



POL 004 - Política de Não Retaliação e Gestão de Consequências

Novembro/2024

Sumário

1. Objetivo.....	1
2. Âmbito de Aplicação	1
3. Considerações Gerais	1
4. Vínculos	1
5. Conceitos.....	1
6. Diretrizes.....	3
7. Disposições Finais.....	6
8. Controle e Histórico de Versões	6
9. Aprovações.....	6
10. ANEXO	7
ANEXO I - Exemplificação de critérios para aplicações de Medidas Disciplinares, sem prejuízo das Medidas Legais:.....	7

Cópia não controlada - Válido até: 13/11/2024

1. Objetivo

Reiterar o compromisso da Companhia e definir os critérios em relação a manutenção de um ambiente onde os colaboradores possam relatar, de boa-fé, violações ou possíveis violações ao Código de Conduta Ética Profissional Unidas, normativos, políticas e procedimentos da Unidas, e legislações aplicáveis, sem sofrer qualquer tipo de retaliação. Além disso, visa estabelecer princípios para a gestão de consequências em resposta a estas violações.

2. Âmbito de Aplicação

- 2.1 A presente Política aplica-se à Unidas Locações e Serviços S.A, Unidas Locadora S.A. e entidades controladas, cada uma delas doravante designada simplesmente por “Companhia” ou “Unidas”.
- 2.2 Da mesma maneira, a presente política abrange também todos os Terceiros com os quais a Companhia mantenha ou venha a manter relações, com exceção do tópico 5.7 (Medidas Disciplinares).
- 2.3 O conteúdo desta política é aplicável e deve ser conhecido e cumprido por todos os colaboradores, sem distinção de cargo ou função, sendo o seu descumprimento passível de aplicação das Medidas Legais e disciplinares cabíveis. A aplicação de eventuais Medidas Legais e Disciplinares não isentam, dispensam ou atenuam a responsabilidade civil, administrativa e/ou criminal pelos prejuízos comprovadamente resultantes de atos dolosos ou culposos da infração cometida.

3. Considerações Gerais

- 3.1 O conteúdo desta Política é propriedade da Companhia é destinado para uso interno e está disponível no portal da Companhia. Para garantir que seja sempre considerada a versão mais atualizada, não é recomendado que este documento seja reproduzido, armazenado ou transmitido, em qualquer formato ou por quaisquer meios, sejam eletrônicos ou físicos.
- 3.2 Em caso de dúvidas sobre a aplicação adequada das diretrizes constantes da presente política, os colaboradores devem consultar o seu gestor imediato ou a área de Compliance.
- 3.3 Os casos omissos serão decididos pelo Comitê de Ética e Integridade da Unidas.

4. Vínculos

Código de Conduta Ética Profissional Unidas; e
Política de Ambiente de Trabalho Positivo.

5. Conceitos

- 5.1 COLABORADOR - Refere-se a todo e qualquer empregado da Companhia.
- 5.2 DESVIO DE CONDUTA – Constatação por parte do processo de apuração de Relatos da Companhia de que tal ou tais pessoas cometeram atos em desconformidade com o Código de Conduta Ética Profissional Unidas, normas, políticas e procedimentos da Companhia.
- 5.3 MEDIDAS DISCIPLINARES - Para os colaboradores, consiste na aplicação de advertência (verbal ou escrita), suspensão ou demissão (com ou sem justa causa); e para os Terceiros, consiste no término antecipado do contrato, aplicação e multa contratual e inclusão em lista restritiva, em função do cometimento de Desvio de Conduta:

- Advertência: Ciência expressa ao Colaborador sobre um comportamento considerado Desvio de Conduta. pode ser verbal ou por escrito.
 - Suspensão: Interrupção de dias de trabalho do Colaborador, com desconto proporcional e equivalente em sua remuneração mensal, em função do cometimento de Desvio de Conduta.
 - Demissão por justa causa: término do contrato de trabalho do Colaborador, por iniciativa da Companhia em decorrência do cometimento de Desvio de Conduta considerada falta grave nos termos da legislação trabalhista.
- 5.4 MEDIDAS LEGAIS: consequências ao Colaborador, terceiro e/ou Companhia, decorrentes do Desvio de Conduta cometido, previstas em legislação aplicável, na esfera administrativa, civil e/ou criminal, sem prejuízo da aplicação e em adição às Medidas Disciplinares, se aplicável.
- 5.5 RELATO – Refere-se à ocorrência de fatos reportada, por algum Colaborador ou Terceiro no Canal Confidencial, à área de Compliance, área de Gente e/ou ao seu gestor imediato, contendo as informações de que tem convicção sobre possível Desvio de Conduta, ou seja, que acredita que a informação que possui é verdadeira e caracteriza uma possibilidade de violação.
- 5.6 RETALIAÇÃO – Significa atos de represália, ameaça, coação, intimidação, assédio, discriminação, agressão ou ação contra o Colaborador ou Terceiro como consequência de um Relato reportado por estes.
- 5.7 TERCEIRO - Refere-se, mas não se limitando, a todo e qualquer prestador de serviços, fornecedor, consultor, cliente, parceiro de negócio, terceiro contratado ou subcontratado, locatário, cessionário de espaço comercial, seja pessoa física ou jurídica, independentemente de contrato formal ou não, incluindo aquele que utiliza o nome da Companhia para qualquer fim ou que presta serviços, fornece materiais, interage com o Governo ou com outros em nome da Companhia.
- 5.8 PHISHING - O phishing é uma técnica de crime cibernético que utilizam e-mails, mensagens de texto, telefonemas ou sites fraudulentos para manipular e enganar as pessoas a compartilhar dados confidenciais, baixar malware ou se expor a crimes cibernéticos.
- 5.9 INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA) - A inteligência artificial é a capacidade que soluções tecnológicas têm em simular a inteligência humana, realizando determinadas atividades de maneira autônoma e aprendendo por si mesmas, graças ao processamento de um grande volume de dados que recebem de seus usuários.
- 5.10 SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO - Tem como objetivo estabelecer diretrizes e princípios gerais de segurança da informação e privacidade de dados para a Unidas, em um esforço para garantir que os colaboradores e terceiros atuem em observância às políticas e normas referentes ao tratamento e proteção das informações e ativos de informação, bem como assegurar a capacidade da Unidas em garantir a confidencialidade, integridade, disponibilidade, autenticidade, irretratabilidade e responsabilidade, além de prevenir, detectar e reduzir riscos de segurança da informação e privacidade de dados.

6. Diretrizes

6.1 Gerais

- a) A Unidas não tolera práticas de desvios de conduta, e aqueles que as cometerem, estão sujeitos, além das Medidas Disciplinares cabíveis, adicionalmente, às Medidas Legais, eventualmente aplicáveis, a critério da Companhia e/ou autoridade competente.
- b) A Unidas mantém uma "Política de Portas Abertas" com objetivo de permitir que os colaboradores reportem seus problemas, preocupações e opiniões sobre qualquer assunto, incluindo relato, sem medo de sofrer retaliação ou represália. Desta forma, discussões abertas são incentivadas.
- c) Os gestores devem supervisionar adequadamente a conduta de seus colaboradores e garantir um ambiente de trabalho positivo conforme descrito na Política de Ambiente de Trabalho Positivo (POL 003) permitindo que os colaboradores cumpram com suas obrigações com honestidade, transparência, confiança, integridade e profissionalismo.

6.2 Segurança da Informação

- a) O cumprimento das boas práticas de Segurança da Informação e privacidade de dados, bem como as demais políticas, normas e procedimentos pertinentes ao tema, devem ser atendidos integralmente, sem constatação de violação, mesmo que por mera omissão.
- b) A Unidas com o objetivo de proteger das tentativas de Phishing, casos em que o mesmo indivíduo tiver inúmeras recorrências registradas de acionar PHISHING (superior a 5 casos), será apurado pelo departamento de Segurança da Informação, podendo ser considerado negligência ou omissão quando a prática das diretrizes de Segurança da Informação e privacidade de dados.
- c) O colaborador que fizer uso de Inteligência Artificial (IA) deve atentar-se à considerações éticas, propriedade intelectual, estruturas legais, as diretrizes de boas práticas de Segurança da Informação, proteção e privacidade de dados.
- d) No caso de terceiro e/ou parceiro de negócios, o gestor responsável pelo terceiro/parceiro, departamento de Gente e/ou área jurídica, devem analisar a ocorrência apurada e indicada pela área de Segurança da Informação levando em consideração os termos previstos em contrato.

6.3 Não-Retaliação

- a) A Unidas não tolera práticas de retaliação. Retaliações não devem ser realizadas contra qualquer colaborador que tenha feito um relato, especialmente se caracterizado por Desvio de Conduta. Esta Política, no entanto, não afeta a demissão, transferência ou mudança de área de um Colaborador já planejado pelo departamento/filiais antes da formalização do relato.
- b) Caso o Colaborador utilize-se do Canal Confidencial com o objetivo de manter seu emprego, a Companhia avaliará a possibilidade de aplicar as Medidas Disciplinares cabíveis, após deliberação do Comitê de Ética e Integridade.

