



# POL 003 - Política de Ambiente de Trabalho Positivo

Fevereiro/2024

---

## Sumário

1.	VISÃO GERAL DA POLÍTICA DE AMBIENTE DE TRABALHO POSITIVO.....	1
2.	COMPROMISSO COM UM AMBIENTE DE TRABALHO POSITIVO .....	1
3.	TOLERÂNCIA ZERO À DISCRIMINAÇÃO, VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO .....	1
4.	ÂMBITO DE APLICAÇÃO .....	2
5.	DEFINIÇÕES.....	2
6.	CONCEITOS .....	2
	I. ASSÉDIO MORAL.....	2
	II. DISCRIMINAÇÃO.....	3
	III. ASSÉDIO SEXUAL .....	3
	IV. VIOLÊNCIA.....	3
7.	RESPONSABILIDADES DO COLABORADOR, DO GESTOR E DA ALTA ADMINISTRAÇÃO....	4
	7.1. RESPONSABILIDADES DOS COLABORADORES .....	4
	7.2. RESPONSABILIDADE DO GESTOR.....	4
	7.3. RESPONSABILIDADE DA ALTA ADMINISTRAÇÃO .....	4
8.	RELATANDO INCIDENTES.....	5
9.	RESPONDENDO OS INCIDENTES .....	5
	9.1 TRATAMENTO .....	5
	9.2 PRECAUÇÃO.....	5
	9.3 REPORTES ENVOLVENDO TERCEIROS.....	5
	9.4 INEXISTÊNCIA DE REPRESÁLIA OU RETALIAÇÃO .....	6
10.	MEDIDAS DISCIPLINARES E CORRETIVAS.....	6
11.	OMISSÕES.....	6
12.	CONTROLE E HISTÓRICO DE VERSÕES.....	6
13.	APROVAÇÕES.....	7
	ANEXO A.....	8

## **1. Visão Geral da Política de Ambiente de Trabalho Positivo**

- 1.1. A Unidas Locações e Serviços S.A., Unidas Locadora S.A., e demais entidades controladas, cada uma delas doravante designada simplesmente por “Companhia” ou “Unidas” têm o compromisso de manter e construir uma cultura organizacional pautada no respeito mútuo, equidade de tratamento, preservação da dignidade das pessoas e no cumprimento da legislação em vigor, proporcionando um ambiente de trabalho seguro e respeitoso. Não toleramos qualquer ato ou fato que atente contra nosso ambiente de trabalho positivo. Nosso sucesso depende do estabelecimento de uma cultura livre de discriminação, violência, assédio e outras influências negativas.
- 1.2. Os Colaboradores da Unidas têm o dever de assegurar um ambiente de trabalho positivo no qual sejam alta e irrestritamente valorizadas a integridade, segurança, honestidade, respeito e profissionalismo. Com este objetivo, a Unidas implementou a Política de Ambiente de Trabalho Positivo (“Política”) e conta com o engajamento de todos, não apenas para se abster de comportamentos nocivos e antiéticos, como para identificar e denunciar qualquer discriminação, violência e assédio.
- 1.3. Esta Política visa aumentar a conscientização de todos para promover um ambiente de trabalho positivo, bem como reflete os padrões que a Unidas espera de seus terceiros sigam ao interagirem com a Companhia ou em nome dela, e seus Colaboradores, em determinado ambiente de trabalho.
- 1.4. Portanto, se você sofrer ou tiver conhecimento de algo que acredita ser discriminação, violência ou assédio no ambiente de trabalho, você deve reportar ao seu superior imediato ou ao Departamento de Gente, a área de Compliance ou por meio do Canal Confidencial da Unidas. Se você ou alguém que você conhece na Unidas estiver na iminência de sofrer lesão corporal grave, chame primeiramente a polícia, em seguida, reporte o incidente através do procedimento ora descrito.
- 1.5. As denúncias envolvendo discriminação, violência ou assédio no ambiente de trabalho serão recebidas com seriedade. Caso você pratique, comprovadamente, discriminação, aja ou ameace agir com violência, assedie qualquer indivíduo na Unidas, ou se você sabidamente compactue com uma discriminação ou assédio a qualquer outro indivíduo na Companhia, medidas disciplinares e corretivas serão aplicadas, incluindo até demissão por justa causa.
- 1.6. A cultura de denunciar atos de discriminação, violência e assédio no ambiente de trabalho é essencial para a manutenção de um ambiente de trabalho positivo. Portanto, você não enfrentará retaliação por fazer uma denúncia de boa-fé, ou por auxiliar na apuração de uma denúncia, entretanto, nos reservamos o direito de tomar medidas cabíveis caso você faça, conscientemente, um falso relato a uma parte inocente.

