

# POLÍTICA DE EQUIDADE, GÊNERO E DIVERSIDADE

## NITERÓI TRÂNSITO S.A

Junta Comercial do Estado do Rio de Janeiro

Empresa: NITEROI TRANSITO S/A

NIRE: 333.0027864-8 Protocolo: 2026/00654626-6 Data do protocolo: 09/06/2026

CERTIFICO O ARQUIVAMENTO em 11/06/2026 SOB O NÚMERO 00007830320 e demais constantes do termo de autenticação.

Autenticação: 71CFD1C519D4CD25C8DB3F9DC890596E5A02C37A6E9B05E4857AFF6BCD7199FC

Para validar o documento acesse <https://www.jucerja.rj.gov.br/servicos/chanceladigital>, informe o n° de protocolo.



# Sumário

1. OBJETIVO .....	3
2. DIRETRIZES GERAIS.....	3
3. ABRANGÊNCIA.....	4
4. DEFINIÇÕES.....	4
5. COMPROMISSO DA NITTRANS.....	9
6. LEGISLAÇÃO E POLÍTICAS PÚBLICAS.....	9
7. GOVERNANÇA E RESPONSABILIDADES.....	10
8. DIVULGAÇÃO E DISSEMINAÇÃO.....	10
9. GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS.....	10
10- DISPOSIÇÕES FINAIS.....	10
11. APROVAÇÕES.....	10

## 1. OBJETIVO

Estabelecer diretrizes para a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo, respeitoso e livre de discriminação na NITTRANS S.A., assegurando a valorização da diversidade e a igualdade de oportunidades entre todas as pessoas.

Essa Política busca orientar práticas institucionais que promovam o respeito às diferenças de gênero, raça, orientação sexual, deficiência, religião, idade e demais características da diversidade humana, em conformidade com a legislação brasileira e com as políticas públicas vigentes no município de Niterói/RJ.

## 2. DIRETRIZES GERAIS

Os seguintes princípios norteiam a atuação da NITTRANS na promoção de equidade, gênero e diversidade.

### 2.1. As Diretrizes que orientam nossa atuação são:

- I. **Comprometimento:** Entender os fatores socioculturais que podem exacerbar a desigualdade de gênero, a desigualdade socioeconômica e o desrespeito à diversidade, adotando métodos e ferramentas adequados para promover a igualdade de direitos e combater qualquer tipo de discriminação em nosso ambiente interno e em nossa cadeia de relacionamento.
- II. **Transparência:** Agir de forma transparente e prestar contas de nossas ações à sociedade, demonstrando nosso compromisso com a inclusão e a diversidade.
- III. **Comunicação:** Disponibilizar canais de comunicação acessíveis para receber denúncias, reclamações e sugestões relacionadas às questões de gênero e diversidade, tanto em nossos projetos e programas quanto em nosso ambiente interno.
- IV. **Alinhamento com políticas públicas:** Atuar de acordo com as políticas públicas nacionais e locais relativas à inclusão social, econômica, de gênero e diversidade, especialmente às políticas vigentes em Niterói/RJ.

- V. **Incentivo:** Incentivar projetos e programas que contribuam para a igualdade de gênero, o empoderamento das mulheres, a valorização da diversidade e a inclusão social e econômica de prestadores de serviços terceirizados.
- VI. **Competências:** Promover o treinamento e o desenvolvimento de nossos colaboradores nas questões de gênero e diversidade, além de atuar na geração e gestão de conhecimento sobre o tema.

### 3. ABRANGÊNCIA

Esta Política aplica-se a todos os empregados, colaboradores, sócios e administradores da empresa, bem como a quaisquer terceiros que mantenham relação jurídica ou econômica com a organização, incluindo parceiros comerciais, empresas terceirizadas, fornecedores, prestadores de serviços, profissionais autônomos e demais partes relacionadas.

### 4. DEFINIÇÕES

**Acessibilidade:** possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida.

**Ações Afirmativas:** medidas proativas para eliminar e remediar os efeitos da discriminação contra grupos sub-representados e para garantir igualdade de oportunidades educacionais e empregatícias.

**Adaptação Razoável:** adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais.

**Assédio Moral:** conjunto de ações ou omissões abusivas, que se caracteriza por

gestos, palavras, atitudes ou ações ofensivas, explícitas ou sutis, desqualificadoras, discriminadoras, humilhantes e constrangedoras, reiteradas e prolongadas no tempo (habitualidade), decorrentes das relações de trabalho, que atentem contra a dignidade da pessoa e sejam capazes de comprometer a sua carreira elou causar dano à sua integridade física elou psíquica, além de outros direitos fundamentais, podendo levar à morte elou ocasionar deterioração do ambiente laboral. Devem ser considerados como indicadores: frequência - ações que se repetem em curto espaço de tempo (em torno de um mês); e duração conflito acontecendo há aproximadamente seis meses ou mais.