- c) Os relatos realizados de boa-fé, não confirmados na apuração, não acarretarão medidas por parte da Companhia em face do denunciante.
- d) Qualquer tentativa de identificação de um denunciante anônimo será considerada Desvio de Conduta e estará sujeita a aplicação de Medidas Disciplinares.
- e) Nenhum Colaborador ou Terceiro agindo em nome da Companhia que esteja em conformidade com esta Política será:
- Sujeito à ação disciplinar ou ameaçado com medida disciplinar;
 - Tolhido em termos ou condições de emprego ou remuneração; ou
 - Retaliado.
- f) Se algum Colaborador ou Terceiro sofrer ou tiver conhecimento de algo que, acredita que tenha sido tratado de maneira injusta ou está sofrendo retaliação após ter realizado um relato, deve imediatamente registrar o ocorrido, por meio do canal no qual se sinta mais confortável. Os canais de comunicação são:
- **CANAL CONFIDENCIAL**
0800 591 2794
<http://www.canalconfidencial.com.br/unidas>
unidas@canalconfidencial.com.br
 - **CONTATOS Diretora Executiva Jurídico, Compliance e Controles Internos da Unidas**
Laura Rymsza Barbosa
Rua João Chede, 3136, 5º andar – CIC - CEP 81170-220 - Curitiba/PR
Tel: +55 41 99748-1818 | E-mail: laura.barbosa@unidas.com.br
 - **Diretor Executivo de Gente da Unidas**
Hélcio Tadeu Tessaro
Rua João Chede, 3.136, 5º andar – CIC - CEP: 81170-220 - Curitiba/PR
Tel.: +55 (41) 99862-0104 | E-mail: helcio.tessaro@unidas.com.br
 - **Comitê de Ética e Integridade da Unidas**
Rua João Chede, 3136, 5º andar – CIC - CEP 81170-220 – Curitiba/PR, ou
Alameda Santos, 438, 7º andar – Paraíso - São Paulo/SP
E-mail: cei@unidas.com.br
 - **Diretor Corporativo de Auditoria da Brookfield Brasil**
Marcos Kovacs
Brookfield Corporate Audit Services (Brasil)
Av. das Nações Unidas, 14.261, sala B, 20º andar - Morumbi - CEP: 04794 000
São Paulo/SP
Tel.: +55 (11) 2540-9372 | E-mail: marcos.kovacs@brookfield.com

6.4 Gestão de Consequências

- a) Os relatos quando à desvios de conduta éticas, fraudes e demais atos atentatórios a integridade da Unidas serão investigados pelo departamento de Auditoria interna da Brookfield e departamento de Compliance da Unidas.
- b) Qualquer relato e/ou violação pertinente as boas práticas de Segurança da Informação, Privacidade de Dados e Inteligência Artificial (IA) devem ser investigadas e apuradas pela área de Segurança da Informação da Unidas.

- c) Se confirmado o Desvio de Conduta ou violação das boas práticas de Segurança da Informação, o denunciado está sujeito às Medidas Disciplinares e eventualmente às Medidas Legais aplicáveis. Todavia, as Medidas Legais, eventualmente aplicáveis, podem ser movidas pela autoridade ou organismo competente nos termos da lei, independentemente da deliberação do Comitê e/ou iniciativa da Companhia.
- d) Sujeito à competente deliberação da área de Compliance, área de Gente em conjunto com a área Jurídica e/ou do Comitê de Ética e Integridade Unidas, e dependendo da violação, analisando os agravantes e atenuantes, podem ser aplicadas as seguintes medidas orientativas ou disciplinares, de forma proporcional à falta cometida e ao resultado buscado:
- Treinamentos;
 - Advertência verbal;
 - Advertência escrita;
 - Suspensão que pode variar entre 1 dia, 2 dias ou de 3 dias; ou
 - Demissão, inclusive por justa causa.
- e) O gestor do Colaborador que cometeu a violação estará sujeito a medidas cabíveis, caso fique comprovado que falhou na supervisão da conduta de seu Colaborador, que foi omissivo/conivente diante do Desvio de Conduta do Colaborador e/ou por ter criado um ambiente de trabalho que levou ou incentivou o mesmo a cometer tal desvio.
- f) Após a devida apuração e comprovação do desvio, Medidas Disciplinares/Legais devem ser tomadas de forma imediata em todos os casos de violação comprovada, independentemente da posição do Colaborador ou do tempo de serviço na Companhia.
- g) A natureza de eventual Medida legal e/ou Disciplinar dependerá dos fatos envolvendo o caso, e deve seguir os devidos procedimentos disciplinares para garantir um tratamento compatível, claro e coerente para todos os casos de violações. Deve-se levar em consideração, ainda, os fatores relevantes envolvidos, incluindo, mas sem limitação:
- Se o Colaborador foi punido anteriormente por outras violações;
 - Se o Colaborador foi punido anteriormente pelo mesmo ato de violação;
 - Se o Colaborador agiu de forma desonesta ou com má intenção;
 - Se a conduta do Colaborador pode ser considerada crime;
 - Se o Colaborador reportou a violação prévia e espontaneamente, buscou orientação sobre quais medidas deveriam ser tomadas para remediá-la ou se agiu com a intenção de ocultar ou encobrir suas ações ou as de outro Colaborador ou terceiros;
 - Se o Colaborador cooperou com as apurações; e
 - Impacto e gravidade da violação, tanto na esfera financeira como reputacional da Companhia.
- h) Após constatado um Desvio de Conduta, os gestores devem adotar medidas corretivas adequadas para garantir que as atividades não voltem a ser realizadas.

