MANUAL DE PROCEDIMENTOS PARA ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NA AUTORIDADE PORTUÁRIA DE SANTOS S.A.

SUMÁRIO

1. DISPOSIÇÕES INICIAIS 3
2. OBJETIVO DO MANUAL 3
3. ABRANGÊNCIA 3
4. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL E NORMATIVA 3
5. DEFINIÇÕES 4
6. DIRETRIZES 5
7. DISPOSIÇÕES GERAIS 8
8. INFORMAÇÕES DE CONTROLE 10

MANUAL DE PROCEDIMENTOS PARA ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NA AUTORIDADE PORTUÁRIA DE SANTOS S.A.

1. DISPOSIÇÕES INICIAIS

Fica instituído o Manual de procedimentos para enfrentamento ao assédio e discriminação na Autoridade Portuária de Santos S.A. ("APS" ou "Companhia") como parte integrante do conjunto de instrumentos de governança e de gestão que suportam a concepção, implementação e melhoria contínua na estrutura organizacional da Companhia.

2. OBJETIVO DO MANUAL

O presente Manual tem por finalidade estabelecer medidas de prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação, bem como procedimentos para acolhimento à vítima na Autoridade Portuária de Santos, objetivando proporcionar um ambiente de trabalho mais íntegro e saudável.

3. ABRANGÊNCIA

O presente manual aplica-se a todos os empregados públicos da Autoridade Portuária de Santos, de todos os níveis hierárquicos da empresa, estagiários, aprendizes e empregados prestadores de serviço na APS.

4. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL E NORMATIVA

Este Manual tem como fundamentação legal e normativa:

I. Constituição Federal de 1988;

II. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989 (Lei que dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de

Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências);

III. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais);

IV. Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 (Lei de Acesso à Informação);

V. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022 (Lei que institui o Programa Emprega + Mulheres).

VI. Lei nº 14.540, de 03 de abril de 2023 (Lei que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal).

5. DEFINIÇÕES

Para fins deste Manual são adotados os seguintes conceitos:

I. **Discriminação**: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício em condições de igualdade de direitos e liberdades fundamentais.

II. **Assédio Moral**: conduta praticada no ambiente de trabalho, de forma sistemática, reiterada e frequente, por meio de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham a pessoa a

situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, degradando o clima de trabalho e colocando em risco sua vida profissional.

III. **Assédio Sexual:** conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

6. DIRETRIZES

6.1. Será instituída **Comissão de Acolhimento e Gestão** cujo objetivo será dar o primeiro atendimento à vítima de assédio ou discriminação, ainda que não aferida eventual verossimilhança de alegações, possibilite a identificação de vítimas e adoção de **medidas de gestão** para mitigação de riscos à saúde e integridade física e mental dos empregados.

6.1.1 A Comissão será composta por 06 (seis) empregados, com ou sem cargo comissionado ou função de confiança, composta, preferencialmente, por membros de diferentes cargos, lotações, gêneros e raças, os quais serão indicados pelo Sistema de Integridade da APS, autorizados pelos gestores imediatos, validados pela Diretoria de Administração e Finanças e nomeados por Portaria DIPRE.

6.1.2. São atribuições da Comissão:

I. Fazer o primeiro atendimento, quando procurados, mediante ata resumo, em que conterá os fatos, os envolvidos e a obrigação de sigilo por parte do Comitê;

II. Prestar esclarecimentos e informações sobre o tema;

III. Analisar e determinar soluções imediatas para eliminação das situações de assédio e de discriminação no trabalho;

IV. Orientar a pessoa para atendimento especializado, quando for o caso, inclusive sobre a possibilidade de registro do caso por meio da Plataforma Fala.BR ou da ouvidoria da empresa e das autoridades policiais, caso constatado a ocorrência de crime;

V. Promover ações de capacitação para todos os empregados públicos, estagiários, aprendizes e prestadores de serviço da APS;

VI. Manter histórico para consolidação de dados;

VII. Realizar o reporte analítico à alta administração para fomentar a atuação preventiva e sistêmica da APS, preservando a identidade dos envolvidos, cuja divulgação importará em apuração disciplinar.

6.2. A comunicação do fato poderá ser feita da forma que melhor convier ao comunicante, inclusive por mensagem eletrônica dirigida ao e-mail funcional dos empregados nomeados pela Portaria DIPRE, cujos membros da comissão tem obrigação legal de sigilo.

6.3. As ações de acolhimento e escuta das pessoas observarão a linguagem não violenta e serão pautadas na lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais.

6.4. Após a escuta, caso cabível, deverão ser transmitidas orientações sobre a possibilidade do registro de denúncia, de forma identificada ou não, na Plataforma Fala.BR e seus possíveis desdobramentos, respeitando sempre a vontade e os limites externados pela pessoa comunicante, inclusive o de apenas relatar para a Comissão de Acolhimento e Gestão sem nada registrar formalmente para fins de apuração e responsabilização.

