



POLÍTICA DE DIVERSIDADE (PL.5011.01)

Junho/2026

POLÍTICA DE DIVERSIDADE

	COMPANHIA DOCAS DO RIO GRANDE DO NORTE - CODERN		
	Instrumento Normativo (IN)		Código: PL 5011.01
	Diretoria Responsável/APMC: DP	Gerência Responsável:	
	Data de criação: 23/06/2026	Início da Vigência: 23/06/2026	Próxima Revisão: 23/06/2030
Título: POLÍTICA DE DIVERSIDADE			Aprovação: DIREXE/ CONSAD
			Versão: 1.0

APROVAÇÃO

Manifestação prévia pela aprovação, conforme Resolução nº 1246/2026, ATA da 2051ª reunião da Diretoria Executiva da Companhia Docas do Rio Grande do Norte – DIREXE, realizada em 10 de junho de 2026.

Aprovada pela Deliberação nº 053/2026, conforme ATA da 782ª reunião do Conselho de Administração da Companhia Docas do Rio Grande do Norte – CONSAD, realizada em 23 de junho de 2026.

SUMÁRIO

1.	OBJETIVO.....	4
2.	DEFINIÇÕES.....	4
3.	DESCRIÇÃO GERAL DO PROCESSO.....	6
4.	RESPONSÁVEIS E ATRIBUIÇÕES.....	6
5.	RESPEITO E NÃO DISCRIMINAÇÃO.....	7
6.	DIVERSIDADE E EQUIDADE DE OPORTUNIDADE.....	7
7.	DESENVOLVIMENTO E SUCESSÃO.....	7
8.	PLANO DE OPERACIONALIZAÇÃO	7
9.	INDICADORES DE MONITORAMENTO	9
10	VIGÊNCIA	9

1. OBJETIVO

Com a Política de Diversidade, a CODERN busca atuar pelo reconhecimento da pluralidade humana, incorporando a diversidade como valor essencial em todas as suas relações. Nesse contexto, repudia comportamentos ou manifestações que possam gerar discriminação, constrangimento ou desigualdade no ambiente de trabalho, abrangendo todo o seu público interno, incluindo empregados, terceirizados, jovens aprendizes e estagiários.

A Companhia entende que a construção de um ambiente inclusivo é indispensável para o desenvolvimento organizacional sustentável, favorecendo a inovação, o bem-estar coletivo e a consolidação de uma cultura ética e responsável. Assim, tem como objetivo a promoção do respeito às individualidades e a valorização das diferentes trajetórias e identidades, não sendo admitidas condutas que impliquem exclusão ou tratamento desigual em razão de características como gênero, orientação sexual, raça ou etnia, nacionalidade, contexto cultural, identidade ou expressão de gênero, deficiência, idade, religião, condição socioeconômica, crenças ou quaisquer outros aspectos que compõem a singularidade de cada pessoa.

Os portos reúnem uma grande diversidade de perfis profissionais, desde atividades administrativas até operações, envolvendo empregados próprios, terceirizados, trabalhadores avulsos e diversos parceiros. Essa multiplicidade torna essencial a existência de diretrizes claras que assegurem respeito e equidade nas relações de trabalho.

Por fim, uma política de diversidade fortalece a cultura organizacional, reduz conflitos, melhora o clima interno e reforça a imagem institucional. Sendo esses aspectos cada vez mais relevantes em práticas de governança e responsabilidade social.

