

**CÓDIGO DE ÉTICA E DE  
CONDUTA**

**JANEIRO 2024**

## I- HISTÓRICO:

A Cocal Transportes foi fundada em 1997, a partir de uma oportunidade vista pelo Diretor Presidente, Sérgio Guimarães, pois seu pai já tinha uma empresa de beneficiamento de arroz e precisava transportar o produto para o Ceará. Sérgio, então, decidiu abrir sua própria empresa e atuar no mercado de transporte. Após a abertura da empresa não parou mais, sempre procurou crescimento e se tornou grande referência no país, realizando transportes intermunicipais e interestaduais.

Fundamentada nas demandas dos clientes, foi aos poucos abrindo outras filiais e ampliou a sua atuação, passando a atender a demanda do transporte de grãos, fertilizantes, calcário, gesso e farelo nos estados de Minas Gerais, Goiás, Mato Grosso, Pará e Tocantins.

No ano de 2006, a Cocal ampliou seus negócios para a armazenagem de produtos ao criar a unidade de Rondonópolis (MT), o mais antigo e o segundo maior armazém em estrutura física. Nele é realizado o armazenamento de fertilizantes com capacidade de 180 mil toneladas. A locação desses armazéns acontece por conta da Cocal Locações e a frota da empresa também é responsável pela movimentação desses produtos em toda região.

A filial também oferece uma infraestrutura de apoio para os motoristas com: abastecimento, pernoite, refeitório e vestiário, tudo para garantir aos nossos colaboradores as melhores condições de trabalho.

A Cocal Transportes conta com uma frota de 300 veículos, todos rodotrens de última geração. Toda manutenção de sua frota é realizada nas concessionárias autorizadas e em oficina própria com pessoal capacitado para oferecer o melhor desempenho e segurança para o transporte.

Com mais de 25 anos de história, encontrando-se entre as melhores frotas do Brasil, empregando aproximadamente 500 colaboradores, a Cocal Transportes é referência no segmento de transporte rodoviário de cargas.

A empresa possui postos avançados que servem como base de apoio para as atividades da Cocal Transportes e funcionam como suporte para o atendimento aos motoristas e demais

integrantes da equipe. Em cada uma delas, a infraestrutura está voltada para garantir a qualidade de serviço, a segurança na operação logística e a pontualidade.

## **II- MENSAGEM DA DIRETORIA:**

A Cocal Transportes ao longo de sua história vem se destacando pelas inovações, segurança, atendimento personalizado aos clientes, sustentabilidade, qualificação, trabalhos sociais, situações que a elegem como referência no segmento de Transportes no Brasil.

No desempenho de suas atividades, a Cocal Transportes busca capacitar os seus colaboradores no que diz respeito aos aspectos técnicos, éticos e desenvolve projetos que contribuem diretamente com a sociedade.

As boas práticas de governança corporativa, juntamente com os valores de ética e honestidade constituem alicerces desta empresa.

Com o programa de Integridade/*Compliance*, a Cocal Transportes atinge mais uma etapa de seu desenvolvimento. Por intermédio deste Programa, busca-se priorizar as conformidades dos processos internos, o atendimento as normas e legislações vigentes, propagando a cultura ética pautada nos valores da empresa.

Estamos cientes da importância deste programa e esperamos que os colaboradores e terceiros relacionados à Cocal Transportes, possam ajudar no fortalecimento das condutas éticas de nosso país.

## **III- MISSÃO, VISÃO E VALORES:**

### **Missão**

Agregar valor competitivo ao mercado de transporte e armazenagem e ser reconhecida nacionalmente pela excelência na prestação dos serviços, atendendo às necessidades dos nossos clientes e colaboradores.

## **Visão**

Ser reconhecida entre as maiores e melhores empresas de transporte rodoviário de cargas do Brasil.

## **Valores**

Respeito e valorização às Pessoas; Satisfação dos clientes; Excelência em resultados; Integridade e compromisso; Trabalho em equipe; Cultivo de parcerias éticas; Sustentabilidade.

