

# MANUAL DE ÉTICA E INTEGRIDADE

## **Compromisso com a Ética, Integridade e Responsabilidade nas Relações**

*Este documento estabelece os princípios, valores e diretrizes que orientam a conduta de todos os colaboradores, administradores e terceiros da ECOS TURISMO, promovendo um ambiente organizacional ético, transparente e respeitoso, e assegurando que todas as relações sejam pautadas pela integridade, legalidade e responsabilidade.*

## **DOCUMENTO INTERNO E CONFIDENCIAL**

27 de março de 2026 | Versão 2.0 | Preparado para ECOS TURISMO

### Histórico das Versões

| VERSÃO | DATA       | CRIADOR                    | REVISOR      | VALIDADE |
|--------|------------|----------------------------|--------------|----------|
| 1.0    | 03/09/2025 | Ana Flavia Capanema Merheb | Viviane Paes | 12 meses |
| 2.0    | 27/03/2026 | Ana Flavia Capanema Merheb | Viviane Paes | 12 meses |



(61) 3226-0214  
Whatsapp: (61) 99282-7500



ecos.tur.br  
ecosturismo  
ecos-turismo



Matriz  
QE 24 Bloco A, Loja 11 - Guará II  
CEP.: 71.060-610 | Brasília-DF



## 1. Objetivo Principal:

Este manual estabelece os princípios fundamentais, valores inegociáveis e diretrizes operacionais que orientam a conduta de todos os stakeholders da ECOS Turismo & Desenvolvimento – incluindo colaboradores (CLT, estagiários, prestadores de serviços), administradores, diretores, fornecedores, parceiros e clientes. Seu foco é promover um ambiente organizacional ético, transparente e respeitoso, alinhado à Lei Anticorrupção (LAC - Lei nº 12.846/2013), LGPD (Lei nº 13.709/2018), normas ABNT NBR ISO 37001:2016 (Gestão Antissuborno), ISO 9001:2015 (Qualidade) e ISO 14001:2015 (Ambiental).

Por quê isso importa? Em um setor dinâmico como o turismo, onde interações com agentes públicos, comunidades locais e clientes internacionais são constantes, a integridade previne riscos como suborno, conflitos de interesse e lavagem de dinheiro, reduzindo multas administrativas (até 20% do faturamento bruto, per LAC art. 6º), suspensão de atividades e danos reputacionais. Didaticamente, pense no Programa de Integridade como um escudo preventivo: detecta riscos via due diligence, mitiga via treinamentos e corrige via canais de denúncia.

Documento Interno e Confidencial

## 2. DEFINIÇÕES ESSENCIAIS

- LAC (Lei Anticorrupção): Lei nº 12.846/2013 – Responsabiliza pessoas jurídicas por atos lesivos à Administração Pública (nacional/estrangeira), com penas objetivas (independente de dolo).
- CEI (Comitê de Ética e Integridade): Órgão colegiado interno para apurar denúncias, monitorar conformidade e aplicar sanções.
- Compliance Officer: Responsável autônomo pelo Programa de Integridade (due diligence, treinamentos, relatórios trimestrais).
- Stakeholders: Sócios, colaboradores, fornecedores, clientes, agentes públicos – todos impactados pelas operações.
- Due Diligence: Investigação prévia de riscos éticos/legais em contratações ou fusões.



- Vantagem Indevida: Qualquer benefício (dinheiro, viagens, brindes > R\$100/ano) que influencie decisões.

Exemplo Didático: Um brinde de R\$150 de um fornecedor é "indevido" se criar obrigação recíproca – recuse e reporte ao CEI.

### 3. RESPONSABILIDADES

- Compliance Officer: Autonomia total para mapeamento de riscos, treinamentos, canal de denúncias e relatórios à Alta Administração (trimestral/anual). Acesso direto à Direção.
- CEI: Recebe denúncias, apura (em 10 dias úteis), aplica sanções proporcionais e monitora o manual (anual).
- Lideranças: Exemplos éticos, disseminação do manual, encaminhamento de denúncias.
- Colaboradores: Cumprir normas, reportar irregularidades (sem retaliação).
- Alta Administração: Recursos financeiros/orçamentários (segregados para compliance) e aprovação de políticas.

Solução Prática: Crie um dashboard de KPIs (ex.: nº denúncias apuradas, % treinamentos concluídos) para monitoramento PDCA (Plan-Do-Check-Act).

### 4. APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

A ECOS Turismo & Desenvolvimento, fundada em 2003 como incubada pela ITEC/Universidade Católica de Brasília, iniciou no Turismo Educacional (saídas pedagógicas/universitárias). Evoluiu para Turismo Empresarial e Lazer, completando 20 anos em 2023 como referência no Centro-Oeste – premiada por órgãos como Embratur e certificada em ISO 9001/14001/37001.

Desafio Estratégico: Otimizar gestão de viagens corporativas (redução de custos, políticas de compliance). Nosso Programa de Integridade mitiga riscos via controles internos, alinhado ao Decreto 8.420/2015 (art. 41: mecanismos de auditoria/denúncia).

Canal de Denúncias: 24/7 em <https://ecos.tur.br/institucional/compliance> – anônimo, confidencial (LGPD-compliant).



## 5. PALAVRA DA DIREÇÃO

"Compliance não é custo, é investimento reputacional. Nosso tripé Ética-Qualidade-Integridade fecha o ciclo de excelência. Após análise de riscos e treinamentos, este manual fortalece nossa governança."

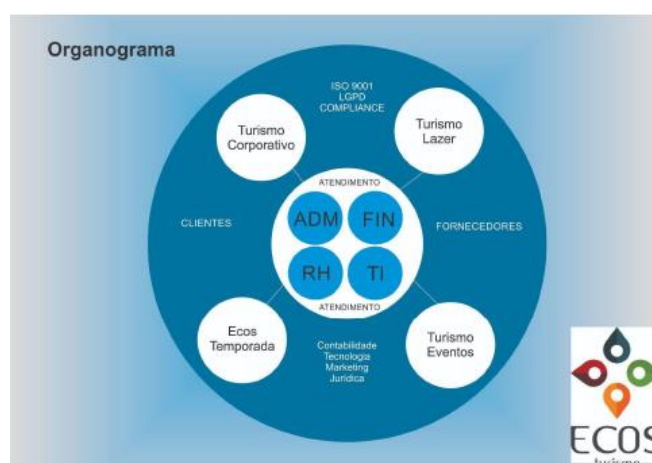
Ana Flávia Capanema Merheb (Diretora Financeira) | Cristina Maia (Diretora RH).

