



SAGRES OPERAÇÕES

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

1º semestre 2026

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 a unidade atenda ao volume mínimo de 100 funcionários(as).

Na SAGRES OPERAÇÕES PORTUÁRIAS LTDA, duas filiais atendem a esse critério, 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 garantir a confidencialidade e evitar a identificação de empregados, são consideradas apenas situações que envolvam no mínimo 3 (três) mulheres e 3 (três) homens.
- **Salário de contratação:** o salário contratual corresponde aos rendimentos básicos do vínculo contratual. Para o cálculo do salário contratual médio e/ou mediano, foram considerados apenas salários do tipo mensal e com valor declarado 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 | 1º sem 2024 - Unidade de Guaíba/RS

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024
 CNPJ: 05291903000869

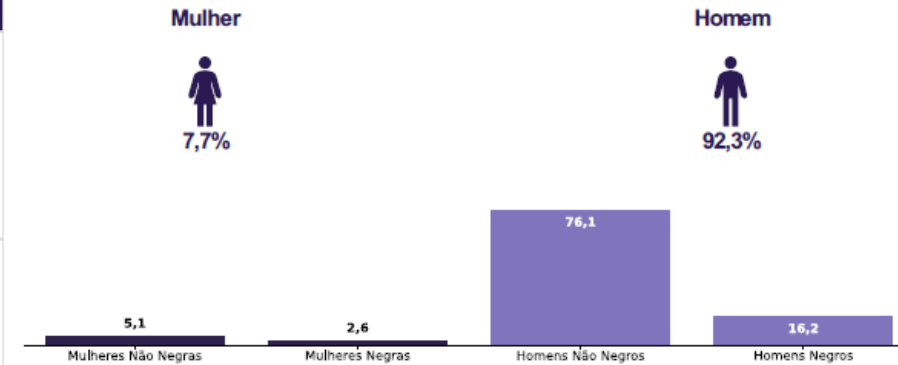


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 69,8% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 82,4%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

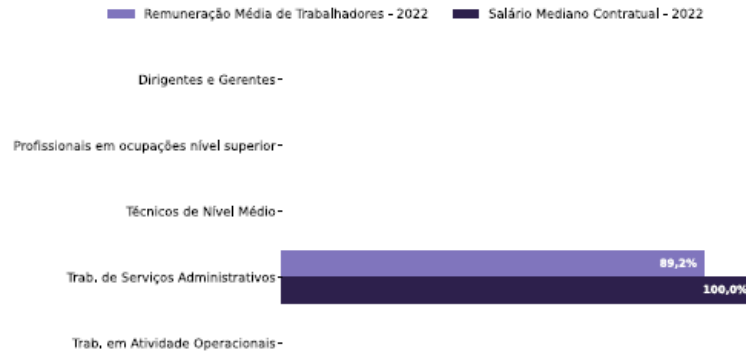
a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça

Indicador	Definição	Razão MH
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	69,8%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Número total de Homens = Salário médio para Homens (H) Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)	82,4%



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 do Ministério do Trabalho e Emprego | 2º sem 2024 - 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

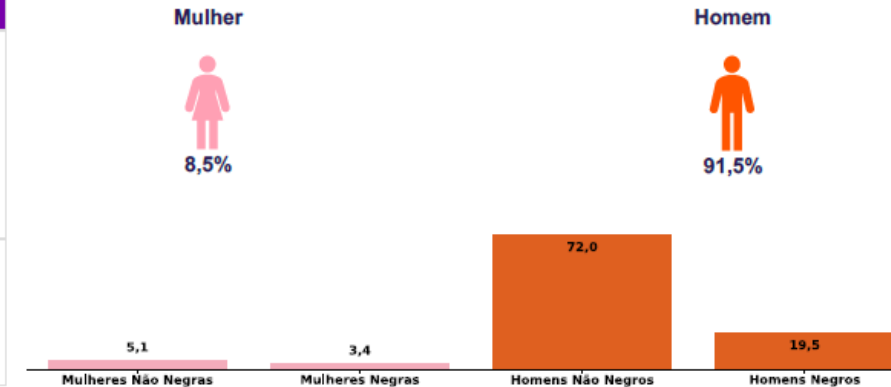


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 69,8% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 68,0%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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

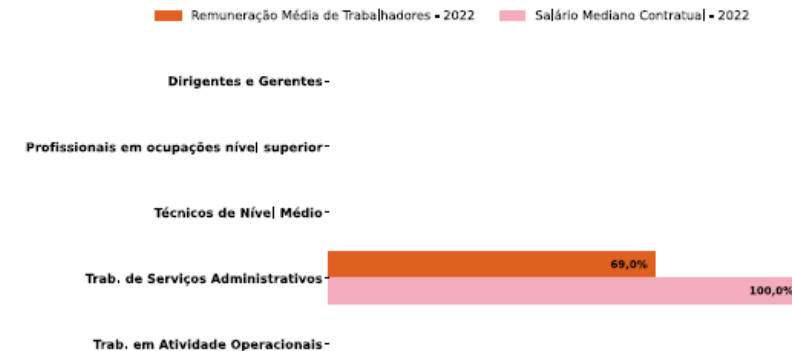
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) - 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	69,8%
Remuneração Média (Inclui descontos e acréscimos) - 2022	<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%



