

POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO

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

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

1. Histórico das Versões

VERSÃO	DATA	CRIADOR	REVISOR	VALIDADE
1.0	03/09/2025	Ana Flavia Capanema Merheb	Viviane Paes	12 meses
2.0	13/03/2026	Ana Flavia Capanema Merheb	Viviane Paes	12 meses

2. Objetivo

A presente Política tem por objetivo estabelecer as diretrizes, definições, responsabilidades e procedimentos para prevenir, identificar, reportar, apurar e combater todas as formas de assédio moral, assédio sexual, discriminação e retaliação no âmbito da ECOS Turismo.

Esta Política visa garantir um ambiente de trabalho respeitoso, seguro, saudável e livre de violência, humilhação, constrangimento ou exclusão, fortalecendo a cultura de integridade, responsabilização e proteção das pessoas.

3. Âmbito de Aplicação

Esta Política aplica-se a:

- todos os colaboradores da ECOS;
- diretores, gestores e lideranças;
- aprendizes, estagiários e temporários;
- terceiros, fornecedores, prestadores e parceiros;
- clientes e demais pessoas que interajam com a organização em contexto profissional.

A Política abrange situações ocorridas:

- nas dependências da empresa;
- em eventos corporativos;
- em viagens a trabalho;
- em reuniões presenciais ou remotas;
- em treinamentos;
- em meios digitais, como e-mail, aplicativos de mensagens, redes sociais e videoconferências;
- em qualquer contexto relacionado às atividades da ECOS.

4. Princípios Fundamentais



(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



A aplicação desta Política observará os seguintes princípios:

- dignidade da pessoa humana;
- respeito e urbanidade;
- igualdade e não discriminação;
- confidencialidade;
- imparcialidade;
- devido processo;
- proteção contra retaliação;
- boa-fé;
- tolerância zero a assédio e discriminação.

5. Definições

5.1. Assédio moral

Toda conduta abusiva, reiterada ou grave, manifestada por comportamentos, palavras, atos, gestos, omissões ou escritos, que exponha uma pessoa a situações humilhantes, constrangedoras, degradantes, intimidatórias ou desestabilizadoras.

5.2. Assédio sexual

Toda conduta de natureza sexual não desejada, manifestada de forma verbal, não verbal, física ou digital, que cause constrangimento, intimidação, humilhação ou crie ambiente hostil.

5.3. Discriminação

Toda distinção, exclusão, restrição ou tratamento desigual injustificado baseado em característica pessoal, social ou identitária, com potencial de produzir desvantagem, constrangimento ou exclusão.

5.4. Retaliação

Qualquer ato destinado a punir, intimidar, ameaçar, isolar ou prejudicar pessoa que tenha feito denúncia de boa-fé, participado de apuração ou se recusado a tolerar conduta inadequada.

5.5. Vítima

Pessoa que sofreu ou esteja exposta à prática de assédio, discriminação ou retaliação.

5.6. Denunciante

Pessoa que reporta um incidente ou suspeita abrangida por esta Política.

5.7. Denunciado

Pessoa apontada como supostamente responsável pela conduta.

5.8. Testemunha

Pessoa que tenha presenciado os fatos ou possua informações relevantes.

6. Condutas Vedadas

São consideradas vedadas, entre outras:

6.1. Assédio moral

- humilhações públicas ou privadas;
- gritos, ameaças ou intimidação;
- isolamento deliberado;
- desqualificação constante;
- exposição ao ridículo;
- cobrança vexatória;
- sabotagem de atividades;
- sobrecarga ou esvaziamento intencional de funções;
- monitoramento abusivo;



- boicote ao acesso a informações essenciais.

6.2. Assédio sexual

- insinuações de cunho sexual;
- comentários sobre corpo ou aparência com teor sexual;
- convites insistentes;
- piadas constrangedoras;
- contato físico não consentido;
- envio de mensagens, imagens ou conteúdos inadequados;
- chantagem sexual;
- gestos ou olhares ofensivos.

6.3. Discriminação

- recusa de oportunidades por preconceito;
- comentários pejorativos;
- piadas ofensivas;
- diferença de tratamento sem justificativa objetiva;
- hostilização de pessoas ou grupos;
- segregação informal ou institucional.

