra interna – R\$ 2 mil; Aquisição de equipamentos e insumos – R\$ 940 mil; Total – R\$ 1,14 milhão - Informações Relevantes: Por tratar-se de uma atividade inovadora, ao final do processo serão avaliadas a representatividade e confiabilidade das informações geradas, antes da decisão de divulgação.

**relativamente à META 6** - trata-se do trabalho de avaliação das competências técnicas e comportamentais de empregados que exercem atividades de gestão de pessoas e liderança com vista em identificar potenciais de desenvolvimento e alinhar os perfis às estratégias da Companhia; a iniciativa utilizará ferramentas como testes, entrevistas e metodologias de mapeamento de perfil, com o objetivo de identificar pontos fortes e oportunidades de desenvolvimento; os resultados subsidiarão decisões sobre o desenvolvimento de carreira contribuindo para uma gestão mais eficiente, assertiva e alinhada aos objetivos institucionais - Etapas/Períodos/Pesos: a) Contratação de consultoria - Jan/26 a Fev/26; Planejamento e Alinhamento: alinhamento das competências que deverão ser trabalhadas; apresentação e validação da metodologia proposta para a realização do assessment; detalhamento das atividades das etapas, assim como o cronograma de trabalho - Fev/26 a Abr/26 - P: 10%; c) Inventário de Competências: Aplicação de instrumentos de assessment; devolutiva coletiva do inventário de competências e orientações de leitura do relatório - Mai/26 a Ago/26 - P: 30%; d) Diálogos

