



Resultados ESG Mineração do Brasil 2025

Ano de Referência 2024

02/04/2026 Versão Final



Visão Geral

Resumo executivo com os principais resultados

RESULTADOS | BASE GERAL

	Descontinuado ou não contemplado no momento
	Não possível calcular por inconsistência de dados históricos
Abc	Recomendado para revisão de meta

GT	Indicador	Melhor Para	Baseline	Resultado 2023	Mudança	Resultado 2024	Meta 2024	Meta	Ano Meta
GT01 - Segurança de Processo	Níveis de Consciência		É uma série de indicadores, ainda não há indicador único						
GT02 - Barragens e Estruturas	Fatalidade zero em incidentes com barragens		0	0	0	0	0	0	2030
GT03 - Saúde e Segurança Ocupacional	Índice de fatalidades								
GT04 - Mitigação de Impactos Ambientais	Biodiversidade: Índice de áreas protegidas sobre áreas impactadas		11,46	9,71	3%	10,06	11,1	11,8	2030
GT05 - Diversidade e Inclusão	% Mulheres presentes na organização no Brasil		17,14%	21,50%	23,2%	28,00%	21,00%	34%	2030
	% Mulheres em posições de liderança		18,72%	21,76%	3,0%	22,41%	24,00%	35%	2030
	% PCDs Presentes na organização no Brasil		4,61%	4,60%	19,3%	5,70%	4,50%	6%	2030
	% PCDs em posições de liderança		0,83%	1,28%	-2,9%	1,24%	1,60%	2,3%	2030
GT06 - Relacionamento com Comunidades	Existência do mapeamento das necessidades e/ou prioridades da comunidade - temas materiais		73%	90%	-1,1%	89%	100%	100%	2024
	% de temas trabalhados em relação aos temas prioritários		59%	73%	7,3%	79%	78%	100%	2025
	Realização de pesquisa de satisfação com as comunidades		68%	80%	-5,7%	76%	94%	100%	2025
	Existência de canais de comunicação com as comunidades								
GT07 - Desenvolvimento dos Territórios	IFDM (Municípios com ocupação do setor extrativo mineral acima de 5%)								
	IFDM(Municípios com ocup. do setor extrativo mineral abaixo de 5% e pop. abaixo de 100.000 hab.)								
	% dos Fóruns locais mapeados		71%	70%	19%	86%	100%	100%	2023
	% das empresas com plano estratégico de atuação local definido		87%	73%	4%	76%	100%	100%	2023
	% de participação nos fóruns priorizados		-	67%	1%	68%	100%	100%	2024
	% médio de contratação de Mão de Obra local (próprios e terceiros)		-	35%	45%	64%	50%	50%	2030
	% das empresas com ODS priorizadas e divulgadas		77%	85%	2%	86%	100%	100%	2023
% das empresas com ações de fomento à adoção das ODS junto aos agentes locais		42%	50%	16%	59%	100%	100%	2024	
GT08 - Comunicação e Reputação	Índice de reputação geral do setor								
	Índice de reputação das empresas consolidado (média das empresas)								
GT09 - Inovação	P&D tech sobre receita bruta		0,26%	0,24%		0,71%	0,35%	0,40%	2030
GT10 - Água	Uso específico de água nova das empresas associadas		0,263	0,305		0,149	0,345	0,237	2030
GT11 - Energia	Consumo de energia (GJ/ton ROM)		0,4	0,49		0,18	0,45	0,38	2025
	Consumo de energia renovável (GJ/GJ)		0,34	0,48		0,48	0,43	0,49	2030
GT12 - Resíduos	Índice de reciclagem sobre geração total de resíduos não minerais		0,54	0,71	-63%	0,44	0,67	0,75	2026



Resultados 2024

GT 01

Segurança de Processo

GT 02

Barragens e estruturas de disposição de rejeitos

GT 03

Saúde e Segurança Ocupacional

GT 04

Mitigação de Impactos Ambientais

GT 05

Diversidade, Equidade e Inclusão

GT 06

Relacionamento com Comunidades

GT 07

Desenvolvimento local e futuro dos territórios

GT 08*

Comunicação e Reputação

GT 09

Inovação

GT 10

Água

GT 11

Energia

GT 12

Resíduos

*GT Descontinuado ou atualmente não contemplado

GT01

Segurança de Processo

Resumo Executivo

Realizada a análise dos dados coletados no GT 01 é possível verificar, com base nas respostas obtidas, que de uma forma geral, há **elevada percepção de integração da segurança de processo** aos sistemas de gestão e à governança, considerando que a maioria das respostas indicaram níveis mais altos de maturidade. Fatores estruturantes de segurança de processos, como a incorporação do tema na agenda executiva, definição de responsabilidades, capacitação e mecanismos de gestão já se encontram amplamente estabelecidos.

Por outro lado, a presença, ainda que minoritária, de avaliações em níveis inferiores sobre a segurança de processos indica que **essa maturidade não se distribui de forma homogênea no setor**. Encontramos maior variabilidade e índices mais baixos em aspectos como verificação de equipamentos e atualização de padrões.

Como destaque, evidencia-se a **institucionalização da segurança de processo com envolvimento da alta liderança**, o que reflete relevante aderência da governança no tema. Como ponto de atenção, destaca-se a necessidade de **fortalecer a consistência na aplicação das práticas**, para assegurar maior uniformidade na implementação.

Considerando a relevância do setor mineral no contexto nacional e o histórico de ocorrências associadas a riscos operacionais, reforça-se a importância de que a segurança de processo permaneça **como tema prioritário nas agendas corporativas**, com .atenção contínua não apenas em nível estratégico, mas sobretudo na **consistência de sua aplicação nas operações**.

Estabelecer uma cultura em segurança de processo

O questionário do GT01 trata questões qualitativas sobre Segurança de Processos. Importante ressaltar o caráter autoavaliativo das respostas. As duas primeiras questões são relacionadas aos tópicos e atividades de segurança de processos, se são tópicos regulares em reuniões de diretoria e se estão incluídos nos planos operacionais e orçamentos anuais.

Os respondentes avaliaram a posição da empresa considerando notas entre 1 – “Raramente”, 2 – “Algumas vezes”, 3 – “Na maioria das vezes” e 4 – “Sempre”.

1 - Os tópicos de segurança de processo são itens regulares da agenda em reuniões de diretoria/executivas?

NÍVEL	Respostas	%
1 – Raramente	2	5%
2 – Algumas vezes	6	16%
3 – Na maioria das vezes	11	30%
4 - Sempre	18	49%

*número de empresas respondentes, 37

2 - As atividades de segurança de processo estão incluídas nos planos operacionais e orçamentos anuais?

NÍVEL	Respostas	%
1 – Raramente	1	3%
2 – Algumas vezes	7	19%
3 – Na maioria das vezes	8	22%
4 – Sempre	21	57%

*número de empresas respondentes, 37

- As respostas estão concentradas entre os níveis 3 e 4, indicando a consideração majoritária dos tópicos e atividades nos respectivos fóruns e documentos, e reforçando a integração do tema de segurança de processo no dia-a-dia das empresas.
- Reconhece-se, ainda, que parte minoritária das empresas carece de esforços para a garantia da integração do tema, de forma perene, nos fóruns e documentos pertinentes.

Estabelecer uma cultura em segurança de processo

As três questões subsequentes, ainda no tema de estabelecer uma cultura em segurança de processo, são relacionadas aos tópicos e atividades de segurança de processos e sobre a adequação dos planos de trabalho de manutenção, conforme respectivos enunciados acima das tabelas.

Os respondentes avaliaram a posição da empresa considerando notas entre 1 – “Raramente”, 2 – “Algumas vezes”, 3 – “Na maioria das vezes” e 4 – “Sempre”.

3 - Pessoas em nível operacional levantam livremente as preocupações de segurança do processo para supervisão e gerentes?

NÍVEL	Respostas	%
1	2	5%
2	7	19%
3	11	30%
4	17	46%

*número de empresas respondentes, 37

4 - Itens de ação relacionados à segurança de processo são discutidos regularmente nas reuniões de produção da unidade?

NÍVEL	Respostas	%
1	2	5%
2	8	22%
3	6	16%
4	21	57%

*número de empresas respondentes, 37

5 - Os planos de trabalho de manutenção incluem a ação apropriada a ser tomada se o trabalho não sair conforme o planejado?

NÍVEL	Respostas	%
1	1	3%
2	7	19%
3	10	27%
4	19	51%

*número de empresas respondentes, 37

- Em todos os casos, as respostas demonstraram concentração entre os níveis 3 – “Na maioria das vezes” e 4 – “Sempre”, o que indica a percepção de integração dos elementos ao processo da maior parte das empresas.
- Embora minoritárias, foram observadas autoavaliações de enquadramento das empresas dentre os níveis 1 – “Raramente” e 2 – “Algumas vezes”, indicando a necessidade de fortalecimento da cultura de segurança.

Proporcionar liderança e compromisso da alta liderança

Em tema distinto do GT01 – Segurança de Processos, de proporcionar liderança e compromisso da alta liderança, foram abordadas questões sobre o conhecimento dos operadores sobre barreiras do processo de trabalho e sobre a definição de atividades de segurança de processo conduzidas pela empresa.

Os respondentes avaliaram a posição da empresa considerando notas entre 1 – “Raramente”, 2 – “Algumas vezes”, 3 – “Na maioria das vezes” e 4 – “Sempre”.

6 - Os operadores envolvidos no processo podem descrever as barreiras do local (o que são, para que servem, como funcionam), que controlam os perigos e riscos de acidentes graves de sua operação?

NÍVEL	Respostas	%
1	1	3%
2	3	8%
3	16	43%
4	17	46%

*número de empresas respondentes, 37

7 - O sistema de gestão define as atividades relacionadas à segurança de processo que são conduzidas pela empresa (por exemplo, identificação de perigos, MOCs, investigação de incidentes e rastreamento de itens de ação)?

NÍVEL	Respostas	%
1	1	3%
2	6	16%
3	7	19%
4	23	62%

*número de empresas respondentes, 37

- Também para os tópicos observados acima, as respostas estão concentradas entre os níveis 3 – “Na maioria das vezes” e 4 – “Sempre”, o que indica uma percepção de integração dos temas na rotina da maior parte das empresas.
- Embora minoritárias, foram observadas respostas nas categorias de 1 – “Raramente” e 2 – “Algumas vezes”, casos que carecem de maior atenção para a integração dos temas na rotina de trabalhadores e no sistema de gestão.

Proporcionar liderança e compromisso da alta liderança

Ainda no mesmo tema, foram abordadas também questões sobre a atribuição adequada de funções e à existência de mecanismo de incentivo aberto aos funcionários na identificação de oportunidades de melhoria no sistema de gestão da empresa. Os respondentes avaliaram a posição da empresa considerando notas entre 1 – “Raramente”, 2 – “Algumas vezes”, 3 – “Na maioria das vezes” e 4 – “Sempre”.

8 - O sistema de gestão garante que os funcionários sejam atribuídos a funções com base em sua competência para executar as tarefas esperadas dessa função?

NÍVEL	Respostas	%
1	0	0%
2	3	8%
3	9	24%
4	25	68%

*número de empresas respondentes, 37

9 - O sistema de gestão possui um mecanismo que incentiva e facilita a identificação de oportunidades de melhoria no sistema de gestão por todos os colaboradores?

NÍVEL	Respostas	%
1	0	0%
2	6	16%
3	8	22%
4	23	62%

*número de empresas respondentes, 37

- Também para os tópicos observados acima, as respostas estão concentradas entre os níveis 3 – “Na maioria das vezes” e 4 – “Sempre”, o que indica uma percepção de integração dos temas na rotina da maior parte das empresas.
- De forma destacada, nenhuma empresa assinalou a opção de resposta menos avançada para os temas levantados.

Implementar um programa detalhado de GSPM

Em tema distinto do GT01 – Segurança de Processos, de implementar um programa detalhado de GSPM, foram abordadas questões sobre a capacitação formal de funcionários que podem afetar o desempenho da segurança de processo e sobre a existência de avaliação de risco e cadeia de aprovação apropriada sobre contextos de desvios de padrões de equipamentos.

Os respondentes avaliaram a posição da empresa considerando notas entre 1 – “Raramente”, 2 – “Algumas vezes”, 3 – “Na maioria das vezes” e 4 – “Sempre”.

10 - Os funcionários que podem afetar o desempenho da segurança de processo recebem treinamento formal sobre os padrões relevantes do setor, seu conteúdo e uso?

NÍVEL	Respostas	%
1	1	3%
2	8	22%
3	9	24%
4	19	51%

*número de empresas respondentes, 37

11 - Quando existe um processo para aprovação de desvios dos padrões para equipamentos existentes, ele requer uma avaliação de risco e aprovação de um nível apropriado de gerenciamento?