## **2. Compromisso com um Ambiente de Trabalho Positivo**

- 2.1 Honestidade, transparência, confiança, integridade, profissionalismo e respeito são a marca registrada da nossa cultura e mantemos um compromisso com um ambiente de trabalho saudável, digno, aberto, e inclusivo, livre de desrespeito, discriminação, violência e assédio. Cada um de nós tem a responsabilidade pessoal para com nossos colegas e com a Unidas de desempenhar um papel ativo na construção de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

## **3. Tolerância Zero à discriminação, violência e assédio no Ambiente de Trabalho**

- 3.1 A Unidas não tolera e proíbe rigorosamente qualquer tipo de discriminação, violência e/ou assédio no Ambiente de Trabalho. Reiteramos o nosso compromisso de proporcionar um Ambiente de Trabalho livre de Discriminação, Violência e Assédio, e resume as responsabilidades dos Colaboradores em entender: (i) o que constitui Discriminação, Violência e Assédio no Ambiente de Trabalho, respectivamente; (ii) suas obrigações de manter um ambiente no qual tais condutas não são toleradas; e (iii) como reportar relatar incidentes seguindo procedimentos adequados. Se você contrariar esta Política, estará sujeito a medidas disciplinares, inclusive demissão por justa causa.

## 4. Âmbito de Aplicação

- 4.1. 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 mencionadas no Código de Conduta Ética Profissional da Unidas.
- 4.2. Todos os Colaboradores estão obrigados a cumprir as exigências de conduta pessoal e ambiente de trabalho positivo estabelecidas no Código de Conduta Ética Profissional da Unidas e demais políticas aplicáveis.

## 5. Definições

- 5.1 AMBIENTE DE TRABALHO POSITIVO - Local ou ambiente de trabalho pautado na equidade, dignidade e respeito, tornando-se saudável, seguro e respeitoso (doravante “ambiente de trabalho positivo”).
- 5.2 COLABORADOR - Refere-se a todo e qualquer empregado da Companhia

## 6. Conceitos

- 6.1. Com base nas cartilhas editadas pelo Ministério Público do Trabalho, para as práticas atentatórias ao ambiente de trabalho positivo, abaixo segue os conceitos das condutas inadequadas que estão proibidas de serem praticadas no ambiente de trabalho da Unidas:

### I. Assédio Moral

- a) Assédio moral é “qualquer conduta personificada e abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.
- b) O Assédio Moral pode vir de um superior, subordinado, colega de trabalho sem qualquer subordinação, basta que haja uma relação de poder entre os agentes, não necessariamente poder hierárquico (relação líder/liderado).
- c) Em algumas circunstâncias, o assédio pode ser não intencional, entretanto, independentemente de intenção, tal conduta é inaceitável e viola esta Política.

- d) Importante ressaltar que não se caracteriza como assédio moral, ou não deve ser confundido com o exercício regular dos direitos da Companhia com relação aos seus Colaboradores, especificamente seu direito de designar tarefas, acompanhar e/ou monitorar o trabalho de um Colaborador, cobrar resultados, realizar análises e avaliações de desempenho, repreender ou impor medidas disciplinares, e/ou investigar condutas supostamente impróprias, pelos meios cabíveis. Da mesma forma, o conceito não inclui diferenças de opinião ou pequenos desentendimentos entre colegas de trabalho.

