

**POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO BULLYING, ASSÉDIO E  
RETALIAÇÃO ECCON**

**Sumário**

1. Contexto .....	3
2. Abrangência.....	3
3. Definições .....	3
3.1. Bullying <sup>1</sup> .....	3
3.2. Assédio <sup>2</sup> .....	3
3.3. Assédio Sexual <sup>3</sup> .....	4
3.4. Retaliação <sup>4</sup> .....	4
4. Procedimentos.....	4
4.1. Passo a Passo: Desdobramentos da Política de Prevenção ao Bullying, Assédio e Retaliação.....	4
5. Consequências .....	7
6. Responsabilidades, Monitoramento e Avaliação .....	7

## 1. Contexto

Na ECCON Soluções Ambientais, somos comprometidos com a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo, respeitoso e seguro. Acreditamos que a diversidade e o respeito são fundamentais para o crescimento e inovação da nossa organização.

Nossa política de **Tolerância Zero** contra bullying, assédio e retaliação refletem nossos valores e o compromisso com o bem-estar de cada membro da nossa equipe. O respeito mútuo e o cuidado no tratamento entre os colaboradores são essenciais para que todos possam desenvolver seu potencial máximo.

## 2. Abrangência

Esta política é aplicável a todas as interações relacionadas ao trabalho: em nossas instalações; durante viagens a trabalho; eventos corporativos; e, atividades sociais vinculadas à empresa, independentemente do horário. Aplica-se ainda a todos os colaboradores, gestores, diretores, fornecedores, parceiros, consultores externos, clientes, visitantes e candidatos a emprego da ECCON Soluções Ambientais. Todos os colaboradores são responsáveis por garantir um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e livre de comportamentos preconceituosos e inadequados.

## 3. Definições

### 3.1. Bullying<sup>1</sup>

Bullying é um comportamento repetitivo que tem como objetivo intimidar, ofender, humilhar ou prejudicar uma pessoa. Pode ocorrer de diversas formas, como:

- Humilhação pública ou privada;
- Insultos verbais ou físicos;
- Intimidação;
- Isolamento social;
- Assédio moral.

### 3.2. Assédio<sup>2</sup>

Assédio é qualquer comportamento indesejado que cria um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo para a vítima. Isso pode incluir, entre outros:

- Comentários ou piadas ofensivas;
- Discriminação por motivo de raça, cor, etnia, gênero, identidade de gênero, expressão de gênero, orientação sexual, idade, religião, deficiência física ou mental, estado civil, status socioeconômico, origem nacional, condição de refugiado, crença política, condição de saúde, gravidez, aparência física ou qualquer outra característica protegida por lei.
- Condutas físicas ou verbais inadequadas.

Nosso compromisso é assegurar que todas as pessoas, independentemente de suas identidades ou circunstâncias, tenham acesso igualitário às oportunidades de emprego e desenvolvimento, em um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e livre de discriminação.

### 3.3. Assédio Sexual<sup>3</sup>

Assédio sexual envolve condutas ou comentários de conotação sexual não desejados, como:

- Toques indesejados, olhares e gestos;
- Propostas inapropriadas;
- Comentários sobre a aparência de alguém com conotação sexual.

### 3.4. Retaliação<sup>4</sup>

Retaliação ocorre quando um colaborador sofre represálias por ter feito uma denúncia de bullying ou assédio, ou por ter colaborado em investigações sobre esses comportamentos.

## 4. Procedimentos

Todos os colaboradores da ECCON Soluções Ambientais têm o direito de trabalhar em um ambiente livre de bullying, assédio e retaliação.

A empresa se compromete a proteger as vítimas de qualquer forma de retaliação. Todos os relatos serão tratados com confidencialidade e investigados de forma justa.