2. DEFINIÇÕES

TERMO	DESCRIÇÃO
POLÍTICA DE DIVERSIDADE	É um conjunto estruturado de diretrizes, princípios e práticas adotadas por uma organização com o objetivo de promover um ambiente de trabalho mais justo, respeitoso e inclusivo. Ela orienta comportamentos, decisões e processos internos para garantir igualdade de oportunidades, combater discriminações e valorizar as diferenças entre as pessoas.
INCLUSÃO DE GÊNERO	É o conjunto de práticas, políticas e atitudes que asseguram a participação plena, equitativa e respeitosa de todas as pessoas no ambiente de trabalho, independentemente de seu gênero ou identidade de gênero.
INCLUSÃO LGBTQIAPN+	É o reconhecimento, a valorização e o respeito à diversidade de orientações sexuais, identidades e expressões de gênero, bem como às diferentes formas

	de existência e vivências humanas.
INCLUSÃO	É a prática de garantir que todas as pessoas, independentemente de suas características, condições ou diferenças, tenham acesso real às mesmas oportunidades, sejam respeitadas em sua individualidade e possam participar plenamente dos ambientes em que estão inseridas.
PRECONCEITO	É um julgamento, opinião ou atitude equivocada formada de maneira antecipada e sem o devido fundamento, direcionada a uma pessoa ou grupo.
DISCRIMINAÇÃO	É toda ação, prática ou comportamento que resulta em tratamento desigual, exclusão ou prejuízo a uma pessoa ou grupo, com base em características pessoais.
EQUIDADE	É o princípio de promover justiça e igualdade de oportunidades por meio do tratamento diferenciado das pessoas, considerando suas necessidades, contextos e condições específicas.
IDENTIDADE AUTODECLARADA PERTENCIMENTO ÉTNICO	É a identificação de uma pessoa com um grupo que compartilha origens culturais, históricas e, em muitos casos, territoriais comuns, como língua, tradições, costumes, ancestralidade e formas de organização social. Trata-se, em regra, de uma autodeclaração, baseada no reconhecimento individual e coletivo de vínculos com determinada comunidade ou povo.
PESSOA COM DEFICIÊNCIA	Pessoa que possui impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial que, em interação com barreiras do ambiente, podem limitar sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas, devendo essa condição ser comprovada por laudo médico, quando exigido para fins administrativos ou legais.
IDENTIDADE AUTODECLARADA DE COR OU RAÇA	É a classificação que a própria pessoa atribui a si quanto à sua cor ou raça, com base em critérios utilizados em pesquisas oficiais (como branca, preta, parda, amarela ou indígena), respeitando a auto percepção e a forma como se reconhece socialmente.
IDENTIDADE AUTODECLARADA DE GÊNERO	É a forma como a própria pessoa se identifica e se reconhece em relação ao gênero, independentemente do sexo atribuído no nascimento, sendo informada por autodeclaração.
DIVERSIDADE GERACIONAL	é o reconhecimento e a valorização das diferentes gerações, promovendo o respeito às suas características, experiências e contribuições, e incentivando a convivência, a cooperação e a troca de conhecimentos entre pessoas de diferentes idades.

3. DESCRIÇÃO GERAL DO PROCESSO

A CODERN reafirma seu compromisso institucional com a implementação contínua de ações estruturadas e estratégicas voltadas à prevenção e combate ao preconceito e discriminação no ambiente organizacional.

- Sensibilização e capacitação anual da liderança e demais níveis profissionais, com temas voltados à Diversidade.
- Diversificação das fontes de recrutamento e seleção para estagiários e aprendizes, visando atrair talentos que representem maior diversidade cultural e social.
- Promoção e apresentação pública da Política de Diversidade para empregados, fornecedores, órgãos vinculados, sindicatos e demais stakeholders.
- Ambiente de trabalho: realização de campanhas, ações educativas e de sensibilização para o combate ao assédio e discriminação.
- Manter alinhamento com Código de Ética, Conduta e Integridade CODERN.
- Monitorar e combater práticas discriminatórias relacionadas à orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, adotando medidas corretivas quando necessário.
- Promover ações de conscientização e educação sobre diversidade sexual e de gênero, com foco na prevenção da LGBTfobia e na promoção do respeito às diferenças.

