



**POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE, INCLUSÃO E  
PERTENCIMENTO**

## SUMÁRIO

<b>CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES INICIAIS .....</b>	<b>3</b>
<b>SEÇÃO I – OBJETIVOS DA POLÍTICA.....</b>	<b>3</b>
<b>SEÇÃO II – ABRANGÊNCIA .....</b>	<b>3</b>
<b>SEÇÃO III – FUNDAMENTAÇÃO LEGAL E NORMATIVA.....</b>	<b>4</b>
<b>SEÇÃO IV – DEFINIÇÕES .....</b>	<b>4</b>
<b>CAPÍTULO III – DIRETRIZES.....</b>	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO IV – RESPONSABILIDADES .....</b>	<b>10</b>
<b>SEÇÃO I – UNIDADES RESPONSÁVEIS.....</b>	<b>10</b>
<b>SEÇÃO II – UNIDADES EXECUTORAS .....</b>	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO V – SANÇÕES.....</b>	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO VI - DISPOSIÇÕES GERAIS .....</b>	<b>10</b>
<b>INFORMAÇÕES DE CONTROLE .....</b>	<b>12</b>

## **POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE, INCLUSÃO E PERTENCIMENTO DA AUTORIDADE PORTUÁRIA DE SANTOS S.A.**

### **INTRODUÇÃO**

1. Um ambiente de trabalho diverso, justo e inclusivo é essencial para o bem-estar das pessoas, inovação e sucesso da organização. É necessário valorizar todas as histórias, identidades e trajetórias, e assumimos o compromisso público de promover um ambiente seguro, acolhedor e sem discriminação.

### **CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES INICIAIS**

2. Fica instituída a **Política de Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento** da Autoridade Portuária de Santos S.A., 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. A política reflete um compromisso com o desenvolvimento social e a representatividade, alinhado aos princípios do serviço público.

#### **SEÇÃO I – OBJETIVOS DA POLÍTICA**

3. A presente Política de Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento tem por objetivo promover um ambiente de trabalho inclusivo, seguro, justo, respeitoso e harmonioso, livre de qualquer tipo de discriminação, assegurando oportunidades iguais a todos os empregados, independentemente de gênero, cor, raça, etnia, origem, deficiências, idade, crenças, orientação sexual, identidade de gênero, classe social e tantos outros aspectos diversos e peculiares de cada indivíduo.

#### **SEÇÃO II – ABRANGÊNCIA**

4. A presente Política aplica-se a todos os agentes públicos e prestadores de serviços da Autoridade Portuária de Santos.

### SEÇÃO III – FUNDAMENTAÇÃO LEGAL E NORMATIVA

5. A Política de Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento tem como fundamentação legal e normativa:

- a. Lei nº 13.303/2016 (Lei das Estatais) – Exige transparência e boas práticas de governança, incluindo ações de responsabilidade social (Art. 1º, §2º).
- b. Constituição Federal de 1988: Art. 3º, IV / Art. 5º / Art. 7º, XXX;
- c. Lei nº 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial)
- d. Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência – LBI)
- e. Nova Norma-Regulamentadora 1 (exige que as empresas promovam ambientes livres de discriminação, reforçando a importância do tema para a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores).
- f. Lei Estadual nº 10.948/2001 - Dispõe sobre as penalidades a serem aplicadas à prática de discriminação em razão de orientação sexual e dá outras providências
- g. Código de Ética da Autoridade Portuária de Santos;
- h. Manual de Conduta e Integridade da APS;
- i. Política de Gestão de Pessoas da APS;
- j. Regulamento Interno de Pessoal (RIP) da APS;

### SEÇÃO IV – DEFINIÇÕES

6. Para os fins desta Política são adotadas as seguintes definições, que poderão ser utilizadas no singular ou plural, sem prejuízo de significado aqui atribuído, e que estão em conformidade com a legislação, com as adaptações necessárias à realidade da APS:

- a. **Ações Afirmativas:** medidas proativas destinadas a corrigir desigualdades históricas, sistêmicas e estruturais, garantindo representação e oportunidades equitativas.
- b. **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.
- c. **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.
  - d. **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.
  - e. **Diversidade:** onde existem duas ou mais pessoas, há diversidade e diferença, sobretudo em termos de gênero, idade, grupo étnico/raça, orientação sexual, habilidades físicas e mentais, nacionalidade, nível educacional, estado civil, religião e experiências vividas que influenciam o pensamento e a maneira de ser de cada indivíduo.
  - f. **Equidade:** sistema de práticas garantidoras a todos os indivíduos de igualdade de tratamento e de oportunidades. O acesso de todas as pessoas aos Direitos Humanos deve ser garantido com ações de caráter universal, mas também por meio de ações específicas e afirmativas voltadas aos grupos minorizados ou historicamente discriminados ou preteridos, promovendo as devidas condições para mitigação das desigualdades.
  - g. **Gênero:** Construção social e cultural que influencia as normas e comportamentos esperados dos indivíduos com base no sexo biológico atribuído ao nascimento. A identidade de gênero compreende um espectro de identidades que podem ou não estar alinhadas com o sexo atribuído. Compreender a distinção entre sexo, que é biológico, e gênero, que é definido cultural e pessoalmente e difere em cada contexto, é fundamental para reconhecer a diversidade das experiências humanas e reconhecer os diferenciais de poder.

