

# Cavalheiro!og

📍 cavalheirolog.oficial

f/cavalheirologistics

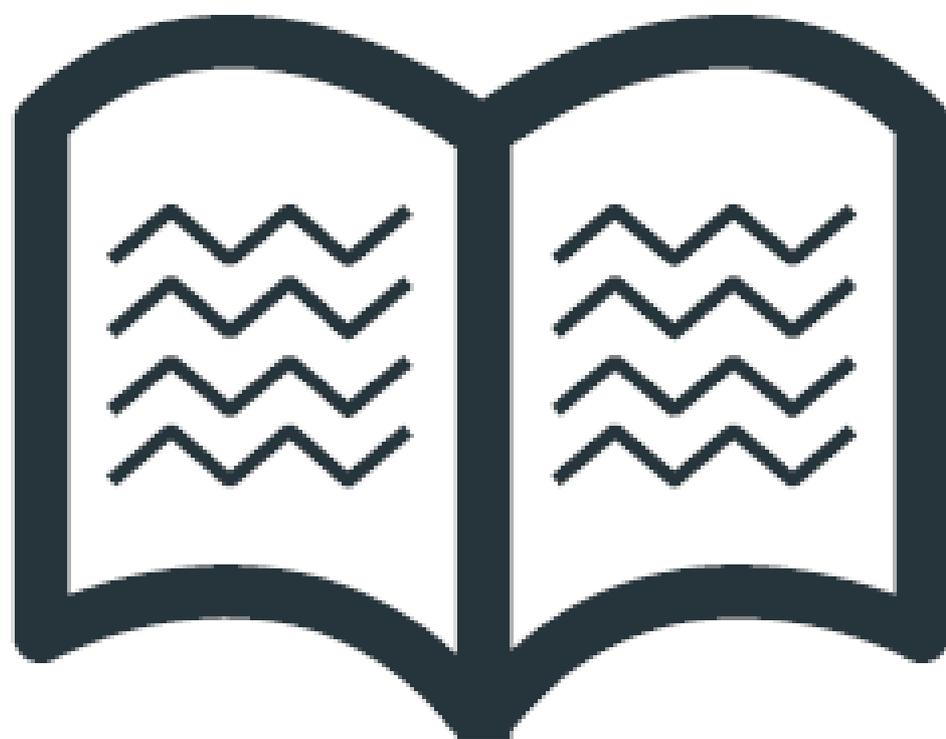
www.cavalheirologistics.com.br

Apresentamos aos nossos colaboradores o nosso **Código de Conduta**, com o objetivo central de promover uma postura homogênea entre todos os integrantes, e intensifica as regras e os padrões de conduta esperados pelo Grupo Cavalheiro Log.

A cada um de nós, cabe fazer as escolhas corretas e éticas cumprindo as Leis e observando os valores da Sabemos que isso nem sempre é fácil, já que as próprias Leis em nosso país por vezes não têm clareza e são incompletas. O Código de Conduta é a principal diretriz e ferramenta de orientação dos nossos colaboradores para um comportamento correto no dia a dia de trabalho. A partir do Código de Conduta, complementado por políticas internas e externas, assim como por acordos trabalhistas, atuamos não apenas para fornecer

serviços com excelência e rapidez, mas também para termos o reconhecimento de uma empresa com cultura ética e íntegra. A dedicação e o compromisso pessoal de cada colaborador em relação a este conteúdo são essenciais, independentemente do departamento ou grau hierárquico, pois entendemos ser algo importante para a busca da excelência e, principalmente, para agregarmos valor à sociedade. Esperamos que leia com atenção e comprometimento o **Código de Conduta** e as políticas internas e cumpra-os, fazendo uso deles como uma bússola para nortear sua atuação no âmbito empresarial e no relacionamento com a sociedade. Agradecemos por você fazer a sua parte.

**Grupo Cavalheiro Log**



# **CÓDIGO de ÉTICA e CONDUTA**

# PILARES

Tanto a missão quanto a visão e os valores são referências para a cultura organizacional do nosso Grupo. Por isso, eles são estabelecidos, compartilhados e compactuados com os colaboradores, a fim de inspirá-los e engajá-los nos objetivos, nas metas e nos comportamentos da empresa. Vale citar que nosso trio Missão, Visão e Valores é aprimorado de tempos em tempos.

## Missão:

Oferecer soluções logísticas focando rapidez, segurança e redução de custos; sempre dentro dos mais elevados padrões de qualidade.

## Visão:

Ser reconhecida como a melhor empresa de transporte logístico da região Norte.

## Valores:

A satisfação de nossos clientes com ênfase na excelência em prestação de serviços, proporcionando o crescimento socioeconômica da região.



## O que é o Código de Conduta?

É um conjunto de diretrizes de conduta empresarial e orientações que servem para guiar as decisões e ações de nossos colaboradores no dia a dia, tanto no ambiente interno como no externo. Os itens deste **Código de Conduta** têm como base os valores do Grupo Cavaleiro Log, que sustentam nossa cultura organizacional. Portanto, agir de acordo com esses itens significa garantir a sustentabilidade do nosso negócio e a conformidade com a legislação vigente, já que trabalhamos para prevenir os riscos inerentes às atividades que desenvolvemos e buscamos proteger nossa reputação perante as autoridades, os colaboradores e a sociedade.

## Por qual motivo temos um Código de Conduta?

As orientações previstas no **Código de Conduta** ajudam a implementar a cultura organizacional do Grupo Cavaleiro Log, pois refletem quem somos e o que acreditamos ser justo e verdadeiro. Além disso, auxiliam os colaboradores a tomar decisões éticas no cotidiano dos nossos negócios com mais sensibilidade, priorizando o que é correto para empresa, clientes, fornecedores e sociedade como um todo.