Competência: Sessões Individuais para Diálogo de Competências; devolutiva coletiva da visão integrada e orientações do relatório; plantão para construção de Agenda de Desenvolvimento Pessoal - Set/26 a Nov/26 - P: 30%; e) Entrega de Relatório consolidado do mapeamento do Perfil das Lideranças - Dez/26 a Dez/26 - P: 30% - Custos: Mão-de-obra interna – R\$ 960 mil; Serviços de terceiros (consultorias, em outros) – R\$ 940 mil; Total – R\$ 1,9 milhão; **relativamente à META 7** - o licenciamento ambiental em estado de São Paulo é pautado por resoluções e normativas elaboradas em consonância às normativas federais; com a publicação da Lei Geral do Licenciamento Ambiental (Lei nº 15.190/2025) torna-se imperativa a avaliação dos impactos nos regramentos vigentes; a nova Lei requer avanços na legislação ambiental estadual para adequação, por exemplo, dos prazos estabelecidos para análise dos projetos submetidos ao licenciamento; desta forma, entende-se como necessária uma revisão dos procedimentos e normativas praticados atualmente e adequação à nova Lei - Etapas/Períodos/Pesos: a) Constituição do Comitê - Jan/26 a Fev/26 - P: 10%; b) Identificar medidas de adequação necessárias, traçar plano de ação para implementação e indicadores de acompanhamento dos resultados - Fev/26 a Ago/26 - P: 20%; c) Propor, obter aprovação da diretoria e publicar agenda regulatória com os principais grupos de temas a serem trabalhados pela CETESB em 2026 - Mar/26 a Abr/26 - P: 10%; d) Elaborar minutas com propostas de adequação das normativas à nova Lei - Mar/26 a Jul/26 - P: 20%; e) Avaliação e orientação do Departamento Jurídico da CETESB quanto às propostas normativas - Fev/26 a Ago/26 - P: 15%; Apresentar as propostas das normativas à Diretoria Colegiada para deliberação - Jun/26 a Nov/26 - P: 15%; g) Aprovação dos novos normativos pela Diretoria Colegiada e publicação em DOESP - Ago/26 a Dez/26 - P: 10% - Custos: Mão-de-obra interna - R\$ 52,12 mil; Total – R\$ 52,12 mil; **relativamente à META 8** - a CETESB vem se dedicando ao mapeamento dos riscos nos seus processos institucionais como parte do esforço para fortalecer a gestão e a governança; esse trabalho tem evidenciado complexidade e a diversidade dos processos internos; o objetivo é elevar o nível de maturidade da gestão de riscos e dos controles internos, ampliando o mapeamento dos riscos nos processos institucionais e aprimorando o monitoramento dos controles existentes - Etapas/Períodos/Pesos: Preparação: Definição do escopo para o ciclo de gestão de riscos de 2026, observando as Políticas, Procedimentos e Metodologias estabelecidas pela CETESB; - Jan/26 a Abr/26 - P: 30%; b) Planejamento: Elaborar Plano de Trabalho com base no escopo aprovado - Mai/26 - P: 10%; c) Execução: A