

43º Prêmio Ser Humano – Edição 2023
Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH)

PORTO DO AÇU – VETOR DE TRANSFORMAÇÃO SOCIAL

Categoria: Grande Organização
PRUMO LOGÍSTICA GLOBAL

Ângela Serpa (Diretora de Recursos Humanos)
Elizabeth Matos Correia (Gerente de Recursos Humanos)

Adriano Lima (Gerente Geral de QSMS)
Carla Jaolino (Gerente de Recursos Humanos)

Fernanda Sossai (Gerente Geral ESG)
Viviane Menini ((Gerente de Recursos Humanos)

Ana Weisz (Gerente de Responsabilidade Social)
Maísa Resende (Gerente Geral de Recursos Humanos)

Ricardo Agra (Gerente de Recursos Humanos)
Edenilson Sanches (Gerente de QSMS e Resp. Social)

APRESENTAÇÃO

É com satisfação que a Prumo Logística (Grupo Prumo) apresenta suas ações, próprias e conduzidas pelas empresas afiliadas, para impulsionar o desenvolvimento regional do Norte Fluminense por meio da geração de emprego e renda nas localidades do entorno do Porto do Açu – em especial os municípios de São João da Barra e Campos dos Goytacazes. Como parte de sua estratégia está a ambição de deixar um legado de desenvolvimento para a região e atuar com base em boas práticas ambientais, sociais e de governança (ESG), seguindo as diretrizes de suas Políticas de Recursos Humanos, Diversidade & Inclusão e Sustentabilidade.

- **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)
- **Número de empregados Grupo Prumo:** 841
- **Número de colaboradores no Complexo:** 7000

Atividade: Controlada pela EIG Global Energy Partners e responsável pelo desenvolvimento do Porto do Açu, o qual pretende transformar no porto da transição energética nacional, a Prumo contribui com a infraestrutura portuária, a condução e integração de projetos por meio de uma série de soluções logísticas para companhias de diferentes segmentos econômicos. Sua estrutura contempla seis empresas, que atuam nas áreas de administração portuária, mineração, energia e gás, petróleo, comercialização de combustíveis marítimos e serviços de apoio à indústria, entre elas **Porto do Açu**, **VAST Infraestrutura**, **Gás Natural Açu (GNA)**, **Ferroport**, **Dome** e **NFX**.

RESUMO

PORTO DO AÇU – VETOR DE TRANSFORMAÇÃO SOCIAL

As 20 empresas que atuam no Porto do Açu, maior complexo porto-indústria privado do País, empregam aproximadamente 7 mil pessoas diretamente, o que representa quase 70% da população economicamente ativa do principal município do entorno, São João da Barra, que abriga 36,5 mil habitantes, de acordo com o último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Diante dessa dimensão, e consequentemente dos impactos do empreendimento, o Grupo Prumo busca atuar como vetor de transformação para as comunidades do entorno, disseminando entre as empresas controladas seu planejamento estratégico, atrelado às boas práticas ESG, para a construção de legado positivo.

Sob essas diretrizes, **Porto do Açu, VAST, GNA e Ferroport** desenvolvem e mantêm iniciativas conjuntas e/ou próprias, alinhadas às suas necessidades e realidades, porém conectadas entre si em torno do mesmo propósito: promover o engajamento interno para a geração de valor compartilhado e o desenvolvimento regional.

A Prumo atua como facilitadora de sinergias entre as estratégias das afiliadas, por meio de diretrizes, ações conjuntas – como encontros semanais de *heads* de Recursos Humanos e gestão e governança do desempenho –, o que ocorre por meio de reporte integrado ao Comitê de Pessoas ESG, contemplando ações, indicadores e resultados alinhados à estratégia para a criação de valor a todas as partes interessadas.

O objetivo das ações vai além da atração e retenção de talentos para o andamento e a excelência dos negócios. Mais do que a qualificação de mão-de-obra para atuar no Porto do Açu, elas contemplam o fomento à geração de renda também por meio de atividades capazes de empoderar e dar autonomia às comunidades locais, como empreendedorismo e inovação. Muitas delas são desenvolvidas por voluntários e em parceria com agentes locais e prefeituras, o que fomenta oportunidades em novas áreas e potencializa o impacto positivo – reconhecido pelas comunidades do entorno.

NEGÓCIOS NORTEADOS PELA AGENDA ESG

A Prumo Logística orienta seu desenvolvimento sustentável de longo prazo – focado na agregação de valor aos *stakeholders* – por uma Estratégia de Sustentabilidade que também direciona sua atuação no contexto da transição para uma economia de baixo carbono, estimulando a resiliência climática e a busca por oportunidades de negócios decorrentes da transição energética. Essa estratégia está fundamentada nos pilares Negócios Sustentáveis, Meio Ambiente e Clima, Governança e Compliance e Pessoas e Comunidade. *(Veja mais em <https://www.prumologistica.com.br/pt/estrategia-de-sustentabilidade/>)*

Desenvolvimento regional pautado pelas ações do pilar “Pessoas e Comunidades”

Por meio desse pilar, a Prumo estabelece as diretrizes dedicadas à maximização de impactos socioeconômicos positivos para a região com a geração de emprego e renda e promoção de ambiente de trabalho diverso e inclusivo. Essas diretrizes

são incorporadas pelas afiliadas em políticas formais, como no caso da **Porto do Açu** e da **VAST**; em normativos, diretrizes e política de RH, como os que orientam a **Ferroport**; ou ainda em Estratégia de Sustentabilidade própria, a exemplo da mantida pela **GNA**.

