

CÓDIGO DE CONDUTA

“Nosso jeito e ser e agir”

TOTAL SERVICE

SUMÁRIO

1. APLICAÇÃO E FINALIDADE	4
2. PRINCÍPIOS DE CONDUTA “NOSSO JEITO DE SER E AGIR”	4
3. DO RESPEITO, DA DIGNIDADE E DO AMBIENTE PROFISSIONAL	5
4. DA SEGURANÇA DO TRABALHO COMO VALOR INEGOCIÁVEL.....	5
5. DOS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL E DAS OBRIGAÇÕES DE SEGURANÇA	5
6. DAS OPERAÇÕES EM AMBIENTE FRIGORIFICADO E DO DESCANSO TÉRMICO	6
7. DA PARTICIPAÇÃO EM TREINAMENTOS, DIÁLOGOS DE SEGURANÇA E COMUNICAÇÃO DE RISCOS	7
8. DA APRESENTAÇÃO PESSOAL, UNIFORME, HIGIENE E CONTROLE SANITÁRIO	7
9. DO USO DE CELULAR, DISPOSITIVOS ELETRÔNICOS E REGISTRO DE IMAGENS.....	8
10. DA CONFIDENCIALIDADE, DA PROTEÇÃO DE DADOS E DA IMAGEM INSTITUCIONAL ...	8
11. DO USO ADEQUADO DOS RECURSOS, SISTEMAS, EQUIPAMENTOS E PATRIMÔNIO.....	9
12. DAS SUBSTÂNCIAS ILÍCITAS, ÁLCOOL E CAPACIDADE LABORAL.....	9
13. DO CONSUMO DE ALIMENTOS E DA DISCIPLINA SANITÁRIA.....	10
14. DO RELACIONAMENTO COM CLIENTES, FORNECEDORES E TERCEIROS.....	10
15. DA NÃO DISCRIMINAÇÃO E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO.....	11
16. DO CONFLITO DE INTERESSES	11
17. DO CANAL DE ÉTICA E DAS DENÚNCIAS	11
18. DAS MEDIDAS DISCIPLINARES E APURAÇÃO DE RESPONSABILIDADE	12
19. DAS DISPOSIÇÕES GERAIS	12
20. DO CONTROLE E ALTERAÇÕES	13

Fundada em 2008, na cidade de Araguari/MG, a **Total Service Logística** consolidou-se como um operador logístico completo, atuando de forma integrada no conceito de **Supply Chain**. Ao longo de sua trajetória, a empresa vem expandindo sua presença e aprimorando seus processos para oferecer soluções logísticas inteligentes, seguras e eficientes, atendendo principalmente à cadeia de produção de alimentos e outros segmentos industriais que demandam alto padrão de controle, rastreabilidade e qualidade.

Mais do que movimentar produtos, a Total Service movimenta confiança, responsabilidade e compromisso. Cada operação é conduzida com planejamento, tecnologia, disciplina operacional e foco na melhoria contínua, assegurando que cada etapa da cadeia logística ocorra com segurança, precisão e conformidade.

Nossa atuação é pautada pela excelência operacional, pela integridade nas relações, pelo respeito às pessoas e pelo compromisso com a sustentabilidade. Entendemos que resultados consistentes são construídos por pessoas capacitadas, processos bem definidos e uma cultura organizacional sólida.

Missão: *Prover soluções logísticas inteligentes, superando as expectativas dos clientes por meio de eficiência operacional, segurança, confiabilidade e responsabilidade socioambiental.*

Visão: *Ser reconhecida nacionalmente pela excelência na prestação de serviços logísticos, expandindo nossa presença nos principais centros logísticos do país e tornando-nos referência em qualidade, segurança e inovação.*

Valores: *Ética – Qualidade – Eficiência – Inovação – Relacionamento – Sustentabilidade*

A Total Service mantém compromisso permanente com padrões e certificações reconhecidos internacionalmente, como **ISO 9001** (Gestão da Qualidade) e **ISO 22000** (Segurança de Alimentos), além de atender rigorosamente aos requisitos legais e regulatórios aplicáveis às suas operações.