NÍVEL	Respostas	%
1	1	3%
2	6	16%
3	14	38%
4	16	43%

*número de empresas respondentes, 37

- Para a pergunta 10, a maioria das respostas esteve concentrada na categoria 4 – “Sempre”, com distribuição de empresas próxima entre as categorias 3 – “Na maioria das vezes” e 2 – “Algumas vezes”.
- Na pergunta 11, observou-se concentração das respostas entre as categorias 3 – “Na maioria das vezes” e 4 – “Sempre”.
- Para ambas as questões, embora a maior parte das empresas tenha indicado já capacitar formalmente funcionários pertinentes, para uma parcela minoritária das empresas, existem oportunidades de melhoria na integração do tema.

Implementar um programa detalhado de GSPM

Ainda no mesmo tema, foram levantadas questões sobre a verificação periódica da aptidão de equipamentos utilizados e sobre a revisão e atualização dos padrões internos de equipamentos.

Os respondentes avaliaram a posição da empresa considerando notas entre 1 – “Raramente”, 2 – “Algumas vezes”, 3 – “Na maioria das vezes” e 4 – “Sempre”.

12 - Existe um processo (ou seja, auditorias ou outras avaliações) para verificar periodicamente se o equipamento existente está apto para o serviço?

NÍVEL	Respostas	%
1	0	0%
2	8	22%
3	7	19%
4	22	59%

*número de empresas respondentes, 37

13 - Existe um sistema para revisar, atualizar e reemitir periodicamente os padrões internos para os equipamentos existentes?

NÍVEL	Respostas	%
1	0	0%
2	12	32%
3	9	24%
4	16	43%

*número de empresas respondentes, 37

- Em ambas as questões, observou-se concentração das respostas entre as categorias 2 – “Algumas vezes” e 4 – “Sempre”.
- Também, embora parcela considerável das empresas tenha indicado possuir os respectivos procedimentos e processos, para parcela considerável das empresas, existem oportunidades de melhoria na integração do tema.
- De forma destacada, nenhuma das empresas assinalou a opção de resposta menos avançada para os temas levantados.

Implementar um programa detalhado de GSPM

Foram levantadas também neste tema questões sobre a existência de treinamentos iniciais sobre perigos e barreiras do processo do local de trabalho, sobre a aplicação de testes, avaliações ou revisão de trabalho para verificar a compreensão dos operadores sobre limites operacionais seguros e a verificação técnica adequada do projeto de engenharia, modificações de processo e equipamentos.

Os respondentes avaliaram a posição da empresa considerando notas entre 1 – “Raramente”, 2 – “Algumas vezes”, 3 – “Na maioria das vezes” e 4 – “Sempre”.

14 - O pessoal (ou seja, operadores, engenheiros, líderes, gerentes de unidade) recebe treinamento sobre os perigos e barreiras/salvaguardas do processo do local que serão responsáveis por gerenciar no início de uma nova atribuição?

NÍVEL	Respostas	%
1	1	3%
2	6	16%
3	8	22%
4	22	59%

*número de empresas respondentes, 37

15 - A compreensão do operador sobre os limites operacionais seguros e as etapas para corrigir ou evitar desvios é demonstrada por meio de testes, avaliações ou revisão de seu trabalho?

NÍVEL	Respostas	%
1	1	3%
2	9	24%
3	17	46%
4	10	27%

*número de empresas respondentes, 37

16 - O projeto de engenharia e modificações de processo e equipamentos são verificados por profissional com conhecimento em segurança de processos, em um nível proporcional ao risco.

NÍVEL	Respostas	%
1	3	8%
2	9	24%
3	10	27%
4	15	41%

*número de empresas respondentes, 37

- Em todos os casos, as respostas demonstraram concentração entre os níveis 3 – “Na maioria das vezes” e 4 – “Sempre”, o que indica a percepção de integração dos elementos ao processo da maior parte das empresas.
- Embora minoritárias quando comparadas aos números gerais, foram observadas autoavaliações de enquadramento das empresas dentre os níveis 1 – “Raramente”, e em especial a categoria 2 – “Algumas vezes”.

Aprender com a Experiência

Em tema distinto do GT01 – Segurança de Processos, de aprender com a experiência, foram abordadas perguntas sobre a inclusão de especialistas nas investigações de incidentes e sobre a identificação de causas-raiz, incluindo fator humano e causas baseadas na liderança, nas investigações de incidentes e quase acidentes.

Os respondentes avaliaram a posição da empresa considerando notas entre 1 – “Raramente”, 2 – “Algumas vezes”, 3 – “Na maioria das vezes” e 4 – “Sempre”.

17 - Especialistas no assunto estão incluídos nas investigações de incidentes?

NÍVEL	Respostas	%
1	0	0%
2	4	11%
3	9	24%
4	24	65%

*número de empresas respondentes, 37

18 - As investigações de incidentes e quase acidentes identificam as causas-raiz, incluindo o fator humano e as causas baseadas na liderança?

NÍVEL	Respostas	%
1	0	0%
2	2	5%
3	11	30%
4	24	65%

*número de empresas respondentes, 37

- As questões acima obtiveram maiores concentrações de resposta no nível 4 – “Sempre”, quando comparadas com as outras do GT, indicando que o tópico de investigação de acidentes está mais bem amadurecido nos processos internos das empresas respondentes.

Aprender com a Experiência

Ainda no mesmo tema, foram levantadas questões sobre a existência de processo formal para compartilhar lições aprendidas, sobre a discussão regular de itens de ação de investigações de incidentes de processos e sobre a incorporação de aprendizados em padrões internos.

Os respondentes avaliaram a posição da empresa considerando notas entre 1 – “Raramente”, 2 – “Algumas vezes”, 3 – “Na maioria das vezes” e 4 – “Sempre”.

19 - Existe um processo formal para compartilhar as lições aprendidas dentro da empresa?

NÍVEL	Respostas	%
1	1	3%
2	5	14%
3	10	27%
4	21	57%

*número de empresas respondentes, 37

20 - Os itens de ação da investigação de incidentes de processo são discutidos regularmente nas reuniões de produção da unidade?

NÍVEL	Respostas	%
1	1	3%
2	4	11%
3	13	35%
4	19	51%

*número de empresas respondentes, 37

21 - A empresa incorpora aprendizados (de incidentes, mudanças nos padrões do setor, boas práticas reconhecidas) em padrões internos?

NÍVEL	Respostas	%
1	0	0%
2	5	14%
3	15	41%
4	17	46%

*número de empresas respondentes, 37

- Em todos os casos, as respostas demonstraram concentração entre os níveis 3 – “Na maioria das vezes” e 4 – “Sempre”, o que indica a percepção de integração dos elementos ao processo da maior parte das empresas.
- Embora minoritárias quando comparadas aos números gerais, foram observadas autoavaliações de enquadramento das empresas dentre os níveis 1 – “Raramente”, e em especial, 2 – “Algumas vezes”.

GT02

Barragens e Estruturas de Disposição de Rejeitos

Resumo Executivo

Com base nas informações analisadas no GT 02, é possível concluir que o setor mineral brasileiro apresenta **avanços na adoção de práticas associadas à gestão de rejeitos**, com aumento na proporção de empresas que pretendem implementar o **Padrão Global da Indústria (PGI)** e alcançar níveis elevados de percepção de aderência.

Observou-se, também, a realização de atividades estruturantes por parte das empresas, como avaliações formais (“*gap assessments*”), a definição de responsáveis pela implementação e a adoção de estruturas de governança, incluindo Conselhos Independentes de Gestão de Rejeitos (CIRR), indicando maior estruturação do tema. Por outro lado, os dados evidenciam a **ampliação dos prazos inicialmente previstos para implementação do PGI**, bem como diferenças entre empresas quanto à abrangência dessa implementação, refletindo distintos estágios de evolução no setor.

Ficou demonstrado o **avanço na incorporação de práticas e mecanismos associados à gestão de rejeitos**, o que demonstra evolução na estruturação do tema. Como ponto de atenção, ressalta-se a necessidade de **assegurar maior consistência na implementação e no cumprimento dos prazos estabelecidos**, de modo a fortalecer a efetividade das práticas adotadas.

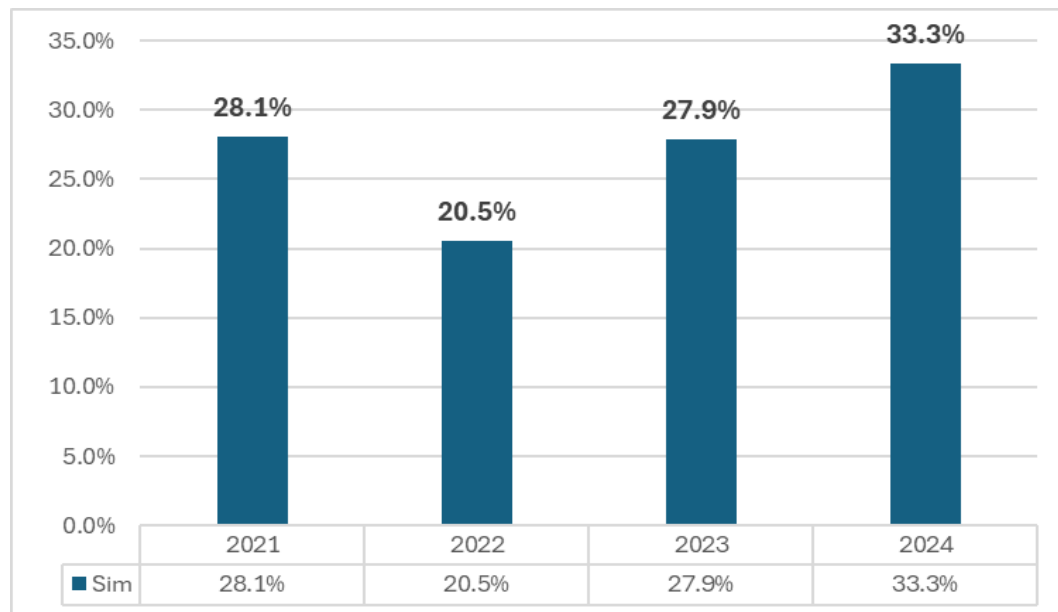
Considerando a criticidade do tema para o setor mineral, a gestão de barragens e rejeitos se consolida como um **tema central para a sustentabilidade e a confiança no setor**, demandando atenção contínua não apenas à adoção de práticas e padrões, mas à **consistência e ao cumprimento efetivo dos prazos e etapas de implementação ao longo do tempo**.

PROX

Taxa de aderência ao aplicativo PROX

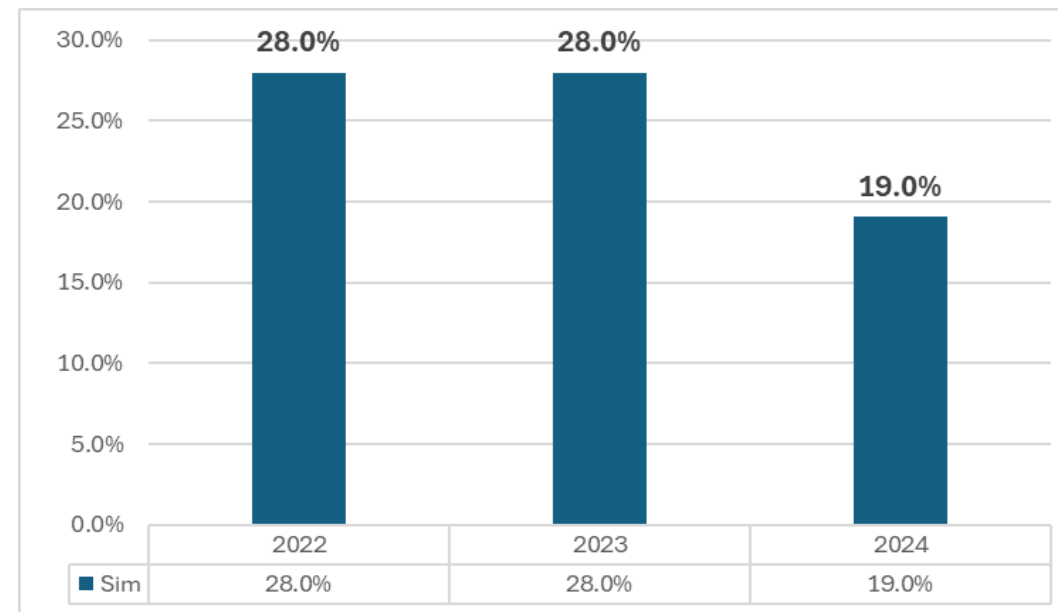
Em 2024, a base de respondentes diminuiu de 43 empresas para 30, impactando a aderência ao aplicativo PROX, conforme evidenciado pela queda da Base Comum.