Todos esses documentos versam, direta ou indiretamente, sobre estímulo à qualificação da força de trabalho, contratação prioritariamente de profissionais da localidade, diversidade e inclusão e engajamento e envolvimento dos colaboradores em ações que impulsionam os avanços sociais – por meio de programas de voluntariado próprios e/ou comum a todas as empresas do complexo portuário, como por exemplo, o *AbrAÇU*.

DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

O compromisso público com a empregabilidade está evidenciado em programas formais e ações pontuais conduzidos por todas as empresas do Grupo Prumo para capacitar, atrair e reter talentos, sob a ótica de ampliar a contratação de mão-de-obra local e ampliar a diversidade, equidade e inclusão nas operações. Para fomentar a mão-de-obra local e promover e incentivar ações integradas para o desenvolvimento profissional das comunidades do entorno, a **Porto do Açu** criou a Rede de Empregabilidade, iniciativa que viabilizou 200 das contratações feitas pelas empresas do complexo portuário em 2022 e 2023, sendo mais de 600 as contratações desde 2018, com o objetivo de promover a inclusão, diversidade e contratação de talentos locais para todas as empresas do complexo portuário. Em relação aos indicadores de diversidade do programa, atualmente o complexo é formado por 26% de mulheres e 49% de negros. Para dar suporte à gestão, a empresa conta com a parceria do Vagas.com. como plataforma oficial para a condução dos processos seletivos. A rede ainda responde pelo mapeamento e acompanhamento dos indicadores de mão-de-obra no complexo e auxilia na mobilização e desmobilização de profissionais da região. Acessível a todas as empresas do empreendimento, incluindo clientes, parceiras e contratadas do Grupo, a rede atua sob os seguintes pilares:

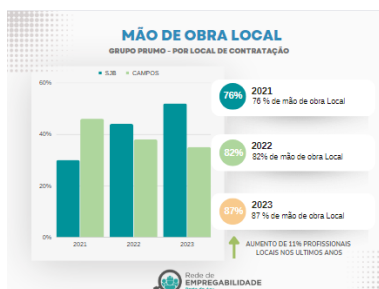
Trabalhos educativos – Palestras em escolas e universidades da região para orientar, motivar e promover o engajamento dos jovens locais, e *workshops* de empregabilidade nas comunidades do entorno, apresentando os processos de recrutamento e seleção, com foco em orientação comportamental.

Comitê de Recursos Humanos – Mantém reuniões bimestrais com as áreas de Recursos Humanos das empresas do Porto do Açu para apresentação dos objetivos e indicadores da Rede de Empregabilidade.

Feiras e eventos estudantis – Participação com vistas a fortalecer a marca empregadora e o desenvolvimento dos jovens talentos locais.

Mobilização de empresas terceiras – A abordagem contempla os objetivos do projeto, a importância da utilização, contratação e valorização da mão-de-obra local, além do banco de profissionais disponíveis para contratação.

Gestão de indicadores do complexo – Responsável pela gestão e monitoramento dos indicadores de todas as empresas que atuam no Porto do Açu, fomentando a contratação e o desenvolvimento da mão-de-obra local e



monitorando o nível de empregabilidade. O complexo reúne hoje 87% de mão de obra local, e desde o início do programa, mais de 150 empresas e 7,6 mil profissionais foram mapeados.

Especificamente na Porto do Açu há 96% de profissionais residentes nos municípios de São João da Barra e Campos dos Goytacazes, e no Terminal Multicargas, 54% dos profissionais residem em São João da Barra. Na GNA o percentual de mão-de-

obra local é de 71%, na Ferroport é de 72% e VAST, de 87%.

Na **GNA**, os projetos de investimento social foram pensados e desenvolvidos considerando tanto os temas materiais como os temas prioritários e as expectativas das comunidades em relação à companhia. Como um dos exemplos, o Programa de Qualificação Profissional capacita a mão-de-obra local e contribui para redução do índice de desemprego em sua área de influência. O primeiro programa resultou em cerca de 330 pessoas formadas, das quais 60% trabalharam na construção dos empreendimentos da GNA e em outras empresas do Porto do Açu. Já no segundo, em andamento, foram oferecidas 448 vagas sendo 25% destinadas às mulheres e seis cursos técnicos profissionalizante.

