

# CÓDIGO DE CONDUTA

IterCeler, ética em todos os **caminhos**.

**ITC** ITERCELER  
LOGÍSTICA



Capa

Sumário

1.0) Mensagem do fundador presidente

2.0) Nossas Diretrizes: no compasso da ética e da integridade

2.1) A ética como pilar estratégico

2.2) Coração da ITC: Nossa Missão, Visão e Valores e Política da Qualidade

2.3) Exercício

3.0) Nossos compromissos de conduta (compliance e ética)

3.1) Prática diária: respeito, inclusão e diversidade

3.2) Diretrizes e respeito aos direitos humanos

3.3) Comunicação aberta e colaborativa

3.4) Diga NÃO ao assédio, ao preconceito e à discriminação

3.5) Repúdio ao trabalho infantil e trabalho escravo, compulsório, forçado

3.6) Entre Corações e Carreiras: diretrizes para relacionamentos afetivos

3.7) Conflitos de interesse na prática

3.8) Diretrizes para brindes, presentes, hospitalidades, vantagens, entre outros

3.9) Doações e Patrocínio

3.10) Combate à corrupção e lavagem de dinheiro

3.10.1) Diretrizes antissuborno

3.10.2) Participações políticas e contribuições

3.11) A nossa imagem diz muito: cuidados com as vestimentas

3.12) Conectados com responsabilidade: redes sociais e sites pessoais

3.13) Nosso patrimônio é responsabilidade coletiva

3.14) Confidencialidade das informações

3.15) Empresa na mão certa: pacto contra a exploração sexual de crianças e adolescentes nas rodovias

4.0) Conformidade legal: regulando nossas conexões profissionais (trabalhista)

4.1) Processo seletivo: justiça e ética em cada escolha

4.2) Justiça social e trabalho: o compromisso da IterCeler com os colaboradores

4.3) Protegendo o amanhã: a ética em defesa das crianças

4.4) Nossa relação de trabalho: respeito às Leis, normas e acordos coletivos

4.5) Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD): respeito e proteção

4.6) Propriedade intelectual e segurança da informação: protegendo a inovação

4.7) A importância dos acordos e contratos celebrados;

4.8) Liberdade de associação sindical

4.9) Compliance e gestão de risco: identificação, gestão e mitigação de riscos

5.0) Viva bem: saúde, segurança, qualidade e integração com meio ambiente

5.1) A vida: proteção à maior riqueza que temos

5.2) Regras de ouro

5.3) A Nossa Política de Álcool e Drogas: no caminho da saúde

5.4) Planeta em Primeiro Lugar: A Ética do Cuidado Ambiental

5.5) Gestão Responsável: O Papel de Cada Colaborador no Uso de Recursos

5.6) Maximizando Valor: O Uso Consciente dos Recursos da Empresa



## 6.0) Relações transparentes que transformam o negócio (Steakholders)

6.1) Transparência em Ação: Construindo Confiança nas Negociações

6.2) Cliente: experiência ITC - O Norte de Nossas Ações

6.3) Construindo Parcerias Sólidas com Fornecedores: Um compromisso da ITCeler

6.4) Relacionamento com Motoristas, Terceiros e Agregados: conexões sobre rodas

6.5) Colaboração Cívica: Fortalecendo Vínculos com o Governo

6.6) Concorrência Justa: A Base para um Mercado Saudável e Sustentável

6.7) Caminho da Ética: Práticas Comerciais que Transformam Negócios

6.8) O Compromisso que Nos Une: O Princípio do Cumprimento de Contratos

6.9) Impactando Vidas: Sua Contribuição para uma Seleção Ética

## 7.0) O Conselho de Ética e Conformidade

7.1) Vozes em Ação: Seu Canal de Ética e Denúncia

7.2) Consequências de Violações ao Código

7.3) Compromisso e Responsabilidade: Como Você Pode Fazer a Diferença

7.4) Revitalizando Nossos Princípios: Atualização do Código de Conduta

7.5) Compromisso Assinado: Juntos pela Ética e pela Conduta





# Mensagem do fundador *Presidente*



Na IterCeler, a ética é a estrutura fundamental que dá sustentação a todos os nossos valores.

Numa empresa movida essencialmente por pessoas, o alinhamento público da conduta que se espera dos dirigentes, funcionários, fornecedores, entre outras partes relacionadas, seja nas negociações, abordagens, tomada de decisão, tratativas do dia a dia, etc., é como uma bússola que guia as pessoas no caminho da integridade.

Apresentar este Código é firmar um compromisso interno e externo em relação à nossa postura e aos nossos limites nas grandes e pequenas decisões, que impactam ou não nosso negócio, pois a lisura deve permear todas as nossas atitudes, ser parte integrante da cultura organizacional e moldar nossos pensamentos e nossas ações.

Como Presidente e fundador, sou o primeiro a abraçar e vivenciar essas diretrizes, destacando a importância que elas têm para a prosperidade do negócio, para o fomento de um ambiente de trabalho seguro, respeitoso, transparente e harmônico, em que cada pessoa se sinta valorizada e empoderada.

Esse Código é um documento acessível a todos e deve ser de conhecimento obrigatório de nossos clientes, fornecedores, parceiros, colaboradores, entidades governamentais e qualquer outra parte interessada.

Juntos vamos desbravar todos os caminhos, com coragem, escuta ativa e diálogo aberto, mostrando que, com ética, todos nós crescemos.

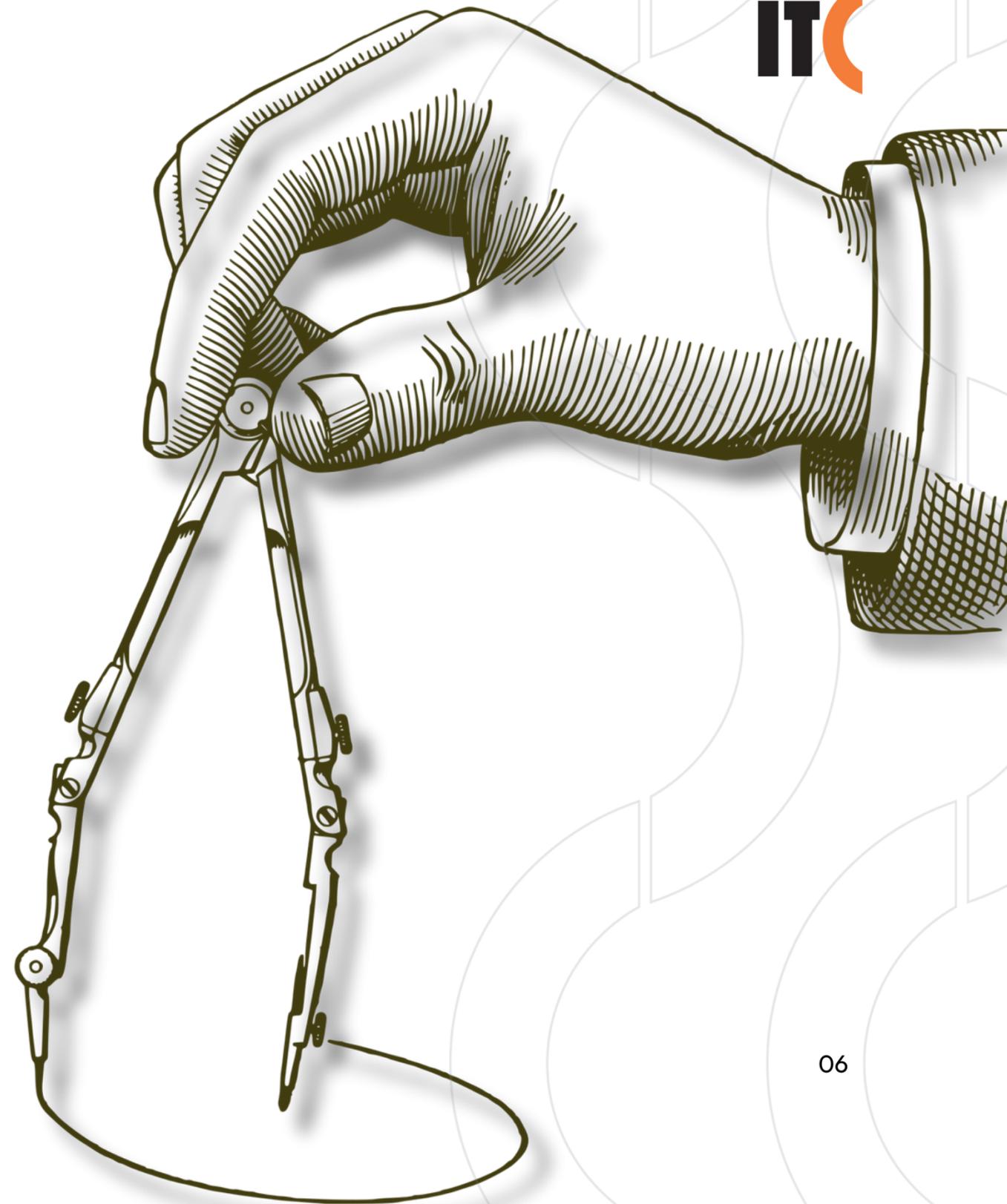
Atenciosamente,  
Freitas  
Presidente

# Nossas diretrizes: **no compasso da Ética e da Integridade**

As orientações estabelecidas neste Código devem ser rigorosamente seguidas e fomentadas por todos que interagem com a nossa empresa, incluindo o corpo diretivo, colaboradores, estagiários, jovens aprendizes, parceiros comerciais, prestadores de serviços externos e qualquer pessoa que atue em nome da IterCeler.

A responsabilidade pela conformidade com os padrões éticos é de cada um de nós.

As regras gerais de conduta ética aqui descritas só podem ser alteradas pela alta direção da organização, após deliberação do Conselho de Ética e Ouvidoria. Quaisquer mudanças relevantes neste Código serão comunicadas publicamente por meio de canais físicos, digitais ou outros apropriados.



# A Ética como Pilar Estratégico



Mais do que um conjunto de regras, o comportamento ético se reflete nos nossos valores e fortalece nossa reputação, sendo essencial para a construção de relações de confiança com colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros e a sociedade em geral.

Cada decisão que tomamos deve estar alinhada não apenas às diretrizes legais, mas também aos princípios éticos que norteiam nossa empresa. Agir com transparência, integridade e respeito é uma responsabilidade compartilhada por todos, independentemente do cargo ou função. Ao fazermos isso, **garantimos um ambiente de trabalho justo, colaborativo e seguro para todos.**

Sabemos que o ambiente corporativo pode ser desafiador e, em algumas situações, as escolhas podem não ser evidentes. Nesse contexto, é fundamental que cada um tenha a ética como seu guia, ponderando sempre o impacto de suas decisões e ações.

Tomar decisões éticas não apenas protege a integridade da empresa, mas também fortalece nossa posição no mercado e a confiança que os públicos de interesse depositam em nós. Além disto, acredite, a ética pode te engrandecer enquanto profissional, de que área for, pois nada pode ser mais marcante na trajetória de alguém do que ser **admirado e lembrado por sua postura de integridade.**

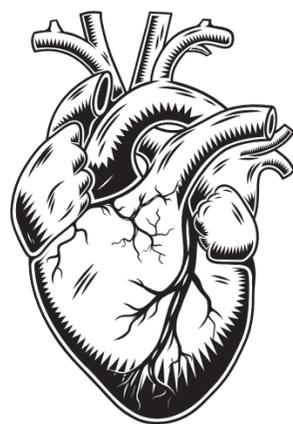
Portanto, reforçamos que, diante de qualquer dúvida ou situação complexa, é sempre necessário refletir sobre o impacto ético de suas ações. Consulte as diretrizes deste Código, busque orientação de seus superiores ou utilize nossos canais de ética para garantir que cada escolha seja um reflexo dos nossos valores.

Vamos agir de modo preventivo e proativo: antes de qualquer desvio ou violação, nos consulte.

Pergunte, não tenha medo ou vergonha.

Você não será mal interpretado, acredite!

# Coração da ITC: Nossa Missão, Visão, Valores e Política da Qualidade



**MISSÃO:** 

**VISÃO:** 

**POLÍTICA DE QUALIDADE:** 

Nosso compromisso é aumentar a eficiência dos processos por meio da busca contínua por melhorias, assegurando o cumprimento dos requisitos e a plena satisfação de nossos clientes.

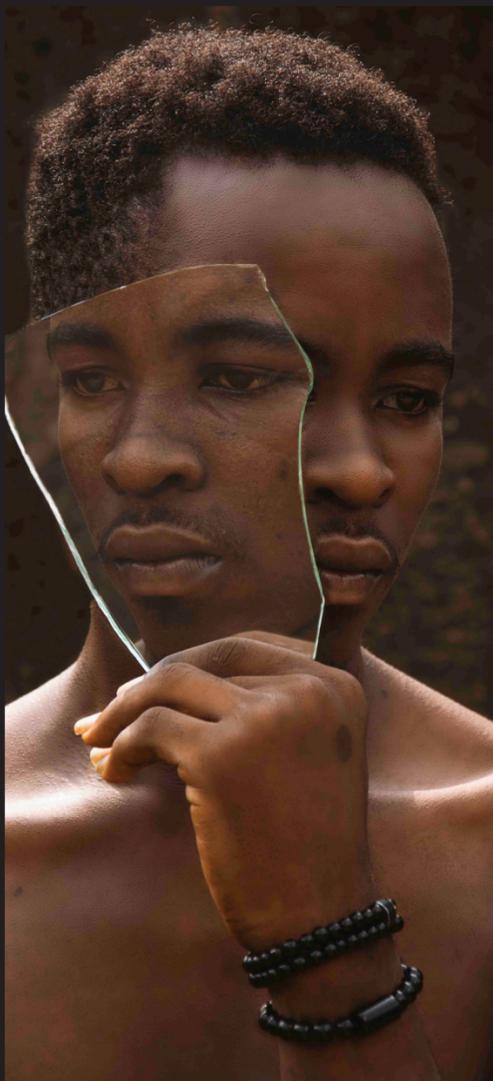
## VALORES:



- **Vida:** a saúde e a segurança das pessoas envolvidas ou impactadas por nossas operações são prioridades absolutas.
- **Resultado positivo:** a cultura de resultado, focada no desempenho e no alcance de objetivos claros e transparentes, fomentando a prosperidade e a perenidade do nosso negócio.
- **Foco no cliente:** cliente é o que nos permite alcançar nosso propósito.
- **Eficiência operacional:** atingir a excelência de nossos serviços logísticos com segurança e agilidade.
- **Pessoas:** fundamental para nosso negócio.
- **Colaboração:** acreditamos na força do trabalho conjunto e coordenado para alcance dos objetivos comuns.
- **Respeito:** nosso ambiente de trabalho é harmonioso e inclusivo.
- **Transparência:** agir de modo íntegro e honesto em todas as pontas do negócio.
- **Inovação:** buscamos continuamente novas soluções e melhorias, com criatividade e objetividade.
- **Sustentabilidade:** responsabilidade sócio ambiental é compromisso que temos com meio ambiente e as comunidades em que atuamos.

Os nossos valores vêm acompanhado de comportamentos-chaves que devem ser praticados, vividos, e cobrados de todos ao nosso entorno.

A observação diária destes limites, que funcionam como guard rails em uma estrada, nos ajuda a garantir que os times permaneçam no caminho certo, sem desvio do propósito e com a conduta esperada.



# Exercício Ético



## Vamos praticar?

Assim como tudo em nossa vida, a teoria deve vir acompanhada da prática. Para você avaliar se sua postura, decisão ou ação que pretende tomar está no caminho ético ou não, faça a seguinte autorreflexão:

### Se eu agir assim....

- 1) Sentirei orgulho da minha atitude?
- 2) Eu conseguirei deitar e dormir sem ficar pensando naquela situação?
- 3) Eu conseguirei falar abertamente para as pessoas sobre esta conduta?
- 4) Eu contaria para minha família, meus pais e irmãos, com alegria e entusiasmo?
- 5) Meus filhos ficariam contentes com a minha ação?
- 6) Os meus amigos ficariam honrados por me terem em seu círculo de amizade?

Bom, se as suas respostas forem positivas, possivelmente a sua atitude está no caminho ético.

De outro lado, se forem mais negativas, você pode estar diante de uma situação que requeira bastante atenção.

No âmbito corporativo, a IterCeler tem como **te apoiar para construirmos caminhos seguros, juntos!**

# Nossos compromissos de conduta:

## Compliance e ética

Na IterCeler, acreditamos que o sucesso é construído por meio de relações respeitadas e colaborativas. Nossa cultura organizacional valoriza a diversidade, a inclusão e a equidade, reconhecendo que cada colaborador desempenha um papel fundamental na realização dos nossos objetivos e que cada ser humano é único e especial, do jeito que é.

Pessoas: fundamental para o nosso negócio.

O que nos torna uma comunidade viva, com entregas diferentes e serviços autênticos é exatamente a nossa diversidade!

Valorizamos você, sua individualidade e unicidade independentemente da sua raça, seu gênero, sua idade, suas orientações sexuais, religiosas ou políticas, suas crenças e convicções pessoais, suas associações ou sindicalizações, sua etnia, origem regional ou nacionalidade.

Você faz a diferença em nosso time, seja em que posição estiver, exatamente por ser você.



## 3.1 Nossa prática diária: respeito, inclusão e diversidade.

Na IterCeler, inclusão não é apenas um valor – é um compromisso que se reflete em cada ação, todos os dias. Trabalhamos com determinação para que cada colaborador se sinta genuinamente acolhido e respeitado, independentemente de sua origem, identidade ou trajetória.

Nossa missão vai além de abrir espaço para a diversidade; buscamos criar um ambiente onde cada voz seja ouvida, onde cada pessoa se sinta parte do todo e possa expressar plenamente seu potencial.

Acreditamos que as diferenças nos tornam mais fortes, e por isso incentivamos a participação ativa de todos nas decisões estratégicas, promovendo o feedback constante para evoluir e aprimorar nossas práticas de inclusão.

