



A **revolução da energia** começa aqui

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 utilizando informações enviadas pelos empregadores através do eSocial e o Portal Emprega Brasil.

Vale destacar que a metodologia adotada pelo MTE é controversa, uma vez que considera apenas os grandes grupos de CBOs, não proporcionando uma comparação eficaz, desconsiderando elementos fundamentais, como por exemplo: hierarquia, senioridade, desempenho, escopo de trabalho, etc.


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 2023/2024

Programa PorTodas

Em outubro de 2023, a Porto do Açú Operações, 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.

Após a formatura, 8 mulheres foram escolhidas para a parte prática, e 8 foram contratadas em regime CLT pelas empresas participantes, promovendo a inclusão e diversificação da força de trabalho no setor portuário.

O Programa PorTodas não apenas capacitou as mulheres para as operações portuárias, mas também desencadeou uma transformação de cultura inclusiva e respeitosa dentro das Operações Portuárias.

O sucesso do programa e a quebra de paradigmas nos motivam a planejar uma segunda turma para 2024/2025, garantindo que essa iniciativa transformadora continue a prosperar e a criar oportunidades para todas as mulheres no Complexo do Porto do Açú.





Porto Inclusive

Como parte da estratégia de Diversidade & Inclusão, entendemos que o nosso compromisso vai além do desenvolvimento de ações na holding e nas subsidiárias, visando desenvolver iniciativas integradas e colaborativas para fomentar a cultura inclusiva na comunidade portuária, através do Porto Inclusive.

Em 2024, implementamos a estratégia do Porto Inclusive, que vem como uma evolução da nossa estratégia de D&I e, está alinhado a nossa ambição de sermos protagonistas com iniciativas conjuntas para mudar o cenário de diversidade no setor portuário.

A estratégia do Porto Inclusive incentiva um ambiente de trabalho diverso e inclusivo, respeitando os direitos humanos e estimulando a promoção de iniciativas que favoreçam a equidade principalmente nas dimensões de gênero, raça e PCD. Além disso, estimula o diálogo aberto, contínuo e transparente com todos os stakeholders, incluindo as comunidades onde atua. Por fim, é um compromisso com a transformação do complexo portuário em um vetor reconhecido de atração de talentos, bem-estar dos funcionários e desenvolvimento regional.



PortoDos Jovens

Como principal vetor de crescimento do Norte Fluminense com foco no desenvolvimento sustentável, a Porto do Açu desenvolveu o PorTodos Jovens. Uma jornada de aprendizagem que acompanha os jovens da comunidade de São João da Barra a partir da finalização do 9º ano do Ensino Médio – uma parceria com o IFF e a prefeitura de São João da Barra.

O objetivo da ação é impulsionar a capacitação do aluno, com dois anos de parte teórica junto ao IFF e mais dois anos de prática e mentoria no complexo portuário, na experiência como jovem aprendiz e estagiário.

12 ESCOLAS
ENGAJADAS

500 ALUNOS
MOBILIZADOS

+35% ALUNOS
INSCRITOS
Processo IFF

10 JOVENS
CONTRATADOS

♀ **50%**

♂ **50%**



1ª Semestre/2024



Roda de Conversa “De Portas abertas para Elas” Dia Internacional da Mulher

Roda de conversa realizada em março de 2024 com representantes da equipe feminina do complexo portuário, que compartilharam suas histórias e desafios, abordando a interseccionalidade de raça, gênero e deficiência.



18º Melhor Empresa para Trabalhar, na categoria mulher, no ranking das 70 melhores da GPTW Brasil 2023

Prêmio de reconhecimento foi recebido em abril de 2024, por representantes do nosso #MulherAÇÚ, confirmando a efetividade dos nossos avanços diários em ações afirmativas dentro da estratégia ESG para garantir a inclusão, a equidade de gênero e um ambiente de trabalho cada vez melhor para nossas profissionais.



Live em celebração ao mês do Orgulho LGBTQIAPN+

Contamos com a presença da consultora Nathalia Fernandes, especialista em diversidade de gênero e LGBTQIAPN+, jornalista, Top Voice e mulher trans. O evento também contou com a participação de colaboradoras do grupo que compartilharam suas experiências e vivências.

1ª Semestre/2024



Açu Experience

O Açu Experience é o programa da Porto do Açu dedicado à atração e desenvolvimento de jovens aprendizes, estagiários de nível superior e estagiários técnicos.

Nosso programa de Porta de Entrada tem como foco promover a diversidade.

Em relação à composição por gênero, temos os seguintes dados:

Jovem Aprendiz: 78% da turma é composta por mulheres.

Estagiários de Nível Superior: 80% dos estagiários são mulheres.

Estagiários Técnicos: 43% são mulheres.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

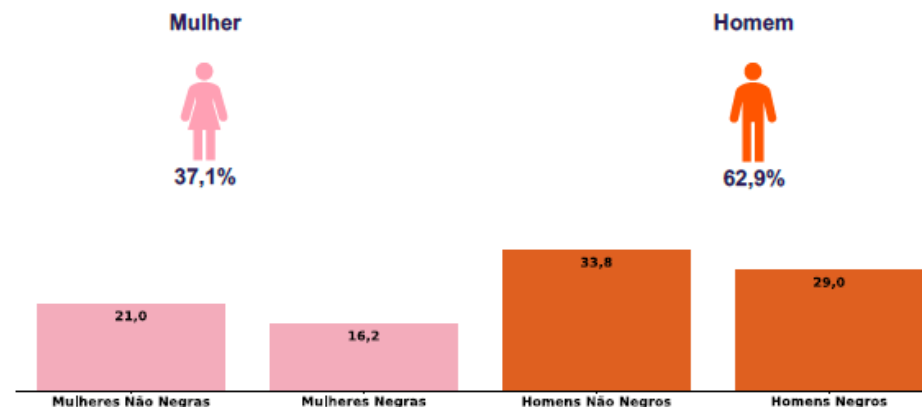
Empregador: 08.807.676/0002-84 / Quant. de trabalhadores: 272

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 125,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 87,8%

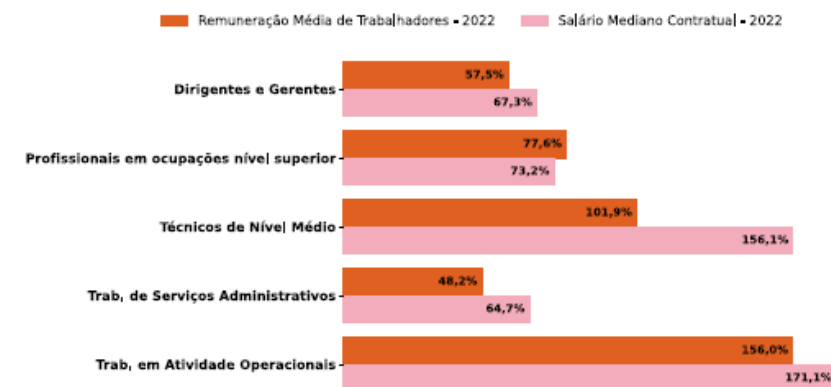
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	125,0%
Remuneração Média (Inclui descontos e acréscimos) – 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 aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	87,8%

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+, Indígenas)	🚫🚫🚫
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	🚫