Essas certificações não representam apenas selos formais, mas refletem uma cultura organizacional baseada em controle, rastreabilidade, padronização, gestão de riscos e responsabilidade compartilhada. Cada colaborador é parte essencial desse sistema e tem papel fundamental no cumprimento de procedimentos, registros e controles que garantem a segurança dos alimentos, a integridade das operações e a confiança de nossos clientes.

*Na Total Service, excelência não é apenas meta – é prática diária.
Segurança não é prioridade circunstancial – é valor permanente.
E integridade não é discurso – é compromisso institucional.*

1. APLICAÇÃO E FINALIDADE

Artigo 1º - O presente Código de Conduta e Segurança Operacional tem por finalidade estabelecer as diretrizes de comportamento, integridade, segurança e disciplina operacional a serem observadas por todos os empregados da Total Service Logística, visando assegurar a conformidade legal, a integridade física, a qualidade dos serviços prestados e a preservação da imagem institucional.

Artigo 2º - As disposições deste Código aplicam-se indistintamente a todas as unidades, centros de distribuição, armazéns, câmaras frigoríficas, áreas de armazenagem seca, docas, pátios, áreas administrativas, refeitórios, áreas de circulação, veículos corporativos, operações externas, deslocamentos a serviço, treinamentos, reuniões, eventos corporativos e quaisquer ambientes físicos ou digitais relacionados às atividades da empresa.

Artigo 3º - A observância deste Código constitui dever funcional de todo empregado e condição indispensável à manutenção de ambiente de trabalho seguro, ético, organizado, produtivo e compatível com os padrões operacionais exigidos pela empresa, pela legislação vigente e pelos requisitos contratuais assumidos perante clientes, fornecedores e órgãos reguladores.

2. PRINCÍPIOS DE CONDUTA “NOSSO JEITO DE SER E AGIR”

Artigo 4º - Todos os empregados deverão atuar com ética, integridade, lealdade, boa-fé objetiva e responsabilidade, conduzindo suas atividades com transparência e observância aos valores institucionais da empresa.

Artigo 5º - É vedada qualquer conduta que implique fraude, manipulação de informações, omissão dolosa, obtenção de vantagem indevida ou prática de ato ilícito, devendo a integridade prevalecer sobre metas operacionais, prazos ou pressões internas.

Artigo 6º - A integridade deve prevalecer sobre metas, prazos ou pressões operacionais, sendo dever do empregado recusar práticas incompatíveis com a legalidade ou com os padrões internos.

Artigo 7º - O ambiente de trabalho deverá ser pautado pelo respeito mútuo, colaboração e profissionalismo, sendo vedadas condutas que gerem constrangimento, intimidação ou prejuízo ao ambiente organizacional.

Artigo 8º - A segurança do trabalho constitui valor inegociável nas operações da empresa, devendo prevalecer sobre qualquer objetivo operacional, produtivo ou comercial.

Artigo 9º - Todos os colaboradores são responsáveis pela correta execução de suas atividades e pela prestação de contas de suas ações, respondendo por eventuais desvios de conduta.

Artigo 10º - É vedado ao empregado utilizar sua posição hierárquica, informações privilegiadas ou acesso a recursos da empresa para obtenção de benefício próprio ou de terceiros, devendo comunicar imediatamente qualquer situação de conflito de interesses.

Artigo 11º - O empregado deverá preservar, com o mais alto grau de diligência, a confidencialidade das informações estratégicas, operacionais, comerciais, técnicas e financeiras, bem como dados de clientes e parceiros, sendo vedada qualquer divulgação não autorizada.

Artigo 12º - Situações reais ou potenciais de conflito deverão ser comunicadas imediatamente ao gestor imediato ou ao setor de Recursos Humanos.

3. DO RESPEITO, DA DIGNIDADE E DO AMBIENTE PROFISSIONAL

Artigo 13º - A Total Service Logística adota como princípio essencial a manutenção de ambiente de trabalho respeitoso, equilibrado, colaborativo e profissional, sendo dever de todos contribuir para relações laborais pautadas pela civilidade, cooperação, cortesia e respeito mútuo.