Base Geral



	2021	2022	2023	2024
Empresas	31	39	43	30

Base Comum



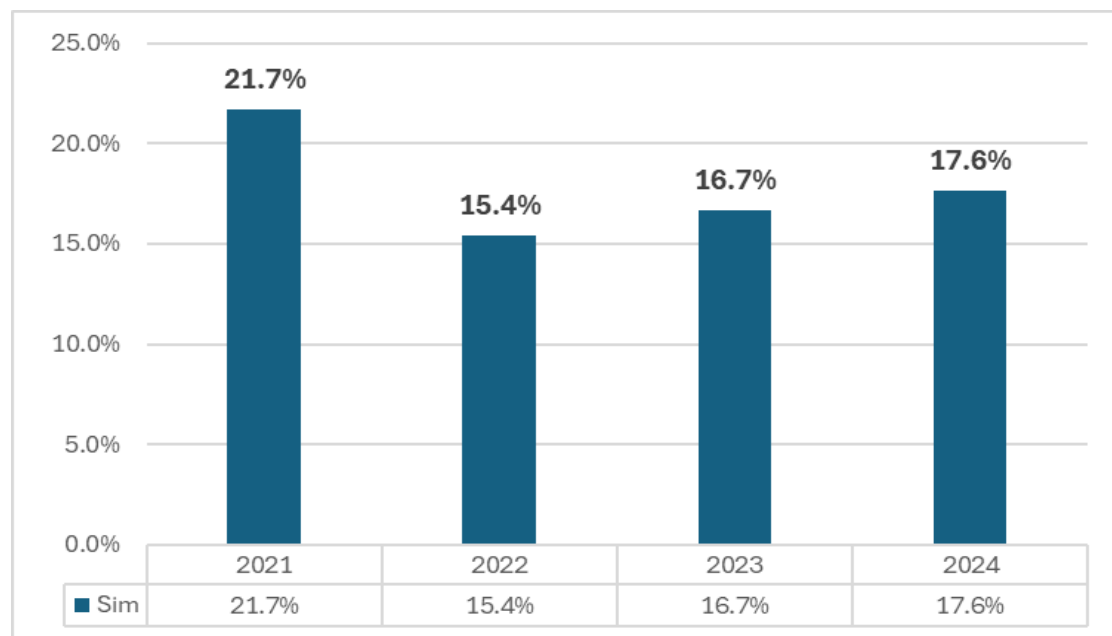
	2022	2023	2024
Empresas	21	21	21

PROX

Planejamento de aderência ao aplicativo PROX

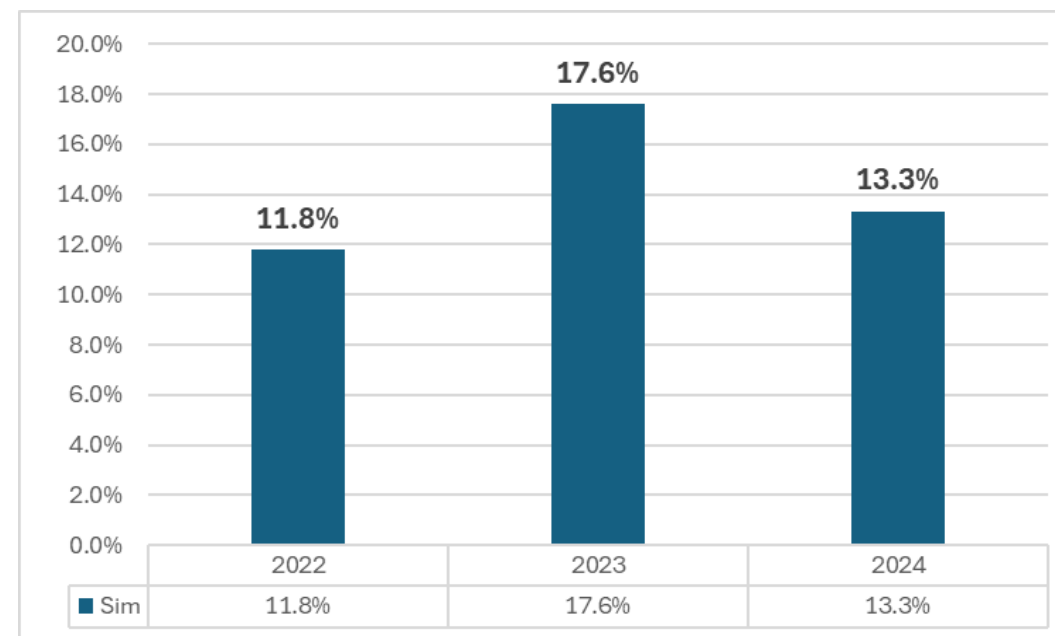
Para as empresas que responderam não terem aderido ao aplicativo PROX, foi perguntado se planejam fazer a adesão. Em 2024, 17 empresas responderam não terem aderido ainda ao aplicativo.

Base Geral



	2021	2022	2023	2024
Empresas	23	26	30	17

Base Comum



	2022	2023	2024
Empresas	15	15	15

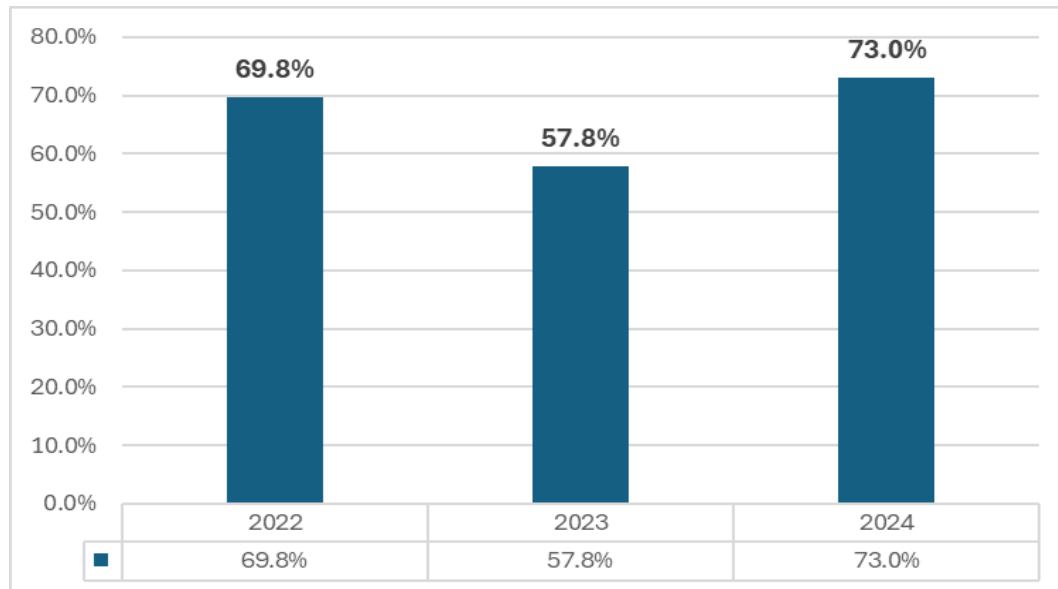
PGI para Gestão de Rejeitos

*PGI – Padrão Global da Indústria

Planejamento da implementação do PGI

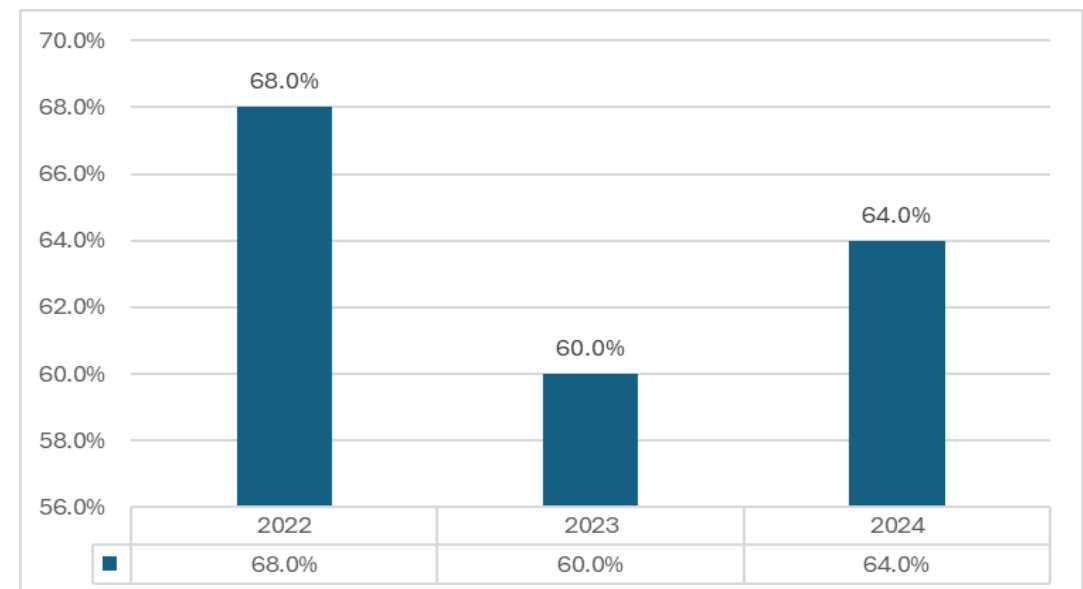
Houve um aumento tanto na base geral quanto na comum, de empresas que planejam implementar o Padrão Global. Pontuando a importância do Padrão Global da Indústria para Gestão de Rejeitos, tendo como objetivo final evitar qualquer dano às pessoas e ao meio ambiente, com tolerância zero para fatalidades humanas.

Base Geral



	2022	2023	2024
Empresas	43	46	37

Base Comum



	2022	2023	2024
Empresas	25	25	25

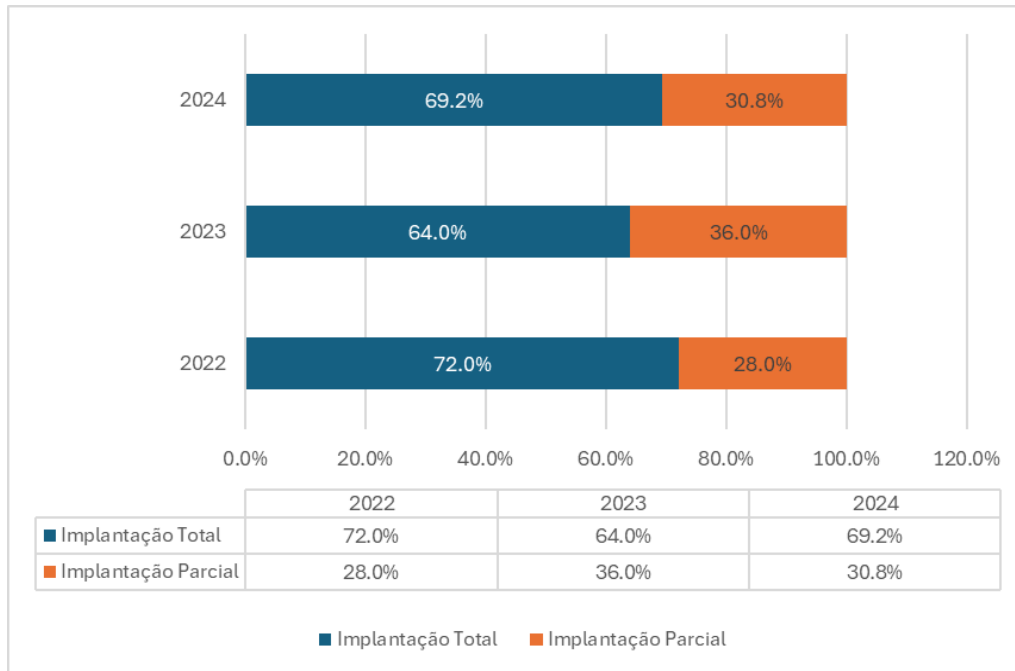
PGI para Gestão de Rejeitos

Planejamento da implementação do PGI

*PGI – Padrão Global da Indústria

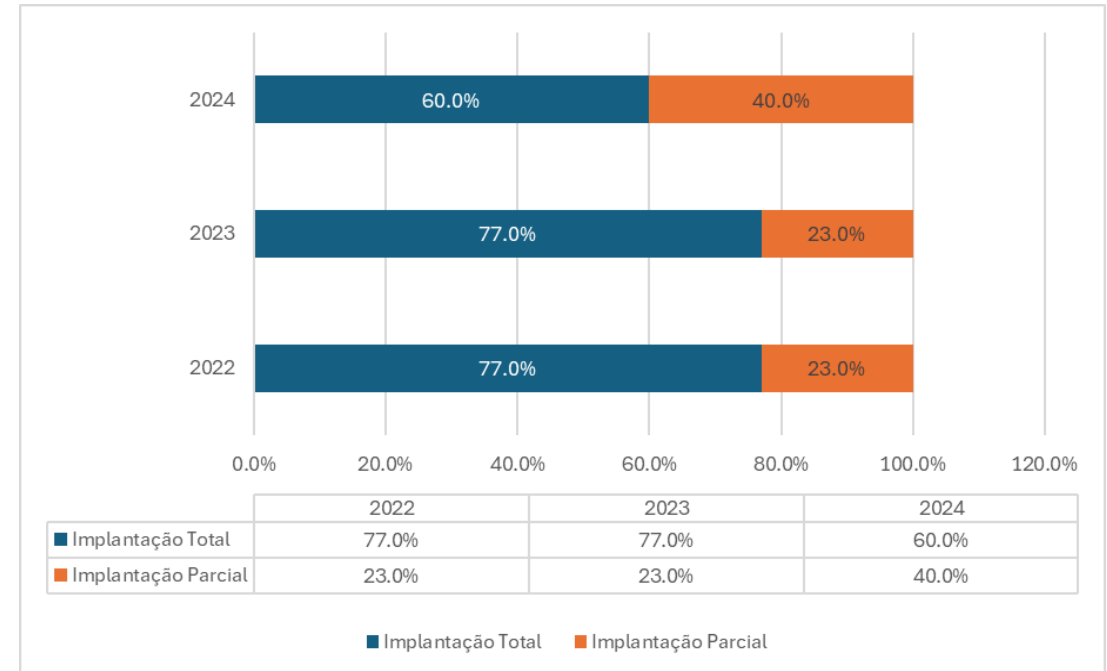
O objetivo principal do PGI se reforça com o **aumento de aderência de empresas** que planejam realizar uma implementação total do PGI em suas operações.