A transição de mão de obra não ocorre apenas entre projetos da mesma empresa, mas entre as controladas do Grupo. O programa Geração Portuária, da **Ferroport**, por exemplo, fruto de acordo de cooperação técnica com a Prefeitura de São João da Barra, contempla módulo específico sobre a empresa, mas possibilita a formação mais ampla, na área de logística, o que prepara os participantes para atuarem também em outras companhias.

Complementarmente, a GNA mantém parceria com a prefeitura de São João da Barra na manutenção do Sistema Automatizado de Gestão de Empregabilidade (Sage), desenvolvido com tecnologia local por alunos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (IFF). A ferramenta foi criada para facilitar e tornar mais ágil e eficiente a seleção de candidatos por parte de empresas que atuam em São João da Barra, reunindo em uma única plataforma digital todos os currículos cadastrados no Balcão de Empregos da prefeitura.

Portas abertas para a empregabilidade

Em 2023, lançamos o primeiro Programa de Estágio Integrado do Grupo Prumo para estudantes universitários, com o objetivo ser uma incubadora de jovens talentos para fazerem a diferença nas empresas afiliadas. Para isso, procuramos pessoas engajadas, apaixonadas, que queiram aprender, se desenvolver e contribuir para acelerar o melhor do Brasil. Na trilha de desenvolvimento, são ofertados programa de mentoria, *job rotation* e módulos de treinamento de habilidades técnicas e comportamentais. Lançado em agosto, estamos oferecendo 20 vagas para atuar nas empresas do grupo (Prumo, Porto do Açu, Vast e NFX). Até o momento já contabilizamos 1.207 inscritos(as), dos quais 423 de Campos dos Goytacazes e São João da Barra. Desse total, 52% são mulheres e 51% pretos e pardos.

Com a mesma diretriz de potencializarmos as oportunidades de cada empresa e promovermos a sinergia entre o grupo Prumo, conduzimos desde 2021 o Programa de Estágio Técnico no complexo. Nosso compromisso em incentivar

a população local com oportunidades de experiência profissional, estimulando o desenvolvimento da comunidade e busca atrair jovens do nível técnico com objetivo de proporcionar a experiência e aprendizagem na prática nos cursos de formação. Além de priorizar os candidatos do município de São João da Barra, buscamos por talentos representantes das dimensões de diversidade, somente em 2022 alcançamos um público contratado onde 83% (pretos e pardos) e 40% mulheres. Está ainda em andamento o Estágio Técnico Integrado, em conjunto com o Grupo Prumo, com o dobro de vagas para a edição 2023.

Todos os programas de atração de talentos – estágio, *trainees* e jovens aprendizes – também abrem espaço para participantes locais por meio da divulgação deles em frentes de empregabilidade com grande representatividade local. Para assegurar o máximo de profissionais da localidade, a **VAST**, empresa de infraestrutura para a movimentação de líquidos, busca identificar os profissionais que já estão ou estiveram em atuação



nos projetos do Porto do Açú, mapeando as instituições e os cursos locais disponíveis e cruzando os dados com o histórico e calendário de obras realizadas por outras empresas do Grupo. Assim, a desmobilização deixa de ser um impacto negativo diante da união de forças entre as empresas do complexo. Já na **Ferroport** todos os programas de porta de entrada são destinados a pessoas da região. O Ferroport Evolution, de Estágio Superior e Aprendizagem Legal, inclui um pacote de benefícios diferenciados, com planos de saúde e odontológico, vale-alimentação/transporte, e, desde 2022, curso de inglês, para impulsionar a empregabilidade. Os contratos de aprendizagem legal estabelecem quatro horas diárias, de forma a manter o público por 17 meses, ou seja, contribuindo por mais tempo com a geração de renda familiar.

Na **Porto do Açú** foi lançado o Programa Açú Experience, cujo objetivo é descobrir novos talentos para futuras posições na companhia, aumentar sua representatividade local e atrair um público cada vez mais diversos. O programa inclui três modalidades de entrada: Jovem Aprendiz, Estágio Técnico e Estágio Superior.

Como resultado do propósito de proporcionar aprendizado e experiências na carreira dos jovens, em 2022 e 2023 houve 28 aproveitamentos, o que significa 65% dos participantes, fortalecendo o olhar para um ambiente plural e inclusivo. Atualmente o programa possui 31 jovens ativos, dos quais 61% pretos e pardos, 77% mulheres, 30% da comunidade local.

Promoção de ambiente de trabalho diverso e inclusivo

Tanto internamente quanto nas oportunidades proporcionadas às comunidades do entorno e nas parcerias e relações comerciais, o Grupo Prumo tem como princípio fomentar a inclusão e diversidade.

