



POL-004 Política de Não Retaliação e Gestão de Consequências

Outubro/2022

Sumário

1. Objetivo	1
2. Âmbito de Aplicação	1
3. Considerações Gerais	1
4. Vínculos.....	1
5. Conceitos.....	1
6. Diretrizes	2
7. Disposições Finais	5
8. Controle e Histórico de Versões.....	5
9. Aprovações.....	5
10. ANEXO 01- Exemplificação de critérios para aplicações de Medidas Disciplinares, sem prejuízo das Medidas Legais.....	6

1. Objetivo

Esta política tem como objetivo reiterar o compromisso da Empresa 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, normas, políticas e procedimentos da Empresa, e de qualquer lei, norma ou regulamento aplicável, sem sofrer qualquer tipo de represália ou Retaliação.

Visa também a estabelecer princípios para a gestão de consequências em resposta a violações ao Código de Conduta Ética Profissional Unidas, normas, políticas e procedimentos da Empresa, e de qualquer lei, norma ou regulamento aplicável.

2. Âmbito de Aplicação

- 2.1 A presente política aplica-se à Ouro Verde Locação e Serviço S.A. e a Ouro Verde Revenda Ltda., Unidas Locadora S.A., Cedar Locações e Investimentos S.A, entidades controladas e eventuais coligadas cada uma delas doravante designada simplesmente por “Empresa” ou “Unidas.
- 2.2 Da mesma maneira, a presente política abrange também todos os Terceiros com os quais a Empresa 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 norma é propriedade da Empresa e é destinado para uso e divulgação internos, sendo proibida sua reprodução, armazenamento ou transmissão, em qualquer formato ou por quaisquer meios, sejam eletrônicos ou físicos, sem prévia autorização formal do Departamento Jurídico e de Compliance.
- 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

5. Conceitos

- 5.1 COLABORADOR - Refere-se a todo e qualquer empregado da Empresa.
- 5.2 DESVIO DE CONDUTA – Constatação por parte do processo de apuração de Relatos da Empresa de que tal ou tais pessoas cometeram atos em desconformidade com o Código de Conduta Ética Profissional Unidas, normas, políticas e procedimentos da Empresa.

- 5.3 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.
- 5.4 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.
- 5.5 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 Empresa para qualquer fim ou que presta serviços, fornece materiais, interage com o Governo ou com outros em nome da Empresa.
- 5.6 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 empresa em decorrência do cometimento de Desvio de Conduta considerada falta grave nos termos da legislação trabalhista.
- 5.7 MEDIDAS LEGAIS: consequências ao Colaborador, Terceiro e/ou Empresa, 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.

6. Diretrizes

6.1 Gerais

- a) A Empresa não tolera desvios de conduta, e aqueles que as cometerem, estarão sujeitos, além das Medidas Disciplinares cabíveis, adicionalmente, às Medidas Legais, eventualmente aplicáveis, a critério da Empresa e/ou autoridade competente .
- b) A Empresa mantém uma "política de portas abertas" para permitir que as pessoas reportem seus problemas, preocupações e opiniões sobre qualquer assunto, incluindo Relato, sem medo de 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 que permita aos mesmos cumprir com suas obrigações com honestidade, integridade e eficiência.

6.2 Não-Retaliação

- a) A Empresa não tolera atos de Retaliação contra qualquer pessoa que faça um Relato.
- b) Nenhuma represália ou Retaliação deve ser tomada contra qualquer pessoa que realizou 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.
- c) Caso o Colaborador utilize-se do Canal Confidencial com o objetivo de manter seu emprego, a Empresa avaliará a possibilidade de aplicar as Medidas Disciplinares cabíveis, após deliberação do comitê de ética e integridade.
- d) A prática de atos de Retaliação ou represália pode levar, além das Medidas Disciplinares cabíveis, incluindo a demissão por justa causa, a aplicação de Medidas Legais.
- e) Relatos de boa-fé não confirmados na apuração não acarretarão medidas por parte da empresa em face do Colaborador informante.
- f) Qualquer tentativa de identificação de um denunciante anônimo também será considerada Desvio de Conduta e estará sujeita a Medidas Disciplinares.
- g) Nenhum Colaborador ou pessoa agindo em nome da Empresa 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.
- h) Se alguma pessoa entender que foi tratada de maneira injusta ou está sofrendo Retaliação após seu Relato, deve registrar sua reclamação pelos dos seguintes canais de comunicação:
 - CANAL CONFIDENCIAL
0800 591 2794
<http://www.canalconfidencial.com.br/unidas>
unidas@canalconfidencial.com.br