## **II. Discriminação**

- a) A discriminação caracteriza-se por toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, religião, estado civil, sexo, orientação sexual, gênero, aparência ou condição física, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de trabalho na Companhia.
- b) Em algumas circunstâncias, a discriminação pode ser não intencional, todavia, independentemente de intenção, tal conduta é inaceitável, e viola esta Política e pode inclusive constituir violação da legislação aplicável, tal como crime de injúria ou difamação.

## **III. Assédio Sexual**

- a) Assédio sexual, possui duas formas: (i) o assédio sexual por intimidação caracterizado por incitações sexuais com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil de intimidação ou abuso no trabalho e (ii) o assédio sexual por chantagem que consiste em exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado', para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego. Nesse caso, isso pode ser considerado crime, conforme a lei penal.
- b) Para ocorrer assédio sexual não é necessária a repetição nem a sistematização da conduta, basta um único ato.
- c) O assediador deve estar em mesmo nível hierárquico ou superior ao da vítima, além de a conduta do assediador ser indesejada pela vítima.

## **IV. Violência**

- a) Violência no ambiente de trabalho geralmente significa o exercício de força física por uma pessoa contra um colaborador que causa ou pode causar danos, lesões físicas ou doenças ao colaborador, mas também pode significar qualquer ato (verbal, escrito ou físico) que possa ser interpretado como ameaça, ou que cause, ou ainda seja capaz de causar danos a integridade física de um Colaborador ou Terceiro, ou ainda, óbito, ou danos à propriedade. Na maioria dos casos, estas ações também podem ser consideradas crime.

## 7. Responsabilidades do Colaborador, do Gestor e da Alta Administração

### 7.1. Responsabilidades dos Colaboradores

- a) Os Colaboradores devem garantir que a Companhia tenha um ambiente seguro e respeitoso, com valores consolidados em respeito, igualdade, justiça e dignidade, e devem:
- Compreender e cumprir esta Política;
  - Comportar-se de forma a criar um Ambiente de Trabalho Positivo e manter relações positivas no trabalho;
  - Reportar incidentes de discriminação, violência ou qualquer tipo de assédio no ambiente de trabalho vividos diretamente ou testemunhados;
  - Reportar imediatamente qualquer incidente violento ou potencialmente violento conforme descrito nesta Política;
  - Participar e cooperar com quaisquer investigações sobre discriminação, violência ou assédios no Ambiente de Trabalho, caso seja exigido pelas circunstâncias da apuração; e
  - Compreender e seguir os procedimentos da Companhia para evitar discriminação, violência ou assédios, inclusive lidando com o incidente tão logo chegue ao seu conhecimento.

### 7.2. Responsabilidades do Gestor

- a) Os administradores e gestores devem se esforçar para criar um ambiente de trabalho no qual todos se sintam confortáveis para reportar incidentes e levantar questões e preocupações acerca das políticas da Unidas, incluindo:
- Compreender como reconhecer e lidar com um incidente ou denúncia de discriminação, violência ou assédios no Ambiente de Trabalho de forma que não fique desatendido;
  - Gerenciar conflitos interpessoais dentro da equipe antes que se agravem;
  - Incentivar os Colaboradores a reportar incidentes ou denúncia relativas a estes assuntos, ou levar todas as denúncias ao Departamento de Gente (mesmo as que envolvam seu próprio comportamento), área de Compliance ou por meio do Canal Confidencial da Unidas; e
  - Participar e cooperar com quaisquer investigações sobre estes temas, caso seja exigida tal cooperação pelas circunstâncias da apuração.