Fica exemplificado, no Anexo I da presente Política, faltas e violações que poderão ser passíveis de Medidas Disciplinares, onde serão considerados os agravantes e atenuantes, devendo a medida disciplinar ser proporcional ao ato cometido ou à reincidência. Inobstante, poderá a Administração da Companhia decidir pela aplicação de medida disciplinar diversa da que estiver sugerida no Anexo I, se julgar assim cabível, respeitando os elementos citados na Política.

7. Disposições Finais

Esta Política entrará em vigor na data de sua divulgação, revogando e substituindo qualquer comunicação anterior sobre o assunto.

8. Controle e Histórico de Versões

Data	Versão	Revisão	Sumário
02/09/2019	01/2019	00	Criação do Instrumento Normativo
10/11/2021	01/2021	01	Revisão do Instrumento Normativo
26/09/2022	01/2022	02	Revisão do Instrumento Normativo
02/01/2024	01/2024	03	Revisão do Instrumento Normativo
11/11/2024	02/2024	04	Revisão do Instrumento Normativo

9. Aprovações

Código	Descrição	Versão	Vigência
POL 004	Política de Não Retaliação e Gestão de Consequências	02/2024	Indeterminado a partir de 13/11/2024

Emissor(es): Valeria de Lara Atanazio

Revisor(es): Corina Nogueira Pedro Bom Marynowski - 13/11/2024; Anderson Goncalves De Freitas - 13/11/2024; Carlos Minami - 13/11/2024

Aprovador(es): Laura Rymsza Barbosa - 13/11/2024; Helcio Tadeu Tessaro - 13/11/2024; Alexei Korb - 13/11/2024; Claudio Jose Zattar - 13/11/2024

10. ANEXO

ANEXO I - Exemplificação de critérios para aplicações de Medidas Disciplinares, sem prejuízo das Medidas Legais:

ATO FALTOSO	TREINAMENTO / ORIENTAÇÃO	ADVERTÊNCIA	SUSPENSÃO 1 DIA	SUSPENSÃO 2 DIAS	SUSPENSÃO 3 DIAS	JUSTA CAUSA
Apresentar atestado falso/adulterado (improbidade)						X
Apresentar diploma/certificado falso						X
Apresentar CNH falsa/adulterada						X
Perda de habilitação ou de requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão (culpa exclusiva do Colaborador)						X
Furtar/desviar bens						X
Acessar conteúdo inadequado (incontinência de conduta) *		X	X	X	X	X
Faltas injustificadas (desídia)*		X	X	X	X	X
Faltas injustificadas com mais de 30 dias (abandono)						X
Trabalhar na folga sem autorização		X	X	X	X	X
Deixar de realizar apontamento de horário de refeição		X	X	X	X	X
Fraudar registro de ponto (deixar outro Colaborador registrar)						X
Fraudar registro de ponto (registrar para outro Colaborador)						X
Atrasos/saídas antecipadas *		X	X	X	X	X
Descumprimento de ordens gerais (indisciplina) *		X	X	X	X	X
Descumprimento de ordem direta (insubordinação) *		X	X	X	X	X
Desídia no desempenho das funções *		X	X	X	X	X
Negociação Habitual *		X	X	X	X	X
Ajoelhamento (Não seguir o procedimento de Atrrelamento/Desatrrelamento do caminhão)			X		X	X
Resultado além do permitido no Bafômetro				X	X	X
Recusa de realizar o teste do Bafômetro				X	X	X
Assédio Moral *			X	X	X	X
Assédio Sexual *					X	X
Condenação criminal transitada em julgado						X
Violação de segredo da Companhia *				X	X	X
Ato lesivo à honra ou a boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa ou ofensas físicas *		X	X	X	X	X
Ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores *		X	X	X	X	X
Excesso de velocidade - Veículos Leve - Operacional *		X	X	X	X	X
Não realização dos treinamentos obrigatórios da Companhia *	X	X				
No caso de ato cometido em desacordo com as boas práticas de segurança da informação e						X