Qualquer pessoa que presencie ou seja vítima desses comportamentos deve relatar a situação por meio dos seguintes canais:

- Comunicação direta:** Caso se sinta confortável, o colaborador pode conversar diretamente com a pessoa envolvida, explicando o desconforto causado.
- Relato ao gestor imediato e/ou ao RH:** O colaborador pode reportar o ocorrido diretamente ao gestor e/ou ao setor de Recursos Humanos.
- [Canal de Escuta Ativa](#):** A ECCON oferece um canal confidencial para relatos, onde estes podem ser feitos de forma anônima ou identificada.

### 4.1. Passo a Passo: Desdobramentos da Política de Prevenção ao Bullying, Assédio e Retaliação

#### i) Relato de Incidente

- **Quem pode relatar:** Qualquer colaborador, gestor, fornecedor, cliente, ou visitante que testemunhar ou for vítima de bullying, assédio ou retaliação.
- **Onde relatar:** O incidente pode ser relatado por meio de três canais:
  - Comunicação direta: Abordar a pessoa envolvida diretamente, explicando o desconforto causado.
  - Gestor ou RH: Reportar o incidente diretamente ao gestor imediato e/ou ao setor de Recursos Humanos.
  - **[Canal de Escuta Ativa](#):** Utilizar o canal confidencial oferecido pela empresa para relatar o ocorrido de forma anônima ou identificada.

#### ii) Recebimento e Avaliação Inicial

- **Responsável:** Recursos Humanos e/ou o gestor imediato.
- **Ações iniciais:**
  - Acolhimento da vítima e proteção imediata contra possíveis represálias.
  - Avaliação preliminar da gravidade do incidente e da necessidade de medidas imediatas (ex.: afastamento temporário da pessoa acusada, proteção adicional à vítima).
  - Garantir a confidencialidade durante todo o processo.

### iii) Investigação Formal

- **Equipe de investigação:** Sócio-diretor, em conjunto com o RH, poderá tratar ou designar uma equipe interna que deverá ser diversa, de modo a garantir a presença de pessoas integrantes de grupos minorizados, capazes de melhor avaliar a denúncia, oferecer maior segurança à vítima e proporcionar um julgamento justo e equânime, se necessário e, em casos mais complexos, um comitê formado por gestores e/ou consultores externos especializados, com as mesmas características descritas acima.
- **Etapas da investigação:**
  - **Coleta de depoimentos:** A equipe investigadora entrevista a vítima, testemunhas e a pessoa acusada para obter informações detalhadas.
  - **Análise de evidências:** Recolhimento de e-mails, mensagens, gravações ou qualquer outro tipo de documentação relevante.
  - **Documentação:** Todo o processo é documentado para garantir transparência e rastreabilidade do que foi apurado.

### iv) Medidas Provisórias (se aplicável)

- **Ações enquanto a investigação está em andamento:**
  - Afastamento temporário do colaborador acusado.
  - Mudanças temporárias nas atividades da vítima para evitar contato com o acusado.
  - Garantia de que não haverá retaliação contra a vítima, o possível agressor e testemunhas durante esse período.

### v) Conclusão da Investigação

- **Relatório final:** Após a conclusão das investigações, a equipe responsável elaborará um relatório detalhando as evidências e conclusões.
- **Revisão do RH:** O RH revisará as recomendações da equipe de investigação e sugerirá ações corretivas ou punitivas, conforme o caso.
- **Notificação às partes envolvidas:** Tanto a vítima, quanto o acusado serão informados sobre o resultado da investigação e as medidas que serão adotadas.

### vi) Ação Disciplinar

- Dependendo da gravidade do comportamento investigado, as ações podem incluir:
  - **Advertência formal:** Para comportamentos de menor gravidade ou incidentes isolados.
  - **Treinamento de sensibilização:** Para conscientizar a pessoa sobre a inadequação do comportamento praticado.
  - **Suspensão:** Em casos mais graves ou reincidência, devendo o RH avaliar e determinar a duração da medida a depender desses requisitos
  - **Demissão por justa causa:** Em situações de assédio ou bullying grave, ou de retaliação comprovada.
  - **Denúncias falsas ou de má-fé:** Caso seja comprovado que uma denúncia foi feita de má-fé, o autor da denúncia também estará sujeito a sanções disciplinares.