## 6. MISSÃO, VISÃO E VALORES

- **Missão:** "Oferecer agenciamento turístico com qualidade, melhoria contínua, transparência e excelência."
- **Visão:** "Referência em soluções personalizadas e experiências encantadoras."
- **Valores:**

| Valor                     | Aplicação Prática no Compliance   |
|---------------------------|-----------------------------------|
| Melhores soluções         | Due diligence em fornecedores     |
| Empatia                   | Canais acessíveis/anti-retaliação |
| Ética/Transparência       | Relatórios trimestrais            |
| Melhoria contínua         | Revisões anuais PDCA              |
| Sonhos/Autonomia/Diversão | Cultura inclusiva, sem assédio    |

## 7. Organograma Funcional



## 8. PROCEDIMENTOS E DIRETRIZES

### 8.1 Utilização do Manual para Prevenção à Corrupção

#### Lei Anticorrupção (LAC): Contexto e Importância no Brasil

No contexto brasileiro, destaca-se a edição da primeira lei especial e exclusivamente destinada à prevenção, combate e repressão a atos corruptos: a Lei nº 12.846/2013, também conhecida como LAC - Lei Anticorrupção.

A LAC foi inspirada em exemplos estrangeiros como o FCPA - Foreign Corruption Practices Act, dos Estados Unidos (1977), e o UKBA - United Kingdom Bribery Act, da Grã-Bretanha (2010), colocando a pessoa jurídica como passível de responsabilização.

O cenário atual demonstra a relevância de um Programa de Integridade dentro de uma organização, tendo sido apontado como requisito imprescindível, em alguns estados da Federação, para contratações com a Administração Pública.

Consciente do benefício reputacional e da tendência global de conformidade, a ECOS Turismo & Desenvolvimento apresenta suas próprias políticas de prevenção, repressão e mitigação de riscos inerentes à atividade empresarial que desenvolve.

Assim, todos os envolvidos em contratações, negócios ou transações com a empresa deverão respeitar princípios básicos, a começar pelo Princípio da boa-fé, ou seja, agir sempre de acordo com a lei e com condutas morais ilibadas.

A missão desse Manual é garantir o perfeito funcionamento do Sistema de Controles Internos da empresa, procurando reduzir os riscos empresariais, bem como disseminar a cultura do controle para assegurar o cumprimento da lei, normas, usos e costumes regulados pelo mercado.

Reitera-se que a alegação de desconhecimento das regras aqui estabelecidas não será aceita como justificativa no caso de quaisquer desconformidades com o Manual, posto que se exige o comprometimento dos colaboradores, coordenadores e da alta direção.

Para que este Manual funcione adequadamente, todos devem conhecê-lo e aplicá-lo no dia a dia, desde o empregado que desempenha as funções mais simples, até a direção da empresa.

Definição Legal de Programa de Integridade (conforme Decreto nº 8.420/2015, que regulamenta a Lei nº 12.846/2013, art. 41): “Programa de Integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica,



no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira”.

### **Boas Práticas na Prevenção e Combate à Corrupção**

#### **8.2.2 O Que Muda Internamente**

Uma das mudanças é a CRIAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA E INTEGRIDADE - CEI da ECOS Turismo & Desenvolvimento, que será composto por 03 (três) membros, sendo funcionários efetivos da empresa, mas que têm sua lotação em setores divergentes ao setor de Compliance, mas que têm sua responsabilidade e seu comprometimento estabelecido e documentados. O Comitê é liderado pelo Compliance Officer, que será responsável direto em ajudar a assegurar que a empresa atue de forma correta e ética, ao mesmo tempo em que atende aos seus objetivos de negócios. Eles exercerão as funções na condição de titulares, sendo que todos poderão substituir uns aos outros em caso de ausências ou impedimentos na ordem acima.

Esta formatação do Comitê terá permanência na função por 12 (doze) meses, podendo qualquer dos membros ser substituído em casos excepcionais ou a critério da organização.

O CEI será constituído mediante designação, por escrito, a ser feita pela Alta Administração da ECOS Turismo & Desenvolvimento, que deverá fornecer a infraestrutura mínima para funcionamento do Comitê. O Comitê terá regimento interno específico.

O CEI terá como competências:

- Receber, processar e julgar denúncias relacionadas a infrações a este Manual;
- Apurar, de ofício, as infrações a este Manual, aplicar e definir eventuais sanções aos colaboradores;
- Realizar o monitoramento contínuo deste Manual, a cada doze meses, ou em prazo menor, conforme o caso;
- Promover a ampla divulgação e aplicação dos preceitos éticos no desenvolvimento das atividades comerciais desenvolvidas pela ECOS Turismo & Desenvolvimento;



- e) Garantir o sigilo dos denunciantes;
- f) Solicitar auxílio das demais áreas para o processamento das denúncias, quando necessário.

O CEI, liderado pelo Compliance Officer, promoverá capacitação e treinamento, aos colaboradores da Empresa, incluindo a Alta Administração, de modo a dar amplo conhecimento a todos a respeito deste Manual e do Programa de Integridade da Empresa.

Dentro do cronograma financeiro anual, existe segregação de valores única e exclusivamente disponibilizados ao setor de Compliance, que faz uso dos mesmos, principalmente com o objetivo propiciar treinamentos, capacitação e aperfeiçoamento contínuo dos funcionários da área responsável pelo programa de Integridade, assim como pelos treinamentos aos demais empregados da empresa. A administração dos recursos disponibilizados será de responsabilidade do Comitê, que está obrigado a efetuar a prestação de contas mediante notas fiscais que comprovem os gastos. Caso algum evento realizado exceda os valores estabelecidos para este fim, esses deverão ser objeto de solicitação de reembolso conforme processo estabelecido pelo setor Financeiro.

### 8.2.3 Compliance Officer

Um dos grandes pilares do Sistema de Integridade criado é o Compliance Officer, que será dotado de autonomia e independência para o desenvolvimento dos trabalhos que lhe competem.

A fim de lhe garantir a imparcialidade necessária para desenvolver tais trabalhos, disporá de recursos materiais, humanos e financeiros para o pleno funcionamento da atividade, a serem disponibilizados pela ECOS Turismo & Desenvolvimento, tendo acesso direto à Direção da Empresa, sempre que necessário.

O monitoramento contínuo do cumprimento do Programa de Integridade é de responsabilidade de todos, em especial do Compliance Officer, que é a instância interna responsável por desenvolver, aplicar e monitorar o Programa de Integridade.

O Compliance Officer deve coordenar esforços com as áreas diretamente responsáveis pela execução das atividades de divulgação, treinamento, funcionamento do canal de denúncias e outros procedimentos, de modo a garantir que as ações sejam de fato realizadas conforme as definições constantes deste Manual de Integridade e Ética.



O Compliance Officer tem também autonomia e independência para implementar as ações requeridas para o correto funcionamento das áreas da Empresa e tem a autoridade necessária para apontar mudanças necessárias, mesmo que implique em dispêndio de recursos financeiros.

O Compliance Officer deve indicar, avaliar e verificar a necessidade de mapeamento de riscos periodicamente a fim de identificar eventuais novos riscos, sejam eles decorrentes de alteração nas leis vigentes ou de edição de novas regulamentações, ou de mudanças internas na própria ECOS Turismo & Desenvolvimento.

O Compliance Officer deve reportar à Alta Administração da Empresa, em registro próprio e a cada 4 (quatro) meses, os índices de denúncias processadas e de não conformidades deliberadas, ajustadas e apuradas no âmbito do Comitê.