A **Porto do Açú**, por exemplo, mantém uma agenda de Diversidade e Inclusão aprovada formalmente pelos órgãos de administração. Desde 2021 firmou o compromisso público de longo prazo (2026) de aumentar em 30% a participação de mulheres na companhia; em 80% a representação feminina na liderança; em 50% a participação de pretos em seu quadro funcional; e em 20% a

representação preta na liderança. O comprometimento de todo o time reflete resultados que superaram as metas de 2022:

- Meta: aumento de 7% no quadro geral de mulheres. Resultado: 8%.
- Meta: alcance de 28% de mulheres em cargos de liderança (acima de coordenadores). Resultado: 48%.
- Meta: alcance de 20% de colaboradores negros (pretos e pardos) no quadro de colaboradores. Resultado: 55%.

Reflexo desse olhar, a empresa reúne em seu quadro funcional, 37% de mulheres e 39% de negros. No grupo da liderança, 36% são mulheres e 14% são negros.

Outra ação foi o lançamento da Cartilha sobre Diversidade & Inclusão (D&I), que estabelece o compromisso interno com a evolução contínua, disponibilizada a todos os colaboradores. No *site* corporativo há ferramenta de tradução para a Linguagem Brasileira de Sinais (Libras) e, além disso, foram elaborados coletivamente, por meio de escuta ativa, os “Comportamentos aceitáveis e não aceitáveis”.

Toda a liderança foi capacitada em D&I e várias ações de letramento foram promovidas, como a Roda de Conversa LGBTQ+, que motivou os colaboradores a discutirem o tema. Outra ação foi o lançamento do grupo de afinidade Porto In, que atua como canal de trocas e aprendizado. Ele é composto pelas equipes de o RH e pelos embaixadores do tema D&I representados pelos quatro grupos de minorias (PCD, LGBTQI+, pessoas pretas e mulheres).

A empresa participou ainda de pesquisa promovida pela GPTW sobre diversidade e inclusão, com 67% de engajamento dos colaboradores, o que lhe permitiu ter visibilidade e dados mais precisos de outras diversidades, além do aprofundamento nas dificuldades de cada grupo minoritário. Com base no diagnóstico, foi possível traçar de forma mais assertiva as ações para 2023.

Também para aprimorar seu *pipeline* de diversidade, estabeleceu um mapeamento de possíveis candidatos diversos para criação de um banco de oportunidades. A ideia é atuar na atração e no desenvolvimento de equipes operacionais mais diversas. Nesse sentido, em 2022 aumentou o número de mulheres no Terminal Multicargas: em um ambiente predominantemente masculino, duas primeiras lideranças femininas ocuparam as coordenações de Operações e Manutenção. Também aumentou o número de mulheres Operadoras de Serviços Portuários no terminal.

Na mesma linha, foi ampliada a representatividade feminina no Centro de Sinalização Náutica, que conta com 80% de mulheres à frente no controle e monitoramento das embarcações em todo terminal. De 2021 a 2022 houve crescimento de 50% de mulheres no VTS.

O foco em D&I está ainda contemplado em todos os programas de entrada. O Jovem Aprendiz conta com 67% de mulheres e 78% de negros; o Estágio Técnico com 50% de mulheres e 67% de negros; e o Estágio Nível Superior com 88% de mulheres e 63% de negros. Como resultado, o quadro atual de 42 jovens talentos (estagiários, jovens aprendizes e estagiários técnicos) é composto por 71% de mulheres e 60% de negros.

A empresa adota como diretriz viabilizar o aproveitamento interno nos programas de porta de entrada: em 2022 e 2023, realizou 28 contratações desses jovens,

com 68% de mulheres e 68% de negros. Como parte da estratégia de D&I, o Grupo Prumo entende que seu compromisso vai além do desenvolvimento de ações na *holding* e nas subsidiárias. Está empenhado em desenvolver um Porto Inclusivo, em que o olhar plural se estenda não somente às outras empresas do complexo, mas também à comunidade do entorno.

Em 2022 foi definida a estratégia com os clientes por meio de *workshop* conduzido em parceria com a GPTW, garantindo o alinhamento aos princípios ESG. Em 2023 tiveram início as ações que suportarão essa estratégia, partindo de pesquisa com as 20 empresas instaladas no complexo, para o diagnóstico da realidade e proposição de iniciativas que apoiarão a consolidação do Porto Inclusivo.

A ideia é que esse mapeamento aponte os desafios a serem enfrentados e as boas práticas a serem replicadas e, assim, norteie os planos de ação que devem começar a ser estruturados no segundo semestre de 2023.

Na **GNA**, a abordagem em relação à diversidade é uma característica intrínseca desde a origem da empresa. O compromisso também é formalizado no *site* institucional por meio do Manifesto de Diversidade, além de a companhia ser signatária do Princípios de Empoderamento das Mulheres, iniciativa da ONU Mulheres e do Pacto Global, e à Coalização Empresarial para Equidade Racial e de Gênero. Rompendo as barreiras do escritório, a diversidade de gênero é tema transversal, incorporado em todos os investimentos sociais.