Artigo 14º - É expressamente vedada qualquer conduta ofensiva, humilhante, intimidatória, hostil, agressiva, discriminatória, vexatória ou incompatível com a dignidade da pessoa humana, ainda que praticada sob pretexto de cobrança de resultados, gestão de equipes, brincadeira, costume local ou suposta tolerância do ambiente.

Artigo 15º - Todo empregado deverá tratar colegas, subordinados, superiores hierárquicos, clientes, fornecedores, motoristas, visitantes, terceiros e parceiros com respeito, equilíbrio, profissionalismo e observância às normas internas de convivência.

Artigo 16º - Constitui dever funcional de todo gestor atuar com liderança responsável, postura exemplar, orientação adequada das equipes, prevenção de conflitos e promoção de ambiente organizacional compatível com a saúde, a segurança e a produtividade.

4. DA SEGURANÇA DO TRABALHO COMO VALOR INEGOCIÁVEL

Artigo 17º - A segurança do trabalho constitui valor inegociável e princípio absoluto nas operações da Total Service Logística, devendo prevalecer sobre quaisquer interesses de produtividade, velocidade, conveniência operacional ou pressão por cumprimento de prazos.

Artigo 18º - Todos os empregados deverão cumprir integralmente as Normas Regulamentadoras aplicáveis, o Programa de Gerenciamento de Riscos, os procedimentos operacionais padronizados, as orientações da área de Segurança do Trabalho e demais normas internas relacionadas à prevenção de acidentes, doenças ocupacionais e incidentes operacionais.

Artigo 19º - É dever do empregado interromper imediatamente qualquer atividade que apresente risco grave e iminente à sua integridade física, à integridade de terceiros, à segurança operacional, à qualidade dos produtos ou à conformidade da operação, devendo comunicar o fato sem demora à liderança imediata ou à área competente.

Artigo 20º - A omissão diante de condição insegura, procedimento inadequado, desvio operacional, falha de equipamento, risco de acidente ou descumprimento de norma de segurança constitui infração ao dever funcional de prevenção e poderá ensejar responsabilização nos termos deste Código.

5. DOS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL E DAS OBRIGAÇÕES DE SEGURANÇA

Artigo 21º - Todos os empregados cujas atividades envolvam exposição a riscos ocupacionais deverão utilizar, de forma obrigatória, contínua, correta e compatível com a função exercida, os Equipamentos de Proteção Individual fornecidos pela empresa, conforme definido nas normas

internas, no Programa de Gerenciamento de Riscos, na legislação aplicável e, em especial, na NR-06.

Artigo 22º - O empregado obriga-se a utilizar os EPIs exclusivamente para a finalidade a que se destinam, zelando por sua guarda, conservação, higienização e uso adequado, bem como a comunicar imediatamente qualquer dano, desgaste, perda, irregularidade, inadequação ou necessidade de substituição.

Artigo 23º - É expressamente proibido iniciar, retomar ou permanecer em atividade operacional, área de risco, doca, pátio, armazém, câmara fria ou qualquer ambiente sujeito a controle de segurança sem a utilização do EPI obrigatório para a função ou atividade desempenhada.

Artigo 24º - É igualmente vedado alterar, adaptar, descaracterizar, inutilizar, compartilhar de forma indevida ou utilizar incorretamente qualquer equipamento de proteção individual, coletiva ou acessório de segurança.

Artigo 25º - A recusa injustificada ao uso de EPI, sua utilização inadequada ou o descumprimento das orientações de segurança poderá caracterizar ato faltoso, nos termos da legislação trabalhista aplicável, sujeitando o empregado às medidas disciplinares cabíveis, inclusive afastamento imediato da atividade de risco.

6. DAS OPERAÇÕES EM AMBIENTE FRIGORIFICADO E DO DESCANSO TÉRMICO

Artigo 26º - Nas atividades desenvolvidas em ambientes frigorificados, câmaras frias, áreas de baixa temperatura ou setores com exposição contínua ao frio, deverão ser rigorosamente observadas as pausas obrigatórias destinadas à recuperação térmica, em conformidade com as diretrizes técnicas da empresa, com o Programa de Gerenciamento de Riscos e com a legislação aplicável.