O Compliance Officer deve reportar à Alta Administração da Empresa, em registro próprio e a cada 12 (doze) meses, a necessidade de revisão, ou não, deste Manual de Integridade e Ética ou de normas, códigos ou políticas para adequá-los à legislação vigente ou a novos riscos que possam surgir, bem como para aperfeiçoamentos necessários, podendo tal atividade ser realizada internamente ou por meio de terceiros.

O Compliance Officer pode ser consultado a qualquer momento a respeito de eventuais dúvidas a respeito da aplicação deste Manual de Integridade e Ética, devendo responder prontamente, de forma a estimular a participação ativa de todos os envolvidos.

Se houver investigação em curso em órgãos governamentais envolvendo a ECOS Turismo & Desenvolvimento, deve o Compliance Officer adotar todas as medidas necessárias que estiverem a seu alcance para a cooperação efetiva da Empresa com a Administração Pública, de modo que as apurações possam chegar ao(s) responsável(is) pela prática ilícita sob investigação, se de fato houver. O Compliance Officer pode, conforme o caso, solicitar a colaboração de áreas internas da Empresa na apuração de fatos, bem como a contratação de terceiros com essa finalidade.

#### 8.2.4 Canal de Denúncias

O canal de denúncias é um dos primeiros dos mecanismos de combate à corrupção. Já foi regularmente instituído e receberá todas as denúncias, mesmo anônimas, para apuração de



quaisquer atos que possam ser considerados ilegais e/ou irregulares interna ou externamente nas relações comerciais, laborais, dentre outras, da ECOS Turismo & Desenvolvimento, inclusive relacionados à Lei Federal nº 12.846/2013.

A ECOS Turismo & Desenvolvimento utilizará de Canal de Denúncias, por meio do site <https://ecos.tur.br/> - <https://ecos.tur.br/institucional/compliance>, que está à disposição 24 horas por dia, 07 (sete) dias por semana, também como forma de assegurar o anonimato das denúncias, contribuindo para o tratamento das informações.

O Canal de Denúncias, se for do entendimento da Empresa, também pode ser contratado externamente, preservadas ou aperfeiçoadas as características aqui descritas.

O Canal de Denúncias deve estar acessível a todos, inclusive ao público externo, com a preservação da confidencialidade das informações necessárias à apuração, sem prejuízo da observância da legislação vigente em relação à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas.

As denúncias devem ser devidamente apuradas, inclusive com vistas a dar resposta ao denunciante, se possível, seja pela procedência ou pela improcedência da denúncia.

Se o resultado da denúncia, caso seja procedente, indicar a necessidade de apuração por infração administrativa, cível ou penal, deve a ECOS Turismo & Desenvolvimento comunicar as autoridades competentes.

Em cumprimento aos requisitos legais, a ECOS Turismo & Desenvolvimento deve anualmente elaborar plano de comunicação de treinamento com o objetivo disseminar os padrões de conduta e ética, com ênfase ao escopo do programa de integridade e as políticas desenvolvidas para o efetivo cumprimento do mesmo.

### 8.2.5 Denúncia e Seu Processamento

Ao receber a denúncia, o CEI deverá abrir Procedimento Apuratório, em até 10 (dez) dias úteis a contar do recebimento, catalogando a denúncia, com chancela de sigiloso. Apenas o CEI terá acesso ao procedimento.



O Compliance Officer, a partir da denúncia recebida, terá autonomia para decidir se dá seguimento ao Procedimento Apuratório diante da pertinência mínima das alegações. Não havendo fundamento, o Compliance Officer determinará o sobrestamento do Procedimento Apuratório.

No caso de prosseguimento da denúncia, o CEI irá determinar ao setor responsável que solucione a não conformidade no prazo de 30 (trinta) dias, monitorando a solução do caso. O setor responsável poderá pedir uma única prorrogação de prazo, por igual período, para solucionar a não conformidade. Expirado o prazo máximo de 60 (sessenta) dias e não havendo solução da inconformidade, o CEI abrirá procedimento de aplicação de sanção ao(s) responsável(is), avocando o Procedimento Apuratório instaurado para solução definitiva, no mesmo prazo.

Para ilustrar o procedimento, segue o fluxo de apuração de denúncias: [Descrição textual do fluxo, conforme original – diagrama pode ser gerado se solicitado].

Dentro do escopo das atividades do canal de denúncia e para efetiva comprovação do cumprimento das diretrizes do programa de integridade, a ECOS Turismo & Desenvolvimento tem por incumbência divulgar internamente de maneira trimestral um resumo das atividades e procedimentos realizados no setor, especificamente quanto às denúncias e de modo geral a todos os colaboradores em período anual.

Na POLÍTICA DE COMBATE À CORRUPÇÃO, a ECOS Turismo & Desenvolvimento deve publicar nos mais diversos meios de comunicação, inclusive no site, as informações das garantias de proteção oferecidas aos denunciantes e quanto ao acompanhamento da apuração das denúncias.

### Resumindo

- LAC e Programa de Integridade: Lei pioneira contra corrupção, com responsabilização de PJ; exige mecanismos internos para detecção e correção de ilícitos.
- Estruturas Chave: CEI (3 membros, competências definidas, treinamentos), Compliance Officer (autonomia, relatórios periódicos, mapeamento de riscos) e Canal 24/7 (anônimo, apuração em até 60 dias).
- Aplicação Prática: Compromisso total de todos; sigilo, prestações de contas e divulgação trimestral/anual para transparência.



## 9. POLÍTICA DE COMBATE À CORRUPÇÃO

A Política de Combate à Corrupção da ECOS Turismo & Desenvolvimento tem por objetivo **evitar ou impedir a prática de atos em desconformidade com as regras legais vigentes**, devendo ser observada por **todos os empregados, estagiários, além de coordenadores e diretores**.

O cumprimento da Política é cotidiano e deve ser monitorado pelo Comitê de Ética e Integridade periodicamente.

Além disso, o Compliance Officer poderá a qualquer momento, pelo meio que entender mais adequado, questionar a qualquer integrante da ECOS Turismo & Desenvolvimento existência de promessa ou concretização de recebimento de benefício, vantagens, brindes ou outros, inclusive terceiros estranhos à Empresa, tais como clientes, fornecedores, parceiros, entre outros.

Se for identificada conduta que possa caracterizar infração às normas internas e/ou à legislação vigente, o Compliance Officer, se não partir dele próprio a apuração, deverá ser avisado para a adoção das medidas pertinentes.

### 9.1. Atuação dos Colaboradores da ECOS Turismo & Desenvolvimento

Na atuação dos colaboradores, deve-se manter o sigilo das informações a que se tem acesso no exercício da profissão.

## 10. CONDUTAS E REGULAMENTOS A SEREM RESPEITADOS

Inicialmente, cabe destacar a **necessidade de o colaborador seguir, além desses regramentos, AS POLITICAS E CONDUTAS INTERNAS**.

O colaborador deve **observar as regras de higiene, segurança e meio ambiente do setor de trabalho**, visando à **proteção das pessoas e dos equipamentos**.

A ECOS Turismo & Desenvolvimento não tolera manifestações em redes sociais que possam causar danos diretos e indiretos à reputação da Empresa.