6.5. Frente a riscos psicossociais relevantes, os profissionais que realizarem o acompanhamento poderão indicar ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e mental das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive atendimento por profissional do Setor de Medicina do Trabalho, desde que com a concordância desta.

6.6. A Comissão de Acolhimento e Gestão, de forma motivada, em atendimento aos princípios da proteção da vítima, do interesse público, da presunção de inocência, da proteção da verdade real e da autoexecutividade, recomendará às instâncias competentes a adoção de medidas administrativas proporcionais para cessar imediatamente a suposta prática e proteger a possível vítima. As medidas acautelatórias configurarão atos de gestão para preservar a integridade física e mental da pessoa afetada, independentes da atividade correcional ou de apuração ética.

6.6.1. Para decidir pela adoção das medidas acautelatórias, podem ser consultados os responsáveis por outras unidades, observando-se o compartilhamento do dever de sigilo das informações.

6.6.2. A adoção de medidas acautelatórias não consiste em sanção, visando tão somente à cessação de eventual prática, assim como não será objeto de consideração como agravante nos respectivos procedimentos disciplinares e/ou éticos.

6.7. Em casos que envolvam menores de idade será obrigatório o acompanhamento de um responsável legal.

6.8. Prazos: a Comissão de Acolhimento e Gestão realizará a convocação para atendimento previsto no item 6.4.2 em até 1 (um) dia útil do recebimento da demanda. Após o atendimento, a Comissão deverá elaborar relato e decisão em até 2 (dois) dias úteis.

6.9. Monitoramento: A Comissão de Acolhimento e Gestão deverá realizar o acompanhamento da vítima de assédio e discriminação, bem como da equipe em que ocorreu a conduta para identificação de possíveis recidivas e avaliação da eficiência das medidas acautelatórias e corretivas implementadas.

6.10. Atividade Preventiva: As ações de prevenção do assédio e da discriminação são elementos essenciais para consolidar uma cultura organizacional que valorize o respeito às diferenças, à equidade e à diversidade, e que internalize a compreensão dos conceitos e das práticas aceitáveis nos ambientes de trabalho.

6.10.1 Caberá à CIPA, ao Comitê de Diversidade e ao Sistema de Integridade da APS divulgar a existência do comitê de acolhimento e suas atribuições.

6.11. Proteção: Deverá ser assegurada à pessoa comunicante e às testemunhas proteção contra ações ou omissões praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar.

6.11.1. A ocorrência da prática de atos de retaliação deverá ser tratada no âmbito das atribuições da Ouvidoria.

6.12. Os dados pessoais e elementos de informação a que se refere este Manual serão rigorosamente tratados sob sigilo, conforme preceituado pela legislação de regência.

6.13. Qualquer um da empresa tem o dever de observar rigorosamente a convocação do comitê sob pena de abertura de processo disciplinar.

7. DISPOSIÇÕES GERAIS

7.1. Será dado amplo conhecimento deste manual, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

7.2. O Plano Anual de Capacitação deve contemplar a realização de capacitação específica aos empregados integrantes do Comitê, bem como, a cada 12 meses, de ações de orientação e capacitação dos empregados, estagiários, aprendizes e prestadores de serviço na APS sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho.

7.3. As unidades envolvidas deverão tratar como prioridade em suas respectivas atribuições, atuando conjuntamente dentro dos limites de suas atribuições.

7.4. Os empregados designados deverão dar prioridade aos trabalhos exercidos na Comissão, bem como participar ativamente das atividades designadas.

8. INFORMAÇÕES DE CONTROLE

TÍTULO

MANUAL DE PROCEDIMENTOS PARA ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO NA DA AUTORIDADE PORTUÁRIA DE SANTOS S.A.

VERSÃO

2.0

UNIDADE GESTORA DO DOCUMENTO

DIRETORIA DA PRESIDÊNCIA

ALTERAÇÕES EM RELAÇÃO À VERSÃO ANTERIOR

INCLUSÃO DE: ITEM 4, INCISO X, ITENS 7.3 E 7.4

ADEQUAÇÃO DE INFORMAÇÕES EM: ITENS 1, 2, 3; ITEM 5, INCISO I, II E III; ITEM 6.

EXCLUSÃO DE: ITEM 4, INCISOS II, III, IV, VI E VII; ITEM 5, INCISOS IV; ITEM 7.2 E 7.3

RELAÇÃO COM OUTROS NORMATIVOS

POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS;

MANUAL DE CONDUTA E INTEGRIDADE.

NORMATIVOS REVOGADOS

NENHUM

INSTÂNCIA DE APROVAÇÃO

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA APS, 726ª REUNIÃO REALIZADA EM 25/09/2025, POR MEIO DA DELIBERAÇÃO CONSAD Nº 135.2025