Base Geral



	2022	2023	2024
Empresas	29	26	26

Base Comum



	2022	2023	2024
Empresas	15	15	15

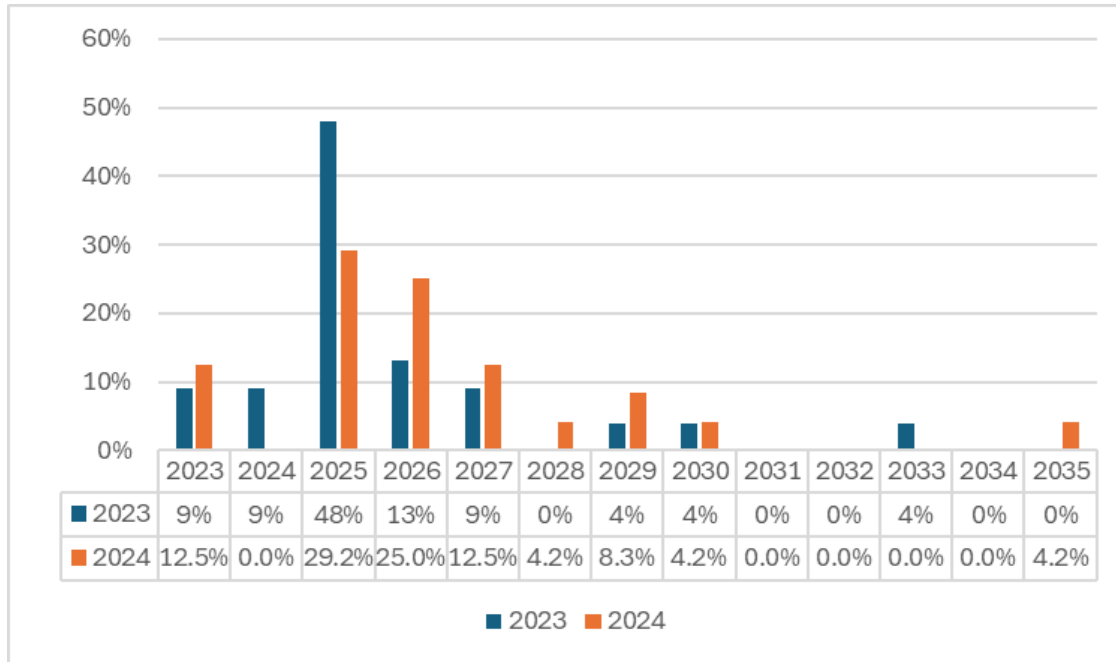
PGI para Gestão de Rejeitos

Planejamento da implementação do PGI

*PGI – Padrão Global da Indústria

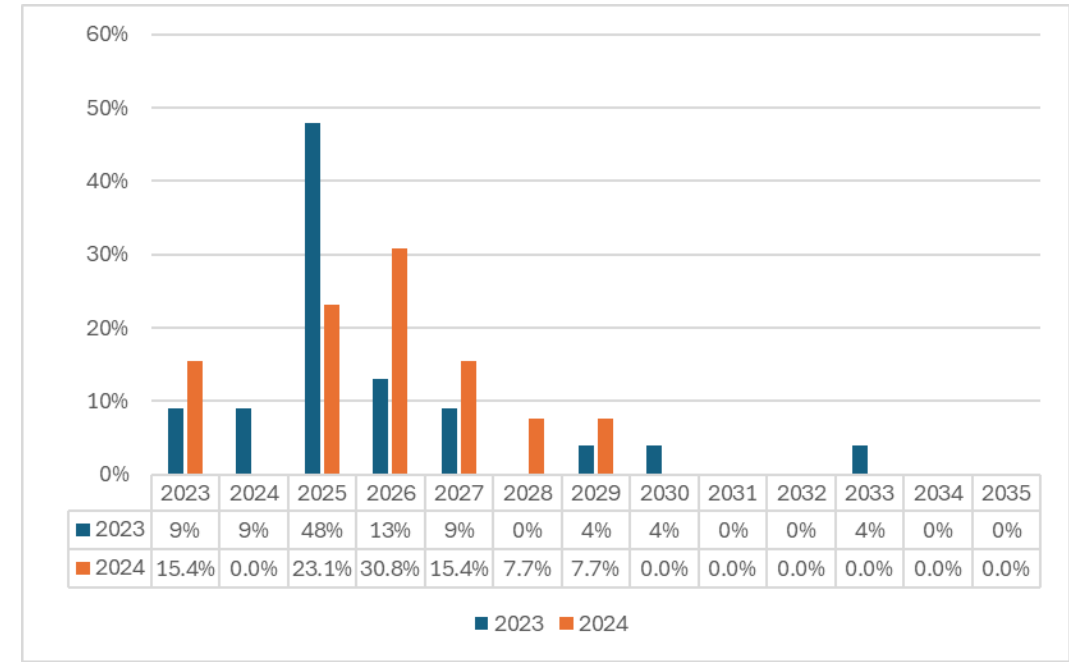
Em 2023, a maior parte das empresas tinha como objetivo implementar o PGI em suas operações até 2025, porém, na última pesquisa é notado que a maior parte está prevista para 2026 e 2027.

Base Geral



	2023	2024
Empresas		

Base Comum



	2023	2024
Empresas	13	13

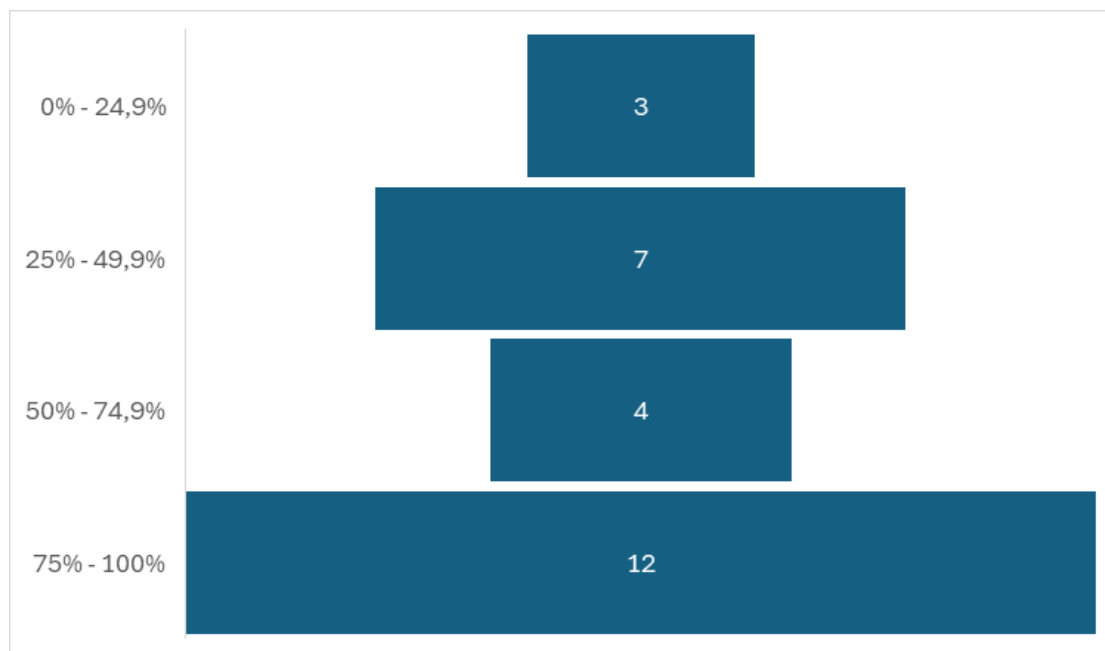
PGI para Gestão de Rejeitos

*PGI – Padrão Global da Indústria

Qual a percepção de aderência da empresa em relação aos tópicos abordados no GISTM?

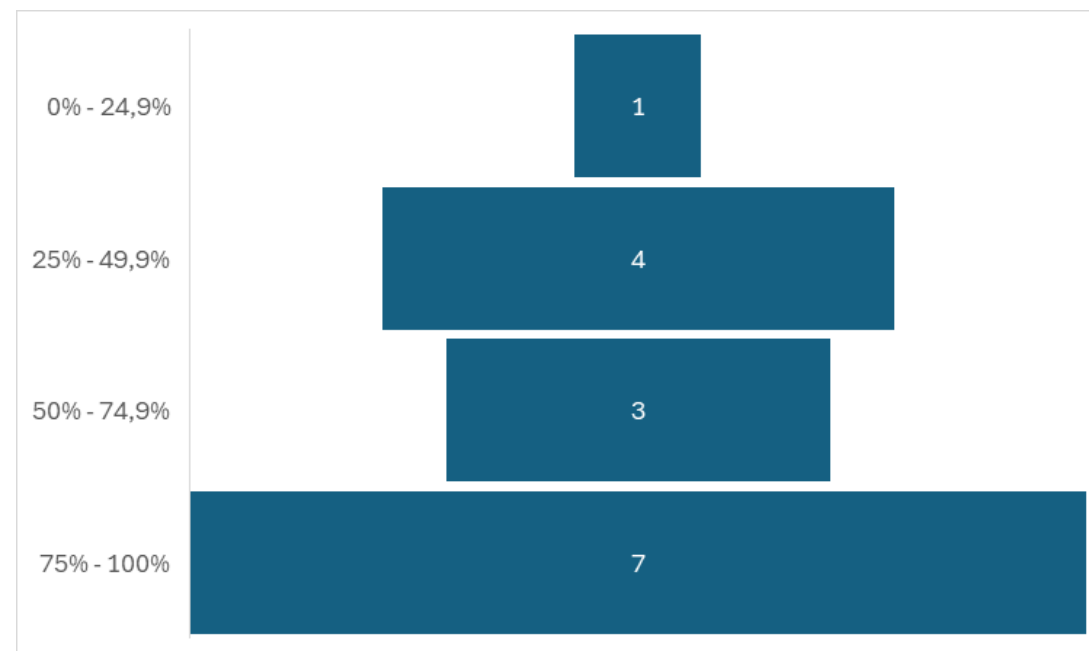
A maior parte dos respondentes possui uma percepção de aderência aos tópicos abordados no GISTM na faixa dos 75% - 100%, tanto na Base Geral quanto Comum, com pelo menos 3 respondentes apontando aderência de 100% em ambas as bases.