A política de não discriminação e tolerância zero ao assédio reflete a seriedade com que a empresa aborda as questões de respeito e ética no trabalho. Tratar todos de forma justa e imparcial é essencial para garantir um ambiente onde a meritocracia prevalece, e onde os colaboradores podem expressar seus talentos e contribuir para os objetivos da empresa sem medo de preconceitos ou represálias. Isso resulta não só em maior satisfação no trabalho, mas também em maior engajamento e produtividade.

Além disso, ao promover a igualdade de oportunidades, de modo justo e meritocrático, a IterCeler Logística cria um campo de atuação em que todos têm as mesmas chances de desenvolvimento profissional. Isso se traduz em políticas de treinamento e desenvolvimento que são acessíveis a todos, independentemente de suas características pessoais, incentivando cada colaborador a atingir seu máximo potencial.

Nosso compromisso com a educação e o desenvolvimento da equipe é contínuo. Oferecemos vários momentos e recursos que abordam temas como preconceitos inconscientes, empatia e comunicação intercultural, essenciais para formar líderes capazes de promover e sustentar a diversidade em todos os níveis da organização.

Outro ponto crucial é a rejeição que temos aos comportamentos discriminatórios ou constrangedores. Ao adotar essa postura, a empresa reforça sua responsabilidade de proteger a dignidade de cada colaborador, criando um ambiente de trabalho onde o respeito mútuo é a norma.

A criação de um espaço seguro e livre de assédio é fundamental para promover a saúde mental e emocional dos funcionários, bem como para garantir a coesão e a colaboração eficaz dentro das equipes.

Esses esforços vão além do presente – eles moldam o futuro da IterCeler como uma empresa em que os temas inclusão e diversidade são parte da estratégia do negócio.

Estamos empenhados em construir, com cada colaborador, um futuro mais inclusivo e responsável, não apenas dentro da nossa organização, mas também com impacto positivo na sociedade, mais justa e humana.

- **Para ficar fácil:** Não aceitamos qualquer tipo de preconceito, discriminação, racismo, homofobia, assédio moral ou sexual, nem situações que envolvam humilhação, intimidação, exposição ao ridículo, hostilidade ou constrangimento. Encorajamos que incidentes como esses sejam reportados por meio do nosso Canal de Denúncias.

**Como você pode fazer a diferença?**

**Acredito, O Seu Papel na Diversidade e Inclusão é essencial.**

- **Envolva-se:** a mudança vem sempre acompanhada de movimento, portanto envolva-se ativamente nas iniciativas de inclusão, participando de discussões e eventos que promovam a diversidade. Cada contribuição individual fortalece nosso propósito de um ambiente mais inclusivo.
- **Valorize as diferenças:** reconheça e celebre as diferenças, pois elas representam sólidas oportunidades de crescimento e melhoria. Esteja aberto às novas perspectivas e facilite, enquanto líder, colega ou subordinado, parceiro, entre outros, a criação e manutenção de um ambiente em que todos se sintam à vontade para compartilhar suas ideias e experiências.
- **Feedback e propostas:** Incentivamos o fornecimento contínuo de feedback construtivo sobre nossas práticas de inclusão. Sugestões e relatos pessoais são fundamentais para tornar nosso ambiente mais acolhedor e alinhado com nossos valores.
- **Aprendizado contínuo:** O desenvolvido das pessoas é uma ação de RH, mas responsabilidade de todos. Aproveitar os treinamentos e os recursos oferecidos sobre diversidade e preconceitos inconscientes é essencial para fortalecer nossa cultura de empatia e inclusão

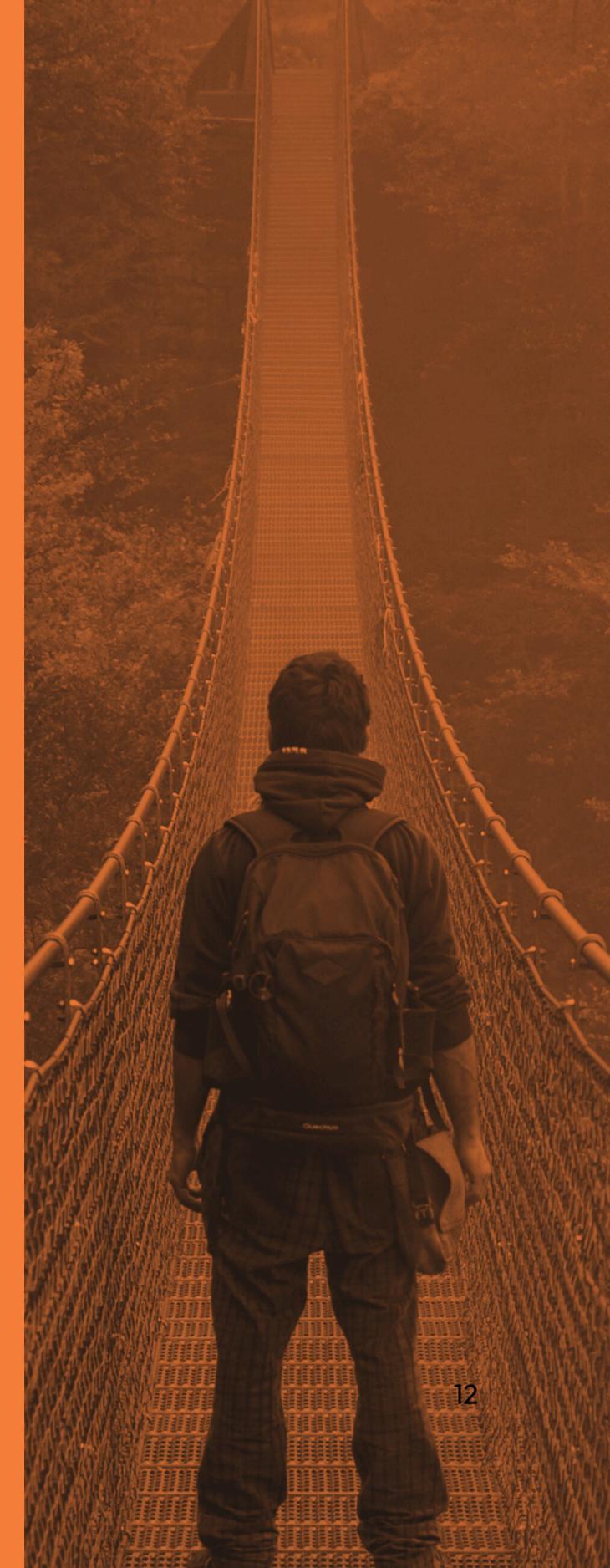


## 3.2 Diretrizes e respeito aos direitos humanos:

### Construindo Pontes de Respeito



Como construir nossas pontes de respeito? Sem dúvida, esta é base dos Direitos Humanos. Na IterCeler, acreditamos firmemente que os Direitos Humanos são inalienáveis e universais, e nosso compromisso deve ser refletido em todas as nossas ações, internas e externas. Para sermos mais claros, os Direitos Humanos incluem o direito à vida e à liberdade, liberdade de opinião e expressão, o direito ao trabalho e à educação, entre outros. São direitos de todos nós, previsto na Constituição Federal. Todos têm direito a estes direitos, sem discriminação. Dentro do âmbito corporativo, o combate a eventuais violações é feito de modo ativo, se reportada alguma situação específica, bem como realizado de modo preventivo, por meio da disseminação desta cultura de resguardo (treinamentos e orientações), com incentivo às denúncias em nossa ouvidoria em qualquer tipo de desrespeito. A dignidade de cada indivíduo é sagrada e inegociável. Na IterCeler, nos comprometemos a tratar nossos colaboradores, clientes, parceiros e a comunidade com o mais alto grau de respeito e consideração. Cada voz conta e nosso objetivo é criar um ambiente seguro, onde todos se sintam livres e protegidos para expressar suas ideias e preocupações e ser quem são. Estamos determinados a fortalecer, dia após dia, nossa cultura honrosa à dignidade humana. Não vamos conseguir sozinhos, você é essencial para esta construção desta ponte de respeito.



## 3.3 Comunicação aberta e colaborativa

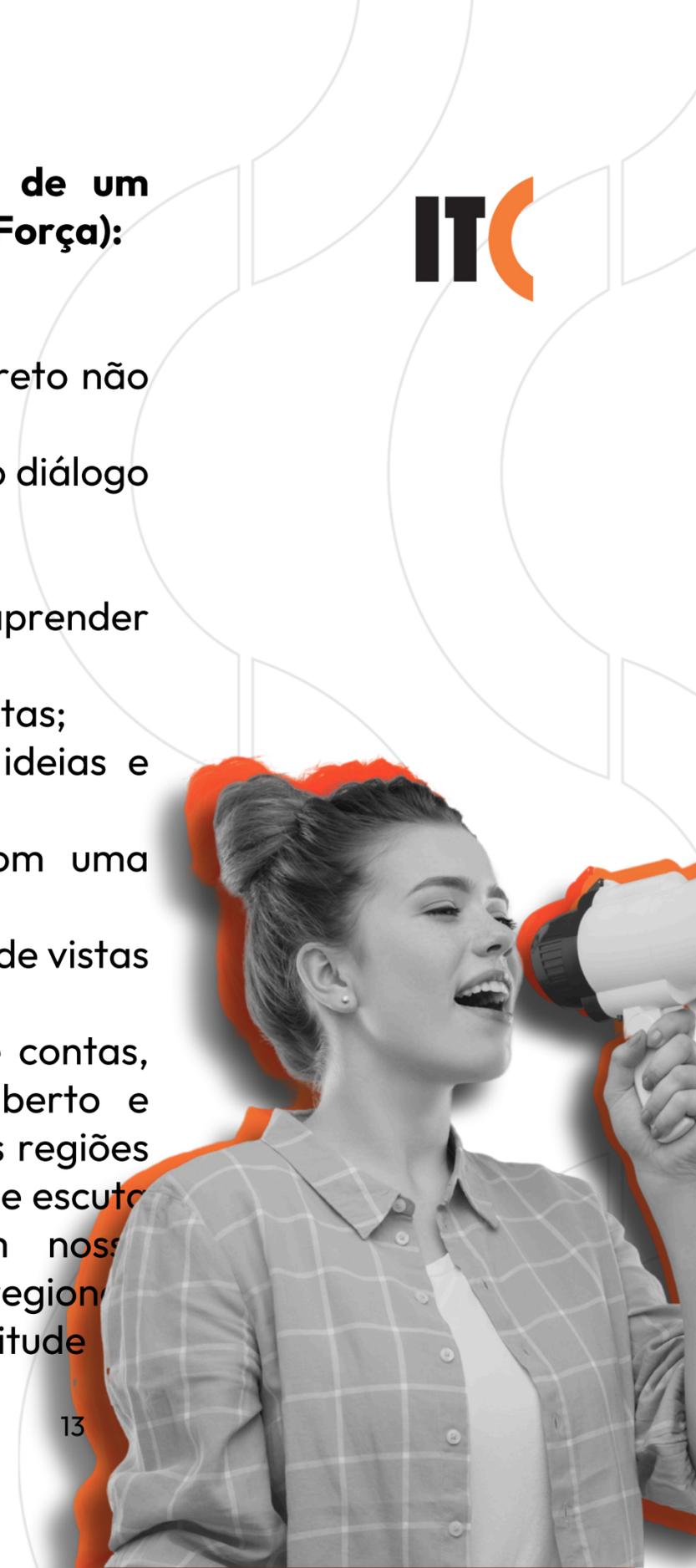
Valorizamos um diálogo transparente em todos os níveis da organização, assegurando que todos tenham acesso às informações necessárias para desempenhar suas funções com excelência e contribuir ativamente na tomada de decisões. A honestidade e a clareza são diretrizes de conduta, pois assim construímos confiança e fortalecemos nosso espírito de equipe.

Acreditamos no poder do feedback construtivo como uma oportunidade de aprendizado e crescimento contínuo. Realizamos reuniões regulares e sessões de brainstorming para criar espaços seguros e abertos ao diálogo. Esse fluxo constante de ideias não só aprimora nossos processos, mas também impulsiona o desenvolvimento de nossos talentos.

Valorizamos as opiniões diferentes e buscamos a tranquilidade na divergência, com maturidade para entender que a melhor solução terá sido analisada por diversos prismas distintos. Além disto, fomentamos um ambiente laboral para a assunção dos erros e apoiamos as Partes para construção de soluções de longo prazo. Desaprovamos qualquer postura de omissão em relação a problemas.

Na prática, **algumas formas de construção de um diálogo aberto e transparente (Sua Voz, Nossa Força):**

- 1) Conversar abertamente com seu líder direto;
- 2) Envolver outras lideranças caso o seu líder direto não consiga ajudá-lo na solução;
- 3) Consultar a área de Recursos Humanos, caso o diálogo seja algo mais difícil para você;
- 4) Reportar violações no Canal de denúncia.
- 5) Exponha os problemas e se mostre aberto a aprender com os erros;
- 6) Pergunte e tenha interesse genuíno nas respostas;
- 7) Incentive e encoraje às pessoas expressar ideias e desacordos;
- 8) Comunique-se de uma maneira direta, com uma perspectiva positiva.
- 9) Faça participar pessoas com origens e pontos de vistas diferentes dos seus, para construir
- 10) Seja referência na cultura de prestação de contas, pois transparência é base de um diálogo aberto e colaborativo Como a IterCeler atua em diversas regiões do Brasil, garantimos também um Canal direto de escuta a todos os funcionários e parceiros com nosso corporativo central, não restrito aos limites regionais locais de cada operação, o que propicia amplitude de comunicação e transparência.





3.4

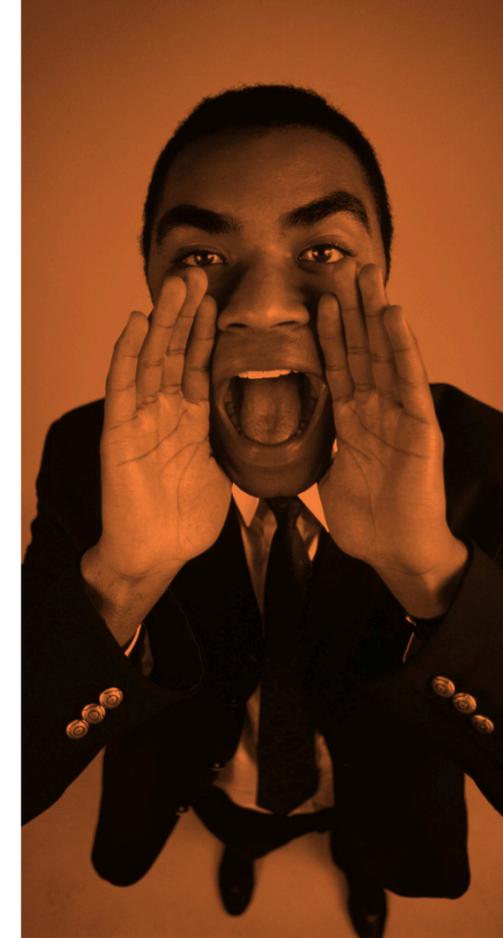
## Diga NÃO ao assédio, ao preconceito e à discriminação

Na IterCeler, estamos firmemente comprometidos em promover um ambiente de trabalho livre de assédio e discriminação, seja moral, sexual, virtual, religioso, entre outros.

Acreditamos que cada pessoa envolvida em nossas atividades merece ser tratado com respeito e dignidade, independentemente de sua origem, gênero, raça, orientação sexual, religião, deficiência ou qualquer outra característica pessoal. Nossa missão é criar uma cultura organizacional inclusiva e acolhedora, em que todos se sintam isso, na prática.

Princípios que Orientam Nossas Práticas:

- 1. Zero tolerância ao assédio:** a IterCeler adota uma política de zero tolerância em relação a qualquer forma de assédio, seja ele verbal, físico ou psicológico. Isso inclui comportamentos inadequados, como comentários ofensivos, gestos desrespeitosos, intimidações ou qualquer forma de coerção.
- 2. Combate à discriminação:** todas as formas de discriminação são inaceitáveis e vão contra nossos valores. A IterCeler se compromete a garantir que todos tenham igualdade de oportunidades e acesso a recursos, sem discriminação ou preconceito.
- 3. Criação de um ambiente seguro:** promover um ambiente seguro é responsabilidade de todos. Incentivamos os colaboradores a se expressarem livremente e a denunciarem qualquer comportamento inadequado, sabendo que suas preocupações serão tratadas com seriedade e confidencialidade.
- 4. Treinamento e conscientização:** A IterCeler oferece treinamentos regulares sobre prevenção ao assédio e à discriminação. Essas iniciativas visam aumentar a conscientização e promover uma cultura de respeito e inclusão.



ITC



Na prática, cada situação é única e deve ser analisada individualmente, contudo, **alguns exemplos de situações que podem ser entendidas como assédio**, a depender da análise contextual de cada caso:

- 1) Fazer pegadinhas com finalidade sexual, simulando atos sexuais para humilhar a pessoa, confundindo como brincadeiras.
- 2) Exigir favores sexuais em troca de promoção ou como chantagem para não ser demitido (a).
- 3) Isolamento: ignorar a presença de um colaborador, dirigindo a palavra apenas a seus demais colegas.
- 4) Brincadeiras ofensivas: fazer brincadeiras repetidas sobre as características físicas de um colega.
- 5) Assédio verbal: afirmações pejorativas, insultos, apelidos não desejados, piadas inadequadas, ofensivas ou sexualmente explícita.
- 6) Assédio religioso: constrangimento causado pela imposição de crença religiosa de maneira reiterada e prolongada.
- 7) Assédio virtual: utilização de meios tecnológicos e digitais objetivando ofender, hostilizar, importunar, intimidar ou perseguir alguém/grupo de indivíduos, por meio da prática de comentários ofensivos.

