



SAGRES OPERAÇÕES

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

2º semestre 2024

SUMÁRIO

- INTRODUÇÃO

- Metodologia dos Relatórios do Governo

- RELATÓRIO DO GOVERNO

- INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES

- Critério remuneratórios

- Metodologia dos Relatórios da Sagres

- RELATÓRIO SAGRES

- RELATÓRIO COMPLEMENTAR



Introdução

Conforme determinado pela Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, e regulamentado pelo Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, e Portaria MTE nº 3.174/2023, de 27 de novembro de 2023, a SAGRES compartilha com os colaboradores e sociedade em geral, os Relatórios de Transparência e Igualdade Salarial, elaborados pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Os dados dos relatórios foram anonimizados, conforme diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD 13 709/2018. Em atendimento às normas publicadas, os relatórios foram gerados por filial, desde que esta atenda ao volume mínimo de 100 funcionários(as).

Na SAGRES OPERAÇÕES PORTUÁRIAS LTDA, duas filiais atendem a esses critérios, nas quais estão alocados aproximadamente 68% do total de funcionários(as) da empresa.

METODOLOGIA DOS RELATÓRIOS GERADOS PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

- **Critério e quantidade de colaboradores:** foram considerados os estabelecimentos com 100 ou mais funcionários(as). Para evitar qualquer sorte de identificação de empregados, são consideradas situações que envolvem pelo menos 3 (três) mulheres e (3) três homens.
- **Salário de contratação:** o salário contratual é o valor dos rendimentos básicos do vínculo. Para o cálculo do salário contratual médio e/ou mediano, utilizou-se apenas salários declarados do tipo mensal e declarados com o valor diferente de zero.



Introdução

- **Salário mediano de contratação:** é o valor do salário em que todos os demais salários ou são maiores ou são menores, ou seja, é o salário do “meio” de um grupo organizado por ordem crescente ou decrescente.
- **Salário médio de contratação:** para o cálculo do salário médio, somam-se os salários de todas as mulheres e de todos os homens e divide-se pelos respectivos números de mulheres e homens.
- **Razão do salário mediano de contratação:** a razão é obtida pela divisão do valor mediano encontrado para as mulheres em relação ao valor mediano encontrado para os homens, permitindo depreender quanto as mulheres recebem em relação aos homens.
- **Razão do salário médio de contratação:** a razão é obtida pela divisão do salário médio das mulheres empregadas em relação ao salário médio dos homens empregados, independentemente do cargo ocupado.

O cálculo da razão não é possível se houver situações em que não haja mulheres ou não haja homens no numerador ou no denominador.

Considera-se **população negra** pessoas pretas e pardas, e **população não-negra** pessoas brancas, amarelas e indígenas.



Relatório do Ministério do Trabalho e Emprego | Unidade de Guaíba/RS

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

Empregador: 05.291.903/0008-69 / Quant. de trabalhadores: 118

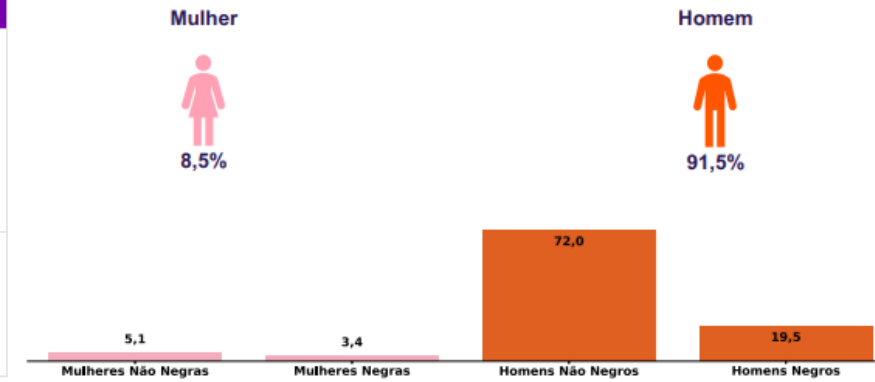


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 69,8% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 68,0%

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>	69,8%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<p>Número Total de Homens + Salário médio para Homens (H) = Salário médio para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres + Salário médio para Mulheres (M) = Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	68,0%

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:

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Questionário não respondido pelo CNPJ informado.



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.



Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

Empregador: 05.291.903/0008-69 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 123

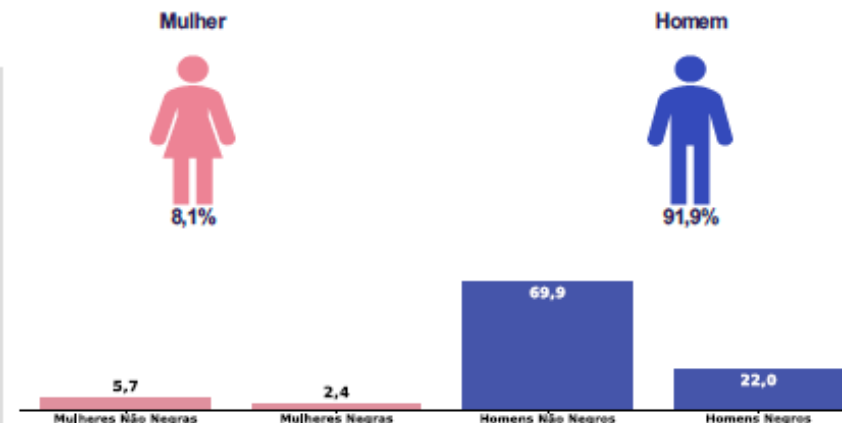


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 77,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 66,7% da recebida pelos homens.

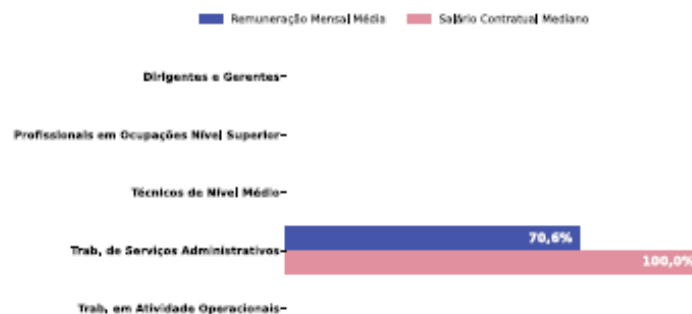
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %
	Salário mediano para Homens (H)	
Remuneração Mensal Média	$\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)} + \text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}{\text{Número Total de Homens} + \text{Número Total de Mulheres}}$	Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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 de diferença para salário de contratação ou remuneração média, pode ter ocorrido um dos seguintes 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.

Crítérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

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



Relatório do Ministério do Trabalho e Emprego | Unidade do Porto de Rio Grande/RS

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

Empregador: 05.291.903/0004-35 / Quant. de trabalhadores: 288

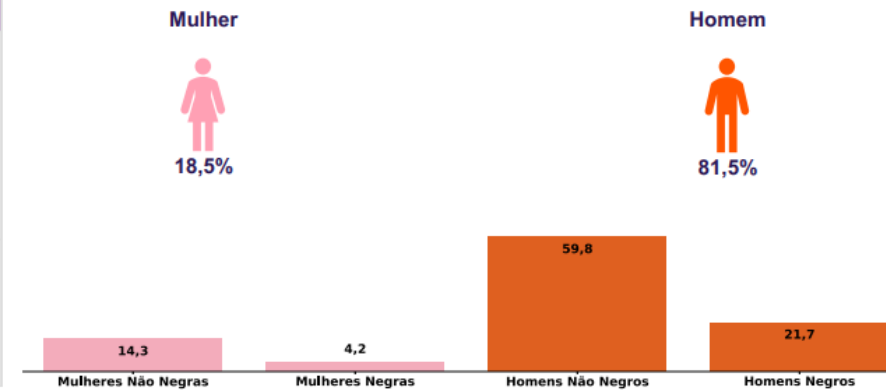


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 82,3% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 66,7%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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>	82,3%
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>	66,7%

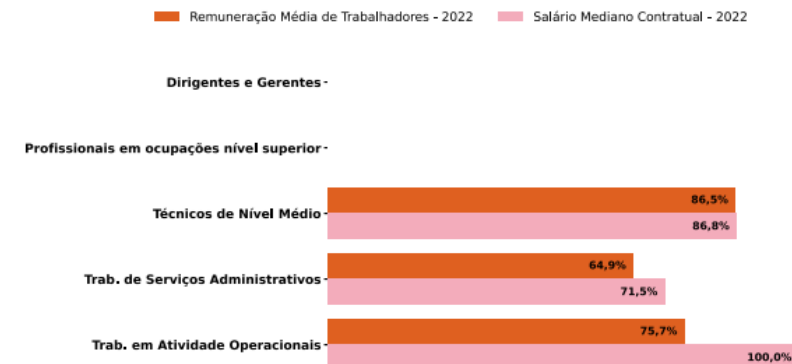
a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



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

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Questionário não respondido pelo CNPJ informado.