Artigo 27º - Nas atividades realizadas em ambiente frigorificado, o empregado deverá interromper suas atividades a cada 1 (uma) hora e 40 (quarenta) minutos de exposição contínua, usufruindo pausa mínima de 20 (vinte) minutos para recuperação térmica, em local apropriado, formalmente definido e em conformidade com os controles operacionais adotados pela empresa.

Artigo 28º - As pausas para recuperação térmica são consideradas tempo à disposição do empregador, não substituem o intervalo intrajornada legal e deverão ser integralmente usufruídas, sendo vedado seu fracionamento, sua supressão, sua compensação informal ou sua desconsideração por conveniência operacional.

Artigo 29º - O controle das pausas térmicas deverá ser realizado por meio do sistema oficial de registro adotado pela empresa, sendo proibido ao empregado deixar de registrar a interrupção obrigatória, permanecer em ambiente frigorificado durante o período destinado à recuperação térmica ou solicitar a terceiros que efetuem registros em seu nome.

Artigo 30º - A tentativa de burla, fraude, omissão ou manipulação dos registros relacionados ao descanso térmico configura violação grave às normas de segurança do trabalho e sujeita o responsável às medidas disciplinares cabíveis, sem prejuízo das demais responsabilizações legais e contratuais.

Artigo 31º - O empregado deverá comunicar imediatamente à liderança ou à área de Segurança do Trabalho qualquer desconforto físico, sintoma de hipotermia, mal-estar, limitação funcional ou condição que possa comprometer sua saúde durante a exposição ao frio, sendo vedada a permanência em atividade sem condições físicas adequadas.

7. DA PARTICIPAÇÃO EM TREINAMENTOS, DIÁLOGOS DE SEGURANÇA E COMUNICAÇÃO DE RISCOS

Artigo 32º - A participação em treinamentos, integrações, reciclagens, diálogos diários ou semanais de segurança, orientações operacionais e demais iniciativas de prevenção promovidas pela empresa constitui obrigação funcional quando houver convocação.

Artigo 33º - O não comparecimento injustificado a treinamentos ou diálogos de segurança, bem como a recusa em observar as instruções formalmente transmitidas, poderá ensejar aplicação das medidas disciplinares cabíveis.

Artigo 34º - Todo acidente de trabalho, quase-acidente, incidente operacional, dano a produto, condição insegura, falha de equipamento, risco estrutural ou qualquer situação potencialmente lesiva deverá ser comunicado imediatamente ao superior hierárquico, à área de Segurança do Trabalho ou à área responsável.

Artigo 35º - A omissão de informação relevante acerca de acidente, incidente, risco ou desvio de segurança poderá comprometer direitos, dificultar a apuração adequada dos fatos e ensejar responsabilização disciplinar do empregado que, dolosamente, deixar de comunicar ocorrência de que tenha conhecimento.

8. DA APRESENTAÇÃO PESSOAL, UNIFORME, HIGIENE E CONTROLE SANITÁRIO

Artigo 36º - O empregado deverá utilizar, de forma obrigatória, durante toda a jornada de trabalho e permanência nas dependências da empresa, o uniforme fornecido, mantendo-o limpo, íntegro, em condições adequadas de uso e compatível com o padrão institucional e com as exigências de segurança, higiene e controle sanitário das operações.

Artigo 37º - Compete ao empregado zelar pela adequada conservação do uniforme, comunicando imediatamente eventual dano, desgaste excessivo, inadequação ou necessidade de substituição.

Artigo 38º - É vedado o uso de vestimentas incompatíveis com o ambiente profissional, com a atividade exercida, com os requisitos de segurança ou com os padrões de apresentação definidos pela empresa, incluindo peças que contenham mensagens ofensivas, conteúdo impróprio, manifestação incompatível com o ambiente corporativo ou identificação alheia à empresa sem autorização formal.

Artigo 39º - Nas áreas operacionais, de risco, frigorificadas, de movimentação de cargas ou sujeitas a controle sanitário, é proibido o uso de adornos, joias, relógios, pulseiras, colares, piercings expostos, unhas artificiais, acessórios soltos, esmaltes incompatíveis com a atividade ou quaisquer itens que possam comprometer a segurança, a higiene, a integridade física ou a qualidade dos serviços prestados.

