



POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E A TODAS AS FORMAS DE VIOLÊNCIA E DISCRIMINAÇÃO DA EMAP

Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e a Todas as Formas de Violência e Discriminação da EMAP

Esta Política foi aprovada em 26 de março de 2024

Nós, na EMAP, acreditamos firmemente na criação de um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e inclusivo para todos os nossos funcionários, visitantes e clientes. Reconhecemos que o assédio em qualquer forma é inaceitável e prejudicial não apenas para os indivíduos afetados, mas também para a integridade e a cultura de nossa empresa como um todo.

O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU (ODS-5) trata da igualdade de gênero e tem, como uma das metas, a eliminação de todas as formas de violência contra todas as mulheres nas esferas públicas e privadas. Além disso, estimulamos o desenvolvimento de pessoas, livre de qualquer preconceito, de todas as formas de violência ou discriminação.

Este instrumento renova nosso compromisso inabalável em criar e manter um ambiente de trabalho seguro, justo e inclusivo para todos. Não apenas é a coisa certa a fazer, mas também é essencial para o crescimento e o sucesso contínuo de nossa empresa e de todos os que nela trabalham.

Juntos, podemos criar uma cultura de respeito, de valorização à diversidade e inclusão.

Embarque conosco nessa jornada!

Gilberto Lins

Presidente do Porto do Itaqui

Considerando o Código de Conduta da Empresa Maranhense de Administração Portuária – EMAP;

considerando o Decreto nº 38.215 de 03 de Abril de 2023;

considerando a Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, que dispõe que as empresas as quais possuam Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) deverão adotar as medidas necessárias com vistas à prevenção e ao enfrentamento ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho;

considerando os princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, bem como do direito à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos artigos 1º, incisos III e IV, 5º, inciso X, e 6º da Constituição Federal;

considerando que o assédio e a discriminação podem configurar violação à Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e à Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992;

considerando a Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, que dispõe sobre o crime de assédio sexual;

considerando a Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, 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;

considerando a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência);

considerando o disposto na Convenção nº 190 e na Recomendação nº 206 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trazem ações para o enfrentamento da Violência e do Assédio no trabalho, bem como a Convenção Interamericana sobre Toda Forma de Discriminação e Intolerância;

considerando a Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância; a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher;

considerando a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a Convenção no 111 da OIT sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão;

considerando as definições e protocolos previstos na Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;

considerando a Política de Enfrentamento ao Assédio Moral na Controladoria Geral da União.

Capítulo I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º A EMAP preza por um ambiente de trabalho seguro, digno e livre de qualquer tipo de preconceito, violência, abuso ou assédio.

Art. 2º Esta política se aplica a todas as pessoas, servidoras e servidores, terceirizadas e terceirizados, residentes portuários, estagiárias e estagiários que trabalham na EMAP.

Art. 3º Para os fins desta Política, entende-se por:

I - Assédio moral: conduta sem conotação sexual, caracteriza-se por comportamentos abusivos, humilhantes e desrespeitosos manifestados repetitivamente por inferiorização, menosprezo, ofensas, que exponham pessoas a situações vexatórias, não necessariamente intencionais e que possam trazer dano: à personalidade, à dignidade, à integridade física e psíquica;

II - Assédio sexual: comportamento de conotação sexual ou íntimo, manifestada por meio de coação, ou em forma de chantagem, com o objetivo de constranger a vítima, passível de configuração como crime;

III - Discriminação: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, característica pessoal, cargo ocupado, atividade que executa dentro do EMAP, ou qualquer outra que atente contra a promoção da igualdade de condições e de oportunidades, o respeito às diferenças e à valorização da diversidade;

IV – Violência no trabalho: qualquer ação voluntária contra outra pessoa que venha a causar danos físicos ou psicológicos que envolva relações estabelecidas no trabalho.