Somente poderão utilizar o nome da ECOS Turismo & Desenvolvimento aqueles colaboradores devidamente autorizados para tanto, inclusive em relação à empresa. Deve-se seguir todos os



**procedimentos internos repassados pela Diretoria, de forma a manter o padrão, a organização e a Governança da Empresa.**

**O colaborador deve ter a ciência de que, ao vestir o uniforme, o crachá e, no horário de trabalho, ele é a representação simbólica da Empresa, devendo, em qualquer situação, respeitar a moral e os bons costumes, e ainda zelar pela imagem da Empresa.**

**A vestimenta a ser utilizada no âmbito da Empresa, notadamente por parte daqueles colaboradores em atendimento direto a clientes e fornecedores, deve condizer com a atividade realizada, não sendo recomendável a utilização de vestimentas que possam comprometer a imagem e a credibilidade da Empresa.**

**Todo colaborador tem o direito de se envolver em assuntos cívicos e participar do processo político ou sindical, desde que faça isso em seu tempo livre e fora do ambiente de trabalho.**

**O colaborador deve informar imediatamente ao superior imediato qualquer erro, defeito ou insuficiência na atividade da qual está incumbido, com vistas a evitar contratempos que possam redundar em penalidade contratual, mantendo a boa gestão do serviço, mesmo em relação a contratos firmados com a iniciativa privada.**

**O colaborador deve proteger todos os dados de pessoas e empresas que tiver tido acesso no seu dia a dia no trabalho, não sendo permitida, em hipótese alguma, a transmissão desses dados para fora da Empresa sem a autorização da alta direção ou se for da essência de seu trabalho ou cumprimento de cláusula contratual com o cliente o colaborador deve, sempre que possível, procurar conhecer as regras e normativos vigentes dos clientes no que concerne a programas de integridade e/ou códigos de ética e conduta que eles possuam.**

**É expressamente vedado ao colaborador da ECOS Turismo & Desenvolvimento oferecer ou prometer vantagem indevida ao cliente, direta ou indiretamente, para obter benefícios pessoais ou corporativos.**

**Também é vedado receber vantagem indevida do cliente, direta ou indiretamente, em benefício próprio ou da Empresa.**

**Em caso de dúvida, o colaborador ou o cliente deve procurar o CEI Comitê de Ética e Integridade imediatamente, pelas vias previstas neste Manual de Integridade e Ética.**



## 11. POLÍTICAS ÉTICAS DAS LIDERANÇAS E SEUS SUBORDINADOS E ENTRE SI

Os colaboradores da ECOS Turismo & Desenvolvimento devem sempre, entre si, manter tratamento urbano e cordial.

Deve-se privilegiar a prática de comunicação entre os colaboradores por escrito (e-mail, Whatsapp, Telegram ou outros) e não apenas verbal, de forma a manter todas as tratativas internas registradas para eventual consulta. O respeito, a confiança e o auxílio mútuo são também valores importantes a serem observados por todos.

É indispensável o respeito à mulher no ambiente de trabalho, protegendo-a de qualquer tipo de violência (física, psicológica, sexual, patrimonial e moral) e de discriminação, que tenha por efeito, sobretudo, anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento.

Devem ser respeitadas a urbanidade entre os colaboradores, a hierarquia e as diferenças de crenças, raças, etnias e orientação sexual, combatendo, com absoluta veemência, o assédio moral, sexual e virtual (cyberbulling) no ambiente de trabalho, evitando-se, assim, danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de empregados e colaboradores.

A ECOS Turismo & Desenvolvimento não tolera quaisquer situações que envolvam assédio moral e sexual entre lideranças e subordinados e vice-versa. Brincadeiras desrespeitosas podem ser consideradas assédio. Olhares ousados, expressões corporais ou toques físicos podem configurar assédio, devendo ser evitados.

Vantagem indevida é qualquer coisa de valor para a pessoa a quem a vantagem é oferecida, como viagens, entretenimento, presentes, não apenas dinheiro.

No caso dos serviços em que ECOS Turismo & Desenvolvimento fornecer equipamentos eletrônicos, tais como celulares, computadores e notebooks, estes devem ser utilizados exclusivamente para fins profissionais e de interesse da Empresa, sendo obrigatório a assinatura de termo de responsabilidade quando receber o equipamento.

A ECOS Turismo & Desenvolvimento poderá inspecionar os equipamentos fornecidos, monitorando ligações telefônicas, e-mails corporativos e qualquer arquivo ou informação eletrônica presente no equipamento de propriedade da Empresa. No caso de uso de celular,



notebook ou veículo corporativo, conforme o caso, o colaborador deverá assinar **TERMO DE RESPONSABILIDADE** sobre o bem, comprometendo-se a utilizá-lo apenas para fins de desenvolvimento da atividade para a qual foi contratado, responsabilizando-se pelo bom uso, podendo a Empresa reivindicar o ressarcimento no caso de comprovada culpa do usuário em caso de dano, inclusive em relação a terceiros.

O assédio moral é uma conduta abusiva, frequente e repetitiva que desrespeita a integridade de uma pessoa ou grupo. Trata-se de prática na qual a frequência e a duração são importantes. O assédio não é uma violência pontual, mas um conjunto de ações que menosprezam, desqualificam e humilham alguém, reproduzidas diversas vezes (seja diária, semanal ou mensalmente) e tem como consequência a degradação das condições de trabalho e de saúde do assediado. Pode ser de forma aberta ou velada, sutil. Gritos, xingamentos, grosseira e falta de respeito podem configurar assédio moral. Ignorar a presença ou não dirigir a palavra a alguém, ironizar ou desconsiderar opiniões, com suspiros, olhares, risinhos, entre outros, podem configurar assédio moral.

O assédio sexual é qualquer conduta ou atitude de natureza sexual imposta a uma pessoa contra sua vontade. Pode se manifestar fisicamente, por palavras ou gestos. Envio de mensagens constrangedoras, fotografias, vídeos pornográficos podem configurar assédio sexual.

O assédio virtual (ou cyberbullying) é um comportamento repetitivo, agressivo e intencional, em que um indivíduo ou grupo de pessoas utiliza das tecnologias de informação com o objetivo de ofender, hostilizar, importunar, intimidar ou perseguir a vítima. Pode também configurar assédio moral ou sexual, com o uso de ferramentas tecnológicas, como no caso de comentários sexuais ou pejorativos, divulgação de dados ou informações pessoais, veiculação de discursos de ódio ou perseguições.

## 12. CONTRATAÇÃO DE COLABORADORES

Na contratação de colaboradores, o departamento de recursos humanos deverá, na fase de análise curricular do candidato, realizar procedimento prévio de investigação (due diligence), contactando antigos empregadores, analisar redes sociais e pesquisar bancos de dados



públicos, com o objetivo de traçar o perfil comportamental, moral e ético do candidato, além de aferir habilidades técnicas e de relacionamento em equipe.

A contratação de colaboradores provenientes de indicações de fornecedores ou clientes, sejam eles públicos ou privados, somente deve ser efetivada se não houver qualquer contrapartida, conflito de interesses ou tratamento diferenciado em relação ao indicado. Este passará por processo seletivo uniforme e igualitário em relação a qualquer outro candidato, sob pena do responsável pela contratação incorrer nas sanções aqui estabelecidas.