## **IV- REGIMENTO:**

**Art.1.** A boa gestão e a qualidade dos trabalhos da Cocal Transportes são pautadas pela aplicação cotidiana de sua missão, valores e princípios.

**Art.2.** A Cocal Transportes tem como valores o tratamento a seus colaboradores, terceiros, fornecedores, clientes, sócios e comunidade pautados na segurança, qualidade, responsabilidade, solidariedade, trabalho em equipe, honestidade, humildade e ética.

**Art.3.** A Cocal Transportes compromete-se a seguir os princípios da boa-fé e da ética, seguindo práticas comerciais e institucionais lícitas e a promover esforços para que todos os seus fornecedores, sócios, colaboradores, no exercício de suas atividades comerciais e institucionais, atuem de forma ética e legal, no sistema de livre iniciativa e concorrência.

**Art.4.** A Cocal Transportes não compactua com práticas que violem:

Os procedimentos internos da empresa, o meio ambiente, a concorrência pública, normas trabalhistas, tributárias, do consumidor e demais condutas não permitidas nas leis vigentes e em especial:

- a) Lei Anticorrupção (Lei n.º 12.846/13 e Decreto n.º 8.420/15);
- b) Lei de Lavagem de Dinheiro (Lei n.º 9.613/98, alterada pela Lei n.º 12.863/12);
- c) Lei de Defesa da Concorrência (Lei n.º 12.529/11);
- d) Código Penal (Lei n.º 2.848/40);
- e) Consolidação das Leis de Trabalho (Decreto-Lei n.º 5452/43);

- f) Lei do motorista (Lei nº 13.103/2015, de acordo com a ADIN 5322 do STF)
- g) Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n.º 8.069/90);
- h) Lei de Licitações (Lei n.º 8.666/93, Lei n.º 10.520/2002, Lei n.º 12.462/2011, Lei n.º 14.133/2021, dentre outras);
- i) Código do Consumidor (Lei n.º 8.078/90);
- j) Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD (Lei n.º 13.709/2018), e;
- k) Código de Trânsito Brasileiro (Lei n.º 9.503/1997).

#### **V- ABRENGÊNCIA:**

**Art.5.** Este Código de Ética aplica-se a todos que se encontram ligados às atividades desenvolvidas pela Cocal Transportes, estendendo-se aos seus diretores, gerentes, colaboradores, estagiários, menores aprendizes, *trainees*, prestadores de serviço, fornecedores, clientes, consultores e terceiros em geral.

#### **VI- RELACIONAMENTOS COM OS COLABORADORES – DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO:**

**Art.6.** As contratações, promoções e desenvolvimento de seus colaboradores atenderá aos requisitos estabelecidos no RH – Recursos Humanos e DP - Departamento De Pessoal adotados pela empresa.

**Art.7.** A Cocal Transportes não admitirá em seu ambiente de trabalho a prática de qualquer ato relacionado aos seguintes itens:

- a) **Trabalho forçado ou compulsório:** a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXXIII, proíbe a prática de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos. Esses dispositivos visam proteger os trabalhadores, especialmente os mais jovens, contra a exploração e o trabalho forçado.
- b) **Trabalho Infantil:** além da Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) também contém dispositivos que protegem os direitos dos trabalhadores menores de idade. A CLT, em seus artigos 403 a 441, estabelece regras específicas para o trabalho de menores, incluindo a proibição de trabalho em atividades prejudiciais à saúde e à

moralidade, limitação da jornada de trabalho, entre outras disposições. Outra legislação relevante é o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) - Lei n.º 8.069/1990 que, em seu artigo 60, estabelece que é proibido qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 anos.

- c) **Assédio moral: Constituição Federal de 1988:** o artigo 5º, inciso X, assegura a inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas, garantindo indenização por dano moral, em caso de violação a tais direitos.

**Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):** a CLT, em seus artigos 483 e 483-A, prevê situações em que o trabalhador pode considerar rescindido o contrato de trabalho devido a práticas lesivas por parte do empregador, o que pode incluir o assédio moral.

**Lei nº 9.029/1995:** esta lei proíbe a adoção de práticas discriminatórias e limitativas para o acesso ou a manutenção do emprego por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.

**Lei nº 10.224/2001:** alterou a CLT para incluir o artigo 136-A, que dispõe sobre a responsabilidade da empresa em adotar medidas de prevenção e combate ao assédio moral no ambiente de trabalho.

**Lei nº 13.467/2017 - Reforma Trabalhista:** Introduziu o artigo 223-G na CLT, que estabelece que configura dano extrapatrimonial, decorrente de relação de trabalho, a ofensa à honra, à imagem, à intimidade, à liberdade de ação, à autoestima, à sexualidade, à saúde, ao lazer e à integridade física.

- d) **Assédio sexual:** No Brasil, o assédio sexual é tratado por leis e diretrizes específicas que visam coibir e punir esse tipo de comportamento inadequado. Algumas das principais normativas relacionadas ao assédio sexual no país incluem:

**Código Penal - Decreto-Lei nº 2.848/1940: artigo 216-A:** Este artigo trata do crime de assédio sexual, definindo-o como constranger alguém com o intuito de obter favores sexuais, prevendo pena de detenção de 1 a 2 anos.

**Lei nº 10.224/2001:** alterou a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho - para proibir a prática de revista íntima de funcionários nos locais de trabalho, o que pode estar relacionado a práticas que configuram assédio sexual.

**Lei nº 13.718/2018:** alterações no Código Penal: Incluiu modificações nos crimes contra a dignidade sexual, ampliando a tipificação de estupro e estabelecendo punições mais severas para esses crimes. Também criminalizou a divulgação de cena de estupro ou de

imagens de sexo, sem o consentimento da vítima.

**Lei Maria da Penha - Lei nº 11.340/2006:** embora focada em casos de violência doméstica e familiar contra a mulher, a Lei Maria da Penha também pode ser aplicada em casos de assédio sexual, quando há relação de gênero envolvida.

Além dessas leis, a Cocal Transportes proporciona aos colaboradores um ambiente de trabalho seguro e, caso necessário assegura medidas para prevenir e combater o assédio sexual no local de trabalho. Normas internas da empresa, códigos de ética e políticas específicas também podem ser adotados para lidar com casos de assédio sexual.

e) **Discriminação:** No Brasil, a legislação busca coibir a discriminação no ambiente empresarial, garantindo a igualdade de tratamento e oportunidades para todos os trabalhadores. Algumas leis e diretrizes relevantes relacionadas à discriminação no ambiente de trabalho incluem:

**Constituição Federal de 1988:** a Constituição Federal estabelece, em seu artigo 5º, que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Além disso, o inciso X do mesmo artigo, proíbe práticas discriminatórias, garantindo a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas.

**Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):** a CLT, em diversos dispositivos, trata da igualdade no ambiente de trabalho e proíbe práticas discriminatórias. O artigo 373-A, por exemplo, trata do ônus da prova em casos de discriminação nas relações de trabalho. Ademais, o artigo 168 da CLT prevê a periodicidade de exigência do exame toxicológico, coibindo práticas discriminatórias em relação à sua solicitação pela empresa.

**Lei nº 9.029/1995:** essa lei proíbe práticas discriminatórias relacionadas à exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado ou declaração relativa à esterilização ou estado de gravidez, bem como fixa penalidades para empresas que adotem tais práticas.

**Lei nº 12.288/2010 - Estatuto da Igualdade Racial:** Essa legislação trata da promoção da igualdade racial e combate à discriminação. Ela prevê a adoção de medidas para a promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho e proíbe práticas discriminatórias por motivos de raça ou cor.

