

VERSÃO. 00
DATA. 09/03/2026

DH
DIREITOS HUMANOS



DH: CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

ELABORADO / REVISADO POR:

ROBERTA CONCEIÇÃO FARIA ADELINO

APROVADO POR:

GILBERTO JUSTINO DE ASSIS

APRESENTAÇÃO

A Gilberto Transportes preza que a solidificação dos seus interesses empresariais se dê em estrito cumprimento aos mais elevados padrões de conduta ética e legislação aplicável.

Nesse passo, as preocupações diárias com eficiência do negócio e seu crescimento estão associadas diretamente com conduta ética e responsável por todos que estão ligados diretamente ou indiretamente à Gilberto Transportes nas suas atividades comerciais, operacionais, institucionais e sociais.

Este Código vem expressar o compromisso da Gilberto Transportes com conduta ética nos seus relacionamentos internos e externos, tendo como objetivo o reforço dos padrões éticos e missão aplicáveis ao negócio.

Importante lembrar que este Código não terá resposta direta para cada problema que tenha de ser enfrentado, pelo que sempre deve prevalecer o uso do bom senso e, em caso de dúvidas, orientação da liderança.

A empresa espera que todos façam cumprir os ditames sedimentados neste Código no seu dia a dia, consubstanciando, assim, um ambiente de trabalho que promove respeito, integridade e equidade.

Gilberto Justino de Assis

Diretor

1- OBJETIVO

Contribuir para estabelecer um padrão de relacionamento transparente e respeitoso, orientando os funcionários na observação das regras de conduta ética, através de comportamentos e atitudes, criando relações de confiança entre todos.

2- ABRANGÊNCIA

Este Código de Conduta Ética aplica-se a todas as pessoas envolvidas no dia a dia da Gilberto Transportes, funcionários, consultores, gerentes e diretores. Aplica-se também aos fornecedores, prestadores de serviço e clientes, independentemente de vínculo ou posição hierárquica.

A Gilberto Transportes, através de seus funcionários, deve conduzir seus negócios com os mais altos padrões de honestidade, integridade e respeito.

As ações de cada pessoa devem estar livres de discriminação, difamação, calúnia ou assédio. A má conduta não pode ser tolerada porque foi dirigida ou solicitada por outra parte.

3- MISSÃO, VISÃO E VALORES

3.1. Nossa Missão

Atender as necessidades do cliente, em harmonia com a sociedade, aproveitando o máximo dos recursos naturais com responsabilidade ambiental. Honrar os compromissos assumidos, gerar o retorno financeiro compatível com o capital investido.

3.2. Nossa Visão

Ser reconhecida nacionalmente, no mercado de prestação de serviço pela qualidade, custo e prazo, garantindo e honrando com os contratos assumidos, através de processos sistêmicos.

3.3. Nossos Valores

Atender as necessidades dos clientes;
Garantir segurança dos colaboradores;
Alcançar as metas de produção com qualidade e ética;
Responsabilidade Ambiental e Social; e
Buscar o retorno financeiro garantido a viabilidade do negócio.

4- DIRETRIZES DE ÉTICA EMPRESARIAL E DE CONDUTAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

4.1. Relação com Stakeholders

Nossa condução de negócios baseia-se na criação de valor compartilhado, confiança mútua e integridade em todos os pontos de contato.

4.1.1 Clientes

Nossos clientes são a razão da nossa existência. Comprometemo-nos a:

Transparência: Fornecer informações claras, precisas e honestas sobre nossos produtos e serviços.

Qualidade e Segurança: Garantir que tudo o que entregamos atenda aos padrões de segurança e normas técnicas vigentes.

Privacidade: Proteger os dados pessoais dos clientes conforme as diretrizes da LGPD, utilizando-os apenas para as finalidades autorizadas.

Fornecedores e Parceiros de Negócios

A escolha de nossos fornecedores deve ser pautada por critérios técnicos, profissionais e éticos, e não por favoritismos pessoais.

Homologação Ética: Não contratamos fornecedores que utilizem comprovadamente mão de obra infantil, escrava ou em condições degradantes.

Conformidade: Exigimos que nossos parceiros conheçam e respeitem as diretrizes deste Código de Conduta Ética enquanto durar a relação contratual.

Livre Concorrência: As decisões de compra devem ser baseadas no melhor custo-benefício para a organização.

4.1.2 Concorrentes

Acreditamos na livre iniciativa e na concorrência leal como motores de inovação.

Respeito: Não devemos fazer comentários depreciativos ou espalhar boatos sobre a concorrência.