**Assédio Sexual:** violência que se caracteriza pela conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra a sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual. Pode ocorrer mediante chantagem, ou seja, advir de um superior hierárquico ou de alguém com ascendência, no qual há a exigência de uma conduta sexual em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho. Também pode ocorrer por intimidação (o denominado de assédio sexual ambiental), no qual não há necessariamente hierarquia entre os envolvidos. A dimensão desta violência é dada pela existência de provocações sexuais inoportunas, insistência, impertinência, hostilidade praticada individualmente ou em grupo no ambiente de trabalho.

**Bem-Estar:** resultado dinâmico da interação entre os aspectos referentes à vida em sua integralidade, à gestão dos ambientes onde o trabalho é exercido e à relação entre as pessoas, visando promover a saúde integral, a qualidade de vida, a segurança psicológica, o respeito à diversidade, a cooperação, a satisfação, a aprendizagem, o reconhecimento, de modo a contribuir para a sustentabilidade das pessoas, do negócio e da sociedade.

**Clima Organizacional:** conjunto de percepções compartilhadas pelos profissionais acerca de aspectos da vida organizacional.

**Crença Limitante:** são pensamentos enraizados que acabam por definir limites pouco flexíveis tanto para nossa auto-percepção quanto para a avaliação das outras pessoas e das situações que vivenciamos.

**Cultura Inclusiva:** cultura que valoriza a equidade, gênero e a diversidade, por meio da implementação e aprimoramento contínuo de iniciativas que impactem os ambientes, processos e comportamentos de uma organização. Como resultado, é esperado um ambiente em que as pessoas são tratadas com respeito e com igualdade de oportunidades, gerando sentimentos de valorização, pertencimento, acolhimento e de segurança psicológica.

**Determinantes Sociais em Saúde:** conjunto de acontecimentos, fatos, situações e comportamentos da vida econômica, social, ambiental, política, cultural e subjetiva. Que impactam de forma diferente, e muitas vezes injusta, a saúde de pessoas, grupos sociais e comunidades e suas possibilidades de acesso à proteção e ao cuidado à vida.

**Direitos Humanos:** direitos básicos constitutivos de cada ser humano e, por isso, aplicam-se a todas as pessoas, independentemente de sua situação de vida. Esses direitos fundamentais estão previstos na Carta Internacional dos Direitos Humanos e na Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, não podem ser considerados seletivamente ou ignorados e não devem ser desrespeitados por Estados, empresas ou instituições.

**Discriminação:** envolve qualquer distinção, exclusão ou preferência com base em raça, cor, sexo, idade, estado civil, aparência, orientação sexual, deficiência, doença, religião, opinião política, nacionalidade, origem social ou outra razão que se baseie em preconceito e que tenha efeito de acentuar a desigualdade e o tratamento desvantajoso. O uso do termo está usualmente associado ao conceito de discriminação negativa.

**Discriminação Positiva:** envolve o tratamento diferenciado de pessoas e grupos subrepresentados, com a intenção de compensar desvantagens, eliminar ou mitigar as desigualdades de oportunidade e efetivar direitos.

**Diversidade:** pluralidade de formas de ser e estar no mundo, manifestada através de características físicas e culturais, como raça, cor da pele, gênero, orientação

sexual, condição física, mental, sensorial, intelectual e psíquica, religião, classe, nacionalidade, idade, entre outras. Tais características contemplam múltiplas composições e geram diversas possibilidades de interações, definindo assim as identidades.

**Equidade:** sistema de práticas que reconhece as desigualdades existentes entre os indivíduos, de maneira a assegurar o tratamento desigual aos desiguais na busca da igualdade de oportunidades, incluindo a necessidade de fortalecer e potencializar determinados grupos e indivíduos. Devem ser consideradas características como raça, cor de pele, origem étnica, nacionalidade, posição social, idade, religião, gênero, orientação sexual, estética pessoal, condição física, mental, sensorial, intelectual ou psíquica, estado civil, opinião, convicção política, identidade de gênero ou qualquer outro fator de diferenciação individual.

**Escuta Ativa:** é um ato intencional de atenção plena que sustenta um espaço emocionalmente acolhedor e livre de julgamentos. É a capacidade de estar completamente presente no encontro com o falante, demonstrando interesse genuíno por sua história e garantindo seu espaço de fala.

**Grupo de Afinidade:** agrupamento de pessoas que possuem características compartilhadas neste coletivo. Os grupos de afinidades, que conectam pessoas e colaboram na promoção da sensação de pertencimento e identificação, podem focar em gênero, raça, geração, LGBTQIA+, deficiência, dentre outras características compartilhadas.

**Grupo de Diversidade:** fórum plural com o objetivo de promover ações de diversidade, equidade e a inclusão na sua área de abrangência.

**Grupos sub-representados:** conjunto de pessoas que vivenciam situações de desvantagem no acesso a direitos, bem como reduzida participação ou exclusão em espaços de poder em decorrência de marcadores identitários de raça/etnia, gênero, classe social, orientação sexual, condição física, intelectual, mental, sensorial, dentre outras.