execução contemplará, no mínimo, o mapeamento de dois processos - Mai/26 a Dez/26 - P: 60% - Custos: Mão-de-obra interna – R\$ 1,5 milhão; Total – R\$ 1,5 milhão; **relativamente à META 9** - no âmbito do Projeto Institucional CETESB do Futuro, esta meta busca o avanço da Companhia em seu nível de maturidade em Governança de Dados, com base na implementação das nove iniciativas definidas na primeira rodada de ações componentes do roteiro de Governança de Dados, definida como resultado do projeto diagnóstico, análise de maturidade e *roadmap* de ações em Governança de Dados, desenvolvido em 2024 e 2025, envolvendo todas as diretorias da CETESB. A meta contempla a melhoria contínua e verificação sistemática dos dados, promovendo seu uso como ativo estratégico para fortalecer a gestão baseada em evidências, ampliar a integração entre áreas e apoiar a inovação e a tomada de decisões corporativa - Etapas/Pesos: a) Visão estratégica integrada: Criação do Comitê de Governança de Dados; capacitação executiva em Governança de Dados - Mar/26 a Set/26 - P: 15%; b) Operacionalização: avanço da Política de Governança de Dados: Avanço da Política de Governança de Dados; nomeação e capacitação de curadores de dados - Jun/26 a Out/26 - P: 20%; c) Gestão corporativa de dados: Arquitetura de dados; estruturação do Data Lake inicial; início da Gestão de Dados Mestres; tecnologia Analítica - Mai/26 a Nov/26 - P: 45%; d) Case - otimização de processo: Case de Gerenciamento de Áreas Contaminadas - Jun/26 a Dez/26 - P: 20% - Custos: Mão-de-obra interna – R\$ 1,5 milhão; Serviços de terceiros – R\$ 320 mil; Total – R\$ 1,82 milhão - Informações Relevantes: as ações previstas estão alinhadas aos projetos de: Desenvolvimento da Base do Programa de Governança de Dados da CETESB, componente do Projeto Integrado de Inovação Tecnológica e Governança de Dados da CETESB, em tratativas para desenvolvimento junto ao Núcleo de Inovação Tecnológica (NIT) da Companhia. Durante a apresentação os conselheiros teceram questionamentos e considerações. **Quanto à meta 1**, o senhor Luiz Ferraro propôs reavaliar o termo “esforços” na descrição do nome da meta e observou que: vai de encontro à diretriz do monitoramento que é de integrá-lo às práticas de licenciamento; que há muitos elementos para exercitar algumas coisas como inteligência/análise territorial a fim de perceber tendências, setores e iniciar o exercício de utilizar efetivamente o monitoramento do controle ambiental, sugerindo que isso seja destacado na descrição da meta. O senhor Jônatas observou que a ampliação do esforço é significativa uma vez que envolve uma grande mobilização em torno das ações de despoluição do Rio Tietê. O senhor Thomaz informou que a questão da integração às práticas

