MINISTÉRIO DAS MULHERES
Secretaria Nacional de Autonomia Econômica e Política de Cuidados

PROGRAMA

PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA

Relatório Final – 7ª Edição

Organização Internacional do Trabalho
ONU MULHERES
MINISTÉRIO DAS MULHERES
MINISTÉRIO DA IGUALDADE RACIAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

EIXO DE GESTÃO DE PESSOAS

1) Dimensão: Recrutamento e Seleção				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
1.1 Recrutar, selecionar e contratar mulheres, brancas e negras, para liderança na unidade central e em outras unidades da organização	Aumentar a representatividade de mulheres brancas e negras em cargos de média e alta liderança	% de mulheres brancas em cargos de média e alta liderança % de mulheres negras em cargos de média e alta liderança	Aumentar em 5 pontos percentuais a quantidade de mulheres brancas e negras no quadro de média e alta liderança	2024-2026

Descrição da Ação:

Detalhamento das atividades realizadas.

Ao longo do período, a empresa implementou ações estruturadas voltadas ao fortalecimento da presença feminina em posições de liderança.

Foi estruturado e aplicado um **curso específico para lideranças femininas**, com foco em protagonismo, tomada de decisão, comunicação assertiva e gestão de pessoas, fortalecendo a preparação dessas profissionais para assumir novos desafios organizacionais.

As profissionais mapeadas passaram a ser **inseridas de forma estratégica em projetos relevantes da companhia**, garantindo maior exposição, participação em decisões e demonstração de resultados, ampliando sua visibilidade junto às lideranças.

Além disso, foi aprimorado o processo de **análise de vagas internas**, adotando critérios mais objetivos e atentos à equidade de oportunidades, assegurando que mulheres qualificadas fossem consideradas de forma justa nos processos seletivos internos.

Como resultado dessas iniciativas, observou-se um **aumento na representatividade feminina em cargos de liderança**, evidenciando que a atuação estruturada e contínua contribui diretamente para a promoção da equidade de gênero na organização.

Cumprimento do Prazo:

Indicação se o prazo estabelecido foi respeitado.

Dentro do prazo

Alcance das Metas:

Avaliação do atingimento dos objetivos propostos.

Em janeiro de 2025, as mulheres ocupavam 25% dos cargos de liderança (supervisão, coordenação, gerência e diretoria), enquanto os homens representavam 75%. Ao final de dezembro de 2025, após a implementação das ações voltadas à promoção da equidade de gênero, a participação feminina passou a 28%, configurando um aumento de 3 pontos percentuais no período, com a participação masculina reduzida para 72%.

Os resultados indicam que as iniciativas adotadas contribuíram positivamente para o avanço da equidade de gênero na organização. Dessa forma, avalia-se que o plano alcançou sucesso parcial em relação às metas estabelecidas, sendo considerado satisfatório, ao mesmo tempo em que evidencia a necessidade de ampliar e consolidar as ações, com fortalecimento da intencionalidade — especialmente junto aos homens que ocupam posições de alta liderança — para promover avanços mais consistentes e sustentáveis.

Comentários e Justificativas:

Apresentação de explicações sobre eventuais desvios, ou dificuldades encontradas.

O principal desafio identificado ao longo do processo relaciona-se às barreiras culturais e aos vieses inconscientes, somados ao tempo necessário para o desenvolvimento e a maturação de talentos

femininos para posições estratégicas. Considera-se, ainda, que a organização está inserida no contexto do estado de Mato Grosso, cuja dinâmica sociocultural, de perfil notadamente mais conservador, compõe um ambiente em que determinados padrões tradicionais de gênero permanecem enraizados. Nesse caldo cultural, observa-se que práticas e percepções associadas ao machismo ainda encontram espaço de reprodução, o que torna o avanço em direção à equidade um processo que exige maior persistência institucional. A superação dessas características demanda não apenas diretrizes formais, mas também continuidade de ações educativas, engajamento ativo das lideranças e iniciativas pragmáticas ao longo do tempo, de modo a promover mudanças estruturais e sustentáveis na cultura organizacional.

1) Dimensão: Recrutamento e Seleção				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
1.2 Atualizar cadastro de pessoal, inserindo recortes de sexo e de raça e etnia para recrutamento, seleção, capacitação, treinamento, ascensão funcional	Monitorar a diversidade demográfica e usar os dados para identificar desigualdades e lacunas de representação de gênero, raça e etnia	Porcentagem de colaboradores com cadastro autodeclarado atualizado	100% de colaboradores com cadastro autodeclarado atualizado	2024-2026

Descrição da Ação:

Detalhamento das atividades realizadas.

Foi realizado o mapeamento de todos os integrantes, possibilitando a coleta e o registro das informações por meio de autodeclaração, garantindo maior confiabilidade e alinhamento às diretrizes de diversidade e equidade. Atualmente, o sistema conta com essas informações devidamente inseridas

e organizadas, permitindo o monitoramento da diversidade demográfica e a identificação de possíveis desigualdades e lacunas de representação de gênero, raça e etnia.

Cumprimento do Prazo:

Indicação se o prazo estabelecido foi respeitado.

Dentro do prazo

Alcance das Metas:

Avaliação do atingimento dos objetivos propostos.

A meta estabelecida para o período foi alcançada, em decorrência da implementação de formulário de autodeclaração de sexo, raça e etnia no cadastro individual de cada colaborador. Todos os já contratados foram convidados a fazer sua autodeclaração e os novos contratados já têm essa funcionalidade inserida na ficha cadastral.

Comentários e Justificativas:

Apresentação de explicações sobre eventuais desvios, ou dificuldades encontradas.

O principal desafio no processo foi a sensibilização dos colaboradores para a importância da autodeclaração, considerando aspectos culturais, receios quanto ao uso das informações e a necessidade de orientação adequada para o correto preenchimento dos dados, que foi solucionado com uma campanha interna estimulando a naturalidade da declaração.

1) Dimensão: Recrutamento e Seleção				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
1.3 Elaborar estudo sobre as ausências ou números reduzidos de mulheres na organização em geral ou em áreas específicas	Identificar tendências e padrões da ausência feminina na organização assim como investigar as possíveis causas dessa ausência	Nº de estudo elaborado	Estudo realizado	2025

Descrição da Ação:

Detalhamento das atividades realizadas.

Foi contratada a consultoria especializada Carreira Muller para condução de estudo técnico sobre a estrutura salarial da Nova Rota do Oeste, com recorte de gênero.