# O que não é assédio?

## Não confunda...



- 1) Não se confunde com possíveis conflitos profissionais, dissabores da vida, excesso de trabalho, exigência de cumprimento de metas atingíveis.
- 2) Exigências profissionais: exigir que um trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas. É natural que existam cobranças, críticas e avaliações sobre o desempenho dos colaboradores no ambiente de trabalho.
- 3) Eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.
- 4) Aumento do volume de trabalho dependendo da atividade desenvolvida, pode haver período de maior volume de trabalho.

Cada colaborador tem um papel vital na promoção de um ambiente livre de assédio e discriminação.

**1. Respeite a diversidade:** A igualdade e a não discriminação estão diretamente relacionadas, tanto nos conceitos, quanto na prática.

**2. Respeite os direitos LGBTQIAPN+:** direitos e às proteções legais, sociais e culturais garantidos a pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e outras identidades não conformes com as normas de gênero e orientação sexual tradicionais. Esses direitos visam combater a discriminação, a exclusão e a violência que frequentemente afetam essa comunidade

**3. Denuncie comportamentos inadequados:** Se você se sentir vítima de assédio ou discriminação, ou se presenciar tais comportamentos, é essencial que você os denuncie imediatamente. A IterCeler disponibiliza canais seguros e confidenciais para relatórios.

**4. Seja um aliado:** Apoie colegas que possam estar enfrentando discriminação ou assédio. Seu apoio pode fazer a diferença e ajudar a criar um espaço mais seguro e acolhedor para todos.

Na IterCeler, o respeito mútuo e a dignidade são fundamentais para nosso sucesso coletivo. Ao adotar esses princípios e práticas, contribuimos para um ambiente de trabalho onde todos possam prosperar, criando uma cultura de respeito e inclusão que se reflete em nossas ações diárias.

**Seja a  
Voz da  
Mudança:  
sua  
contribuição  
contra  
assédio e  
discriminação**

### 3.5 Repúdio ao trabalho infantil e trabalho escravo, compulsório, forçado.

*Não  
compactuamos*

ITC

Temos aversão a qualquer tipo de exploração, abuso ou trabalho infantil, exploração sexual de crianças, adolescentes, trabalho forçado ou análogo a escravo. A empresa estimula um ambiente de trabalho saudável e condições de trabalho dignas, justas, humanas, baseadas no respeito, na igualdade, na equidade, na valorização digna do próximo.

O trabalho infantil é uma violação dos direitos fundamentais das crianças, conforme estabelecido em convenções internacionais, como a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança e as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A eliminação do trabalho infantil é um objetivo internacional crucial para garantir o bem-estar e o futuro das crianças em todo o mundo.

Entenda: segundo a Convenção nº 182 da OIT, trabalho infantil refere-se a: "Qualquer forma de trabalho ou serviço realizado por crianças abaixo da idade mínima de admissão ao emprego (conforme definido pelas legislações nacionais) que priva as crianças de sua infância, prejudica seu potencial para o pleno desenvolvimento e nega a elas a oportunidade de frequentar a escola regularmente e/ou que é mental, física, social ou moralmente prejudicial."

Legislação brasileira é farta em relação ao tema e o que precisamos observar e garantir em todas as pontas do nosso negócio:

## **O TRABALHO É PROIBIDO ATÉ QUE SE COMPLETE 16 ANOS DE IDADE. EXCEÇÃO: A PARTIR DOS QUATORZE ANOS, É PERMITIDO O TRABALHO COMO APRENDIZ.**

Aprenda: Aprendiz é o empregado com um contrato de trabalho especial e com direitos trabalhistas e previdenciários garantidos. Parte do seu tempo de trabalho é dedicada a um curso de aprendizagem profissional e outra é dedicada a aprender e praticar no local de trabalho aquilo que foi ensinado nesse curso.

Os adolescentes, na faixa etária entre 16 e 18 anos, podem trabalhar, mas com restrições: o trabalho não pode ser noturno, perigoso, insalubre, penoso, realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, nem realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

### **Como trabalhamos no combate a esta frente:**

- 1) Apoiamos a causa contra a exploração ou trabalho infantil;
- 2) Promovemos a conscientização e educação das partes interessadas sobre o tema;
- 3) Cumprimos a legislação aplicável;
- 4) Nós promovemos e fomentamos Programas de Aprendizagem (Jovem Aprendiz);
- 5) Temos abertura para criação de qualquer parceria com Instituições de Ensino.
- 6) Valorizamos os estudantes estagiários promovendo capacitação interna.



7) Trabalhamos com salários dignos que fortalecem a condição familiar.

8) Divulgamos canais de apoio às vítimas de trabalho escravo, análogo, infantil ou qualquer tipo de exploração de mão de obra.

Repudiamos, igualmente, qualquer forma de trabalho escravo, forçado, análogo à escravidão ou compulsório. Essas práticas são graves violações dos direitos humanos e representam uma afronta à dignidade humana, ao bem-estar e à liberdade individual. O trabalho forçado, em qualquer de suas formas, é uma violação inadmissível dos princípios fundamentais de justiça e igualdade que orientam nossas ações.

Atenção: o trabalho escravo moderno, que pode incluir a exploração física ou psicológica de indivíduos, a coerção, a servidão por dívida ou a limitação forçada de liberdade, é absolutamente inaceitável em nossa sociedade, menos ainda dentro da IterCeler. Não aceitamos práticas como essas que perpetuam ciclos de pobreza e desumanização, corroendo os direitos mais básicos e fundamentais.

Além de seguirmos rigorosamente as leis nacionais e internacionais de combate ao trabalho escravo, adotamos uma postura ativa para garantir que nossas operações, cadeia de suprimentos e parcerias estejam totalmente livres de qualquer forma de exploração.

**Em caso de suspeita, denuncie!**



## Na prática, veja como a ITC contribui para uma postura de proteção aos Direitos Humanos:

- 1) Oferecemos processos seletivos organizados, claros e eficientes, priorizando a contratação de profissionais locais.
- 2) Garantimos condições de trabalho justas e remuneração adequada, cumprindo rigorosamente as leis trabalhistas.
- 3) Adotamos iniciativas educacionais que favorecem o crescimento profissional e pessoal dos colaboradores, promovendo o respeito aos Direitos Humanos.
- 4) A ITC mantém um ambiente de trabalho seguro e saudável, física e emocionalmente.
- 5) Respeitamos e valorizamos a diversidade, promovendo um espaço de trabalho inclusivo e não admitindo qualquer tipo de discriminação ou assédio, seja moral ou sexual, sempre em conformidade com as leis locais aplicáveis.
- 6) Implementamos ações afirmativas para garantir o respeito e a proteção aos direitos dos grupos mais vulneráveis, como Projeto Incluir para pessoas com necessidades especiais, Jovens Aprendizes, entre outros.
- 7) Contratamos parceiros locais como fornecedores, verificando as condições dignas de trabalho para os funcionários destes, por meio de cláusulas contratuais e obrigações relacionadas.
- 8) Respeitamos e incentivamos a liberdade de associação e a negociação coletiva em todas as áreas de atuação, em conformidade com as legislações locais, mantendo um diálogo contínuo.

## Você é a Chave:



Ativando os Direitos Humanos na Prática.  
**Como você pode nos ajudar?**

1. **Pratique o respeito e a dignidade:** trate colegas, clientes e parceiros com respeito e educação.
2. **Escute ativamente:** esteja aberto para ouvir opiniões e preocupações. A escuta ativa cria um ambiente de confiança e respeito, onde todos se sentem valorizados.
3. **Relate violações:** caso presencie qualquer violação dos direitos humanos, utilize os canais adequados para relatar.
4. **Promova a inclusão:** incentive a diversidade e inclusão dentro da equipe, participando de iniciativas e apoiando esforços que visem fortalecer esses valores.
5. **Eduque-se e eduque outros:** Busque sempre ampliar seu conhecimento sobre direitos humanos e compartilhe com seus colegas, promovendo uma cultura de conscientização.
6. **Seja um modelo de comportamento:** atue com ética e integridade, sendo um exemplo dos valores da ITCeler em todas as suas interações.



## 3.6 Entre corações e carreiras: diretrizes para relacionamentos afetivos

Reconhecemos que relacionamentos afetivos podem ocorrer no ambiente de trabalho, mas é fundamental que essas relações sejam pautadas pela ética, respeito e profissionalismo, de modo a não gerar conflitos de interesse, impactos e causando prejuízos para a IterCeler.

Caso algum funcionário da ITC tenha um relacionamento pessoal (namoro, casamento, noivado, amizade íntima etc.) com outro funcionário, de qualquer posição hierárquica, a situação deve ser relatada imediatamente ao superior hierárquico de cada parte, em conjunto com área de recursos humanos.

O compromisso de sigilo e confidencialidade das informações empresariais intersetoriais ou intrasetoriais que cada envolvido detém deverá, na particularidade desta situação, e será reforçado.

**ATENÇÃO:** Não admitiremos, em nenhuma hipótese, demonstrações de afeto, carinho ou qualquer intimidade dentro das nossas dependências ou durante a consecução dos trabalhos laborais entre funcionários que tenham ou mantenham relacionamento pessoal.

No caso de amizade pessoal, nenhuma divergência, desentendimento ou desafeto fora do ambiente corporativo poderá afetar o rendimento, a interação profissional e o ambiente setorial ou empresarial. #Todos por um ambiente saudável e equilibrado.

Então, na prática, lembre-se: Para garantir um ambiente saudável e produtivo, todos os colaboradores devem observar as seguintes diretrizes:

**1. Transparência:** se ocorrer relacionamento afetivo ocorrer entre colaboradores, deve ser informado à liderança imediata, em conjunto com o RH. Isso ajudará a evitar conflitos de interesse e garantir a imparcialidade nas decisões.

**2. Profissionalismo:** é essencial que as interações profissionais não sejam afetadas por relacionamentos pessoais. Colaboradores devem manter a objetividade e o foco nas responsabilidades de trabalho, independentemente de vínculos afetivos.

**3. Respeito e consentimento:** todos os relacionamentos devem ser baseados em respeito mútuo e consentimento. Qualquer forma de assédio, pressão ou constrangimento não será tolerada e deve ser imediatamente reportada.

**4. Impacto no ambiente de trabalho:** colaboradores devem estar cientes de que relacionamentos afetivos podem impactar a dinâmica da equipe. É crucial agir de maneira a preservar um ambiente de trabalho saudável e harmonioso para todos.

**5. Privacidade e discrição:** relacionamentos pessoais devem ser tratados com discrição, evitando exposição excessiva no ambiente de trabalho. O respeito pela privacidade de cada colaborador deve ser mantido em todas as circunstâncias.

## 3.7 Conflitos de interesse na prática

Na IterCeler, reconhecemos que conflitos podem surgir em qualquer ambiente de trabalho, seja na nossa atuação no âmbito privado ou até público. No entanto, acreditamos que, quando geridos de maneira eficaz esses conflitos (reais, potenciais ou aparentes), seja mitigando, evitando ou elidindo os impactos ou o próprio conflito, estaremos diante de uma grande oportunidade de melhoria.

A identificação precoce de conflitos é essencial para promover um ambiente de trabalho colaborativo e harmonioso.

Lembre-se: Suas decisões devem ser, obrigatoriamente, imparciais, excluindo seus próprios interesses, sejam eles pessoais ou financeiros ou os interesses pessoais e financeiros de outrem que, de alguma forma, possam afetar seu próprio julgamento.

Por isso, tão importante termos atenção com:

**1. Reconhecimento dos sinais de conflito:** todos nós devemos ser vigilantes e, por isso as pessoas são incentivadas a estarem atentas aos sinais que possam indicar a presença de um conflito, como desentendimentos, falta de comunicação ou mudanças de comportamento entre os membros da equipe. O reconhecimento precoce é fundamental para evitar a escalada do problema.

**2. Comunicação:** promover um ambiente onde todos se sintam confortáveis para expressar suas preocupações é essencial. A comunicação aberta e honesta é a chave para a identificação e resolução de conflitos.

**IMPORTANTE:** Reporte conflitos que esteja você envolvido (autodeclaração) ou comunique conflitos de quem você identificar!

Na prática, situações conflituosas que são vedadas:

- É proibido que qualquer colaborador obtenha vantagens pessoais ou favoreça familiares em decorrência da função que exerce na empresa, sendo vedada a subordinação direta entre parentes.

- Colaboradores não podem solicitar a parceiros comerciais qualquer tipo de vantagem que envolva interesses pessoais ou de seus familiares.

Não é permitido que o colaborador mantenha atividades paralelas ou participe, direta ou indiretamente, como sócio em empresas que sejam parceiras de negócios, concorrentes ou que tenham interesses em conflito com os da empresa. Além disso, não é permitido o uso de nenhum recurso da organização para atividades secundárias realizadas fora do expediente.

- Atividades extraprofissionais não poderão ser realizadas durante o horário de trabalho, nem nas dependências da empresa.

-A contratação de familiares ou de empresas de propriedade de familiares só pode ser realizada mediante autorização prévia por meio do Formulário de Declaração de Conflito de Interesse.

- O uso e a divulgação de informações privilegiadas devem sempre ser em benefício da empresa, e nunca com o objetivo de favorecer colaboradores, familiares ou parceiros comerciais.

- É proibido que qualquer colaborador se beneficie pessoalmente ou favoreça seus familiares em função do cargo que ocupa na empresa.

- É vedado compartilhar informações da empresa que não sejam de conhecimento público.

- Relacionamentos pessoais, sejam de amizade, namoro, noivado, casamento, inimizade ou qualquer situação indefinida, devem ser informados, ficando a critério da empresa tomar as medidas necessárias para evitar possíveis conflitos de interesse.

- Está vedada a contratação de bens ou serviços, bem como a manutenção de contratos comerciais com entidades que pertençam a agentes públicos e seus familiares com a intenção de influenciar suas decisões.

- É vedado ao colaborador exercer influência sobre a área de Suprimentos para contratar terceiros que possuam vínculo de parentesco, amizade ou qualquer tipo de interesse particular.

- Não é permitido o recebimento de comissão ou vantagens de qualquer natureza de clientes, fornecedores, parceiros, empregados, candidatos e/ou qualquer terceiro que mantenha relação com a empresa

Como reportar?

É dever do colaborador comunicar ao gestor imediato e à Ouvidoria, por meio do Canal próprio, a existência de relacionamento profissional, de parentesco ou amoroso com fornecedores, prestadores de serviços, agentes públicos, clientes ou concorrentes da empresa, entre outros tipos de relação conflituosa, fazendo um relato completo e detalhado da situação.

Na IterCeler, acreditamos que a identificação e o reporte de conflitos são fundamentais para o desenvolvimento de um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Ao agir de forma proativa e colaborativa, podemos resolver problemas e fortalecer nossas relações profissionais.

A não declaração será entendida como omissão da parte e poderá gerar consequências ao contrato de trabalho, a depender da análise individual da situação.

### 3.8 Diretrizes para brindes, presentes, hospitalidades, vantagens, entre outros

Promovemos o fortalecimento de relações saudáveis com nossos diferentes parceiros externos. A troca de presentes e cortesias não é proibida, porém também não é recomendada.

Tais trocas são permitidas em situações culturais, protocolares, formais ou de celebração de parcerias institucionais. Permitida ainda troca por uma tradição comprovada e relevante da empresa, em cerimônias, eventos corporativos oficiais ou para atender ações promocionais pontuais e não rotineiras.

No entanto, qualquer troca não pode ser utilizada para influenciar decisões ou obter benefícios indevidos, e nunca deve envolver dinheiro ou itens que o substituam.

Se houver a concessão, dentro dos parâmetros acima, que sejam entregues e/ou recebidos de forma transparente, não secreta, sem aparência de impropriedade, sem intenção de suborno, e que não gerem nenhum constrangimento ou desconforto para a IterCeler e seus funcionários em caso de exposição pública. Além disto, que sejam concedidos e/ou recebidos sem qualquer expectativa de reciprocidade, sem regularidade, sem obrigação ou favor em troca, ou seja, sem gerar conflitos de interesse.

#### Na prática, o que é vedado:

- 1) O recebimento ou oferta de qualquer quantia em espécie ou equivalente como vale-compras, cartões benefícios, ações em bolsa, quotas de sociedade, empréstimos, pagamento de diárias, itens luxuosos, dentre outros itens de alto valor agregado seja para ou de agentes públicos, parceiros de negócio ou terceiros de qualquer natureza;
- 2) Receber ou ofertar brindes, presentes, hospitalidade ou entretenimento em troca de qualquer favorecimento ao ofertante, a parceiros de negócio ou agentes públicos (pessoa física ou jurídica);
- 3) Receber ou ofertar brindes, presentes, hospitalidade ou entretenimento, se houver desconforto ou constrangimento pessoal a quem recebe ou entrega, intenção de suborno de qualquer das partes, impacto na imagem ou reputação da IterCeler quando da divulgação ou justificativa quanto ao recebimento do brinde, presente, hospitalidade ou entretenimento, não se limitando a estas hipóteses.

4) Praticar qualquer ato ou ação de doação ou recebimento de brindes e afins, supostamente em nome da IterCeler, para obtenção de benefício próprio ou vantagem indevida.

5) É vedado qualquer recebimento de presentes ou hospitalidade de fornecedores, prestadores de serviço ou terceiros que estejam 1) participando de concorrência; 2) renovando propostas de fornecimento de serviços, produtos ou materiais para empresa, de forma a evitar qualquer percepção de comportamento inadequado.

#### Como declarar ou reportar?

Deve comunicar ao gestor imediato e à Ouvidoria, por meio do Canal próprio, o recebimento ou a entrega de qualquer para brindes, presentes, hospitalidades, entre outros.

A não declaração será entendida como omissão da parte e poderá gerar consequências ao contrato de trabalho, a depender da análise individual da situação.



### 3.9 Doações e Patrocínio

As doações e patrocínios serão permitidos desde que em estrita observância da legislação vigente e que não impliquem em relações conflituosas ou que possam impactar a reputação da IterCeler.