7. Proteção e Tratamento Equitativo

A ECOS reconhece que determinados grupos podem estar mais expostos a riscos de assédio e discriminação, razão pela qual se compromete a adotar abordagem protetiva e equitativa, especialmente em relação a:

- mulheres;
- pessoas negras;
- pessoas LGBTQIAPN+;
- pessoas com deficiência;
- gestantes e lactantes;
- pessoas idosas;
- outros grupos em condição de vulnerabilidade.

8. Medidas de Prevenção

A ECOS implementará medidas preventivas, tais como:

- divulgação ampla desta Política;
- treinamentos periódicos;
- capacitação de lideranças;
- campanhas de conscientização;
- fortalecimento da cultura de respeito;
- incentivo ao uso dos canais institucionais;
- monitoramento de riscos e indicadores.

9. Canal de Denúncias

A ECOS disponibiliza Canal de Denúncias para recebimento de relatos relacionados a assédio, discriminação, retaliação e demais violações correlatas.

Os relatos poderão ser feitos pelos meios oficialmente definidos pela organização, podendo ser identificados ou anônimos, conforme a estrutura adotada.

10. Direitos e Garantias das Partes



10.1. Da vítima e do denunciante

- confidencialidade;
- proteção contra retaliação;
- acolhimento respeitoso;
- tratamento sério e imparcial;
- informação compatível sobre o andamento do caso.

10.2. Do denunciado

- direito de apresentar sua versão;
- análise imparcial;
- contraditório e ampla defesa no âmbito interno aplicável;
- confidencialidade;
- presunção de não culpabilidade até conclusão da apuração.

10.3. Das testemunhas

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

11. Fluxo de Tratamento e Apuração

Os relatos recebidos serão submetidos a fluxo institucional que poderá incluir:

1. recebimento do relato;
2. registro e triagem;
3. análise preliminar;
4. classificação do caso;
5. apuração;
6. coleta de evidências;
7. adoção de medidas cautelares, se necessário;
8. conclusão e decisão;
9. registro de encerramento.

12. Medidas Aplicáveis

O descumprimento desta Política poderá resultar em medidas administrativas, disciplinares, corretivas, contratuais e legais cabíveis, observados:

- gravidade da conduta;
- reincidência;
- impacto causado;
- posição hierárquica;
- vulnerabilidade da vítima;
- evidências disponíveis.

As medidas poderão variar de orientação formal e advertência até suspensão, rescisão contratual e justa causa, quando aplicável.

13. Não Retaliação

É proibida qualquer forma de retaliação contra denunciante, vítimas, testemunhas ou pessoas que colaborem com a apuração.

A retaliação será tratada como violação grave e poderá ensejar medidas disciplinares específicas.



14. Assédio no Ambiente Digital

Esta Política abrange também condutas praticadas em ambiente digital, inclusive por meio de:

- e-mail;
- WhatsApp ou aplicativos similares;
- redes sociais;
- videoconferências;
- plataformas internas.

A virtualização do comportamento não reduz sua gravidade nem afasta a aplicação desta Política.

15. Treinamento, Comunicação e Monitoramento

A ECOS compromete-se a:

- divulgar amplamente esta Política;
- realizar treinamentos periódicos sobre prevenção ao assédio e à discriminação;
- manter registros das ações de comunicação e capacitação;
- monitorar indicadores para avaliação de efetividade e melhoria contínua.

16. Integração com Outras Normas

Esta Política deve ser lida em conjunto com:

- Código de Ética e Conduta;
- Política de Equidade;
- Política do Canal de Denúncias;
- normas internas de proteção de dados;
- demais procedimentos aplicáveis.

17. Disposições Finais

Casos omissos ou dúvidas de interpretação serão tratados pela instância interna competente da ECOS, em articulação com RH, liderança responsável, Comitê designado ou Alta Direção, conforme a natureza do tema. Esta Política poderá ser revisada periodicamente, sempre que necessário.

18. Aprovação

ECOS TURISMO

Ana Flávia Capanema Merheb

CPF: 665.495.741-53

Cargo: Diretora