Inteligência de Mercado: É proibido obter informações confidenciais de concorrentes por meios ilícitos ou antiéticos (como espionagem ou contratação de ex-funcionários com o objetivo único de extrair segredos).

Acordos Proibidos: Jamais participaremos de cartéis ou acordos para fixação de preços e divisão de mercado.

4.1.3 Setor Público e Autoridades

Nossas interações com o governo são pautadas pela estrita legalidade.

Colaboração: Responderemos às solicitações de órgãos fiscalizadores dentro dos prazos e com dados verídicos.

Isenção: Não oferecemos vantagens a agentes públicos para acelerar processos ou obter decisões favoráveis.

4.1.4 Comunidade e Meio Ambiente

Reconhecemos nossa responsabilidade com o ecossistema onde operamos.

Sustentabilidade: Buscamos minimizar o impacto ambiental de nossas operações e promover o uso consciente de recursos naturais.

Apoio Social: Incentivamos o engajamento em projetos sociais e o voluntariado, desde que não interfiram nas obrigações profissionais.

4.2. Conflito de Interesses

É dever de todos agir com integridade para que as ações não conflitem com os interesses da Gilberto Transportes, direta ou indiretamente, nem causem dano à imagem e/ou reputação da empresa.

Para evitar situações de conflito, os colaboradores devem seguir as seguintes regras:

Atividades Externas: Não é permitido exercer atividades profissionais externas que concorram com os negócios da empresa ou que interfiram na jornada de trabalho e produtividade.

Contratação de Parentes: A contratação de familiares é permitida, desde que não haja relação de subordinação direta (um parente sendo chefe do outro) ou influência no processo de seleção.

Relacionamento com Fornecedores: É proibido aceitar pagamentos, comissões ou favores de fornecedores em troca de benefícios contratuais.

Uso de Informação Privilegiada: É vedado o uso de informações confidenciais da empresa para obter vantagem pessoal ou para terceiros em investimentos ou negócios externos.

4.3. Combate ao suborno

A Gilberto Transportes conduz seus negócios com integridade e ética. Proibimos estritamente qualquer forma de suborno, propina ou vantagem indevida, seja no relacionamento com o setor público ou com o setor privado.

É expressamente proibido a todos os colaboradores e parceiros:

Oferecer ou Prometer: Dar qualquer item de valor (dinheiro, presentes, favores) para influenciar uma decisão ou obter vantagem comercial.

Solicitar ou Aceitar: Pedir ou receber qualquer benefício pessoal em troca de favorecimento de fornecedores ou parceiros.

Pagamentos de Facilitação: Realizar pequenos pagamentos a agentes públicos para "agilizar" serviços rotineiros (como liberações de alvarás ou licenças).

Fraude em Licitações: Combinar preços ou ajustar condições para manipular o resultado de concorrências.

4.4. Confidencialidade

Todos os colaboradores, estagiários e prestadores de serviço têm o dever de proteger as informações confidenciais da empresa.

O compromisso de sigilo permanece em vigor mesmo após o término do vínculo com a empresa.

Consideramos confidencial qualquer dado que não seja de conhecimento público, incluindo:

Dados de Clientes e Parceiros: Nomes, contratos, histórico de compras e dados sensíveis protegidos pela LGPD.

Segredos de Negócio: Estratégias de marketing, listas de preços, margens de lucro e planos de expansão.

Propriedade Intelectual: Softwares, metodologias próprias, processos internos, designs e invenções.

Informações de Pessoal: Salários, avaliações de desempenho e dados médicos de colegas.

4.5. Patrimônio da Empresa

O patrimônio da empresa é o conjunto de ferramentas que permitem nosso crescimento e estabilidade. É responsabilidade de cada colaborador utilizar os recursos com cuidado, evitando desperdícios, danos ou uso negligente.

4.5.1 Bens Materiais e Equipamentos

Os bens físicos devem ser utilizados estritamente para atividades ligadas ao trabalho:

Equipamentos de TI: Notebooks, celulares, tablets e periféricos devem ser mantidos em boas condições. O colaborador é responsável pela guarda do equipamento, inclusive em regime de home office.

Mobiliário e Instalações: Manter mesas, cadeiras e espaços comuns limpos e organizados.

Veículos da Empresa: Devem ser utilizados seguindo as leis de trânsito e apenas para rotas autorizadas, sendo proibido o uso para fins particulares, salvo acordo específico.

4.5.2 Bens Imateriais e Recursos Digitais

O patrimônio não é apenas o que podemos tocar, mas também nossos sistemas e tempo:

Software e Licenças: É proibida a instalação de programas piratas ou não autorizados nos computadores da empresa.