Em 2020, o Programa de Combate à Violência de Gênero foi reconhecido internacionalmente pela IFC, membro do Grupo Banco Mundial, como exemplo a ser replicado em outros projetos financiados pela instituição. Nos dois últimos anos, a companhia também foi classificada como uma das melhores empresas para mulher trabalhar pela GPTW. Seu quadro geral é composto por 52% de mulheres, sendo mais de 30% em posições de liderança. Até agosto de 2023, 64% dos 170 alunos formados pelo II Programa de Qualificação Profissional eram mulheres, iniciativa esta que a GNA desenvolve desde 2018 e que conta com mais de 500 formados.

O Geração Portuária, da **Ferroport**, desde 2022 é destinado exclusivamente ao público feminino, alinhado à estratégia de diversidade e inclusão, que inclui trabalhar a equidade de gênero. Ministrado pelo Serviço Social de Aprendizagem Industrial (Senai), atraiu em 2022 mais de 500 inscrições para as 25 vagas disponíveis. As participantes receberam aulas de imersão no decorrer de dois meses, ao fim dos quais 13 delas foram selecionadas para atuarem como *operadoras-trainees* por dez meses em regime CLT. O programa foi lançado em 2014, e desde então número de formados é de 153 pessoas.

Na **VAST**, foi realizado o primeiro Programa de Estágio, assegurando o olhar para a diversidade e inclusão por meio da capacitação de toda a liderança no tema. A criação do módulo Liderança Inclusiva no Programa de Liderança Autêntica foi parte da estratégia e iniciativa fundamental para o entendimento da importância do tema, garantindo a divulgação, o recrutamento e a seleção de um time diverso que reflete a busca por igualdade e inclusão: 50% de mulheres e 60% negros aprovados nessa primeira turma, que contou com quase 1.000 inscritos.

Fomento à economia das comunidades locais

Com o foco no fortalecimento da agricultura familiar, a **Porto do Açu** vem apoiando a Associação de Produtores Rurais de Vila da Terra (Aprovila) e Alto do Cardeiro com ações de capacitação e auxílio técnico aos associados, incluindo suporte à comercialização da produção agrícola via projeto Feira no Porto. A ação visa fomentar a organização coletiva e participativa com o comércio de produtos agrícolas da comunidade no complexo portuário. Em 2022, foram 76 feiras, com participação de sete feirantes e renda apurada de R\$ 50.727,00.

Em parceria com a Chevron Brasil Óleo e Gás e a Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ), a empresa iniciou ainda um projeto com 15 produtores rurais da localidade de Alto do Cardeiro, com objetivo de fornecer suporte técnico, econômico, social, ambiental e cultural, contribuindo para o desenvolvimento e crescimento da agricultura familiar local.

A **GNA** está iniciando o programa Gerar Frutos, de capacitação de produtores rurais do Distrito de Pipeiras, em São João da Barra. Em parceria com a Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Rio de Janeiro – Emater-Rio, a iniciativa beneficiará até 30 famílias, oferecendo assistência técnica agrícola com o propósito de aumentar a produtividade dos negócios.

As empresas também promovem conjuntamente o curso de Pescador Profissional, de curta duração, porém intenso, realizado em 2022 em Barra do Açu para pescadores continentais de água doce, e em 2023 em Farol de São Tomé, em Campos dos Goytacazes, em parceria com a Marinha do Brasil. A previsão é realizar mais um módulo em 2023 com os pescadores do distrito Atafona, de São João da Barra. Depois de participarem de aulas sobre temas relacionados à atividade pesqueira, legislações e normas marítimas, operação de máquinas, sistemas mecânicos e eletrônicos de bordo e primeiros socorros, os pescadores recebem a carteira profissional, com a qual passam a ter direitos a benefícios legais.

Além do Curso de Pescador Profissional, a **Ferroport** colocou à disposição da comunidade em 2022 o curso de confecção de panetones e, em 2023, os cursos de Pintura em Alvenaria e de Operação de Amarração, Sinalização e Movimentação de Cargas – conduzidos com a Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro (Firjan).

Integração com agentes locais

Para promover a troca de conhecimentos e cooperação entre o Porto do Açu e as instituições de ensino do Norte Fluminense, está em andamento o Conexão Açu, gerenciado pela **Porto do Açu**, que em 2022 levou informações sobre o complexo a mais de 35.500 mil jovens por meio de 25 encontros virtuais e presenciais, envolvendo palestras, convenções, seminários e ativações – alguns dos quais ministrados por colaboradores voluntários. A ideia é promover a troca de informações e experiências sobre desafios do cotidiano, possibilidades de carreira e projetos desenvolvidos pelas empresas. Outra forma de interação são as feiras



dedicadas a ampliar a empregabilidade – a exemplo da 5ª Feira de Oportunidades e 8ª Feira Mostre-se, em Campos dos Goytacazes.

Com foco na capacitação e pesquisa, a empresa também aprovou, com o IFF, um curso técnico de Aquaviário, em que os formandos participarão de trilha de aceleração para ingressarem no Porto do Açu.