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.



Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

Empregador: 05.291.903/0004-35 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 261

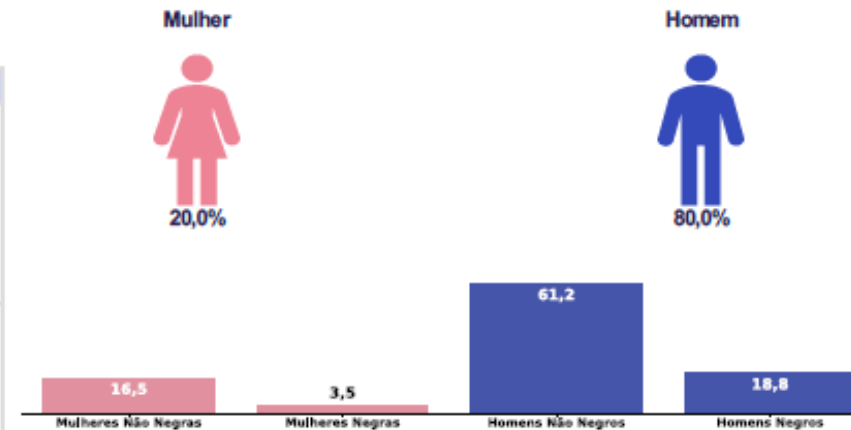


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 82,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 59,5% da recebida pelos homens.

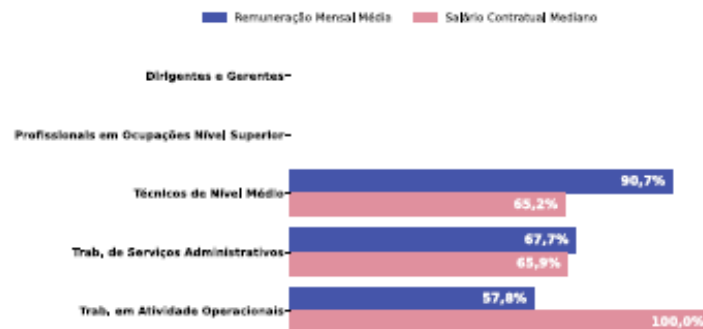
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %
	Salário mediano para Homens (H)	
Remuneração Mensal Média	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> <p>Número Total de Homens</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>Número Total de Mulheres</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> </div> </div> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	59,5%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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 de diferença, por salário de contratação ou por remuneração média, pode ter ocorrido uma das seguintes situações: (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.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

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



Informações complementares

A SAGRES OPERAÇÕES PORTUÁRIAS atende à nova legislação brasileira ao divulgar o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios emitido pelo Ministério das Mulheres e Ministério do Trabalho e Emprego, com base em informações divulgadas pela empresa, no portal e-Social.

Reconhecemos a importância do objetivo da nova Lei, porém, identificamos que as métricas escolhidas não oferecem uma fotografia fidedigna da nossa empresa. Considerando que a metodologia do Ministério de Trabalho e Emprego é realizada com base na CBO, Classificação Brasileira de Ocupações, compreendemos que essa análise não corresponde a realidade dos cargos e funções exercidos na empresa.

Entendemos que a Lei propõe a comparação entre os salários pagos para realização de trabalho de igual valor, porém, a metodologia dos relatórios divulgados agregam diferentes tipos de cargos, sem distinção de natureza da função, área de atuação, tempo de empresa e na função, bem como não considerou diferenças no desempenho entre profissionais, tampouco níveis hierárquicos. Dessa forma, os Relatórios anexados oferecem análises comparativas de salários e cargos que, na verdade, não são comparáveis.

Acreditamos ser relevante, apresentar informações complementares que visam uma descrição e compreensão mais profunda das nossas práticas de equidade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens.



Informações complementares

CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS

A Sagres possui um Plano de Cargos e Salários estruturado e organizado em 4 áreas: administrativa, operacional, Manutenção e SST.