Não se deve contratar agente público em exercício e nem dentro do período de quarentena legalmente estabelecido.\*

Quando efetivada a contratação, o colaborador deverá assinar Termo de Confidencialidade concordando em tomar todas as precauções para assegurar a Confidencialidade, Integridade e Não Disponibilização de qualquer informação sigilosa, seja ela interna ou externa, que tenha sido confiada a ele pela Empresa em razão da função que desempenha.

No ato da assinatura do contrato individual de trabalho, a ser firmado com qualquer empregado da ECOS Turismo & Desenvolvimento, deverá constar cláusula padrão de respeito à legislação anticorrupção e a este Manual de Integridade e Ética da Empresa, devendo o empregado, neste último caso, assinar Termo de Conhecimento específico deste Manual, a ser arquivado na pasta funcional.

Qualquer infração identificada a referida legislação, ou a este Manual, é passível de análise e adoção das medidas cabíveis, como a advertência, suspensão ou rescisão contratual, além de denúncia às autoridades competentes, entre outras consequências, respeitados sempre a ampla defesa e o contraditório, nos moldes do procedimento sancionatório interno da ECOS Turismo & Desenvolvimento.

- Decreto Federal nº 4.187, de 8 de abril de 2002, que estabelece o período de seis meses posteriores à exoneração do cargo ou emprego (art. 2º §, inciso I e II).



### 13. POLÍTICAS DE DOAÇÕES, PATROCÍNIOS E BRINDES - GIFT POLICY

De forma a coibir quaisquer atos de corrupção ou de práticas que possam gerar vantagens pessoais, ilícitas ou indevidas, são criadas **POLÍTICAS RÍGIDAS DE RECEBIMENTO E OFERTA DE BRINDE** de colaboradores da Empresa e seus clientes, fornecedores, prestadores de serviços e entre a alta direção e colaboradores.

#### 13.1. ECOS Turismo & Desenvolvimento na Condição de Recebedora

O combate à corrupção, por meio da **PROIBIÇÃO DE ACEITAR BRINDES, PATROCÍNIOS OU DOAÇÕES** de **EMPRESAS PÚBLICAS** é, primeiramente, prática a ser adotada por todos os empregados e estagiários, além de coordenadores e diretores. Em caso de oferecimento de brindes, patrocínios ou doações por **EMPRESAS PÚBLICAS** a quaisquer dos agentes indicados acima, o potencial beneficiário deverá recusar, de plano, a oferta.

Se, por qualquer razão, a recusa significar constrangimento incontornável para quaisquer dos agentes da **ECOS Turismo & Desenvolvimento**, deve o potencial beneficiário consultar o **Compliance Officer** acerca da possibilidade, ou não, de receber o brinde, patrocínio ou doação, que só poderá ser aceito, em todo caso, se for de pequena monta e não significar promessa de vantagem futura para qualquer lado.

#### 13.2. ECOS Turismo & Desenvolvimento na Condição de Ofertante

O **OFERECIMENTO DE BRINDES, PRESENTES E HOSPITALIDADE** por parte da **ECOS Turismo & Desenvolvimento** não pode estar atrelado à intenção de obter ganhos indevidos, de recompensar alguém por um negócio obtido ou caracterizar troca de favores ou benefícios, seja de forma implícita ou explícita.

Se, por qualquer razão, a recusa significar constrangimento incontornável para quaisquer dos agentes da **ECOS Turismo & Desenvolvimento**, deve o potencial beneficiário consultar o **Compliance Officer** acerca da possibilidade, ou não, de receber o brinde, patrocínio ou doação, que só poderá ser aceito, em todo caso, se for de pequena monta e não significar promessa de vantagem futura para qualquer lado.



Nesse caso, antes de oferecer qualquer tipo de hospitalidade, brindes e presentes, deve-se verificar se as regras locais estão sendo respeitadas, assim como se as legislações que tratam de suborno transnacional e nacional estão sendo observadas, além das regras internas da instituição daquele que receberá a hospitalidade, o brinde ou o presente.

Os eventuais gastos que a ECOS Turismo & Desenvolvimento incorrer com a política de hospitalidade, brindes e presentes devem ser moderados e estar em observância às legislações locais.

Pode ser utilizado como parâmetro de avaliação para brindes, patrocínios ou doações o valor de R\$ 500,00 (cem reais) a cada 12 (doze) meses, por doador.

Caso algum evento realizado pela exceda os valores estabelecidos para este fim, esses deverão ser objeto de solicitação de reembolso, convergente processo estabelecido pelo setor Financeiro.

Nenhum tipo de hospitalidade, brinde ou presente deve ser oferecido de forma constante ou para uma mesma pessoa, de modo a evitar questionamentos quanto à suspeição ou impropriedade do oferecimento.

A ECOS Turismo & Desenvolvimento, ao convidar pessoas para viagens, deve deixar clara a conexão com o negócio da Empresa, seja para promover, demonstrar ou apresentar produtos e serviços ou viabilizar a execução de atuais ou potenciais contratos, de modo a evitar eventuais interpretações equivocadas a respeito da finalidade da proposta. Nessa situação, se envolver agente público, a ECOS Turismo & Desenvolvimento não pode pagar as despesas de viagem do agente.

Se, por qualquer razão, houver dúvidas a respeito da oferta de hospitalidade, brinde ou presente, o Compliance Officer da ECOS Turismo & Desenvolvimento deve ser consultado acerca da possibilidade, ou não, de dar consecução à oferta, consultando-se, conforme o caso, o Compliance Officer ou equivalente, se houver, da instituição beneficiária.

É vedado à Empresa fazer doações a partidos políticos e a candidatos a cargos eletivos.

A ECOS Turismo & Desenvolvimento, por meio de doações, pode prestar apoio e suporte financeiro a entidades e projetos não governamentais de cunho filantrópico, desde que seja



aferida a idoneidade ética da entidade recebedora, assim como se a doação foi efetivamente utilizada para os fins solicitados.

A ECOS Turismo & Desenvolvimento pode patrocinar eventos com o intuito de fortalecer e divulgar seus serviços e produtos, bem como para fortalecer o vínculo institucional com parceiros comerciais, desde que tal patrocínio não signifique a obtenção ou promessa de vantagens ilícitas.

#### 14. POLÍTICA DE DESPESAS CORPORATIVAS

A POLÍTICA DE CONTROLE DE DESPESAS CORPORATIVAS visa a coibir quaisquer atos de corrupção ou de práticas que possam gerar vantagens pessoais, ilícitas ou indevidas\*.

No caso de efetiva necessidade de despesas corporativas, essas devem ser previamente aprovados pela Alta Direção, com ciência do Compliance Officer, e não podem ultrapassar o valor de R\$ 1.000,00 (mil reais) por evento/necessidade.

Bebidas alcóolicas devem ser evitadas.