CONTATOS

- 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
- Diretora Jurídica & Compliance, DPO da Unidas
Laura Rymza 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

- 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

6.3 Gestão de Consequências

- a) Os Relatos serão investigados pelo departamento de auditoria interna da Brookfield. se confirmado o Desvio de Conduta, o responsável estará sujeito às Medidas Disciplinares e eventualmente às Medidas Legais aplicáveis, devidamente deliberadas pelo Comitê de Ética e Integridade Unidas. 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 Empresa.
- b) Sujeito à competente autorização do Comitê de Ética e Integridade Unidas, e dependendo da violação, analisando os agravantes e atenuantes, poderão ser aplicadas as seguintes medidas orientativas ou disciplinares, de forma proporcional à falta cometida e ao resultado buscado:
 - Treinamento;
 - Advertência verbal;
 - Advertência escrita;
 - Suspensão que pode ser de 1 dia, 2 dias ou de 3 dias; ou
 - Demissão, inclusive por justa causa.
- c) O gestor do Colaborador que cometeu uma violação também pode estar 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.
- d) Medidas Disciplinares/Legais deverão ser tomadas de forma imediata em todos os casos de violação comprovada, independentemente da posição do Colaborador ou do tempo de serviço na Empresa.
- e) 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 deveria tomar para remediá-la ou se agiu com a intenção de ocultar ou encobrir suas ações ou as de outra pessoa;
 - Se o Colaborador cooperou com as apurações; e

- Impacto e gravidade da violação, tanto na esfera financeira como reputacional da Empresa.
- f) Após constatado um Desvio de Conduta, os gestores devem adotar medidas corretivas adequadas para garantir que as atividades voltem a ser realizadas.
- g) Fica exemplificado, no Anexo 1 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 Empresa decidir pela aplicação de medida disciplinar diversa da que estiver sugerida no Anexo, se julgar assim cabível, respeitando os elementos citados na norma.

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	Sumário
02/09/2019	01/2019	Criação do Instrumento Normativo
10/11/2021	01/2021	Revisão do Instrumento Normativo
26/09/2022	01/2022	Revisão do Instrumento Normativo

9. Aprovações

Código	Descrição	Versão	Vigência
POL-004	Política de Não Retaliação e Gestão de Consequências	01/2022	Indeterminado a partir de 11/10/2022

Emissor(es): Rafael Kobren (emitido eletronicamente em 26/09/2022).

Revisor(es): Corina N. Pedro Bom Marynowski (revisado eletronicamente em 29/09/2022)
Fabio Martinho de Moraes (revisado eletronicamente em 29/09/2022)

Aprovador(es): Cláudio Jose Zattar (aprovado eletronicamente em 07/10/2022)
Laura Rymsza Barbosa (aprovado eletronicamente em 07/10/2022)
Helcio Tadeu Tessaro (aprovado eletronicamente em 07/10/2022)
Ana Zambelli (aprovado eletronicamente em 08/10/2022)
Matheus Sabbag Leonel (aprovado eletronicamente em 07/10/2022)
Alessandra Hoeller (aprovado eletronicamente em 07/10/2022)

10. ANEXO 01- 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
Ajoelamento (Não seguir o procedimento de Atrrelamento/Desatrrelamento do caminhão)			X		X	X
Resultado além do permitido no Bafômetro					X	X
Recurso de realizar o teste do Bafômetro					X	X
Assédio Moral *		X	X	X	X	X
Assédio Sexual *		X	X	X	X	X
Condenação criminal transitada em julgado						X
Violação de segredo da empresa *				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
Prática constante de jogo de azar						
Excesso de velocidade - Veículos Leve - Operacional *		X	X	X	X	X
Não realização dos treinamentos obrigatórios da Companhia *	X	X				

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.