Capítulo II

PRINCÍPIOS

Art. 4º A Política de Prevenção e Enfretamento ao Assédio Moral e Sexual e a Todas as Formas de Violência e Discriminação da EMAP obedece aos seguintes princípios:

I – Respeito incondicional: Todos os indivíduos devem ser tratados com respeito e dignidade, independentemente de sua posição, gênero, orientação sexual, raça, etnia, religião, idade ou qualquer outra característica pessoal;

II – Tolerância Zero ao Assédio: Não toleraremos nenhum tipo de assédio, seja ele sexual, verbal, físico, psicológico ou moral. O assédio inclui, mas não se limita a, comentários ofensivos, gestos inadequados, intimidação, humilhação e qualquer forma de coerção ou

abuso de poder. Todas as comunicações e denúncias devem ser tratadas de forma imparcial e adequada;

III – Criação de Consciência Preventiva: comprometemo-nos a educar nossos funcionários sobre o assédio, seus efeitos prejudiciais e as medidas para preveni-lo e enfrentá-lo. Isso inclui a implementação de treinamentos regulares, workshops e materiais educativos que promovam a conscientização e a compreensão dos comportamentos apropriados no ambiente de trabalho;

IV – Confidencialidade: as ocorrências de assédio e discriminação comunicadas serão tratadas de maneira confidencial, de modo a garantir a proteção de todas as pessoas envolvidas;

V – Responsabilidade: Todos os indivíduos, independentemente de sua posição na empresa, serão responsabilizados por seu comportamento e pelas consequências de qualquer forma de assédio. Medidas disciplinares apropriadas são previstas em nosso Código de Conduta, que podem incluir desde advertências e suspensões até rescisões de contrato, conforme a gravidade do comportamento;

VI – Não retaliação: é vedado qualquer tipo de retaliação contra pessoas que denunciarem ou testemunharem casos de assédio e de discriminação, nos termos da Política de Proteção ao Denunciante de Boa-fé e não Retaliação da EMAP;

VII – Cultura de respeito: empatia e colaboração, onde todos os funcionários se sintam valorizados, ouvidos para contribuir positivamente com a empresa;

VIII – Liderança: O comprometimento com a prevenção do assédio e da discriminação deve ser exemplo nas lideranças.

Art. 5º Para a promoção de um ambiente organizacional que promova a prevenção e o enfrentamento às práticas de assédio e discriminação, serão observadas as seguintes diretrizes:

I - Valorização das pessoas, promoção do bem-estar físico, psíquico e social e do ambiente seguro ao bom e eficiente desempenho no trabalho, com a promoção ações e treinamentos que minimizem riscos e previnam acidentes e doenças;

II - Incentivo ao trabalho em equipe, cooperativo e colaborativo;

III – Vedação a qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho e valorização da diversidade;

IV – Fomento ao acolhimento e integração dos colaboradores (as) e entre equipes;

V – Priorização do diálogo na identificação e resolução de problemas, pela promoção de harmonia no ambiente e nas relações de trabalho;

Capítulo III

DO PROCEDIMENTO EM CASO DE OCORRÊNCIAS DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Art. 6. Em caso de manifestação de eventual ocorrência ou conduta que possa configurar assédio ou discriminação, esta poderá ser noticiada por qualquer pessoa que se perceba em situação de assédio ou discriminação no trabalho, ou que tenha conhecimento de fatos ocorridos contra terceiros e possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho, com tratamento pela Gerência de Compliance da EMAP, com deliberação sobre as medidas cabíveis pelo Comitê de Compliance, nos termos do Decreto nº 38.215 de 03 de Abril de 2023.

Art. 7 A notificação de assédio ou discriminação poderá ser recebida pelos seguintes canais institucionais da EMAP, observadas suas atribuições específicas:

- a) Canal de Denúncias;
- b) <https://canalconfidencial.com.br/emap/>
- c) Telefone: 0800 591 1609, de segunda a domingo, em qualquer horário.

Art. 8 O sigilo e os compromissos de confidencialidade firmados na manifestação de assédio ou discriminação deverão ser mantidos em sua integralidade, com a devida proteção contra retaliação aos denunciante de Boa-fé, nos termos da Política de Proteção ao Denunciante de Boa-fé e não Retaliação da EMAP.

Art. 9 Cabe à Gerência de Compliance, enquanto instância operacional:

I – Conduzir as investigações, sempre que haja denúncia ou quando forem constatadas violações às normativas legais ou internas da EMAP;

II – Propor ao Comitê de Compliance adoção de medidas educativas ou de remediação necessárias para fortalecer a cultura de integridade na EMAP e sugestões/oportunidades de melhoria;

III – Realizar a condução das investigações cumprindo os procedimentos e códigos aplicáveis;

IV – Elaborar o Relatório de Análise e reportar ao Comitê de Compliance para análise;

V – Zelar pelo sigilo, segurança e proteção contra retaliações do manifestante de boa –fé;

§1º A proteção deferida ao denunciante contra a retaliação não elimina a consequente responsabilização, inclusive criminal, caso este realize denúncia que saiba ser infundada.