Artigo 40º - O descumprimento das regras de uniforme, apresentação pessoal, higiene e controle sanitário poderá ensejar impedimento do início ou continuidade das atividades até a regularização, sem prejuízo das demais medidas disciplinares cabíveis.

9. DO USO DE CELULAR, DISPOSITIVOS ELETRÔNICOS E REGISTRO DE IMAGENS

Artigo 41º - O uso de aparelhos celulares pessoais e demais dispositivos eletrônicos particulares deverá observar estritamente as normas de segurança, disciplina, produtividade, confidencialidade e proteção operacional estabelecidas pela empresa.

Artigo 42º - É expressamente proibido o uso de celular pessoal nas áreas operacionais, de risco, armazenagem, movimentação de cargas, docas, pátios, câmaras frigoríficas ou em qualquer setor cuja atividade exija atenção contínua, observância de procedimentos, operação de equipamentos ou cumprimento rigoroso de normas de segurança.

Artigo 43º - A vedação prevista no artigo anterior aplica-se durante toda a permanência do empregado na área operacional, ainda que, naquele momento, não esteja executando atividade direta de movimentação, conferência, separação, recebimento ou expedição.

Artigo 44º - Nas áreas administrativas, o uso de celular pessoal será permitido apenas de forma moderada, responsável e compatível com o desempenho das atividades, desde que não prejudique a produtividade, o atendimento, a confidencialidade das informações, a disciplina laboral ou o ambiente profissional.

Artigo 45º - É vedado, em qualquer área da empresa, realizar filmagens, fotografias, gravações de áudio, reprodução de documentos, captura de telas, divulgação de imagens ou compartilhamento de informações referentes a operações, sistemas, processos, instalações, produtos, clientes, fornecedores, colegas ou quaisquer conteúdos corporativos sem autorização prévia e expressa da empresa.

Artigo 46º - O descumprimento das disposições deste Capítulo poderá ensejar impedimento do início ou continuidade das atividades, recolhimento do acesso à área, apuração disciplinar e demais medidas cabíveis conforme a gravidade da conduta.

10. DA CONFIDENCIALIDADE, DA PROTEÇÃO DE DADOS E DA IMAGEM INSTITUCIONAL

Artigo 47º - O empregado deverá preservar, com o mais alto grau de diligência, a confidencialidade das informações estratégicas, operacionais, técnicas, comerciais, financeiras, contratuais e de dados pessoais a que tiver acesso em razão do exercício de suas funções, utilizando-as exclusivamente para fins profissionais e no estrito interesse da empresa.

Artigo 48º - Consideram-se informações confidenciais, para os fins deste Código, todos os documentos físicos ou digitais, relatórios, contratos, registros operacionais, informações de sistemas internos, dados de clientes, fornecedores e parceiros, procedimentos técnicos, políticas corporativas, estratégias comerciais, registros de controle, dados pessoais protegidos por lei e quaisquer conteúdo não divulgados publicamente.

Artigo 49º - É expressamente proibida a divulgação, compartilhamento, reprodução, armazenamento indevido, transmissão, exposição ou utilização não autorizada de documentos, imagens, vídeos, áudios, sistemas, instalações, processos internos, fluxos operacionais ou

quaisquer informações relacionadas às operações da empresa, inclusive por redes sociais, aplicativos de mensagens, e-mail pessoal, dispositivos particulares ou meios informais de comunicação.

Artigo 50º - O dever de confidencialidade subsiste mesmo após o encerramento do contrato de trabalho ou da relação comercial, permanecendo o ex-empregado, terceiro ou prestador responsável pela proteção das informações às quais teve acesso durante o vínculo.

Artigo 51º - O tratamento de dados pessoais deverá observar estritamente os princípios, bases legais, finalidades e limites estabelecidos na legislação aplicável, sendo vedado acessar, utilizar, copiar, compartilhar ou reter dados além do necessário para o desempenho regular das atividades profissionais.

Artigo 52º - A utilização indevida, o vazamento, a exposição ou o tratamento irregular de informações protegidas poderá ensejar responsabilização disciplinar, inclusive demissão por justa causa, sem prejuízo das medidas civis, trabalhistas, contratuais e penais cabíveis.