**Lei nº 13.146/2015 - Estatuto da Pessoa com Deficiência:** Essa lei visa assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, proibindo práticas discriminatórias em razão da deficiência.

**Lei nº 10.741/2003 - Estatuto do Idoso:** Essa legislação assegura os direitos da pessoa idosa, proibindo práticas discriminatórias em razão da idade.

**Lei nº 13.467/2017 - Reforma Trabalhista:** a reforma trabalhista incluiu dispositivos relacionados à responsabilidade por danos morais no ambiente de trabalho, abrangendo situações de discriminação.

**Lei nº 13.103/2015 – Lei do motorista:** esta lei também prevê em seu artigo 168 a periodicidade da exigência do exame toxicológico, coibindo práticas discriminatórias em relação à sua solicitação pela empresa.

Além dessas leis, a empresa Cocal Transportes pode adotar códigos de ética, políticas internas e programas de promoção da diversidade para prevenir e combater a discriminação no ambiente empresarial.

**Art.8.** A Cocal Transportes prima pela implementação constante de ferramentas que promovam a igualdade e o bem-estar dos seus colaboradores, oferecendo igualmente a todos, cursos de capacitação, treinamento e desenvolvimento, que objetivam promoção de saúde, segurança, qualidade de vida e satisfação pessoal e profissional de todos os colaboradores e da comunidade.

**Art.9.** A Cocal Transportes compromete-se a fornecer instalações e equipamentos de proteção individuais (EPI's) apropriados a cada uma das atividades desenvolvidas por suas áreas de negócio, observadas as exigências de legislação vigente.

**Art.10.** Cada um dos colaboradores deverá, no exercício das suas funções, seguir todas as leis e normas de segurança, saúde e todos os avisos, políticas e procedimentos da Cocal Transportes.

**Art.11.** É absolutamente proibido estar sob a influência de drogas, álcool ou entorpecentes no ambiente corporativo e em execução das atividades laborativas ou, com uniforme da empresa, mesmo que fora do expediente, em locais que possam ser associados negativamente à imagem da Cocal Transportes.

**Parágrafo único:** Ressalta-se que para a função de motorista profissional é absolutamente

obrigatório o atendimento da “Política de Tolerância Zero para uso de Álcool e Drogas.”

**Art.12.** A relação amorosa entre empregados/colaboradores somente será permitida no ambiente de trabalho se esta não acarretar em conflito de interesse ou assédio moral ou sexual.

**Art.13.** Não é permitido o porte e muito menos a utilização de armas de qualquer espécie nas dependências e dentro dos veículos da empresa, salvo por pessoas expressamente autorizadas, responsáveis pela segurança dos colaboradores ou do patrimônio da empresa.

**Art.14.** Não é permitido o uso de veículos de propriedade da empresa para finalidade pessoal, sem a prévia autorização da gerência/diretoria responsável.

**Art.15.** Não é permitido solicitar, sugerir ou receber vantagens de qualquer espécie no âmbito pessoal, utilizando o nome da Cocal Transportes.

**Art.16.** Não é permitido o recebimento de comissão ou vantagens de qualquer natureza de clientes e qualquer terceiro, que mantenha relação comercial com a empresa.

**Art.17.** Não é permitido participar da contratação de fornecedor ou prestador de serviços com quem tenha vínculo de parentesco e com aqueles que tenham mantido relação de emprego nos últimos 6 (seis) meses.

**Art.18.** Não é permitida a utilização de qualquer informação privilegiada para favorecer negócios de qualquer natureza, em benefício próprio ou de terceiros.

**Art.19.** É dever do colaborador comunicar ao gestor imediato e ao Comitê de Ética, sobre a existência de relacionamento profissional, de parentesco ou amoroso com fornecedores, prestadores de serviços, agentes públicos, clientes ou concorrentes da Cocal Transportes.