4. RESPONSÁVEIS E ATRIBUIÇÕES

DA COORDENAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS-SEDE/SUSPES-APMC

- Monitorar a Política e acompanhar seus processos.
- Promover seleções que sejam pautadas com respeito à diversidade.
- Acionar o canal de Denúncias em situações que envolvam infração das premissas desta Política.
- Divulgar no site da CODERN, o número total de membros do conselho de administração e da diretoria agrupados por:
 - Identidade autodeclarada de gênero
 - Identidade autodeclarada de cor ou raça
 - Pessoas com deficiência
 - Pertencimento étnico (ex: indígenas, quilombolas, refugiados, etc.)

DA ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL

- Uso contínuo de linguagem inclusiva e representativa, livres de expressões machistas, racistas e LGBTfóbicas.
- Uso de imagens com diversidade de pessoas em todas as campanhas e divulgações realizadas.
- Realizar a divulgação da Política de Diversidade
- Promover campanha de conscientização que abordem os eixos temáticos tratados no Ponto 2 dessa norma.

OUVIDORIA

- Atuar como canal institucional de recebimento de denúncias, reclamações, sugestões e relatos relacionados a práticas de discriminação, assédio ou violação dos princípios de diversidade e inclusão;
- Assegurar o acolhimento adequado, o tratamento imparcial e a confidencialidade das manifestações recebidas.

COMITÊ DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

- Instância responsável por promover, acompanhar e avaliar as iniciativas relacionadas à diversidade e inclusão, devendo ser instituída em caráter permanente no âmbito da organização.
- Sua composição deverá observar a representatividade e a pluralidade, contemplando representante da COOREH/SUSPES, ASSCOM e membros de outros setores que representem diferentes etnias, gêneros, orientações sexuais e pessoas com deficiência, de modo a assegurar uma atuação legítima, diversa e alinhada aos princípios de equidade e inclusão.
- Implementar e acompanhar o Plano de Operacionalização da Política de Diversidade;
- Coordenar de censo de diversidade, observadas as diretrizes de proteção de dados pessoais e confidencialidade;
- Consolidar e apresentar relatórios anuais do Plano de Operacionalização.

5. RESPEITO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Todas as pessoas devem ser tratadas com respeito, dignidade e equidade, assegurando-se a observância de critérios justos e imparciais em todas as relações e decisões no ambiente organizacional.

Nesse contexto, é imprescindível que a convivência profissional seja pautada pelo reconhecimento das individualidades, pela valorização das diferenças e pela garantia de tratamento igualitário, vedando-se qualquer forma de discriminação, favorecimento indevido ou conduta que comprometa a integridade e o respeito mútuo.

6. DIVERSIDADE E EQUIDADE DE OPORTUNIDADES

A equidade de tratamento e de oportunidades constitui princípio fundamental a ser assegurado em todas as práticas institucionais, garantindo que cada pessoa tenha acesso justo às mesmas possibilidades de desenvolvimento, reconhecimento e participação.

7. DESENVOLVIMENTO E SUCESSÃO

Fortalecimento contínuo de ações institucionais voltadas à promoção, inclusão e desenvolvimento de grupos minorizados.

8. PLANO DE OPERACIONALIZAÇÃO

A implementação da Política de Diversidade será acompanhada de Plano de Operacionalização

que deverá conter, no mínimo:

- Ações e iniciativas previstas para o período;
- Unidades responsáveis pela execução;
- Prazos de implementação;
- Formas de monitoramento;

Ação	Responsável	Prazo de Implementação	Forma de Monitoramento
Instituir COMITÊ DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO por meio de instrumento formal.	Diretoria da Presidência	Em até 30 dias após aprovação da política.	Envio da Portaria emitida aos Conselhos.
Divulgar dados agregados de diversidade da Diretoria e do Conselho no site institucional	COOREH/ASS COM	Até 120 dias após aprovação da Política, com atualização anual.	Envio do Relatório anualmente aos Conselhos
Realizar campanhas com foco nos temas de diversidade estabelecidos nessa política.	ASSCOM e COMITÊ DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO	Até 120 dias após aprovação da Política	Envio de Relatório de Execução da Divulgação aos Conselhos.
Coordenar o censo de diversidade com observância da LGPD e da confidencialidade, com publicação no site insitucional.	COMITÊ DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO	Até o fim do ano que em a política for aprovada, com atualização anual.	Envio de Relatório de Resultado aos Conselhos.
Capacitação anual obrigatória no tema Diversidade	COOREH	A partir do mês seguinte, após aprovação da Política.	Relatório da execução constante no Plano Anual de Desenvolvimento de Pessoas.