**Inclusão:** ato de acolher, respeitar e permitir a plena expressão das identidades,

valorizando/reconhecendo os grupos sub-representados e permitindo a plena participação em todo o processo educacional, laboral, político, de lazer, decisório e de atividades comunitárias e domésticas.

**Liderança Inclusiva:** Liderança que atua continuamente para a efetividade das ações de diversidade, equidade e inclusão, estando atenta aos seus vieses inconscientes, demonstrando disponibilidade, posicionando-se perante qualquer ato de discriminação ou assédio e proporcionando um ambiente em que as pessoas são tratadas com respeito e com igualdade de oportunidades. Sua atuação contribui para gerar sentimentos de valorização, pertencimento, acolhimento e de segurança psicológica.

**Preconceito:** atitude fortemente enraizada em crenças e comportamentos que consideram diferenças como fraquezas.

**Públicos de Interesse ou parte interessada:** grupos de indivíduos e/ou organizações com questões e/ou necessidades comuns de caráter social, político, econômico, ambiental ou cultural, que estabelecem ou podem estabelecer relações com a Petrobras e são capazes de influenciar – ou ser influenciados por – atividades, negócios e/ou a reputação da companhia. Nossos públicos de interesse são classificados em: público interno, poder público, investidores, parceiros de negócio, fornecedores, clientes, consumidores, concorrentes, entidades de classe, organizações da sociedade civil, comunidades em área de abrangência, comunidade científica e de inovação, mídia.

**Representatividade:** é a materialização da possibilidade de ocupação de espaços de visibilidade social e de poder por pessoas pertencentes aos grupos sub-representados. Trata-se da representação em sentido lato que comporta as dimensões quantitativa (presença numérica de representantes dos segmentos vulnerabilizados) e qualitativa (compromissos éticos, morais e políticos assumidos com a coletividade representada).

**Segurança Psicológica:** crença de que o ambiente de trabalho é seguro para correr riscos interpessoais, isto é, existe um clima em que as pessoas estão à vontade para se expressar e serem elas mesmas, compartilhar suas

preocupações e erros sem medo do constrangimento ou represália.

**Tecnologia Assistiva:** produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social.

**Vieses Inconscientes:** associações automáticas sobre determinados grupos de pessoas, processadas espontaneamente pelo cérebro, permeadas por estereótipos e preconceitos, relacionados a memórias antigas e experiências pessoais que resultam em suposições, julgamentos e atitudes em relação às pessoas, o que pode causar discriminações e segregações no cotidiano da organização.

## 5. COMPROMISSOS DA NITTRANS

- I. **Garantir** igualdade de oportunidades em processos de recrutamento, seleção, treinamento, promoção e remuneração.
- II. **Promover** ações de sensibilização e capacitação de colaboradores sobre diversidade, inclusão e combate ao preconceito.
- III. **Implementar** práticas de gestão que valorizem a pluralidade e respeitem as diferenças.
- IV. **Estabelecer canais** de denúncia seguros, acessíveis e confidenciais para o recebimento de relatos de discriminação, assédio ou quaisquer condutas inadequadas no ambiente de trabalho, assegurando a apuração imparcial dos fatos, bem como a garantia da ampla defesa e do contraditório às partes envolvidas.
- V. **Monitorar e avaliar** periodicamente as ações de diversidade, ajustando estratégias para promover um ambiente mais inclusivo.

## 6. LEGISLAÇÃO E POLITICAS PÚBLICAS

A NITTRANS S.A. se compromete a seguir e apoiar as políticas públicas de

inclusão e diversidade do município de Niterói/RJ, bem como as legislação federal, estadual e municipal pertinentes, incluindo, mas não se limitando, à promoção de ações afirmativas, à garantia de acessibilidade e ao combate a qualquer forma de discriminação.

## **7. GOVERNANÇA E RESPONSABILIDADES**

Caberá à Coordenadoria de Governança observar a adequação ao Estatuto Social e ao Regimento Interno da NITTRANS, adotando os procedimentos necessários para sua adequação/revisão.

## **8. DIVULGAÇÃO E DISSEMINAÇÃO**

Compete a Coordenadoria de Governança, em conjunto com o Departamento de Comunicação Social e com o Departamento de Tecnologia da Informação, adotar as medidas necessárias à devida divulgação, comunicação e/ou treinamento sobre a presente Política.

## **9. GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS**

O descumprimento desta política estará sujeito aos termos do Código de Ética, Conduta e Integridade da NITTRANS.

## **10. DISPOSIÇÕES FINAIS**

Em caso de eventual conflito entre esta Política e o Estatuto Social da NITTRANS, este último prevalecerá e a presente Política deverá ser alterada na medida do necessário. Esta Política entra em vigor na data da sua aprovação pelo Conselho de Administração.

## **11. APROVAÇÕES**

Esta Política foi aprovada na Reunião do Conselho de Administração realizada em 30 de março de 2026.