de licenciamento é algo que a CETESB tem feito, mas não é exatamente a proposição da meta salientando que o monitoramento atualmente é predominantemente passivo (reativo) e que uma atuação mais efetiva, que proporcione melhoras na qualidade ambiental, depende de maiores investimentos exemplificando o investimento da SABESP em torno de R\$ 70 bilhões para o projeto de 5 anos, e que o resultado para o meio ambiente não ocorre de forma imediata. A senhora Annamaria informou que em relação à qualidade do ar e ao lançamento de efluentes, por exemplo, a integração da base de dados de monitoramento é utilizada tanto para fiscalização quanto para licenciamento, enquanto a proposição da meta 1 está mais focada no controle (mapeamento das fontes, análises químicas dos efluentes). **Quanto à meta 2**, o senhor Thomaz informou que em jan/2023 havia 8.900 processos pendentes (estoque) o qual foi reduzido em dez/2023 para 6.900 e em 2024 para 4.200, ressaltando que em 2025 o foco não é quantitativo, mas na idade dos processos, sendo que até nov/2025 foram finalizados 1.100 processos referentes a 2023, e que para 2026 serão trabalhados os remanescentes de 2024 e 2025, e para 2027 a expectativa é atuar sobre os remanescentes a partir de julho/2026, ou seja 6 meses, visando cumprir o objetivo de zerar o estoque. **Quanto à meta 4**, o senhor Luiz Ferraro questionou qual o critério de escolha do quantitativo de 188 inspeções (etapa d), ao que a senhora Annamaria informou que verifica com a equipe técnica. Entre outras considerações, o senhor Rodrigo informou que a Fundação Flores estabeleceu nos planos de manejo das águas marinhas, a necessidade das prefeituras comprovarem a compatibilidade da qualidade de esgoto nas galerias pluviais, salientando que há instrumento normativo nesse sentido, e propôs uma ação conjunta com a CETESB de forma a intensificar o controle/monitoramento face a poluição dos cursos de água por ligações irregulares que aumentam os pontos críticos em várias localidades litorâneas. **Quanto à meta 5**, o senhor Luiz Ferraro questionou se a Companhia realiza monitoramento sobre agrotóxicos ao que o senhor Thomaz informou que não executa a execução desse procedimento pela CETESB. **Quanto à meta 6**, o senhor Thomaz destacou o seguinte histórico de ações: preenchimento, por meio do concurso público, de 224 vagas em 2024 e 60 em 2023; capacitação dos gestores pela Fundação Dom Cabral durante 18 meses; finalização da proposta de atualização do Plano de Empregos, Carreiras e Salários – PECS (item 5 da pauta); Plano Individual de Desenvolvimento – PID, salientando que após esse período de capacitação a expectativa em 2026 é a maior participação dos mais de 150 gestores nos processos decisórios da Companhia. **Quanto à meta 7**, o senhor Thomaz ressaltou que a versão proposta inicialmente (Plano A) considerava maiores resultados na execução em face da expectativa de uma contratação, a qual foi excluída momentaneamente pela Diretoria Colegiada, gerando a 2ª versão (Plano B), conforme apresentada, cuja execução contempla o mapeamento mínimo de dois projetos. Nesse sentido, propôs que seja mantida a versão anterior (Plano A) reincluindo a etapa “contratação” com a possibilidade de revisitar a meta no final do 1º semestre de 2026, salientando que até o momento há 159 processos mapeados e que o acréscimo de apenas dois processos conforme proposto, não é desafiador. O senhor Luiz Ferraro observou que os avanços na implementação do controle e gestão de riscos em 2025; a expectativa de consolidar essa cultura na Companhia em 2026; bem como o controle das medidas de mitigação, já constituem um grande passo. O senhor Thomaz concordou, porém, ressaltou que a meta estabelece uma linha de ampliar o esforço de mapeamento sendo que atualmente há apenas 25% dos 159 processos mapeados. Ao final, os senhores Thomaz e Jônatas reiteraram que a deliberação da matéria ficará pendente para a próxima reunião ordinária. Os conselheiros agradeceram a senhora Annamaria pela participação. A seguir, sem a participação do representante dos empregados por configurar conflito de interesses, conforme disposto no § 3º do artigo 2º da Lei nº 12.353 de 28/12/2010, referido no § 1º do artigo 19 da Lei nº 13.303/2016, passou-se ao **item 5 – Apresentação sobre o novo Plano de Empregos, Carreiras e Salários - PECS**. O senhor Thales e a senhora Liv discorreram sobre os Pleitos de aprimoramento do Plano de Empregos e Salários – PECS e de Alteração do Quadro de Pessoal. A senhora Liv introduziu o tema destacando: que houve um trabalho extenso e detalhista para reunir o máximo de pleitos/demandas dos empregados sobre essa questão; que a proposta a ser apresentada foi aprovada pela Diretoria Colegiada realizada em 24/11; que o material detalhado, incluindo o Parecer Jurídico, será disponibilizado aos conselheiros por meio do Sistema Eletrônico de Informações – SEI a fim de que possa ser melhor analisado para deliberação na próxima reunião ordinária do CA; que o objetivo dessa reunião é esclarecer eventuais dúvidas para avaliar o material completo com maior facilidade. Na sequência o senhor Thales citou as **Principais Razões para aprimorar o Plano de Empregos e Salários – PES**, quais sejam: Desatualizado - primeira e última versão data de 2009; Insatisfação recorrente dos empregados, Sindicatos e Conselho de Representantes dos Funcionários - CRF; Pesquisas de Clima Organizacionais 2023 e 2024: 3º e 1º lugares respectivamente, nos temas mais abordados pelos empregados solicitando uma solução, salientando que