**Art.20.** A Cocal Transportes não permite campanhas ou ações de busca de adesão a temas de natureza política, religiosa ou esportivas no ambiente de trabalho. Hostilidades, constrangimentos, ameaças ou intromissões na vida privada das pessoas, assim como insinuações impróprias de qualquer natureza, sejam de caráter discriminatório ou que possam configurar assédio moral ou sexual, independentemente do nível hierárquico dos envolvidos.

**Art.21.** A Cocal Transportes preza pela aplicação de uma política de recursos humanos justa, baseada em desempenho meritocrático, deixando claras as expectativas que pautam os processos de avaliação, promoção e desenvolvimento de seus colaboradores.

#### **VII- DA RELAÇÃO COM OS FORNECEDORES:**

**Art.22.** A Cocal Transportes compromete-se a dedicar esforços na verificação, seguindo políticas e procedimentos, para assegurar se os fornecedores de bens e serviços estão alinhados com o cumprimento das leis anticorrupção vigentes no Brasil. Na Cocal Transportes, todas as transações passam pelo setor de compras, incluindo o processo de cotações.

**Art.23.** A Cocal Transportes não permite fraude em seus processos de seleção de seus fornecedores.

**Art.24.** A seleção de fornecedores deverá ser fundamentada em critérios técnicos, objetivos e preestabelecidos na política de contratações e procedimentos ligados a mesma.

**Art.25.** Os fornecedores de serviços e bens da Cocal Transportes deverão aderir a esse Código de Ética e de Conduta e todas as regras aqui estabelecidas, principalmente no que se refere a não aceitação de trabalho infantil, trabalho forçado e corrupção.

**Art.26.** As contratações serão sempre formalizadas atendendo a política de contratação da Cocal Transportes.

#### **VIII- DO RELACIONAMENTO COM AGENTES PÚBLICOS:**

**Art.27.** A atuação dos colaboradores da Cocal Transportes com agentes públicos deverá ser pautada em quaisquer circunstâncias, nos mais altos padrões de comportamento ético.

**Art.28.** Na ocorrência de reuniões com os órgãos públicos, os colaboradores deverão obedecer ao estabelecido na Política de Relacionamento com Agentes Públicos.

**Art.29.** É vedado prometer, oferecer ou conceder, direta ou indiretamente, qualquer vantagem indevida, pecuniária ou não, a agente público (ou a terceira pessoa a ele relacionada), sendo

igualmente proibida a realização de pagamentos não previstos na legislação, incluindo pagamentos que se voltem a acelerar procedimentos administrativos e fiscalizatórios.

**Art.30.** É obrigatório que os colaboradores da Cocal Transportes permitam o amplo desenvolvimento de eventual fiscalização realizada pelos órgãos, entidades ou agentes públicos.

#### **IX- DA RELAÇÃO COM SÓCIOS E PARCEIROS:**

**Art.31.** A Cocal Transportes compromete-se a tratar os seus sócios e parceiros com igualdade, imparcialidade, respeito e transparência.

**Art.32.** A Cocal Transportes compromete-se a comunicar claramente aos colaboradores e públicos interno e externo sobre a importância da integridade e da conformidade, do cumprimento da legislação, da conduta ética e do presente Código de Ética e de Conduta.

#### **X- DA RELAÇÃO CONCORRENCIAL:**

**Art.33.** A Cocal Transportes possui em sua conduta o respeito ao princípio da livre concorrência e obediência a política da relação concorrencial desta empresa.

**Art.34.** É vedada a troca de informações comerciais, especialmente sobre preços, reajustes, descontos, margens, custos, clientes, volumes de vendas e estratégia comercial, com concorrentes.

**Art.35.** É vedado discutir participação, preferências e objetivos em qualquer tipo de concorrência pública ou privada sejam estas presentes ou futuras.

#### **XI- DA RELAÇÃO COM AS COMUNIDADES E A RESPONSABILIDADE SOCIAL:**

**Art.36.** A Cocal Transportes atua sob os princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência em todos os atos praticados, de modo a incentivar e ser instrumento no sentido de promover, apoiar e participar de ações de responsabilidade social e cidadania, primando pela dignidade humana.