Parágrafo único. O Plano de Operacionalização deverá ser revisado periodicamente, a cada 04 (quatro) anos, de forma a assegurar a efetividade das diretrizes desta Política e sua integração às práticas de gestão da Companhia.

9. INDICADORES DE MONITORAMENTO

Para acompanhamento global do Plano de Operacionalização, recomenda-se que o Comitê acompanhe os seguintes indicadores estratégicos e contemple os seus resultados no Relatório anual de Execução.

Indicador	Responsável	Meta	Periodicidade	Forma de Monitoramento
Capacitação em diversidade e inclusão	COOREH	80% dos empregados e todos os Diretores.	Anual	Envio de Relatório de Execução COMITÊ DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO.
Campanhas institucionais inclusivas.	ASSCOM	03 campanhas com foco em diversidade e inclusão	Anual	Envio de Relatório de Execução COMITÊ DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO.
Realização do Censo de Diversidade.	COMITÊ DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO	01 ciclo avaliativo	Anual	Envio de Relatório de Execução da Divulgação aos Conselhos e publicação no site.
Relatório de Execução da Política.	COMITÊ DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO	01 ciclo avaliativo	Anual	Envio de Relatório de Execução da Divulgação aos Conselhos e publicação no site.
Relatório de diversidade dos membros do conselho de administração e da diretoria agrupados por categoria.	COOREH	01 divulgação	Anual, ou sempre que atualizar	Aba no site da CODERN com os dados

10. VIGÊNCIA

Esta Norma entra em vigor a partir da data de aprovação pelo Conselho de Administração da Companhia Docas do Rio Grande do Norte.

PAULO HENRIQUE DE MACEDO CARLOS

Diretor-Presidente



COMPANHIA DOCAS DO RIO GRANDE DO NORTE

RESOLUÇÃO Nº 1246 DE 10 DE JUNHO DE 2026

O Diretor-Presidente da COMPANHIA DOCAS DO RIO GRANDE DO NORTE - CODERN, no uso da atribuição que lhe é conferida pelo Art. 60, Inciso VI do Estatuto Social da Companhia, **e considerando o deliberado pela Diretoria-Executiva em sua 2051ª reunião ordinária, realizada nesta data;**

R E S O L V E:

I. Aprovar a criação do Instrumento Normativo denominado POLÍTICA DE DIVERSIDADE (PL.5011.01), que tem por finalidade estabelecer diretrizes, princípios e responsabilidades voltados à promoção da diversidade, da equidade de oportunidades e da inclusão no âmbito da Companhia, contribuindo para o fortalecimento de um ambiente organizacional respeitoso, ético e representativo da pluralidade da sociedade, nos termos da minuta apresentada por meio da Proposição DP nº 044/2026 (Processo SEI nº 50902.000634/2026-14).

II. O assunto deverá ser encaminhado ao Conselho de Administração para deliberação, em conformidade com os normativos internos aplicáveis.

(Assinado eletronicamente)

PAULO HENRIQUE DE MACEDO CARLOS

Diretor-Presidente



Documento assinado eletronicamente por **Paulo Henrique de Macedo Carlos, DIRETOR PRESIDENTE - DP**, em 11/06/2026, às 15:47, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 3º, inciso V, da Portaria nº 446/2015 do Ministério dos Transportes.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.transportes.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&acao_origem=documento_conferir&lang=pt_BR&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **11375347** e o código CRC **3DD56563**.