- h. **Identidade de Gênero:** refere-se à maneira como uma pessoa se identifica e percebe em relação ao gênero, independentemente do sexo atribuído ao nascimento. Trata-se de uma dimensão profundamente pessoal e íntima, ligada ao senso interno de ser homem, mulher, uma combinação de ambos, nenhum dos dois ou outra identidade de gênero.
- i. **Inclusão:** prática de criar um ambiente onde todas as pessoas se sintam valorizadas, respeitadas e apoiadas, com igual acesso a oportunidades e recursos, independentemente de suas diferenças.
- j. **Microagressões:** comentários, ações ou comportamentos sutis, muitas vezes não intencionais, que comunicam mensagens negativas ou depreciativas a pessoas de grupos marginalizados.
- k. **Neurodiversidade:** reconhecimento e valorização das diferentes formas de funcionamento neurológico (como Transtorno do Espectro Autista (TEA), Síndrome de Down, Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH), Dislexia, Discalculia, Dispraxia, Síndrome de Tourette e outros) como variações naturais da experiência humana.
- l. **Ouvidoria da APS:** A Ouvidoria é o canal de comunicação direto entre a comunidade e a APS. Tem o objetivo de assegurar, de modo permanente e eficaz, a preservação dos princípios da legalidade, moralidade e eficiência dos atos dos agentes da administração. Por meio dela, qualquer cidadão tem a **oportunidade** de expressar opiniões, fazer reclamações, denúncias e sugerir melhorias relacionadas à APS.
- m. **Orientação Afetivo-Sexual:** refere-se à atração emocional, afetiva e/ou sexual que uma pessoa sente por outra, podendo estar relacionada a gêneros específicos ou ser mais ampla. Ela é uma característica única e intrínseca de cada indivíduo, e inclui aspectos como desejo romântico, conexão afetiva e atração sexual. Os conceitos de homossexualidade, bissexualidade, heterossexualidade, pansexualidade, demisssexualidade e assexualidade são tipos de orientação sexual.
- n. **Pertencimento:** Sentimento de identificação, aceitação e valorização para que empregados(as) se sintam integrados, respeitados e parte essencial do ambiente corporativo.

- o. **Privilégio:** vantagens não conquistadas que indivíduos possuem em virtude de sua identidade social (ex.: branquitude, heterossexualidade, capacidade física, condição econômica e outras).
- p. **Raça:** conceito cientificamente contestado, porém importante sua utilização no sentido político, vez que funciona como uma categoria de dominação e exclusão nas sociedades multirraciais contemporâneas. Pode ser compreendido como grupo definido socialmente devido a características físicas, tais como cor de pele, textura do cabelo, traços faciais.
- q. **Vieses:** associações automáticas e estereótipos enraizados que influenciam julgamentos e decisões de forma involuntária, muitas vezes resultando em tratamento desigual.

## CAPÍTULO II – PRINCÍPIOS

7. A APS tem o compromisso de promover ativamente a diversidade, equidade e inclusão em todos os seus ambientes e atividades. Reconhece que uma cultura organizacional verdadeiramente inclusiva é fundamental para melhorar o bem-estar e desenvolvimento dos trabalhadores, fortalecer as relações de trabalho, aumentar a produtividade e promover um clima organizacional de acolhimento e respeito mútuo, onde todas as pessoas se sintam valorizadas **e parte integrante da Companhia**, com liberdade para expressar sua autenticidade e contribuir plenamente para o coletivo.

8. A APS não tolera qualquer ato de violação de direitos humanos, assédio, discriminação baseada em gênero, cor, raça, etnia, origem, deficiências, idade, crenças, orientação sexual, identidade de gênero, classe social e tantos outros aspectos diversos e peculiares de cada indivíduo.

9. São princípios que norteiam essa política:

- a. Valorizar a diversidade em todas as suas formas;

- b. Promover a equidade reconhecendo que os contextos de origem e condições são diversos e impactam o desenvolvimento;
- c. Incluir com respeito e igualdade de condições;
- d. Não tolerar discriminação, preconceito ou violência;
- e. Respeitar os direitos humanos;
- f. Combater os vieses.
- g. Promover o pertencimento, assegurando que todas as pessoas se sintam parte integrante do ambiente organizacional, com liberdade para serem quem são e contribuírem de forma autêntica.

### **CAPÍTULO III – DIRETRIZES**

**10.** Assegurar que os líderes da Companhia assumam um papel central na implementação das ações de Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento (DIEP), atuando como agentes transformadores e modelos de liderança inclusiva. Suas responsabilidades incluem incorporar a DIEP nas estratégias organizacionais, promover comportamentos inclusivos em suas equipes e monitorar regularmente os avanços das metas de diversidade em suas áreas, garantindo que o tema seja tratado como prioridade estratégica.