## Quem é responsável pelo nosso Código de Conduta?

A Diretoria do Grupo Cavalheiro Log é responsável pela adoção das disposições contidas neste Código de Conduta. Já o Departamento Jurídico, Compliance e Riscos é responsável por promover, monitorar e exigir o cumprimento das disposições aqui escritas. Caso alguma circunstância / ação indicada neste Código seja em algum momento desobrigada da aplicação dessas disposições, isso será feito previamente e expresso (em documento próprio) pelo responsável do Departamento Jurídico, Compliance e Riscos.

## Qual é o seu papel com relação ao nosso Código de Conduta?

- 1.** Ler, entender e colocar em prática o Código de Conduta no dia a dia de seu trabalho, além das políticas e dos procedimentos criados pela empresa.
- 2.** Manifestar e denunciar por meio dos nossos canais de denúncias, as situações, ações e omissões que você considerar violações a este Código, às nossas políticas internas ou à lei vigente.
- 3.** Auxiliar e guardar sigilo em relação a qualquer investigação interna com a qual tenha cooperado ou sobre a qual tenha tomado conhecimento.
- 4.** Adotar as orientações do nosso Código de Conduta para que você esteja sempre em conformidade com as nossas políticas e as legislações vigentes em nosso país, pois acreditamos serem condutas que desejamos uns dos outros, além de termos em consideração como apropriadas para o nosso negócio.

## Como a liderança deve atuar por meio do Código de Conduta?

Os líderes, supervisores, coordenadores, gerentes e diretores devem contribuir para um excelente ambiente de trabalho.

As ações realizadas pelos cargos de gestão no dia a dia fora da empresa, bem como dentro da organização devem ser baseadas na eticidade, inspirando positivamente colaboradores, fornecedores, clientes e comunidade.

Desta forma, cabe aos gestores encorajar os colaboradores em relação às atitudes embasadas neste Código de Conduta.

Para tanto, seguem algumas sugestões.

- I. Sempre que possível, aproveite as reuniões feitas com a equipe para falar de temas comuns ao ambiente de trabalho que sejam relacionados ao Código de Conduta.
- II. Ouça atentamente os relatos recebidos sobre eventual violação ao Código de Conduta, sem qualquer prejulgamento ou preconceito.
- III. Não esconda ou omita qualquer questão que envolva algum tema ligado ao Código de Conduta, às políticas internas e à lei vigente, mesmo que envolva colaboradores, fornecedores e clientes.
- IV. Em caso de desrespeito ao Código de Conduta, às políticas internas e à lei vigente, você, gestor, tem a obrigação de reportar ao Departamento Jurídico, Compliance e Riscos, que rapidamente buscará o direcionamento e o auxílio necessários.
- V. Lidere pelo exemplo, observando princípios éticos e morais, e estimule equipe, clientes, fornecedores e comunidade a agir com integridade.
- VI. Analise muito bem as situações com as quais você venha a se deparar, sempre pensando se elas se enquadram nos princípios da moralidade e da ética.
- VII. A aplicabilidade e disseminação do Código de Conduta também são de Responsabilidade dos estores.
- VIII. Valorize e agradeça aos colaboradores que eventualmente delatem possíveis situações de natureza moral e/ou ética, impedindo sempre qualquer retaliação.

## A quem se destina o Código de Conduta?

O nosso Código de Conduta é destinado a todos os diretores, empregados, estagiários, aprendizes, trainees, trabalhadores temporários, colaboradores em período de experiência, todos aqui denominados como “colaborador / colaboradores”, inclusive de novos negócios adquiridos. Cabe a todos os colaboradores observar e cumprir as disposições deste Código de Conduta e das políticas implementadas pela empresa, bem como respeitar as leis vigentes em nosso país. Qualquer colaborador que venha a descumprir este Código de Conduta ou colaborar para a infração de algum item aqui listado, ou, ainda, omitir-se em informar qualquer ato de violação a este documento, estará sujeito às medidas disciplinares, incluindo a possibilidade de desligamento por justa causa. A responsabilidade pelo cumprimento das determinações do Código de Conduta é compartilhada entre todos, independentemente de cargo ou função.

## O Código de Conduta aplica-se a terceiros?

Os terceiros (fornecedores, prestadores de serviços, representantes comerciais, parceiros de negócio, patrocinados) com os quais temos relacionamento devem observar integralmente as disposições do Código de Conduta de Parceiros. O aceite ao Código de Conduta de Parceiros é obrigatório para todos eles.



## **Decisões éticas: Quando e como?**

Muitas vezes, nós nos deparamos antes de determinada ação com a seguinte pergunta:

“Estou certo ou errado? ”. Nesses momentos, precisamos ter em mente e colocar em prática a nossa capacidade de agir eticamente. O Código de Conduta foi criado justamente para auxiliar no pensamento moral e ético, especialmente o aplicado ao ambiente de trabalho.

Nosso Código de Conduta pode não abarcar todas as situações, assim como não substitui a moralidade, razoabilidade e sensatez inerente a cada pessoa.

O objetivo deste documento é orientar a tomada de decisão do indivíduo. No dia a dia do trabalho, caso tenha dúvida sobre qualquer item aqui descrito, busque sempre o apoio necessário, principalmente a orientação do líder imediato.

Seguem algumas reflexões para a tomada de decisão no ambiente de trabalho.

- Por qual motivo você está tomando determinada decisão?
- A decisão que pretende tomar está de acordo com os valores da empresa e as diretrizes do Código de Conduta?

## **Orientação de leitura do Código de Conduta e Adesão**

O Código de Conduta não é apenas um amontoado de palavras: este livreto visa a aumentar seu conhecimento sobre ética e moralidade, muito importantes para haver um bom convívio em sociedade.

Pessoas honestas, íntegras e justas fazem a diferença positiva.

Sugerimos que tire um tempo e o leia por completo, ainda que determinado assunto não o afete diretamente.

Após a leitura, você deverá preencher e assinar o Termo de Adesão ao Código de Conduta e entregar ao seu respectivo gestor.