11. DO USO ADEQUADO DOS RECURSOS, SISTEMAS, EQUIPAMENTOS E PATRIMÔNIO

Artigo 53º - Os ativos, equipamentos, sistemas, veículos, ferramentas, recursos tecnológicos, estruturas operacionais e demais bens materiais ou imateriais disponibilizados pela empresa destinam-se exclusivamente às atividades profissionais e ao atendimento das finalidades institucionais da Total Service Logística.

Artigo 54º - É vedado utilizar recursos da empresa para fins particulares sem autorização formal, bem como promover desvio de finalidade, uso indevido, apropriação imprópria, desperdício deliberado, dano intencional ou utilização incompatível com as regras internas de segurança, manutenção e rastreabilidade.

Artigo 55º - O empregado responderá por condutas dolosas ou culposas que causem prejuízo ao patrimônio da empresa, aos equipamentos operacionais, aos sistemas internos, aos controles de rastreabilidade, aos produtos armazenados, aos bens de clientes ou à regularidade das operações, observadas as disposições legais aplicáveis.

12. DAS SUBSTÂNCIAS ILÍCITAS, ÁLCOOL E CAPACIDADE LABORAL

Artigo 56º - É terminantemente proibido portar, usar, distribuir, comercializar, armazenar ou disponibilizar substâncias ilícitas nas dependências da empresa, inclusive em áreas operacionais, administrativas, armazéns, docas, pátios, estacionamentos, refeitórios, veículos corporativos ou quaisquer locais vinculados às atividades profissionais.

Artigo 57º - É igualmente proibido consumir bebidas alcoólicas ou quaisquer substâncias que comprometam a capacidade laboral durante a jornada de trabalho, nos intervalos, em sobre jornada, em deslocamentos a serviço, treinamentos, eventos ou em qualquer situação na qual o empregado esteja representando a empresa.

Artigo 58º - É vedado apresentar-se ao trabalho sob efeito de álcool, drogas ilícitas, substâncias entorpecentes ou medicamentos utilizados de forma irregular e capazes de comprometer a

atenção, os reflexos, o discernimento, a segurança operacional ou a aptidão para o exercício da função.

Artigo 59º - O descumprimento das disposições deste Capítulo será considerado falta gravíssima, podendo ensejar a aplicação imediata das medidas disciplinares cabíveis, inclusive demissão por justa causa, sem prejuízo das responsabilidades legais eventualmente aplicáveis.

13. DO CONSUMO DE ALIMENTOS E DA DISCIPLINA SANITÁRIA

Artigo 60º - É expressamente proibido consumir alimentos ou bebidas em áreas operacionais, armazéns, câmaras frigoríficas, áreas de movimentação de cargas, locais com controle sanitário, setores com documentos sensíveis ou quaisquer ambientes em que a ingestão possa comprometer a segurança do trabalho, a higiene, a integridade dos produtos, a conformidade contratual, a qualidade do serviço ou os requisitos legais e sanitários aplicáveis.

Artigo 61º - A única exceção permitida nas áreas operacionais refere-se ao consumo de água, desde que realizado de forma adequada, em recipientes apropriados e em locais que não comprometam a segurança, a higiene ou os controles operacionais.

Artigo 62º - As refeições, lanches e demais formas de alimentação deverão ocorrer exclusivamente nos locais formalmente designados pela empresa, sendo vedado armazenar, transportar ou manter alimentos em armários, postos de trabalho, áreas operacionais, equipamentos ou quaisquer locais não destinados a essa finalidade.

Artigo 63º - É estritamente proibido retirar alimentos, bebidas ou quaisquer itens disponibilizados no refeitório para consumo em outras dependências da empresa, salvo autorização formal expressa.

14. DO RELACIONAMENTO COM CLIENTES, FORNECEDORES E TERCEIROS

Artigo 64º - O relacionamento com clientes, fornecedores, transportadores, prestadores de serviço, parceiros comerciais e terceiros deverá ser pautado pela ética, boa-fé objetiva, transparência, imparcialidade, profissionalismo, respeito às obrigações contratuais e observância às normas internas e à legislação vigente.