Importante lembrar que diferenças salariais podem variar conforme cada unidade devido aos acordos sindicais. Contudo, não há distinção salarial para o mesmo cargo devido ao gênero, raça ou qualquer outra forma de discriminação.

A Sagres também possui uma Política específica de promoções. As promoções podem ocorrer dentro do mesmo cargo por mudança de nível ou por mudança de cargo. Ambas as promoções ocorrem por merecimento, ou seja, é necessário que o colaborador tenha um bom desempenho em suas funções o que ficará evidenciado na Avaliação de Desempenho anual.



Informações complementares

A empresa também executa diversas ações para garantir a diversidade, tais como:

- Código de Conduta e Canal de Denúncia;
- Comitê de Diversidade e Inclusão;
- Campanhas anuais de conscientização e sensibilização sobre o combate ao assédio sexual e violência contra mulheres;
- Política de Inclusão de Mulheres;
- Meta anual de aumento de mulheres no quadro de colaboradores da empresa;
- Auxílio Creche;
- Programa Acolher e feedback 45 dias;
- Curso de formação para operadoras de máquinas.



Informações complementares

METODOLOGIA DOS RELATÓRIOS GERADOS PELA SAGRES

Foram considerados os mesmos critérios do governo, nos tópicos de **quantidade de colaboradores por CNPJ**, ou seja, estabelecimentos com 100 ou mais funcionários(as), **salário mediano e médio de contratação, razão do salário mediano e médio de contratação** e definição de **população negra e não negra**.

Preocupados com a transparência e adequação dos dados, utilizamos informações obtidas em 31/12/2024 para geração dos relatórios correspondentes ao 2º semestre de 2024.

Considerando o efetivo de colaboradores, realizamos a **redefinição nos grupos de ocupação**, com base nos cargos exercidos, sendo eles:

REDEFINIÇÃO GRUPO DE OCUPAÇÕES	CARGO
Trabalhadores em Atividade Administrativa	Aprendiz, Assistente Não Operacional, Auxiliar Não Operacional e Técnico(a) SST.
Trabalhadores em Atividade Operacional	Assistente Operacional, Auxiliar Operacional, Eletricistas, Eletromecânico(a), Eletrotécnico(a), Inspetor(a), Mecânico(a), Motorista, Operador(a), Soldador(a) e Técnico(a) Manutenção.
Profissionais em ocupação de nível superior	Analista, Assessor(a), Coordenador(a), Planner, Psicólogo(a) e Supervisor(a)
Gerentes	Gerente
Diretores	Diretor(a)



Informações complementares

Identificamos que, na **Unidade de Guaíba**, é possível divulgar apenas os dados do grupo “Trabalhadores em Atividades Administrativas”, pois, os demais não possuem ao menos 3 colaboradores homens e mulheres em cada segmento. Ainda, é importante ressaltar que temos uma discrepância na razão do salário mediano deste segmento, visto que temos homens no cargo de aprendiz, com salário proporcional à jornada de trabalho.

Na **Unidade do Porto**, não possuímos dados nos grupos de Gerentes ou Diretores, também respeitando o critério da quantidade mínima de 3 colaboradores homens e mulheres.

Em complemento, adicionamos o dado de colaboradores por sexo e tempo de serviço. Neste gráfico é possível identificar uma tendência, onde o percentual de mulheres é maior quando o tempo de serviço é menor.


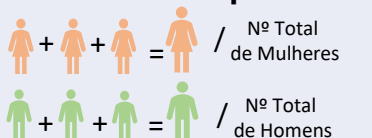
No último relatório, abrimos uma análise considerando todos os colaboradores da empresa, inclusive de unidades com menos de 100 colaboradores. No tópico “1”, trazemos o quantitativo total da empresa e a quantidade de trabalhadores que ocupam cargos que atendam ao critério de comparação, com ao menos 3 homens e 3 mulheres. Na sequência, apresentamos a razão entre o salário médio das mulheres e dos homens que ocupam estes cargos. No tópico “2”, é apresentado o percentual de admissões de mulheres no período de 2018 a 2024, indicando também a etnia. No último tópico temos o cenário geral da empresa, por sexo e etnia.