**Art.37.** A Cocal Transportes reconhece a legitimidade e a manutenção de diálogo permanente com entidades legalmente constituídas, pautadas no respeito mútuo, seriedade, responsabilidade e transparência nas relações, sendo a negociação a ferramenta adequada para a convergência e integração da empresa com as comunidades.

## **XII- DAS CONTRIBUIÇÕES PARA PARTIDOS POLÍTICOS E CAMPANHAS ELEITORAIS:**

**Art.38.** As doações para partidos políticos não são permitidas pela Cocal Transportes.

**Art.39.** A Cocal Transportes não poderá apresentar opiniões político-partidárias.

**Art.40.** Os colaboradores da Cocal Transportes que participarem de iniciativas políticas e partidárias devem exercê-las individualmente, sem qualquer menção à Cocal Transportes, devendo deixar claro que seus pontos de vista e ações são pessoais e não da empresa.

**Art.41.** Caso a empresa permita a realização de visitas e apresentação de propostas de governo dos candidatos aos colaboradores, a Cocal Transportes deverá oferecer a mesma oportunidade e tratamento a todos os candidatos.

## **XIII- DA LEALDADE AOS INTERESSES ORGANIZACIONAIS – CONFLITO DE INTERESSES:**

**Art.42.** A conduta dos colaboradores da Cocal Transportes deve ser pautada na lealdade, valor este que possibilita que colaboradores e empresa sigam os mesmos objetivos.

**Art.43.** Haverá conflito de interesses quando, por razões de caráter pessoal ou de terceiro vinculado ao colaborador, as atividades realizadas ou que o colaborador pretenda realizar possam, direta ou indiretamente, divergir, confrontar ou violar os interesses da Cocal Transportes.

**Art.44.** É vedada a atuação, de qualquer colaborador, em atividades que possam gerar conflito de interesse.

**Art.45.** O colaborador eventualmente conflitado deve comunicar imediatamente ao seu gestor e ao Comitê de Ética da Cocal Transportes sobre qualquer fato que possa impedir sua

participação em atividades ou projetos específicos.

#### **XIV- DO SIGILO DE INFORMAÇÕES E DA PROTEÇÃO DE DADOS DA EMPRESA:**

**Art.46.** Os colaboradores deverão sempre preservar o sigilo de toda e qualquer informação que tiverem acesso em decorrência de suas atividades, inclusive quando desenvolvidas para com a Administração Pública e para com o Mercado Privado.

**Art.47.** Não é permitido o uso de informações internas da empresa como forma de obter para si ou para terceiros, vantagens indevidas, notadamente em procedimentos de concorrência ou execução de outros projetos.

**Art.48.** Todos os colaboradores devem manter o sigilo das informações, mesmo após uma eventual rescisão do contrato de trabalho junto à empresa.

**Art.49.** Os colaboradores devem seguir os preceitos deste Código ao originar qualquer correspondência, correio de voz, *e-mails* e documentos escritos em nome da Cocal Transportes, em papel timbrado, correio eletrônico ou telefone corporativo, redes sociais, aplicativos, considerando sempre a segurança da informação e da reputação da empresa, sendo vedada a publicação de opiniões pessoais utilizando-se ferramentas que vinculem a imagem da empresa como uniforme, logo e *e-mails* corporativos.

**Art.50.** O *e-mail* corporativo, disponibilizado pela Cocal Transportes a seus empregados deve ser utilizado para comunicações estritamente relacionadas a assuntos profissionais.

**Art.51.** Não é permitido disseminar mensagens que possuam conteúdos ilegais, discriminatórios, pornográficos, racistas e de cunho religioso ou político, nos *e-mails* e telefones corporativos.