proteção e privacidade de dados pessoais, com a intenção, conhecimento e entendimento da ação, com riscos de falhas, danos e/ou prejuízos que possam comprometer a imagem e objetivos da Unidas.						
No caso de ato de fraude, improbidade, com a intenção, conhecimento e entendimento da ação, com riscos de falhas, danos, prejuízos e/ou impactos financeiros que possam comprometer a imagem e objetivos da Unidas.						X

Cópia não controlada - Válido até: 13/11/2024

VELOCIDADE LIMITE DA VIA (KM/H) - CAMINHÕES OPERACIONAIS						
ATO FALTOSO	TREINAMENTO / ORIENTAÇÃO	ADVERTÊNCIA	SUSPENSÃO 1 DIA	SUSPENSÃO 2 DIAS	SUSPENSÃO 3 DIAS	JUSTA CAUSA
70 (Via pavimentada / Rodovia) - Acima de 84 km/h			X	X	X	X
70 (Via pavimentada / Rodovia) - Entre 78 a 84 km/h		X	X	X	X	X
70 (Via pavimentada / Rodovia) - Entre 74 a 77 km/h**	X	X	X	X		
70 (Via pavimentada / Rodovia) - Entre 71 a 73 Km/h***	X	X	X	X		
60 (vicinais) - Acima de 72 Km/h			X	X	X	X
60 (vicinais) - Entre 67 a 72 Km/h		X	X	X	X	X
60 (vicinais) - Entre 64 a 66 Km/h **	X	X	X	X		
60 (vicinais) - Entre 61 a 63 Km/h ***	X	X	X	X		
50 (vicinais) - Acima de 72 Km/h			X	X	X	X
50 (vicinais) - Entre 67 a 72 Km/h		X	X	X	X	X
50 (vicinais) - Entre 64 a 66 Km/h **	X	X	X	X		
50 (vicinais) - Entre 61 a 63 Km/h ***	X	X	X	X		
40 (Via não pavimentada / Via urbana/ Trevo alças maiores) - Acima de 50 km/h			X	X	X	X
40 (Via não pavimentada / Via urbana/ Trevo alças maiores) - Entre 47 a 50 km/h		X	X	X	X	X
40 (Via não pavimentada / Via urbana/ Trevo alças maiores) - Entre 44 a 46 km/h **	X	X	X	X		
40 (Via não pavimentada / Via urbana/ Trevo alças maiores) - Entre 41 a 43 km/h ***	X	X	X	X		
30 (Aterro) Acima de 45 Km/h			X	X	X	X
30 (Aterro) Entre 40 a 45 Km/h		X	X	X	X	X
30 (Aterro) Entre 34 a 39 Km/h **	X	X	X	X		
30 (Aterro) Entre 31 a 33 Km/h ***	X	X	X	X		
20 (Curvas, Trevo alças menores, Pontes, Pátio da usina) Acima de 30 km/h			X	X	X	X
20 (Curvas, Trevo alças menores, Pontes, Pátio da usina) Entre 27 a 30 km/h		X	X	X	X	X
20 (Curvas, Trevo alças menores, Pontes, Pátio da usina) Entre 24 a 26 km/h **	X	X	X	X		
20 (Curvas, Trevo alças menores, Pontes, Pátio da usina) Entre 21 a 23 km/h ***	X	X	X	X		
15 (Trevo chegada na usina) Acima de 22 Km/h			X	X	X	X
15 (Trevo chegada na usina) Entre 21 a 22 Km/h		X	X	X	X	X
15 (Trevo chegada na usina) Entre 19 a 20 Km/ **	X	X	X	X		
15 (Trevo chegada na usina) Entre 16 a 18 km/h ***	X	X	X	X		
10 Acima de 16 km/h			X	X	X	X
10 Entre 15 a 16 km/h		X	X	X	X	X
10 Entre 14 a 15 km/h **	X	X	X	X		
10 Entre 11 a 13 km/h ***	X	X	X	X		

* Poderá ser aplicar uma medida disciplinar mais pesada, dependendo do dano causado (proporcionalidade do ato cometido).

** Serão aplicadas 2 (duas) orientações antes da aplicação da primeira advertência.

*** Serão aplicadas 3 (tres) orientações antes da aplicação da primeira advertência e haverá 3(tres) advertências antes da primeira suspensão.