em 2025 a pesquisa realizada com a Fundação Instituto de Administração – FIA, apontou que foi o p indicador; Comissão de Política Salarial solicita readequação desde 2021 – feito pleito na época que n foi aceito; Restrições para Concursos Públicos (nomenclatura dos empregos, formações e atribuições Plano de Negócios 2025. Em seguida, destacou as quatro **etapas do Processo de Aprimoramento**: Contratação da FIA - Revisão das formas e critérios para movimentação e evolução salarial; Revisão Avaliação de Desempenho e inserção do Plano Individual de Desenvolvimento (PID); Revisão estrutura e descrição dos empregos; b) Diagnóstico - Entrevistas com Diretorias, Conselheiros, CRF Sindicatos 5 workshops para elaboração e discussão de pré-modelo; c) Apresentação da proposta Reunião com CRF e Sindicato; Reunião com profissionais da Secretaria da Fazenda e Planejamento (CED); Reuniões com os Diretores e Conselheiros; d) Aprovação - Diretoria Colegiada; Conselho Administração e Comissão de Política Salarial – CPS, bem como as seguintes **Principais Demandas apontadas**: Revisão das formas e dos critérios para evolução salarial (prova e avaliação curricular Independência da evolução dos gestores em relação aos empregados; Carreira em Y (profissionais técnicos com remuneração equivalentes aos gestores); Equiparação salarial (entre analistas e em diferentes carreiras); Evolução em nível para empregos de nível fundamental e médio; Desvinculo Avaliação por Competências da Evolução Salarial. Na sequência, informou que a **Estrutura do PEC** cuja referência utilizada foi o Manual para Elaboração do Plano de Empregos, Carreiras e Salários CPS, está segmentada em 5 tópicos: **1) Estrutura dos Empregos** – estabelece as formas de emprego (quadro permanente e comissão) e as funções gratificadas; **2) Estrutura Salarial** – estabelece como dá a remuneração em cada emprego e função gratificada e, para os empregados de cargo permanente define a estrutura de salários em grau e nível; **3) Formas e Critérios de Evolução Salarial** – define periodicidade da aplicação de evolução salarial, a forma de definição dos contemplados (Comitês) e critérios para a definição dos empregados elegíveis à evolução salarial; **4) Avaliação de Desempenho e PID** – estabelece a realização de Avaliação de Desempenho conjunta de um Plano Individual Desenvolvimento, a periodicidade de realização da avaliação e os critérios; **5) Critérios para manutenção do Plano** – estabelece o valor a ser aplicado para a evolução salarial (1% da folha por ano), discorrendo em seguida sobre o comparativo quanto às principais mudanças propostas (Antes/Depois - De/Para) vinculados a cada um dos tópicos. **Quanto à Estrutura dos Empregos (tópico 1)**, destacou: 1.a) Empregos do Quadro Permanente: proposta de migração para empregos amplos sendo: DE: 46 empregos das Divisões Ocupacionais (22 universitários, 14 técnico administrativo e operacionais); PARA: 03 empregos - Analistas (ensino superior), Técnicos (ensino médio) e Auxil (ensino fundamental), proporcionando simplificação para evoluções e manejo de vagas; 1.b) Alteração do Quadro de Pessoal: Remanejamento dos empregos específicos para empregos amplos; Extinção vacância dos empregos operacionais (Auxiliar) e do Serviço Especializado de Saúde e Medicina Trabalho – SESMT (médico do trabalho, engenheiro de segurança do trabalho, auxiliar de enfermagem técnico de segurança do trabalho); Redução das vagas não substituídas após o Programa Desligamento Incentivado (2024), sendo: Comissão (61 - sem alterações); Permanente (Antes: 2.344 Depois: 2.060); Extinto na Vacância (Antes: 52; Depois: 123); Total (Antes: 2.454; Depois: 2.244); 1.c) Simplificação de Funções Gratificadas e Empregos em Comissão: Extinção de 138 posições Funções Gratificadas (economia de R\$ 17,5 milhões/ano); Criação de 20 posições de Especialistas I e II (custo R\$ 2,5 milhões/ano), ambas funções gratificadas, as quais correspondem a Carreira em Y que permite progressão mais acelerada, sendo o nível I equivalente ao cargo de Gerente de Divisão e o nível II ao cargo de Gerente de Departamento, cuja nomenclatura passou a Gerente Superintendente; Simplificação da nomenclatura das funções gratificadas e empregos em comissão (De: 6 Para: 3 variações: Assistente Executivo, Assistente Administrativo e Assessor Técnico). O senhor Luiz Ferraro questionou se há possibilidade de vincular os empregos/funções gratificadas de Especialistas a projetos temporários, que o senhor Thomaz e a senhora Kelly informaram que é possível considerando o Plano de Gestão. A senhora Kelly ressaltou que isso permitirá, após finalizado o projeto, a possibilidade de o colaborador retornar ao seu emprego/função original. O senhor Claudio questionou se há um limite nesse sentido (frequências ida e retorno), ao que a senhora Kelly informou que não. **Quanto à Estrutura Salarial (tópico 2)**, relativo aos Empregos do Quadro Permanente, destacou a manutenção da estrutura em graus e níveis, de acordo com a complexidade das funções, demonstrando um resumo, tanto a amplitude das faixas salariais quanto da evolução entre níveis e graus, para ilustrar a estrutura proposta sendo: **Analistas** (R\$ 8,67 mil - nível I grau 1 a R\$ 20,44 mil nível 4 grau 6): **DE**: três níveis com escala de 11 a 9 graus (I – 11 graus, II – 11 graus e III – 9 graus), com evolução de 4,9% (entre níveis) e 2,5% (entre graus); **PARA**: quatro níveis (I a IV) com 6 graus em cada, com evolução de 7,54% (grau I para