As iniciativas de doações e patrocínios devem estar alinhadas com os valores e objetivos estratégicos da empresa, priorizando causas que reflitam nosso compromisso com a responsabilidade social e o desenvolvimento sustentável.

Nenhuma doação poderá ser feita sem que tenha sido orçada, prevista e previamente aprovada pelas alçadas necessárias, conforme política interna. Situações excepcionais não previstas em orçamento, caso ocorram, deverão passar pelas aprovações superiores relacionadas, serem justificadas em rituais internos de desvios, além de serem reportadas no Canal de Ouvidoria, em conjunto com gestor imediato.

É proibido que colaboradores ou dirigentes se beneficiem pessoalmente de doações ou patrocínios, ou que haja favorecimento de familiares ou amigos. Todas as relações devem ser divulgadas e analisadas para evitar para evitar conflitos de interesse, cabendo aqui todas as diretrizes de Conflito de Interesse, inclusive o reporte apropriado.





## 3.10 Combate à corrupção e lavagem de dinheiro

### Diretrizes antissuborno, participações políticas e concessões.



Todos os colaboradores devem estar vigilantes quanto a qualquer configuração potencial, real ou aparente, de corrupção ou suborno na realização de suas atividades.

Na prática, o que é corrupção e o que é suborno?

**Corrupção:** é o ato ou efeito de dar, prometer, oferecer, autorizar, solicitar ou receber em troca, direta ou indiretamente, para si ou para outrem, vantagem indevida (pecuniária ou não) para funcionário público ou a pessoa a ele equiparado que o leve a se afastar, agir ou deixar de agir de acordo com a lei, moral, bons costumes.

**Suborno ou Propina:** é o meio pelo qual se pratica a corrupção, consistindo no ato de prometer, oferecer ou pagar a uma autoridade, governante, agente público ou parte privada qualquer quantidade de dinheiro ou quaisquer outras vantagens para que a pessoa em questão deixe de se portar eticamente com seus deveres profissionais.

**Entendeu a diferença?**

É obrigatório relatar e registrar qualquer ocorrência como estas, similares ou potenciais por meio do Canal da Ouvidoria, sendo certo que são vedadas na IterCeler as seguintes situações:

**Suborno:** colaboradores e administradores não devem, direta ou indiretamente, dar, prometer, oferecer ou autorizar o pagamento ou a entrega de qualquer valor a um funcionário do governo ou a qualquer outra pessoa, com a intenção de obter uma vantagem indevida.

**Pagamentos de facilitação:** colaboradores e administradores não devem realizar Pagamentos de Facilitação, que são quaisquer pagamentos adicionais feitos para agilizar a obtenção de serviços. Por exemplo, não é permitido pagar uma taxa extra a um funcionário do governo para obter uma licença mais rapidamente do que o processo regular.

**Presentes em dinheiro:** é vedado oferecer presentes em dinheiro (ou equivalentes, como cartões-presente) a um funcionário do governo ou a qualquer outra pessoa.

**Vantagens:** Todos os colaboradores, administradores ou qualquer intermediário que atue em nome da empresa, estão proibidos de oferecer, prometer, autorizar ou receber qualquer vantagem, monetária ou não, para algum agente público ou privado, com intenção de influenciar ou facilitar qualquer ação ou decisão que afetem os negócios da IterCeler, ou em benefício próprio.

**Concessões políticas:** colaboradores não devem realizar doação ou contribuição política, direta ou indiretamente, em nome da ITC seja para candidatos, campanhas ou partidos políticos.

Nenhum colaborador, administrador, terceiro ou parceiro sofrerá qualquer tipo de retaliação devido ao atraso ou perda de negócios em decorrência de sua recusa em se manter firme aos valores da IterCeler.

A lavagem de dinheiro é um crime que envolve a ocultação da origem ilícita de recursos financeiros, e nós reconhecemos que ela pode comprometer não apenas a reputação da nossa organização, mas também a segurança e a estabilidade do sistema financeiro como um todo do sistema financeiro.

Nossos parceiros devem sempre atuar com atenção e responsabilidade para realizar suas atividades em conformidade com os controles estabelecidos, bem como dentro das regras legais de sanções econômicas e comerciais, e observando as legislações e regulamentos relacionados ao combate à lavagem de dinheiro, além de obedecer ao princípios morais e éticos.

## 3.11 A nossa imagem diz muito: cuidados com as vestimentas



### **Uniforme Obrigatório:**

Todos os colaboradores devem usar o uniforme da empresa durante o horário de trabalho, conforme designado para suas funções. O uniforme deve estar sempre limpo, em bom estado e devidamente ajustado.

### **Apresentação Pessoal:**

A apresentação pessoal é fundamental para a imagem da empresa. Todos os colaboradores devem manter uma aparência profissional, que reflita os valores e a cultura da organização.

Isso inclui cuidados com higiene pessoal e uso de acessórios adequados, principalmente por riscos de acidentes e incidentes.

### **Etiqueta de Vestimenta**

Além do uniforme, quando não obrigatório, os colaboradores devem seguir as seguintes diretrizes de vestimenta:

- Evitar roupas excessivamente informais e fora dos padrões de segurança mínimos, camisas de times de futebol, bermudas, regatas ou chinelos, a menos que especificado de outra forma, entre outros.
- Optar por roupas que não contenham frases, imagens ou símbolos que possam ser considerados ofensivos ou inadequados.



### **Dias Temáticos e Eventos Especiais:**

Em dias temáticos ou eventos especiais, a empresa pode permitir vestimentas diferentes, sempre respeitando a proposta do evento e mantendo a imagem profissional.

### **Exceções e Acomodações:**

Se houver necessidade de acomodação por motivos religiosos ou de saúde, os colaboradores devem entrar em contato com o departamento de Recursos Humanos para discutir opções adequadas.

### **Violação:**

O não cumprimento das regras de uso de uniforme e etiqueta de vestimenta pode resultar em orientações formais, advertências ou outras consequências, conforme a política da empresa.

## 3.12 Conectados com responsabilidade: **redes sociais e sites pessoais**



O uso da internet, tanto por pessoas físicas quanto jurídicas, faz parte do cotidiano da nossa sociedade, e proibir sem fornecer explicações não condiz com a nossa cultura.

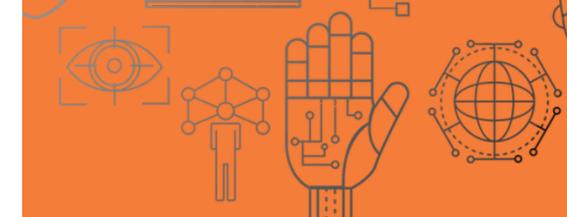
Somos transparentes em relação às nossas crenças e valores, e com este tema não seria diferente. Para proteger a imagem e os interesses da IterCeler, bem como de nossa equipe, operações, negócios, equipamentos e instalações físicas, não permitimos a divulgação de imagens ou informações da empresa em redes sociais pessoais, em publicações feitas sem autorização expressa, exceto quando se trata de compartilhamento de postagens de nossas mídias oficiais.

Essa medida é adotada, primeiramente, para garantir a segurança pessoal e patrimonial de todos os envolvidos em nossas operações logísticas, além de resguardar a imagem da organização perante nossos clientes, que também possuem políticas específicas sobre o assunto, assim como fornecedores externos e o público em geral.

Em consonância com a modernidade, reconhecemos o impacto significativo das redes sociais na comunicação e na reputação da empresa. Por isso, reforçamos a necessidade de uma postura responsável e profissional ao se envolverem em plataformas digitais.

As diretrizes a seguir visam garantir que a presença online de cada um reflita nossos valores e padrões éticos:

1. Ao interagir nas redes sociais, tenha em mente que suas opiniões e ações podem ser associadas à IterCeler. É essencial representar a empresa de maneira positiva e profissional.



2. Proteja as informações confidenciais da empresa. Isso é uma prioridade. Nunca compartilhe dados sensíveis, estratégias de negócios ou informações sobre clientes ou outros temas sem a devida autorização.

3. Comunicar-se já é difícil, imagine em um ambiente online. Seja respeitoso e cortês, independentemente da plataforma. Evite discussões hostis, comentários ofensivos ou comportamentos que possam prejudicar a imagem da empresa.

4. Se você for identificado como funcionário da IterCeler em alguma conversa, é esperado que se comunique com autenticidade. Seja claro sobre sua posição e evite falar em nome da empresa, a menos que tenha autorização para fazê-lo.

5. Não utilize as redes sociais para promover interesses pessoais ou de terceiros que possam conflitar com os objetivos e valores da IterCeler.

6. Denúncia de Irregularidades: Se você perceber comportamentos inadequados ou violações das diretrizes da empresa nas redes sociais, é seu dever relatar essas situações ao departamento de Recursos Humanos ou à liderança.

Estamos presentes em diversos clientes e cada um possui sua própria política de controle de imagens, postagens, publicações, entre outras formas de divulgação. Todas as obrigações contratuais da IterCeler estão previstas em contrato formal e podem gerar repercussão. Neste sentido, nenhum funcionário da IterCeler ou prestador de serviço está autorizado a tirar fotos, gravar vídeos ou qualquer fazer qualquer conteúdo dentro das dependências de nossos clientes, em suas operações, em clientes destes ou ambiente privativos dos clientes, enfim, por nenhuma razão, tampouco para postar, publicar, circular, entre outros em ambiente digital ou impresso.

Ao seguir essas diretrizes, contribuimos para a construção de uma imagem sólida e respeitável da IterCeler nas redes sociais, promovendo um ambiente de trabalho positivo e ético.



## 3.13 Nosso patrimônio é responsabilidade coletiva



Todos os colaboradores têm a responsabilidade de proteger e preservar os bens e recursos da ITC, afinal são eles que usaremos como propulsão para a prosperidade. Quanto mais cuidarmos, economizarmos, garantimos a eficácia e a finalidade, mais resultados positivos teremos. E lembre-se, resultado positivo é um valor para ITC.

Na prática, isso inclui, mas não se limita a:

1. Usar de modo responsável e para os fins a que se destinam, conforme e nos limites das políticas aplicáveis em cada caso, os recursos da empresa, tais como equipamentos, softwares, máquinas, caminhões, carros de apoio, celulares, computadores, uniformes, equipamentos de proteção individual e coletiva, materiais diversos, propriedades, entre outros.
2. Evitar Desperdícios, promovendo práticas que minimizem a degradação dos ativos da empresa, assegurando a sustentabilidade e a eficiência operacional. Isso não é dever só da operação e da área patrimonial da empresa. Deve ser um compromisso de todo time ITC
3. Realizar os devidos reportes, seja na intranet, em equipes de trabalho ou outro meio previsto em política própria, para os devidos reparos em relação aos itens ou bens danificados. Comunicar imediatamente qualquer dano, perda ou uso inadequado dos bens da empresa, permite a tomada de ações corretivas rápidas, de modo a reparar os ativos com eficiência.
4. Os bens intangíveis também merecem nossa atenção: proteger e respeitar a propriedade intelectual da empresa, incluindo patentes, marcas registradas, copyrights e segredos comerciais é dever de todos nós que fazemos a ITC acontecer.
5. Garanta a segurança das informações e dados da empresa, evitando acessos não autorizados e divulgando informações confidenciais apenas quando necessário e autorizado.

O comprometimento com a proteção do patrimônio da ITC reflete nosso respeito pelos recursos que nos foram confiados e é fundamental para o sucesso e a sustentabilidade da empresa.



## 3.14 Confidencialidade das informações



A ITC estabelece como uma expectativa de comportamento para todos os colaboradores – e como obrigação contratual – a manutenção da confidencialidade e privacidade das informações relacionadas aos negócios da empresa, dados, planilhas, relatórios, documentos, entre outros atrelados às nossas operações, estratégias, enfim.

A divulgação ou uso de informações confidenciais, ou que sejam de propriedade da ITC somente será permitida mediante autorização expressa dos executivos responsáveis. Essa obrigação de confidencialidade permanece em vigor mesmo após o término do vínculo comercial e contratual.

Da mesma forma, terceiros, incluindo fornecedores externos, parceiros e clientes, também devem zelar pela integridade e segurança das informações da nossa empresa.

Durante a execução de suas atividades, é essencial que você adote cautela ao compartilhar qualquer informação de sua área com terceiros. Verifique, antes, se você pode, realmente, enviar aquele material, anexar aquele relatório, etc.

Atenção: Por vezes, o solicitante vai lhe parecer convincente, com argumentos estruturados, pedido de concessão e exceção em razão da necessidade ou da urgência, contudo, assegure-se de que ele possua a devida autorização da gestão organizacional para acessar os dados solicitados.

Consideram-se informações privilegiadas, confidenciais, sigilosas ou internas todos os dados que não são de domínio público, incluindo aqueles divulgados em quadros de avisos, painéis, intranet, ou outros meios restritos.

A divulgação de tais informações ao mercado poderia causar impactos significativos. Exemplos incluem dados pessoais dos colaboradores da ITC, resultados financeiros, informações sobre aquisições e vendas, investimentos, entre outros temas sensíveis.

Violações deverão ser reportadas no Canal de Ouvidoria.

## 3.15 Empresa na mão certa: pacto contra a exploração sexual de crianças e adolescentes nas rodovias

### Protegendo o Amanhã: A Ética da IterCeler em Defesa das Crianças.

Na IterCeler, temos um compromisso firme com a ética e a responsabilidade social. Acreditamos que o trabalho infantil e o trabalho forçado são práticas inaceitáveis que violam os direitos humanos e a dignidade das crianças. Reafirmamos nosso compromisso em prevenir e erradicar qualquer forma de exploração, assegurando que nossas operações estejam livres dessas práticas prejudiciais.

Por isso, incentivadores do Pacto Contra a Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes, empresa na mão certa!

Como signatários do Pacto contra a Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes nas Rodovias Brasileiras, através do Programa Na Mão Certa, estamos empenhados em unir esforços para acabar com essa grave violação dos direitos de crianças e adolescentes. Este programa visa mobilizar a sociedade e as empresas para que, juntas, **possamos combater a exploração sexual** e garantir um ambiente **seguro para as gerações futuras**.

### Ação e Sensibilização

Para alcançar esses objetivos, adotamos estratégias que incluem a sensibilização dos motoristas carreteiros, sejam eles próprios ou subcontratados. Acreditamos que esses profissionais podem ser agentes fundamentais na proteção dos direitos de crianças e adolescentes. Por meio de treinamentos e campanhas de conscientização, buscamos capacitá-los a identificar e relatar situações de vulnerabilidade, promovendo um compromisso ativo com a proteção da infância.

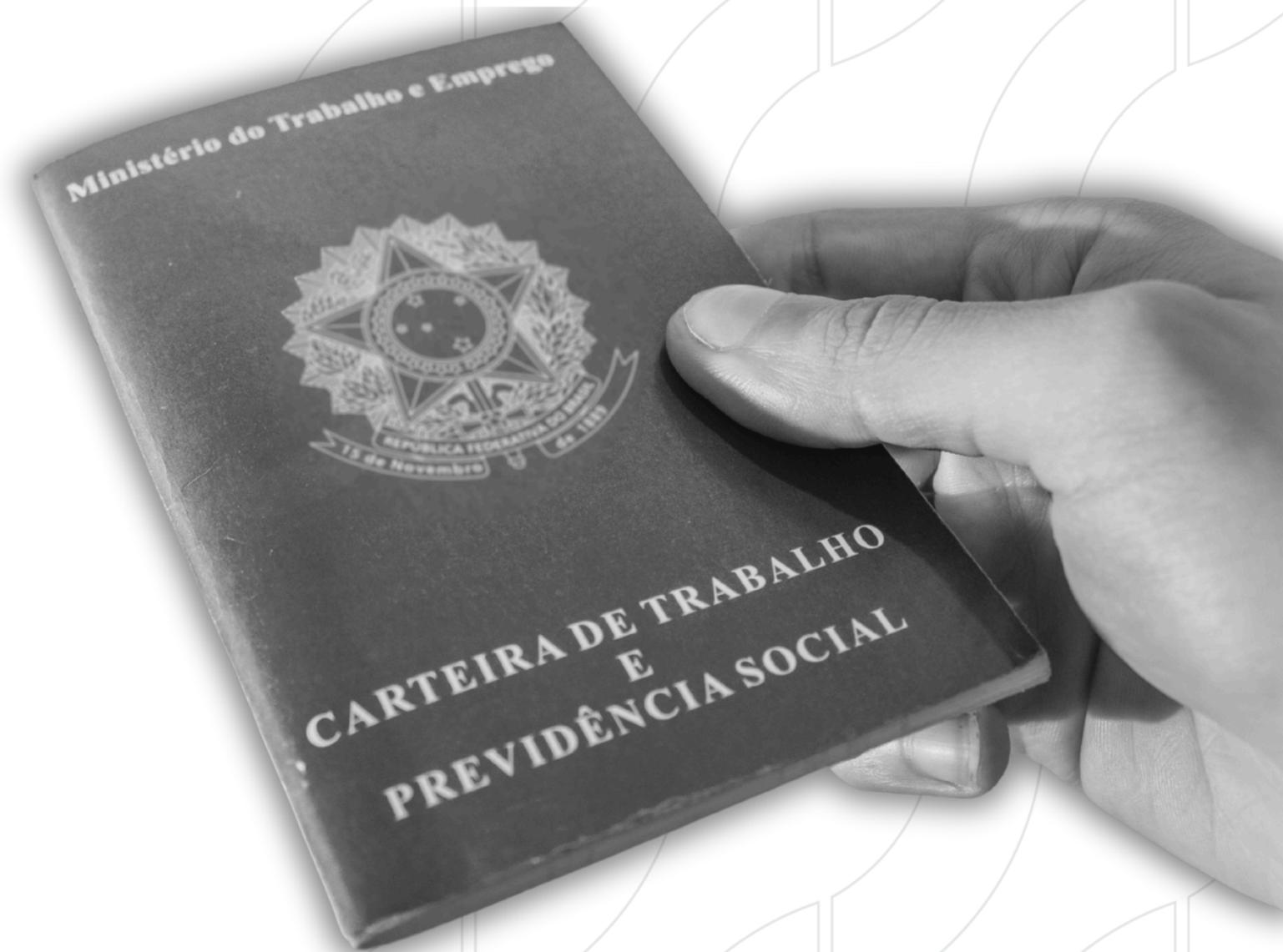
**Na IterCeler, nossa ética é mais do que uma diretriz, é um compromisso em ação.**

Juntos, trabalhamos para garantir um futuro mais seguro e justo para todos.