### 7.3. Responsabilidades da Alta Administração

- a) São responsáveis por tomar medidas necessários para:
- Estabelecer uma cultura de ética, integridade e transparência “exemplo começa de cima” (“*Tone from the Top*”) que reflita em um Ambiente de Trabalho Positivo;
  - Proteger os Colaboradores contra discriminação, violência ou assédios no Ambiente de Trabalho e dar o suporte necessário;
  - Proporcionar um Ambiente de Trabalho no qual os Colaboradores se sintam confortáveis para denunciar violações;
  - Implementar um programa no qual as denúncias sejam tratadas de forma adequada e tempestiva, conforme necessário; e

- Proporcionar treinamento apropriado ou conforme exigido pela legislação aplicável.

## 8. Relatando Incidentes e Denúncias

- a) Denunciar internamente é importante para a Unidas, sendo tanto esperado quanto valorizado. Se você for vítima de ou testemunhar um comportamento que acreditar ser contrário a esta Política, você deve denunciá-lo imediatamente.
- b) Incentivamos que denúncias sejam feitas primeiramente ao seu gestor, o qual garantirá que as informações sejam adequadamente tratadas e levadas à alta administração conforme necessário. Caso você não tenha certeza do caminho adequado para denunciar quanto à natureza ou conteúdo da denúncia, ou por outro motivo, denúncias podem ser feitas ao seu contato local de Recursos Humanos (RH) ou ao Compliance. Caso você não se sinta confortável em reportar um incidente ao seu superior, a área de Compliance ou ao Departamento de Gente, você poderá fazê-lo através do nosso Canal Confidencial (a “Linha Direta para Denúncias”) gerenciado por uma Companhia terceira independente da Unidas, o que garante a confidencialidade e, se desejado, anonimato no relato. Você pode utilizar o meio no qual se sentir mais confortável para reportar os fatos.

## 9. Respondendo a Incidentes e Denúncias

### 9.1 Tratamento

- a) Cada reporte será devidamente avaliado e tratado conforme o objeto e gravidade dos fatos, de forma confidencial e não expositiva, pela área designada para tanto.
- b) Serão utilizadas na apuração dos fatos a melhor técnica disponível, justa e respeitosa garantindo a segurança dos Colaboradores e cumprimento da legislação aplicável.
- c) Adicionalmente a apuração conduzida pela Companhia, a depender do objeto do relato, nos casos previstos em lei, pode haver desdobramentos em processo criminal, conduzido pelas autoridades competentes e nos termos da lei.

### 9.2 Precauções

- a) A Companhia tomará todas as precauções necessárias para resguardar os Colaboradores envolvidos no decorrer da apuração incluindo, sem limitação, transferir os Colaboradores envolvidos para diferentes locais, andares ou escritórios durante a apuração. Medidas preventivas, se justificadas, poderão ser instituídas até que uma decisão definitiva seja tomada com relação à apuração e, se necessário, até que as medidas corretivas sejam aplicadas.

### 9.3 Reportes envolvendo terceiros

- a) Caso o incidente envolva terceiros no ambiente de trabalho (por exemplo, um cliente, contratado, visitante etc.), o mesmo processo descrito acima será aplicado, caso seja possível e cabível. Quando entender por apropriado, a Companhia reportará o incidente ao empregador daquela pessoa e a quaisquer outras partes que a Companhia julgar ser adequado reportar, dadas as circunstâncias. A Companhia tomará medidas necessárias, incluindo a retirada do indivíduo de suas instalações para garantir a segurança e a proteção de todos os Colaboradores e do Ambiente de Trabalho.

#### 9.4 Inexistência de Represália ou Retaliação

- a) A Unidas não tolera retaliações contra qualquer um que tenha feito uma denúncia, acreditando, de boa-fé, que uma violação desta Política ocorreu ou poderá ocorrer no futuro, ou que tenha cooperado honesta e completamente em uma apuração de uma violação ou potencial violação desta Política. Tal pessoa será protegida contra qualquer forma de retaliação. Nenhuma documentação de qualquer espécie será colocada no dossiê pessoal de qualquer um que tenha feito uma denúncia de boa-fé, sendo ou não a alegação em questão confirmada.
- b) A represália ou retaliação pode incluir um rebaixamento de posição, uma transferência indesejada ou uma negativa de oportunidades dentro da Companhia. Qualquer pessoa que acredite estar sofrendo represálias ou retaliações deve imediatamente contatar seu representante local, o Departamento de Gente, área de Compliance ou reportar no Canal Confidencial.
- c) Colaboradores que se envolverem em represália ou ameaças de represália, ou que sabidamente apresentarem uma falsa denúncia, ou por outro meio fizerem mau uso desta Política, poderão sofrer medidas disciplinares incluindo demissão imediata e, se pertinente, as medidas judiciais cabíveis. Tais medidas disciplinares não constituem represália ou violação desta Política.