Referência: Processo nº 50902.000967/2026-43



SEI nº 11375347

Av. Eng. Hildebrando de Gois, 220 - Bairro Ribeira
Natal/RN, CEP 59010-700
Telefone: 4005-5320



COMPANHIA DOCAS DO RIO GRANDE DO NORTE
CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

DELIBERAÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO Nº 053/2026

O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA COMPANHIA DOCAS DO RIO GRANDE DO NORTE - CODERN,
no uso das atribuições legais e estatutárias.

Considerando a Resolução nº 1246, de 10/06/2026, da Diretoria-Executiva.

Considerando o Encaminhamento nº 57/2026/SECORC-CODERN/DP-CODERN do Comitê de Pessoas,
Elegibilidade, Sucessão e Remuneração - COMELEG.

De acordo com o resolvido na **782ª Reunião Ordinária**, realizada nesta data.

DELIBERA:

I. Aprovar a criação do Instrumento Normativo denominado POLÍTICA DE DIVERSIDADE (PL.5011.01),
que tem por finalidade estabelecer diretrizes, princípios e responsabilidades voltados à promoção da diversidade, da
equidade de oportunidades e da inclusão no âmbito da Companhia, contribuindo para o fortalecimento de um
ambiente organizacional respeitoso, ético e representativo da pluralidade da sociedade, nos termos da minuta
apresentada por meio da Proposição DP nº 035/2026, acatando-se as recomendações do COMELEG (Processo SEI nº
50902.000634/2026-14).

Natal/RN, 23 de junho de 2026.

(Assinado eletronicamente)

LUÍZA DE AMORIM MOTTA DEUSDARÁ
Presidente do Conselho de Administração
Conselheira representante do MPOR

(Assinado eletronicamente)

VALBER PAULO MARTINS GOMES
Conselheiro representante do MPOR

(Assinado eletronicamente)

OTÁVIO VIEGAS CAIXETA
Conselheiro representante do MGI

(Assinado eletronicamente)

DARLAN EMANOEL SILVA DOS SANTOS
Conselheiro representante dos Empresários

(Assinado eletronicamente)

JAMES TIBÚRCIO DE SOUZA
Conselheiro representante dos Empregados



Documento assinado eletronicamente por **Otávio Viegas Caixeta, Representante do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos**, em 25/06/2026, às 16:15, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 3º, inciso V, da Portaria nº 446/2015 do Ministério dos Transportes.



Documento assinado eletronicamente por **James Tiburcio de Souza, Conselheiro(a) representante da classe dos trabalhadores**, em 25/06/2026, às 16:52, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 3º, inciso V, da Portaria nº 446/2015 do Ministério dos Transportes.



Documento assinado eletronicamente por **Darlan Emanuel Silva dos Santos, Conselheiro(a) representante da Classe Empresarial**, em 25/06/2026, às 17:54, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 3º, inciso V, da Portaria nº 446/2015 do Ministério dos Transportes.



Documento assinado eletronicamente por **Valber Paulo Martins Gomes, Conselheiro(a) representante do Ministério da Infraestrutura - Presidente Substituto**, em 25/06/2026, às 18:04, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 3º, inciso V, da Portaria nº 446/2015 do Ministério dos Transportes.



Documento assinado eletronicamente por **Luíza de Amorim Motta Deusdará, Presidente do CONSAD**, em 25/06/2026, às 19:25, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 3º, inciso V, da Portaria nº 446/2015 do Ministério dos Transportes.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.transportes.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&acao_origem=documento_conferir&lang=pt_BR&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **11436485** e o código CRC **32798460**.



Referência: Processo nº 50902.001034/2026-73



SEI nº 11436485

Av. Eng. Hildebrando de Gois, 220 - Bairro Ribeira
Natal/RN, CEP 59010-700
Telefone: 4005-5320