



A **revolução da energia** começa aqui

Nota Esclarecedora Sobre o Relatório de **TRANSPARÊNCIA SALARIAL**

Contexto Legal

Em 2023, com o objetivo de garantir a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens foi sancionada a Lei nº 14.611. Posteriormente, houve a definição dos mecanismos de transparência salarial e critérios remuneratórios por meio do Decreto nº 11.795 e Portaria MTE nº 3.714.

Esse conjunto de normas prevê, a publicação de um relatório semestral de transparência salarial, para todos CNPJs que possuem mais de 100 colaboradores.

O relatório é elaborado pelo MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) utilizando informações enviadas pelos empregadores através do eSocial e o Portal Emprega Brasil.

A iniciativa é positiva e vai ao encontro das demandas sociais e da melhoria das condições das mulheres no mercado de trabalho.

No entanto, a metodologia adotada pelo MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) é controversa, uma vez que considera apenas os grandes grupos de CBOs (Classificação Brasileira de Ocupações), não proporcionando uma comparação eficaz, desconsiderando elementos fundamentais, como por exemplo:

a) hierarquia; b) senioridade; c) desempenho; d) escopo de trabalho; e) qualificação; f) tempo na empresa; e outros elementos.

Jornada em D&I

Para a Porto do Aço, a força de trabalho diversificada resulta em pluralidade de ideias, inovação e um ambiente mais produtivo e acolhedor para o desenvolvimento dos negócios.

As políticas e compromissos da Companhia constam em documentos que estão disponíveis para os colaboradores e público em geral, como a **Cartilha de Diversidade & Inclusão**, a **Política de Diversidade e Inclusão**, a **Política de Recursos Humanos**, o **Código de Conduta e Anticorrupção** e a **Política de Sustentabilidade**.

Em 2023, a Porto do Aço estabeleceu **metas corporativas** direcionadas a todas as diretorias para expandir a atuação na promoção de **cultura inclusiva dentro da comunidade portuária**. O acompanhamento das metas e a eficácia da gestão são feitos periodicamente pela alta liderança, o que permite a avaliação do progresso em relação aos objetivos traçados.

A nossa Política de Diversidade e Inclusão, que rechaça qualquer forma de discriminação, viabilizou, em 2023, a criação de **grupos de trabalho de cultura e Diversidade & Inclusão**, com o **objetivo de contribuir para a redução nas discrepâncias de gênero e raça entre os colaboradores**.



Jornada em D&I

Esse esforço tem mostrado resultados positivos. **Nos últimos quatro anos, houve um aumento de 135% de representatividade de pretos entre os colaboradores e de 40% de mulheres**, o que tornou o ambiente de trabalho mais diverso e inclusivo.

Entre as conquistas, podemos citar que **50% das lideranças do Terminal Multicargas são do sexo feminino e esse índice supera os 70% no Serviço de Tráfego de Embarcações**, que gerencia o tráfego marítimo do complexo portuário.

Em 2023, tivemos **um aumento de 20% de mulheres em cargos de lideranças**. As **pessoas do sexo feminino representam 38% dos ocupantes dessa posição na Companhia**, sendo que em números gerais, há uma **representação feminina de 37%**.



Iniciativas desenvolvidas em 2023

Programa PorTodas

Em outubro, a Porto do Açú, lançou o programa PorTodas, cujo objetivo é oferecer qualificação profissional para mulheres atuarem no setor operacional. Nessa primeira edição, mais de 1.700 candidatas se inscreveram para o processo seletivo. Com o apoio do Instituto Federal Fluminense e das prefeituras de São João da Barra e Campos, 24 mulheres iniciaram o programa de formação de Assistentes de Operações Portuárias. O curso foi dividido em duas etapas. A parte teórica ocorreu no IFF e a prática, no complexo portuário. A formatura da primeira turma desta capacitação ocorreu em janeiro de 2024.





Iniciativas desenvolvidas em 2023

Porto Inclusivo

Como parte da estratégia de Diversidade & Inclusão, lançamos em 2023 o programa Porto Inclusivo, que está alinhado com a nossa ambição de ser protagonista com iniciativas conjuntas para mudar o cenário de diversidade no setor portuário. Para dar suporte a essas ações, iniciamos uma pesquisa com as empresas instaladas no complexo para verificar o diagnóstico da realidade e entender o grau de maturidade em cada uma delas.

Semana de Diversidade e Inclusão

Uma semana dedicada exclusivamente para debater assuntos ligados a Diversidade e Inclusão, com lives, palestras, rodas de conversas, entre outros.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

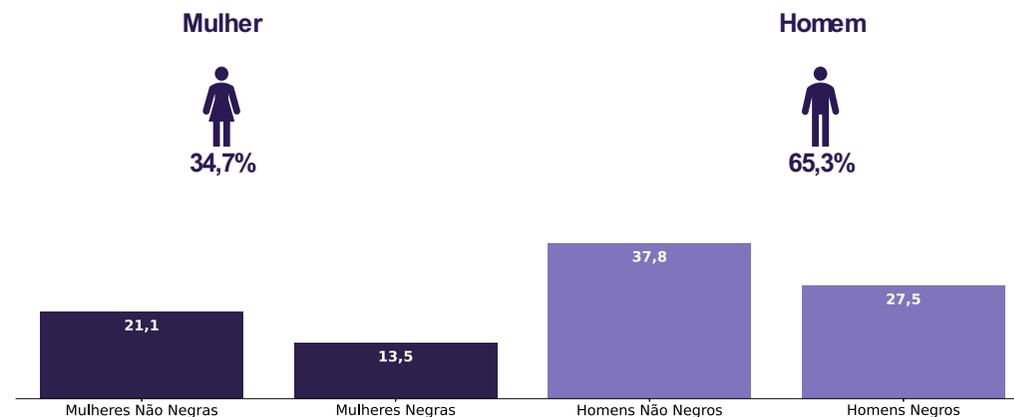
CNPJ: 08807676000284

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 119,7% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 90,8%

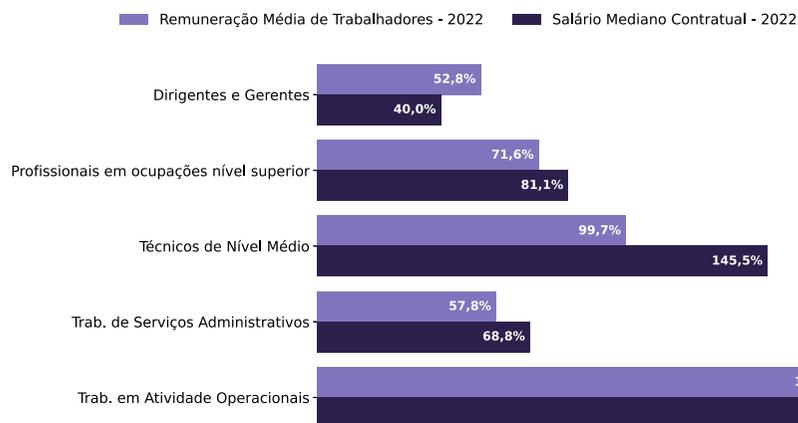
Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	119,7%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<p>Número total de Homens = Salário médio para Homens (H)</p> <p>Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	90,8%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	☑️
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	☑️
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	☑️
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	☑️☑️☑️☑️
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	