#### 10. Medidas Disciplinares e Corretivas

- a) A Unidas tomará medidas disciplinares e corretivas de maneira justa, consistente e que reflita a natureza e os fatos da violação com relação a qualquer Colaborador que entender ter violado esta Política. Qualquer pessoa sujeita a esta Política que a violar poderá sofrer medidas corretivas. Medidas corretivas podem incluir aconselhamento psicológico, treinamento, advertência escrita, suspensões com ou sem remuneração, rescisão do contrato de trabalho com ou sem justa causa ou do relacionamento comercial sem aviso prévio. O incidente será, se fundamentado, documentado no dossiê pessoal do ofensor.
- b) Se for identificada violação de qualquer legislação aplicável, podemos encaminhar a questão às autoridades competentes, o que poderá levar a penalidades, multas, prisão ou outras imputações.
- c) Esta Política não limita a autoridade ou capacidade da Companhia de tomar medidas disciplinares ou outras medidas referentes à conduta no ambiente de trabalho considerada inapropriada, independentemente de tal conduta se enquadrar ou não nas definições desta Política.

#### 11. Omissões

Os casos e situações não previstos nesta Política serão tratados pelo Comitê de Ética e Integridade da Unidas.

#### 12. Controle e Histórico de Versões

Data	Versão	Revisão	Sumário
26/08/2019	01/2019	00	Criação do Instrumento Normativo.



07/12/2020	01/2020	01	Atualização da Vigência do Instrumento Normativo.
11/11/2021	01/2021	02	Atualização da Vigência do Instrumento Normativo.
14/10/2022	01/2022	03	Revisão do Instrumento Normativo.
31/01/2024	01/2024	04	Revisão do Instrumento Normativo.

### 13. Aprovações

Código	Descrição	Versão	Vigência
POL 003	Política de Ambiente de Trabalho Positivo	01/2024	Indeterminado a partir de 05/02/2024

**Emissor(es):** Corina N. Pedro Bom Marynowski (Emitido eletronicamente em 14/10/2022).

**Revisor(es):** Larissa Faustino Prado (Revisado eletronicamente em 31/01/2024).

**Aprovador(es):** Cláudio Jose Zattar (Aprovado eletronicamente em 02/02/2024);  
Laura Rymza Barbosa (Aprovado eletronicamente em 02/02/2024); e  
Helcio Tadeu Tessaro (Aprovado eletronicamente em 02/02/2024).

---

## ANEXO A

### INFORMAÇÕES E PESSOAS DE CONTATO

#### Canal Confidencial

Telefone: 0800 591 2794

Internet: <http://www.canalconfidencial.com.br/unidas>

[unidas@canalconfidencial.com.br](mailto:unidas@canalconfidencial.com.br)

O Canal Confidencial é gerenciado por uma Companhia terceira independente da Unidas, o que garante a confidencialidade e, se desejado, anonimato no relato de suspeita de atitudes antiéticas, ilegais ou comportamento inadequado. O Canal Confidencial funciona 24 horas por dia, 7 dias por semana, através de e-mail e website, telefone (atendimento via operador das 8 horas às 17 horas e caixa postal eletrônica nos demais horários) e website.

#### CONTATOS INTERNOS:

##### **Diretora Executiva Jurídico, Compliance e Controles Internos da Unidas**

Laura Rymysza 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](mailto: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](mailto: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](mailto: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](mailto:marcos.kovacs@brookfield.com)