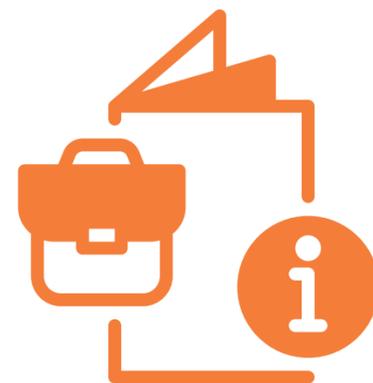


4.

**Conformidade legal:  
regulando nossas  
conexões  
profissionais  
trabalhistas**



## 4.1 Processo seletivo: justiça e ética em cada escolha



Um importante início de relação é exatamente na experiência das pessoas no processo seletivo dentro da ITC.

Em constante evolução e melhoria, nosso processo de escolha da pessoa certa para ocupar uma posição dentro de nossa empresa tem como base fundamental a análise das competências (técnicas, comportamentais e humanas), a meritocracia, a justiça, a transparência, o acolhimento de todas as pessoas com respeito, não discriminação, reportes com uma comunicação clara e assertiva, atenção aos critérios não discriminatórios e cuidado nos detalhes em relação às competências exigidas, tanto as técnicas, quanto as comportamentais e humanas.

Nosso compromisso é garantir que todas as oportunidades de emprego sejam oferecidas com base em méritos, habilidades e experiências, sem a exigência de qualquer taxa de candidato. Essa prática não apenas demonstra nossa integridade, mas também reforça nossa dedicação à construção de uma equipe diversificada e inclusiva.

Os funcionários internos poderão livremente se candidatar às vagas, devendo tais colaboradores reportarem tais candidaturas aos seus superiores hierárquicos, inclusive como fomento ao diálogo aberto e seguro dentro prezamos dentro da ITC.

### **Contratação de parentes:**

A empresa valoriza as indicações de parentes para as oportunidades disponíveis e as considera bem-vindas, com exceção dos casos de subordinação direta, que não permitimos a contratação por direto conflito de interesse. Para fins deste processo, a empresa considera como parentes os seguintes: filho, enteado, esposa, marido, irmãos, pai, mãe, tio, primos de 1º grau e neto.

Ao adotar esses princípios e práticas, contribuimos para um ambiente de trabalho que valoriza a ética e a justiça em todas as etapas do processo de recrutamento e seleção.

## 4.2

# Justiça Social e Trabalho: O Compromisso da IterCeler com os Colaboradores

Na IterCeler, entendemos que a base de uma relação de trabalho saudável e produtiva reside no respeito aos direitos fundamentais de nossos colaboradores. Em conformidade com as legislações trabalhistas vigentes, nossa empresa se compromete a garantir salários dignos que reflitam não apenas as habilidades e contribuições de nossos colaboradores, mas também a valorização de seu papel essencial em nosso sucesso coletivo.

- **Salário Digno: Um Direito, não um Privilégio**

Acreditamos firmemente que todo trabalhador merece um salário que assegure a dignidade e o bem-estar, permitindo uma vida com qualidade e segurança. Portanto, nos comprometemos a oferecer remunerações justas, que estejam acima do mínimo legal, respeitando as diretrizes e padrões estabelecidos pela legislação trabalhista. Como nossa empresa presta serviço em diversas regiões do Brasil, cada qual com suas particularidades, seus desafios e oportunidades os quais são refletidos no padrão de vida da comunidade local, temos as convenções coletivas de trabalho com importantes balizadores do patamar mínimo.



### Benefícios Justos: Um valor adicional ao seu trabalho



Além do salário digno, a IterCeler se orgulha de oferecer um plano de benefícios que reflete nosso compromisso com o bem-estar de nossos colaboradores. Este plano inclui, mas não se limita a, observando a particularidade local de cada região, sua convenção ou acordo coletivo de trabalho.:

- Assistência médica e odontológica: Cuidando da saúde de nossos colaboradores e suas famílias.
- Vale-alimentação e refeição: Garantindo que todos tenham acesso a uma alimentação adequada.
- Vale-transporte ou modalidade equivalente ou formato previsto em ACT ou CCT, de acordo com a realidade de cada função.
- Programas de desenvolvimento: Investindo no crescimento profissional e pessoal de nossa equipe.
- Seguro de vida;
- Flexibilidade e qualidade de vida: Oferecendo opções que possibilitam um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal
- Assistência psicológica, com canal de acolhimento;
- Política de empréstimo consignado;
- Asseguramos o cumprimento irretocável da legislação trabalhista, em todos os seus âmbitos, sempre observando os patamares legais com vistas a cumprir as normas de saúde, segurança e higiene do trabalho;
- Entre outros



### Contribuindo para um Futuro Sustentável

Na IterCeler, nossa missão vai além do cumprimento da legislação; buscamos criar um ambiente de trabalho onde a justiça social e a valorização do ser humano estejam sempre em primeiro plano. Ao proporcionar salários dignos e um plano de benefícios justo, estamos investindo no futuro de nossos colaboradores e no fortalecimento de nossa comunidade.

## 4.3

# Protegendo o amanhã: a ética em defesa das crianças

A ITC realiza ações de conscientização, divulgação e fomento sobre os Direitos Humanos, com foco especial na eliminação do trabalho forçado, análogo à escravidão e infantil, além de promover os direitos das crianças e adolescentes.

Além disto, dedica esforços especiais e específicos para combater a exploração sexual de crianças e adolescentes nas estradas, em suas diversas operações, esperando que seus fornecedores e parceiros respeitem esses direitos e adotem igual postura de atuação.



## 4.4 Nossa relação de trabalho: respeito às Leis, normas e acordos coletivos

Na IterCeler, entendemos que a conformidade legal é fundamental para a integridade de nossas operações e para a construção de uma reputação sólida no mercado. Estamos comprometidos em operar dentro dos mais altos padrões de conduta, respeitando as legislações relevantes e assegurando que nossos colaboradores compreendam a importância do compliance em todas as suas atividades.

### Legislações que atendemos:

Nosso compromisso com a conformidade legal abrange diversas áreas, incluindo, mas não se limitando a:

1. Lei Anticorrupção (Lei 12.846/13 e Decreto 8.420/15): Atuamos com total transparência e ética em nossas relações comerciais, prevenindo práticas de corrupção e suborno.
2. Legislação Antitruste (Lei nº 12.529, de 30 de novembro de 2011): Garantimos a livre concorrência e combatemos práticas que possam prejudicar o mercado ou consumidores
3. Lei de Lavagem de Dinheiro (Lei 9.613/98, alterada pela Lei 12.863/12): Mantemos rigorosos procedimentos para prevenir a lavagem de dinheiro em todas as transações.
4. Lei de Defesa da Concorrência (Lei 12.529/11): Promovemos práticas que respeitam a concorrência saudável e leal entre empresas.
5. Consolidação das Leis de Trabalho (Decreto-Lei 5.452/43): Respeitamos todos os direitos trabalhistas e promovemos um ambiente de trabalho justo e seguro.
6. Código Penal (Lei 2.848/40): Cumprimos todas as disposições legais que visam à proteção da sociedade.
7. Lei de Licitações (Lei 8.666/93, Lei 10.520/2002, Lei 12.462/2011): Garantimos que nossas contratações públicas sejam realizadas com integridade e transparência.
8. Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência -PCD (Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991):. Estamos comprometidos em promover a inclusão e a diversidade no ambiente de trabalho.
9. Lei do Jovem Aprendiz (Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000): Incentivamos a formação e a inserção de jovens no mercado de trabalho.

10. Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei 8.069/90): Respeitamos os direitos das crianças e adolescentes, garantindo sua proteção em todas as nossas atividades.
11. Lei de Improbidade Administrativa (Lei 8.429/1992): Atuamos com integridade em todos os aspectos de nossa administração, evitando qualquer forma de improbidade.
12. Outras leis aplicáveis

## Compromisso com a Ética e a Responsabilidade

Assim como cumprimos toda legislação aplicável pertinente, esperamos que todos os colaboradores adotem comportamentos que estejam alinhados com esses princípios e relatem qualquer atividade suspeita que possa comprometer nossa conformidade legal. Igualmente, nossos fornecedores, parceiros de negócios, subcontratados, entre outros. Por meio da promoção de uma cultura de compliance, garantimos que a IterCeler não apenas atenda às exigências legais, mas também se destaque como um exemplo de integridade e responsabilidade em nosso setor. Estamos juntos nessa missão, construindo um futuro mais ético e sustentável para todos.

Temos convicção que devemos entregar o que é justo, conforme os termos contratuais e a legislação trabalhista aplicável. Cumprimos rigorosamente nossas obrigações, seja com o pagamento pontual da folha ou na antecipação de benefícios.

Atendemos aos interesses coletivos de nossa categoria, respeitando a atividade preponderante em cada localidade onde atuamos. Os instrumentos normativos pautam as necessidades mínimas de cada região, com a devida atenção às particularidades locais.

Contamos com parceiros de excelência no mercado para garantir a qualidade dos benefícios oferecidos, como plano de saúde, onde aplicável, assegurando um padrão de serviço adequado para nossa equipe.

Não toleramos qualquer forma de fraude, conduta inadequada ou favorecimento de um colaborador em prejuízo de outro, assegurando tratamento isonômico no ambiente de trabalho. Acreditamos na boa-fé de nossa equipe e confiamos que todas as situações que possam alterar os parâmetros de recebimento de benefícios serão comunicadas de maneira tempestiva.

Consideramos grave a omissão, ocultação ou distorção de informações que resultem em concessões indevidas de benefícios. A prática justa, por ambas as partes, é fundamental para a construção de uma cultura de respeito e integridade.

## 4.5 Lei Geral de Proteção de Dados LGPD respeito e proteção

### Cuidando das Informações: Princípios de Confidencialidade e Proteção de Dados

Na IterCeler, a confidencialidade e a proteção de dados são princípios fundamentais que orientam nossas operações. Reconhecemos que o tratamento responsável de informações sensíveis e dados pessoais é essencial para a confiança de nossos colaboradores, clientes e parceiros. Comprometemo-nos a proteger todas as informações que recebemos e a garantir que sejam tratadas de acordo com as leis e regulamentos aplicáveis.

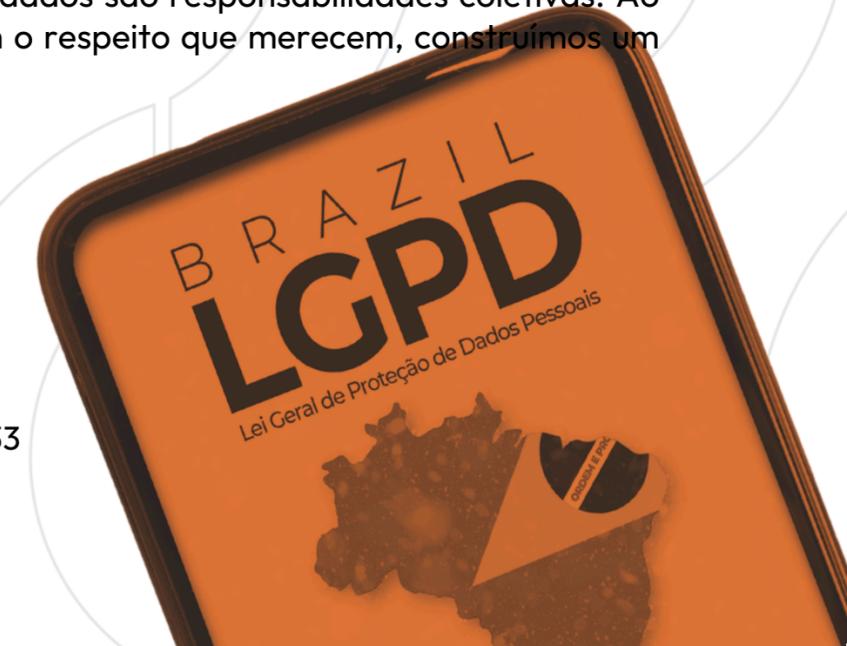
### Informações Sensíveis

1. Definição de Informações Sensíveis: Informações sensíveis são dados que, se divulgados ou mal utilizados, podem causar danos à privacidade de indivíduos ou à integridade da empresa. Isso inclui, mas não se limita a informações financeiras, dados de saúde, segredos comerciais, planos estratégicos e quaisquer outras informações consideradas confidenciais.
2. Tratamento de Informações Sensíveis: Todos os colaboradores devem tratar informações sensíveis com o mais alto grau de cuidado. Isso envolve limitar o acesso a essas informações apenas a pessoas autorizadas e garantir que sejam armazenadas e transmitidas de forma segura. O uso inadequado ou a divulgação não autorizada de informações sensíveis não será tolerado.
3. Segurança da Informação: Devemos adotar medidas adequadas de segurança da informação para proteger dados sensíveis contra acessos não autorizados, perda ou roubo. Isso inclui a utilização de senhas fortes, criptografia e outros recursos de segurança conforme estabelecido pela política de segurança da informação da IterCeler.

### Proteção de Dados Pessoais

1. Compromisso com a Proteção de Dados: A IterCeler está comprometida com a proteção dos dados pessoais de colaboradores, clientes e parceiros. Isso inclui informações identificáveis, como nome, endereço, telefone e dados financeiros. Trataremos esses dados com respeito e em conformidade com as legislações de proteção de dados, como a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).
2. Consentimento e Uso: Todos os dados pessoais devem ser coletados e utilizados somente com o consentimento explícito da pessoa envolvida, exceto em situações onde a legislação permita o tratamento sem consentimento. Os colaboradores devem estar cientes da finalidade do uso dos dados e assegurar que sejam utilizados apenas para essa finalidade.
3. Direitos dos Titulares: Os colaboradores devem respeitar os direitos dos titulares de dados, que incluem o direito de acesso, correção, exclusão e revogação do consentimento sobre o tratamento de seus dados pessoais. É fundamental que os colaboradores estejam preparados para atender a solicitações relacionadas a esses direitos de maneira oportuna e adequada.
4. Reportando Incidentes: Qualquer violação de dados pessoais ou incidente de segurança deve ser reportado imediatamente ao departamento de Recursos Humanos ou ao responsável pela proteção de dados na IterCeler. A ação rápida é essencial para mitigar os riscos e cumprir as obrigações legais.
5. Treinamento e Conscientização: A IterCeler oferece treinamento regular sobre proteção de dados e segurança da informação. Todos os colaboradores são incentivados a participar desses treinamentos para garantir que estejam atualizados sobre as melhores práticas e obrigações legais.

Na IterCeler, a confidencialidade e a proteção de dados são responsabilidades coletivas. Ao tratar informações sensíveis e dados pessoais com o respeito que merecem, construímos um ambiente de confiança e segurança para todos.



## 4.6

# Propriedade intelectual e segurança da informação: protegendo a inovação

Agimos de forma ativa para proteger todas as informações digitais, impressas e intelectuais da IterCeler, reconhecendo que essas informações representam um diferencial competitivo essencial.

De acordo com a legislação vigente, toda informação, software, plataforma, sistema de gestão, planilha ou outra ferramenta desenvolvida por nossos colaboradores durante o expediente pertence exclusivamente à ITC, conforme previsto pela lei aplicável.



### E-mail e Internet

A ITC é proprietária dos sistemas de e-mail e internet disponibilizados no ambiente de trabalho, e esses recursos devem ser usados apenas para comunicações de cunho profissional. Apesar de cada colaborador ter acesso individual a esses sistemas, a empresa se reserva o direito de monitorar e acessar seu uso, sempre que julgar necessário e de acordo com as leis aplicáveis. É estritamente proibido o uso do e-mail e da internet para fins impróprios ou ilegais.



### Segurança da Informação

Conforme já mencionado sobre a importância dos ativos empresariais, a informação é considerada um ativo valioso e deve ser protegida por todos os colaboradores. Informações confidenciais não devem ser compartilhadas sem autorização expressa dos executivos, respeitando sempre os limites estabelecidos pela legislação.



### Fotos e Filmagens

É proibido fotografar ou filmar veículos, equipamentos e instalações físicas da empresa sem autorização expressa para esse fim.

Certo é que a propriedade intelectual abrange uma vasta gama de ativos, incluindo patentes, marcas registradas, direitos autorais e segredos comerciais. Cada um desses elementos é essencial para garantir que nossos serviços sejam reconhecidos e respeitados no mercado. Portanto, proteger a PI não é apenas uma questão legal, mas um imperativo estratégico que fortalece nossa marca e nossa reputação.

Assim também esperamos que todos os colaboradores da IterCeler compreendam a importância da propriedade intelectual e se comprometam a respeitar e proteger os ativos de PI da empresa. Isso inclui, na prática:

1. Sempre reconheça e respeite os direitos de propriedade intelectual de terceiros. Aplique práticas éticas em todas as interações comerciais e evite a utilização não autorizada de propriedade intelectual alheia.
2. Mantenha a confidencialidade das informações sensíveis e dos segredos comerciais da IterCeler é fundamental. Por isso este tema é destacado em todos os contratos de trabalho, bem como contratos com fornecedores. Todos os colaboradores devem adotar práticas rigorosas para proteger essas informações contra acesso não autorizado.
3. Seja criativo(a) e inovador mas sempre dentro dos limites legais e éticos. Quando desenvolver novos produtos ou serviços, esteja ciente das implicações de propriedade intelectual e assegure que nossas inovações sejam únicas e protegidas.
4. Se você suspeitar de qualquer violação de propriedade intelectual, é sua responsabilidade reportar imediatamente à equipe de compliance ou ao Conselho de Ética. A detecção e resposta rápidas são cruciais para proteger nossos ativos.