Base Geral



	2024
Empresas	26

Base Comum



	2024
Empresas	15

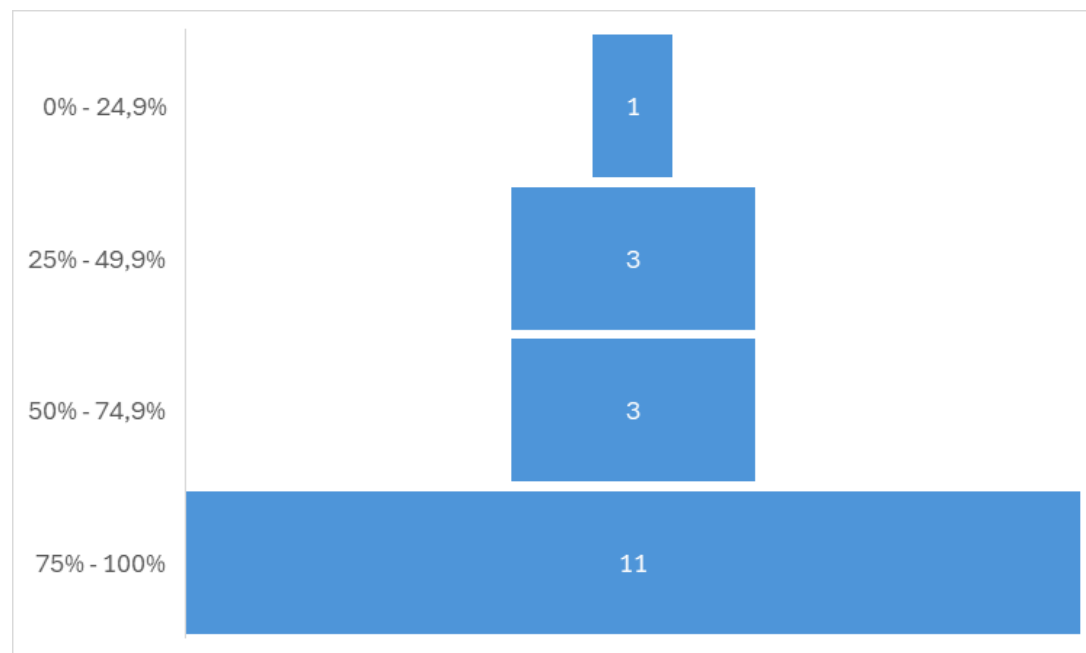
PGI para Gestão de Rejeitos

*PGI – Padrão Global da Indústria

O padrão geral se mantém nas empresas que planejam implantação total, refletido no maior número de respondentes em 75% - 100%

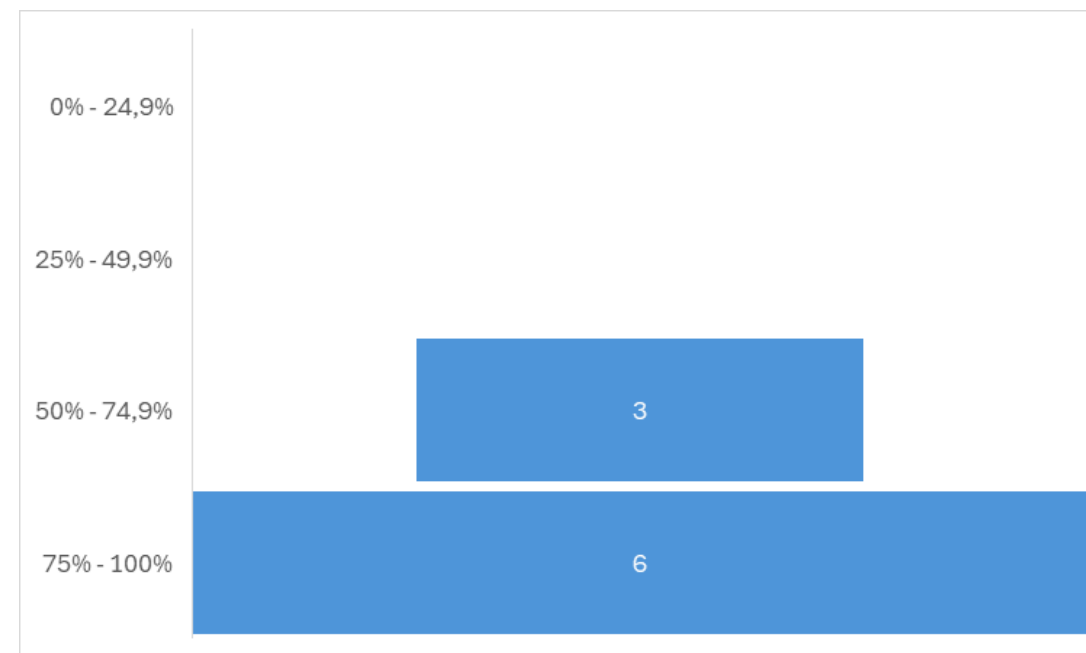
Aderência das empresas com implantação total

Base Geral



	2024
Empresas	18

Base Comum



	2024
Empresas	9

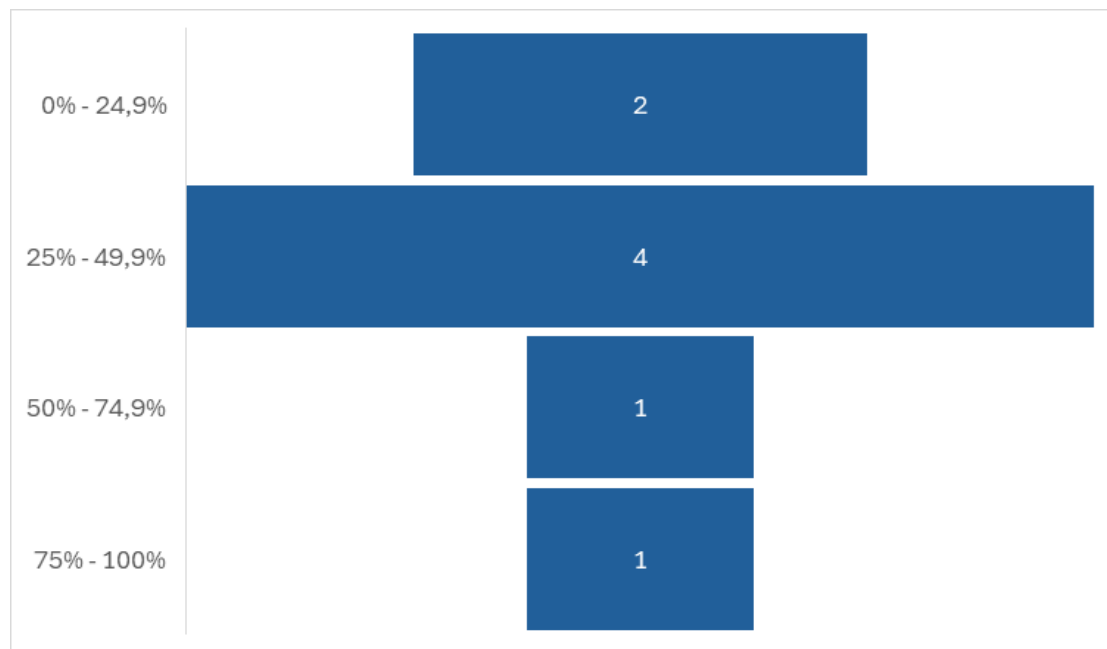
PGI para Gestão de Rejeitos

Aderência das empresas com implantação parcial

*PGI – Padrão Global da Indústria

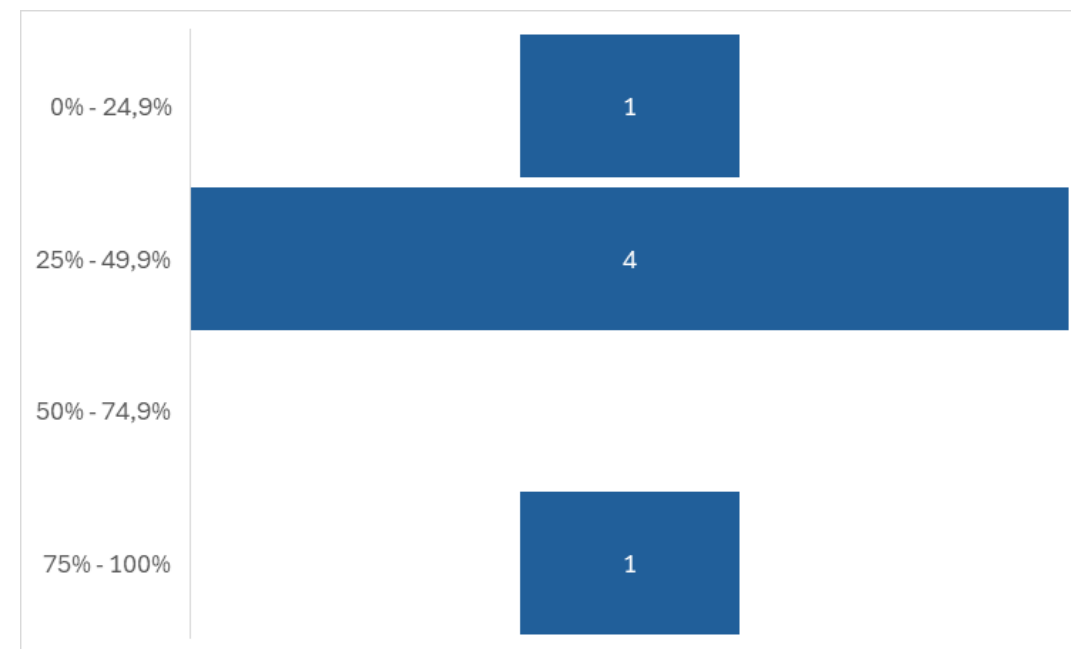
O padrão inicial não se manteve entre as empresas que planejam uma implantação parcial, o que indica uma possível relação entre o nível de aderência e a compreensão dos objetivos do PGI e a amplitude da intenção de implantação.

Base Geral



	2024
Empresas	8

Base Comum



	2024
Empresas	6

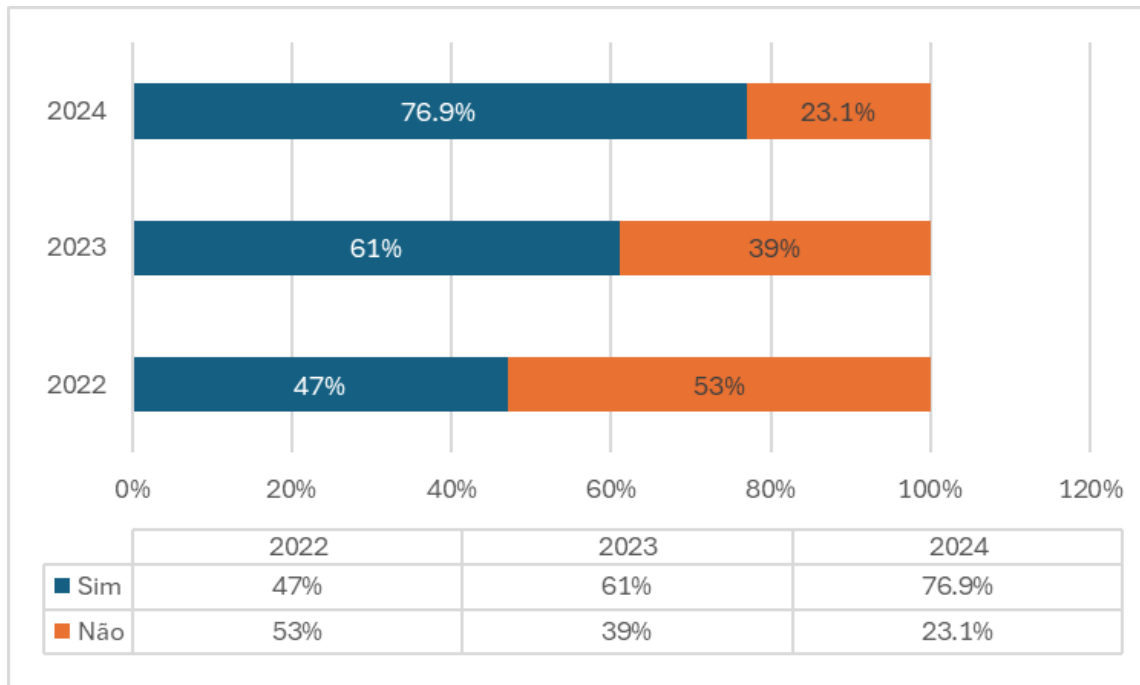
PGI para Gestão de Rejeitos

A aderência é baseada em uma avaliação formal do tipo "gap assessment"?

*PGI – Padrão Global da Indústria

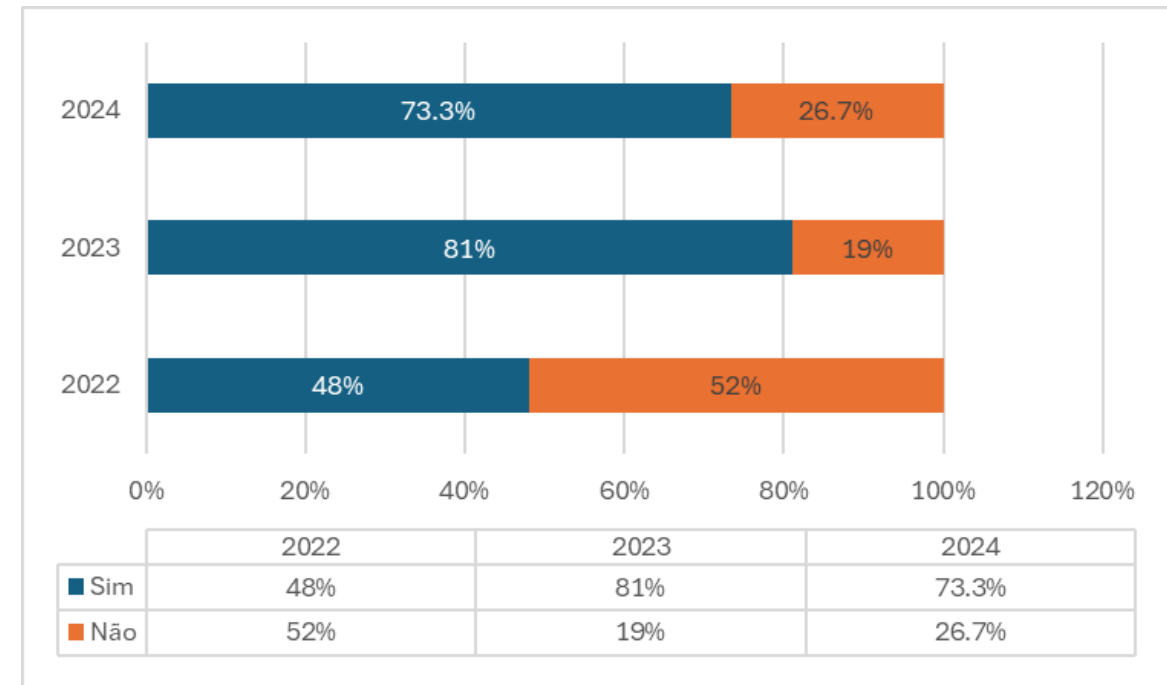
O crescimento da aderência, tanto da Base Geral quanto da Comum, baseada em uma avaliação formal do tipo "gap assessment" pode ser considerada positiva, já que contribui para comparação de desempenho atual com os padrões de modo analítico, objetivo e focado em ações.