#### 15. POLÍTICA SOBRE FUSÕES, AQUISIÇÕES E REESTRUTURAÇÕES SOCIETÁRIAS

No caso de FUSÕES E AQUISIÇÕES OU REESTRUTURAÇÕES SOCIETÁRIAS com outras empresas, deve-se adotar medidas para verificar se a outra empresa esteve ou está implicada em atos lesivos à Administração Pública, nacional ou estrangeira, bem como se ela possui vulnerabilidades que acarretem riscos à integridade.

A ECOS Turismo & Desenvolvimento deve, portanto, realizar due diligence por meio de verificações de documentos, livros societários, demonstrações financeiras, validades de licenças e autorizações, processos e procedimentos documentados, pesquisas em bases de dados públicas e na internet, e qualquer outro meio existente, para auxiliar a tomada de decisão sobre seguir ou não com o processo de fusão ou aquisição.

Não obstante, havendo inconsistências, A ECOS Turismo & Desenvolvimento pode analisar se a empresa-alvo sanou os problemas, aplicou sanções disciplinares, reportou à Administração Pública e cooperou efetivamente com as investigações.



Havendo a decisão pela fusão ou aquisição, o Programa de Integridade deve ser analisado para se verificar se haverá necessidade de adaptações, para que A ECOS Turismo & Desenvolvimento dê continuidade ao seu comprometimento com a integridade nos negócios.

## 16. POLÍTICA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS OPERACIONAIS

O GERENCIAMENTO DE RISCO é ferramenta fundamental para tomada de decisão, levando-se em consideração a avaliação dos ambientes internos e externos da Empresa.

O Gerenciamento tem por finalidade:

- Implementar um constante e gradual processo de melhoria institucional, com foco na eficiência;
- Funcionar como mecanismo de comparação de resultados a fim de analisar as possíveis falhas para correção;
- Monitorar e buscar evitar eventuais problemas que possam acarretar prejuízos à atividade desempenhada ou até mesmo solução de continuidade das atividades da Empresa.

## 17. POLÍTICA DE COMUNICAÇÃO INTERNA

O Programa de Integridade da ECOS Turismo & Desenvolvimento contará com uma POLÍTICA DE COMUNICAÇÃO INTERNA, com vistas a sua efetividade.

A Alta Administração e o CEI gravarão vídeos sobre ética e conformidade, ao menos semestralmente, como forma de divulgar a necessidade de comprometimento dos colaboradores para o objetivo comum da transparência e ética nas relações profissionais.

Os empregados da ECOS Turismo & Desenvolvimento devem comunicar as instâncias superiores, dentro da Empresa, a respeito de propostas antiéticas ou ilegais recebidas de terceiros que possuam algum tipo de relacionamento com a Empresa, sejam clientes, fornecedores ou concorrentes. O mesmo regramento vale para estagiários, que devem reportar o fato às instâncias devidas.

Pelo menos uma vez por ano deve ser estimulado encontro de todas as áreas, unidades e pessoas da Empresa a fim de promover, além da integração, a reafirmação das regras de condutas que



regem a atuação da ECOS Turismo & Desenvolvimento no mercado, em todos os aspectos (interno e externo), envolvendo, notadamente, o padrão de comportamento esperado do empregado, estagiário, gerente ou diretor da Empresa.

Os encontros a serem realizados devem possuir lista de presença, com nome, área, número de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas da Receita Federal (CPF) e assinatura de cada participante. Outros documentos, físicos ou eletrônicos (fotografias, convites, material didático, gravações em vídeo, ou qualquer outro meio de prova), que demonstrem a realização do evento, devem ser produzidos de modo a comprovar os esforços da ECOS Turismo & Desenvolvimento em implementar e manter o Programa de Integridade.

Além do encontro anual de todas as áreas, a área de Recursos Humanos deve, ao menos uma vez por ano, promover palestras, oficinas ou workshops com pessoas do próprio quadro de empregados ou com terceiros, envolvendo temas diretamente relacionados ao ambiente de trabalho, tais como: assédio moral, assédio sexual, discriminação, perseguição, descumprimento da legislação trabalhista ou de acordo/convenção coletiva de trabalho, acidentes pessoais e materiais, acidentes ambientais, uso de drogas e/ou bebidas alcoólicas, porte de armas, nepotismo, conflito de interesse no recrutamento e contratações.

Nos encontros anuais, deve haver estratégias diferentes para cada área de atuação da Empresa, dependendo do público a ser atendido, além da criação de campanhas de comunicação, sensibilização e endomarketing para melhor disseminação da Política de Comunicação Interna e do Programa de Integridade da ECOS TURISMO & DESENVOLVIMENTO.

## 18. POLÍTICA FISCAL E DE REGISTROS CONTÁBEIS DA ECOS TURISMO & DESENVOLVIMENTO

A ECOS Turismo & Desenvolvimento tem como POLÍTICA FISCAL a observância rigorosa da legislação tributária incidente sobre as atividades que desenvolve, sejam elas relacionadas à esfera trabalhista, previdenciária, social ou comercial, adotando mecanismos de controle para evitar falhas no cumprimento de obrigações principais e acessórias. O uso de sistemas informatizados contribui para esse controle.



A Alta Direção, e os responsáveis diretos pela parte fiscal da Empresa, estão comprometidos com o correto pagamento e recolhimento de tributos, evitando, ao máximo, a imposição de sanções que possam inviabilizar a atividade, inclusive observando a melhor interação possível com agentes do Fisco, de maneira proba e com a lisura devida.

Os REGISTROS E CONTROLES CONTÁBEIS da Empresa devem seguir a legislação vigente, acompanhando as melhores práticas no segmento.

O Gestor Administrativo e Financeiro deve estar atento aos registros contábeis da ECOS TURISMO & DESENVOLVIMENTO, especialmente no que se refere às justificativas relacionadas à necessidade de contratação de serviços, informações sobre o preço contratado e preço de mercado, justificativa por eventual pagamento de valores acima do valor de mercado e informações sobre a entrega do produto ou serviço.

A ECOS Turismo & Desenvolvimento deve realizar averiguação in loco, preferencialmente por meio do Compliance Officer, a fim de detectar ilícitos quando verificar a existência de transações atípicas ou mudanças nos padrões de receita ou de despesa.

Os registros contábeis devem refletir de forma completa e precisa as transações da Empresa, além de os controles internos assegurarem a pronta elaboração e confiabilidade de relatórios e demonstrações financeiras, com procedimentos de dupla checagem, quando for o caso, aumentando a fidedignidade das demonstrações.

A ECOS Turismo & Desenvolvimento deve adotar medidas que visem o efetivo cumprimento do programa de integridade e de todas as sistemáticas relacionadas a transparência no exercício de suas atividades, motivo pelo qual deve demonstrar periodicamente as informações financeiras e de contratos firmados com a Administração Pública em geral, tais informações serão disponibilizadas no site.

## 19. SISTEMA DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

O SISTEMA DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO da ECOS TURISMO & DESENVOLVIMENTO deve sempre investir em mecanismos de proteção, segurança e



armazenamento de dados e informações, além de resguardar tratativas que sejam formalizadas dentro ou fora da organização e que envolvam seus agentes.

Gravação de conversas e acesso a logs de internet, por exemplo, são sempre recomendáveis quando houver indícios de que condutas desconformes aos normativos vigentes possam se verificar.