#### **vii) Apoio à Vítima**

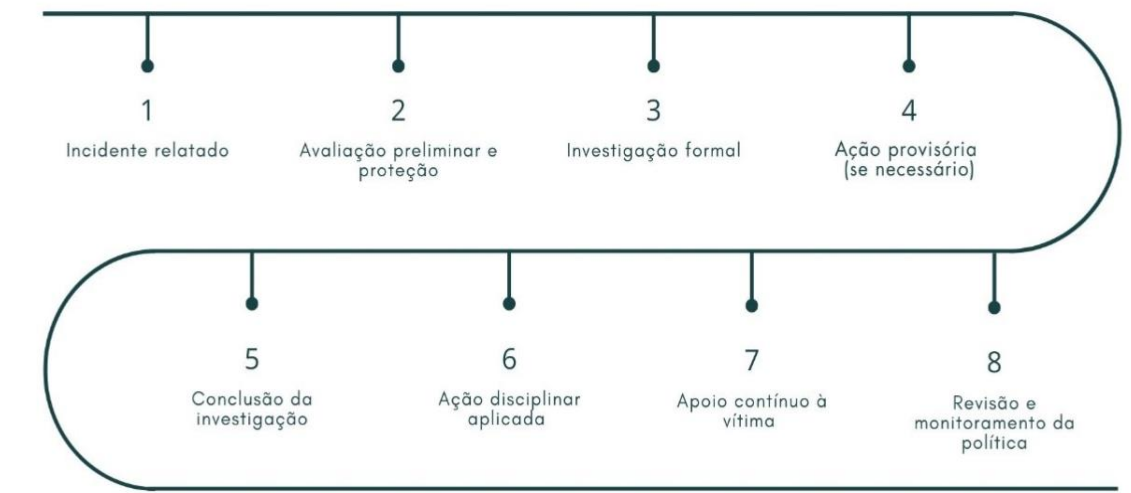
- **Apoio psicológico:** A ECCON pode oferecer suporte psicológico para as vítimas de bullying, assédio ou retaliação, por meio de sessões com profissionais de saúde mental.
- **Acompanhamento contínuo:** O RH ou gestor responsável mantém acompanhamento contínuo da vítima para garantir que não ocorra retaliação e que o ambiente de trabalho continue seguro e respeitoso.

#### **vii) Revisão e Avaliação da Política**

- **Monitoramento de eficácia:** O RH revisa periodicamente os procedimentos da política, por meio de:
  - Pesquisas de clima organizacional.
  - Feedbacks formais e informais dos colaboradores.
  - Análise de novos casos para identificar tendências ou padrões de comportamento.
- **Atualizações periódicas:** A política será atualizada conforme necessário, alinhando-se às melhores práticas e mudanças na legislação.

Figura 1. Fluxograma macro com os desdobramentos envolvidos para o caso de incidentes.

### Fluxograma dos Desdobramentos:



## 5. Consequências

A violação desta política poderá resultar em ações disciplinares, que variam de advertências formais a demissões, dependendo da gravidade e da reincidência do comportamento. Denúncias falsas ou de má-fé também serão investigadas e podem acarretar as mesmas medidas disciplinares.

## 6. Responsabilidades, Monitoramento e Avaliação

O cumprimento desta política será monitorado regularmente por meio de pesquisas de clima organizacional, feedbacks de colaboradores e auditorias internas.

O setor de Recursos Humanos é responsável por fornecer suporte, orientação e garantir que todos os procedimentos relacionados à esta política sejam seguidos adequadamente. A gestão é responsável por apoiar, reportar e acompanhar o setor de RH na gestão e implementação desta política.

Esta política será revista periodicamente para garantir sua eficácia e atualização conforme as melhores práticas e legislações aplicáveis e entrará em vigor em 10/02/2025, sendo o seu cumprimento obrigatório para todos.