Artigo 65º - É expressamente proibido solicitar, aceitar, oferecer, prometer ou conceder vantagens indevidas, pagamentos, comissões paralelas, brindes de valor relevante, hospitalidades excessivas, benefícios pessoais ou qualquer forma de favorecimento que possa comprometer a imparcialidade profissional, influenciar decisões comerciais, técnicas ou administrativas ou gerar conflito de interesses.

Artigo 66º - O empregado não poderá utilizar sua posição, influência, acesso a informações privilegiadas, poder decisório ou relacionamento institucional para beneficiar cliente, fornecedor, terceiro ou a si próprio em detrimento dos interesses da empresa.

Artigo 67º - É vedado estabelecer acordos paralelos, verbais, informais ou não autorizados, bem como assumir compromissos, flexibilizações operacionais, concessões comerciais ou tratativas que contrariem contratos firmados, políticas internas, procedimentos aprovados ou diretrizes da liderança competente

15. DA NÃO DISCRIMINAÇÃO E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO

Artigo 68º - A Total Service Logística adota política de tolerância zero em relação a qualquer forma de discriminação, assédio moral, assédio sexual, violência psicológica, intimidação, abuso de poder, retaliação, humilhação, constrangimento ou conduta vexatória, assegurando ambiente de trabalho ético, seguro, saudável e respeitoso.

Artigo 69º - É expressamente vedado praticar, permitir, incentivar ou tolerar condutas discriminatórias ou tratamento desigual em razão de raça, cor, etnia, nacionalidade, origem, sexo, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, deficiência, religião, convicção, estado civil, condição socioeconômica, gravidez, condição de saúde ou qualquer outro fator protegido por lei.

Artigo 70º - Considera-se assédio moral toda conduta abusiva, reiterada ou não, que exponha o empregado a situações humilhantes, constrangedoras, intimidatórias ou degradantes, incluindo gritos, humilhações públicas ou privadas, isolamento deliberado, ameaças, perseguições, metas abusivas com finalidade de constranger, desqualificação constante, disseminação de boatos e abuso de autoridade.

Artigo 71º - Considera-se assédio sexual toda conduta de natureza sexual não desejada, verbal, não verbal ou física, que cause constrangimento, intimidação ou ambiente hostil, bem como qualquer tentativa de obter favorecimento mediante insinuações, solicitações, convites insistentes, comentários impróprios, contato físico indevido ou condicionamento de benefícios à aceitação de conduta de cunho sexual.

Artigo 72º - As disposições deste Capítulo aplicam-se a todos os ambientes relacionados ao trabalho, inclusive interações com clientes, fornecedores, terceiros, deslocamentos, treinamentos, eventos corporativos, grupos de mensagens, plataformas digitais e demais espaços de convivência profissional.

16. DO CONFLITO DE INTERESSES

Artigo 73º - É vedado ao empregado utilizar sua posição hierárquica, influência, acesso a informações privilegiadas, autonomia operacional, poder de contratação, poder de indicação ou acesso a recursos corporativos para obtenção de benefício próprio ou de terceiros.

Artigo 74º - Situações reais, aparentes ou potenciais de conflito de interesses deverão ser comunicadas imediatamente ao gestor imediato, ao setor de Recursos Humanos, à área de Compliance ou ao Canal de Ética, conforme o caso.

Artigo 75º - A omissão dolosa quanto à existência de conflito de interesses poderá ensejar responsabilização disciplinar, inclusive quando a situação não tenha gerado dano material imediato, mas tenha comprometido a confiança, a imparcialidade ou a governança interna.

17. DO CANAL DE ÉTICA E DAS DENÚNCIAS

Artigo 76º - A empresa mantém Canal de Ética e Denúncias independente, externo e especializado, destinado ao recebimento de relatos relacionados a violações às normas internas, práticas antiéticas, conflitos de interesses, assédio moral ou sexual, discriminação, fraude, irregularidades

operacionais, descumprimento de normas de segurança ou quaisquer condutas incompatíveis com este Código e com a legislação vigente.