e 5% (grau II para III e grau III para IV); **Técnicos** (R\$ 5,43 mil – nível I grau 1 a R\$ 14,48 mil – nível grau 6); **DE**: dois níveis com escalas de 5 e 10 graus (I – 5 graus e II – 10 graus), com evolução de 7,5% (entre nível) e 2,5% (entre graus); **PARA**: cinco níveis (I a V) com 6 graus (I a VI) em cada, com evolução de 5% (entre níveis) e de 4,5% a 2% (entre graus); **Auxiliares** (R\$ 2,28 mil nível I grau 1 a R\$ 5,64 mil nível III grau 12): **DE**: um nível (I) com escala de 8 graus, com evolução de 2,5%; **PARA**: três níveis com escalas entre 6 e 12 graus (I – 6 graus, II – 6 graus e III – 12 graus), com evolução de 5% (entre níveis) e de 4,5% a 3% (entre graus). Ressaltou que o objetivo proposto é: Aproximação salarial entre carreiras; Evolução salarial maior no início da carreira (retenção de talentos); e Ampliação dos níveis e graus com evolução salarial. A senhora Liv destacou a possibilidade, por exemplo, em relação ao técnico alcançar remuneração equivalente ao analista, caso este assuma responsabilidade semelhante. Quanto à Estrutura Salarial dos Empregos em Comissão e Funções Gratificadas, o senhor Thales ressaltou que não há mudanças na proposta de remuneração em relação ao modelo atual. Em seguida, destacou os limites das Vagas para Evolução em Nível em cada emprego (Analista: Nível II - 35%; Nível III - 25%; Nível IV - 20%; Técnicos: Nível II - 25%, Nível III - 20%, Nível IV - 15% e Nível V - 10%; Auxiliares: Nível II - 20% e Nível III - 35%). **Quanto às Formas e Critérios de Evolução Salarial (tópico 3)**, destacou os seguintes aspectos: a) o “Processo de Evolução Salarial”, distribuído em 6 etapas: a.1) Verificação de Elegibilidade – 365 dias de emprego na CETESB; não ter sofrido medida disciplinar nos últimos 2 anos; ter realizado a Avaliação de Desempenho e o PID; a.2) Indicação dos candidatos à evolução salarial realizado pelos gestores com base no desempenho, competências e contribuições para a equipe no último ano (limitado a 2/3 da equipe); a.3) Deliberação dos Comitês de Evolução Salarial – baseado nos argumentos apresentados pelos gestores e nos critérios de priorização; a.4) Homologação e Aprovação internas – compilação dos resultados apresentados e submissão à análise e aprovação da Diretoria Colegiada, CA e CPS; a.5) Manifestação da Comissão de Política Salarial; a.6) Divulgação do Resultado Final; b) as “Formas de Evolução Salarial”, quais sejam: b.1) Mudança de nível: avanço vertical na estrutura salarial para um nível de maior complexidade e responsabilidade; b.2) Mudança de grau: avanço horizontal dentro do mesmo nível de complexidade do emprego na estrutura salarial; b.3) Incremento salarial: aumento de 1% no salário base para os empregados indicados para os Comitês de Evolução Salarial e não contemplados com mudança de grau ou nível; c) os “Critérios Gerais” do Processo de Evolução Salarial, sendo o de maior peso: a Defasagem entre o nível e grau de desempenho profissional e o nível e grau do desempenho na estrutura salarial, medido por meio da atribuição de pontuações de acordo com os seguintes fatores: Formação Acadêmica, Experiência na CETESB e Desempenho. O senhor Luiz Ferraro questionou se todos os empregados receberão feedback em relação aos resultados, ao que o senhor Thales informou que haverá divulgação de quem foi e quem não foi contemplado, e para os contemplados, a respectiva evolução de nível ou grau. Entre outros aspectos, o senhor Thales e a senhora Liv mencionaram as principais características e funcionamento dos Comitês de Evolução Salarial, bem como as seguintes considerações comparativas quanto às mudanças (De/Para) entre o modelo atual e o proposto: i) DE: Evolução de grau e de nível intercalada: em um ano evolução em grau e no outro em nível - PARA: A evolução de grau ou de nível poderá ocorrer em todo ano, a critério dos Comitês de Evolução Salarial, inclusive, com parte dos empregados evoluindo em grau e outra parte evoluindo em nível; ii) DE: Evolução em grau associada à Avaliação por Competências, prejudicando as avaliações - PARA: Avaliação de Desempenho não associada à Evolução Salarial, permitindo que vise o desenvolvimento profissional; iii) DE: Gestores concorrendo com empregados pela evolução salarial. Critérios que priorizavam gestores na evolução em nível – PARA: Grupos de empregados avaliados de forma separada dos gestores (Comitês separados) e com verbetes independentes; iv) DE: Realização de concurso com prova para evolução em nível – PARA: Realização de comitês anuais, facilitando a realização do processo de evolução; v) DE: Inexistências de níveis para empregos operacionais – PARA: 3 níveis para empregos operacionais (total de 24 posições na carreira); VI) DE: Aumento salarial fixo de 2,5% por grau – PARA: Aumento salarial por grau variável – maior no início da carreira e menor no fim da carreira. **Quanto à Avaliação de Desempenho e PID (tópico 4)**, o senhor Thales informou que o processo contempla quatro etapas: i) Autoavaliação do empregado atribuindo o nível de desempenho que considera adequado para cada competência avaliada; ii) Avaliação do empregado pelo superior imediato; iii) Plano Individual de Desenvolvimento – elaborado com base na Avaliação de Desempenho visando aprimorar competências técnicas e comportamentais, corrigir eventuais defasagens e fortalecer sua trajetória profissional na Companhia, e; iv) Reunião de Alinhamento – de forma construtiva com o objetivo de destacar os pontos fortes e oportunidades de desenvolvimento. Ressaltou que o objetivo é alinhar as competências individuais às necessidades