Acesso à Internet: O uso da rede deve ser focado na execução das tarefas. O acesso a conteúdos ilegais, ofensivos ou que comprometam a segurança digital é estritamente proibido.

Tempo de Trabalho: O tempo em que o colaborador está à disposição da empresa é considerado um ativo e deve ser dedicado às suas responsabilidades profissionais.

Propriedade Intelectual

Tudo o que é criado, desenvolvido ou produzido pelo colaborador durante o exercício de suas funções e com recursos da empresa pertence à organização. Isso inclui relatórios, códigos, planilhas, designs e estratégias.

4.5.3 Prevenção contra Perda e Roubo

Saída de Bens: Nenhum equipamento ou material da empresa pode ser retirado das dependências físicas (ou do local de trabalho acordado) sem a devida autorização ou registro.

Notificação: Em caso de perda, roubo, furto ou dano a qualquer bem da empresa, o colaborador deve reportar o incidente imediatamente ao seu gestor.

4.5.3 Uso Indevido

O uso do patrimônio da empresa para fins de promoção pessoal, atividades políticas, religiosas ou para a operação de negócios particulares é proibido e sujeito a medidas disciplinares.

4.6. Respeito aos Direitos Humanos

A empresa possui uma Política de Direitos Humanos PS-DH 01 com diretrizes a serem seguidas.

A Gilberto Transportes assume com a sua Política de Direitos Humanos, diretrizes básicas para a proteção e a preservação dos Direitos Humanos, bem como busca contribuir para a promoção desses direitos nas suas atividades e relações, reafirmando os compromissos com a estratégia e dando transparência aos posicionamentos e direcionamentos da Empresa, para seus colaboradores, suas unidades de negócios, além de clientes, fornecedores ou demais parceiros.

4.6.1. Fomento à diversidade

A Empresa acredita que Diversidade é considerar e respeitar as diversas características do indivíduo. Já a Inclusão vai além de reconhecer, mas também valorizar e fomentar essas diferenças, sendo proposital no esforço pela representatividade. E entende que é responsabilidade de todos os públicos contidos neste documento, serem agentes nesta mudança de comportamento.

Com base nisso promove a Diversidade e a Inclusão em suas formas nas atividades desempenhadas pela Gilberto Transportes. Combate e não tolera qualquer tipo de discriminação, seja por idade, gênero, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, raça, cor, deficiência, religião, estado civil, nacionalidade, ou qualquer outro marcador identitário.

Estamos comprometidos com a criação de um ambiente acolhedor, zelando pelo respeito mútuo entre os colaboradores em um espaço de trabalho no qual todos se sintam incluídos e estimulados a buscar seu autodesenvolvimento.

4.6.2. Trabalho infantil

É expressamente proibida a contratação de trabalho infantil (menores de 18 anos) para locais sujeito a periculosidade real ou presumida e nem menores de 16 anos (exceto quando na condição de aprendizes, a partir dos 14 anos) para as demais áreas, sendo respeitados os direitos da criança e do adolescente, expressos na lei nº 8.069/1990 e pela convenção nº 182 da OIT.

4.6.3 Trabalho forçado

A Gilberto Transportes não utiliza e não apoia a utilização do trabalho forçado, não sendo retidos documentos e nem exigido depósitos por parte dos trabalhadores como condição para serem admitidos.

4.7. Liberdade da Associação e o Direito à Negociação Coletiva

A Gilberto Transportes respeita o direito de todos os funcionários de formar ou associar-se a sindicatos ou outras entidades de classe, bem como negociar coletivamente sem nenhuma intervenção ou ação de represálias por parte da empresa.

4.8. Assédio Moral, Assédio Sexual e Importunação Sexual

A Gilberto Transportes adota uma política de tolerância zero em relação a atitudes ou situações que possam caracterizar assédio moral, assédio sexual ou importunação sexual no ambiente de trabalho. Todos os colaboradores são obrigados a relatar imediatamente qualquer suspeita dessas práticas por meio do nosso Canal de Denúncia.

O assédio pode tomar as seguintes formas:

4.8.1. Assédio Moral

O assédio moral é caracterizado pela exposição habitual ou repetida de uma pessoa a situações de humilhação, ridicularização, menosprezo, rebaixamento, constrangimento ou ofensas que causem sofrimento psicológico e físico durante o exercício de suas atividades ou na relação com colegas de trabalho, em especial com superiores hierárquicos, dentro ou fora da empresa. Geralmente, ocorre por meio de comportamentos, palavras, ações, gestos ou comunicações escritas que prejudicam a personalidade,

dignidade ou integridade física e emocional, colocando em risco o emprego e prejudicando o ambiente de trabalho.