Base Geral



	2022	2023	2024
Empresas	30	25	26

Base Comum



	2022	2023	2024
Empresas	15	15	15

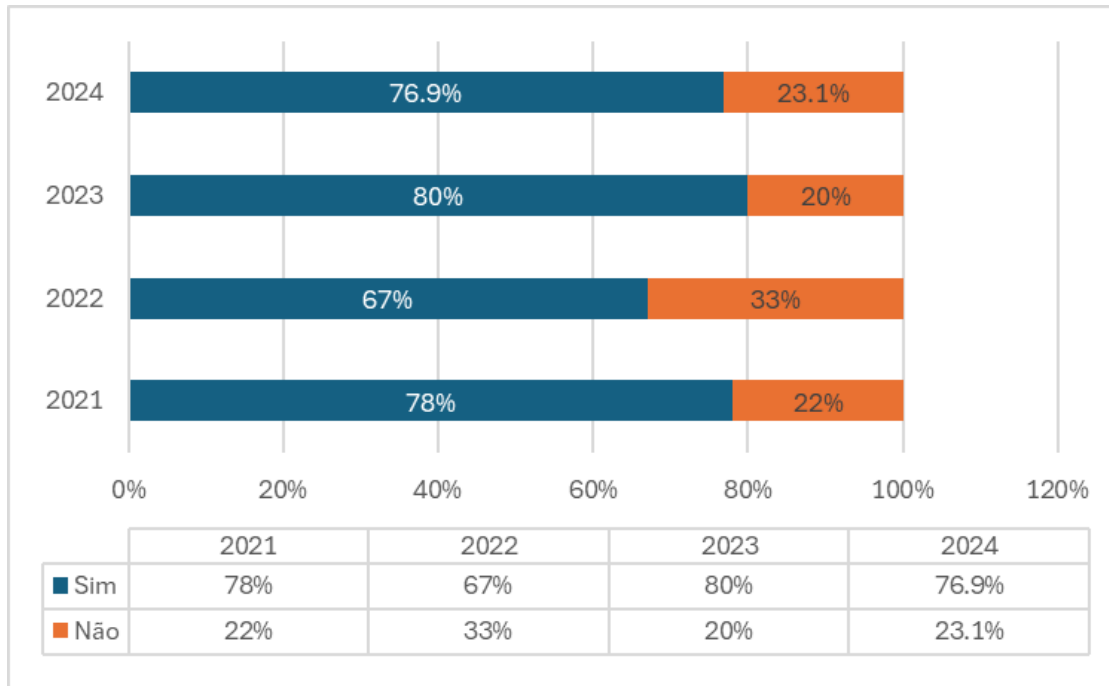
PGI para Gestão de Rejeitos

A empresa definiu quem será o executivo responsável?

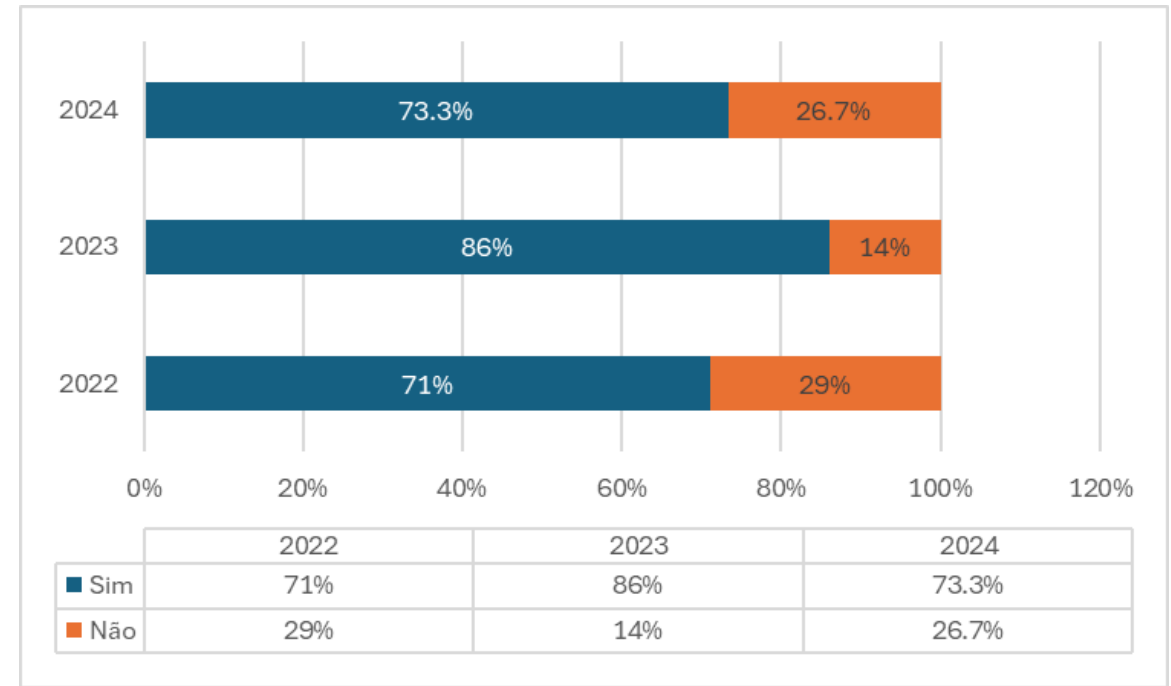
*PGI – Padrão Global da Indústria

A estatística de ter um profissional definido como responsável da implementação do PGI se manteve constante em todos os anos analisados, apenas flutuando por variações no grupo de respondentes.

Base Geral



Base Comum



	2021	2022	2023	2024
Empresas	23	30	25	26

	2022	2023	2024
Empresas	15	15	15

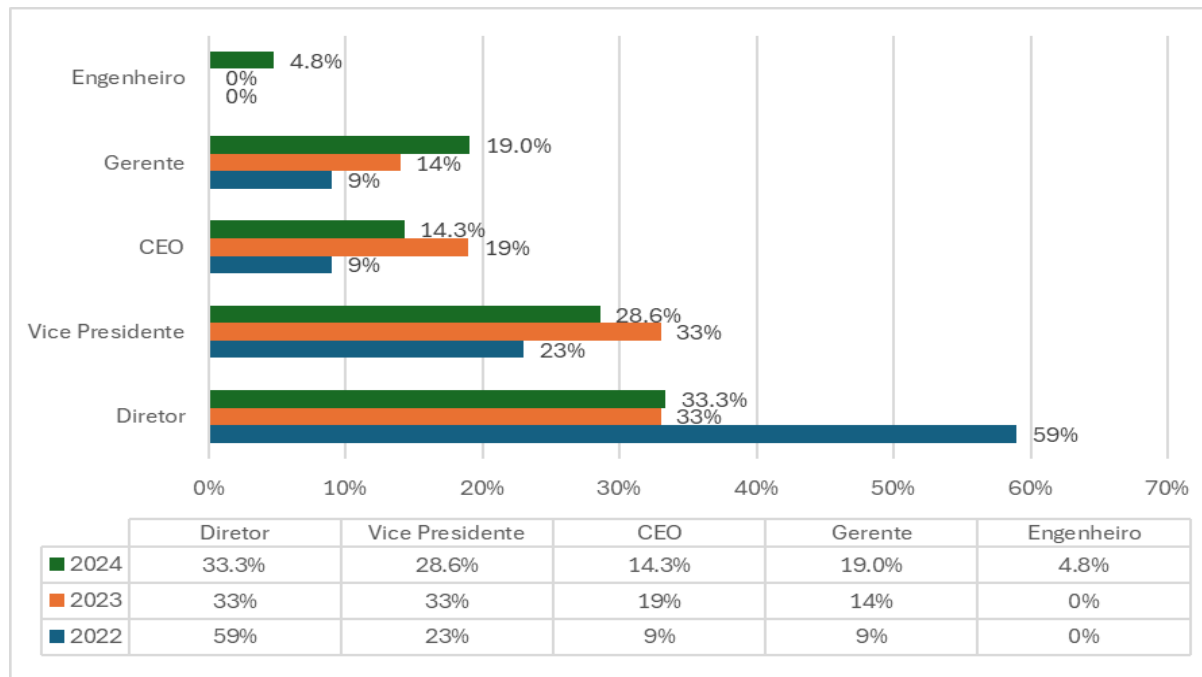
PGI para Gestão de Rejeitos

Qual o nível hierárquico desse profissional?

*PGI – Padrão Global da Indústria

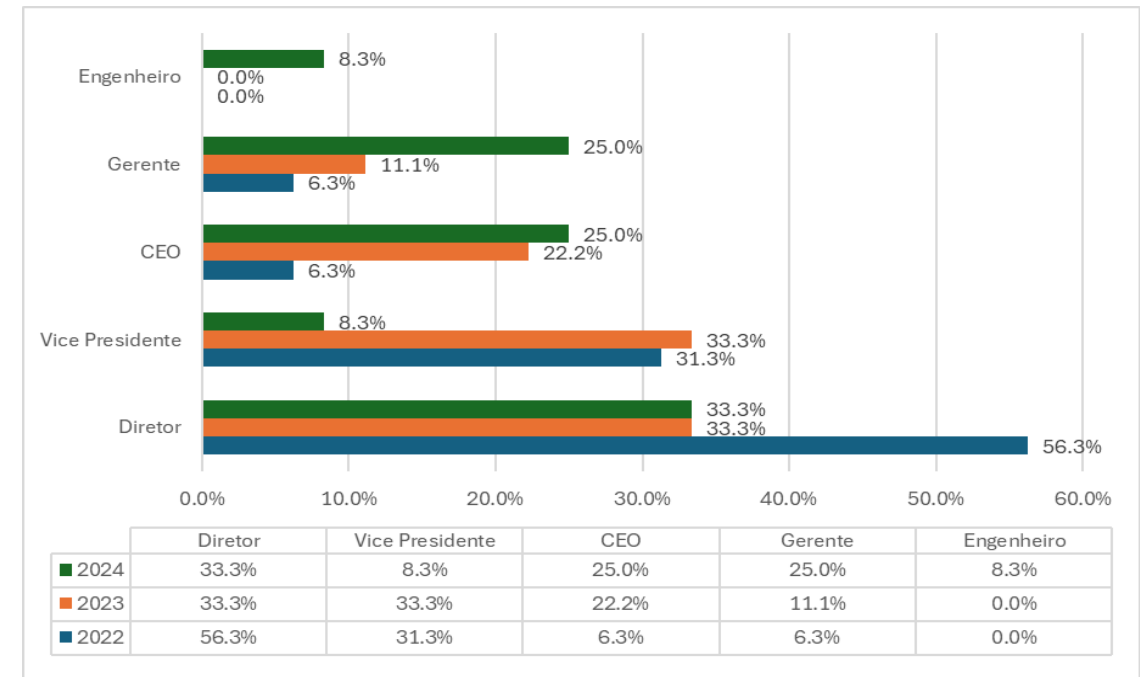
É possível observar uma redução da decisão inicial do responsável ter o nível de diretor, e ter essa responsabilidade transferida tanto para cargos como CEO e Vice Presidente, quanto a nível de Gerente, porém apenas na pesquisa mais recente que houve o apontamento de Engenheiros como responsáveis pela implantação.