O referido termo devidamente assinado será arquivado pela Cavalheiro Log.

# Programa de Integridade

No contexto atual, as empresas devem ser multiplicadoras de boas práticas de condutas éticas. Isso serve para fortalecer a organização e gerar um impacto positivo na sociedade. Com o Programa de Integridade, nossa intenção é criar uma cultura da ética e integridade e que ela esteja presente no dia a dia de cada colaborador tanto para nortear as ações dentro da empresa quanto no ambiente externo, isto é, na sua vida particular, assim como nossos valores que já foram abraçados por cada colaborador.

Mas você deve estar se perguntando: “o que é o Programa de Integridade?” O Programa de Integridade é um conjunto de processos e mecanismos internos que trata sobre ética, integridade, auditoria e incentivo à denúncia e que auxilia e complementa o Código de Conduta e as políticas internas elaboradas pela empresa. Ele tem como focos a prevenção, a detecção e o tratamento de desvios, fraudes, inconformidades, irregularidades e atos ilícitos.

Nosso Programa de Integridade envolve as seguintes dimensões:

- 1** Comprometimento da nossa Diretoria;
- 2** Código de Conduta, Código de Conduta de Parceiros, políticas internas;
- 3** Treinamento periódico;
- 4** Mapeamento, gestão e controle de riscos;
- 5** Comitê de Conduta e Ética;
- 6** Canal de Ética;
- 7** Monitoramento;
- 8** Due Diligence de fornecedores e parceiros de negócio.



**Cavalheiro!og**

# Comitê de Conduta e Ética

**“Para garantir a devida aplicação das diretrizes deste Código e das políticas internas, contamos com um Comitê de Conduta e Ética dotado de independência e imparcialidade. A finalidade do comitê é assegurar pontos como implementação, disseminação, treinamento, revisão e atualização deste Código de Conduta, bem como atender o Canal de Ética. O Comitê de Conduta e Ética também é responsável pela definição das medidas disciplinares no caso de descumprimento deste Código de Conduta.**

## **Leis**

Todos os cidadãos, sem exceção, devem conhecer seus direitos e cumprir as leis. As leis podem ser consideradas como “as regras do jogo da vida”, já que elas têm como objetivo regular o comportamento das pessoas. Sua existência é vital para o relacionamento justo entre os indivíduos.

A empresa também tem o dever de cumprir leis vigentes, bem como regulamentos, políticas e procedimentos internos, sendo que a não observância de qualquer lei ou outra normativa é injustificável.

Assim, caso o colaborador tenha dúvidas em relação a alguma lei, regulamento, política ou procedimento interno durante o desenvolvimento de seu trabalho, ele poderá buscar a orientação do Departamento Jurídico, Compliance e Riscos para garantir que alguma eventual ação a ser feita no ambiente de trabalho seja legítima e correta. Os colaboradores devem requisitar uma consultoria jurídica nas seguintes situações:

- firmação de contratos comerciais, locações, licenças e transações;
- elaboração de qualquer comunicado à imprensa que possa afetar a reputação da Cavalheiro Log, apresentar alguma informação interna ou privilegiada da empresa ou criar qualquer responsabilidade legal;

- recepção de fiscalizações de entes públicos. Os colaboradores não devem executar qualquer ação que tenha sido apontada como ilegal e/ou ilegítima pelo Departamento Jurídico, Compliance e Riscos. Quando esse departamento destacar risco alto significativo para a empresa, os colaboradores não devem prosseguir sem a expressa autorização (por e-mail) do Diretor da respectiva área.

# COLABORADORES

## Direitos humanos no ambiente de trabalho

A Cavalheiro Log respeita, protege e estimula a defesa dos Direitos Humanos e das Crianças (doravante Direitos Humanos), bem como a Declaração da Organização Internacional do Trabalho.

Assim, não toleramos a exploração ou o uso de trabalho infantil, seja forçado, seja compulsório, assim como qualquer forma de escravidão moderna, análoga à escravidão ou trabalho degradante, bem como o tráfico de pessoas.

A empresa preza pelo respeito à vida e à integridade dos nossos colaboradores e refuta: jornada exaustiva, remuneração indevida, trabalho forçado, servidão por dívida, entre outras formas de trabalho degradante e não íntegro temos o compromisso de respeitar, valorizar e proteger os direitos dos nossos colaboradores em toda a cadeia.

## Inclusão e Diversidade

Nossa sociedade é altamente diversificada, e nós, como empresa, precisamos de engajamento dos colaboradores para promover um ambiente de trabalho com mais espaço para pessoas de diferentes culturas, estilos de vida, formas de pensamento, experiências profissionais, idades, históricos educacionais e socioeconômicos, ideias, personalidades, orientações sexuais, identidades de gênero, afiliações religiosas, serviços militares, status de deficiência e históricos familiares.

A diversidade abre portas para várias possibilidades na solução de problemas, troca de opiniões e outras perspectivas na condução de tarefas, criando assim um ambiente de trabalho inclusivo, livre de preconceito e discriminação. A Cavalheiro Log aceita os colaboradores como eles são e favorece o aprendizado com as diferenças. A Cavalheiro Log está comprometida em manter um ambiente de trabalho que acolhe os colaboradores, promovendo diversidade, oportunidades iguais e compreensão às multiplicidades culturais. Assim, não toleramos nenhum ato de discriminação, preconceito e nenhuma prática abusiva de qualquer espécie.

# Saúde e Segurança no Trabalho

Consideramos que as integridades física e mental, a segurança e a saúde dos nossos colaboradores são aspectos extremamente importantes e superam qualquer questão econômica. Abaixo, descrevemos algumas das premissas que devem ser observadas pelos colaboradores no dia a dia do ambiente de trabalho.