DESENVOLVIMENTO SOCIAL

Para acelerar os avanços sociais nas comunidades, o Grupo Prumo estimula a prática do voluntariado entre seus colaboradores e das empresas afiliadas. Destaca-se, nesse contexto, o AbrAÇU, programa que envolve todas as empresas do Porto do Açu em ações em benefício da população do entorno.

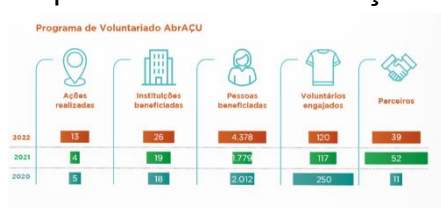
Coordenado pela **Porto do Açu**, o programa, com cinco anos de existência, favoreceu mais de 4 mil pessoas em 2022 com arrecadação e distribuição de alimentos, agasalhos, brinquedos e livros, doação de sangue, ações culturais em escolas públicas e ações de

educação ambiental na Reserva Caruara – área de preservação mantida pela companhia. *(Veja os resultados no capítulo “Conclusão e Resultados”).*

Os colaboradores participam, além disso, de diferentes agendas, em especial relacionadas à capacitação de mão-de-obra, ministrando cursos no IFF e palestras em outras instituições de ensino, promovendo essa troca de aprendizagem no momento da absorção, pela empresa, dos estagiários e jovens aprendizes da região. Eles participam ainda do programa de visitas, o Portodos, que foi retomado presencialmente em 2022, quando recebeu mais de 500 pessoas interessadas em conhecer o Porto do Açu, suas atividades e seus projetos.

Além da participação nas ações no âmbito do AbrAÇU, as empresas desenvolvem iniciativas próprias. Tendo em vista a dimensão de seu impacto nas comunidades do entorno, a **VAST** norteia parte de suas iniciativas pelo Conversações, canal aberto com representantes da sociedade de São João da Barra para apontar as demandas, necessidades e preocupações dessas entidades, mapeando ações e investimentos que tenham impacto positivo nas suas vidas e percepções acerca da empresa.

A **Ferroport** mantém o Voluntários em Ação, que permite aos profissionais entenderem a cultura da comunidade e conhecerem sua realidade e necessidades, identificando as ações pontuais que podem ser realizadas. Também promove diálogos semanais com a comunidade e ações e projetos como o Futebol de Rua pela Educação, patrocinado via lei de incentivo ao esporte, que beneficia seis escolas de São João da Barra, atendendo aproximadamente 450 estudantes da rede pública. O projeto estimula a prática esportiva, o protagonismo e o desenvolvimento dos estudantes por meio de aulas de formação humana na qual o jogo limpo é a regra número 1. Em 2022, os voluntários conheceram e interagiram no projeto. Outra iniciativa, o projeto Geração Música, atendeu em 2022 cinco escolas e oito turmas, às quais proporcionou oficinas musicais e doação de instrumentos. Ao final, foram



realizadas duas apresentações para comunidade no Cine Teatro municipal. Em 2023 serão executados nove projetos via lei de incentivo à cultura.

Na **GNA**, a estratégia de investimento social visa maximizar os impactos positivos das operações, com participação positiva nos desafios sociais locais e priorização das frentes Geração de trabalho e renda, Capacitação técnica e profissional e Educação Básica, além de diversidade de gênero como um tema transversal. Adicionalmente, a companhia realiza diversas ações de voluntariado, principalmente por meio de parcerias com as empresas terceirizadas ou via AbrAÇU. Entre as iniciativas estão doação de cestas básicas e de sangue e campanha do agasalho. Em 2022, concluiu o projeto Horta Girassol Esperança, que passa agora a ter continuidade com as famílias de alunos da Escola Técnica Agrícola Antônio Sarlo (Eteeas), em parceria com a Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro (UENF). A companhia contribuiu para a geração de renda de 15 famílias, fomentando o desenvolvimento agrícola por meio do projeto de apoio técnico e geração alternativa de renda, em Campos dos Goytacazes.

Reserva Caruara: vetor de transformação socioambiental da região

A reserva com sede aberta à visitação pública desde setembro de 2022, consiste em importante ativo socioambiental da região. A unidade de conservação privada foi constituída em julho de 2012 de forma voluntária pela **Porto do Açu** e concentra 4 mil hectares de alta relevância ambiental, com áreas remanescentes do ecossistema de restinga, trechos de florestas, ambientes com mais de dez quilômetros de extensão associados às lagoas de Iquipari e Grussaí, e mais de sete quilômetros de linha de praias preservadas. Por essas características, a Caruara configura um ativo ambiental relevante para o Porto do Açu e toda a comunidade do entorno, possibilitando não só a conservação de espécies de fauna e flora locais, mas também em razão de suas interrelações. O local recebeu mais de 15 mil visitantes desde sua inauguração, de mais de 120 escolas; sediou 34 programas especiais; contou com mais de 3 mil participantes do programa de soltura de tartarugas; firmou mais duas parcerias, com as instituições de ensino UENF e IFF; além de ter viabilizado três novas linhas de pesquisas acadêmicas, totalizando 45 pesquisas.