Proibir uso de mídias digitais particulares, tais como pen drives, HDs externos, cartões de memória ou similares em qualquer equipamento da ECOS Turismo & Desenvolvimento que contenha ou informações de clientes da Empresa ou de terceiros.

As conversas telefônicas e/ou presenciais mantidas com a ECOS TURISMO & DESENVOLVIMENTO e seus profissionais, para tratar de assuntos relativos às operações do Cliente, poderão ser gravadas e seu conteúdo ser utilizado como prova no esclarecimento de questões relacionadas à conta e/ou às operações em caso de dúvida. As gravações serão arquivadas pelo prazo de, no mínimo, 30 (trinta) dias.

A ECOS Turismo & Desenvolvimento adota as cautelas recomendáveis à preservação do sigilo dos dados e informações que recebe, trata, arquiva, não usando nem divulgando para benefício próprio ou de terceiros tais dados e informações, tendo como princípio a confidencialidade das informações dos clientes e empregados.

A ECOS Turismo & Desenvolvimento se compromete a proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural, relativos ao tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, atuando da seguinte forma:

a) a coleta de dados pessoais indispensáveis à própria prestação do serviço, se houver, será realizada mediante prévia e fundamentada aprovação da Ecos, responsabilizando-se por obter o consentimento dos titulares (salvo nos casos em que opere outra hipótese legal de tratamento). Os dados assim coletados só poderão ser utilizados na execução dos serviços especificados em contrato, e em hipótese alguma poderão ser compartilhados ou utilizados para outros fins;



b) os sistemas, que servirão de base para armazenamento de dados pessoais coletados, seguem um conjunto de premissas, políticas e especificações técnicas que regulamentam a utilização da Tecnologia de Informação e Comunicação na legislação nacional e internacional;

c) encerrada a vigência do contrato do cliente ou não havendo mais necessidade de utilização dos dados pessoais, sejam eles sensíveis ou não, a Ecos providenciará o descarte de forma segura;

d) O eventual acesso, pelo a Ecos, às bases de dados que contenham ou possam conter dados pessoais ou segredos de negócio implicará para a Ecos e para seus colaboradores o mais absoluto dever de sigilo, no curso do contrato com seus clientes e deve, especialmente, prever que:

- Não sejam utilizadas senhas de terceiros quando houver o acesso aos sistemas operacionais da Empresa, tendo em vista que as senhas são intransferíveis e a responsabilidade por elas é personalíssima;
- O Colaborador deve proteger todos os dados de pessoas e empresas que tiver tido acesso no seu dia a dia no trabalho não sendo permitida, em hipótese alguma, a transmissão desses dados para fora da Empresa sem a autorização da alta direção ou se for da essência de seu trabalho ou cumprimento de cláusula contratual com o cliente.

## 20. COMO DEVE SER O COMPORTAMENTO DA EMPRESA E DOS COLABORADORES EXTERNAMENTE

### 20.1 Relacionamento com Contratados

Com relação às **POLÍTICAS PARA CONTRATAR PRESTADORES DE SERVIÇOS**, a ECOS Turismo & Desenvolvimento deve adotar medidas de cautela quando da contratação de escritórios de advocacia, contabilidade, consultoria, entre outros prestadores de serviços, sejam pessoas físicas ou pessoas jurídicas, por meio de due diligence, entre outras medidas preventivas, tais como consulta a certidões negativas, entre outras.

Deverá constar, caso possível em cada contrato, cláusula padrão que diz respeito à observância, pela a ECOS Turismo & Desenvolvimento, da legislação anticorrupção e a este Manual de Integridade e Ética da Empresa. Qualquer infração identificada à referida legislação, ou a este Manual, é passível de análise e adoção das medidas cabíveis, inclusive eventual rescisão



contratual, denúncia às autoridades competentes, dispensa de empregados envolvidos, entre outras consequências.

Além disso, nos contratos a serem firmados poderá constar cláusula de direito de regresso em caso de punições por atuação indevida dos contratados, sejam eles pessoas físicas e/ou jurídicas, que prejudiquem a ECOS Turismo & Desenvolvimento.

A ECOS Turismo & Desenvolvimento deve sempre acompanhar, de forma atenta, todos os serviços prestados por contratados, a fim de evitar que estes pratiquem atos, em nome a ECOS Turismo & Desenvolvimento, que possam ser entendidos como infrações à ordem jurídica vigente ou a este Manual de Integridade e Ética.

A ECOS Turismo & Desenvolvimento deve verificar, e documentar, o histórico de envolvimento em atos lesivos contra a Administração Pública praticados por potenciais contratados, sejam eles pessoas físicas e/ou jurídicas, mediante a obtenção de certidões negativas no sítio eletrônico da Controladoria-Geral da União - CGU e do Tribunal de Contas da União - TCU, de modo a evitar contratações que possam, mesmo que remotamente, comprometer a reputação da ECOS Turismo & Desenvolvimento. Essa prática deve ser repetida, em relação a todos os contratos, periodicamente, adotando-se as providências devidas se houver alguma ocorrência desfavorável nas consultas realizadas, inclusive rescisão contratual.

No caso específico de contratada pessoa jurídica, é aconselhável ainda verificar se possui Programa de Integridade que diminua o risco de ocorrência de irregularidades e que esteja de acordo com os princípios éticos da ECOS Turismo & Desenvolvimento.

Quanto aos serviços de contabilidade, os registros contábeis devem refletir de forma completa e precisa as transações da Empresa, além dos controles internos assegurarem a pronta elaboração e confiabilidade de relatórios e demonstrações financeiras.

A ECOS Turismo & Desenvolvimento não pode utilizar cláusulas de remuneração do contratado restringindo a remuneração apenas a êxito ("contrato de êxito"), com vistas a afastar o cometimento de irregularidades. As cláusulas de êxito devem vir acompanhadas de pagamento regular (à vista ou parcelado) pela prestação de serviços, conforme a natureza do serviço indicar e for pactuado entre as partes.



## 20.2 Relacionamento com Contratantes

No **RELACIONAMENTO COM OS CONTRATANTES**, da ECOS Turismo & Desenvolvimento deve, sempre que possível, exigir a adoção de cláusula padrão nos contratos que celebra, com pessoas físicas ou jurídicas, públicas ou privadas, na condição de contratada fornecedora de bens e/ou serviços, que diga respeito à legislação anticorrupção e a este Manual de Integridade e Ética da Empresa.

Qualquer infração identificada à referida legislação, ou a este Manual, é passível de análise e adoção das medidas cabíveis, como a rescisão contratual, denúncia às autoridades competentes, dispensa de empregados envolvidos, entre outras consequências.

A ECOS Turismo & Desenvolvimento deve sempre buscar registros formais em suas reuniões com os contratantes, em especial se se tratar da Administração Pública, dispensando-se estes apenas quando a prática de mercado indicar.

Os contratos firmados pela ECOS Turismo & Desenvolvimento devem ser executados em conformidade com a lei e com os regulamentos pertinentes a cada atividade contratada, reduzindo os riscos inerentes aos contratos e provendo maior segurança e transparência em sua consecução, além de obter melhores desempenhos e garantir a qualidade nas relações contratuais.