**11.** Promover um ambiente inclusivo de respeito e de valorização das individualidades, assegurando igualdade de oportunidades para todos os empregados.

**12.** Fomentar uma cultura organizacional livre de vieses, onde todas as pessoas se sintam seguras, acolhidas e que suas características individuais/coletivas não sejam utilizadas para excluir e/ou impor obstáculos a sua carreira.

**13.** Implementar mecanismos de escuta ativa para identificar e corrigir práticas excludentes.

**14.** Incentivar que os líderes tomem decisões que sejam imparciais e livres de preconceitos. Os líderes deverão se posicionar ao presenciar condutas excludentes e/ou atitudes discriminatórias e inspirar as pessoas pelo exemplo.

- 15.** Mapear e analisar dados demográficos sobre os(as) empregados(as), respeitando a privacidade, com o objetivo de subsidiar políticas afirmativas e decisões de gestão.
- 16.** Monitorar continuamente os indicadores de DIEP, garantindo transparência e melhoria constante nas práticas de DIEP.
- 17.** Incentivar e apoiar grupos de afinidade que promovam pertencimento e o debate interno.
- 18.** Adotar comunicação diversa e inclusiva nos canais institucionais internos e externos, com linguagem respeitosa, clara e livre de estereótipos.
- 19.** Estabelecer tolerância zero a qualquer forma de preconceito, assédio moral, sexual, agressões, microagressões ou exclusões
- 20.** Desenvolver ações contínuas de capacitação e disseminação de informações, com o objetivo de letrar, sensibilizar e engajar os empregados na pauta Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento.
- 21.** Incentivar a participação de mulheres, pessoas negras, PCDs, neurodivergentes, LGBTQIA+, povos originários etc., grupos historicamente sub-representados, em cargos de liderança, conselhos administrativos e comitês decisórios, assegurando que as vozes desses grupos influenciem políticas e estratégias organizacionais.
- 22.** Implementar medidas que garantam a plena acessibilidade física, digital e comunicacional, incluindo tecnologias assistivas, linguagem inclusiva (como libras e braile) e adaptação de processos para pessoas com deficiência (PCDs) ou neurodivergentes, garantindo condições mínimas de trabalho para que os empregados possam realizar suas atividades e atendimento aos clientes da Companhia.
- 23.** Colaborar com organizações da sociedade civil, universidades e órgãos governamentais para promover iniciativas conjuntas.
- 24.** Proporcionar canais anônimos e seguros para denúncias de discriminação, assegurando que não existam represálias aos denunciadores, com investigações imparciais.

## **CAPÍTULO IV – RESPONSABILIDADES**

### **SEÇÃO I – UNIDADES RESPONSÁVEIS**

**25.** No âmbito da presente Política, o Comitê de Diversidade será responsável, além das suas respectivas atribuições, por garantir a aplicação das diretrizes desta política.

### **SEÇÃO II – UNIDADES EXECUTORAS**

**26.** No âmbito da presente Política, as instâncias e unidades de gestão abaixo elencadas são responsáveis pela execução, além das suas respectivas atribuições previstas no Regimento Interno da Companhia, por:

- I. Comitê de Diversidade da APS: garantir a aplicação das diretrizes deste Instrumento Normativo e implementar ações quanto as boas práticas de DIEP.
- II. Ouvidoria: receber as denúncias.

## **CAPÍTULO V – SANÇÕES**

**27.** As violações a esta política serão tratadas como infrações, sujeitas às penalidades previstas no Regulamento Interno de Pessoal, Código de Ética e Manual de Conduta e Integridade, sem prejuízo de outras medidas legais cabíveis.

**28.** A não observância desta Política e de seus desdobramentos normativos implicará, no que couber, em sanções previstas no Regulamento Interno de Pessoal (RIP) e/ou no Código de Ética da APS.

## **CAPÍTULO VI – DISPOSIÇÕES GERAIS**

**29.** Compete aos líderes da Companhia difundir a presente Política e seus desdobramentos aos empregados e zelar por seu cumprimento.

**30.** É dever dos administradores e empregados da Companhia observar os princípios e procedimentos estabelecidos neste documento.



**31.** Esta Política deverá ser analisada periodicamente, quanto à necessidade de sua revisão, pelo Comitê de Diversidade e ser aprovada pelo Conselho de Administração.

## **INFORMAÇÕES DE CONTROLE**

**TÍTULO POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE, INCLUSÃO E PERTENCIMENTO**

**VERSÃO**

1.0

**UNIDADE GESTORA DO DOCUMENTO**

COMITÊ DE DIVERSIDADE

**RELAÇÃO COM OUTROS NORMATIVOS**

POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

**NORMATIVOS REVOGADOS**

NENHUM

**INSTÂNCIA DE APROVAÇÃO**

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA APS, 737ª REUNIÃO REALIZADA EM 29/01/2026, POR MEIO DA DELIBERAÇÃO CONSAD Nº 010.2026