A mão-de-obra é integralmente local, sendo que 80% dos profissionais que operam na sede são inclusive da cercania, o bairro de Grussaí. Alguns deles são antigos extrativistas de madeira, caçadores ou pescadores – atividades hoje ilegais na região –, que, após participarem de programas de conscientização, passaram a atuar como monitores ambientais ou no viveiro de mudas, uma demonstração do potencial transformador das ações. Da mesma forma, a grande maioria dos fornecedores é do entorno.

DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO

O Grupo Prumo busca a aproximação e o desenvolvimento de fornecedores locais, o que impulsiona a cadeia regional e a qualificação de mão-de-obra, além de possibilitar às empresas afiliadas absorverem profissionais destacados que até então operavam como prestadores de serviço.

Na **Porto do Açu**, em que as ações de desenvolvimento de fornecedores estão em andamento há cerca de dez anos, o desafio colocado para 2023 é unificá-las

em torno de um programa único. Em parceria com o Sebrae e as demais empresas do Porto são realizadas Rodadas de Negócio, ações de aproximação e *network* conduzidas ao longo do ano, que contaram com a participação de mais de 200 empresas locais em 2023. No ano foi também iniciada a Jornada ESG em parceria com a Firjan, disseminando informações sobre temas ambiental, social e governança para micros, pequenos e médios fornecedores da região para serem capazes de aprimorar esses aspectos como um diferencial do negócio, com participação de mais de 150 empresas da região.

A **GNA**, em parceria com o Sebrae, criou o programa Capacita Fornecedores, com o objetivo de desenvolver micro e pequenas empresas locais da cadeia de valor da companhia a partir da adoção de práticas eficazes de gestão visando à melhoria de sua competitividade e sustentabilidades econômica e financeira. Em 2022, 70 micro e pequenos negócios foram selecionados para participar da iniciativa, dos quais 15 (oito de São João da Barra e sete de Campos) contam com acompanhamento individualizado e mentoria. Outras 55 empresas podem participar de oficinas ou aulas abertas. O programa tem duração de 18 meses, intercalando encontros presenciais e *on-line*.

Já o Programa Desenvolvimento de Fornecedores desenvolvido pela **Ferroport** prepara as empresas de diferentes setores para serem fornecedores da cadeia e atenderem às demandas do complexo portuário, fortalecendo a economia local. Periodicamente, são realizados fóruns entre as empresas regionais com eventos, palestras, seminários, reuniões de trabalho, rodadas de negócio, cursos e consultorias de capacitação.

A **VAST**, por sua vez, conduz desde 2019 o Programa de Reconhecimento de Contratadas, para valorizar as prestadoras de serviço que se destacam em relação aos temas de saúde e segurança dos profissionais. A iniciativa pretende impulsionar o desenvolvimento dos parceiros, levando-os à aplicação e à utilização total e correta de ferramentas disseminadas pela companhia. Em 2022, foram revisados os pilares de avaliação e de cada item que compõe o programa, além de sistematizada a coleta dos dados dos parceiros. Todos os *inputs* subsidiam planos de melhoria, se necessário. Mensalmente, cada uma das contratadas tem seus indicadores de *performance* em saúde e segurança avaliados e pontuados para que, ao final do período, sejam reconhecidas e premiadas.

Para fomentar a autonomia e a cadeia regional, o Grupo também investe em ações com foco em empreendedorismo, como o Programa Juventude Empreendedora, da **Porto do Açú**, que formou em 2022 sua primeira turma. Mais de 200 jovens se inscreveram, dos quais 50 foram selecionados e passaram por formação sobre competências, habilidades e potencialidades. Esses empreendedores recebem capacitação para impulsionar seus negócios, ganhando maior autonomia e fortalecendo a cadeia local. A segunda edição foi lançada em junho de 2023 com a participação de 80 jovens de São João da Barra. Ainda no ano, a Porto do Açú lançou outro programa de fomento ao empreendedorismo local, o Empretec, em parceria com o Sebrae. O impulso à inovação também é um dos pilares para desenvolvimento da região. Nesse sentido, a Porto do Açú criou o Cais AçúLab, coletivo de ações em inovação e sustentabilidade, de forma a estimular a inovação e contribuir com a promoção do ecossistema regional.

O programa estabelece as diretrizes para pesquisa, desenvolvimento e inovação nas operações, no complexo e na região, conectando as iniciativas locais à estratégia de crescimento do Porto do Açu e impulsionando os projetos por meio de parcerias. Nesse contexto, foi concebido o Hub Maritime & Port, com o propósito de promover inovação nos setores marítimo e portuário por meio do incentivo à colaboração entre grandes corporações e *startups*, para a solução de desafios do setor, criação de oportunidades de transformação e discussão de tendências com foco em avanços tecnológicos. Para impulsionar o ecossistema de inovação, a empresa atua com parcerias locais e participa de fóruns sobre o tema, como o GT Inovação da Firjan e o Inova Campos.