As atividades realizadas compreenderam:

- Coleta e tratamento dos dados cadastrais e salariais dos colaboradores.
- Análise demográfica da força de trabalho, considerando sexo, nível hierárquico e ocupação.
- Avaliação da diferença salarial média entre homens e mulheres.
- Identificação de possíveis casos de desajuste salarial.
- Exclusão técnica de casos não comparáveis (ex.: tempo insuficiente de empresa ou de cargo).
- Emissão de relatório técnico com diagnóstico e recomendações.

Cumprimento do Prazo:

Indicação se o prazo estabelecido foi respeitado.

Estudo realizado em 2025

Alcance das Metas:

Avaliação do atingimento dos objetivos propostos.

As metas foram atingidas, com a realização integral do estudo técnico, abrangendo os cargos elegíveis da concessionária.
O levantamento permitiu identificar que a diferença salarial média observada decorre majoritariamente da maior concentração de homens nos níveis hierárquicos mais bem remunerados (gerência e diretoria) e da maior presença feminina nos níveis operacionais, não sendo caracterizada, de forma relevante, desigualdade salarial entre pessoas no mesmo cargo.

Comentários e Justificativas:

Apresentação de explicações sobre eventuais desvios, ou dificuldades encontradas.

O estudo evidenciou que a Nova Rota do Oeste possui práticas maduras de transparência salarial e critérios claros de remuneração, além de iniciativas estruturadas de desenvolvimento feminino, como os programas **Elas na Direção**, **Formar para Transformar** e **Programa de Desenvolvimento Feminino Nova Rota**.

Como oportunidade de aprimoramento, recomenda-se o fortalecimento do Comitê de Diversidade e a ampliação de ações de mentoria individual, com foco na preparação e ascensão de talentos femininos para posições de liderança.

A realização do estudo reforça o compromisso institucional da concessionária com a equidade salarial, a justiça remuneratória e a tomada de decisão baseada em dados.

2) Dimensão: Capacitação e Treinamento				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
2.1 Qualificar mulheres, visando às possibilidades de ascensão a cargos de liderança	Aumentar o número de candidatas mulheres aptas a cargos de liderança	Nº de mulheres brancas qualificadas	10% de mulheres do quadro de funcionárias qualificadas	2024-2026

Descrição da Ação:

Detalhamento das atividades realizadas.

O Programa **Elas na Direção**, tem como objetivo promover o desenvolvimento profissional e a equidade de gênero no setor operacional da concessionária, incentivando as integrantes mulheres a obterem a CNH categoria D, requisito para atuar na função de Inspetora de Tráfego. O programa visa ampliar as possibilidades de atuação feminina nessas áreas e mitigar os impactos da redução de postos de trabalho femininos com a futura implantação do sistema Free Flow - modelo de pedágio eletrônico que elimina as praças físicas e cancelas, permitindo que o veículo passe sem precisar reduzir a velocidade ou parar.

Público-Alvo

Integrantes mulheres da concessionária que tenham interesse em migrar para a área de Operações, especificamente para a função de Inspetora de Tráfego.

Cumprimento do Prazo:

Indicação se o prazo estabelecido foi respeitado.

Iniciado em 2025 e em andamento.

Alcance das Metas:

Avaliação do atingimento dos objetivos propostos.

11 integrantes fazem parte do programa hoje e estão em processo de alteração de categoria de CNH.

Comentários e Justificativas:

Apresentação de explicações sobre eventuais desvios, ou dificuldades encontradas.

A baixa adesão pode estar relacionada a necessidade de ações de sensibilização e comunicação, visto que muitas mulheres ainda não se percebem aptas ou pertencentes à função de Inspetora de Tráfego, além disso o programa conta com uma contrapartida financeira (20%) que também pode ser uma dificuldade.

Apesar desse cenário, o programa é estratégico e necessário, pois ele cumpre um papel educativo e cultural, ao ampliar a visão das mulheres sobre suas possibilidades de atuação profissional em áreas técnicas operacionais.

O programa também atua como piloto para fortalecimento futuro da iniciativa, permitindo ajustes de comunicação, formato e incentivos, além de contribuir gradualmente para a mudança de percepção sobre a presença feminina nesses campos.

Sua continuidade é fundamental para consolidar a cultura de equidade de oportunidades.

Descrição da Ação:

Detalhamento das atividades realizadas.

O Projeto **Formar para Transformar** tem como objetivo promover o desenvolvimento profissional e a equidade de gênero incentivando as integrantes mulheres a realizarem formação técnica em áreas estratégicas como Eletrotécnica, Edificações, Manutenção e Tecnologia. O programa visa ampliar as

possibilidades de atuação feminina nessas áreas e mitigar os impactos da redução de postos de trabalho femininos com a implantação do sistema Free Flow.

Público-Alvo

Integrantes mulheres da concessionária que tenham interesse em atuar em funções técnicas ou na área de manutenção e tecnologia.

Cumprimento do Prazo:

Indicação se o prazo estabelecido foi respeitado.

Iniciado em 2025 e em andamento.

Alcance das Metas:

Avaliação do atingimento dos objetivos propostos.

2 integrantes estão no programa atualmente.

Comentários e Justificativas:

Apresentação de explicações sobre eventuais desvios, ou dificuldades encontradas.

A baixa adesão inicial ao programa pode estar relacionada à limitada identificação das integrantes com áreas tradicionalmente técnicas, bem como à disponibilidade de tempo para realização dos cursos e ao desconhecimento prévio sobre essas formações.

Apesar desse cenário, a manutenção do programa é estratégica e necessária, pois ele cumpre um papel educativo e cultural, ao ampliar a visão das mulheres sobre suas possibilidades de atuação profissional em áreas técnicas e tecnológicas.

O programa também atua como projeto piloto para fortalecimento futuro da iniciativa, permitindo ajustes de comunicação, formato e incentivos, além de contribuir gradualmente para a mudança de percepção sobre a presença feminina nesses campos.

Sua continuidade é fundamental para consolidar a cultura de equidade de oportunidades, preparar a organização para novas demandas operacionais e mitigar os impactos da redução de postos tradicionalmente ocupados por mulheres com a implantação do sistema Free Flow.

Descrição da Ação:

Detalhamento das atividades realizadas.

O Programa de liderança feminina Women's Leadership Program, promovido pela StartSE teve como objetivo alavancar o desenvolvimento profissional das mulheres com protagonismo e destaque a partir dos desafios que elas enfrentam. Além de aprimorar sua liderança em posições estratégicas relevantes nos mais diferentes setores e organizações.

O programa foi realizado com 28 lideranças femininas sendo controladoras de CCO – Centro de Controle Operacional III, Supervisoras, Coordenadoras e Gerentes.

Os módulos eram realizados online em horário de expediente, compartilhando experiências e dilemas com pessoas de outros estados e países.

Cumprimento do Prazo:

Indicação se o prazo estabelecido foi respeitado.

Realizado e finalizado em 2024.

Alcance das Metas:

Avaliação do atingimento dos objetivos propostos.

Treinamento concluído com todas as inscritas.

Comentários e Justificativas:

Apresentação de explicações sobre eventuais desvios, ou dificuldades encontradas.

Tivemos algumas integrantes que não conseguiram acompanhar todas as aulas ao vivo; entretanto, o conteúdo permaneceu disponível para acesso posterior, garantindo a continuidade do aprendizado.

Descrição da Ação:

Detalhamento das atividades realizadas.

O Programa de Desenvolvimento Feminino teve como objetivo impulsionar o crescimento profissional das mulheres, fortalecendo seu protagonismo e evidenciando seu potencial a partir dos desafios enfrentados em sua trajetória. A iniciativa também buscou ampliar conhecimentos e competências voltados à preparação para futuras posições estratégicas de liderança.

O programa foi estruturado em quatro módulos e disponibilizado para todas as integrantes da empresa por meio da plataforma de educação corporativa. Ao todo, registrou a adesão de 144 participantes, considerando participações completas ou parciais, em um universo médio de aproximadamente 450 colaboradoras cadastradas.

Por se tratar de uma ação não obrigatória, o programa foi desenvolvido com foco na acessibilidade e no conforto das participantes, especialmente aquelas atuantes nas áreas operacionais e de trecho, que exercem suas atividades em regime de turnos, garantindo maior flexibilidade de acesso aos conteúdos.

Cumprimento do Prazo:

Indicação se o prazo estabelecido foi respeitado.

O curso ficou disponível de 10/2024 a 12/2024 na plataforma.

Alcance das Metas:

Avaliação do atingimento dos objetivos propostos.

144 participantes, considerando participações completas ou parciais, em um universo médio de aproximadamente 450 colaboradoras cadastradas.

Comentários e Justificativas:

Apresentação de explicações sobre eventuais desvios, ou dificuldades encontradas.

Adesão ao programa mesmo que de forma não obrigatória e podendo acessar a qualquer momento.

Descrição da Ação:

Detalhamento das atividades realizadas.

Programa de Desenvolvimento Feminino para mulheres das empresas terceiras, teve como objetivo apoiar o crescimento pessoal e profissional das mulheres que fazem parte do nosso dia a dia, por meio do acesso aos mesmos módulos de desenvolvimento ofertados às integrantes da concessionária. Destaca-se que a iniciativa também contemplou as profissionais terceirizadas, que desempenham papel essencial para o sucesso da operação, garantindo-lhes acesso aos conteúdos de forma gratuita.

Cumprimento do Prazo:

Indicação se o prazo estabelecido foi respeitado.

O curso ficou disponível de 09/2024 a 12/2025 na plataforma.

Alcance das Metas:

Avaliação do atingimento dos objetivos propostos.

A ação foi ofertada, em média, a 90 mulheres, contudo, não houve adesão ao programa no período considerado.

Comentários e Justificativas:

Apresentação de explicações sobre eventuais desvios, ou dificuldades encontradas.

Não foi registrada adesão ao programa, mesmo sendo uma iniciativa gratuita, não obrigatória e com acesso a qualquer momento, o que pode estar relacionado à baixa divulgação e ao reduzido incentivo por parte da gestão.

Descrição da Ação:

Detalhamento das atividades realizadas.

A ação consistiu na participação das líderes mulheres da gerência no programa InfraLeaders, um programa internacional exclusivo de capacitação em liderança para o setor de infraestrutura, com abordagem prática, comparada e global, realizado na cidade de Londres.

Durante o evento, as participantes tiveram a oportunidade de vivenciar conteúdos estratégicos, trocar experiências com profissionais de diferentes países e estabelecer conexões que fortalecem a atuação feminina em posições de liderança no setor de infraestrutura. A programação proporcionou reflexões relevantes sobre gestão, inovação e desafios do segmento, ampliando a visão sistêmica e a capacidade de tomada de decisão das gestoras.

O intuito foi gerar uma experiência transformadora para enriquecer a atuação das participantes e gerar impactos positivos no futuro da infraestrutura no Brasil e na atuação da Nova Rota do Oeste.

Cumprimento do Prazo:

Indicação se o prazo estabelecido foi respeitado.

Evento foi realizado de 9 a 12 de setembro em 2025.

Alcance das Metas:

Avaliação do atingimento dos objetivos propostos.

As 4 integrantes mulheres da gerência participaram do evento.

Comentários e Justificativas:

Apresentação de explicações sobre eventuais desvios, ou dificuldades encontradas.

2) Dimensão: Capacitação e Treinamento				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
2.2 Qualificar o Comitê de Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento, gestoras e gestores da organização na temática de gênero e raça e suas desigualdades no mundo do trabalho	Garantir que o Comitê desenvolva uma compreensão aprofundada das desigualdades de gênero e raça no mundo do trabalho e consiga explorar estratégias e melhores práticas para promover a igualdade de oportunidades para mulheres e pessoas pretas e pardas.	Nº de pessoas qualificadas	100% dos membros do comitê qualificados 80% dos gestores qualificados	2024-2026

Descrição da Ação:

Detalhamento das atividades realizadas.

A Nova Rota do Oeste promoveu, em 2024 e 2025, um processo estruturado de letramento em Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento (DIEP), conduzido pela área de Responsabilidade Social em parceria com a área de Pessoas e Organização. A iniciativa contemplou todos os colaboradores da empresa, incluindo membros do Comitê de Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento e gestores da organização. O conteúdo abordou conceitos fundamentais sobre diversidade no ambiente corporativo, com destaque para as desigualdades de gênero e étnico-raciais no mundo do trabalho, vieses inconscientes, respeito às diferenças e estratégias para promoção de ambientes mais inclusivos. A capacitação foi realizada em formato de sensibilização e letramento organizacional, com o objetivo de fortalecer a cultura institucional e ampliar a compreensão dos públicos estratégicos sobre equidade de oportunidades. Parte superior do formulário

Cumprimento do Prazo:

Indicação se o prazo estabelecido foi respeitado.

A ação foi executada dentro do período previsto no plano de ação (2024–2026), tendo sido implementada inicialmente em 2024 e replicada em 2025, garantindo a continuidade do processo formativo e o alcance progressivo dos públicos priorizados.

Alcance das Metas:

Avaliação do atingimento dos objetivos propostos.

As metas estabelecidas foram atingidas e superadas. O letramento foi realizado com todos os integrantes da organização, incluindo 100% dos membros do Comitê de Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento e mais de 80% das gestoras e gestores da empresa, ampliando o alcance inicialmente previsto. A iniciativa contribuiu para fortalecer a compreensão institucional sobre as desigualdades de gênero e raça no mundo do trabalho e estimular práticas mais inclusivas no ambiente organizacional.

Comentários e Justificativas:

Embora o plano de ação previsse uma capacitação específica voltada exclusivamente às temáticas de gênero e raça, a organização optou por implementar um processo mais abrangente de letramento em Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento. Essa abordagem permitiu contextualizar as desigualdades de gênero e étnico-raciais dentro de uma perspectiva mais ampla de diversidade no ambiente corporativo, ampliando o alcance da sensibilização e fortalecendo a cultura organizacional de respeito, pertencimento e equidade. Dessa forma, os temas originalmente previstos foram contemplados dentro de um processo formativo mais estruturado e com maior impacto institucional.

3) Dimensão: Ascensão Funcional e Plano de Cargos e Carreira - Salário e Remuneração				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
3.1 Verificar, por meio de estudo, se o Plano de Carreira existente gera obstáculos que impeçam as mulheres de assumir cargos de liderança ou de ascenderem na carreira	Analisar e revisar detalhadamente as políticas e práticas, identificando e entendendo as barreiras específicas que as mulheres enfrentam ao buscar avanço na carreira.	Estudo e revisão do plano de carreira validado pela diretoria	1 (uma) revisão	2025

Descrição da Ação:

Detalhamento das atividades realizadas.

Foi contratada a consultoria especializada Carreira Muller para condução de estudo técnico sobre a estrutura salarial da Nova Rota do Oeste, com recorte de gênero.

As atividades realizadas compreenderam:

Coleta e tratamento dos dados cadastrais e salariais dos colaboradores.

Análise demográfica da força de trabalho, considerando sexo, nível hierárquico e ocupação.

Avaliação da diferença salarial média entre homens e mulheres.

Identificação de possíveis casos de desajuste salarial.

Exclusão técnica de casos não comparáveis (ex.: tempo insuficiente de empresa ou de cargo).

Emissão de relatório técnico com diagnóstico e recomendações.

Cumprimento do Prazo:

Indicação se o prazo estabelecido foi respeitado.

Estudo realizado em 2025

Alcance das Metas:

Avaliação do atingimento dos objetivos propostos.

As metas foram atingidas, com a realização integral do estudo técnico, abrangendo os cargos elegíveis da concessionária.

O levantamento permitiu identificar que a diferença salarial média observada decorre majoritariamente da maior concentração de homens nos níveis hierárquicos mais bem remunerados (gerência e diretoria) e da maior presença feminina nos níveis operacionais, não sendo caracterizada, de forma relevante, desigualdade salarial entre pessoas no mesmo cargo.

Comentários e Justificativas:

Apresentação de explicações sobre eventuais desvios, ou dificuldades encontradas.

O estudo evidenciou que a Nova Rota do Oeste possui práticas maduras de transparência salarial e critérios claros de remuneração, além de iniciativas estruturadas de desenvolvimento feminino, como os programas **Elas na Direção**, **Formar para Transformar** e **Programa de Desenvolvimento Feminino Nova Rota**.

Como oportunidade de aprimoramento, recomenda-se o fortalecimento do Comitê de Diversidade e a ampliação de ações de mentoria individual, com foco na preparação e ascensão de talentos femininos para posições de liderança.

A realização do estudo reforça o compromisso institucional da concessionária com a equidade salarial, a justiça remuneratória e a tomada de decisão baseada em dados.

3) Dimensão: Ascensão Funcional e Plano de Cargos e Carreira - Salário e Remuneração				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
3.2 Revisão do Acordo Coletivo de PLR – inclusão de diretriz sobre período de Licença Maternidade.	Promover maior equidade nas regras de remuneração variável, garantindo que o período de licença maternidade seja considerado no período aquisitivo para apuração da Participação nos Lucros e Resultados (PLR), evitando impactos negativos às colaboradoras em razão do afastamento legal.	- Inclusão formal da regra no Acordo Coletivo de PLR. - Número de colaboradoras contempladas pela regra revisada. - Conformidade com diretrizes de equidade salarial e valorização da permanência feminina na organização.	Revisar e formalizar no Acordo Coletivo de PLR a consideração do período de licença maternidade no cálculo do período aquisitivo, garantindo tratamento equitativo às colaboradoras.	2025 – 2026

Descrição da Ação:

A iniciativa consistiu na revisão do Acordo Coletivo de Participação nos Lucros e Resultados (PLR), com o objetivo de aprimorar as regras relacionadas ao período aquisitivo durante afastamentos legais por licença maternidade.

A proposta teve como finalidade assegurar que o período de licença maternidade não represente prejuízo na apuração do direito à PLR, considerando que se trata de um afastamento legalmente garantido. Dessa forma, foi conduzida análise interna das práticas adotadas pela companhia, bem como das diretrizes legais e de mercado relacionadas à equidade de gênero e valorização da permanência feminina no ambiente corporativo.

A revisão foi discutida no processo de negociação coletiva com o sindicato representativo, buscando incorporar ao acordo cláusula que reconheça o período de licença maternidade como parte do período

aquisitivo para fins de apuração da PLR, reforçando o compromisso institucional com práticas de gestão de pessoas mais inclusivas e alinhadas às políticas de equidade salarial.

Cumprimento do Prazo:

A ação foi conduzida dentro do cronograma previsto para o processo de negociação coletiva da PLR, respeitando os prazos estabelecidos para revisão e formalização das cláusulas do acordo.

Alcance das Metas:

A medida representa um avanço nas práticas de governança e gestão de pessoas da companhia, ao alinhar as regras de remuneração variável às políticas de diversidade, equidade e inclusão.

Ao reconhecer o período de licença maternidade no cálculo do período aquisitivo da PLR, a organização reafirma seu compromisso com a construção de um ambiente corporativo mais justo, reduzindo possíveis impactos financeiros decorrentes de afastamentos legais e fortalecendo a agenda institucional de equidade de gênero.

A iniciativa está alinhada às diretrizes da Lei nº 14.611/2023, reforçando o compromisso da companhia com a promoção da igualdade de oportunidades e com a eliminação de eventuais impactos indiretos de gênero nas políticas de remuneração.

4) Dimensão: Políticas de Benefícios				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
4.1 Implantar auxílio creche para funcionárias e funcionários, incluindo o benefício para filhas e filhos adotivos e para casais homoafetivos	Garantir que todas as funcionárias e funcionários, independentemente de seu gênero, estado civil ou orientação sexual, tenham acesso igualitário ao benefício de auxílio creche para apoiar suas responsabilidades parentais	Benefício concedido a % dos funcionários e funcionárias	Benefício concedido a 100% dos funcionários e funcionárias	2024-2026

Descrição da Ação:

Detalhamento das atividades realizadas.

O programa de auxílio creche visa apoiar todos os integrantes no cuidado com filhos na primeira infância, promovendo equilíbrio entre vida profissional e familiar, favorecendo a permanência dos talentos na empresa e fortalecendo uma cultura organizacional mais justa e sustentável. O programa atende crianças de 0 a 6 anos com um auxílio diretamente na folha de pagamento atualmente no valor de R$ 283,63 por dependente mediante a comprovação do atestado de frequência escolar o que também assegura o acesso da criança à creche ou escola, promovendo seu desenvolvimento educacional e social.

Cumprimento do Prazo:

Indicação se o prazo estabelecido foi respeitado.

Benefício criado em 01/2018 e disponibilizado para os integrantes homens a partir de 2023.

Alcance das Metas:

Avaliação do atingimento dos objetivos propostos.

	Situação Atual	
	Total de integrantes elegíveis ao Auxílio-Creche	Total de integrantes beneficiados
Masculino	202	122
Feminino	181	134

Comentários e Justificativas:

Apresentação de explicações sobre eventuais desvios, ou dificuldades encontradas.

Alguns integrantes ainda não apresentam a documentação dos dependentes para inclusão no benefício, requerendo da área de Pessoas & Organização (P&O) constante divulgação em ações de comunicação interna rememorando a existência do benefício.

Descrição da Ação: Reforçar o compromisso da empresa com a equidade de gênero, o cuidado com as famílias e a construção de um ambiente de trabalho mais humano e acolhedor.

Detalhamento das atividades realizadas.

A ação consiste na entrega de uma peça de roupa estilo body infantil personalizado da concessionária a todos os integrantes que se tornarem pais ou mães, como forma de reconhecimento desse momento significativo na vida familiar. O objetivo é fortalecer o vínculo entre empresa e colaborador, promovendo acolhimento, valorização da parentalidade e senso de pertencimento. Outros objetivos:

- Valorizar a parentalidade e reconhecer a chegada de filhos de colaboradores(as) como algo transformador na vida dos papais e mamães.
- Estimular o vínculo afetivo entre pais, mães e recém-nascidos.

- Reforçar a cultura organizacional de cuidado, equidade e respeito às famílias.

A iniciativa contempla igualmente integrantes mulheres e homens, reforçando a política de equidade e a valorização da família como pilar social. A entrega do item é realizada mediante comunicação do nascimento à área responsável, que providencia o registro e a disponibilização do mimo ao integrante.

Cumprimento do Prazo:

Indicação se o prazo estabelecido foi respeitado.

Projeto iniciado em 2025 e em continuidade.

Alcance das Metas:

Avaliação do atingimento dos objetivos propostos.

Entregue para todos os integrantes que apresentam a documentação de nascimento.

Comentários e Justificativas:

Apresentação de explicações sobre eventuais desvios, ou dificuldades encontradas.

5) Dimensão: Programas de Saúde e Segurança				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
5.1 Criar, implementar e evidenciar mecanismos específicos de proteção ao trabalho da mulher, no que se refere à sua segurança (luvas, capacetes, uniformes, calçados etc.)	Garantir que os equipamentos de proteção individual sejam adequados ao corpo e às necessidades das mulheres; oferecer treinamento especializado para as funcionárias sobre o uso correto dos EPIs e as medidas de segurança no trabalho para proteção pessoal e prevenção de acidentes e lesões.	Instrução normativa de segurança do trabalho editada com os mecanismos de proteção ao trabalho da mulher	Instrução normativa de segurança do trabalho adaptada 100%	2024-2026

Descrição da Ação – Detalhamento das atividades realizadas

A Nova Rota do Oeste realizou análise técnica junto à área de Segurança do Trabalho para avaliar a adequação dos mecanismos de proteção ao trabalho das mulheres no que se refere ao uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs). A verificação considerou os critérios técnicos adotados pela empresa para aquisição e disponibilização de EPIs, incluindo capacetes, luvas, calçados, cintos de segurança e vestimentas. Constatou-se que os equipamentos utilizados seguem rigorosamente os padrões estabelecidos pela Norma Regulamentadora nº 6 (NR-6), que dispõe sobre Equipamentos de

Proteção Individual, bem como os Certificados de Aprovação (CA) emitidos pelos órgãos competentes. Os EPIs disponibilizados são desenvolvidos pelos fabricantes com base em padrões normativos que priorizam segurança, ergonomia e conforto, sendo classificados como unissex e disponibilizados em diferentes tamanhos, permitindo ajustes adequados às características físicas de cada colaborador ou colaboradora. Dessa forma, os equipamentos garantem proteção eficaz e adequada aos riscos ocupacionais, atendendo às necessidades de todos os trabalhadores, independentemente de gênero. Além disso, os colaboradores e colaboradoras recebem orientações e treinamentos sobre o uso correto dos EPIs e sobre medidas de segurança no trabalho, conforme as práticas e programas de segurança adotados pela empresa.

Cumprimento do Prazo

A análise técnica e a verificação dos procedimentos de segurança foram realizadas dentro do período previsto no plano de ação (2024–2026), com consulta formal à área responsável pela gestão de saúde e segurança do trabalho.

Alcance das Metas

A avaliação demonstrou que os equipamentos utilizados pela empresa já atendem integralmente aos requisitos normativos de segurança e ergonomia estabelecidos pela NR-6, sendo disponibilizados em diferentes tamanhos e adequados às necessidades dos trabalhadores. Dessa forma, os mecanismos de proteção ao trabalho estão plenamente contemplados nas práticas de segurança adotadas pela organização.

Comentários e Justificativas

Durante a análise, verificou-se que a Norma Regulamentadora nº 6 não estabelece distinção de Equipamentos de Proteção Individual entre homens e mulheres, determinando apenas que os equipamentos sejam adequados aos riscos e proporcionem proteção eficaz ao trabalhador.

Nesse contexto, os EPIs adotados pela Nova Rota do Oeste já são selecionados com base em critérios técnicos e normativos que garantem segurança, ergonomia e conforto para todos os colaboradores. Assim, não foi identificada a necessidade de edição de instrução normativa específica ou de adaptação dos equipamentos exclusivamente por gênero, uma vez que os mecanismos de proteção já estão contemplados nas normas regulamentadoras e nas práticas de segurança vigentes na organização.

EIXO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

6) Dimensão: Mecanismos de combate às práticas de desigualdades, às discriminações de gênero e raça e à ocorrência de assédio moral e sexual				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
6.1 Utilizar rede integrada (uso de intranet) para informar empregadas e empregados, estagiárias, estagiários, jovens aprendizes e contratadas externas e contratados externos quanto aos temas: assédio moral e sexual, discriminações de gênero e raça e violência sexista	Reforçar a mensagem de que o assédio, discriminação e violência sexista não são tolerados na organização, promovendo uma cultura de respeito, diversidade e inclusão através da disseminação de informações e valores positivos na intranet e em outros canais internos, como o WhatsApp e E-mail Marketing.	Criação de campanhas permanentes sobre o tema assédio moral e sexual	2 campanhas sobre assédio por ano	2024-2026

Descrição da Ação:

Detalhamento das atividades realizadas.

O projeto “Não Toleramos Assédio”, surgiu como uma resposta firme e estruturada ao aumento de relatos de assédio e importunação sexual sofridos pelas integrantes nas praças de pedágio da BR-163/MT. Mais do que uma ação pontual, a iniciativa reforça o compromisso institucional da Concessionária com a integridade e o bem-estar das profissionais que atuam na linha de frente operacional, assegurando

acolhimento imediato, tratamento adequado das ocorrências e condições para a efetiva responsabilização dos agressores.

Para estruturar essa resposta, foi criado o Procedimento PR-CONF-03 – Atuação Institucional: Assédio e Importunação Sexual, definindo responsabilidades claras entre Conformidade, Jurídico, Operações e Pessoas & Organização. O fluxo de atendimento foi fixado no interior das cabines de pedágio, permitindo que cada integrante saiba exatamente como proceder, quem a apoiará e quais etapas seguirão após o relato.

Todos os líderes de pedágio, supervisores e coordenadores foram capacitados pela área de Conformidade para agir com empatia, rapidez e segurança, assegurando o correto registro do fato e o cumprimento integral do procedimento. Além disso, a Concessionária disponibiliza atendimento psicológico custeado integralmente, sempre que houver interesse ou necessidade da integrante envolvida após a ocorrência.

A iniciativa também contemplou melhorias de infraestrutura, como o reposicionamento estratégico das câmeras, capazes de capturar simultaneamente a placa do veículo e o rosto do condutor, medida que aumentou a rastreabilidade e a possibilidade de responsabilização dos usuários infratores. As ações de comunicação, com adesivação das cabines e panfletos direcionados aos usuários, receberam ampla cobertura de imprensa local e nacional, ampliando a conscientização pública sobre o respeito às profissionais que atuam na rodovia.

Cumprimento do Prazo:

Indicação se o prazo estabelecido foi respeitado.

Ação realizada em 2025 e em continuidade.

Alcance das Metas:

Avaliação do atingimento dos objetivos propostos.

Reconhecendo que os impactos emocionais do assédio vão além do momento da ocorrência, a Concessionária instituiu o programa “Conversa de Mulher”, um espaço permanente de escuta,

acolhimento e apoio multidisciplinar, já realizado em três edições, em três pontos do trecho concessionado e com a participação de mais de 300 integrantes.

Os resultados são expressivos: houve redução significativo dos relatos de assédio, fortalecimento da confiança institucional e aumento da percepção de segurança psicológica, refletindo em maior engajamento, motivação, retenção e respeito no ambiente de trabalho.

Com baixo investimento e uso inteligente de recursos internos, o projeto demonstra alto potencial de replicação em outras concessionárias, consolidando-se como uma boa prática de governança, integridade e responsabilidade social, plenamente alinhada aos princípios ESG e ao propósito de uma gestão rodoviária humana e respeitosa.

O lançamento da campanha obteve ampla repercussão na imprensa local e nacional, com reportagens exibidas em telejornais e portais de notícias, o que ampliou significativamente o alcance da mensagem. Além disso o projeto ficou entre os finalistas no Prêmio ANTT destaques 2025.

Comentários e Justificativas:

Apresentação de explicações sobre eventuais desvios, ou dificuldades encontradas.

6) Dimensão: Mecanismos de combate às práticas de desigualdades, às discriminações de gênero e raça e à ocorrência de assédio moral e sexual				
Ação	**Objetivos específicos**	**Indicadores**	**Metas**	**Período de execução**
6.2 Implantar e divulgar canais de denúncias quanto à discriminação de gênero e de raça e assédio moral e sexual (Ouvidoria, 0800, Fale Conosco, Ouvidoria Itinerante)	Divulgar amplamente os canais de denúncia existentes entre os funcionários, por meio de campanhas de	Atualização de canal de denúncias com informações declaradas	Canal atualizado com informações declaradas quanto ao acolhimento de denúncias de discriminação de gênero e de raça e assédio moral e sexual	2025-2026

	conscientização, treinamentos e materiais informativos, destacando a importância de reportar comportamentos inadequados e os procedimentos para fazê-lo.			

Descrição da Ação

No âmbito do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, a Nova Rota do Oeste promove de forma permanente, por meio de cursos obrigatórios de conformidade a todos os integrantes da empresa, o canal de denúncias voltado ao acolhimento de todos os relatos relacionados às questões previstas no Código de Ética e Conduta da companhia, entre eles a discriminação de gênero e de raça, bem como a casos de assédio moral e sexual. A ação tem como foco fortalecer os mecanismos institucionais de escuta, acolhimento e encaminhamento de denúncias, assegurando maior visibilidade e acessibilidade aos canais existentes. Como evidência, destaca-se a disponibilização pública da página Linha de Ética no site institucional da Nova Rota do Oeste, em https://novarotadooeste.com.br/linha-de-etica/, onde constam informações sobre o canal de denúncias e seu uso para relato de condutas incompatíveis com os princípios éticos e de integridade da companhia. A iniciativa está alinhada ao objetivo de ampliar a conscientização dos públicos internos sobre a importância da denúncia de comportamentos inadequados, reforçando o compromisso institucional com um ambiente de trabalho respeitoso, seguro e livre de discriminação e violência.

Detalhamento das atividades realizadas

Para a execução da ação, foram realizadas as seguintes atividades:

- fortalecimento institucional do canal de denúncias da companhia, por meio dos cursos obrigatórios de conformidade;
- atualização e disponibilização de informações em ambiente público e acessível no site institucional;
- inserção de conteúdo relacionado ao recebimento e encaminhamento de denúncias envolvendo condutas antiéticas e violações de integridade;
- ampliação da visibilidade do canal como instrumento de acolhimento e registro de denúncias;
- promoção da diretriz de prevenção e enfrentamento à discriminação de gênero e raça e ao assédio moral e sexual no contexto organizacional;
- consolidação do canal como mecanismo formal de escuta e reporte, passível de utilização por empregados e demais públicos relacionados.

Cumprimento do Prazo

O prazo estabelecido encontra-se em cumprimento, considerando que a ação se tornou permanente.

A evidência disponível demonstra que, dentro do período de execução previsto, já houve atualização e disponibilização do canal de denúncias com informações institucionais declaradas, atendendo à proposta de implantação e divulgação do mecanismo de acolhimento de denúncias.

Alcance das Metas

A meta foi atingida de forma satisfatória, tendo em vista a existência de canal institucional atualizado com informações voltadas ao recebimento de denúncias, conforme evidenciado pela página da Linha de Ética no site da Nova Rota do Oeste.

Com base na evidência informada, verifica-se aderência ao indicador de “atualização de canal de denúncias com informações declaradas”, bem como à meta de manter canal atualizado quanto ao acolhimento de denúncias de discriminação de gênero e de raça e assédio moral e sexual.

Além disso, a ação contribui diretamente para o fortalecimento da cultura de integridade, transparência e prevenção de violências no ambiente organizacional, estimulando a confiança nos mecanismos institucionais de denúncia e encaminhamento.

Comentários e Justificativas

A ação apresentou evolução compatível com o planejamento previsto para o período de 2025 a 2026, com evidência concreta de atualização e disponibilização pública do canal de denúncias institucional.

7) Dimensão: Prática de capacitação na cadeia de relacionamentos da organização				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
7.1 Definir critérios de contratação previstos em Edital a fim de priorizar empresas e prestadores de serviços que adotem práticas de igualdade de gênero e raça	Contribuir para a construção de uma cadeia de fornecimento mais responsável e socialmente consciente, incentivando as empresas contratadas a adotarem políticas e práticas que promovam a equidade e a igualdade em seus ambientes de trabalho.	Processos de compras adaptados com critérios de priorização de empresas fornecedoras de grande porte que adotem práticas de igualdade de gênero e raça	100% dos editais para compra em empresas de grande porte com novos critérios	2024-2026

Descrição da Ação: Foi implementada, a partir de 2025, a revisão dos instrumentos convocatórios de contratação da Nova Rota do Oeste, com a incorporação de critérios voltados à valorização de fornecedores e prestadores de serviços que adotem práticas de promoção da igualdade de gênero e raça.

Como parte dessa ação, os editais passaram a prever a possibilidade de atribuição de preferência, no julgamento da proposta mais vantajosa, às licitantes que comprovem a existência de programa estruturado de promoção da equidade de gênero e raça, em conformidade com as diretrizes do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça.

Também foram estabelecidos critérios objetivos de comprovação, tais como apresentação de documentação que evidencie a existência formal de programa ou plano de ação vigente, mecanismos de monitoramento por indicadores e, quando aplicável, certificação ou reconhecimento público correspondente.

Os editais anexados, a exemplo das Concorrências Privadas nº 28816/2025 e nº 22579/2025, constituem evidências da adaptação dos processos de compras e contratação, demonstrando a inserção prática da temática de equidade de gênero e raça na cadeia de fornecimento da companhia.

Detalhamento das atividades realizadas:

Para implementação da ação, foram realizadas as seguintes atividades:

- análise e revisão dos modelos de editais utilizados nos processos de contratação;
- inclusão de dispositivo específico prevendo critério de preferência para empresas que comprovem adoção de práticas de equidade de gênero e raça;
- vinculação do critério às diretrizes do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, por meio de anexo específico nos editais;
- definição de requisitos mínimos de comprovação documental por parte das licitantes;
- aplicação prática dos novos critérios em editais emitidos a partir de 2025;

- alinhamento do processo de compras com a diretriz institucional de promoção de uma cadeia de fornecimento mais responsável e socialmente consciente.

Cumprimento do Prazo:

Indicação se o prazo estabelecido foi respeitado.

A ação tinha previsão de execução a partir de 2025, e os documentos apresentados demonstram que já em 2025 foram publicados editais contendo os critérios de priorização relacionados à equidade de gênero e raça, evidenciando a implementação da medida dentro do período previsto.

Alcance das Metas:

Avaliação do atingimento dos objetivos propostos.

A ação apresentou atingimento satisfatório das metas propostas, considerando que foram efetivamente incorporados aos editais de contratação critérios de priorização de empresas fornecedoras que adotem práticas de igualdade de gênero e raça.

Os exemplos anexados demonstram que a iniciativa foi formalizada nos instrumentos convocatórios, com previsão expressa de preferência no julgamento das propostas e com requisitos objetivos de comprovação. Dessa forma, verifica-se aderência aos objetivos específicos da ação, especialmente no que se refere ao incentivo à adoção de políticas e práticas de equidade por empresas integrantes da cadeia de fornecimento.

Quanto ao indicador de “100% dos editais para compra em empresas de grande porte com novos critérios”, os documentos anexados comprovam a implementação da diretriz e servem como evidência qualitativa da adaptação dos processos.

Comentários e Justificativas:

Apresentação de explicações sobre eventuais desvios, ou dificuldades encontradas.

A implementação da ação ocorreu de forma compatível com o planejamento estabelecido, sem que os documentos analisados indiquem descumprimento do prazo.

Ressalta-se, ainda, que a inserção desse critério em editais representa avanço institucional relevante, na medida em que amplia a indução de boas práticas junto ao mercado fornecedor e fortalece o compromisso da Nova Rota do Oeste com a promoção da equidade de gênero e raça também em sua cadeia de valor.

8) Dimensão: Propaganda Institucional Interna e Externa				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
8.1 Divulgar interna e externamente (no Brasil e no Exterior, se for o caso) a participação da organização no Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça;	Divulgar a participação no programa para o público externo, incluindo clientes, parceiros comerciais, investidores e a comunidade em geral, aumentando o reconhecimento e a reputação da empresa como uma defensora da igualdade e inclusão.	Matéria jornalística publicada no site da Nova Rota do Oeste; Campanha interna divulgando a participação no Programa em canal de Diversidade e Inclusão no site da Nova Rota	Página do Programa Pró-Equidade no portal da Nova Rota do Oeste demonstrando a participação da empresa e seu engajamento.	2025-2026

Descrição da Ação:

Detalhamento das atividades realizadas.

Como parte de sua estratégia de transparência institucional e fortalecimento da governança em diversidade, a Nova Rota do Oeste promoveu a divulgação pública de sua participação no Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça por meio de seus canais oficiais de comunicação.

Em 2025, foi criada uma página institucional específica no portal da empresa dedicada ao programa, com o objetivo de dar visibilidade ao compromisso da organização com a promoção da equidade de gênero e raça no ambiente de trabalho. O espaço reúne informações sobre a adesão da concessionária à iniciativa do Ministério das Mulheres, além de apresentar os princípios, diretrizes e ações desenvolvidas pela empresa voltadas à promoção da diversidade, inclusão, equidade e pertencimento. A disponibilização desse conteúdo no portal institucional contribui para ampliar a transparência das práticas organizacionais e comunicar ao público interno e externo, incluindo usuários da rodovia, parceiros institucionais, fornecedores, investidores e comunidade, o engajamento da empresa na promoção de ambientes corporativos mais justos, inclusivos e alinhados às boas práticas de responsabilidade social. A página institucional pode ser acessada no endereço eletrônico: https://novarotadooeste.com.br/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca/

Cumprimento do Prazo:

Indicação se o prazo estabelecido foi respeitado.

A ação foi executada dentro do período previsto no plano de ação (2025–2026), com a criação e publicação da página institucional dedicada ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça no ano de 2025.

Alcance das Metas:

Avaliação do atingimento dos objetivos propostos.

A meta estabelecida foi integralmente alcançada com a criação de uma página específica no portal institucional da Nova Rota do Oeste dedicada ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, evidenciando a participação da empresa na iniciativa e seu compromisso público com a promoção da equidade e da inclusão no ambiente organizacional.

Comentários e Justificativas:

Apresentação de explicações sobre eventuais desvios, ou dificuldades encontradas.

A institucionalização da divulgação da participação da empresa no programa em seu portal oficial fortalece a comunicação do compromisso organizacional com a agenda de diversidade, equidade e inclusão. A iniciativa contribui para consolidar a pauta no âmbito da governança corporativa da empresa, além de ampliar a visibilidade das ações desenvolvidas e reforçar a reputação institucional da Nova Rota do Oeste como organização comprometida com práticas responsáveis e alinhadas às políticas públicas de promoção da igualdade.

8) Dimensão: Propaganda Institucional Interna e Externa				
Ação	**Objetivos específicos**	**Indicadores**	**Metas**	**Período de execução**
8.2 Garantir a presença de mulheres e promover a igualdade nas campanhas publicitárias, usando sujeitos de diferentes raças e etnias	Promover uma cultura de aceitação e inclusão através das campanhas publicitárias, mostrando a beleza e a riqueza da diversidade humana e incentivando o respeito e a valorização de todas as pessoas, independentemente de sua identidade de gênero, raça ou etnia.	Presença de mulheres nas campanhas	100% das campanhas com fotos ou vídeos devem ter ao menos 25% de mulheres e 25% de mulheres negras, 25% de homens brancos e 25% de homens negros.	2025-2026

Descrição da Ação:

Detalhamento das atividades realizadas.

No âmbito do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, a Nova Rota do Oeste adotou como diretriz a garantia da presença de mulheres e a promoção da igualdade racial nas campanhas publicitárias

institucionais, mediante o uso intencional de imagens e vídeos com sujeitos de diferentes raças, etnias e identidades de gênero.

A ação foi orientada pelo compromisso de fortalecer, por meio da comunicação institucional, uma cultura de aceitação, respeito e inclusão, valorizando a diversidade humana e ampliando a representatividade nas peças publicitárias produzidas pela companhia.

Ao longo do período de execução, buscou-se assegurar que as campanhas com fotos ou vídeos refletissem maior equilíbrio na composição de gênero e raça, considerando especialmente a presença de mulheres e de pessoas negras, em consonância com os objetivos do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça.

Detalhamento das atividades realizadas

Para implementação da ação, foram realizadas as seguintes atividades:

- inclusão do tema diversidade como critério orientador na seleção de imagens, personagens e composições visuais utilizadas nas peças de comunicação;
- acompanhamento da presença de mulheres e de pessoas negras nas campanhas com fotos e vídeos;
- análise da composição das peças produzidas no período, com verificação do percentual de participação por grupos de gênero e raça;
- reflexão crítica sobre os resultados alcançados, comparando-os com a meta estabelecida e com dados de referência populacional;
- consolidação de aprendizados para aperfeiçoamento contínuo das campanhas futuras, mesmo após o encerramento do ciclo atual do Programa.

Cumprimento do Prazo

O prazo estabelecido encontra-se **cumprido no período de execução previsto**, uma vez que a ação foi desenvolvida ao longo de **2025-2026**, com monitoramento dos resultados e avaliação dos indicadores durante 2025.
Ainda que o encerramento da atual edição do Programa Pró-Equidade ocorra ao final desse ciclo, a ação gerou diretrizes e compromissos institucionais que poderão ter continuidade nos próximos períodos.

Alcance das Metas

A avaliação do alcance das metas demonstra **resultado parcialmente atingido**, no entanto com avanços relevantes, especialmente no que se refere à presença de mulheres nas campanhas, mas com necessidade de evolução para maior equilíbrio racial e de distribuição entre os grupos previstos.
Os resultados observados indicam que:

- a presença de **mulheres brancas e negras** nas campanhas alcançou **68%** do total de pessoas retratadas nas peças;
- a presença de **homens** correspondeu a **32%** do total;
- a participação de **pessoas negras** atingiu **41%** e, embora que inferior ao parâmetro considerado ideal no âmbito da ação, consideramos um bom progresso e vamos continuar evoluindo nos próximos ciclos.

Dessa forma, conclui-se que houve **avanço substancial na representatividade feminina**, mas a meta de equilíbrio proporcional entre gênero e raça permanece como desafio para aperfeiçoamento das futuras campanhas.

Comentários e Justificativas

Os resultados demonstram avanço importante na representatividade feminina, mas indicam necessidade de aprimorar o equilíbrio racial e a proporcionalidade entre os grupos. Mesmo com o encerramento do Programa, a empresa pretende manter esse compromisso e buscar campanhas

cada vez mais próximas da meta de 25% para cada grupo: mulheres brancas, mulheres negras, homens brancos e homens negros.