



# POL 003 - Política de Ambiente de Trabalho Positivo

Cópia não controlada - Válido até: 03/09/2025

Agosto/2025

## Sumário

1. Objetivo .....	1
2. Âmbito de Aplicação.....	1
3. Considerações Gerais .....	1
4. Vínculos.....	2
5. Conceitos.....	2
6. Diretrizes .....	2
7. Disposições Finais.....	5
8. Controle e Histórico de Versões.....	6
9. Aprovações.....	6

Cópia não controlada - Válido até: 03/09/2025

## 1. Objetivo

- 1.1 Assegurar o compromisso de construir e manter 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 Política visa aumentar a conscientização de todos para promover um ambiente de trabalho positivo, bem como reflete os padrões que a Unidas espera que seus Terceiros sigam ao interagirem com a Companhia ou em nome dela, e seus Colaboradores, em determinado ambiente de trabalho.

## 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 O conteúdo desta política é aplicável e deve ser conhecido e cumprido por todos os Colaboradores, sem distinção de cargo ou função, e todos os terceiros com os quais a Companhia mantenha ou venha a manter relação contratual, sendo o seu descumprimento passível de aplicação das medidas legais e disciplinares mencionadas no Código de Conduta Ética Profissional da Unidas.

## 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 É premissa inegociável da Companhia conduzir seus negócios com ética e responsável, portanto é vital manter ótima reputação em nossos negócios e, por isso, faz necessário que todos mantenham o comprometimento com esta premissa e reportem quaisquer indícios de conduta inadequada, seja por Colaborador ou Terceiro.
- 3.3 Em caso de dúvidas sobre a aplicação adequada das diretrizes constantes da presente política, os Colaboradores devem consultar o seu gestor imediato e/ou a área de Compliance.
- 3.4 Os casos omissos serão decididos pela área de Compliance ou Comitê de Ética da Unidas.

#### 4. Vínculos

Código de Conduta Ética Profissional;  
Código de Conduta Ética para Terceiros;  
POL 004 - Não Retaliação e Gestão de Consequências.

#### 5. Conceitos

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 ASSÉDIO MORAL - Toda conduta abusiva, a exemplo de gestos, palavras e atitudes que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física de um trabalhador.

5.3 ASSÉDIO SEXUAL – Toda conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

5.4 COLABORADOR - Refere-se a todo e qualquer empregado da Companhia.

5.5 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.

5.6 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.

5.7 VIOLÊNCIA – Violência no ambiente de trabalho significa o exercício de força física por uma pessoa contra um Colaborador, podendo causar danos, lesões físicas ou doenças ao Colaborador, mas também pode significar qualquer ato (verbal, escrito ou físico) que possa ser interpretado como ameaça, 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.

#### 6. Diretrizes

##### 6.1. Gerais

a) A Companhia tem 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.

b) 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 isso, a Unidas 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.

c) Esta Política visa refletir os padrões que a Unidas espera que seus terceiros sigam ao interagirem com a Companhia ou em nome dela, e seus Colaboradores, em determinado ambiente de trabalho.

d) Portanto, se você sofrer ou tiver conhecimento de algo que acredita ser discriminação, violência ou assédio no ambiente de trabalho, você pode reportar ao seu superior imediato, Departamento de Gente ou área de Compliance por meio do Canal Confidencial da Unidas. Se você ou alguém que você conhece estiver na iminência de sofrer lesão corporal grave, chame primeiramente a polícia, em seguida, reporte o incidente conforme orientação acima.

e) 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.

f) 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.

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

a) Honestidade, transparência, confiança, integridade, diversidade, 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.

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

a) A Unidas não tolera discriminação, violência ou assédio no ambiente de trabalho. Colaboradores devem: (i) compreender o que configura cada uma dessas condutas; (ii) manter um ambiente de trabalho livre delas; e (iii) seguir os procedimentos adequados para relatar incidentes. O descumprimento desta política sujeita o infrator a medidas disciplinares, incluindo demissão por justa causa.