**Art.52.** É obrigação de cada colaborador atender as normas internas pertinentes à proteção dos dados e registros da empresa, atendendo expressamente a política de proteção de dados da empresa.

**XV- DOS BRINDES, PRESENTES E ENTRETENIMENTOS:**

**Art.53.** Não é permitido a entrega, oferta, recebimento e promessa de recebimento de brindes, presentes, entretenimento, viagens ou outra hospitalidade, independentemente do valor, quando o ato possa influenciar a decisão comercial que afete a Cocal Transportes ou que possa gerar benefícios indevidos a esta empresa e seus colaboradores, devendo ser observado a Política do Departamento de Pessoal - DP.

**XVI- DO MEIO AMBIENTE:**

**Art.54.** A Cocal Transportes possui como regra o uso sustentável do meio ambiente como condição essencial ao desenvolvimento e sucesso de seu negócio.

**Art.55.** É dever da Cocal Transportes e seus colaboradores proteger o meio ambiente de modo a mitigar eventuais impactos adversos decorrentes de suas atividades.

**XVII- DAS DOAÇÕES E PATROCÍNIOS:**

**Art.56.** A Cocal Transportes poderá realizar patrocínios e doações em produtos e serviços, no destinatário dos recursos, desde que previamente aprovadas pela Diretoria.

**XVIII- CANAIS DE COMUNICAÇÃO E DOS COMITÊS:**

**Art.58.** A suspeita de qualquer atividade realizada em desacordo com a legislação vigente, Código de Ética e de Conduta e demais políticas de integridades desta empresa, deverá ser imediatamente informada ao RH – Recursos Humanos ou demais Comitês Operacionais da Cocal Transportes.

**Art.59.** Os comitês receberão as denúncias e deverão apurar, de forma imparcial, os fatos ocorridos, recomendando ao final, que sejam aplicadas as medidas cabíveis, conforme a legislação e as demais regras da empresa.

**Art.60.** Os comitês têm como obrigação primordial zelar pela efetiva aplicação deste Código, Políticas, Procedimentos, Valores e Missão desta empresa.

**Art.61.** Os membros dos Comitês deverão ser imparciais e isentos de qualquer responsabilização, em razão do legítimo exercício de suas funções, no âmbito do referido Comitê.

**Art.62.** A comunicação e denúncias de eventuais atividades suspeitas poderão ser efetuadas por intermédio do Canal da Ética da Cocal Transportes.

**Art.66.** A Cocal Transportes punirá o tratamento que caracterize retaliação, represália, vingança ou desforra, materializada como denúncia não anônima, que tenha sido realizada de forma dolosa, para prejudicar terceiro que sofreu a denúncia, na qual o denunciado tenha agido de forma lícita, com boa fé e consoante com o presente Código de Ética e de Conduta.

#### **XIX- DAS SANÇÕES:**

**Art.67.** Os colaboradores, fornecedores que comprovadamente descumprirem ou não observarem as disposições deste Código de Ética e Conduta, poderão ser penalizados com a aplicação das sanções previstas no procedimento disciplinar da empresa e, observada a gravidade das condutas e eventual reincidência na prática do ato, na aplicação de:

- a) Advertência oral;
- b) Advertência escrita;
- c) Suspensão, quando aplicável; e/ou
- d) Rescisão do Contrato existente entre a empresa e o infrator, inclusive, por justa causa.

O colaborador que violar qualquer disposição deste Manual de Ética e de Conduta estará sujeito a sanções disciplinares, as quais serão aplicadas de acordo com a gravidade ou recorrência da infração/conduta, quais sejam:

**Advertência Verbal/Orientação Formal:** O colaborador receberá uma advertência verbal, conduzida de maneira respeitosa e em local apropriado, pelo gestor responsável. A abordagem será realizada com discrição, garantindo que não haja exposição indevida e o motivo da advertência será claramente comunicado, sendo registrado como uma ocorrência formal. Além disso, será informado ao colaborador que, em caso de reincidência, uma advertência escrita será aplicada.