- Serviços somente podem ser determinados por quem estiver habilitado, treinado e autorizado a fazê-lo.
- Cada colaborador deve manter a organização e a limpeza do ambiente de trabalho, bem como cuidar do uniforme e dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) recebidos ao longo do contrato de trabalho.
- Os colaboradores devem operar os veículos industriais de maneira correta e segura.
- É terminantemente proibido burlar ou desativar os dispositivos de segurança das máquinas e dos equipamentos, bem como fazer qualquer intervenção em máquinas e equipamentos em movimento.
- Os gestores têm o dever de desenvolver uma cultura de segurança e saúde entre os colaboradores.
- Todos os colaboradores devem comunicar a ocorrência de qualquer acidente para a área de Segurança do Trabalho ou Recursos Humanos.
- Cabe a qualquer colaborador alertar o gestor imediato quando observar que determinado equipamento ou máquina não está funcionando corretamente ou em condição segura.
- Os colaboradores devem evitar brincadeiras no ambiente de trabalho. Recomendamos focar a atenção na atividade que estão executando.
- O colaborador não deve fumar em locais proibidos. Ao fumante, sugerimos que vá até os locais destinados para tal ou faça ainda melhor e talvez busque abandonar o consumo do cigarro. Sua saúde agradecerá.
- Os colaboradores devem manter livres as áreas de circulação, as saídas de emergência e o acesso a equipamentos como extintores e hidrantes.
- Os colaboradores mais antigos devem orientar os novos colegas sobre os riscos envolvidos nas atividades que estes executarão.
- Os colaboradores nunca devem deixar de usar os EPIs durante a jornada de trabalho.

## Álcool, Drogas e Armas

A Cavalheiro Log veda o uso, comercialização, distribuição ou posse de armas, drogas ilícitas ou bebidas alcoólicas nas instalações da empresa, sendo que o colaborador que infringir tal disposição está sujeito a sanções. Poderá haver consumo de bebida alcoólica no interior da empresa, especificamente em área de convivência, desde que relacionado a eventos específicos autorizados pela diretoria.

A Cavalheiro Log não tolera que o colaborador venha à empresa sob os efeitos de álcool ou de drogas ilícitas (incluindo medicamentos obtidos ilegalmente ou usados indevidamente). Caso o colaborador seja dependente de álcool ou drogas, este deverá entrar em contato com o Departamento de Recursos Humanos para conhecer os programas de assistência disponíveis na região onde a empresa está sediada.

## Confidencialidade e Proteção de Dados

Todas as informações têm um alto valor para a empresa e são muito importantes para o desenvolvimento dos nossos negócios. Elas podem existir em diversas formas especialmente (mas não exclusivamente) na impressa, escrita, falada, armazenada eletronicamente e gravada. São consideradas informações confidenciais toda e qualquer informação que o colaborador venha a ter acesso durante a vigência do contrato de trabalho.

## São exemplos de informações confidenciais:

- dados comerciais, estatísticos, técnicos, financeiros, contábeis e operacionais;
- estratégias de negócios e de comercialização;
- fórmulas, moldes e instruções de trabalho.

Cabe a todos os colaboradores proteger, inclusive contra perda e uso não autorizado, as informações confidenciais da Cavalheiro Log garantindo que elas sejam armazenadas, processadas e transmitidas somente em ambientes seguros. É terminantemente proibida a reprodução integral ou parcial de qualquer informação confidencial, bem como divulgação, cópia ou alteração sem prévia autorização expressa da empresa. Informações, registros e dados produzidos pelos colaboradores em decorrência do trabalho desenvolvido na empresa são de propriedade exclusiva da Cavalheiro Log. O uso sem a devida autorização poderá acarretar aplicação de medidas disciplinares ou legais. É proibido aos colaboradores o compartilhamento ou encaminhamento de qualquer informação confidencial usando meios particulares, como pendrive, e-mail, armazenamento em nuvem, entre outros recursos. Tal cuidado também deve ser observado com relação ao compartilhamento de informações via mídias sociais e, verbalmente, em locais públicos, como táxis, aeroportos, ônibus, restaurantes, bares, entre outros. O dever da confidencialidade permanecerá vigente inclusive após o encerramento do contrato de trabalho, sendo passível de punição legal. É vedado a qualquer colaborador o uso de informação

confidencial com o objetivo de propiciar, para si ou outra pessoa, vantagem indevida ou que venha a acarretar prejuízo aos clientes ou à empresa. Quando a divulgação de qualquer informação confidencial for necessária, esta deve ser aprovada documentalmente por um dos Diretores da empresa. Pesquisas com viés educacional sobre processos produtivos, tecnologias, sustentabilidade, entre outras atividades da Cavalheiro Log, devem ser avaliadas previamente e autorizadas pelo Departamento Jurídico, Compliance e Riscos para fins de publicação. A Cavalheiro Log zela pela gestão das informações que tem de consumidores, parceiros, clientes, colaboradores, observando as disposições legais aplicadas ao tema, especialmente a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPDQ+). Além disso, a Cavalheiro Log, na condição de empregadora, poderá guardar informações sensíveis ou confidenciais. Exemplos: cópias de documentos como carteira de identidade, carteira de habilitação, formação escolar, endereço, inclusive informações médicas e financeiras dos colaboradores ou de terceiros (incluindo de familiares dos colaboradores).

## Intelectual

A Cavalheiro Log cumpre todas as normativas e leis relacionadas a marcas e patentes, direitos autorais, nomes de domínio, direitos de know-how e segredos comerciais. Portanto, qualquer trabalho de natureza intelectual/inação criado e implementado e quaisquer resultados desenvolvidos por colaboradores da empresa no todo ou em parte, no âmbito de suas atribuições profissionais e/ou fazendo uso de tempo, dados, materiais, instalações ou recursos da empresa pertencem única e exclusivamente a Cavalheiro Log. Frisa-se que os equipamentos, a rede, o nome do usuário e as senhas disponibilizadas aos colaboradores pertencem a Cavalheiro Log. É de suma importância que nossos colaboradores cuidem da proteção dos direitos de propriedade intelectual, como em patentes, invenções, modelos, marcas, direitos autorais, segredos comerciais e direitos sobre programas de computador. Do mesmo modo, é necessário respeitarmos os direitos de propriedade intelectual de terceiros, inclusive dos que estão em comodato cedidos a Cavalheiro Log. Portanto, não podemos usar ou reproduzir sem autorização qualquer material ou item protegido.

# Assédio: moral e sexual

A Cavalheiro Log combate e não tolera nenhuma forma de exploração e assédio sexual ou moral.

Considera-se assédio moral: situações perturbadoras, humilhantes e constrangedoras às quais determinado colaborador é exposto repetidas vezes. Sendo assim, uma ação isolada não basta para ser considerada assédio moral. De modo geral, o assédio é a insistência impertinente, perseguição e a abordagem velada que violam a esfera moral do indivíduo.

Seguimos as Leis vigentes, previsto na Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral.

<b>Constituição da República</b>	<b>Código Civil</b>	<b>Lei 8.112/1990</b>
A República Federativa do Brasil tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º).	Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186).	São deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (art. 116, incs. II, IX e XI, da Lei nº 8.112/1990).

No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado de acordo com a sua abrangência:

## - Assédio moral interpessoal:

Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;

## - Assédio moral institucional:

Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

Quanto ao tipo, o assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

## - Assédio moral vertical

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

- **Descendente:** assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo.

- **Ascendente:** Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo.

- **Assédio moral horizontal**

Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis.

- **Assédio moral misto**

Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

## Exemplos de condutas que configuram assédio moral:

- piadas, brincadeiras ofensivas e gestos que causem humilhação ou constrangimento ao colaborador;
- insultos, xingamentos e agressões verbais;
- punições injustas;
- ataque à reputação da vítima;
- atribuição de apelidos vexatórios ou pejorativos;

- culpabilização/responsabilização pública, com comentários sobre a incapacidade do colaborador, invadindo, inclusive, o espaço familiar.

**É de se notar que o mobbing, o bullying e o stalking são variantes do assédio moral.**

Considera-se assédio sexual: conduta de determinado colaborador, em função de seu cargo ou posição na empresa, em face de outro colega de trabalho (vítima). O colaborador que executa a ação sugere ou busca favores sexuais do colega de trabalho (vítima) com palavras, gestos ou outros meios, propostos ou impostos contra a vontade da vítima. Não é necessário que o assédio sexual ocorra no ambiente de trabalho, mas, sim, em decorrência do trabalho. Exemplos de condutas que configuram assédio sexual:

- aproximações sexuais contra a vontade do outro;
  - oferecimento de benefícios em troca de favores sexuais;
  - retaliações devido a uma recusa quanto às aproximações sexuais;
  - condutas visuais (olhares, gestos sexuais e exhibições de objetos, figuras ou pôsteres que sugiram sexualidade);
  - propostas verbais ou aproximações;
  - abuso sexual verbal, comentários acerca do corpo de outra pessoa, palavras maliciosas usadas para descrever alguém, cartas, bilhetes, convites sugestivos ou obscenos;
  - conduta física (tocar, estuprar, impedir ou bloquear movimentos).
- O colaborador que acredite ter sido vítima ou estar sujeito a assédio, ou, ainda, que tenha presenciado um ato de assédio (moral/sexual) é encorajado a reportar o caso ao Canal de Ética.



**Atenção!**

Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.



ELA NÃO DA CONTA DO TRABALHO

SEMPRE SOBRA PRA GENTE...

PARE

O BULLYING ENTRE COLÉGAS PREJUDICA NÃO SÓ A VÍTIMA, MAS TAMBÉM MUITOS DE 'NÓS'

RepARE

PODEMOS AJUDAR, SE VOCÊ ESTÁ COM DIFICULDADE...

O sucesso DA EQUIPE DEPENDE DA COLABORAÇÃO DE TODOS

## Famílias e Parentes

Parentes, companheiros(as) e/ou namorados(as) de colaboradores podem ser contratados(as) pela Cavalheiro Log, desde que o Departamento de Recursos Humanos seja previamente informado e os Diretores aprove tal contratação. Familiares de empregados concorrerão em igualdade de condições nos processos de recrutamento e seleção.

É essencial que o candidato à determinada vaga de trabalho declare à empresa, já no processo de seleção, a existência da relação de parentesco. É terminantemente proibido parentes com subordinação direta ou em posição na qual possam ter a oportunidade de interagir ou influenciar nos processos e fluxos de trabalho, como ao rever, aprovar, auditar e executar transferências, promoções e demissões.

Não estabelecemos parcerias comerciais com empresas de propriedade de familiares de colaboradores, exceto quando aprovado pela Diretoria.

## Conflito de Interesses

Nossos colaboradores devem sempre agir conforme os melhores interesses da empresa. Ocorre esse tipo de conflito quando o interesse particular do colaborador interfere nos interesses da nossa empresa ou concorre com eles. A honestidade impõe que o colaborador não lese a empresa. Situações que possam acarretar conflito de interesses potencial ou real entre os seus próprios e os da empresa devem ser desestimuladas. O conflito de interesses pode gerar uma vantagem material, mas também pode abarcar familiares, amigos ou contrapartes com quem o colaborador tenha relações políticas, pessoais ou comerciais.

### Exemplos de condutas que configuram conflito de interesses:

- contratar um prestador de serviço/fornecedor para a empresa considerando aspectos pessoais e particulares que o impedem de tomar decisões justas;
- ter outro trabalho que afete o seu desempenho na Cavalheiro Log;
- praticar atividades externas que envolvem informações ou conhecimento da organização;
- abusar do cargo ou fazer apropriação indevida de alguma propriedade da empresa para benefício pessoal;
- celebrar acordos ou contratos (prestador de serviço/fornecedor) em nome da empresa, levando em consideração aspectos pessoais e particulares, com parentes ou outra empresa pela qual o colaborador ou um parente do colaborador tenha interesse financeiro;

- usar o tempo da jornada de trabalho ou informações obtidas em decorrência do trabalho para fazer negócios que possam, posteriormente, competir com a Cavalheiro Log.

No caso de abertura de um negócio ou sociedade, a Cavalheiro Log deve ser comunicada, sendo que é vedado aos colaboradores manter outros empregos ou atividades que venham a prejudicar o desempenho profissional ou entrem em conflito com os interesses da Cavalheiro Log.

## **Político-partidária e Participação Sindical**

A Cavalheiro Log entende que cada indivíduo tem o direito de participar de processos políticos e cada colaborador tem seu livre arbítrio para contribuir com seu próprio tempo e seus próprios recursos para qualquer atividade política. No entanto, a Cavalheiro Log veda contribuições/doações a candidatos, políticos e partidos políticos. Além disso, a empresa não se posiciona politicamente. O acesso de políticos e candidatos eletivos às áreas operacionais da empresa será apreciado pelo Comitê de Conduta e Ética. Eventualmente, a Cavalheiro Log pode emitir opiniões corporativas sobre assuntos que são de preocupação coletiva/pública e que afetam nosso negócio. A Cavalheiro Log reconhece as entidades sindicais e fomenta o direito dos indivíduos de formar associações. Juntos das entidades sindicais, dialogamos e nos esforçamos para obter negociações respeitadas e responsáveis, visando a conciliar os interesses da empresa e os dos nossos colaboradores. Vetamos retaliações a colaboradores sindicalizados ou que exerçam atividades sindicais.

## **Liberdade de Expressão e Mídias Sociais**

O colaborador não deve praticar atos lesivos à imagem e à honra da empresa em qualquer meio de comunicação, inclusive nas mídias sociais, bem como não deve disseminar informações falsas ou fatos não averiguados em relação à empresa. As postagens pessoais dos colaboradores que venham a abordar temáticas relacionadas à empresa devem se restringir a informações previamente divulgadas pela Cavalheiro Log no site e nos canais oficiais das redes sociais. Sugerimos aos colaboradores que, ao publicarem informações e opiniões em sites e redes sociais, mantenham uma conduta em conformidade com a ética, o sigilo profissional, o respeito e a reputação da empresa, além de sinalizar que as declarações são opiniões pessoais, não relacionadas com a empresa. Exceto em eventos corporativos ou materiais publicitários, é proibido a qualquer colaborador tirar fotos e publicar imagens nas redes sociais contendo ambientes da empresa e produtos.

## Proteção dos bens da empresa

Informamos que seus instrumentos de trabalho bens, equipamentos e instalações são destinados para uso na atividade profissional, servindo-se para fins particulares dos meios de comunicação (telefone, e-mail e internet) com moderação e bom senso. Em casos de emergência, cabe aos colaboradores preservar e proteger a propriedade, a instalação e os bens que lhe são confiados, fazendo uso responsável que não prejudique o trabalho.

## Integridade dos Registros

Todos os livros, registros (sejam eles comerciais ou financeiros), formulários, relatórios e contas da empresa devem ser claros e precisos em suas informações para fins de cumprimento de leis e normas, além de serem tratados com muito cuidado e armazenados de modo íntegro. A responsabilidade pelas ações de criação, uso, manutenção, segurança, armazenagem e, se for o caso, descarte correto de todos os livros, registros, formulários e relatórios é dos colaboradores.

## Brindes, presentes e benefícios

A Cavalheiro Log acredita que brindes e presentes podem ajudar a construir um bom relacionamento com clientes, consumidores, fornecedores e terceiros,

especialmente quando oferecidos no contexto de propaganda ou lançamento de produto, como cortesia. Todavia, os brindes e presentes não podem ser entendidos como formas de suborno, ou, ainda, serem considerados vantagens indevidas ou reais conflitos de interesses. Sendo assim, eles merecem uma atenção especial de todos os colaboradores, que devem sempre fazer a entrega com uma justificativa e proporcional ao contexto das atividades comerciais. Cabe ao colaborador, antes de qualquer entrega de brinde ou presente, certificar-se de que não haja intenção de influenciar a outra parte nem risco de danos à reputação da Cavalheiro Log, além de que a entrega do brinde ou do presente seja permitida para a outra parte. O colaborador da Cavalheiro Log poderá aceitar brindes e presentes dentro dos princípios de ética e boa-fé, desde que esses brindes e presentes não:

- superem os limites do presente simbólico daquele que poderá ser considerado ilícito;
- gerem favorecimento, eventual retribuição;
- causem constrangimento;
- possam influenciar os critérios de escolha de parceiros. Não devem ser aceitos brindes e presentes, independentemente do motivo, das seguintes formas:
- dinheiro;
- empréstimo;
- propina;
- vantagem monetária similar.

## **Doações filantrópicas e Patrocínios**

A Cavalheiro Log se preocupa com a comunidade e o seu entorno, onde conta com unidades operacionais e tem uma cultura colaborativa e participativa. Acredita que as ações filantrópicas executadas especialmente por meio da Comunidade favorecem o desenvolvimento da sociedade e servem de exemplo para aqueles que também pretendem ajudar a comunidade e as organizações sociais. Nesse contexto, a Cavalheiro Log incentiva o trabalho voluntário por parte dos nossos colaboradores como forma de exercício da cidadania, pois, por meio de ações voluntárias, os colaboradores exercem um papel ativo de transformação da realidade. A Cavalheiro Log poderá conceder patrocínios especialmente nas áreas de ciência e pesquisa, educação, caridade, esporte e cultura, mediante projeto detalhado a ser apresentado à área de Marketing da empresa, contendo o objetivo, o tipo de patrocínio e a forma como ele será usado. As doações filantrópicas e os patrocínios jamais devem ser feitos com a intenção de obter vantagem imprópria para a empresa ou para quaisquer de seus colaboradores. Ao avaliar projetos de patrocínio e das instituições filantrópicas, focamos a responsabilidade social da empresa e observamos se os projetos serão implementados de modo ético, transparente e em concordância com a legislação vigente. A Cavalheiro Log, não patrocina ou faz doações filantrópicas a projetos de caráter político partidário ou religioso nem como subterfúgio para subornos.