Artigo 77º - As denúncias poderão ser realizadas de forma identificada ou anônima, por meio dos canais oficiais disponibilizados pela empresa, sendo assegurada confidencialidade, tratamento técnico, imparcialidade na apuração e política de não retaliação ao denunciante de boa-fé.

Artigo 78º - É vedada qualquer forma de represália, ameaça, constrangimento, exposição indevida, perseguição, alteração contratual prejudicial ou tratamento discriminatório em razão de denúncia realizada ou colaboração prestada em procedimento de apuração.

Artigo 79º - O empregado tem o dever funcional de comunicar situações reais ou potenciais de irregularidade, violação normativa, conflito de interesses, fraude, assédio, discriminação, risco à segurança ou desvio operacional, sob pena de responsabilização quando comprovada omissão dolosa.

Artigo 80º - Denúncias comprovadamente falsas, realizadas com dolo, má-fé ou finalidade de prejudicar terceiros, poderão ensejar responsabilização disciplinar do denunciante, sem prejuízo das demais medidas legais cabíveis.

18. DAS MEDIDAS DISCIPLINARES E APURAÇÃO DE RESPONSABILIDADE

Artigo 81º - O descumprimento das disposições deste Código sujeitará o infrator à apuração interna e à aplicação das medidas disciplinares cabíveis, observadas a natureza da infração, sua gravidade, os riscos gerados, a repercussão da conduta, a eventual reincidência e a legislação aplicável.

Artigo 82º - As medidas disciplinares poderão compreender, conforme o caso concreto, orientação formal, advertência verbal, advertência escrita, suspensão disciplinar, afastamento de atividade de risco, desligamento por justa causa, rescisão contratual de terceiros, comunicação a clientes, comunicação a órgãos competentes e adoção das medidas judiciais ou administrativas cabíveis.

Artigo 83º - A aplicação de medida disciplinar não exclui eventual responsabilização civil, trabalhista, contratual, administrativa ou penal do infrator, quando cabível.

Artigo 84º - A empresa poderá adotar medidas preventivas, cautelares ou corretivas para proteção das pessoas, da operação, do patrimônio, da integridade dos produtos, da conformidade contratual e da regularidade das investigações, inclusive com restrição de acesso, remanejamento de atividade, afastamento preventivo ou reforço de controles internos.

19. DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 85º - A alegação de desconhecimento deste Código, de suas atualizações, dos procedimentos internos ou das orientações de segurança não exime o empregado do dever de observância e cumprimento.

Artigo 86º - Compete às lideranças, ao setor de Recursos Humanos, à área de Segurança do Trabalho, à área de Qualidade, à área de Compliance e às demais áreas de suporte zelar pela divulgação, orientação, fiscalização e efetividade deste Código no âmbito de suas respectivas atribuições.

Artigo 87º - Este Código deverá ser amplamente divulgado, podendo a empresa exigir assinatura de termo de ciência, participação em treinamentos, reciclagens periódicas e adesão formal às suas disposições como condição de permanência nas atividades.

Artigo 88º - Os casos omissos serão analisados pela empresa à luz da legislação aplicável, das normas internas, dos princípios de boa-fé, integridade, segurança, razoabilidade, proporcionalidade e proteção do interesse institucional.

Artigo 89º - A Total Service Logística poderá revisar, atualizar, complementar ou consolidar este Código a qualquer tempo, sempre que necessário ao aperfeiçoamento da governança, da segurança, da conformidade regulatória e da disciplina operacional.

Artigo 90º - Este Código entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos imediatos no âmbito de todas as operações e unidades da Total Service Logística.

20. DO CONTROLE E ALTERAÇÕES

Data de Publicação: 01 de março de 2026.

Versão	Alteração	Motivo	Data
01	VERSÃO INICIAL	N/A	01/04/2026

Responsável	Área
Elaboração	Jurídico Interno
Revisão	Recursos Humanos

RECIBO DE ENTREGA

DECLARO QUE RECEBI AS INSTRUÇÕES REFERENTES A ESTE REGULAMENTO, COMO PARTE INTEGRANTE DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO.	
Funcionário	Assinatura
CPF	

_____, _____ de _____ d _____.