Art. 10 Cabe ao Comitê, no contexto das investigações, enquanto instância deliberativa:

I – Deliberar sobre comunicações remetidas pela instância operacional, em especial quanto à instauração de investigações, diligências apropriadas e aplicação de medidas de

remediação e/ ou medidas disciplinares, em caso de violações ao Código de Conduta, às Políticas ou leis em vigor;

II – Aplicar medidas disciplinares de advertência verbal e escrita ou determinar a abertura de Procedimento Administrativo Disciplinar, quando entender pela aplicação de suspensão e demissão, como medidas disciplinares nos casos em que se trate de empregado efetivo;

Art. 11 Cabe à Ouvidoria:

I – Receber e encaminhar à Gerência de Compliance, de maneira sigilosa, denúncias relacionadas a eventos de compliance que receba por meios dos seus canais de denúncia.

Art. 12 Cabe à Gerência de Recursos Humanos:

I – Dar encaminhamento à aplicação das medidas disciplinares após a apuração de responsabilidade, conforme cada tipo de sanção medida determinada pelo Comitê de Compliance.

CAPÍTULO IV

DOS PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E DAS MEDIDAS EDUCACIONAIS E DISCIPLINARES CABÍVEIS

Art. 13 Segundo as normas trabalhistas vigentes, e o disposto no Regulamento Disciplinar da EMAP, em caso de violação dos princípios norteadores ou das regras estabelecidas na Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e a Todas as Formas de Violência e Discriminação da EMAP ou do Código de Conduta da EMAP, os empregados e colaboradores ficarão sujeitos à aplicação de medidas disciplinares, como advertência verbal, advertência por escrito, suspensão e demissão (com ou sem justa causa), sendo levadas em consideração a natureza e a gravidade da infração, os danos que dela provierem à EMAP, as circunstâncias agravantes e atenuantes, a reincidência e os antecedentes funcionais.

Art. 14 Se no contexto de uma investigação for identificada suspeita da prática de qualquer ato que viole esta Política, poderá a Gerência de Compliance determinar a aplicação de medidas educativas, conforme previsão da Política de Integridade.

Art. 15 As medidas educativas poderão ser adotadas em qualquer fase do procedimento de apuração, devendo serem submetidas ao Comitê de Compliance.

Art. 16 Em se tratando de medidas disciplinares, que não se confundem com as medidas educativas, estas somente poderão ser aplicadas após deliberação do Comitê, obedecidas as disposições do Regulamento de Pessoal da EMAP, com respeito à ampla defesa e ao contraditório, e, em caso de empregado efetivo, deverão ser precedidas de processo administrativo quando assim a norma exigir.

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 17 Ações educacionais, de comunicação e treinamento serão promovidas pela EMAP, com o objetivo de fortalecer a conscientização sobre as diretrizes desta Política.

Art. 18 Será dado amplo conhecimento da referida Política às autoridades, aos (às) colaboradores (as), estagiários (as), jovens aprendizes e terceirizados (as) que atuam no EMAP, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade, sendo a criação de uma cultura de respeito, de valorização à diversidade e inclusão um compromisso de todos.

Carlos Brandão

Governador do Estado do Maranhão

Gilberto Oliveira Lins Neto

Presidente do Porto do Itaqui

Bruno Cesar Cavalcante Mota

Diretor de Planejamento

Isa Mary Pinheiro de Oliveira Mendonça

Diretora de Administração e Finanças

Ricardo Lopes Miranda

Diretor de Engenharia e Manutenção

Hibernon Marinho Alves de Andrade Filho

Diretor de Operações Portuárias

Isa Mary Pinheiro de Oliveira Mendonça

Diretora de Administração e Finanças

Ricardo Lopes Miranda

Diretor de Engenharia e Manutenção

Camila Martins Diaz

Gerente Jurídico

Antônio Celso Vasques Penalber

Diretor de Terminais Externos

Teresa Brandão Feitosa Nina

Gerente de Compliance



EMAP

Empresa Maranhense
de Administração Portuária