Base Geral



	2022	2023	2024
Empresas	22	21	21

Base Comum



	2022	2023	2024
Empresas	12	12	12

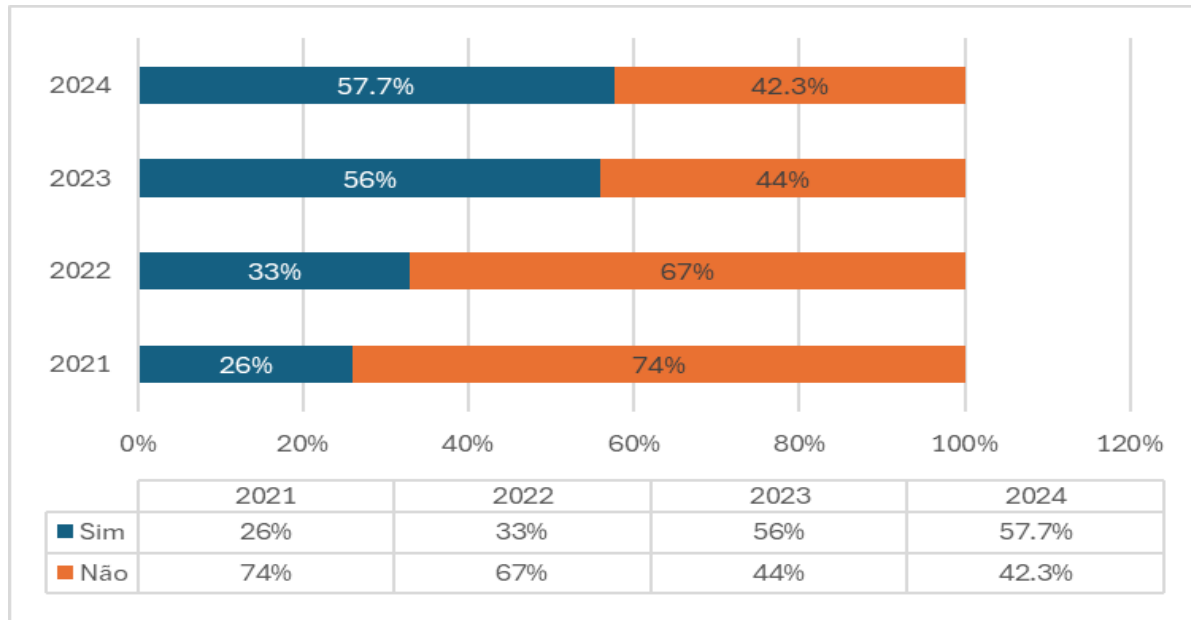
PGI para Gestão de Rejeitos

*PGI – Padrão Global da Indústria

A empresa já implementou o Conselho Independente de Gestão de Rejeitos (CIRR ou ITRB)?

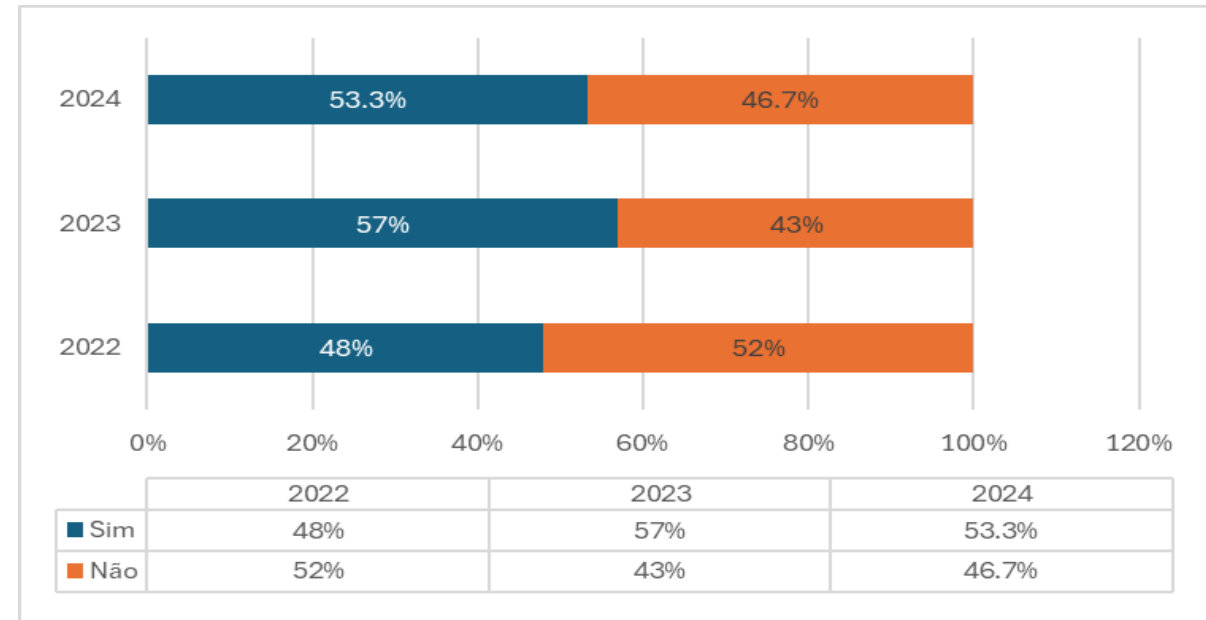
A implantação do CIRR vem crescendo desde 2021, alcançando atualmente mais de 50% dos respondentes. Observa-se, contudo, uma possível desaceleração nesse crescimento, que tende a continuar, porém em ritmo mais lento.

Base Geral



	2021	2022	2023	2024
Empresas	23	30	25	26

Base Comum



	2021	2022	2023	2024
Empresas	15	15	15	15

GT03

Saúde e Segurança Ocupacional

Resumo Executivo

Os resultados do GT03 indicam que o setor mineral brasileiro mantém **níveis reduzidos de fatalidade**, com o índice permanecendo próximo de zero ao longo dos períodos analisados, mesmo diante de variações na base de empresas que participaram do preenchimento dos questionários.

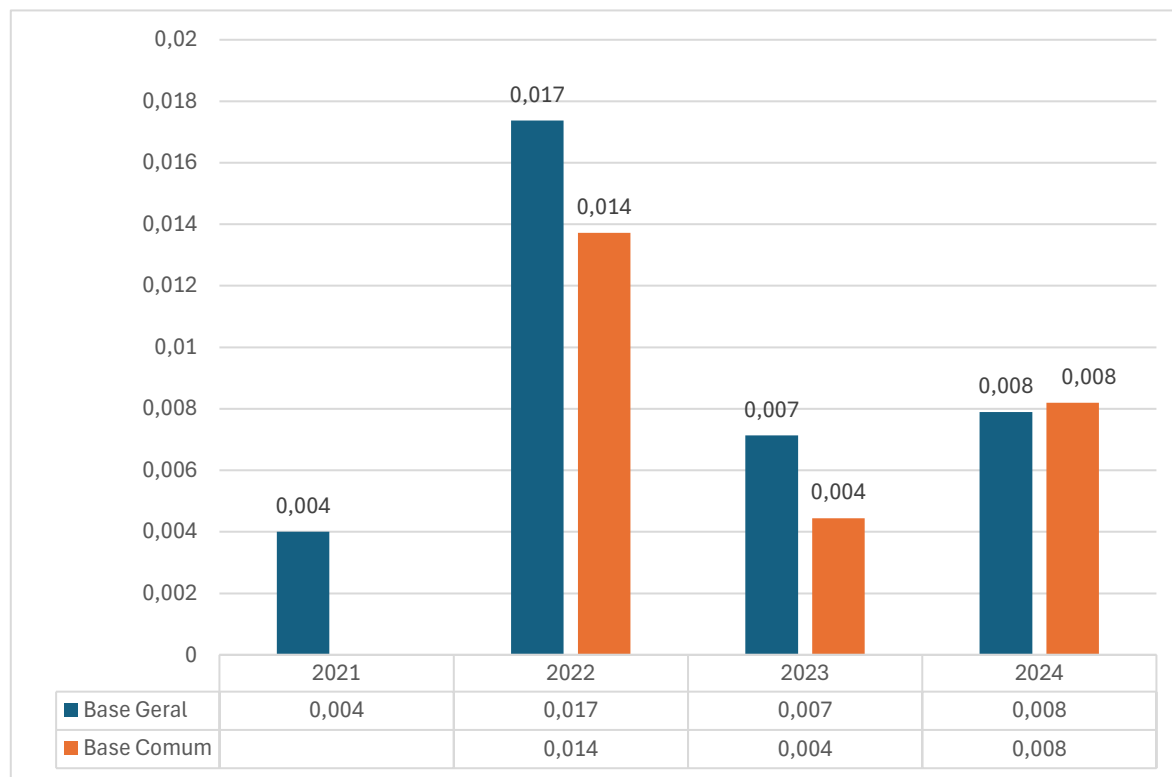
Esse resultado demonstra a existência de controle rígido de eventos de maior gravidade, alinhado à meta setorial de eliminação de fatalidades até 2030. Como destaque, evidencia-se a **manutenção de baixos índices de fatalidade**, refletindo a relevância das práticas de saúde e segurança ocupacional adotadas pelas empresas.

Como ponto de atenção, ressalta-se que o indicador analisado está concentrado em eventos de alta severidade, podendo ser **complementado, ao longo do tempo, por indicadores que ampliem a visibilidade sobre a gestão preventiva de riscos**, incluindo ocorrências de menor severidade.

Nesse contexto, os resultados reforçam a importância de **preservar o nível de desempenho alcançado no controle de fatalidades**, reconhecendo que esse resultado é fruto de um trabalho contínuo das empresas, baseado na aplicação consistente de práticas de segurança, no engajamento das equipes e na atenção permanente às condições operacionais.

Saúde e Segurança

Base Geral x Base Comum



Empresas respondentes	2021	2022	2023	2024
Base Geral	19	44	32	25
Base Comum		15	15	15

O **índice de fatalidades** aponta o número de fatalidades por hora homem total.

- Apesar do número de empresas avaliadas ter diminuído com os anos, o índice se mantém bem próximo de 0, apontando um baixo número de fatalidades.
- A meta anual para o índice é de 0 até 2030.

GT04

Mitigação de impactos
ambientais

Resumo Executivo

Os resultados do GT04 indicam avanços na agenda de mitigação de impactos ambientais no setor mineral, evidenciando-se o **avanço na qualificação técnica da gestão ambiental**, especialmente na condução de estudos e avaliação de impactos e na adoção de referências internacionais, como os *Mining Principles* do ICMM. Observa-se também aumento na proporção de empresas que indicam adotar medidas de controle ambiental voltadas à melhoria das técnicas do processo minerário.

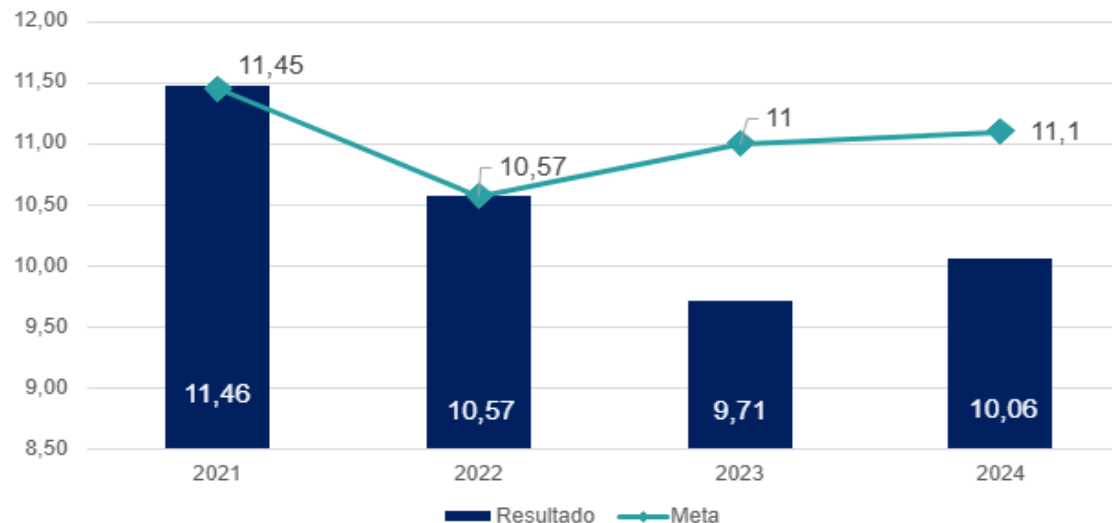
Os dados evidenciam desafios relevantes, como a **baixa proporção de empresas que desenvolvem ações ambientais de forma colaborativa nos territórios** e **redução da proporção de empresas que afirmam integrar o conceito de desenvolvimento sustentável**, aliada à baixa articulação territorial, ainda que tenha havido aumento de planos de ação conjuntos entre aquelas que adotam esse tipo de abordagem.

Nesse contexto, os resultados indicam que, embora haja avanço na qualificação dos instrumentos e práticas ambientais, ainda se observam **desafios na consolidação dessa agenda de forma integrada**, especialmente na incorporação do conceito de desenvolvimento sustentável e na atuação coordenada nos territórios. Reforça-se, nesse sentido, a importância de iniciativas construídas em diálogo com os territórios, considerando suas demandas e especificidades, de modo a fortalecer a articulação entre desenvolvimento econômico e preservação ambiental.