## **Relações com Agentes Públicos**

Primeiramente, esclarecemos que agente público é qualquer cidadão que presta serviço à União, ao Estado ou ao Município no âmbito nacional ou internacional. Exemplos de agentes públicos:

- qualquer candidato a cargo público;
- pessoa que seja empregada ou exerça cargo, emprego ou função na Administração Pública ou em empresa prestadora de serviços contratada ou conveniada para a execução de atividade que seja objeto de concessão pela Administração Pública;

- pessoa que ocupa função deliberativa em partido político, é funcionária de partido político ou age para ou em nome de partido político;

- pessoa que representa os interesses de um grupo ou classe.

Nossos colaboradores devem interagir formalmente com agentes públicos, pautados na legalidade, integridade e transparência, conforme disposto nas leis, normativas e em conformidade com as melhores práticas aplicáveis. Levando em consideração a democracia, a Cavalheiro Log colaborará com governantes e outras organizações — diretamente ou por meio de entidades como associações — no que se refere à criação e proposição de leis e outras normativas que possam afetar interesses legítimos dos nossos negócios e da sociedade em que estamos inseridos.

## Lavagem de dinheiro

de

## Corrupção, suborno e fraude

Considera-se lavagem de dinheiro a transformação de recursos provenientes de atividades ilícitas com o objetivo de mascarar a natureza desse dinheiro, fazendo-o parecer legítimo. A Cavalheiro Log está comprometida em prevenir que sua atividade seja usada como instrumento para a execução desse crime, bem como para o financiamento do terrorismo. Nossos colaboradores têm o dever de monitorar e reportar eventual suspeita que possa implicar prática do crime de lavagem de dinheiro.

A Cavalheiro Log tem o compromisso de exercer sua atividade pautada na honestidade, cordialidade e integridade. Sendo assim, não tolera que seus colaboradores executem suborno ou corrupção em qualquer forma ou contexto, seja para entes, seja para empresas da Administração Pública ou do segmento privado. Esperamos de nossos colaboradores uma postura coerente baseada na ética, na cordialidade, na transparência e no respeito ao atuar dentro da empresa ou em nome dela. Além disso, a Cavalheiro Log veda qualquer pagamento de propina ou suborno de qualquer espécie a servidores públicos ou entes da Administração Pública direta ou indireta, assim como do segmento privado. Nossos colaboradores não devem participar de nenhuma ação de extorsão, fraude, falsificação ou de qualquer outra atividade que possa configurar corrupção.

Código de

## Sustentabilidade

Buscamos conciliar nossa atividade com a diminuição do impacto negativo no meio ambiente e da nossa dependência dos recursos naturais. Isso inclui a gestão de temas como consumo consciente, descarte de resíduos, controle de emissões atmosféricas, uso consciente do solo e da biodiversidade, além do atendimento às leis relacionadas vigentes. Nossos colaboradores devem compreender amplamente a questão e nos auxiliarem em medidas que evitam o esgotamento dos recursos naturais para que possamos atender às necessidades das futuras gerações e também às nossas.

A Cavalheiro Log respeita o título de propriedade da terra e a condição de sobrevivência, não apenas fisicamente, mas também pela representação cultural, pois esta tem dimensões simbólicas que envolvem fatos históricos e mantém viva a memória de determinado grupo, seja Indígena, seja quilombola ou de comunidade tradicional.

As negociações referentes a essas propriedades ou terras serão feitas de maneira transparente para as comunidades afetadas, considerando-se descabida a posse indevida da terra.

## Concorrência

Nós da Cavalheiro Log incentivamos a concorrência honesta, algo vital para o ambiente de negócios. Fazemos negócios observando as leis aplicáveis de antitruste e concorrência no Brasil e tratamos nossos concorrentes com respeito e profissionalismo.

Nossos colaboradores não devem firmar qualquer contrato, acordo ou atuar de modo coordenado com relação a pontos como distribuição, produção, licitação, preço, termos e condições de vendas, cliente, lucro (ou margem de lucro) ou qualquer estratégia comercial de relacionamento com cliente ou fornecedor.

Em associações das quais também participam nossos concorrentes, os colaboradores devem prestar atenção em relação a informações sensíveis trocadas entre associados, tais como preços, estratégias de mercado, práticas de Recursos Humanos, clientes, fornecedores, entre outras.

A legislação que versa sobre acordos de licenciamento entre concorrentes é complexa e pode gerar diversas interpretações, conforme o caso concreto. Portanto, os colaboradores devem consultar previamente o Departamento Jurídico, Compliance e Riscos antes de firmar acordos de licenciamento com concorrentes.

## Consumidores dos Nossos Serviços

A Cavalheiro Log é uma empresa empenhada em oferecer serviços de transportes com segurança e excelência, de forma ágil e rápida. Temos o compromisso de evoluir constantemente, minimizar o desperdício e maximizar o uso de materiais reciclados, concentrando-se em produtos que reduzem a energia necessária para fabricação e transporte.



## Clientes

Tratamento esperado no atendimento aos clientes. A satisfação do cliente é muito importante para a Cavalheiro Log. Buscamos desenvolver no relacionamento com nosso cliente uma verdadeira parceria, atendendo de maneira personalizada cada um. Nesse contexto, a relação com os clientes deve ser pautada nos nossos valores e na clareza, no respeito e na honestidade. Devemos aprimorar nossos negócios com base na qualidade dos produtos, no atendimento humano e nos preços competitivos. Não toleramos práticas comerciais injustas ou enganosas.

## Confidencialidade das informações de clientes

Os dados cadastrais e as informações de clientes são de propriedade da Cavalheiro Log. Caso você tenha acesso a informações de clientes ao realizar o seu trabalho, observe as políticas internas e leis vigentes relacionadas ao processamento dessas informações para protegê-las contra perda, uso ou divulgação indevida.



## Inovação

A Cavalheiro Log acredita que a inovação é primordial em nosso negócio e tem como propósito trazer excelentes experiências aos consumidores, melhorias no nosso processo produtivo e os mais altos níveis de qualidade ao nosso produto.

Assim, nossos colaboradores podem participar com suas ideias, contribuindo voluntariamente para a inovação e a melhoria contínua do negócio.

## Parceiros

### Código de Conduta do Parceiro

Nossos fornecedores, prestadores de serviços, profissionais terceirizados, representantes comerciais, consultores e patrocinados, aqui denominados Parceiros, são muito importantes para o nosso negócio, assim como para a consolidação da nossa cultura ética e dos nossos valores. O colaborador que tenha contato direto com determinado Parceiro deve observar, monitorar e garantir que este cumpra na integralidade as disposições contidas no Código de Conduta do Parceiro.

## Violações

Cabe a todos os colaboradores agir de modo proativo, fazendo questionamentos, apontando dúvidas e reportando qualquer violação ou potencial violação ou, ainda, suspeita de violação em relação a este Código de Conduta, às políticas internas e às leis e normativas vigentes, quer tal violação envolva você, seus colegas ou pessoas que atuam em nome da Cavalheiro Log. O ato de relatar qualquer possível violação a este Código de Conduta, às políticas internas e às leis e normativas vigentes é fundamental para o sucesso do Programa de Integridade da empresa, além de ser uma conduta honrosa e valorizada. As apurações dos fatos relatados são conduzidas imparcialmente e incluem a garantia de proteção ao denunciante e o sigilo na apuração do caso, com objetivo de impedir retaliações. Atuam na análise dos casos denunciados os Diretores, o Departamento Jurídico, Compliance e Riscos e, a depender do conteúdo relatado, outras áreas da empresa — envolvidas mediante acordos de confidencialidade, sendo que investigadores externos independentes também podem ser contratados.

## **Administração e Aplicação do Código**

O Código deve ser respeitado por todos os colaboradores e prestadores de serviço e qualquer violação resultará em medidas disciplinares apropriadas. Somente o Conselho de Ética pode autorizar qualquer isenção ou responsabilidade presentes nele. É muito importante que você não apenas conheça o Código de Ética e Conduta, mas coloque em prática todos os seus propósitos, princípios e valores e colabore para que seus colegas façam o mesmo.

## **Cumprimento do Código**

O Código aplica-se diretamente a todos os colaboradores e prestadores de serviços e reflete os valores e a cultura da Cavalheiro Log. O seu cumprimento revela o compromisso de profissionalismo e transparência em todas as ações de trabalho.

Código de Conduta

## Violação do Código

É responsabilidade de cada colaborador o conhecimento das políticas e práticas expressas nesse documento. O desrespeito ao Código determina a adoção de todas as medidas disciplinares cabíveis na circunstância, que podem incluir o término da relação de trabalho, sem prejuízo das responsabilidades legais cabíveis. É importante ressaltar que além do Código, a infração de leis por um único colaborador pode danificar a reputação da Empresa e também causar sérios prejuízos, sociais e financeiros. Todos os colaboradores têm o dever de relatar imediatamente qualquer violação do Código. Informações referentes a possíveis violações éticas ou atividades ilegais serão recebidas e tratadas confidencialmente, não se admitindo retaliação de qualquer natureza.

## Dúvidas

Nas situações de dúvida, o colaborador ou prestador de serviços deve contatar sua chefia imediata. Se ainda assim, persistir sua dúvida, deve procurar o Comitê de Ética.

## Comitê de Ética

O Comitê de Ética da Cavalheiro Log é formado por alguns líderes e diretorias. Este grupo de pessoas e as lideranças de cada setor são os ouvidos de nossa Empresa.

Você deve comunicar seu líder ou diretamente ao Comitê de Ética, através do e-mail:

[etica@cavalheirolog.com.br](mailto:etica@cavalheirolog.com.br)

Recomenda-se ao denunciante que aborde os seguintes aspectos ao relatar a denúncia:

- indicar as pessoas envolvidas na ocorrência;
- contar como aconteceu o fato denunciado (citar detalhes);
- apontar quando e onde aconteceu o fato;
- informar, se possível, por qual motivo houve a violação o que motivou a ocorrência;
- informar, se possível, evidências que possam contribuir para a investigação do fato denunciado.

# Termo de ciência e adesão ao código de conduta da Cavalheiro Log

**Nome:**

**CPF:**

Declaro que recebi uma via integral, li e compreendi o Código de Conduta da Cavalheiro Log, e estou ciente da sua importância para a empresa e para o exercício adequado das minhas funções.

Estou ciente de que o descumprimento do Código de Conduta sujeita a medidas disciplinares, inclusive a rescisão de contrato por justa causa.

Declaro ainda estar ciente que o Código de Conduta da Cavalheiro Log está disponível para consulta permanente no site eletrônico da empresa e que para relatar fatos e comportamentos em desacordo com o Código, a Cavalheiro Log disponibiliza o Canal de Ética.

O presente Termo de Ciência e Adesão ao Código de Conduta é um documento integrante do processo de credenciamento profissional, e é assinado em duas vias.

Declaro, ainda, que, no caso de dúvida ou conhecimento de violações a este Código, à Lei 12.846/13

– Lei Anticorrupção, Decreto no 8.420/2015 e Lei no 13.709/18 – Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), informarei imediatamente ao Comitê de Conduta e Ética, diretamente ou por meio dos canais disponíveis.

**Assinatura:**

**Data:**

# Cavaleiro!og

@cavaleirolog.official

f/cavaleirologistics

www.cavaleirologistics.com.br



## **CÓDIGO de ÉTICA e CONDUTA**