

POLÍTICA DE EQUIDADE ECOS TURISMO

Compromisso com um Ambiente de Trabalho Respeitoso e Inclusivo

Este documento estabelece as diretrizes e procedimentos para prevenir, identificar e combater o assédio e a discriminação em todas as suas formas no ambiente de trabalho da ECOS TURISMO.

DOCUMENTO INTERNO E CONFIDENCIAL

09 de abril de 2026 | Versão 2.0 | Preparado para ECOS TURISMO

Histórico das Versões

VERSÃO	DATA	CRIADOR	REVISOR	VALIDADE
1.0	12/09/2025	Ana Flavia Capanema Merheb	Viviane Paes	12 meses
2.0	09/04/2026	Ana Flavia Capanema Merheb	Viviane Paes	12 meses

1. Objetivo

A presente Política tem por objetivo estabelecer diretrizes, princípios, responsabilidades e procedimentos da ECOS Turismo para:

- prevenir, identificar, coibir e tratar situações de assédio moral, assédio sexual, discriminação e retaliação;
- promover um ambiente de trabalho ético, respeitoso, seguro e inclusivo;
- assegurar igualdade de oportunidades e tratamento equitativo entre todas as pessoas vinculadas à organização;
- orientar o tratamento institucional de ocorrências com base em confidencialidade, imparcialidade e devido processo;
- fortalecer uma cultura organizacional baseada em respeito, integridade e dignidade humana.

Esta Política reafirma o compromisso institucional da ECOS Turismo com a proteção das pessoas, com a prevenção de riscos trabalhistas, reputacionais e organizacionais e com a adoção de boas práticas de governança e gestão responsável.

2. Abrangência

Esta Política aplica-se a:

- colaboradores próprios;
- empregados celetistas;



- trabalhadores temporários;
- estagiários e aprendizes;
- gestores e diretores;
- sócios e representantes;
- prestadores de serviço e terceiros;
- parceiros e fornecedores em interação com a ECOS;
- candidatos a vagas;
- clientes, visitantes e demais partes interessadas.

A Política se aplica a situações ocorridas:

- no ambiente físico da empresa;
- nas unidades operacionais;
- em reuniões internas ou externas;
- em treinamentos e eventos corporativos;
- em viagens ou deslocamentos a trabalho;
- em interações com clientes ou fornecedores;
- em ambientes digitais, incluindo e-mail, aplicativos de mensagens, videoconferências e redes sociais.

3. Princípios Fundamentais

A aplicação desta Política baseia-se nos seguintes princípios:

Dignidade da pessoa humana: Respeito absoluto à integridade física, moral, emocional e psicológica das pessoas.

Respeito e urbanidade: Tratamento profissional, ético e respeitoso em todas as relações.

Igualdade e equidade: Garantia de tratamento justo, com reconhecimento das diferenças e enfrentamento de desigualdades.

Não discriminação: Proibição de qualquer distinção ou exclusão incompatível com os direitos fundamentais.

Confidencialidade: Preservação das informações e identidades envolvidas, nos limites legais aplicáveis.

Imparcialidade: Tratamento objetivo, justo e isento das situações relatadas.

Boa-fé

Presunção de legitimidade dos relatos apresentados de forma responsável.

Proteção contra retaliação: Vedação de represálias contra denunciante, vítimas e testemunhas.

Tolerância zero: A ECOS não tolera qualquer forma de assédio, discriminação ou retaliação.

4. Definições

4.1 Assédio Moral

Conduta abusiva, repetitiva ou sistemática que exponha pessoa a situações humilhantes, constrangedoras ou degradantes, afetando sua dignidade, saúde ou condições de trabalho.

Exemplos:

- humilhações públicas ou privadas;
- gritos, insultos ou ofensas reiteradas;



- isolamento intencional;
- exposição ao ridículo;
- desqualificação constante;
- retirada injustificada de atribuições;
- imposição de tarefas inviáveis ou desnecessárias.

4.2 Assédio Sexual

Conduta de natureza sexual indesejada, expressa por palavras, gestos, contatos físicos, mensagens ou insinuações que violem a liberdade, a dignidade ou a integridade da pessoa.

Exemplos:

- convites insistentes com conotação sexual;
- comentários sobre corpo ou aparência;
- insinuações constrangedoras;
- envio de mensagens ou conteúdos inadequados;
- promessas de favorecimento vinculadas à aceitação de aproximação sexual;
- contato físico não consentido.

4.3 Discriminação

Toda distinção ou tratamento desigual injustificado baseado em características pessoais ou sociais.

Inclui discriminação relacionada a:

- sexo
- gênero
- identidade de gênero
- orientação sexual
- raça ou cor
- religião
- deficiência
- idade
- condição social
- nacionalidade
- estado civil
- condição de saúde
- aparência física
- opinião política

4.4 Retaliação

Qualquer ação destinada a prejudicar pessoa que tenha, de boa-fé:

- realizado denúncia;
- participado de apuração;
- atuado como testemunha;
- fornecido informações;
- buscado orientação institucional.



5. Condutas Vedadas

São expressamente proibidas:

- práticas de assédio moral;
- práticas de assédio sexual;
- discriminação em qualquer forma;
- piadas ofensivas ou comentários preconceituosos;
- intimidações ou ameaças;
- exposição vexatória;
- abuso de autoridade;
- perseguição profissional;
- retaliação contra denunciante ou testemunhas.

6. Assédio e Condutas no Ambiente Digital

Esta Política aplica-se também a condutas praticadas por meios digitais, incluindo:

- e-mail corporativo;
- aplicativos de mensagens;
- grupos de comunicação;
- videoconferências;
- redes sociais;
- plataformas digitais corporativas.

São consideradas violações:

- mensagens ofensivas ou humilhantes;
- piadas constrangedoras;
- perseguição virtual;
- envio de conteúdo sexual ou discriminatório;
- exposição vexatória em grupos ou reuniões virtuais.

7. Direitos das Pessoas Envolvidas

A ECOS buscará assegurar:

À vítima e ao denunciante

- acolhimento respeitoso;
- confidencialidade;
- proteção contra retaliação;
- escuta adequada;
- tratamento responsável do relato.

Ao denunciado

- direito de apresentar sua versão;
- tratamento imparcial;
- análise baseada em evidências;
- presunção de não culpabilidade até conclusão da apuração.



Às testemunhas

- tratamento respeitoso;
- confidencialidade;
- proteção contra retaliação.

8. Canal de Denúncias

A ECOS disponibiliza canal institucional para comunicação de situações relacionadas a esta Política.

Os relatos podem ser realizados por:

- e-mail institucional;
- telefone corporativo;
- comunicação ao RH;
- comunicação à liderança ou direção;
- outros canais institucionais definidos pela organização.

As denúncias poderão ser identificadas ou anônimas, conforme o sistema adotado.

Todas as manifestações serão tratadas com confidencialidade e responsabilidade.

Denúncias de má-fé poderão ensejar medidas cabíveis.

9. Fluxo de Tratamento das Ocorrências

O tratamento das denúncias seguirá etapas institucionais mínimas:

1. Recebimento do relato
2. Registro da ocorrência
3. Análise preliminar
4. Classificação do caso
5. Abertura de apuração
6. Coleta de evidências
7. Entrevistas e análise técnica
8. Conclusão da apuração
9. Definição de medidas administrativas
10. Encerramento e registro formal

10. Medidas Cautelares

Quando necessário, poderão ser adotadas medidas preventivas como:

- alteração temporária de atividades;
- remanejamento provisório;
- restrição de contato entre envolvidos;
- afastamento cautelar;
- preservação de evidências.

Medidas cautelares não constituem penalidade antecipada.

11. Medidas Disciplinares

O descumprimento desta Política poderá resultar em medidas administrativas e disciplinares proporcionais à gravidade da conduta.



Podem incluir:

- orientação formal;
- advertência verbal;
- advertência escrita;
- suspensão;
- desligamento por justa causa, quando juridicamente aplicável;
- outras medidas administrativas cabíveis.

12. Responsabilidades

De todos os colaboradores

- manter conduta respeitosa;
- não praticar condutas vedadas;
- cooperar com a prevenção;
- relatar situações relevantes.

Das lideranças

- promover ambiente respeitoso;
- acolher relatos com seriedade;
- encaminhar situações aos canais institucionais;
- prevenir conflitos e abusos de poder.

Da organização

- divulgar amplamente esta Política;
- manter canais de relato acessíveis;
- conduzir apurações de forma responsável;
- promover treinamentos e ações de conscientização.

13. Treinamento e Prevenção

A ECOS promoverá ações periódicas de prevenção e capacitação, incluindo:

- treinamentos sobre respeito no ambiente de trabalho;
- prevenção ao assédio e discriminação;
- uso adequado dos canais institucionais;
- comunicação institucional sobre ética e integridade.

Recomenda-se treinamento anual para todos os colaboradores e capacitação adicional para lideranças.

14. Indicadores e Monitoramento

Para avaliar a efetividade desta Política poderão ser monitorados indicadores como:

- número de relatos recebidos;
- número de casos apurados;
- tempo médio de análise e apuração;
- percentual de colaboradores treinados;
- reincidência de casos;
- resultados de pesquisas de clima organizacional.



15. Base Legal e Referenciais Normativos

Esta Política observa, entre outros referenciais:

- Constituição Federal de 1988
- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)
- Lei nº 14.611/2023 – Igualdade Salarial
- Lei nº 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)
- legislação aplicável a assédio sexual e discriminação

16. Disposições Finais

Dúvidas, conflitos interpretativos ou casos omissos serão tratados pela instância institucional competente da ECOS, em articulação com RH, liderança e alta direção.

Esta Política poderá ser revisada sempre que houver:

- alteração legislativa relevante;
- necessidade de aprimoramento institucional;
- mudanças organizacionais;
- recomendações de auditoria.

17. Vigência

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e revoga disposições internas em contrário sobre a matéria.

18. Aprovação

ECOS TURISMO

Ana Flávia Capanema Merheb

CPF: 665.495.741-53

Cargo: Diretora