4.8.2. Assédio Sexual

O assédio sexual pode se manifestar de duas formas: chantagem, que envolve exigências feitas por um superior hierárquico a um subordinado para obter favores sexuais, sob ameaça de perda de emprego ou benefícios decorrentes da relação de trabalho; ou intimidação, que consiste em incitações sexuais de outros colaboradores, prejudicando o desempenho profissional de uma pessoa ou criando um ambiente ofensivo, hostil ou abusivo.

4.8.3. Importunação Sexual

A importunação sexual é crime tipificado pela Lei 13.718/18 e é caracterizada pela conduta de ato libidinoso na presença de alguém e sem sua anuência. Refere-se a um comportamento inadequado e ofensivo de natureza sexual, que envolvem abordagens não consensuais, gestos obscenos, contato físico indesejado ou outras ações de caráter sexual que causem desconforto, constrangimento ou assédio à vítima.

4.9. Uso de Álcool, Drogas e Porte de Armas

São estritamente proibidos o uso de álcool, drogas e a posse de toda e qualquer arma não autorizada nas dependências da Gilberto Transportes. Todos os colaboradores e terceiros que atuem na empresa devem trabalhar livres da influência de qualquer substância que possa comprometer a execução segura e eficiente de suas atividades.

4.10. Saúde, Segurança do Trabalho

Baseado nos mais elevados princípios de higiene e segurança, a Gilberto Transportes oferece um ambiente saudável e seguro para seus colaboradores. Em contrapartida, é de responsabilidade do profissional o cumprimento das normas e procedimentos durante a realização de suas atividades com o objetivo de preservar a sua integridade física e a de seus colegas.

4.11. Meio Ambiente

A Gilberto Transportes desenvolve suas atividades sempre com o intuito de reduzir os impactos ambientais. Constantemente reavalia e implanta procedimentos que otimizem o uso de energia elétrica, água, reciclagens e outros. O colaborador deverá ser atuante neste processo, procurando seguir os procedimentos de maneira a colaborar com a Empresa e o meio ambiente.

5- DENÚNCIAS

Qualquer pessoa que tenha evidência de potencial ou real violação do Código de Conduta Ética deve relatar diretamente ao RH, Qualidade ou através dos canais de denúncia.

A Gilberto Transportes se compromete em manter o sigilo e confidencialidade das pessoas que relatarem de boa fé, violações ou potenciais violações deste Código, devendo as referidas denúncias serem investigadas.

São disponibilizados os seguintes canais para denúncias:

<https://www.giltrans.com.br/canal-de-denuncia>

Telefone: (31)3732-2235

Email: contato@giltrans.com.br

Todas as denúncias e informações serão tratadas com sigilo pela Comissão de Ética.

A Falcão não tolerará retaliações e buscará de todas as formas, prevenir este tipo de conduta.

6- GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS

Em situações de desvio de conduta, seja por parte de um Colaborador da Gilberto Transportes ou de um de seus Fornecedores, as medidas disciplinares cabíveis serão aplicadas após a conclusão do processo de apuração, considerando o tipo de relação existente entre as partes.

Estas medidas podem incluir

Para colaboradores:

- Advertência;
- Treinamento;
- Suspensão;
- Demissão;
- Notificação às autoridades competentes;
- Outras providências jurídicas.

Para fornecedores:

- Suspensão das atividades e/ou contrato;
- Retenção de pagamento até a conclusão da apuração;
- Encerramento do contrato;
- Outras providências jurídicas.

PERIGOS E RISCOS, ASPECTOS E IMPACTOS NA ATIVIDADE

Perigos e Riscos

Etapa	Descrição do Risco	Ações
Atividades administrativas.	Risco ergonômico	Manter postura adequada; Realizar alongamentos diariamente.
	Queda de mesmo nível	Manter área limpa e organizada. Em piso escorregadio, fixar fita antiderrapante. Piso molhado, identificar com placas de sinalização para evitar quedas.

Aspectos e Impactos

Atividade	Aspectos	Impactos
Atividades administrativas	Consumo de energia	Redução da disponibilidade do recurso
	Geração de resíduo sólido reciclável - papel	Poluição de água superficial Poluição do solo

Nota: Os perigos e riscos e aspectos e impactos mais importantes estão listados nas tabelas acima. Para maior detalhamento, consultar as planilhas de Perigos e Riscos e de Levantamento de Aspectos e Impactos Ambientais - LAIA.

Controle de Registros deste procedimento:

Nome do Registro / Código	Armazenamento / Responsável	Recuperação	Proteção / Acesso	Tempo de Retenção	Disposição
-	-	-	-	-	-

Alterações em relação à versão anterior:

Emissão inicial.