Como parte das ações, a Porto do Açu também lançou em 2022, com o Sebrae, o Startup Win, para estimular a criação de *startups* com foco nas cidades de São João da Barra e Campos dos Goytacazes. Além disso, apoiou o HackIFF, o primeiro *hackathon* do Instituto Federal Fluminense (IFF), e realizou duas edições de um *hackaton* próprio, o HackAçu (*veja mais em <https://hackacu.com.br/>*) para identificar soluções para o desenvolvimento sustentável regional. A primeira edição foi em 2021 e a segunda em agosto de 2023.

CONCLUSÃO E RESULTADOS:

A atuação do Grupo Prumo, estreitamente alinhada à sua Estratégia de Sustentabilidade, tem resultado na criação de valor compartilhado para as partes interessadas.

Ganham as **EMPRESAS** do grupo econômico, que estreitam os laços com público interno, fornecedores e comunidades e, assim, mantêm sua estratégia de crescimento alinhada ao desenvolvimento regional, além de serem reconhecidas publicamente por meio de conquistas como:

- Prêmio Ser Humano, concedido pela Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH-RJ) pelo case Jornada de Diversidade & Inclusão, iniciativa conduzida todas as empresas controladas.
- Melhor Empresa para Trabalhar, de acordo com a consultoria global Great Place to Work (GPTW), obtida pela **Prumo, Porto do Açu, GNA e Ferroport.**
- Distinção Bronze no Prêmio Proteção Brasil pelo Programa de Reconhecimento de SSO de Contratadas, pela **VAST.**

Ganham os **COLABORADORES**, que recebem salários e benefícios em linha com o mercado e qualificação continuada; absorvem conceitos de diversidade, inclusão e solidariedade; intensificam a autoestima e o senso de pertencimento; e reforçam a proximidade com as comunidades locais.

Ganham os **FORNECEDORES**, com o envolvimento de seus profissionais em programas de qualificação; a chancela de parceiro de um grupo econômico multinegócios inovador e respeitado pelo mercado, o que amplia a competitividade e conquista o respeito das comunidades vizinhas; conforme explicitado nas iniciativas abaixo:

- Realizamos uma “Rodada de Negócios” com mais de 200 empresas participantes em 2023;
- Em 2022 a GNA capacitou 15 micro e pequenos negócios, sendo oito de São João da Barra e sete de Campos dos Goytacazes com consultoria individualizada. Além disso, desenvolveu oficinas ou aulas abertas com 55 empresas locais inscritas;
- A PDA obteve um avanço em 2023 de 40% nos fornecedores locais em comparação a 2022, atingindo a 21% no total de fornecedores;
- A Vast implementou um programa de reconhecimento com as empresas terceirizadas, onde tiveram a participação de 11 empresas em 2022, sendo três delas reconhecidas nas seguintes categorias: Ouro (Zenith), Prata (Brasanitas) e Bronze (Ocean Pact);

Ganham as **ORGANIZAÇÕES** governamentais e não governamentais ao ampliarem sua visibilidade e aceitação por meio de parcerias sustentáveis e perenes com vistas ao desenvolvimento regional, e ganha também a **COMUNIDADE** que é beneficiada pelas iniciativas implementadas e cujo impacto social evidencia-se através das ações elencadas a seguir:

- Curso de Pescador Profissional (Grupo Prumo): 49 pescadores contemplados em 2022 e 2023 e 79 desde o início da iniciativa em 2020, onde foram contemplados com as carteiras de pescador profissional;
- Juventude Empreendedora: Conduzido pela Porto do Açú, foram contemplados 50 jovens em formação para potencialização do impacto de suas ideias ou negócios;
- Jornada ESG (Porto do Açú): Mais de 150 empresas participantes nas ações de 2023;
- Gerar Frutos (GNA): 30 famílias de produtores rurais beneficiadas, do Distrito de Pipeiras, em São João da Barra. 15 famílias de alunos da Escola Técnica Agrícola Antônio Sarlo beneficiadas com projeto de segurança alimentar e geração de renda.

Em resumo, o Grupo Prumo está comprometido com a missão de ser um vetor reconhecido de atração de talentos, bem-estar dos funcionários e desenvolvimento regional, através de práticas que maximizam os impactos socioeconômicos positivos por meio da geração de emprego, renda e qualificação da força de trabalho.

ANEXO DE FOTOGRAFIAS



Programa “Juventude Empreendedora”, da Porto do Açu



Programa “Capacita Fornecedores”, da GNA



Encontro presencial do “Conversações”, canal de engajamento da VAST com a comunidade



Curso de técnicas de pintura em alvenaria, da Ferroport



Ações promovidas no âmbito do “AbrAÇU”



Programa de visitas “Portodos”