organizacionais, além de promover o desenvolvimento profissional dos empregados e a melhora contínua da atuação na Companhia; que os Critérios foram aprovados por Decisão da Diretoria; que empregados em comissão participarão da Avaliação de Desempenho e não há mais haverá a etapa de consenso entre empregados e superiores. Ressaltou que os Critérios de Avaliação e PID abrangem seguintes Competências: Competências Gerais – Protagonismo; Orientação para resultados; Cooperação; Inovação e adaptabilidade; Orientação para o cliente; Aprendizagem e compartilhamento de conhecimentos; Pensamento sistêmico; Competências para Gestores - Pensamento estratégico; Desenvolvimento de pessoas; Tomada de decisão; e Indicadores de Performance - Resultados obtidos; Empenho pelos resultados; e Capacidade de inovar. Salientou que houve alteração na “Escala de Avaliação”, que passou DE: “Não atende; Atende; e Supera” – PARA: “Básico (a desenvolver); Intermediário (em desenvolvimento); Avançado (desenvolvido) e Referência (exemplo de expressão de competência)” e destacou as seguintes considerações comparativas (De/Para) entre o modelo atual e o proposto: i) DE: Voltada à evolução salarial - PARA: Voltada ao desenvolvimento profissional e elaboração do PID; ii) DE: Grande número de competências, algumas em duplicidade e desatualizadas - PARA: Simplificação e atualização das competências; iii) DE: Escala de avaliação voltada ao atendimento da competência – PARA: Escala de avaliação voltada ao desenvolvimento da competência; iv) DE: Exigia a etapa de consenso – PARA: Permite discordância, sem a necessidade de haver consenso, sendo que ambas as notas serão registradas; v) DE: Realizada apenas com os empregados do quadro permanente – PARA: Abrange todos os empregados, incluindo os empregos em comissão; vi) DE: Competências que não condizem com a atualidade da Companhia – PARA: Critérios e competências atualizados; vii) DE: Pouca clareza sobre como avaliar as competências – PARA: Elaboração de evidências para cada competência/critério; viii) DE: Sem critérios voltados ao desempenho – PARA: Inclusão de critérios voltados ao desempenho, como resultados obtidos, empenho e inovação apresentadas; ix) DE: Ocorria apenas quando havia evolução salarial Periodicidade anual, independente do processo de evolução salarial; x) DE: Envolve 3 instâncias hierárquicas – PARA: Envolve apenas empregado e o gestor imediato; xi) DE: Critérios para avaliação eram parte do PECS – PARA: Critérios para avaliação são anexos aprovados por Diretoria Colegiada, podendo ser atualizados. Quanto a **Critérios para Manutenção do Plano (tópico 5)**, destacou: a aplicação de 1% da Folha Nominal para Salários para a evolução salarial; Recurso não poderá ser transferido para outra finalidade; Evoluções salariais que não resultarem em impacto financeiro serão contabilizadas no custo total; O processo de evolução salarial somente será realizado quando houver disponibilidade de recursos financeiros observada a conveniência e oportunidade. A senhora Marisa teceu breves questionamentos/considerações, entre eles: a) se em relação à Carreira em Y, houve regulamentação do Plano de Carreira, ao que a senhora Liv informou que a Carreira em Y é uma evolução mais acelerada do próprio Plano de Carreira que abre a possibilidade de nomear alguém em cargo de comissão como especialista técnico, considerando sua experiência/competência, em determinado tema atribuindo a ela a maior responsabilidade; b) se haverá promoção por tempo de serviço ou somente por mérito dentro dos níveis e dos graus, ao que a senhora Liv respondeu que o tempo de serviço contará como pontuação para promoção porém requer estar associado ao mérito; c) alertou em relação à limitação de 2/3 para indicação de colaboradores elegíveis ao processo de evolução de carreira, ao que a senhora Liv respondeu que a ideia é filtrar/afunilar com a escolha dos melhores pelos gestores, e que esse limite (2/3) favorece uma mínima competitividade para estimular o desenvolvimento/desempenho do empregado avaliado; d) qual a diferença entre assessor executivo e assistente executivo, ao que o senhor Thales respondeu que Assessor foi definido como “emprego em comissão” enquanto Assister como “função gratificada”. Após as considerações finais, os conselheiros agradeceram o senhor Thales e a senhora Liv pela apresentação. Quanto a **outros assuntos**, o senhor Jônatas cientificou os membros em relação ao teor dos seguintes Ofícios Circulares CODEC: **a) nº 010/2025-SFP-12091 de 06/11/2025** que informa sobre a publicação, no Diário Oficial do Estado de São Paulo - DOESP, caderno executivo, seção atos normativos, do Decreto nº 70.061 de 5/11/2025, que “Regulamenta a Lei Complementar 1.419, de 27/12/2024, estabelece a organização do Sistema de Ética e Responsabilização Paulista (Sistema de Ética e Responsabilização Paulista), institui a Rede Estadual de Suporte à Ética e à Responsabilização (Rede SER) e a Base Unificada de Dados Disciplinares do Estado de São Paulo (BUDD-SP), altera o Decreto nº 68.157, de 9/12/2023, e o Decreto nº 69.183, de 18/12/2024, e dá outras providências”; e **b) nº 011/2025-SFP-12092 de 13/11/2025** que informa sobre a publicação, no DOESP, caderno executivo, seção atos normativos, do Decreto nº 70.091 de 12/11/2025, que “Dispõe sobre a apresentação das declarações de imposto de renda e proventos de qualquer natureza pelos agentes públicos, sobre a publicidade de