## **6.4. Responsabilidades**

### **6.4.1 Responsabilidades dos Colaboradores**

a) A construção de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, baseado em igualdade, justiça e dignidade, é responsabilidade de cada colaborador. Para isso, é essencial:

- Compreender e cumprir esta Política;
- Promover um ambiente de trabalho positivo e manter relações respeitadas;
- Reportar incidentes de discriminação, violência ou assédio, sejam eles vivenciados ou testemunhados;
- Reportar imediatamente qualquer incidente violento ou potencialmente violento;
- Cooperar e não dificultar as investigações sobre quaisquer temas, inclusive sobre discriminação, violência ou assédio, quando solicitado;
- Seguir os procedimentos da Companhia para prevenir e lidar com tais incidentes.

#### 6.4.2 Responsabilidades dos Gestores

a) É de responsabilidade dos gestores cultivarem uma cultura onde todos se sintam à vontade para reportar incidentes e expressar preocupações sobre as políticas da empresa, incluindo, mas não se limitando a:

- 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;
- Proporcionar treinamento apropriado ou conforme exigido pela legislação aplicável.
- Incentivar os Colaboradores a reportar incidentes ou denúncias 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.

#### 6.4.3 Responsabilidades da Alta Administração

a) São responsáveis por tomar medidas necessárias para:

- Estabelecer uma cultura de ética, de integridade e transparência que reflita em um Ambiente de Trabalho Positivo;
- Reforçar que há um programa no qual as denúncias são tratadas de forma adequada e tempestiva, com imparcialidade e sigilo;
- Proporcionar um Ambiente de Trabalho no qual os Colaboradores se sintam confortáveis para denunciar violações;
- Proteger os Colaboradores contra Discriminação, Violência ou Assédios no Ambiente de Trabalho e dar o suporte necessário;

### 6.5 Relatando Incidentes e Denúncias

- a) Incentivamos que condutas inadequadas sejam feitas primeiramente ao seu gestor, que deve garantir que as informações sejam tratadas de forma apropriada e levadas ao conhecimento da Diretoria responsável, conforme necessário. Caso você não tenha certeza do caminho adequado para relatar quanto à natureza ou conteúdo, ou por outro motivo, os relatos podem ser feitos ao seu contato local do Departamento de Gente (Ponto Focal) 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.

- b) 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, 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](mailto:unidas@canalconfidencial.com.br)

#### **CONTATOS**

Diretora Executiva Jurídico, Compliance, Controles Internos e ESG 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](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)

- c) A Unidas incentiva a comunicação de irregularidades e adota medidas disciplinares rigorosas contra denúncias falsas e retaliações para manter a credibilidade e eficácia do sistema, conforme a Política de Não Retaliação e Gestão de Consequências (POL 004). Essa política equilibra a proteção dos denunciadores com a integridade do processo, visando um ambiente de trabalho transparente e confiável.

## **7. Disposições Finais**

Esta política entrará em vigor na data de sua divulgação, revogando e substituindo qualquer comunicação anterior sobre o assunto. Além disso, será revisada conforme prazos previstos na Norma de Governança de Documentação.

## 8. 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.
10/08/2025	01/2025	05	Revisão do Instrumento Normativo.

## 9. Aprovações

Código	Descrição	Versão	Vigência
POL 005	Política de Ambiente de Trabalho Positivo	01/2025	Indeterminado a partir de 25/08/2025

**Emissor(es):** Valéria de Lara Atanzio

**Revisores:**

GERENTE DE COMPLIANCE E ESG - Corina Nogueira Pedro Bom Marynowski - 22/08/2025

**Aprovador(es):**

DIRETORA EXECUTIVA JURÍDICO, COMPLIANCE, CONTROLES INTERNOS E ESG -  
Laura Rymsza Barbosa - 25/08/2025  
DIRETOR EXECUTIVO DE GENTE - Helcio Tadeu Tessaro - 25/08/2025  
DIRETOR EXECUTIVO PRESIDENTE - Carlos Augusto Moreira - 25/08/2025