**Advertência escrita:** Será formalizada por escrito, pelo gerente imediato ou superior, acompanhada

da informação de que uma nova ocorrência pode resultar em suspensão para o colaborador.

**Suspensão:** formalizada por escrito, pelo gestor imediato ou superior, com duração de até 30 (trinta) dias de trabalho e desconto em folha de pagamento. Adicionalmente, é importante ressaltar que em caso de reincidência, o Contrato de Trabalho poderá ser rescindido "POR JUSTA CAUSA".

**Demissão por Justa Causa:** Aplicada nos casos de falta grave do empregado (artigo 482 da CLT).

**Art.68.** Nos casos de condutas cuja análise dos comitês reflitam e repercutam na recomendação da aplicação de advertência (oral ou escrita), o colaborador poderá passar por procedimento de recuperação, que deverá ser efetivado em reforços de treinamento, voltados a ética e ao programa de integridade da empresa.

## XX- DOSIMETRIA DAS INFRAÇÕES

Normalmente, a aplicação das penalidades segue essa ordem: advertências verbais e escritas, seguidas de suspensão disciplinar e, por fim, demissão por justa causa, porém, determinadas faltas são graves a ponto de ensejar desde logo a demissão por justa causa, sem passar, necessariamente, pela sequência de penalidades mais brandas.

Medidas Disciplinares	Dosimetria	Infrações
<b>Advertência Verbal</b>	Baixa	Posturas e ações inadequadas ou eventuais prejuízos que possam causar à empresa.
<b>Advertência Escrita</b>	Baixa	Posturas e ações inadequadas ou eventuais prejuízos que possam causar à empresa.  Preconceitos relacionados à raça, religião, classe social, sexo, orientação sexual, cor, estado civil, deficiências ou quaisquer outras formas de discriminação.
<b>Suspensão</b>	Média	Reincidências de possíveis condutas já advertidas por escrito. Agressão verbal.
<b>Demissão por Justa Causa</b>	Alta	Reincidências de possíveis condutas já advertidas com suspensão. Descrições contidas no art. 482 da CLT, Tópico IX – DAS DEMISSÕES POR JUSTA CAUSA.

## **XXI – DAS DEMISSÕES POR JUSTA CAUSA**

Conforme artigo 482 da CLT, a “Demissão Por Justa Causa” ocorrerá quando o funcionário praticar os seguintes atos, considerados como falta grave:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.
- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

**Parágrafo único** - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

Além das condutas previstas no artigo 482 supra, a CLT ainda assim dispõe no capítulo sobre Segurança e Medicina do Trabalho, sobre a conduta dos empregados:

**Art. 158 - Cabe aos empregados:**

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

- a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;
- b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

**XXII – DISPOSIÇÕES FINAIS:**

**Art.69.** Este Código de Ética e de Conduta, bem como suas revisões são aprovadas pelo Jurídico e Diretoria desta empresa.

**Art.70.** Esta edição entra em vigor a partir dessa data.

Uberlândia/MG, 06 de fevereiro de 2024.

**COCAL TRANSPORTES**

**TERMO DE COMPROMISSO**

- Declaro que recebi o Código de Ética da **COCAL TRANSPORTES**, e estou ciente e consciente de que minha responsabilidade e conduta devem pautar-se pelos padrões éticos, pessoais e profissionais oriundos deste Código;
- Comprometo-me a cumprir e zelar pela observância das regras estabelecidas neste Código;
- Estou ciente de que o não cumprimento poderá implicar em ações corretivas e disciplinares legalmente previstas;
- No caso de dúvidas ao longo do exercício de minhas funções, procurarei a área de RH – Recursos Humanos desta empresa para discuti-las;
- Este “Termo de Compromisso”, assinado por mim, passa a ser parte integrante do meu contrato de trabalho assinado, quando da minha admissão.

Uberlândia \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_\_

---

**Assinatura do Empregado**