## 20.3 Relacionamento com Fornecedores e Parceiros

No **RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES E PARCEIROS**, que a ECOS Turismo & Desenvolvimento mantiver com fornecedores e parceiros deve constar de instrumento escrito, regulando os direitos e obrigações de quaisquer das partes, dispensando-se este quando a prática de mercado, no caso concreto, indicar.

Nos instrumentos escritos a serem firmados com fornecedores e parceiros, poderá constar cláusula padrão de respeito à legislação anticorrupção e a este Manual de Integridade e Ética da ECOS Turismo & Desenvolvimento.



A ECOS Turismo & Desenvolvimento acompanha, de forma atenta, todos os serviços prestados por fornecedores e demais parceiros contratados, a fim de evitar que estes pratiquem, em nome da ECOS Turismo & Desenvolvimento, atos que possam ser entendidos como infrações à ordem jurídica vigente ou a este Manual de Integridade, inclusive escritórios de advocacia, contabilidade, consultoria, entre outros prestadores de serviços, sejam pessoas físicas ou pessoas jurídicas, evitando contratações que possam, mesmo que remotamente, comprometer a sua reputação.

## 20.4 Relacionamento com Concorrentes

No **RELACIONAMENTO COM CONCORRENTES** a ECOS Turismo & Desenvolvimento tem como política interna a adoção de cautela no relacionamento com os concorrentes, devendo o contato ser realizado apenas em situações excepcionais, quando se tratar de assuntos corporativos, devendo sempre zelar por um ambiente concorrencialmente probó.

A ECOS Turismo & Desenvolvimento não tem como política compartilhar com concorrentes informações próprias e/ou confidenciais, concorrencialmente sensíveis ou relacionadas às estratégias da Empresa.

A ECOS Turismo & Desenvolvimento não tem como política discutir, negociar, fazer acordo com concorrentes sobre preços ou divisão de mercados e/ou estabelecimento de limites de atuação no que se refere a territórios, produtos e/ou clientes, bem como qualquer outra informação concorrencialmente sensível.

Deve ser reportado ao Compliance Officer, ao CEI ou anonimamente junto ao Canal de Denúncias, qualquer tratativa imprópria oriunda de um ou mais concorrentes ou a divulgação por eles, por qualquer meio, de informações concorrencialmente sensíveis. Deve ser evitada a manutenção de conversas telefônicas e/ou presenças em reuniões que tendam para temas relacionados a informações concorrencialmente sensíveis.

## 20.5 Know Your Customer - Conheça o Cliente

No caso dos **COSTUMES LOCAIS**, a ECOS Turismo & Desenvolvimento, por meio de seus agentes que tiverem contato com clientes públicos ou privados, deve, sempre que possível, procurar



conhecer as regras e normativos vigentes deles no que concerne a programas de integridade e/ou códigos de ética e conduta.

O conhecimento dessas regras pode se dar por meio de consulta a normas, manuais, atos administrativos ou outros que estiverem disponíveis ao público em geral. Se não estiverem, podem ser solicitados pelo agente da ECOS Turismo & Desenvolvimento que mantém contato frequente com o cliente.

## 20.6 Relacionamento com a Administração Pública

No **RELACIONAMENTO COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**, nacional ou estrangeira, demanda-se **atenção redobrada**, tudo no intuito de evitar situações que possam comprometer a lisura, a honestidade e a impessoalidade no trato.

Nas licitações e contratações públicas de que participa, a ECOS Turismo & Desenvolvimento:

- a) contará sempre com a participação de, pelo menos, duas pessoas, de modo a prevenir fraudes e ilícitos no âmbito de processos licitatórios e na execução de contratos administrativos;
- b) eventualmente, por intermédio do Compliance Officer, as atividades desempenhadas pela equipe de licitações e contratos, inclusive fiscalizando, por amostragem, documentos, propostas ou outros materiais a fim de atestar a fidedignidade destes e evitar o cometimento de irregularidades.

## 21. IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO CONTÍNUO E DA REVISÃO DESTE MANUAL

A ECOS Turismo & Desenvolvimento deve promover, pelo menos anualmente, treinamento específico para todos os empregados, estagiários, coordenadores e diretores, conjuntamente ou em separado, conforme o caso, sobre este Manual e o Programa de Integridade da Empresa.

Este Manual deve ser revisado a cada ano ou sempre que identificados novos riscos, a fim de verificar a necessidade de atualização em relação a modificações de cenários, mercados em a ECOS Turismo & Desenvolvimento atua, modificações na legislação vigente, entre outros fatores internos ou externos à Empresa. O programa de integridade da ECOS Turismo & Desenvolvimento deverá incluir no seu escopo a realização de auditoria para validação da efetividade de mesmo.



## 22. PENALIDADES

O Programa de Integridade da ECOS Turismo & Desenvolvimento, para ser bem-sucedido, deve ser acompanhado de sanções para qualquer das partes relacionadas, inclusive eventual rescisão contratual.

Havendo Programa de Participação nos Lucros e Resultados da Empresa, o empregado envolvido em situações que causem prejuízos à Empresa por infringirem as regras deste Manual de Integridade e Ética poderão ter que devolver os valores recebidos da ECOS TURISMO & DESENVOLVIMENTO esse título, assegurada a ampla defesa e o contraditório.

Se identificada utilização indevida de senhas e/ou produtos/serviços da Empresa, o responsável será advertido verbalmente e o acesso a tais senhas e/ou produtos será indisponibilizado.

Se houver reincidência, o empregado poderá ser advertido por escrito, suspenso ou demitido, a depender da gravidade da violação. Poderão ser aplicadas, dentre outras, as penas de advertência, suspensão, desligamento ou demissão por justa causa, no caso de colaboradores que sejam empregados da Ecos, sem prejuízo de a Empresa pleitear eventuais prejuízos suportados por ela a título de perdas e danos e/ou lucros cessantes, por meio de medidas legais cabíveis.

No caso de estagiários, o descumprimento das regras deste Manual poderá ensejar a substituição deste, a critério da ECOS Turismo & Desenvolvimento, sem prejuízo da comunicação às autoridades competentes e demais providências previstas na legislação vigente, inclusive indenizatórias. As regras deste Manual de Integridade e Ética valem para todos os empregados, estagiários, coordenadores e diretores do da ECOS Turismo & Desenvolvimento. As decisões sancionatórias, no âmbito da ECOS Turismo & Desenvolvimento, serão sempre colegiadas.

## 23. ELABORAÇÃO, FORMATAÇÃO E FINALIZAÇÃO

Este Manual de Integridade e Ética foi revisado, formatado e finalizado pelos integrantes do CEI - Comitê de Ética e Integridade da ECOS Turismo & Desenvolvimento, nas devidas atribuições e responsabilidades do Compliance Officer.





(61) 3226-0214  
**Whatsapp:** (61) 99282-7500



ecos.tur.br  
ecoturismo  
ecos-turismo



**Matriz**  
QE 24 Bloco A, Loja 11 - Guará II  
CEP.: 71.060-610 | Brasília-DF