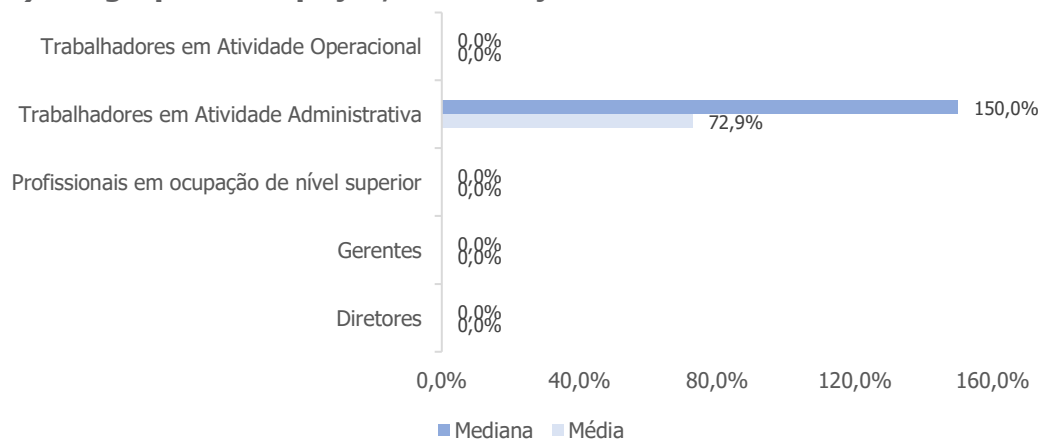
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens | 2º semestre 2024

Unidade de Guaíba/RS – CNPJ 05.291.903/0008-69 | Quantidade de trabalhadores: 119

1) Diferença de salários entre mulheres e homens:

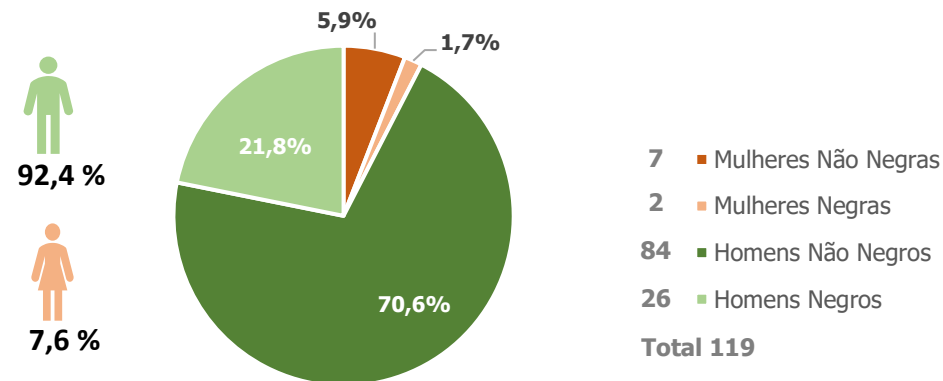
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Mediano 31/12	<p>Salário mediano para Mulheres (M) e Homens (H)</p>  <p>Divisão M / H = Quanto o salários das mulheres equivale ao salário dos homens em %.</p>	77,5%
Salário Médio 31/12	<p>Salário médio para Mulheres (M) e Homens (H)</p>  <p>Divisão M / H = Quanto o salários das mulheres equivale ao salário dos homens em %.</p>	84,9%

2) Por grupo de ocupação, a diferença do salário das mulheres e homens:

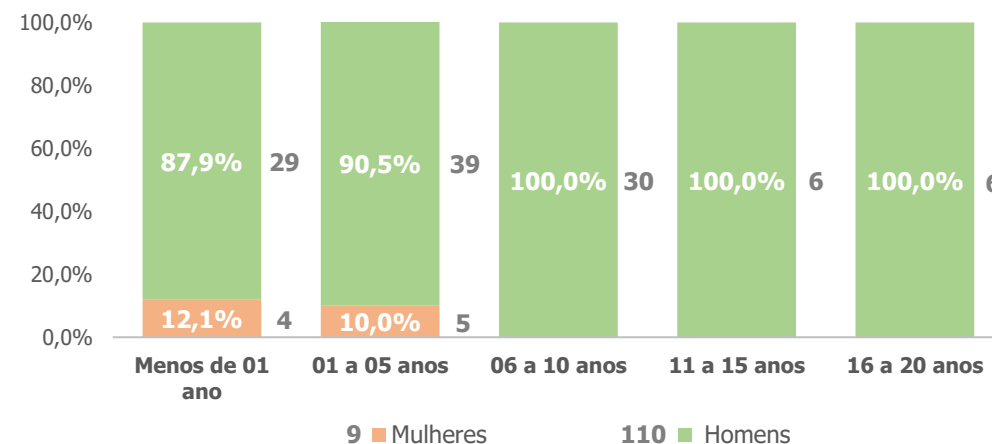


3) Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de colaboradores por sexo e etnia:




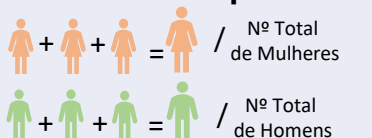
b) Composição do total de colaboradores por sexo e tempo de serviço:



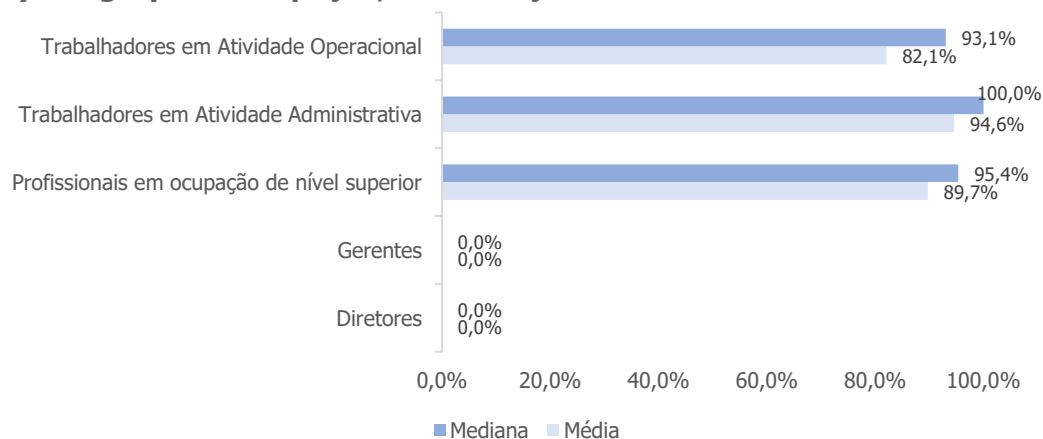
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens | 2º semestre 2024

Unidade do Porto de Rio Grande/RS – CNPJ 05.291.903/0004-35 | Quantidade de trabalhadores: 255

1) Diferença de salários entre mulheres e homens:

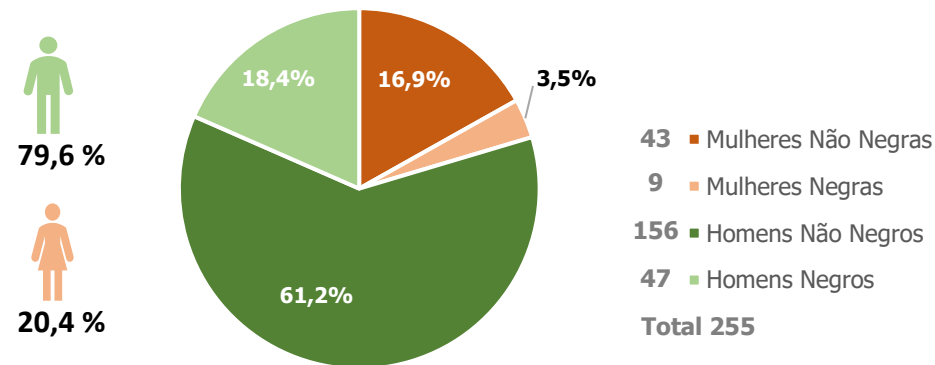
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Mediano 31/12	<p>Salário mediano para Mulheres (M) e Homens (H)</p>  <p>Divisão M / H = Quanto o salários das mulheres equivale ao salário dos homens em %.</p>	82,3%
Salário Médio 31/12	<p>Salário médio para Mulheres (M) e Homens (H)</p>  <p>Divisão M / H = Quanto o salários das mulheres equivale ao salário dos homens em %.</p>	70,6%

2) Por grupo de ocupação, a diferença do salário das mulheres e homens:

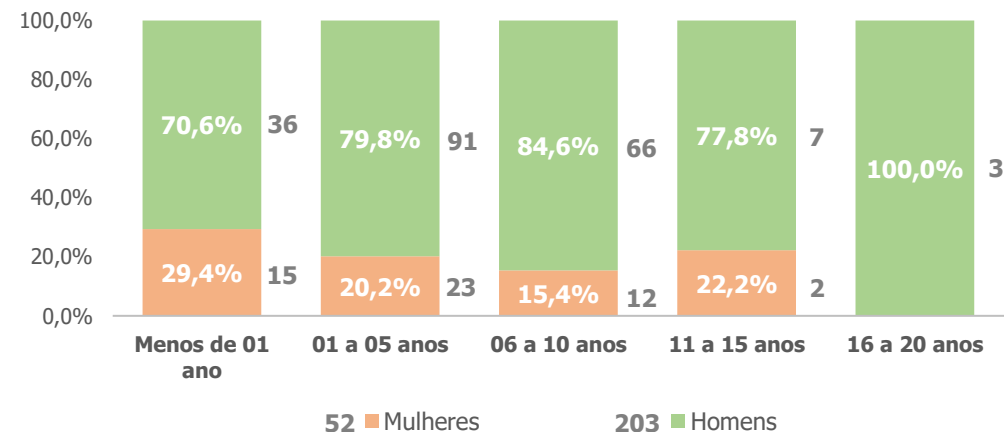


3) Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de colaboradores por sexo e etnia:



b) Composição do total de colaboradores por sexo e tempo de serviço:



Relatório Complementar | 2º semestre 2024

Sagres Operações Portuárias LTDA – RAIZ CNPJ 05.291.903

1) Diferença da média de salários entre mulheres e homens, considerando todos os colaboradores da empresa:

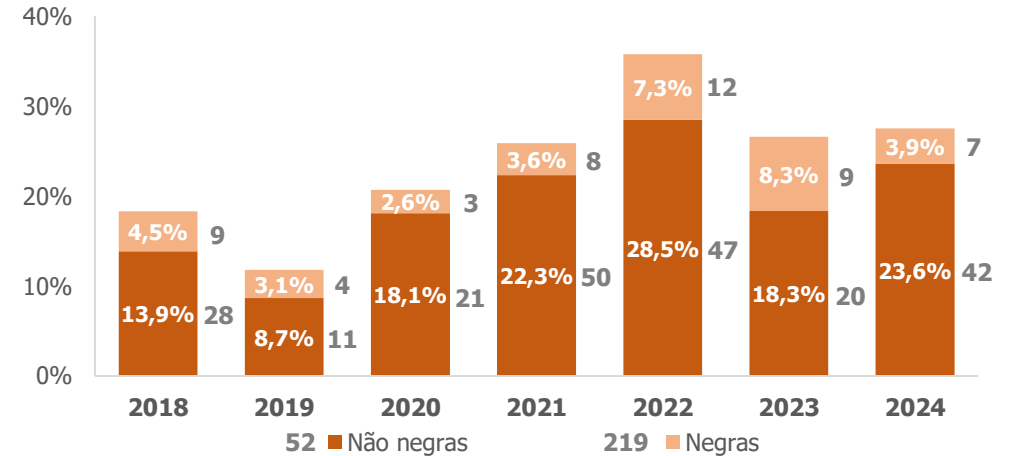
Total de trabalhadores ativos em 31/12/2024:	547
Quantidade de trabalhadores que ocupam cargos que atendem o critério de comparação*:	475

(*) Critério: Possuir ao menos 3 (três) colaboradores homens e mulheres por cargo comparado.

CARGO	Quantidade MULHERES	Quantidade HOMENS	Razão Salário Médio M/H
Analista	6	13	94%
Aprendiz	11	9	101%
Assistente Não Operacional	27	23	95%
Assistente Operacional	4	34	96%
Auxiliar Não Operacional	25	15	99%
Auxiliar Operacional	19	111	103%
Coordenador(a)	3	21	96%
Gerente	9	20	119%
Operador(a)	4	96	91%
Supervisor(a)	6	19	110%
GERAL	114	361	103%

Exemplo para elucidação: No cargo de Supervisor(a), o salário médio das mulheres é 110% do salário médio dos homens. Neste caso, é possível identificar que o nível de progressão, somado a fatores como tempo de serviço e produtividade, é maior entre as mulheres, do que entre os homens. Isso ocorre inversamente proporcional em outros cargos

2) Percentual da contratação de mulheres negras e não negras, em relação ao total de colaboradores admitidos entre os anos 2018 e 2024:



3) Composição do total de colaboradores, por sexo e etnia:

