

42º Prêmio Ser Humano ABRH – Edição 2022

Jornada de Diversidade & Inclusão do Grupo Prumo 2018-2022

Categoria Organizacional: Grande Empresa
PRUMO – ANO 2022

Ângela Serpa (Diretora de Recursos Humanos)
Elizabeth Correia (Gerente de Recursos Humanos)
Thaíza Abreu (Especialista em Recursos Humanos)

APRESENTAÇÃO

A Prumo Logística tem o prazer de apresentar a sua Jornada de Diversidade & Inclusão 2018-2022 que retrata uma trajetória de transformação cultural envolvendo todas as Organizações do Grupo Prumo. Para tanto, seguem informações pertinentes ao nosso ambiente corporativo.

- **Razão Social:** Prumo Logística S.A
- **CNPJ:** 08741499/0001-08
- **Ramo de Atividade:** Logística
- **Ano de Fundação:** 06/03/2007 (conforme cartão de inscrição estadual)
- **Endereço:** Rua do Russel 804, 5º andar, Glória, Rio de Janeiro – RJ
- **Nome/titulação do responsável pela inscrição:** Thaíza Abreu / Especialista em Recursos Humanos
- **Número de empregados (Grupo Prumo):** 781
- **Descrição da atuação:** A Prumo desenvolve negócios sustentáveis no Porto do Açu, o maior complexo porto-indústria privado do País. É composta por 6 empresas atuantes nos setores de administração portuária, mineração, energia e gás, petróleo, comercialização de combustíveis marítimos e serviços de apoio à indústria.

TÍTULO

Jornada de Diversidade & Inclusão do Grupo Prumo 2018-2022

RESUMO DO CASO

A agenda de Diversidade & Inclusão é medular na estratégia de cultura corporativa do Grupo Prumo. Principal desenvolvedora de negócios no Porto do Açu, a Prumo é atualmente composta por 6 empresas subsidiárias atuantes nos setores de administração portuária, mineração, energia e gás, petróleo, comercialização de combustíveis marítimos e serviços de apoio à indústria. Tem como uma de suas principais características atuar num ambiente de porto-indústria, historicamente marcado pela intensa presença masculina e com grande diversidade multicultural.

A natureza desse negócio exige, por um lado, um perfil altamente empreendedor de seus líderes e colaboradores e, por outro lado, uma postura proativa para assegurar a equidade social em suas operações. Foi a partir do Projeto de Cultura, iniciado em 2018, que o tema de diversidade e inclusão ganhou força, motivado pela compreensão que D&I impulsiona competitividade, inovação e prosperidade dos negócios, com potencial para transformar positivamente a realidade social.

A Jornada de Diversidade & Inclusão do Grupo Prumo é constituída por três grandes ondas. A primeira, entre 2018 e 2019, é marcada pela construção dos pilares de sustentação para a execução de estratégias mais robustas em D&I, com destaque para ações de conscientização e projetos piloto, com viés afirmativo, de qualificação de mão-de-obra e acesso ao mercado de trabalho. A segunda onda, entre 2020 e 2021, é caracterizada pela formação de parcerias externas e o fortalecimento interno, gerando transversalidade e institucionalização das lentes de D&I, em diferentes áreas e níveis hierárquicos do Grupo Prumo. Por fim, a terceira onda, inaugurada em 2022, promove a formação de uma Cultura Inclusiva, com a formulação de importantes componentes para a consolidação das mudanças de crenças e comportamentos.

O somatório desses esforços gerou resultados expressivos no Grupo Prumo, incluindo mudanças tanto no perfil quanto nas atitudes de seus colaboradores. Os avanços, notórios nos corredores das empresas, começam a ser refletidos nos indicadores de Diversidade & Inclusão, ratificando o sucesso dos esforços realizados. Para o longo prazo, o Grupo Prumo está engajado no desenvolvimento do conceito do Porto Inclusivo, uma audaciosa ambição que vai além de suas fronteiras organizacionais, visando promover o desenvolvimento social no Açu e contribuir para uma sociedade mais diversa, equânime e inclusiva.

ESTUDO DE CASO

A Prumo tem como propósito transformar o Açu em uma plataforma de classe mundial para negócios sustentáveis, por meio da estruturação de parcerias estratégicas, apoiada por acionistas de atuação global.

A história da Prumo começa a ganhar corpo a partir de 2013, quando o fundo americano EIG, líder global em investimentos no setor de energia, assume o controle do maior complexo porto-indústria privado do país, o Porto do Açu. Completa o bloco de acionistas a Mubadala Investment Company, fundo soberano dos Emirados Árabes Unidos com forte presença no Brasil que aloca capital nos mais diferentes segmentos da economia.

A Prumo fomentou a parceria com empresas de excelência mundial, líderes de setores-chave da economia brasileira, como gás e energia, petróleo, minério, logística, administração portuária e indústria. Atualmente a Prumo é composta por seis empresas, a saber:



FERROPORT: joint-venture com a mineradora sul-africana Anglo American, em operação desde 2014, responsável pelo terminal portuário de minério de ferro do Porto do Açu.



PORTO DO AÇU – PdA: em operação desde 2014 e com área total de 130 km², o Porto do Açu possui localização estratégica. São 9 terminais, divididos em áreas *offshore* e *onshore*.



VAST: dedicada a oferecer infraestrutura e soluções logísticas para a movimentação de líquidos, como transbordo de óleo, para o mercado de energia, em operação desde 2015.



BP-MARINE: joint-venture com a BP, em operações desde 2016, é focada na importação e comercialização de combustíveis marítimos.



GÁS NATURAL AÇU – GNA: joint-venture entre a Prumo Logística, bp, Siemens e SPIC Brasil, dedicada ao desenvolvimento, implantação e operação de projetos estruturantes e sustentáveis de energia e gás.



DOMÉ: joint-venture com GranIHC que oferece ampla gama de serviços com foco em Reparo naval, Construção e Montagem, apoio à indústria Subsea, Descomissionamento, Operação Portuária e Fornecimento de Infraestrutura Básica e Operacional e Facilidades.

A Prumo tem como uma de suas características ser uma desenvolvedora de negócios num ambiente de porto-indústria, tradicionalmente marcado pela intensa presença masculina e com grande diversidade multicultural. Nesse sentido, o *business* naturalmente requer, além de uma postura intensamente empreendedora, uma atitude intencional e proativa para lidar com a desigualdade social, o preconceito cultural e a discriminação ainda presentes na sociedade brasileira, colaborando assim para a equidade social em suas operações.

Considerando esse cenário, além de outras características e demandas da Prumo, entende-se que a jornada de Diversidade & Inclusão (D&I) no Grupo Prumo teve sua origem associada ao projeto de transformação cultural. Apesar de já existir

um debate prévio sobre o tema e o combate à discriminação ter sido formalizado ainda em 2016 na Política de Recursos Humanos, foi a partir do **Projeto de Cultura**, iniciado em 2018, que o tema D&I ganhou relevância estratégica.

O Projeto de Cultura articulou com sucesso elementos da Estratégia de Negócio e da Cultura Corporativa, estabelecendo os pilares para a construção da atual cultura organizacional do Grupo Prumo. Entre os principais elementos formulados estão os valores organizacionais, a saber: Ética e Integridade, Segurança e Sustentabilidade, Desenvolvimento de Pessoas e Comunidade, Empreendedorismo, Colaboração e Autenticidade.

Os valores “Colaboração e Autenticidade” e “Empreendedorismo” impulsionaram drasticamente os debates e as ações de Diversidade & Inclusão. Principiava a compreensão, por parte das lideranças envolvidas, que a promoção de D&I poderia alavancar a construção de uma organização aonde seus colaboradores se sentissem livres para manifestar sua identidade, falar com honestidade, buscar apoio, participar de iniciativas, compartilhar ideias, assumir riscos e adotar uma postura colaborativa e inovadora, contribuindo efetivamente para o desenvolvimento dos negócios. Nessa perspectiva, diversidade e inclusão naturalmente passaram a ser medulares na estratégia de cultura do Grupo Prumo.

2018-2019: Construção dos Pilares de D&I

Os primeiros anos da jornada de D&I no Grupo Prumo foram dedicados à construção dos pilares para sustentar o desenvolvimento de ações e estratégias mais robustas. As bases desse trabalho envolveram aspectos legais, conscientização dos colaboradores e projetos piloto com viés afirmativo.

À luz do debate ainda embrionário de D&I, uma das primeiras medidas adotadas em 2018 foi a adesão voluntária ao programa governamental, **Empresa Cidadã**. Essa iniciativa ampliou os benefícios das licenças maternidade e paternidade, bem como estendeu a prerrogativa para casais homoafetivos. O programa colaborou para equidade gênero e as demandas da população LGBTQIA+.



Em paralelo, foram iniciadas as **ações de conscientização**, que marcaram significativamente os primeiros anos da temática de D&I no Grupo Prumo. Diversas iniciativas, como vivências, palestras e *workshops*, foram desenvolvidas para trazer à tona pontos relevantes sobre equidade de Gênero, Étnico-racial, Pessoas com Deficiência (PcD), LGBTQIA+ e Cultural entre os colaboradores de todas as empresas subsidiárias. Alguns exemplos foram as palestras de Masculinidade Tóxica e Vieses Inconscientes, realizadas em parceria com instituições de referência, como a *Great Place to Work* e a *Blend-Edu*. As ações de conscientização, apesar de terem sofrido resistências iniciais por parte de algumas das lideranças, resultaram num significativo aumento de interesse do público interno pelo tema de D&I, fomentando um debate cada vez mais engajado e qualificado, em todas as camadas do Grupo Prumo.

A primeira iniciativa externa com uma perspectiva de D&I aconteceu dentro do Programa **Rede de Empregabilidade**. Trata-se de um programa de atratividade e desenvolvimento da mão de obra local, em operação desde 2014. Tem o objetivo - além de aproximar o Porto da comunidade local e da academia - divulgar as oportunidades de trabalho de todas as organizações instaladas no Porto do Açu, fomentando emprego e renda para a mão-de-obra local. Com a ampliação dos debates de D&I no Grupo Prumo, a Rede de Empregabilidade foi reestruturada em 2018 para adotar um viés afirmativo. A equipe do programa ampliou a metodologia de monitoramento incluindo indicadores de Diversidade - com foco em renda, raça, gênero e PcD – e começou a direcionar as suas estratégias de recrutamento e seleção sob essa perspectiva.



Em função dos notórios avanços em D&I, o Grupo Prumo decidiu formalizar o seu **Manifesto de Diversidade e Inclusão**. Para alcançar esse objetivo, em 2019 foi realizado um *workshop* em colaboração com todas as empresas subsidiárias e a participação da alta liderança executiva e do Conselho. O Manifesto marcou publicamente o compromisso do Grupo Prumo com a Diversidade & Inclusão.

As ações de D&I foram permeando cada vez mais a Organização. O Programa de Entrada de Talentos, realizado em parceria pela Prumo, PDA e GNA. Trata-se de uma ação afirmativa corporativa em busca de uma short list de candidatos diversos, com objetivo específico de promover a equidade de raça, gênero e LGBTQI+. O resultado das contratações, superaram as nossas expectativas, representando mais um passo relevante para a promoção da equidade no Grupo.

Destaca-se que naturalmente as áreas de RH, tanto das subsidiárias quanto da *Holding*, começaram a adotar um olhar de diversidade nos seus processos seletivos para todos os níveis hierárquicos. Esse esforço inicial, ainda que orgânico, foi fundamental para a constituição de equipes mais diversas.

Inspiradas pelos debates de D&I e atentas às oportunidades locais, as empresas subsidiárias começaram a desenvolver iniciativas inovadoras. Um projeto de grande destaque foi o **Programa de Qualificação Profissional UTE GNA I**, iniciado entre 2018 e 2019 conduzido pela subsidiária GNA. O Programa promoveu 24 turmas em diversas áreas operacionais, sendo

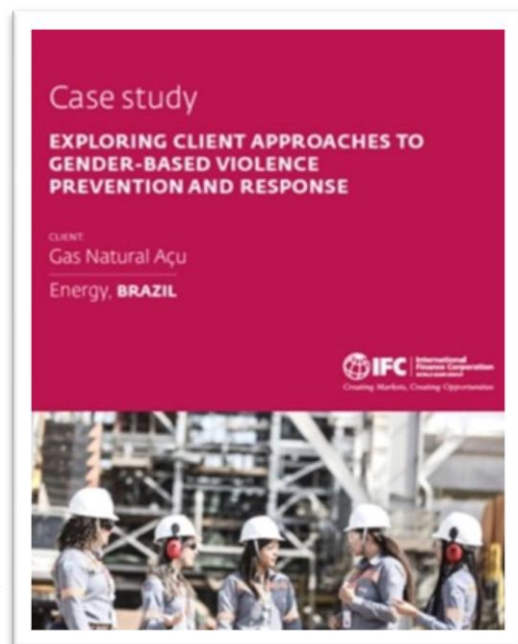


uma exclusiva para mulheres na área de soldagem.

A alta motivação, dedicação e desempenho das alunas chamaram atenção das lideranças locais e da própria liderança da GNA. As participantes enfrentaram grandes barreiras para conquistar a qualificação profissional e ter a oportunidade de atuar no mercado formal. Apesar das dificuldades, 100% das alunas da turma piloto que concluíram o curso foram contratadas ao final do programa de capacitação, transformando a vida dessas mulheres e de suas famílias. As trabalhadoras qualificadas nesse programa revelaram as suas trajetórias de preconceitos e superação na web série [Programa de Qualificação GNA: Mulheres na Indústria](#), disponível no canal de *Youtube* da GNA.

Os resultados alcançados catalisaram a atração de outras mulheres para as obras da GNA, que chegou a contar com mais de 600 em seus canteiros. Com o aumento da representatividade feminina no campo, o próximo desafio foi criar mecanismos que evitassem e combatessem possíveis violência de gênero e assédio sexual no local de trabalho. As estratégias desenvolvidas, que envolvem código de conduta, canal de denúncia anônimo e um sistema de gestão de combate à violência e assédio, permitiram pronta atuação às denúncias recebidas.

Em 2020, esse trabalho foi reconhecido pelo *Internacional Finance Corporation/ World Bank Group* (IFC) e é considerado um [estudo de caso](#) de referência de combate à violência de gênero para empresas do setor.



Os excelentes resultados alcançados, tanto nas ações de conscientização quanto nos projetos e programas realizados, potencializaram o engajamento da alta liderança do Grupo Prumo, dando início a uma nova fase de D&I na empresa, marcado pelo amplo suporte às iniciativas propostas.

2020-2021: Parcerias Externas e Fortalecimento Interno

Os anos de 2020 e 2021 foram repletos de desafios para o mundo corporativo. Embora todas as dificuldades provenientes da pandemia COVID-19, a temática de D&I manteve-se em destaque e com grandes avanços. Esse período foi marcado pela formação de parcerias externas visando sustentar o desenvolvimento das estratégias de D&I. Na perspectiva interna, buscou-se a integração da temática com as estratégias de sustentabilidade, além da institucionalização de D&I por meio da implantação de normas, políticas e estruturas que fortalecessem o movimento no Grupo Prumo.

Na perspectiva externa, uma das primeiras parcerias realizadas, ainda em 2020, foi a adesão da subsidiária GNA aos Princípios de Empoderamento das Mulheres (*Women Empowerment Principles - WEPs*), uma iniciativa criada pela **ONU Mulheres** e pelo **Pacto Global da ONU**, com o intuito de promover a igualdade de gênero e fortalecer a liderança das mulheres no local de trabalho, no mercado e na comunidade. Ao ingressar na comunidade *WEPs*, a GNA sinalizou o compromisso, nos níveis mais altos da empresa, em trabalhar de forma colaborativa em redes multissetoriais para promover práticas de negócios que empoderem as mulheres. Essas práticas incluem, por exemplo, o pagamento igualitário entre homens e mulheres, práticas de cadeia de suprimentos com perspectiva de gênero e tolerância zero contra assédio sexual no local de trabalho.



Em seguida, a Prumo aderiu ao **Programa de Mentoria de Liderança Feminina na Indústria de O&G**, promovido pelo Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás (IBP). O projeto tem como objetivo potencializar as competências de mulheres em posição de liderança e alavancar a carreira de suas colaboradoras. As participantes selecionadas receberam formação por parte do IBP e conduziram reuniões mensais de mentoria durante 1 ano. A iniciativa foi positivamente avaliada pelas integrantes do programa e a mentorada teve um significativo avanço de carreira. Os resultados positivos inspiraram a formulação de diretrizes corporativas sobre adoção a programas de mentoria feminina para as subsidiárias do Grupo Prumo.



No âmbito corporativo, em 2021, o Grupo Prumo recebeu a certificação **Great Place to Work (GPTW)** – Excelente Lugar para se Trabalhar. O ranking, formulado a partir da Pesquisa Clima Organizacional e Performance, inclui a coleta de dados e fatos específicos sobre Diversidade e Inclusão, fortalecendo o monitoramento interno desses indicadores. Os resultados revelaram positiva percepção dos colaboradores, aonde mais de 90% não se sentem tratadas com qualquer diferença em função de sua raça, idade ou opção sexual, e os itens associados à orientação sexual (score 95), gênero (score <90%) e cor/etnia (score 96%) foram altamente pontuados. Adicionalmente, destaca-se que em 2021 a subsidiária GNA conquistou o 7º lugar no Ranking “Melhores Empresas para as Mulheres Trabalharem”, uma das certificações promovidas pela GPTW também baseada na Pesquisa Clima Organizacional e Performance. Os notáveis resultados são fruto das ações com foco em qualidade de vida dos colaboradores e das iniciativas voltadas especificamente para diversidade.



Ainda em 2021, a Prumo tornou-se signatária do **Women in Leadership in Latin America (WILL)**, organização internacional sem fins lucrativos que tem como missão apoiar e promover o desenvolvimento da carreira das mulheres na América Latina. Nesta parceria, a atuação ocorre por meio do programa de mentoria **Empower Black Women to Senior Leadership (EBWL)**, especialmente direcionado para as necessidades de talentos negros, em níveis de coordenação e gerência, para que alcancem cargos de liderança executiva. Atualmente, quatro diretores da Prumo mentoram mulheres negras de diversas organizações à luz desse Programa. Apesar da iniciativa ainda



ser recente, já é notória a expansão de conhecimentos entre os mentores sobre a temática da mulher negra e o ganho de engajamento da alta liderança nas iniciativas de D&I.

Além disso, a Prumo também se tornou signatária da **Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero**, visando aprimorar as suas ações afirmativas. Trata-se de uma iniciativa do Instituto Ethos, do Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT) e do *Institute for Human Rights and Business* (IHRB), com o apoio do Movimento Mulher 360, do Instituto Carrefour e do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID). A iniciativa é apoiada pelo programa Fundo Newton, oferecido pelo governo do Reino Unido e pelo Conselho Britânico. O objetivo da Coalizão é contribuir para a reversão do cenário de desigualdade étnica e de gênero, promovendo desenvolvimento econômico e social.



Na **perspectiva interna**, durante os anos de 2020 e 2021, o Grupo Prumo avançou significativamente na integração de D&I nas diversas áreas da Companhia, na criação de estruturas internas para direcionamento das ações, bem como na formalização de normas e políticas, criando sustentação para as mudanças em curso.

Um dos grandes avanços realizados foi a integração formal da temática D&I na perspectiva de Sustentabilidade e ESG (sigla em inglês *Environmental, Social, and Governance*) da Companhia. A [Estratégia de Sustentabilidade](#) articula os elementos D&I no seu pilar Pessoas e Comunidade, respaldada pela **Política de Sustentabilidade**, lançada em 2020.

Para assessorar o Conselho e a Diretoria Executiva da Companhia em temas relacionados às dimensões de Pessoas assim como Ambiental, Social e de Governança (ESG), foi instituído um **Comitê de Pessoas e ESG** que, dentre outros objetivos, tem a função de apoiar à Administração na implementação de melhores práticas e comportamentos de liderança para o desenvolvimento de uma cultura organizacional alinhada com os valores da Companhia, visando promover um ambiente de trabalho produtivo, estimulante, diverso e inclusivo e combater a discriminação e o preconceito em todas as suas formas.

Adicionalmente, os recentes relatórios de sustentabilidade emitidos por suas subsidiárias sinalizam a relevância estratégica do tema para o Grupo Prumo, assim como demonstram os avanços das ações realizadas e os resultados alcançados. Destaca-se que em 2021 a subsidiária [Porto do Açu](#) (PdA) possuiu por uma avaliação das suas práticas ambientais, sociais e de governança (ESG) conduzida de forma independente pela Natural Intelligence – NINT, e obteve nota final de 8,5, classificada como “Confortável”.



Em linha com a estratégia de sustentabilidade e ESG, em 2021 a Porto do Açu ingressou na **Rede Brasil do Pacto Global**, iniciativa da ONU de alinhamento empresarial a dez princípios universais nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção, com ações e práticas que colaboram para o enfrentamento de grandes desafios da sociedade. Ao integrar o Pacto, a empresa

se comprometeu a contribuir para o alcance dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), reforçando o direcionamento de desenvolver o Açu como um porto-indústria de classe mundial, comprometido com as melhores práticas ambientais, sociais e de governança.

No âmbito corporativo, a Prumo implantou o **Grupo Estratégico de D&I**, desenvolvido segundo às diretrizes da Plano Estratégico de RH realizado no início de 2020. Esse Grupo é constituído por responsáveis do RH da Prumo, PdA, GNA, Ferroport e Vast, além da participação pontual de colaboradores de outras áreas, como a Comunicação e a Sustentabilidade. O Grupo monitora indicadores de D&I e define diretrizes unificadas para as empresas subsidiárias, assim como executa, quando possível e necessário, ações conjuntas de D&I, assegurando alinhamento estratégico e consistência de conduta entre as Organizações.

Destaca-se a construção do **Ciclo de Gente de Diversidade & Inclusão**. Um modelo transversal de gestão de recursos humanos que contempla o ciclo de vida do colaborador sob a perspectiva de D&I. O objetivo é assegurar maior representatividade com inclusão e equidade. Esse modelo considera as seguintes fases:

- *Atração de Talentos*: com a formação de um *shortlist* diverso para todas as posições e os programas de entrada de jovens talentos com viés afirmativo;
- *Desenvolvimento de Talentos*: com ações de mentorias, ações afirmativas no treinamento das lideranças e mapeamento de potencial constituindo um *pipeline* de liderança diverso;
- *Inclusão e Retenção*: com o monitoramento do *Pay Gap*, análise dos resultados das avaliações de desempenho e pagamento de bonificações, além dos Grupos de Afinidade, em fase de planejamento.

O Ciclo Gente D&I está fundamentado no monitoramento de indicadores de D&I, assim como nos resultados das pesquisas de clima, realizadas em parcerias com a *Great Place to Work*. Esse processo assegura que a lente de D&I esteja presente nos corriqueiros processos decisórios da Organização, colaborando para uma mudança contínua e gradual da cultura corporativa.

O Grupo Estratégico de D&I continuou fomentando a realização de inúmeras ações de conscientização, como palestras e *workshops* realizados por palestrantes externos. Entretanto, durante o período 2020-2021, essas ações foram enriquecidas pela parceria de representantes internos. Essa medida, conhecida como **Rodas de Conversas**, foi fundamental para dar voz aos colaboradores de grupos sub-representados, valorizando suas trajetórias e aumentando o engajamento nesta jornada.

As subsidiárias também avançaram com a instucionalização das temáticas de D&I. A formulação da primeira **Norma de Diversidade e Inclusão** do Grupo Prumo foi realizada pela subsidiária Ferroport em 2020. O documento respaldou a realização de ações de D&I, além de fortalecer o valor Respeito às individualidades, um dos pilares da sua cultura organizacional. Uma das conquistas sustentadas por essa Norma foi o aumento

DO
VERO&IN
DADECLU
SÃO

da contratação feminina nas áreas operacionais, o que colabora para o objetivo de transformar a Ferroport em uma companhia que possui representatividade demográfica e garante chances iguais de desenvolvimento e promoção.

No final de 2021, a subsidiária Vast Infraestrutura também lançou a sua **Norma de D&I**, estabelecendo diretrizes e compromissos para que sua atuação seja pautada pelo respeito, inclusão, equidade e valorização à diversidade humana e cultural no desenvolvimento de suas atividades e parcerias, garantindo o alinhamento com a estratégia de *ESG* e valores da empresa.

2022: Cultura Inclusiva

O ano de 2022 está sendo dedicado ao aprofundamento e a consolidação dos avanços D&I no Grupo Prumo, em busca da construção de uma **Cultura Inclusiva**. O alto engajamento das lideranças alinhado aos resultados alcançados criou um ambiente propício para potencializar agendas cada vez mais estratégicas e integradas.

Um dos principais marcos de 2022 foi a **Política de D&I Prumo** que destaca a valorização da diversidade, o repúdio a todo tipo de discriminação e posiciona a diversidade de ideias como princípio para o desenvolvimento de negócios e pessoas. Adicionalmente, a Política ressalta o papel fundamental das lideranças, além do vínculo com a estratégia de *ESG* comprometida com o desenvolvimento de pessoas e o relacionamento com a comunidade. Destaca-se que o processo de desenvolvimento da Política obteve alto engajamento e participação direta dos Executivos e dos Conselheiros, desde a formulação até o evento de lançamento, que contou com a presença de todos os colaboradores do Grupo Prumo.

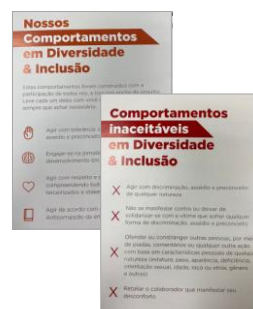
“Para a Prumo, Diversidade e Inclusão tem importância fundamental em duas dimensões: a Cultural, uma vez que ter um ambiente inclusivo é parte integrante de nosso dia a dia e é base de nossa responsabilidade como companhia; e a de Negócios – já que quanto mais diverso é o time, melhor é a nossa capacidade de tomar decisões acertadas pela multiplicidade de diferentes pontos de vista. Das diferenças surge o desenvolvimento e a evolução da sociedade, e a Prumo tem a obrigação de estar conectada com a geração que contará com os futuros líderes da empresa”

Rogério Zampronha - CEO Prumo Logística

Outro marco significativo em 2022 foi a construção dos **Comportamentos Inclusivos**, realizado pela subsidiária Porto do Açu (PdA). O monitoramento dos indicadores de D&I 2020-2021 apresentava avanços importantes associados a representatividade, mas com espaço para melhoria referente à inclusão.

Dessa forma, foi construída uma **Agenda de D&I**, que determinou uma série de medidas, dentre elas: instituição de um **Comitê de D&I** na Porto do Açu para liderar as ações; implantação de **metas qualitativas** para as lideranças visando assegurar um *pipeline* diverso e inclusivo; desenvolvimento de um extensivo **benchmarking** de D&I, que analisou as práticas de mais de 35 organizações; e condução de um **Censo** interno na Porto do Açu sobre D&I, quantitativo e qualitativo, que revelou a presença de alguns comportamentos indesejáveis.

A partir dos resultados dessas medidas, em 2022, as lideranças da PdA decidiram estabelecer os **Comportamentos Inclusivos**, que são um conjunto de comportamentos desejados, fomentados pela organização, e de comportamentos inaceitáveis, que são dotados de preconceitos e não são tolerados.



Caderno "Flores de Van Gogh" de Lauriceu Jr, contendo os Comportamentos Inclusivos

Esse trabalho contou com a participação direta dos diretores, líderes e de todos os colaboradores, mediado pela consultoria *Great Place to Work* (GPTW), por meio de reuniões e *workshops*. Os Comportamentos Inclusivos foram amplamente divulgados em materiais especiais de comunicação interna e teve um lançamento formal durante o *workshop* de Cultura Inclusiva, com a participação de Nina Silva.

Vale destacar que, para além do documento, o denso processo participativo utilizado na construção dos Comportamento Inclusivos promoveu uma experiência educacional marcante, fomentando uma mudança de comportamentos cotidianos.

Fruto da consistência das ações executadas e dos resultados atingidos, a subsidiária Porto do Açúcar também estabeleceu, em 2022, **Metas Corporativa** de D&I, com indicadores quantitativos, que são constantemente monitorados por meio de um painel de acompanhamento. Essa medida de gestão tem impulsionado o desenvolvimento de um conjunto de estratégias, como por exemplo o fortalecimento de ações para atração de mulheres nas áreas operacionais, que já resultou na contratação das primeiras Coordenadoras Operacionais para atuarem no Terminal Multicargas. A implantação das Metas Corporativas, além de alavancar resultados, representa a alta relevância estratégica que o tema alcançou na empresa.

As ações de D&I continuaram avançando nas demais subsidiárias. Na Ferroport, o **Programa de Capacitação de Mulheres** de 2022 promoveu uma turma com 25 mulheres selecionadas para a jornada de formação de mão-obra-local. Além do desenvolvimento profissional, o programa também promove acesso a emprego e renda. Após dois meses de capacitação teórica, em parceria com o SENAI, 12 delas são internalizadas como operadoras trainee por um período de 11 meses. O programa conta com o suporte de lideranças locais, como a prefeita de São João da Barra, além do apoio irrestrito das lideranças da empresa.



Na subsidiária GNA, o ano iniciou com o convite pela editora *Leader* para compor o livro **Mulheres na Energia**, por meio da participação da sua Diretora de Desenvolvimento de Negócios como coautora. O livro reúne histórias inspiradoras de mulheres de diferentes origens e vivências que fazem a diferença em suas organizações. Essa iniciativa, além de reconhecer a evolução da temática de D&I, contribui para equidade de gênero no setor de energia.

Neste ano, a GNA também publicou o seu [Manifesto](#) com viés de diversidade, em uma página exclusiva no seu website. A empresa declarou o compromisso de construir um futuro mais inclusivo, com liberdade e autenticidade, visando fortalecer o desenvolvimento de negócios, ampliar oportunidades e promover o crescimento.

No âmbito corporativo, a versão 2022 do Programa de Desenvolvimento de Liderança do Grupo Prumo conta com um novo módulo de **Liderança Inclusiva**, que traz D&I como parte integrante da cultura corporativa e da formação de suas lideranças. O módulo trata de assuntos como Viés Inconsciente e é realizado com apoio de consultorias externas. Destaca-se o alto engajamento e participação das lideranças nessas ações de treinamento. Para reforçar as ações de desenvolvimento, o livro “**Inclusifique-se**” foi disponibilizado para lideranças da Prumo e da PdA.

A mais recente ação do Grupo Prumo é o **Programa de Entrada de Talentos**, realizado em parceria pela Prumo, PDA e GNA. Trata-se de uma ação afirmativa corporativa em busca de uma short list de candidatos diversos, com objetivo específico de promover a equidade de raça, gênero e LGBTQI+. O resultado das contratações, superaram as nossas expectativas, representando mais um passo relevante para a promoção da equidade no Grupo

Resultados

A jornada de Diversidade e Inclusão do Grupo Prumo produziu um conjunto significativos de resultados, quantitativos e qualitativos, que geraram uma transformação cultural interna, além de referências positiva no mercado. Destacam-se os seguintes resultados:

- Ampliação dos benefícios, por meio do programa Empresa Cidadã;
- Aumento da conscientização da temática de D&I, por meio de inúmeras palestras, workshops e Rodas de Conversa;
- Adoção de viés afirmativo em programas de entrada de talentos, envolvendo Jovens Aprendizes, Estagiários e Jovens Profissionais;
- Posicionamento público de Manifestos de D&I;
- Ações afirmativas de qualificação de mão-de-obra e acesso ao mercado de trabalho formal;
- Conquista do amplo apoio dos níveis mais altos de liderança, considerando diretorias das subsidiárias, Diretoria Executiva e Conselho;
- Formação de parcerias com instituições estratégica e de sólida reputação em D&I, como ONU, IBP, WILL, GPTW, dentre outras;
- Certificação da **Great Place to Work** e conquista do 7º lugar no ranking “Melhores Empresas para as Mulheres Trabalharem” pela subsidiária GNA.
- Integração da perspectiva de D&I com as políticas de sustentabilidade, provendo a transversalidade do tema e ganho de relevância estratégica;
- Institucionalização e operacionalização das diretrizes de D&I por meio da implementação de Políticas, Normas, Comitês, Grupos de Trabalho e novos Modelos de Gestão;

- Promoção de uma Cultura Inclusiva, por meio da definição de Comportamentos Inclusivos e programas de desenvolvimento de liderança;
- Definição de Metas Corporativas de D&I na Porto do Açu.

O somatório desses resultados impulsionou a transformação cultural do Grupo Prumo, com mudanças tanto no perfil como no comportamento de seus colaboradores. Os avanços, já notórios nos corredores das empresas, começam a refletir nos indicadores de Diversidade & Inclusão. A maior evolução, como pode ser observada nos gráficos a seguir, é na dimensão Gênero, aonde 46% das posições de liderança na Prumo já são de mulheres.

Vale destacar que, apesar de todo progresso nos métodos de gestão e nos positivos resultados observados, a jornada de Diversidade & Inclusão do Grupo Prumo continua em franco desenvolvimento. Para 2022, a Prumo e suas subsidiárias trabalham alinhadas em uma ampla agenda que considera ações como formalização de novos compromissos públicos, ampliação dos programas de mentoria feminina, formação de grupos de afinidade, manutenção das ações de conscientização, desenvolvimento de lideranças, dentre outros. Todos esses esforços têm como objetivo a consolidação da Cultura Inclusiva.

Para o longo prazo, o Grupo Prumo está engajado numa audaciosa ambição: o **Porto Inclusivo**. Essa visão almeja a expansão da Cultura Inclusiva para toda a comunidade presente no Porto do Açu, o que inclui clientes, parceiros e a cadeia de fornecedores, contribuindo para o desenvolvimento social do Açu e da sociedade brasileira.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Jornada de Diversidade & Inclusão do Grupo Prumo foi marcada pela superação de muitos desafios que proporcionaram uma gama de importantes lições aprendidas. Ressaltamos 5 aprendizados centrais:

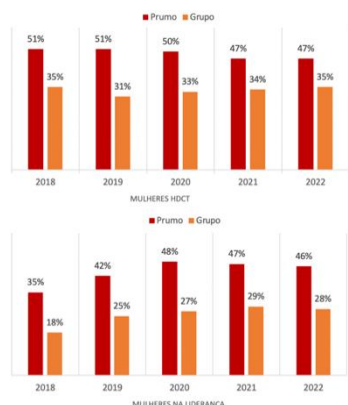
- **Engaje a alta liderança.** O patrocínio da alta liderança é *sine qua non* para o desenvolvimento de uma cultura inclusiva. Busque o engajamento, racional e emocional, por meio de experiências, vivências e resultados. Desenvolva uma argumentação qualificada, mas vá além do discurso formal.
- **Institucionalize D&I.** Implemente políticas, normas, comitês, grupos de trabalho e modelos de gestão que institucionalizem as lentes de D&I como o novo *modus operandi*, formalizando a temática em todas as áreas organizacionais e níveis hierárquicos.
- **Alinhe a estratégia e descentralize a execução.** Para agilizar a realização das ações e impulsionar a inovação, garanta alto alinhamento estratégico e consistência das diretrizes de D&I, mas descentralize a operacionalização viabilizando flexibilidade no sistema.
- **Treine todos os níveis hierárquicos.** Novos valores e comportamentos exigem treinamento, monitoramento constante e a construção de uma linguagem

compartilhada. Investa no desenvolvimento de *soft skills* alinhados à cultura inclusiva.

- **Mantenha o esforço de conscientização.** Promova inspiração e representatividade por meio do amplo debate com os seus colaboradores. Busque apoio de parceiros externos e principalmente suporte interno de integrantes de grupos sub-representados. A jornada de D&I é um desafio de longo prazo, por isso encare as ações de conscientização como um processo contínuo.

As
duramente

GÊNERO



ETNIA



lições

aprendidas nessa jornada são importantes norteadoras para as equipes diretamente responsáveis pelo desenvolvimento de D&I no Grupo Prumo. Nesse sentido, o compartilhamento dos aprendizados pode ser valioso para as organizações que desejam avançar em suas agendas de equidade social.

Compartilhamos abaixo o link do vídeo com a nossa Jornada.

<https://vimeo.com/744717411> Senha: abrh

DEPOIMENTOS

“Em 5 anos evoluímos de uma empresa majoritariamente masculina onde colaboradores escondiam suas tatuagens em roupas formais, para uma empresa autêntica, com representatividade feminina e onde as pessoas se sentem acolhidas por serem quem são.”

Ângela Serpa (Diretora de Recursos Humanos)

“Diversidade & Inclusão é tema prioritário da agenda ESG do Grupo Prumo. Trata-se de uma jornada de longo prazo que é articulada transversalmente na Companhia. O avanço dessa agenda colabora para a construção de uma organização mais resiliente, com pluralidade de ideias, mais inovadora e, consequentemente, mais sustentável.”

Eduardo Kantz (Diretor de Sustentabilidade)

“Trabalhar na Prumo me orgulha muito por ser uma companhia comprometida com a promoção do desenvolvimento sustentável tanto de

seus negócios quanto de seus colaboradores, através de princípios como integridade, autenticidade, colaboração, empreendedorismo e a valorização da diversidade e inclusão.”

Thaíza Abreu (Especialista em Recursos Humanos)