## 4.7 A importância dos acordos e contratos celebrados;

A formalização de termos, contratos e documentos é um dos pilares fundamentais para o bom funcionamento das relações empresariais e deve ser conduzida com o máximo rigor e transparência. A redação das cláusulas deve priorizar a clareza, sendo direta e compreensível, de modo que todas as partes envolvidas possam entender plenamente seus direitos e obrigações. A precisão na elaboração das cláusulas é essencial para evitar interpretações equivocadas ou ambíguas, o que pode gerar conflitos desnecessários. Além disso, é crucial que os contratos sejam equilibrados, garantindo que as partes envolvidas tenham obrigações proporcionais e justas, em linha com o princípio da boa-fé que rege as negociações empresariais.

Um aspecto vital nessa formalização é a transparência nas informações, de modo que todas as condições sejam expostas de forma clara e acessível, sem termos obscuros ou excessivamente técnicos que possam dificultar a compreensão. Um contrato bem elaborado e equilibrado, além de minimizar os riscos de conflitos, fortalece a confiança entre os parceiros comerciais.

No que diz respeito à análise de documentação de terceiros e prestadores de serviços, esse procedimento é uma salvaguarda indispensável para a empresa. A verificação da regularidade documental assegura que os fornecedores e parceiros estão em conformidade com as exigências legais e regulatórias, prevenindo futuros problemas jurídicos e administrativos. O controle sobre a atualização desses documentos, incluindo certidões, licenças e comprovantes fiscais, é uma medida preventiva que contribui para a manutenção de relações comerciais seguras e eficientes. Dessa forma, a regularidade documental deve ser vista como um requisito obrigatório para o início e a continuidade dos negócios.

Outro ponto crucial é a conformidade legal, que vai além de simplesmente seguir as normas vigentes. A empresa deve adotar uma postura ativa, acompanhando as atualizações legislativas e regulatórias que possam impactar suas operações. A legislação está em constante evolução, e o não acompanhamento dessas mudanças pode resultar em riscos jurídicos e sanções. Por isso, a responsabilidade pela conformidade legal deve ser compartilhada entre o setor jurídico e os gestores das áreas operacionais, garantindo que todas as práticas estejam alinhadas com as leis e normas aplicáveis.

A conformidade também inclui a revisão periódica de contratos e procedimentos internos, assegurando que estejam sempre de acordo com a legislação vigente. Isso abrange desde a adequação de cláusulas contratuais até a implementação de novas exigências regulatórias. Quando há uma mudança legislativa, a empresa deve prontamente realizar os ajustes necessários para garantir que sua atuação continue dentro da legalidade, preservando sua reputação e evitando penalidades.

Em suma, a formalização de contratos com cláusulas claras e equilibradas, a análise rigorosa da regularidade documental de terceiros, e o acompanhamento constante das atualizações legislativas são práticas fundamentais para garantir o sucesso e a segurança das operações empresariais. Esses elementos não apenas reduzem riscos, mas também fortalecem a confiança nas relações comerciais e asseguram que a empresa opere dentro dos padrões legais e éticos esperados.

## 4.8 Liberdade de **associação sindical**

Os empregados possuem liberdade associativa, vinculativa, de trânsito com o Sindicato profissionais que os representa, sendo que cada colaborador da IterCeler têm um papel fundamental na promoção de um ambiente de trabalho respeitoso em relação aos sindicatos. Esperamos que:

- Respeitem a liberdade de associação e a escolha dos colegas em se envolver com sindicatos.
- Participem ativamente do diálogo promovido pela empresa, compartilhando suas opiniões e preocupações de forma construtiva.
- Relatem quaisquer comportamentos inadequados ou tentativas de interferência na liberdade de associação, a fim de garantir que todos se sintam seguros e respeitados em suas escolhas.

### **Compromisso com o Diálogo Social**

Na IterCeler, entendemos que o diálogo social é uma ferramenta poderosa para o fortalecimento de nossas relações de trabalho. Ao respeitar os direitos dos sindicatos e promover a colaboração, contribuimos para um ambiente organizacional mais saudável e produtivo, onde todos os colaboradores se sintam valorizados e ouvidos.

Estamos comprometidos em ser um empregador ético e responsável, construindo parcerias baseadas no respeito mútuo e no interesse comum de promover um ambiente de trabalho positivo.



## 4.9 Compliance e gestão de risco: identificação, gestão e mitigação de riscos

A integridade, alicerce primordial da Iterceler Logística, reveste-se de uma importância inegociável em todas as esferas de atuação da nossa empresa. Operamos sob o princípio inabalável de tolerância zero frente a quaisquer manifestações de corrupção, suborno ou práticas que se desviem da ética irrepreensível que nos guia. Conscientes da relevância de preservar esse compromisso em todas as instâncias, estabelecemos um rigoroso e abrangente programa de Compliance, que serve como bússola moral para os nossos colaboradores, parceiros e stakeholders.

Para assegurar que tais princípios sejam efetivamente seguidos com retidão e consistência, o programa de Compliance delinea as seguintes diretrizes:

- Rejeição absoluta a qualquer tipo de oferta de vantagens indevidas, sejam elas presentes, favores ou benefícios, que possam comprometer a imparcialidade nas decisões e compromissos a empresa.
- Prevenção rigorosa de conflitos de interesse, garantindo que os interesses da Iterceler Logística sempre prevaleçam, imunes a influências externas que possam distorcer a objetividade necessária às nossas atividades
- Ação imediata e responsável ao reportar qualquer conduta suspeita ou impropriedade, por meio dos canais de denúncia disponibilizados, assegurando transparência, retidão e o fiel cumprimento de nossos valores éticos.

A adesão incondicional a esses princípios não apenas fortalece a nossa cultura organizacional, mas também reforça o nosso papel como um agente de transformação responsável no mercado logístico.

Nosso programa de integridade possui também pesquisa de maturidade, matriz de riscos, treinamentos, políticas, medidas de controle e mitigação, canal de denúncias, entre outros.



**Viva bem:**  
**saúde,**  
**segurança,**  
**qualidade e integração com**  
**meio ambiente**

## 5.1 **A vida:** proteção à maior riqueza que temos



A IterCeler Logística entende que a saúde e segurança, em conjunto, é um dos pilares fundamentais para o sucesso de suas operações. Nosso compromisso com a preservação da vida e o bem-estar de nossos colaboradores, parceiros e clientes está no centro de todas as nossas atividades. Por isso, adotamos práticas rigorosas de segurança, criando um ambiente de trabalho seguro, saudável e produtivo. Nossa abordagem à Segurança e Saúde no Trabalho vai além do simples cumprimento de exigências legais, refletindo uma cultura organizacional que valoriza a prevenção, o respeito à vida e o desenvolvimento contínuo de processos que garantam a integridade física e mental de todos os envolvidos.

O primeiro passo para garantir a segurança nas operações da IterCeler é o uso adequado de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs). Todos os colaboradores têm a obrigação de utilizar corretamente os EPIs fornecidos pela empresa, de acordo com a sua função e os riscos associados às suas atividades. A escolha e a distribuição desses equipamentos são feitas com base em avaliações detalhadas de risco, garantindo que cada colaborador tenha a proteção necessária para desempenhar suas tarefas de forma segura. Além disso, a empresa realiza inspeções periódicas para verificar o estado e a eficiência desses equipamentos, assegurando que estejam sempre em condições ideais de uso.

Outro aspecto crucial da nossa política de segurança é o relato imediato de incidentes ou riscos no ambiente de trabalho. Na IterCeler Logística, incentivamos todos os colaboradores a adotarem uma postura ativa na identificação e comunicação de condições inseguras. Qualquer situação que possa comprometer a segurança deve ser relatada prontamente aos gestores ou à equipe de segurança, para que as devidas medidas corretivas sejam tomadas. Essa prática de comunicação aberta e imediata não apenas evita acidentes, mas também fortalece uma cultura de prevenção e cuidado mútuo dentro da empresa.

A participação obrigatória em treinamentos de segurança e conscientização é outra diretriz essencial da nossa Política de Segurança e Saúde no Trabalho. A IterCeler oferece regularmente programas de treinamento voltados para a capacitação dos colaboradores em temas relacionados à segurança no trabalho, desde o uso correto dos EPIs até a identificação de riscos e as melhores práticas de prevenção de acidentes. Esses treinamentos são fundamentais para garantir que todos os membros da equipe estejam atualizados em relação às normas de segurança e que adotem comportamentos proativos no dia a dia. Além disso, investimos em campanhas de conscientização sobre a importância de uma postura vigilante e responsável, para que a segurança seja uma prioridade constante em todas as atividades.



Nosso compromisso com a segurança também se estende ao bem-estar físico e mental de todos os envolvidos. O cuidado com o bem-estar dos colaboradores é visto como uma extensão natural das nossas políticas de segurança, já que um ambiente saudável e harmonioso é essencial para a prevenção de acidentes e para a produtividade no trabalho.

## Na prática, como fazemos:

1. Fomentamos uma cultura de segurança que prioriza o bem-estar de todos.
2. Informação clara: Cada colaborador deve estar ciente dos riscos associados a suas atividades e agir de maneira proativa para minimizá-los.
3. Fornecimento de treinamentos regulares sobre segurança do trabalho, incluindo práticas seguras, manuseio adequado de equipamentos e procedimentos de emergência e mitigação de risco. A conscientização contínua é essencial para prevenir acidentes.
4. Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC): A utilização adequada dos Equipamentos de Proteção, individuais ou coletivos, é obrigatória.
5. Autorresponsabilidade: Todos os colaboradores devem garantir que estão equipados com os EPIs necessários para suas funções e utilizá-los corretamente em todas as atividades.
6. Reportar os riscos por meio de relatos: Encorajamos todos os colaboradores a identificar e relatar quaisquer situações de risco ou condições inseguras. A comunicação aberta sobre segurança é fundamental para a melhoria contínua de nossos processos.
7. Respeito às Normas e Regulamentações: Todos os colaboradores devem seguir rigorosamente as normas de segurança do trabalho estabelecidas pela IterCeler, bem como as leis e regulamentos aplicáveis. O descumprimento dessas normas não será tolerado.



## O que esperamos dos colaboradores:

1. Priorize a Segurança: Ao iniciar qualquer atividade, sempre priorize sua segurança e a de seus colegas. Esteja atento aos riscos e nunca hesite em interromper uma tarefa se sentir que as condições não são seguras.
2. Envolver-se nos Treinamentos obrigatórios, normativos e também em todos aqueles concedidos pela IterCeler.
3. Utilize os EPIs e EPC's: Sempre utilize os Equipamentos de Proteção Individual fornecidos pela empresa e incentive seus colegas a fazerem o mesmo. A proteção de todos começa com a responsabilidade individual.
4. Relate Riscos, acidentes, incidentes, quase acidentes imediatamente: Se você perceber qualquer situação que possa representar um risco à segurança, relate imediatamente ao seu supervisor ou ao departamento de Segurança do Trabalho, assim como também qualquer ocorrência como acidentes e incidentes. Sua intervenção pode prevenir acidentes.
5. Se você tiver ideias para melhorar a segurança no ambiente de trabalho, não hesite em compartilhá-las. A IterCeler valoriza a contribuição de todos para criar um ambiente seguro.
6. Cuide de sua saúde mental e tenha um olhar atento com o outro: A segurança não se limita apenas ao físico; cuidar da saúde mental é igualmente importante. Se você estiver enfrentando dificuldades, busque apoio. A IterCeler está aqui para ajudar.

Na IterCeler, a segurança do trabalho é um compromisso compartilhado. Juntos, garantimos que cada colaborador volte para casa em segurança ao final de cada dia. Ao priorizarmos a vida e o bem-estar, contribuimos para um ambiente de trabalho positivo e produtivo.

## ÁLCOOL E DROGAS

1

Nunca trabalhe sob influência de álcool, drogas e substâncias que diminua a aptidão para o trabalho

## VEÍCULOS E EQUIPAMENTOS MÓVEIS

2

Nunca opere veículos e equipamentos móveis sem o devido treinamento, autorização e dispositivos de segurança. Respeite as regras de trânsito.

## USO DE FERRAMENTAS E MAQUINAS

3

Nunca use ferramentas, máquinas e equipamentos improvisados ou defeituosos para executar um trabalho

## ANÁLISE DE RISCO

4

Nunca realize uma atividade sem conhecer seus riscos e cumpra todas as medidas de controle exigidas

## CIRCULAÇÃO DE PESSOAS

5

Nunca utilize telefone celular ou qualquer outro equipamento que desvie sua atenção em áreas operacionais não autorizadas, escadas ou atravessar ruas

## PROTEÇÃO INDIVIDUAL

6

Utilize os equipamentos de proteção conforme os riscos das atividades a serem executadas.

## RELATOS E OCORRÊNCIAS

7

Reporte todos os Incidentes (Acidentes e Quase acidentes), sinistros e avarias.

## TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO

8

Não realize atividades sem o devido treinamento e/ou capacitação.

## DIREITO DE RECUSA

9

Se não estiver seguro ou apto para realizar uma tarefa, exerça seu direito de recusa. Esse direito é uma forma de garantir a integridade dos trabalhadores e promover condições adequadas no ambiente laboral.

## INTEGRIDADE

10

A integridade no trabalho é fundamental para construir um ambiente de confiança e respeito. Ela envolve agir de acordo com princípios éticos, ser transparente nas comunicações e assumir responsabilidade por ações e decisões.

# REGRAS DE OURO

## 5.3 Caminhos para a Saúde: Nossa Política de Álcool e Drogas

O objetivo desta política é prevenir o uso inadequado de substâncias que possam comprometer a segurança e o desempenho no trabalho, além de assegurar o bem-estar de todos os colaboradores e a integridade das operações da IterCeler.

### Uso de Álcool e Drogas

1. **Proibição:** O uso, posse ou distribuição de drogas ilícitas é estritamente proibido em todas as instalações da IterCeler e durante a execução de atividades relacionadas ao trabalho. O consumo de bebidas alcoólicas durante o expediente de trabalho também é proibido, exceto em eventos específicos autorizados pela direção.
2. **Diretrizes de Eventos:** Em situações em que o consumo de álcool é permitido, como em eventos corporativos, a IterCeler incentivará a moderação e o consumo responsável. A liderança deverá garantir que a segurança e o bem-estar dos colaboradores sejam sempre priorizados.
3. **Saúde e Segurança:** Colaboradores que apresentarem sinais de intoxicação por álcool ou drogas, ou que estiverem em estado de inaptidão para realizar suas funções de forma segura, serão abordados e poderão ser encaminhados para avaliação e assistência adequada.





## Testes de Substâncias



- 1. Testes Aleatórios:** A IterCeler implementará um programa de testes aleatórios para a detecção de uso de drogas e álcool. Esses testes serão conduzidos de forma justa e transparente, com a seleção de colaboradores a ser realizada por meio de um sorteio aleatório. O objetivo é garantir a equidade e a imparcialidade no processo.
- 2. Notificação:** Os colaboradores selecionados para o teste serão notificados com antecedência mínima de 24 horas, a menos que o teste seja realizado em resposta a uma situação que justifique um teste imediato, como comportamento suspeito ou incidentes no local de trabalho.
- 3. Consequências de Resultados Positivos:** Colaboradores que apresentarem resultados positivos em testes de álcool ou drogas estarão sujeitos a medidas disciplinares, que podem incluir advertências, encaminhamento para programas de reabilitação ou até mesmo rescisão de contrato, dependendo da gravidade da infração e da reincidência.



## Responsabilidade Compartilhada: Seu Papel na Política de Uso de álcool e drogas

- 1. Participação em treinamentos:** Colaboradores devem participar de treinamentos sobre os efeitos do uso de substâncias, como álcool e drogas, e as políticas da empresa relacionadas a isso.
- 2. Relatar comportamentos inadequados:** Incentivar os colaboradores a relatar discretamente comportamentos que violem a política de uso de substâncias, garantindo um ambiente seguro e de apoio.
- 3. Promoção de um ambiente saudável:** Contribuir para um ambiente de trabalho que desencoraje o uso de álcool e drogas, promovendo atividades e eventos que priorizem a saúde e o bem-estar.
- 4. Suporte a colegas:** Estar atento e oferecer apoio a colegas que possam estar enfrentando problemas relacionados ao uso de substâncias, incentivando-os a buscar ajuda profissional.
- 5. Feedback sobre a política:** Fornecer feedback construtivo sobre a política de uso de álcool e drogas, sugerindo melhorias que tornem a política mais clara e eficaz.
- 6. Participação em comitês:** Integrar comitês ou grupos de trabalho que discutam a implementação e a revisão da política, garantindo que a voz dos colaboradores seja ouvida.
- 7. Conscientização e educação:** Participar de campanhas de conscientização sobre os riscos associados ao uso de álcool e drogas, ajudando a informar e educar outros colaboradores.
- 8. Promover alternativas:** Sugerir e participar de alternativas sociais e recreativas que não envolvam o consumo de álcool, criando um ambiente inclusivo para todos. Essas ações não apenas ajudam a implementar a política de forma mais eficaz, mas também promovem um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

## 5.4

# Planeta em Primeiro Lugar: A Ética do Cuidado Ambiental

Na IterCeler, reconhecemos a importância de preservar o meio ambiente e promover práticas sustentáveis em todas as nossas atividades.