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 do Ministério do Trabalho e Emprego | 1º sem 2025 - Unidade de Guaíba/RS

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

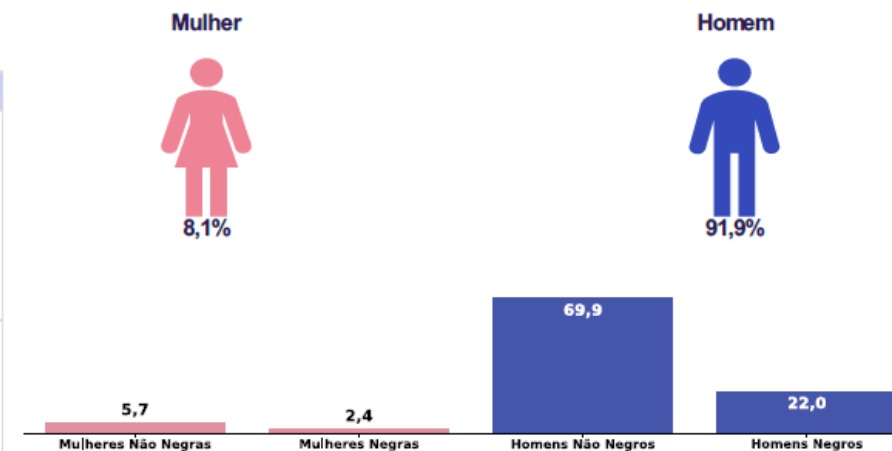


Diferença salarial entre mulheres e homens

- 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.

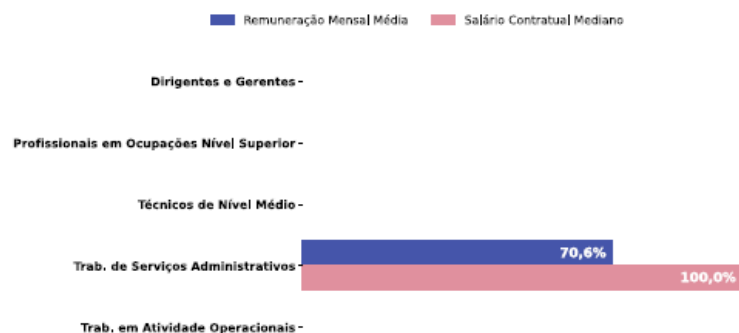
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	77,5%
Remuneração Mensal Média	<p> $\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}$ </p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	66,7%

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 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.

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

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



Relatório do Ministério do Trabalho e Emprego | 2º sem 2025 - Unidade de Guaíba/RS

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

Empregador: 05.291.903/0008-69 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2025: 133

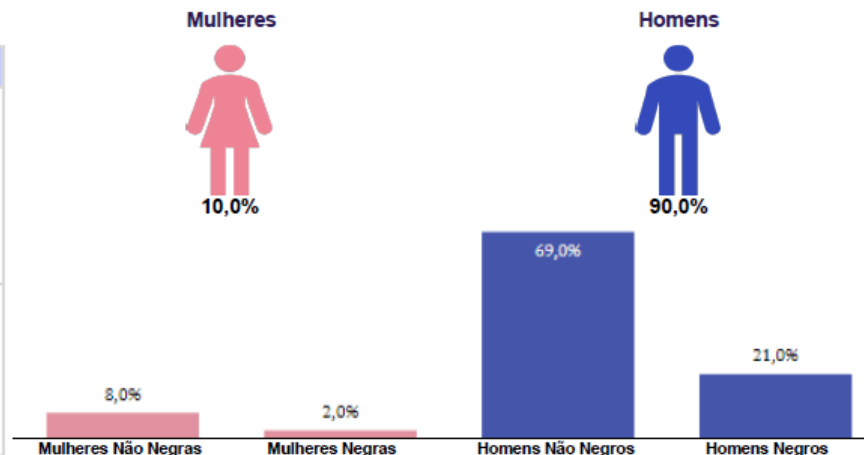


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 77,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensais das mulheres equivale a 65,1% da recebida pelos homens.

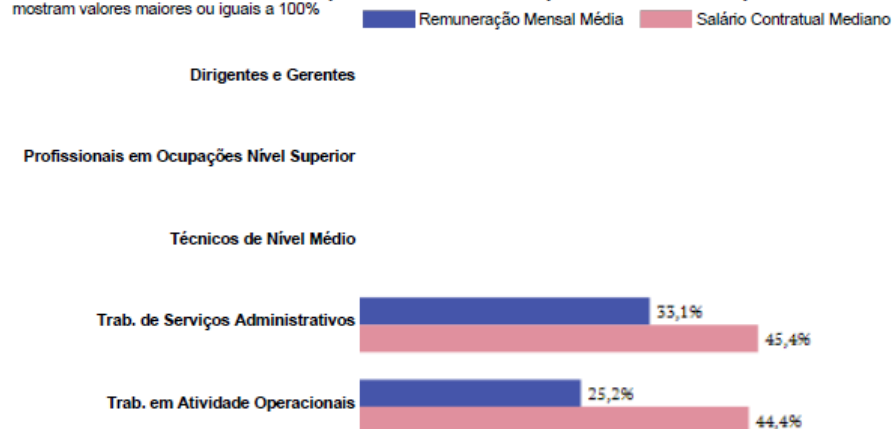
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	$\frac{\text{Salário mediano para Mulheres (M)}}{\text{Salário mediano para Homens (H)}} = \text{Razão M/H}$ <p>Razão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	77,5%
Remuneração Mensal Média	$\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}} = \text{Razão M/H}$ <p>Razão M/H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	65,1%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

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



Relatório do Ministério do Trabalho e Emprego | 1º sem 2026 - Unidade de Guaíba/RS

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

Empregador: 05.291.903/0008-69 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 127

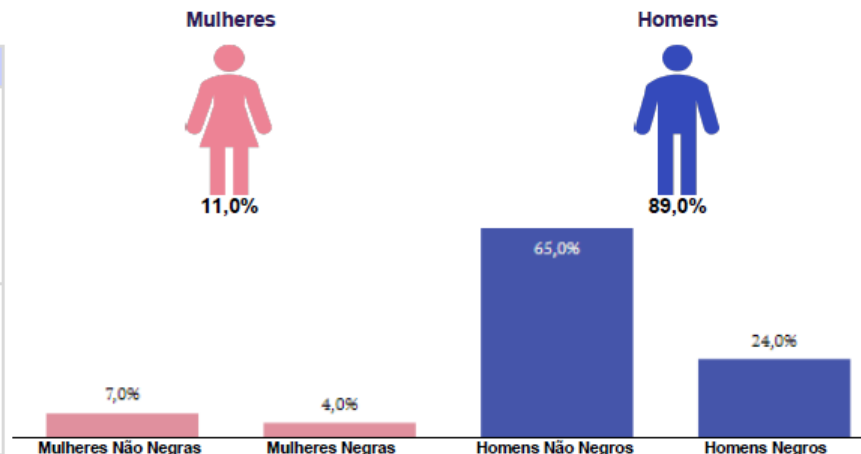


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 88,8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 61,6% da recebida pelos homens.

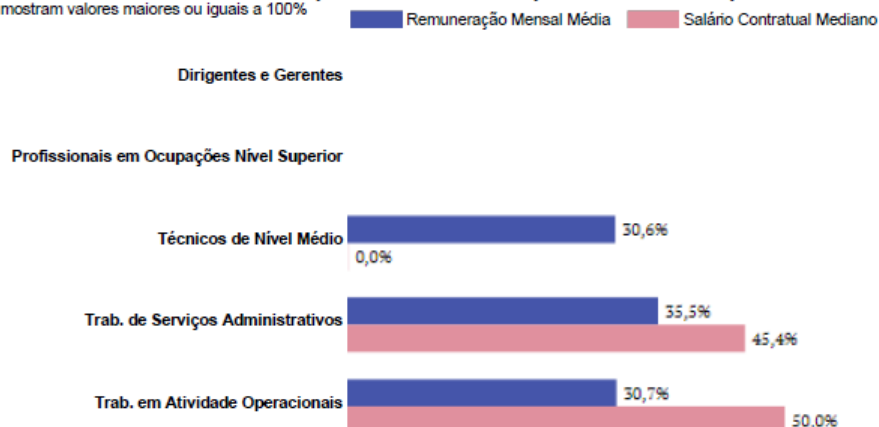
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	88,8%
Remuneração Mensal Média	<p> $\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}$ </p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	61,6%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

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



Relatório do Ministério do Trabalho e Emprego | 1º sem 2024 - Unidade do Porto de Rio Grande/RS

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024
 CNPJ: 05291903000435

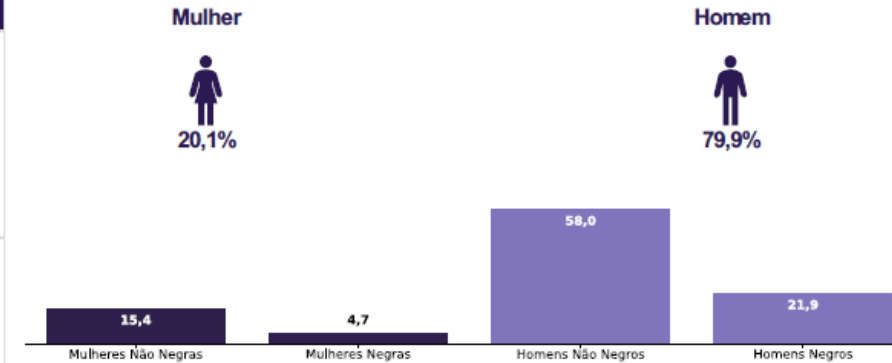


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 90,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 79,4%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

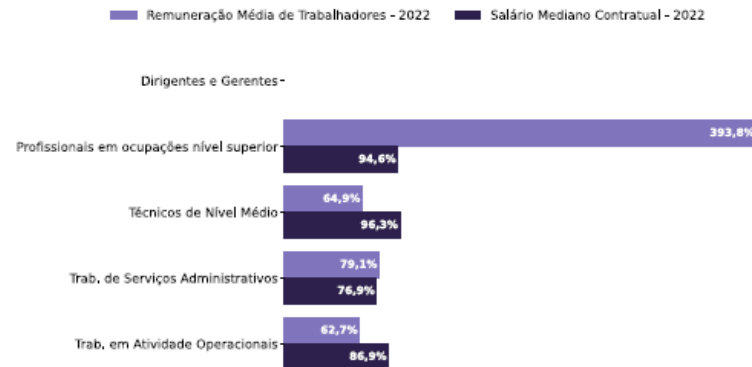
Indicador	Definição	Razão MH
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	90,0%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Número total de Homens = Salário médio para Homens (H) Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M) Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)	79,4%

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 do Ministério do Trabalho e Emprego | 2º sem 2024 - 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

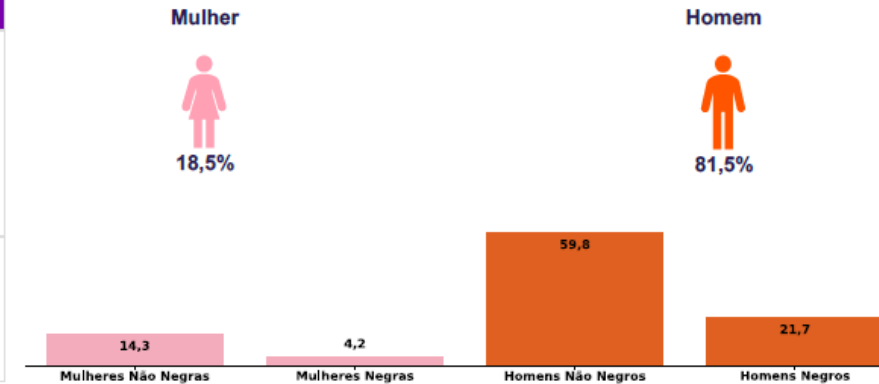


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 82,3% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 66,7%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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

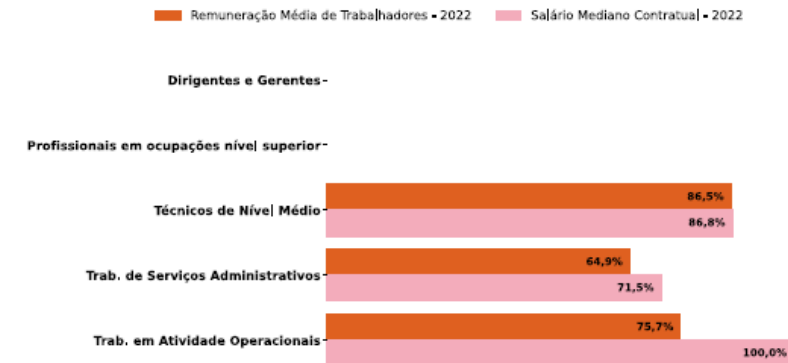
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	82,3%
Remuneração Média (Inclui descontos e acréscimos) – 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%



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 do Ministério do Trabalho e Emprego | 1º sem 2025 - Unidade do Porto de Rio Grande/RS

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025
 Empregador: 05.291.903/0004-35 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2025: 270

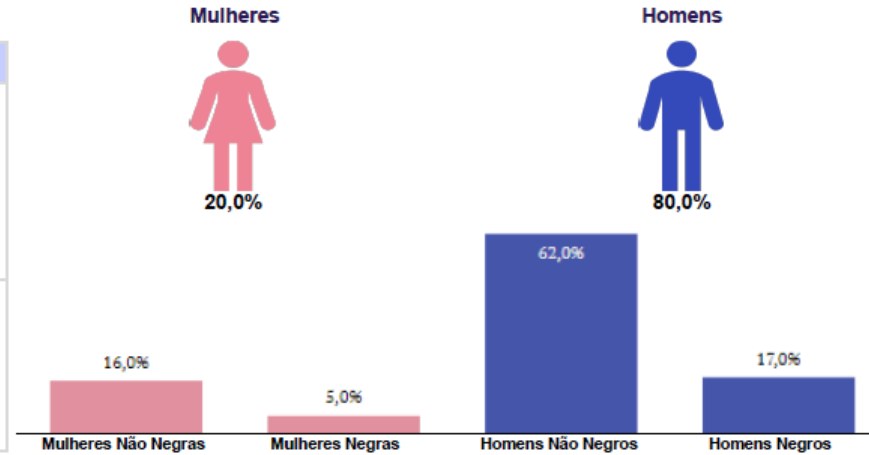


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 82,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 66,8% da recebida pelos homens.

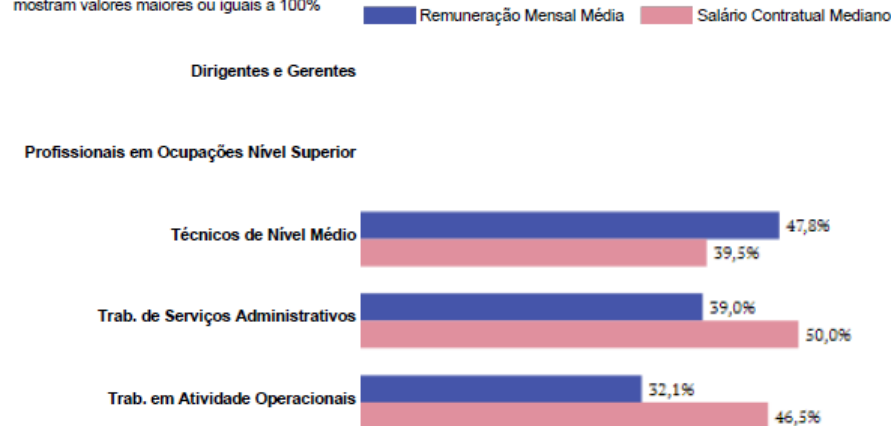
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)	Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % 82,3%
Remuneração Mensal Média	$\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}$	Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%) 66,8%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

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



Relatório do Ministério do Trabalho e Emprego | 2º sem 2025 - Unidade do Porto de Rio Grande/RS

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

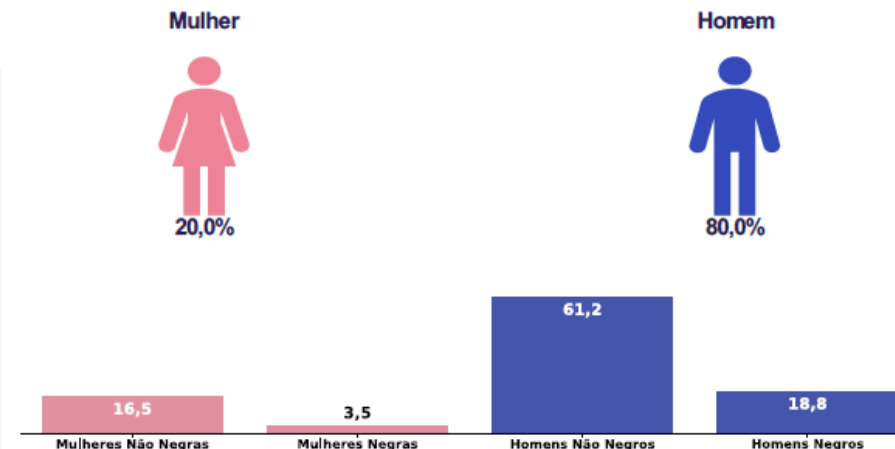


Diferença salarial entre mulheres e homens

- 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.

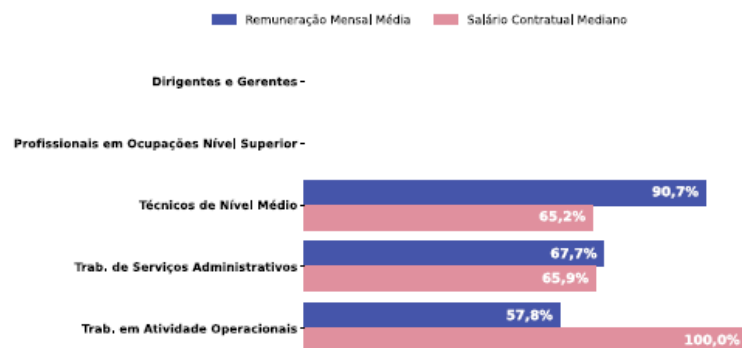
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %
	Salário mediano para Homens (H)	
Remuneração Mensal Média	$\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}$	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 da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um das 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.

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

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



Relatório do Ministério do Trabalho e Emprego | 1º sem 2026 - Unidade do Porto de Rio Grande/RS

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

Empregador: 05.291.903/0004-35 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 261

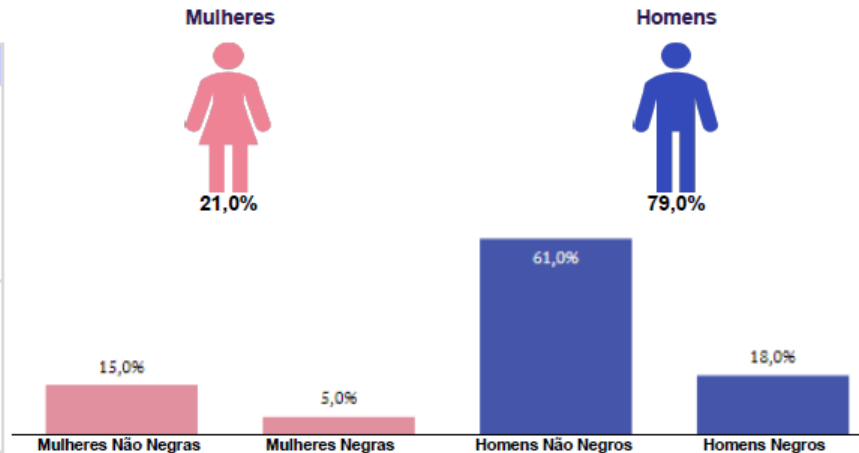


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 82,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 70,6% da recebida pelos homens.

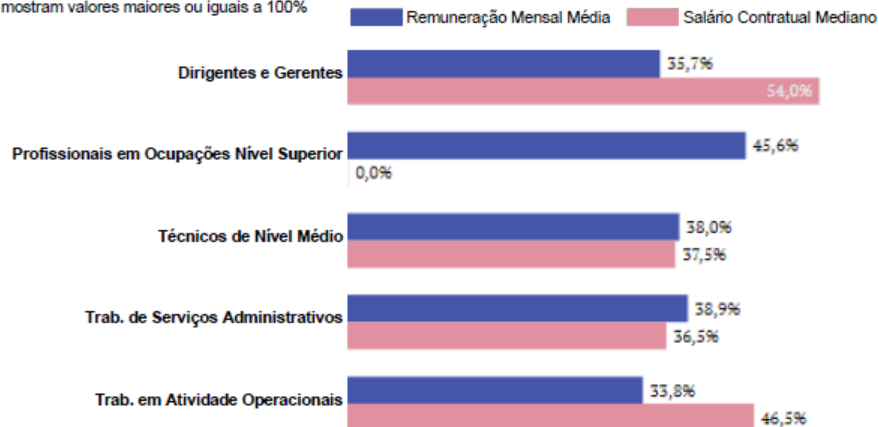
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	82,3%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	70,6%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	🏢
Cumprir metas de produção	🏢
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	🏢
Capacidade de trabalho em equipe	🏢
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	🏢
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	🏢 🏢
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	🏢 🏢 🏢 🏢 🏢
Políticas de promoção de mulheres para 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 04 áreas: Administrativa, Operacional, Manutenção e Saúde e Segurança do Trabalho (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. Elas podem ocorrer dentro do mesmo cargo, por progressão de nível, ou por mudança de cargo. Em ambos os casos, a promoção está condicionada ao desempenho do colaborador, conforme 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;
- Iniciativas destinadas a promover o ingresso e o desenvolvimento profissional de mulheres;
- 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 31/12/2025 para geração dos relatórios correspondentes ao 1º semestre de 2026.

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.

Na **Unidade do Porto**, não possuímos dados nos grupos de 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.


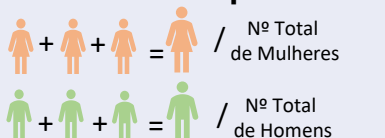
No último relatório, abrimos uma análise considerando todos os colaboradores da empresa, inclusive de unidades com menos de 100 colaboradores. No tópico “1”, trazemos o quantitativo total da empresa e a quantidade de trabalhadores que ocupam cargos que atendam ao critério de comparação, com ao menos 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.



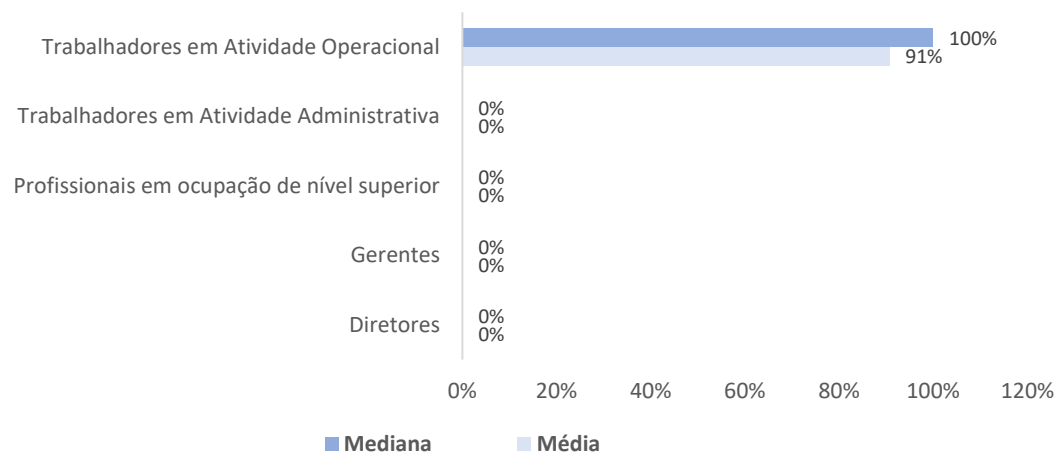
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens | 1º semestre 2026

Unidade de Guaíba/RS – CNPJ 05.291.903/0008-69 | Quantidade de trabalhadores: 127

1) Diferença de salários entre mulheres e homens:

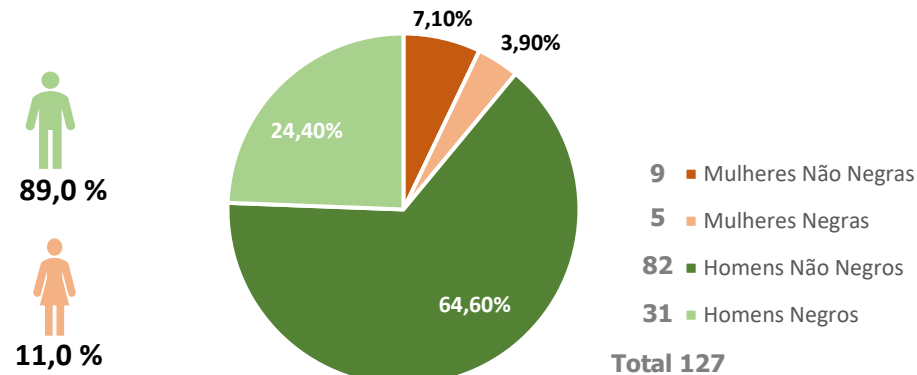
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Mediano 31/12	<p>Salário mediano para Mulheres (M) e Homens (H)</p>  <p>Divisão M / H = Quanto o salários das mulheres equivale ao salário dos homens em %.</p>	88,8%
Salário Médio 31/12	<p>Salário médio para Mulheres (M) e Homens (H)</p>  <p>Divisão M / H = Quanto o salários das mulheres equivale ao salário dos homens em %.</p>	76,7%

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

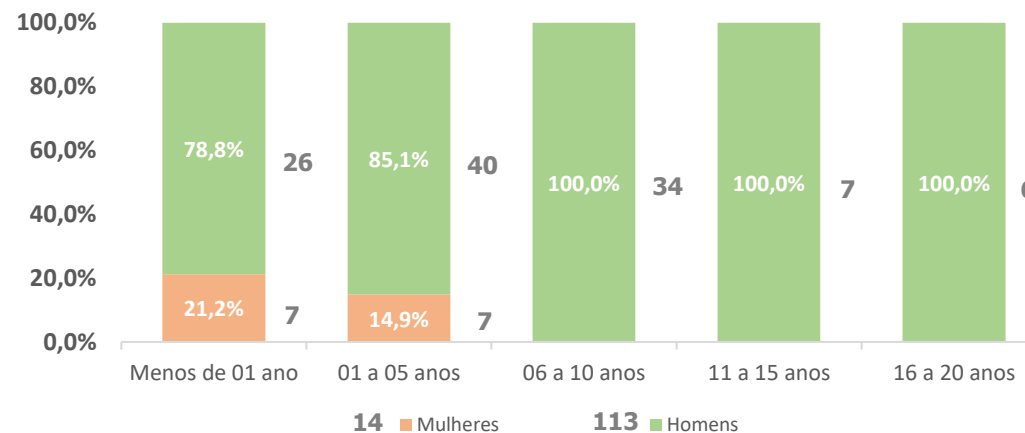


3) Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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



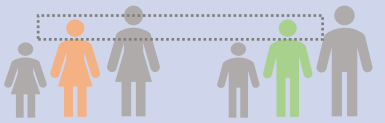
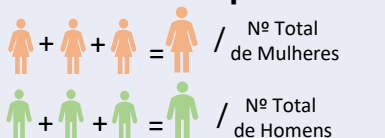
b) Composição do total de colaboradores por sexo e tempo de serviço:



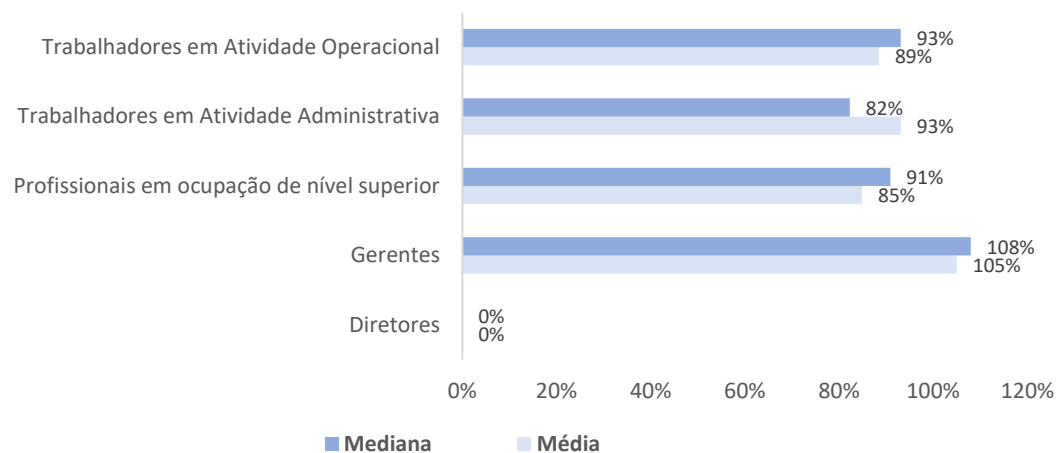
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens | 1º semestre 2026

Unidade do Porto de Rio Grande/RS – CNPJ 05.291.903/0004-35 | Quantidade de trabalhadores: 261

1) Diferença de salários entre mulheres e homens:

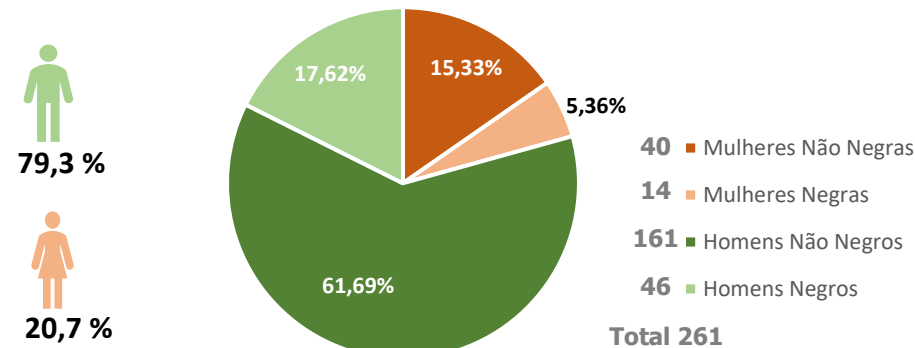
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Mediano 31/12	<p>Salário mediano para Mulheres (M) e Homens (H)</p>  <p>Divisão M / H = Quanto o salários das mulheres equivale ao salário dos homens em %.</p>	82,3%
Salário Médio 31/12	<p>Salário médio para Mulheres (M) e Homens (H)</p>  <p>Divisão M / H = Quanto o salários das mulheres equivale ao salário dos homens em %.</p>	76,9%

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

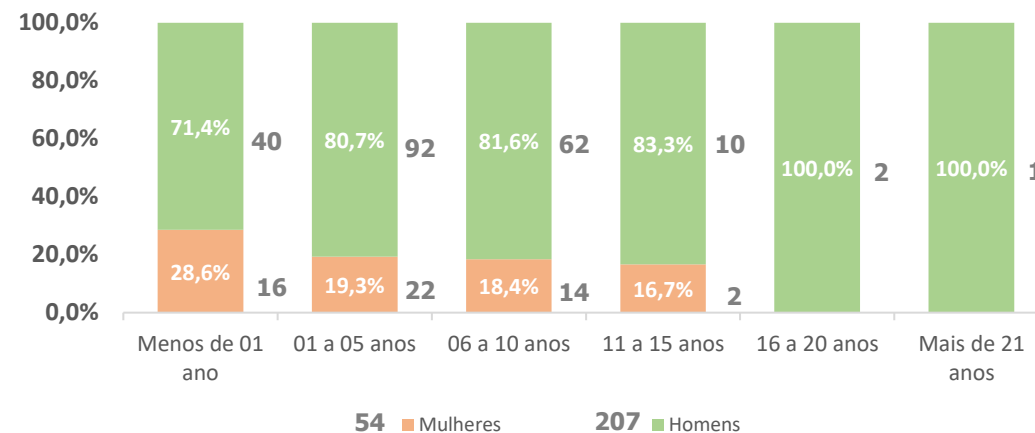


3) Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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



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



Relatório Complementar | 1º semestre 2026

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:

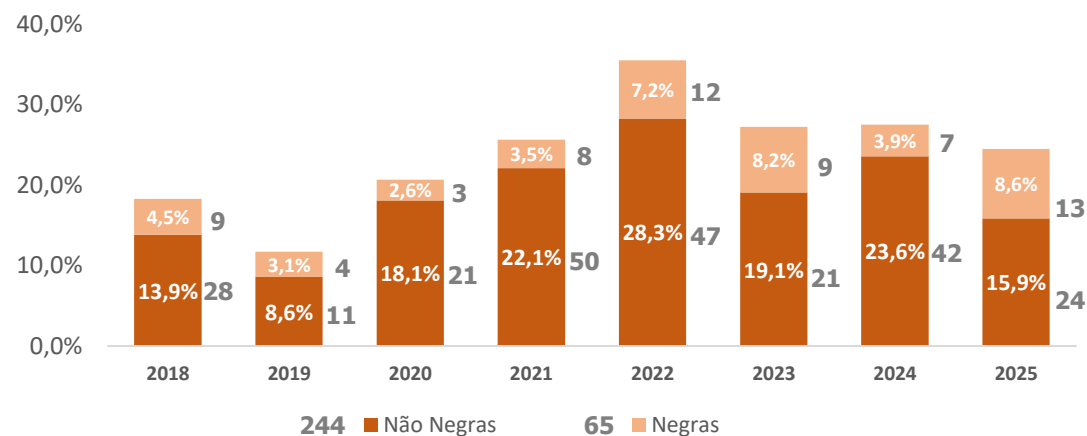
Total de trabalhadores ativos em 31/12/2025:	557
Quantidade de trabalhadores que ocupam cargos que atendem o critério de comparação*:	480

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

CARGO	Quantidade MULHERES	Quantidade HOMENS	Razão Salário Médio M/H
Analista	4	14	99%
Aprendiz	10	7	99%
Assistente Não Operacional	26	25	97%
Assistente Operacional	12	34	96%
Auxiliar Não Operacional	22	14	98%
Auxiliar Operacional	19	98	100%
Coordenador(a)	4	24	99%
Gerente	8	19	110%
Operador	6	101	85%
Supervisor(a)	6	21	103%
Técnico(a)	3	3	94%
GERAL	120	360	100%

Exemplo para elucidação: No cargo de Gerente, 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 2025:



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

