



**MANUAL DE PROCEDIMENTOS PARA PROTEÇÃO  
E ACOLHIMENTO À VÍTIMA DO ASSÉDIO MORAL,  
DO ASSÉDIO SEXUAL E DA 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.....	6
7.	DISPOSIÇÕES GERAIS .....	8
	INFORMAÇÕES DE CONTROLE .....	9



## **MANUAL DE PROCEDIMENTOS PARA PROTEÇÃO E ACOLHIMENTO À VÍTIMA DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO NA AUTORIDADE PORTUÁRIA DE SANTOS S.A.**

### **1. DISPOSIÇÕES INICIAIS**

Fica instituído o Manual de procedimentos para proteção e acolhimento à vítima do assédio moral, do assédio sexual e da 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 do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, bem como o 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 agentes públicos da Autoridade Portuária de Santos.

### **4. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL E NORMATIVA**

Este Manual tem como fundamentação legal e normativa:

- I. Constituição Federal de 1988;
- II. Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940 (Código Penal);
- III. Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001 (Lei que dispõe sobre o crime de Assédio Sexual e dá outras providências);

- IV. Lei nº 7.716, de 05 de janeiro de 1989 (Lei que define os crimes resultantes de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional);
- V. 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);
- VI. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995 (Lei que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências);
- VII. Lei nº 13.869, de 05 de setembro de 2019 (Lei que dispõe sobre os crimes de Abuso de Autoridade);
- VIII. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais);
- IX. Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 (Lei de Acesso à Informação);
- X. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022 (Lei que institui o Programa Emprega + Mulheres).

## 5. DEFINIÇÕES

Para fins deste Manual são adotados os seguintes conceitos:

- I. **Discriminação:** “toda distinção, exclusão, restrição ou preferências fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação

sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atende contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo de vida de pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável” (Cartilha Assédio Moral, Sexual e Discriminação do CNJ).

- II. **Assédio Moral:** “exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho” (Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual do TST).
- III. **Assédio Sexual:** “toda conduta indesejada de natureza sexual que restrinja a liberdade sexual da vítima. A reiteração da conduta não é imprescindível para a caracterização do assédio sexual. Um único ato pode ser suficientemente grave para atingir a honra, a dignidade e a moral da vítima” (Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual do TST).
- IV. **Relato de Atendimento:** parecer do responsável pelo atendimento prestado pelo Setor de Medicina do Trabalho, apontando as orientações e recomendações para o tratamento da ocorrência.



## 6. DIRETRIZES

**6.1.** Nos termos do Regulamento do Serviço de Ouvidoria, as manifestações devem ser registradas na Plataforma Fala.BR, sendo a Ouvidoria da APS a área responsável por receber, analisar e responder as manifestações.

**6.1.1.** Com o recebimento de notícia de fato, que possa ser entendido como assédio moral, assédio sexual ou discriminação, a Ouvidoria da APS providenciará a remessa à Gerência de Corregedoria (GECRG) e à Comissão de Ética.

**6.1.2.** As áreas referidas no item 6.1.1 tomarão conhecimento da Notícia do Fato, devendo tratar como prioridade em suas respectivas atribuições, atuando conjuntamente dentro dos limites de suas atribuições.

**6.2.** A GECRG e a Comissão de Ética, após realização de juízo de admissibilidade, havendo indícios mínimos que motivem a abertura de procedimento (investigativo ou contraditório), darão conhecimento da notícia do fato, quando houver identificação da possível vítima, à Superintendência de Gestão de Pessoas (SUGEP).

**6.2.1.** A GECRG, na identificação da participação, em qualquer dos polos da ocorrência, de empregado de empresa contratada pela APS, encaminhará Notícia do Fato ao respectivo gestor do contrato para providências cabíveis.

**6.2.2.** A Comissão de Ética, na identificação da participação, em qualquer dos polos da ocorrência, de empregado de empresa contratada pela APS, realizará apuração preliminar e encaminhará o resultado ao dirigente máximo para adotar as providências que entender como necessárias.

**6.3.** A SUGEP deverá encaminhar a possível vítima, cuja presença é facultativa, para atendimento por profissional do Setor de Medicina do Trabalho para escuta e acolhimento.

**6.3.1.** Frente a riscos psicossociais relevantes, os profissionais que realizarem o acompanhamento poderão prescrever ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação.

**6.3.2.** O relato de atendimento será remetido pela SUGEP ao Superintendente ou, no impedimento do primeiro, ao diretor responsável pela área da vítima para, 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, decidir pela adoção de medidas administrativas para cessar a suposta prática e proteger a possível vítima.

**6.3.3.** Para decidir pela adoção das medidas administrativas, podem ser consultados os responsáveis por outras unidades, observando-se a manutenção do sigilo das informações.

**6.3.4.** A adoção de medidas administrativas 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.

**6.3.5.** Elementos de informações obtidos durante a adoção das medidas administrativas poderão ser utilizados em juízo de admissibilidade correcional e/ou ética, aos quais serão franqueados para o exercício da ampla defesa e contraditório no curso do Processo Administrativo Disciplinar e/ou Processo Ético.



**6.3.6.** Em casos que envolvam menores de idade será obrigatório o acompanhamento de um responsável.

**6.4.** Os dados pessoais e elementos de informação a que se refere este Manual serão rigorosamente tratados sob sigilo, conforme preceituado pela Lei nº 13.709, 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais) e pela Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 (Lei de Acesso à Informação).

## **7. DISPOSIÇÕES GERAIS**

**7.1.** Será dado amplo conhecimento deste manual aos empregados, estagiários, aprendizes e empregados prestadores de serviço na APS, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

**7.2.** Possíveis condutas de retaliação à vítima deverão ser denunciadas à Ouvidoria da APS.

**7.3.** O presente normativo integrará todos os contratos de prestação de serviços firmados pela APS, de forma a assegurar a aplicação e conhecimento entre os colaboradores.

**7.4.** O Plano Anual de Capacitação deve contemplar a realização de ações de orientação e capacitação dos empregados sobre temas relacionados ao assédio e demais formas de violência no âmbito do trabalho, na forma do artigo 23, inciso IV, da Lei nº 14.457/2022.



## **INFORMAÇÕES DE CONTROLE**

### **TÍTULO**

**MANUAL DE PROCEDIMENTOS PARA PROTEÇÃO E ACOLHIMENTO À VÍTIMA DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO NA DA AUTORIDADE PORTUÁRIA DE SANTOS S.A.**

### **VERSÃO**

1.0

### **UNIDADE GESTORA DO DOCUMENTO**

DIRETORIA DA PRESIDÊNCIA

### **ALTERAÇÕES EM RELAÇÃO À VERSÃO ANTERIOR**

PRIMEIRA VERSÃO

### **RELAÇÃO COM OUTROS NORMATIVOS**

POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS;

MANUAL DE CONDUTA E INTEGRIDADE.

### **NORMATIVOS REVOGADOS**

-

### **INSTÂNCIA DE APROVAÇÃO**

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA APS, 668ª REUNIÃO REALIZADA EM 06/07/2023,  
POR MEIO DA DELIBERAÇÃO CONSAD Nº 094.2023