



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 Operações, 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 Operações 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 Açúcar 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 Açúcar.





## 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

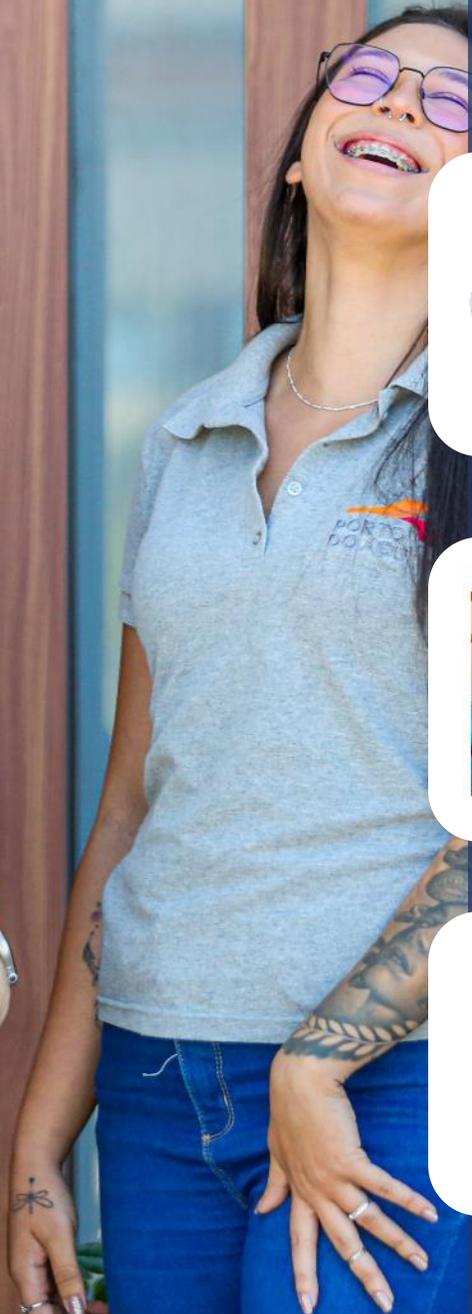
**500** ALUNOS  
MOBILIZADOS

**+35%** ALUNOS  
INSCRITOS  
Processo IFF

**10** JOVENS  
CONTRATADOS

♀ **50%**

♂ **50%**



# 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.



## 18° 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.



# 2024



## Lançamento Portodos Jovens

Em parceria com o IFF SJB, realizamos no dia 18/04/24 a cerimônia de lançamento do programa Portodos Jovens, que visa impulsionar os jovens sanjoanenses, oferecendo experiências práticas no complexo e promovendo uma maior conexão entre a empresa e a comunidade.

Para esta primeira edição, contratados 10 jovens, sendo 50% de homens e 50% de mulheres, todos residentes de São João da Barra.



## Lançamento PorTODOS Incluir

Programa voltado para pessoas com deficiência, com o objetivo de desenvolver os profissionais com deficiência, atrair novos talentos para a organização e promover uma maior acessibilidade.

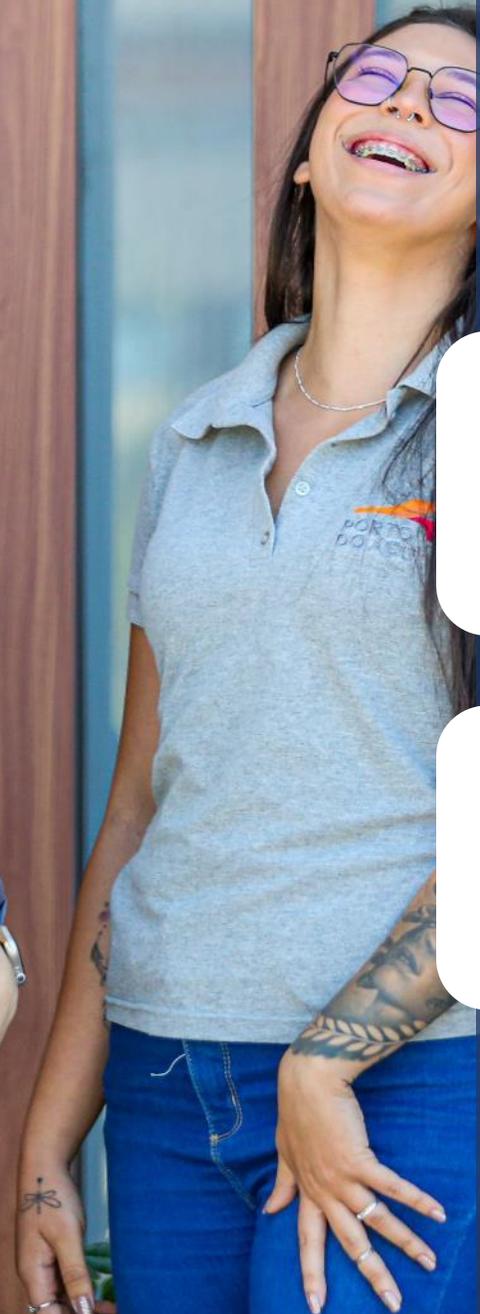
Programa lançado em 2024 que contou com etapas de sensibilização e diagnóstico.



## Semana D&I

Semana de Diversidade e Inclusão promovida pelo Grupo Prumo e suas afiliadas.

Durante a semana, foram abordadas temáticas relacionadas a pessoas com deficiência, gênero, LGBTQIAP+, e raça.