declarações de bens e direitos das autoridades da Administração Direta e Indireta e sobre procedimento de apuração preliminar de evolução patrimonial de agentes públicos e dá providências correlatas.”, com solicitação de que sejam tomadas providências para inclusão de ambas matérias reunião do Conselho de Administração, de forma a tornar vinculante, a partir de então, no que couber observância dos mencionados decretos. O senhor Jônatas anunciou que a próxima reunião ordinária se no dia 16/12/2025, terça-feira, às 14h. Nada mais havendo a tratar, foram encerrados os trabalhos. para constar, foi lavrada a presente ata e assinada digitalmente pelos senhores conselheiros e por m secretário.



Documento assinado eletronicamente por **LUIZ ANTONIO FERRARO registrado(a) civilmente como LUIZ ANTONIO FERRARO JUNIOR, Usuário Externo**, em 16/12/2025, às 14:57, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no [Decreto Estadual nº 67.641, de 10 de abril de 2023](#).



Documento assinado eletronicamente por **ROSE MIRIAN HOFMANN, Usuário Externo**, em 16/12/2025, às 15:53, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no [Decreto Estadual nº 67.641, de 10 de abril de 2023](#).



Documento assinado eletronicamente por **Valdecir Sarroche Da Silva, Assessor**, em 17/12/2025, às 07:30, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no [Decreto Estadual nº 67.641, de 10 de abril de 2023](#).



Documento assinado eletronicamente por **JOAO RICARDO PEREIRA DA COSTA, Usuário Externo**, em 17/12/2025, às 07:48, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no [Decreto Estadual nº 67.641, de 10 de abril de 2023](#).



Documento assinado eletronicamente por **Jonatas Souza Da Trindade, Subsecretário**, em 17/12/2025, às 15:54, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no [Decreto Estadual nº 67.641, de 10 de abril de 2023](#).



Documento assinado eletronicamente por **Simone Patricia Da Silva, Técnico Administrativo**, em 18/12/2025, às 12:42, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no [Decreto Estadual nº 67.641, de 10 de abril de 2023](#).



Documento assinado eletronicamente por **Rodrigo Levkovicz, Diretor Executivo**, em 18/12/2025, às 15:27, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no [Decreto Estadual nº 67.641, de 10 de abril de 2023](#).



Documento assinado eletronicamente por **Marisa Maia De Barros, Subsecretária**, em 22/12/2025, às 16:24, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no [Decreto Estadual nº 67.641, de 10 de abril de 2023](#).



Documento assinado eletronicamente por **Gustavo Carvalho Tapia Lira, Subsecretário**, em 27/01/2026, às 14:13, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no [Decreto Estadual nº 67.641, de 10 de abril de 2023](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.sp.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.sp.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador 0091498302 e o código CRC 0FC3BAA9.