Cada colaborador tem o dever de:

- 1. Reduzir, Reutilizar e Reciclar:** Adotar práticas que minimizem o desperdício, reutilizando materiais sempre que possível e participando ativamente dos programas de reciclagem da empresa.
- 2. Conservação de Recursos:** Utilizar recursos naturais, como água e energia, de forma consciente e responsável, buscando maneiras de reduzir o consumo e implementar alternativas sustentáveis.
- 3. Práticas Sustentáveis:** Integrar práticas sustentáveis em nossas operações diárias, considerando o impacto ambiental de nossas ações e decisões.
- 4. Educação e Conscientização:** Promover e participar de iniciativas que incentivem a conscientização ambiental, educando colegas sobre a importância da proteção do meio ambiente.
- 5. Reportar Irregularidades:** Comunicar qualquer atividade que possa prejudicar o meio ambiente, contribuindo para a preservação do nosso planeta.

Ao zelar pelo meio ambiente, estamos comprometidos em deixar um legado positivo para as futuras gerações e em fortalecer a nossa posição como uma empresa responsável e ética.



## 5.5

# Gestão Responsável: O Papel de Cada Colaborador no Uso de Recursos

Cada colaborador tem um papel fundamental na preservação e utilização adequada dos recursos da IterCeler. Aqui estão algumas maneiras de contribuir:

**Seja Consciente:** Ao utilizar recursos da empresa, faça-o com consciência. Pergunte-se se o uso é realmente necessário e como ele pode ser otimizado para beneficiar a equipe e a empresa como um todo.

**Mantenha a Integridade:** Utilize os recursos de maneira honesta e ética, evitando qualquer forma de abuso ou desperdício. Lembre-se de que cada recurso economizado pode ser redirecionado para outras áreas que necessitam de apoio.

**Participe da Manutenção:** Ajude a cuidar dos equipamentos e instalações da empresa. Relate imediatamente qualquer dano ou necessidade de reparo, garantindo que os recursos sejam mantidos em boas condições para uso coletivo.

**Respeite a Política de Segurança da Informação:** Familiarize-se com as políticas de segurança da informação da IterCeler e siga as diretrizes estabelecidas. A proteção das informações é responsabilidade de todos e essencial para a segurança da empresa.

**Utilize os Recursos de Forma Eficiente:** Busque formas de melhorar a eficiência no uso de recursos, como a digitalização de documentos e a otimização de processos. Inovações simples podem gerar grandes economias e impactos positivos.

**Compartilhe Ideias para Melhoria:** Se você tiver sugestões sobre como melhorar o uso de recursos da empresa, não hesite em compartilhá-las. A IterCeler valoriza a inovação e a contribuição de todos os colaboradores.

Na IterCeler, a utilização responsável dos recursos da empresa é fundamental para o nosso sucesso e sustentabilidade. Ao adotarmos práticas éticas e eficientes, garantimos um ambiente de trabalho produtivo e respeitoso, contribuindo para o crescimento e a reputação da nossa organização.



## 5.6

# Maximizando Valor: O Uso Consciente dos Recursos da Empresa

Na IterCeler, reconhecemos que os recursos da empresa são valiosos e devem ser utilizados de maneira responsável e ética. O uso adequado desses recursos não apenas promove a eficiência e a sustentabilidade, mas também reflete nosso compromisso com a integridade e o respeito mútuo.

### Princípios que Orientam o Uso de Recursos:

- 1. Responsabilidade e Cuidado:** Todos os colaboradores são responsáveis por utilizar os recursos da empresa, incluindo materiais, equipamentos, tecnologia e tempo, de forma cuidadosa e consciente. Isso significa evitar desperdícios e utilizar apenas o que é necessário para a realização das atividades profissionais.
- 2. Uso Exclusivo para Fins Profissionais:** Os recursos da empresa devem ser utilizados exclusivamente para fins relacionados ao trabalho. O uso pessoal ou para atividades não autorizadas é estritamente proibido.
- 3. Proteção de Informações Confidenciais:** O uso de recursos tecnológicos, como e-mails e sistemas de informação, deve ser feito com atenção especial à proteção de informações confidenciais. É fundamental respeitar as diretrizes de segurança da informação para evitar vazamentos e proteger a privacidade da empresa e de seus colaboradores.
- 4. Relato de Irregularidades:** Caso um colaborador identifique o uso inadequado ou abusivo dos recursos da empresa, é sua responsabilidade relatar a situação por meio dos canais apropriados. A transparência e a comunicação são essenciais para manter a integridade organizacional.



# 6.0

## Relações transparentes que transformam o negócio

### Stakeholders



## 6.1

# Transparência em Ação: Construindo Confiança nas Negociações

Na IterCeler, a honestidade e a transparência são princípios fundamentais que orientam nossas negociações. Comprometemo-nos a conduzir todos os nossos relacionamentos comerciais de maneira ética, respeitando não apenas as leis e regulamentos aplicáveis, mas também os padrões mais elevados de integridade profissional.

Agimos sempre com boa-fé, estabelecendo relações baseadas na confiança mútua. Acreditamos que a transparência nas comunicações é essencial para construir e manter essa confiança. Nossas negociações são pautadas pela clareza e sinceridade, evitando qualquer forma de engano ou omissão de informações relevantes.

A IterCeler é firmemente comprometida com a conformidade legal em todas as nossas transações. Nossos colaboradores são orientados a agir dentro dos limites da legislação vigente, garantindo que nossas práticas comerciais respeitem as normas éticas e legais. A violação de qualquer norma legal não será tolerada e será tratada com a seriedade que o assunto requer.

## Transparência Começa com **ITC** Você: O Papel do Colaborador nas Negociações

Para garantir que a honestidade e a transparência sejam praticadas em todas as nossas negociações, cada colaborador tem um papel essencial. Aqui estão algumas formas de como você pode contribuir:

1. **Divulgação de Informações:** Sempre que estiver envolvido em negociações, compartilhe informações completas e precisas com todas as partes interessadas. Isso inclui não apenas os dados que favorecem sua posição, mas também qualquer informação relevante que possa impactar a decisão de forma justa.
2. **Reportar Irregularidades:** Se você identificar práticas que possam comprometer a honestidade ou a transparência nas negociações, é seu dever reportar essas irregularidades imediatamente. A IterCeler encoraja a comunicação aberta e a sinalização de preocupações, garantindo que todas as vozes sejam ouvidas.
3. **Conformidade Legal:** Esteja sempre atualizado sobre as leis e regulamentos que regem suas atividades comerciais. A conformidade legal é uma responsabilidade compartilhada, e sua atenção às normas é crucial para manter a integridade nas negociações.
4. **Participação Ativa em Treinamentos:** Aproveite as oportunidades de treinamento oferecidas pela IterCeler sobre ética, conformidade e práticas de negociação.

## 6.2

# A Experiência do Cliente: O Norte de Nossas Ações



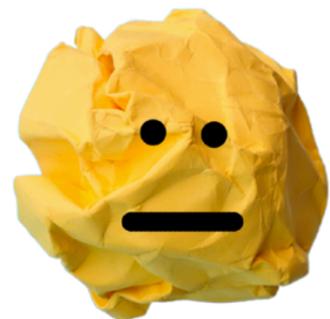
Na IterCeler, o foco no cliente é mais do que um objetivo; é a essência do que fazemos. Cada colaborador desempenha um papel fundamental em nossa missão de servir e apoiar nossos clientes em suas jornadas. Juntos, cultivamos um ambiente que prioriza as necessidades dos nossos clientes, buscando incessantemente a excelência em todos os aspectos do atendimento.

Em um cenário de negócios em constante mudança, é crucial que nossos colaboradores sejam proativos na identificação e resolução de problemas. Esperamos que todos adotem uma mentalidade inovadora, sempre em busca de novas maneiras de atender e superar as expectativas dos clientes. Essa disposição para ir além é o que nos diferencia no mercado e nos fortalece como parceiros estratégicos.

Valorizamos o feedback dos nossos clientes como uma ferramenta essencial para a melhoria contínua. Todos os colaboradores são incentivados a coletar e analisar esse feedback, utilizando-o para aprimorar nossos serviços e processos. O comprometimento com a evolução constante é vital para mantermos nossa posição como líderes no atendimento e na criação de soluções estratégicas.



# Construindo Experiências: Seu Papel na Jornada do Cliente



**1. Proatividade na Solução de Problemas:** Nossos colaboradores devem adotar uma postura proativa na identificação e solução de problemas, antecipando desafios e oferecendo soluções eficazes para atender às necessidades dos clientes.

**2. Mentalidade Inovadora:** Esperamos que todos desenvolvam uma mentalidade inovadora, buscando continuamente novas formas de atender e superar as expectativas dos clientes, diferenciando-nos no mercado.

**3. Empatia e Escuta Ativa:** A capacidade de entender e sentir o que os clientes estão vivenciando é essencial. A prática da escuta ativa garante que os clientes se sintam ouvidos e valorizados em todas as interações.

**4. Coleta e Análise de Feedback:** O feedback dos clientes é fundamental para nosso crescimento. Todos os colaboradores são incentivados a coletar, analisar e utilizar esse feedback para aprimorar nossos serviços e processos.

**5. Comprometimento com a Evolução Contínua:** O aprendizado constante e o aprimoramento das habilidades são cruciais para mantermos nossa excelência no atendimento e oferecer soluções que estejam sempre alinhadas às melhores práticas do mercado.

## 6.3

# Construindo Parcerias Sólidas com Fornecedores: Um compromisso da IterCeler



Na IterCeler, entendemos que nossas relações com fornecedores são essenciais para o sucesso e a sustentabilidade de nossos negócios. Comprometemo-nos a cultivar parcerias fundamentadas em respeito mútuo, ética e transparência. Acreditamos que os fornecedores são aliados estratégicos, e por isso buscamos estabelecer relações sólidas que beneficiem todos os envolvidos.

Cada colaborador da IterCeler desempenha um papel vital na promoção de relações saudáveis e produtivas com nossos fornecedores. Aqui estão algumas maneiras de fazer a diferença:

1. **Adote uma Postura Ética:** Mantenha sempre uma postura ética e profissional em suas interações com fornecedores. Seja honesto nas negociações e evite conflitos de interesse, promovendo uma base de confiança.
2. **Mantenha a Comunicação Clara:** Assegure-se de que todas as comunicações com fornecedores sejam transparentes e diretas. Isso ajuda a evitar mal-entendidos e a fortalecer a confiança mútua.
3. **Promova a Sustentabilidade:** Incentive nossos fornecedores a adotarem práticas sustentáveis. Compartilhe informações que possam ajudá-los a melhorar seu desempenho social e ambiental e busque colaborar com aqueles que demonstram esse compromisso.
4. **Valorize a Diversidade:** Apoie a inclusão de fornecedores diversos em nossas operações. Sempre que possível, busque propostas de empresas que reflitam a diversidade que valorizamos, enriquecendo nosso ecossistema de negócios.
5. **Ofereça Feedback Construtivo:** Durante suas interações com fornecedores, forneça feedback construtivo que possa auxiliá-los a aprimorar seus serviços. Essa prática não só fortalece as relações, mas também contribui para o sucesso compartilhado.
6. **Participe Ativamente:** Envolver-se em iniciativas que promovam boas práticas nas relações com fornecedores. Seja por meio de treinamentos ou projetos, sua participação é fundamental para fortalecer nossa rede de parcerias.

Ao adotar esses princípios e práticas, contribuimos para a construção de relações com fornecedores que não apenas atendem às nossas necessidades de negócios, mas que também refletem nossos valores éticos e nosso compromisso com a sustentabilidade. Na IterCeler, sabemos que parcerias sólidas são a chave para um futuro próspero e inovador.

## 6.4

### **Conexões sobre Rodas: Relacionamento com Motoristas, Terceiros e Agregados:**

No que se refere ao transporte de cargas, contamos com a colaboração essencial de motoristas carreteiros subcontratados, sejam pessoas físicas ou jurídicas, além de parceiros agregados. É fundamental que esses profissionais e empresas conheçam e se alinhem às normas estabelecidas neste documento, assimilando nossos valores e garantindo o cumprimento de todas as diretrizes.

Não toleraremos práticas que comprometam nossa ordem interna ou prejudiquem nossa reputação perante a sociedade. Da mesma forma, não aceitaremos qualquer favorecimento a esses parceiros, seja por laços de parentesco, amizade ou interesses financeiros.



## 6.5

# Colaboração Cívica: Fortalecendo Vínculos com o Governo



A IterCeler reconhece a importância de manter um relacionamento ético e transparente com as autoridades governamentais. Nossas interações com representantes do governo devem ser pautadas por princípios de integridade, respeito e conformidade legal. As seguintes diretrizes orientam nossa conduta nas relações com o governo:

- 1. Transparência e Ética:** Todas as comunicações e interações com agentes governamentais devem ser transparentes e realizadas de maneira ética. É essencial que qualquer informação fornecida seja precisa e veraz.
- 2. Cumprimento das Leis:** A IterCeler compromete-se a cumprir todas as leis e regulamentações aplicáveis em suas operações. Isso inclui, mas não se limita a, legislações fiscais, trabalhistas e ambientais.
- 3. Evitar Conflitos de Interesse:** Colaboradores devem evitar situações que possam resultar em conflitos de interesse ao interagir com o governo. Isso inclui não aceitar presentes, favores ou incentivos que possam comprometer a integridade das relações.
- 4. Interação Proativa e Construtiva:** Incentivamos interações proativas com órgãos governamentais para promover o diálogo aberto e construtivo. Essa abordagem não só fortalece nossa posição no setor, mas também contribui para um ambiente regulatório mais favorável.
- 5. Denúncia de Irregularidades:** Caso um colaborador observe qualquer prática ilegal ou antiética nas interações com o governo, deve imediatamente reportar a situação ao departamento de Compliance ou à liderança da empresa.
- 6. Treinamento e Conscientização:** Todos os colaboradores devem participar de treinamentos regulares sobre as políticas da IterCeler relacionadas a interações com o governo, garantindo que estejam cientes das melhores práticas e requisitos legais.

Ao seguir estas diretrizes, a IterCeler busca construir um relacionamento forte e respeitável com o governo, contribuindo para um ambiente de negócios justo e sustentável

## 6.6

# Concorrência Justa: A Base para um Mercado Saudável e Sustentável

Na IterCeler, entendemos que a concorrência justa é um pilar fundamental para a sustentabilidade do nosso negócio e para a construção de um mercado saudável. Estamos comprometidos em adotar práticas comerciais éticas que respeitem os direitos dos concorrentes e promovam uma competição saudável.

### Concorrência Ética

- 1. Respeito às Leis de Concorrência:** A IterCeler se compromete a cumprir todas as leis e regulamentos aplicáveis relacionados à concorrência. Isso inclui, mas não se limita a, evitar práticas de concorrência desleal, como falsas representações, práticas enganosas ou práticas de mercado prejudiciais.
- 2. Transparência nas Práticas Comerciais:** Nossas interações com concorrentes devem ser sempre pautadas pela transparência e pela ética. Não nos envolveremos em conluio ou acordos que possam prejudicar a livre concorrência ou influenciar de maneira negativa o mercado.
- 3. Valorização da Inovação:** Acreditamos que a inovação e a qualidade dos nossos produtos e serviços são os melhores caminhos para nos destacarmos no mercado. Incentivamos nossos colaboradores a desenvolver soluções criativas e eficazes que atendam às necessidades dos nossos clientes, sem desmerecer os esforços dos nossos concorrentes.
- 4. Respeito aos Direitos de Propriedade Intelectual:** Na IterCeler, respeitamos a propriedade intelectual de nossos concorrentes. Não faremos uso indevido de patentes, marcas registradas ou segredos comerciais. Acreditamos que a inovação deve ser recompensada e protegida.



### Colaboradores em Ação: Fortalecendo a Concorrência Justa

Todos os colaboradores da IterCeler têm um papel importante na promoção de uma cultura de concorrência justa. Esperamos que:

- **Adotem uma postura ética** em todas as interações comerciais, independentemente do nível de contato com concorrentes.
- **Relatem qualquer prática suspeita** que possa comprometer a integridade da concorrência ou que vá contra as diretrizes estabelecidas por esta política.
- **Busquem a colaboração** e a troca de ideias de forma ética, contribuindo para um ambiente de negócios que promove a melhoria contínua e a inovação.

Ao adotar práticas de concorrência justa, a IterCeler não apenas fortalece sua reputação no mercado, mas também contribui para um ecossistema de negócios mais saudável e sustentável.

# 6.7

## **Caminho da Ética: Práticas Comerciais que Transformam Negócios**



Na IterCeler, acreditamos que a ética é a base de todas as nossas interações comerciais. Comprometemo-nos a conduzir nossos negócios de forma honesta e transparente, respeitando as leis e regulamentos aplicáveis e promovendo um ambiente de concorrência justa. Nossas práticas comerciais são orientadas pela integridade e pelo respeito, não apenas por nossos clientes e parceiros, mas também pela sociedade em geral.

### **a. Cumprimento de Leis e Regulamentações**

1. **Responsabilidade Legal:** Todos os colaboradores da IterCeler devem cumprir rigorosamente todas as leis e regulamentações aplicáveis às suas atividades profissionais. Isso inclui normas locais, estaduais e federais, bem como regulamentações específicas do setor.
2. **Conformidade Interna:** A IterCeler mantém políticas internas e procedimentos para garantir que as operações estejam em conformidade com as leis e regulamentações. Os colaboradores são incentivados a se familiarizar com essas políticas e a buscar orientação sempre que tiverem dúvidas sobre a legalidade de suas ações.
3. **Reportando Violações:** Qualquer violação percebida das leis ou regulamentos deve ser reportada imediatamente à gestão ou ao departamento responsável pela conformidade. A IterCeler garante que todas as denúncias serão tratadas com seriedade e confidencialidade.