# 2024



## Fórum Porto Inclusivo

Em novembro de 2024, realizamos o segundo Fórum do Porto Inclusivo, com a participação de empresas do complexo, onde foi discutido o planejamento de D&I para o ano de 2025, com o objetivo de fortalecer uma cultura inclusiva na comunidade portuária.



## Pesquisa D&I

Pesquisa realizada em dezembro de 2024, com o objetivo de entender a percepção dos colaboradores sobre o tema e embasar a estratégia de D&I na Porto do Açú.  
Participação Geral de 73%

# 2024



## Aço Experience

O Aço Experience é o programa da Porto do Aço 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.

# Iniciativas desenvolvidas em 2025 | 1º semestre

Programa de Qualificação  
**PORTODAS**  
Para todas

## 2º Turma PorTodas

Iniciamos a segunda turma do programa de qualificação afirmativa, em parceria com a DOME, EFEN e VAST, voltado para as operações portuárias. Nesta turma, estamos aproveitando o banco de inscritas de mais de 1.700 mulheres da primeira turma. O programa, iniciado em março, encontra-se atualmente na fase de qualificação teórica, em parceria com o IFF, com a formação de 25 mulheres no curso de Assistente de Operações Portuárias.



## Radar da Inclusão com Talento Incluir e Alta Liderança

Ação realizada em parceria com a consultoria Talento Incluir, que apresentou à alta liderança da Porto do Açu os dados e insights da pesquisa Radar da Inclusão, abordando a empregabilidade de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.



## Lançamento Programa de Mentoria Feminina

Programa de mentoria em grupo, destinado a mulheres em posições de analistas e especialistas, com o objetivo de impulsionar o desenvolvimento profissional dessas colaboradoras. Foram disponibilizadas 15 vagas para a Porto do Açu e 5 vagas para a Prumo.



# Iniciativas desenvolvidas em 2025 | 1º semestre



## Café com Conversa Edição Especial Mês da Mulher

Café com conversa realizado com o objetivo de promover a troca de experiências entre colaboradoras e a alta liderança.



## Roda de Conversa Mulheres na Tecnologia e Inovação

Roda de conversa realizada em comemoração ao Mês da Mulher, com a participação de convidadas internas e externa, que abordaram a temática "Mulheres na Tecnologia e Inovação".

Ação realizada em parceria com a Prumo.



## Açu Experience

Nosso programa de Porta de Entrada tem como foco promover a diversidade. Em relação à composição por gênero, temos os seguintes dados:

Jovem Aprendiz: 63% da turma é composta por mulheres.

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

Estagiários Técnicos: 50% são mulheres.



# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

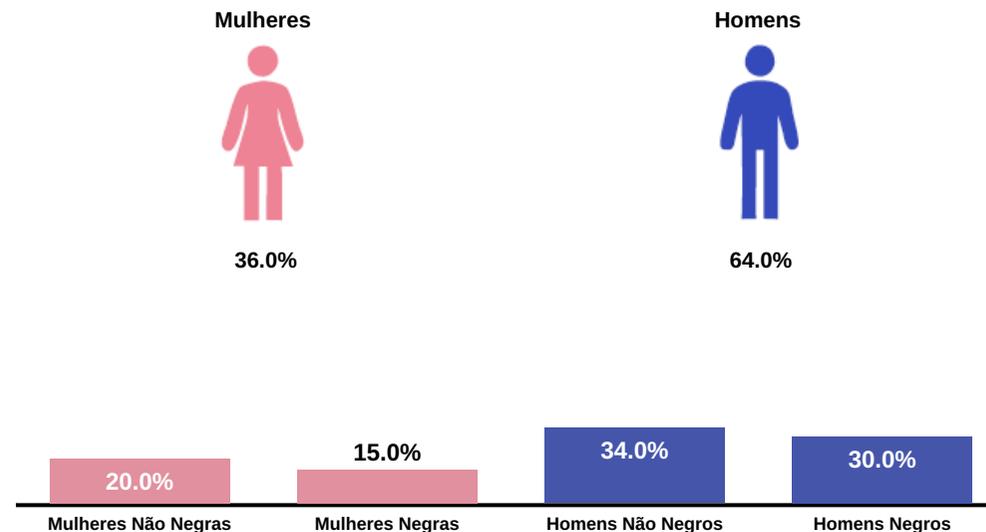
Empregador: 08.807.676/0002-84 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 332

## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 143.2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 87.7% da recebida pelos homens.

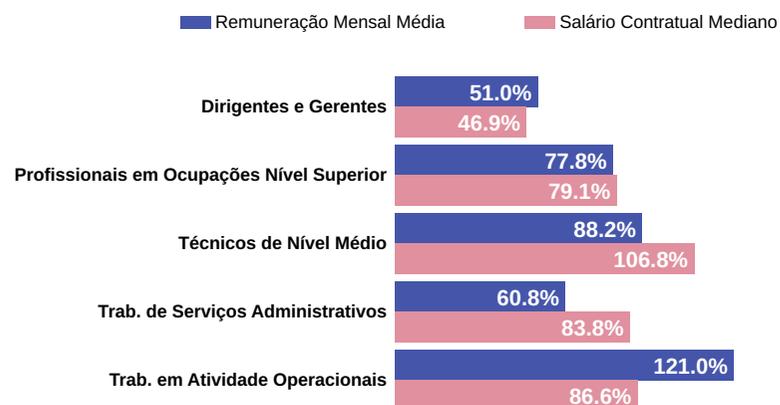
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	143.2%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	87.7%

## Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



## Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 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

## Crêterios de remuneração e ações para garantir diversidade

Crêterios remuneratórios	
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	
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 cargo de direção e gerência	🚫