### **b. Práticas de Concorrência Justa**

1. **Concorrência Ética:** A IterCeler valoriza a concorrência justa e saudável. Todos os colaboradores devem se abster de práticas desleais, como difamação de concorrentes, espionagem industrial ou qualquer outra ação que possa comprometer a integridade do mercado.
2. **Respeito à Propriedade Intelectual:** A proteção da propriedade intelectual é fundamental para a inovação e o sucesso no mercado. Os colaboradores devem respeitar os direitos de propriedade intelectual de terceiros e garantir que qualquer uso de propriedade intelectual de outras empresas seja feito de acordo com as leis e acordos aplicáveis.
3. **Cooperação com Autoridades:** A IterCeler se compromete a cooperar plenamente com autoridades regulatórias e de fiscalização. Isso inclui fornecer informações necessárias durante investigações e auditorias, demonstrando nosso compromisso com a transparência.

## 6.8

# O Compromisso que Nos Une: O Princípio do Cumprimento de Contratos

Na IterCeler, entendemos que o cumprimento de contratos é uma responsabilidade fundamental que sustenta nossa integridade e reputação no mercado. Nossos contratos refletem compromissos mútuos que devem ser respeitados e cumpridos de forma rigorosa. Estamos empenhados em manter altos padrões de conformidade legal e ética em todas as nossas operações.

### Princípios que Guiam Nosso Cumprimento de Contratos:

- 1. Cumprimento Integral:** Cada colaborador deve garantir que todos os termos e condições dos contratos sejam cumpridos na íntegra. O não cumprimento pode resultar em consequências legais e danos à nossa reputação.
- 2. Transparência e Comunicação:** Promovemos uma comunicação clara e transparente em relação a todas as obrigações contratuais. Qualquer dúvida ou ambiguidade deve ser discutida imediatamente com a equipe jurídica ou supervisores.
- 3. Conformidade Legal:** É imperativo que todos os colaboradores estejam cientes das leis e regulamentos aplicáveis aos contratos que assinam ou com os quais estão envolvidos. O conhecimento e a compreensão das obrigações legais são essenciais para evitar litígios e sanções.
- 4. Registro e Documentação:** Todos os contratos e acordos devem ser devidamente registrados e documentados. A manutenção de registros precisos é fundamental para garantir a responsabilidade e facilitar a auditoria.
- 5. Prevenção de Riscos:** A identificação e a avaliação de riscos associados a contratos devem ser parte integrante de nossas práticas. Nossos colaboradores são incentivados a antecipar problemas potenciais e a comunicar quaisquer preocupações imediatamente.



## 6.9

# Impactando Vidas: Sua Contribuição para uma Seleção Ética



Cada colaborador da IterCeler tem um papel vital na promoção de um processo de seleção justo e ético. Aqui estão algumas maneiras de contribuir:

1. **Promova a Inclusão:** Apoie e incentive a inclusão de candidatos diversos. Ao compartilhar oportunidades de emprego em suas redes, priorize a divulgação entre grupos sub-representados.
2. **Avalie Com Justiça:** Se você estiver envolvido no processo de seleção, comprometa-se a avaliar candidatos de forma objetiva e justa, focando nas competências e experiências relevantes para a posição.
3. **Compartilhe Conhecimento:** Se souber de oportunidades de emprego ou de eventos de recrutamento, compartilhe essas informações com colegas e amigos que possam estar interessados. Isso ajuda a aumentar a diversidade de candidatos.
4. **Relate Práticas Inadequadas:** Se você observar qualquer prática inadequada ou injusta durante o processo de seleção, como a cobrança de taxas a candidatos, é fundamental que você relate isso imediatamente por meio dos canais apropriados. A integridade do nosso processo de seleção depende da vigilância de todos.
5. **Participe de Treinamentos:** Envolver-se em treinamentos e workshops sobre seleção ética e diversidade. Essas oportunidades não apenas aprimoram suas habilidades, mas também reforçam nosso compromisso coletivo com a ética.
6. **Seja um Embaixador da Cultura:** Como colaborador da IterCeler, você representa nossa cultura organizacional. Demonstre nossos valores de ética e inclusão em suas interações diárias, inspirando outros a fazer o mesmo.

Ao adotar esses princípios e práticas, contribuimos para um ambiente de trabalho que valoriza a ética e a justiça em todas as etapas do processo de seleção. Na IterCeler, sabemos que a diversidade e a inclusão são fundamentais para nossa inovação e sucesso contínuos.

# 7.0

## O Conselho de Ética e Conformidade



O Conselho de Ética e Conformidade é um órgão permanente, cujos membros foram indicados pelos Executivos da IterCeler com base em critérios estratégicos. O objetivo é garantir a condução segura e restrita dos casos, sempre em conformidade com a legislação vigente.

O comitê executivo é composto pelo Presidente, Vice-Presidente e pelos responsáveis pelos departamentos jurídico e de recursos humanos. O envolvimento de outras lideranças será determinado conforme a necessidade de cada caso específico, mediante indicação do Presidente.

### Principais Responsabilidades do Conselho:

- **Elucidar o Código de Conduta** em todos os seus termos.
- **Esclarecer dúvidas** sobre os princípios contidos no Código.
- **Apoiar os gestores** na interpretação e na condução de soluções para situações que possam configurar violações ao Código.
- **Assegurar a avaliação** das situações de descumprimento do Código recebidas pelos canais de denúncia, encaminhando as diligências cabíveis.
- **Garantir o anonimato** das denúncias recebidas sob essas condições.
- **Analisar qualquer situação** que esteja fora dos padrões morais e éticos, mesmo que não prevista no Código.
- **Revisar o Código de Ética anualmente** e atualizá-lo sempre que necessário.

# 7.1

## Vozes em Ação: Seu Canal de Ética e Denúncia

Na IterCeler, valorizamos um ambiente de trabalho transparente e ético, onde todos os colaboradores se sintam seguros para reportar quaisquer violações ao nosso Código de Conduta. O canal de comunicação para denúncias é uma ferramenta essencial para manter a integridade de nossa organização e garantir que nossos padrões éticos sejam respeitados.

### Como Reportar Violações

Os colaboradores da IterCeler podem reportar violações ao Código de Conduta através de vários canais disponíveis, incluindo:

**E-mail Confidencial:** A equipe de compliance está à disposição para receber denúncias por meio de um e-mail dedicado, garantindo total confidencialidade: [ouvidoria@iterceler.com.br](mailto:ouvidoria@iterceler.com.br).

**Linha Direta de Denúncia:** Um número de telefone exclusivo, (31) 3307-3011, está disponível para que os colaboradores possam fazer denúncias anônimas.

**Intranet:** A IterCeler disponibiliza na aba de chamados uma fila exclusiva para denúncias, que podem ser feitas de forma anônima. O sistema de rastreamento permite que o denunciante acompanhe o status de sua denúncia.

**Informações Necessárias:** Ao fazer uma denúncia, é importante fornecer o máximo de informações possível, incluindo detalhes sobre a violação, datas, locais e nomes das pessoas envolvidas. Quanto mais informações forem fornecidas, mais fácil será para a equipe de compliance investigar a questão.

**Prontidão para Contribuir:** Colaboradores são encorajados a estar disponíveis para fornecer informações adicionais ou esclarecimentos durante a investigação, se necessário. O comprometimento de todos é crucial para a eficácia do processo de denúncia.

### Proteção a Denunciantes:

**Compromisso com a Confidencialidade:** A IterCeler se compromete a tratar todas as denúncias com a mais estrita confidencialidade. A identidade do denunciante será protegida na medida do possível, salvo em situações em que a revelação da identidade seja exigida por lei.

**Proibição de Retaliação:** A IterCeler não tolera qualquer forma de retaliação contra colaboradores que fizerem denúncias de boa-fé. Todos os colaboradores têm o direito de reportar violações sem medo de represálias. Quaisquer ações de retaliação serão tratadas com a seriedade que merecem e podem resultar em ações disciplinares.

**Apoio ao Denunciante:** Para garantir que os denunciante se sintam seguros e apoiados, a IterCeler disponibiliza recursos e orientação sobre como proceder após fazer uma denúncia. A equipe de compliance está sempre disponível para responder a perguntas e fornecer assistência.

**Promoção de um Ambiente Ético:** Ao encorajar a denúncia de violações, a IterCeler reforça seu compromisso com a ética e a integridade. Acreditamos que um ambiente onde todos se sintam à vontade para relatar problemas é essencial para a construção de uma cultura organizacional saudável e responsável.

Na IterCeler, o canal de comunicação para denúncias é uma parte fundamental de nossa estrutura ética. Ao promover a transparência e garantir a proteção dos denunciante, garantimos que nossa organização continue a ser um lugar onde a ética e a integridade prevalecem.



## Compromisso com a Responsabilidade: Entendendo Consequências



### Compromisso com a Responsabilidade: Entendendo Consequências

Na IterCeler, a responsabilidade é um valor central que orienta nossas ações e decisões. Cada colaborador desempenha um papel fundamental na construção de uma cultura organizacional que prioriza a ética, a integridade e o respeito. Compreendemos que a responsabilidade pessoal não apenas fortalece a confiança mútua, mas também garante que nossas ações estejam alinhadas com os princípios do nosso Código de Conduta.

## A Importância da Responsabilidade Pessoal

**Compromisso Individual:** Cada colaborador é responsável por suas ações e decisões, refletindo os valores e princípios da IterCeler. Isso significa agir de forma ética, transparente e respeitosa em todas as interações, tanto internas quanto externas.

**Autoconsciência:** Ser responsável também envolve uma constante autoconsciência. Cada colaborador deve estar atento ao impacto de suas ações sobre os colegas, clientes e a comunidade. A responsabilidade pessoal implica em reconhecer quando um comportamento pode ser prejudicial ou em desacordo com os nossos valores.

**Proatividade:** A responsabilidade vai além de cumprir regras; envolve a disposição de antecipar problemas, buscar soluções e contribuir para um ambiente de trabalho positivo. Colaboradores são incentivados a tomar a iniciativa em relatar preocupações e sugestões para melhorias, promovendo uma cultura de responsabilidade compartilhada.

**Desenvolvimento Contínuo:** A IterCeler investe no desenvolvimento pessoal e profissional de seus colaboradores, incentivando a participação em treinamentos e cursos que abordem ética, compliance e melhores práticas. O crescimento contínuo é uma parte essencial da responsabilidade pessoal.

## 7.2

### Consequências de Violações ao Código

**Comprometimento da Integridade:** A violação do Código de Conduta não apenas prejudica a reputação do colaborador, mas também compromete a integridade da IterCeler como um todo. Isso pode impactar negativamente nossas relações comerciais, a confiança dos clientes e a moral da equipe.

**Ações Disciplinares:** Violações ao Código de Conduta podem resultar em ações disciplinares, que podem variar desde advertências e suspensões até demissões, dependendo da gravidade da violação. A IterCeler se compromete a conduzir essas ações de maneira justa e imparcial, sempre respeitando os direitos dos colaboradores.

**Relato de Irregularidades:** A IterCeler encoraja todos os colaboradores a relatar quaisquer violações ao Código de Conduta, seja através de canais formais de denúncia ou diretamente à gestão. A empresa investiga todas as denúncias de forma rigorosa e confidencial.

**Responsabilidade Coletiva:** É importante lembrar que a responsabilidade é um compromisso coletivo. Ao agir com integridade e respeito, cada colaborador não apenas protege a si mesmo, mas também contribui para um ambiente de trabalho saudável e ético para todos.

Na IterCeler, a responsabilidade e as consequências associadas às nossas ações são fundamentais para mantermos a integridade e a confiança em nossa organização. Juntos, promovemos uma cultura de responsabilidade que impulsiona nosso sucesso e nosso compromisso com a ética.

## 7.3

# Compromisso e Responsabilidade: Como Você Pode Fazer a Diferença

Cada colaborador da IterCeler desempenha um papel vital no cumprimento de contratos e na mitigação de riscos legais. Aqui estão algumas maneiras de contribuir:

- 1. Conheça os Contratos:** Familiarize-se com os contratos que você assina ou que estão sob sua responsabilidade. Compreender as obrigações e expectativas é crucial para garantir o cumprimento.
- 2. Comunique-se Proativamente:** Se você identificar um risco ou uma situação que possa afetar o cumprimento de um contrato, comunique-se imediatamente com sua supervisão ou com o departamento jurídico. A comunicação proativa pode evitar problemas futuros.
- 3. Participe de Treinamentos:** Envolver-se em treinamentos sobre compliance e legislação contratual. A educação contínua sobre práticas de cumprimento de contratos é essencial para proteger a empresa e seus colaboradores.
- 4. Relate Irregularidades:** Se você suspeitar de quaisquer irregularidades ou práticas que possam comprometer o cumprimento de contratos, relate isso através dos canais apropriados. A ética e a integridade dependem da vigilância de todos.
- 5. Colabore com o Departamento Jurídico:** Trabalhe em conjunto com o departamento jurídico em questões contratuais. Sua colaboração é fundamental para garantir que todos os aspectos legais sejam considerados e que os contratos sejam cumpridos corretamente.
- 6. Aplique a Mentalidade Preventiva:** Adote uma abordagem preventiva em relação a contratos, antecipando possíveis problemas antes que se tornem questões legais. Essa mentalidade não apenas protege a empresa, mas também promove um ambiente de trabalho mais seguro e eficiente.

Na IterCeler, o cumprimento de contratos é mais do que uma obrigação legal; é um compromisso com a ética e a integridade. Ao seguir esses princípios e contribuir de maneira ativa, podemos garantir que nossa organização continue a prosperar em um ambiente de confiança e respeito mútuo.



# 7.4

## Revitalizando Nossos Princípios: Atualização do Código de Conduta



Na IterCeler, reconhecemos que a ética e a integridade são dinâmicas e devem ser constantemente aprimoradas. Para isso, mantemos um compromisso sólido com a revisão e atualização do nosso Código de Conduta, assegurando que ele permaneça relevante e eficaz em um ambiente de negócios em constante mudança.

### a. Processo de Revisão

1. **Periodicidade de Revisão:** O Código de Conduta será revisado anualmente, ou sempre que necessário, para refletir mudanças nas leis, regulamentos e práticas do setor. Esse processo garantirá que nossas diretrizes estejam sempre alinhadas com as melhores práticas de governança e ética.
2. **Envolvimento de Stakeholders:** O processo de revisão envolve a participação de diversas partes interessadas, incluindo colaboradores, liderança e, quando apropriado, consultores externos. Essa abordagem colaborativa assegura que diferentes perspectivas sejam consideradas, enriquecendo o conteúdo e a aplicabilidade do Código.
3. **Avaliação de Conformidade:** Durante a revisão, será realizada uma avaliação de conformidade para identificar áreas de melhoria. Questões levantadas por colaboradores, feedback recebido através de canais de denúncia e resultados de auditorias internas também serão considerados.
4. **Comunicação de Atualizações:** Após cada revisão, as atualizações no Código de Conduta serão comunicadas a todos os colaboradores de maneira clara e acessível. Isso garantirá que todos estejam cientes das alterações e compreendam suas responsabilidades e expectativas.

### b. Compromisso Contínuo com a Ética

1. **Cultura de Ética:** O compromisso da IterCeler com a ética vai além do que está escrito em nosso Código de Conduta. Promovemos uma cultura organizacional que valoriza a integridade, onde cada colaborador é incentivado a agir de forma ética em todas as suas interações.
2. **Treinamento e Capacitação:** A IterCeler investe em programas de treinamento contínuo para garantir que todos os colaboradores compreendam a importância da ética em seus papéis e como aplicar os princípios do Código em situações cotidianas. Essas capacitações são essenciais para fomentar um ambiente de trabalho ético.
3. **Reforço do Compromisso:** A liderança da IterCeler é responsável por dar o exemplo e reforçar a importância do Código de Conduta em suas interações diárias. Através de uma comunicação aberta e transparente, encorajamos todos os colaboradores a adotar uma postura ética em todas as suas ações.
4. **Responsabilidade Coletiva:** O compromisso com a ética é uma responsabilidade compartilhada por todos na IterCeler. Cada colaborador deve não apenas seguir as diretrizes do Código, mas também contribuir para a manutenção de um ambiente onde a ética e a integridade sejam prioridades.

Na IterCeler, a revisão e atualização contínua do Código de Conduta são essenciais para garantir que nossos padrões éticos estejam sempre em conformidade com as melhores práticas e que nossa cultura organizacional permaneça forte e alinhada aos nossos valores. Com um compromisso inabalável com a ética, trabalhamos juntos para construir um futuro próspero e responsável.

# 7.5

## Compromisso Assinado: Juntos pela Ética e pela Conduta



### Respeito e Comportamento Profissional

É fundamental respeitar clientes, colegas, concorrentes e a hierarquia. Respeito envolve reconhecer as diferenças entre as pessoas, estabelecendo limites e agindo com sabedoria em todas as interações. Antes de expressar qualquer opinião, considere se suas palavras podem ofender alguém.

### Evite Rumores e Fofocas

Evite se envolver em boatos, rumores e fofocas. Seu comportamento reflete quem você é. Priorize sempre o estabelecimento de relações autênticas e mostre-se como uma pessoa confiável.

### Apoio entre Colegas

Ajudar um colega em dificuldades é uma atitude positiva, desde que não comprometa os princípios da empresa. A lealdade aos valores da organização e ao cumprimento das leis vigentes é essencial para agir de maneira ética.

### TERMO DE COMPROMISSO – Código de Conduta

Estou ciente de todos os termos que compõem o Código de Conduta da Soma. Reconheço que este documento é uma extensão do meu Contrato de Trabalho e me comprometo a cumpri-lo integralmente. A violação de qualquer um de seus dispositivos poderá ser considerada falta grave, conforme previsto no artigo 482 da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, resultando na aplicação das penalidades pertinentes.

Assinatura Digital: O empregado concorda que o presente documento será assinado digitalmente, por meio de plataforma de assinatura eletrônica, nos termos do Art. 10, § 2º, da Medida Provisória nº 2200-2/2001, e do Art. 6º do Decreto nº 10.278/2020, sendo as assinaturas consideradas válidas e executáveis. A assinatura enviada por meio eletrônico será considerada manifestação de vontade legítima, portanto, válida como assinatura original.





**IterCeler** Logística, ética em todos os **caminhos**.