Biodiversidade

Base Geral

GT04 - Biodiversidade: Índice de áreas protegidas sobre áreas impactadas¹



	2021	2022	2023	2024
RESULTADO	11,46	10,57	9,71	10,06
META	11,46	10,57	11	11,1

	2021	2022	2023	2024
Empresas	29	28	29	26

¹ Áreas Protegidas: Área geograficamente definida que é designada, regulada ou gerida para lograr objetivos específicos de preservação, incluindo as APPs e Reservas Legais.

Áreas Impactadas: Área geográfica onde se localizam as estruturas minerárias e de apoio, incluindo as vias de acesso interno e que sofrerão alterações físicas e biológicas decorrentes da implantação e operação do empreendimento.

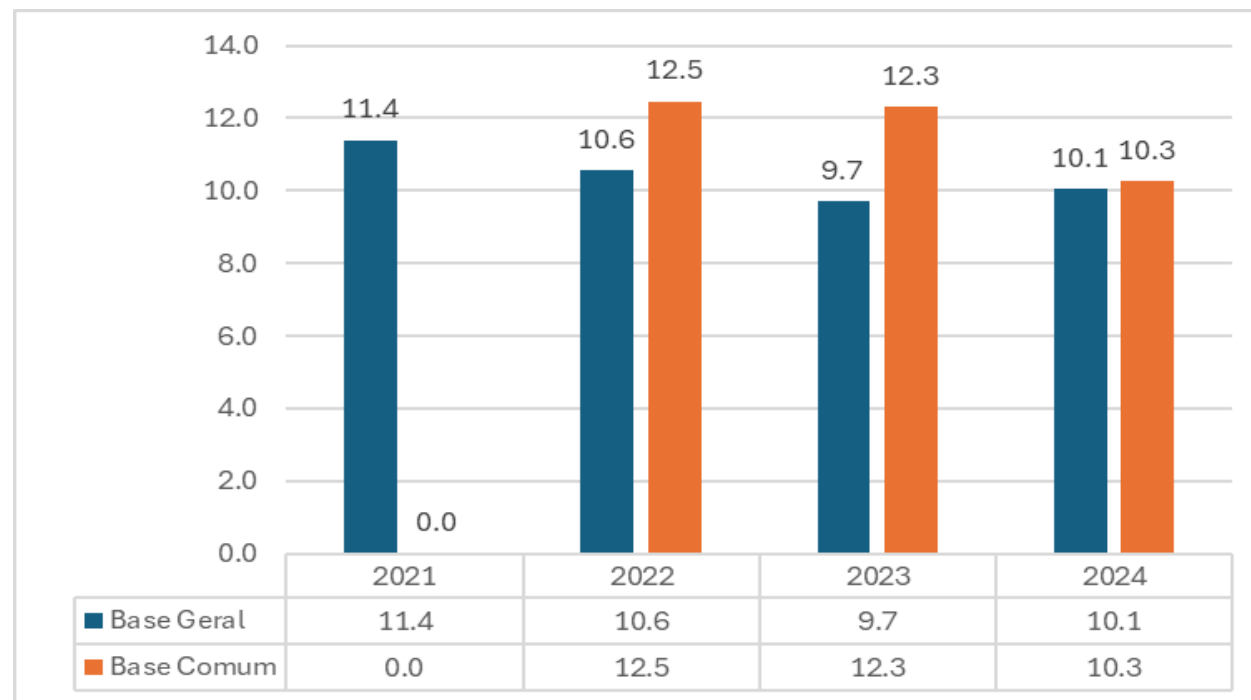
O índice de Áreas protegidas sobre Áreas impactadas, que vinha **apresentando constante queda** desde o primeiro ano de coleta, apresentou um pequeno aumento no último ano.

Considerando o escalonamento da meta proposto, o índice **não alcançou o resultado previsto para 2024**.

- Baseline: foram considerados em 2021 dados de 34 empresas. Em 2022, foram recebidos dados de 28 empresas. Em 2023, foram consideradas 29 empresas, e em 2024 foram recebidos dados de 26 empresas.
 - Apesar da diminuição no número de empresas respondentes entre 2023 (29) e 2024 (27), a área total de Áreas Protegidas se manteve próxima do valor de 2023.
- Observou-se que o total de Áreas impactadas aumentou 22% em comparação ao total de 2023, o que contribuiu na diminuição do resultado do índice.

Biodiversidade

Base Geral x Base Comum



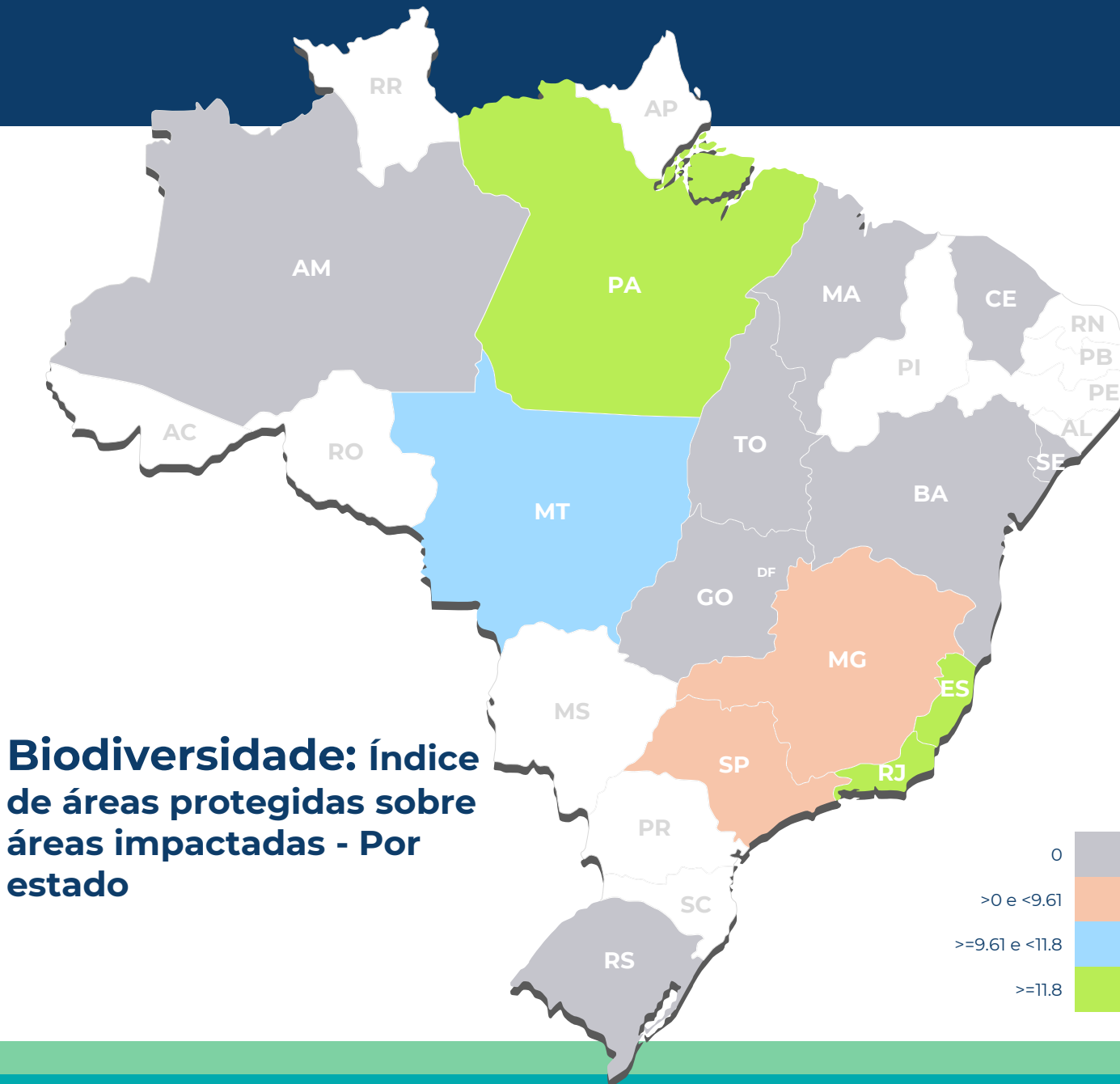
Empresas	2021	2022	2023	2024
Base Geral	29	28	29	26
Base Comum	-	12	12	12

O índice de Áreas protegidas sobre Áreas impactadas, que vinha **apresentando constante queda** desde o primeiro ano de coleta, apresentou um pequeno aumento no último ano.

- Base Geral: foram considerados em 2021 dados de 34 empresas. Em 2022, foram recebidos dados de 28 empresas. Em 2023, foram consideradas 29 empresas, e em 2024 foram recebidos dados de 26 empresas.
- Base Comum: foram considerados em 2022 e 2023 20 empresas, porém este número caiu para 12 empresas em 2024, então os valores dos anos anteriores foram normalizados para estas 12 empresas, de modo a comparar a mesma base através dos 3 anos.

¹ Áreas Protegidas: Área geograficamente definida que é designada, regulada ou gerida para lograr objetivos específicos de preservação, incluindo as APPs e Reservas Legais.

Áreas Impactadas: Área geográfica onde se localizam as estruturas minerárias e de apoio, incluindo as vias de acesso interno e que sofrerão alterações físicas e biológicas decorrentes da implantação e operação do empreendimento.


MAPEAMENTO DAS ÁREAS

MG	16
SP	4
PA	4
BA	4
GO	2
RS	2
ES	2
CE	1
SE	1
MT	1
MA	1
RJ	1
AM	1

Σ Áreas Protegidas / Σ Áreas Impactadas = Indicador 4

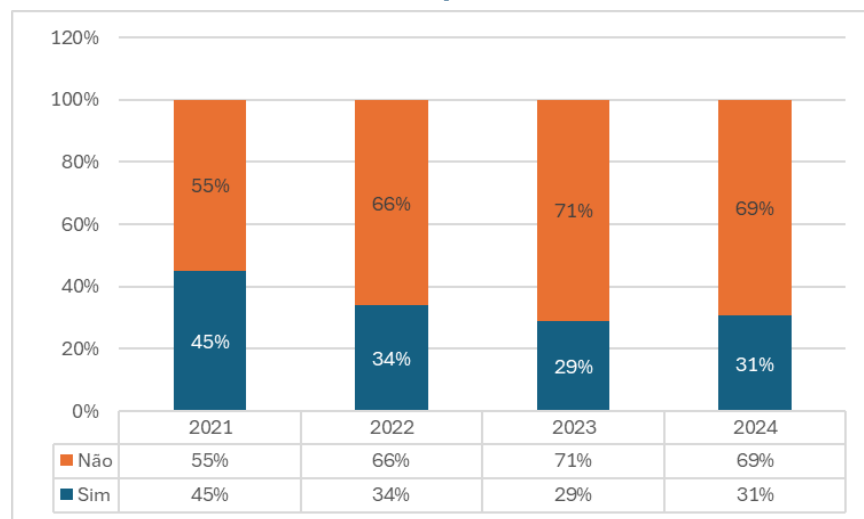
MG	2,687865	
SP	1,651243	
PA	17,75949	
BA	3,789149	
GO	1,995215	
RS	0,56427	
ES	28,78439	
CE	3,411765	
SE	0,012077	
MT	9,686192	
MA	0,015903	
RJ	248,962	
AM	1,069736	

Biodiversidade

Base Geral

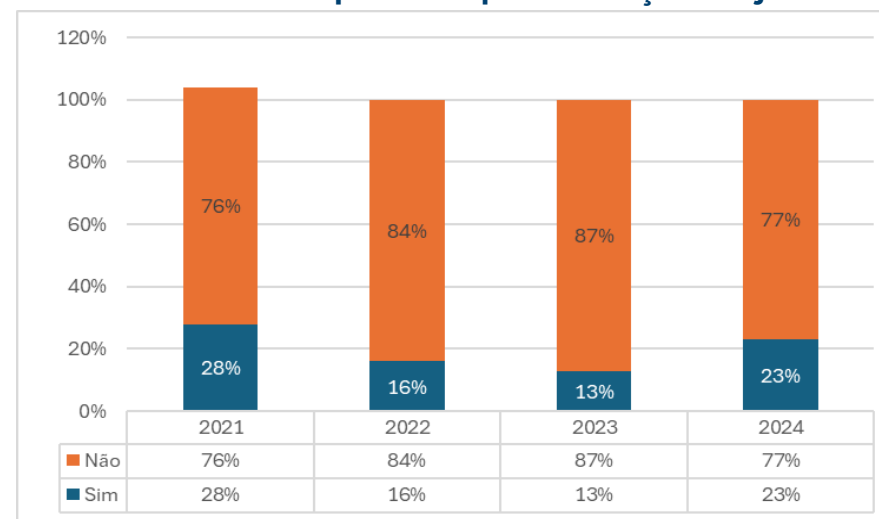
Além do indicador, foram realizadas perguntas direcionadas à integração de empresas que operam na mesma região. Os dados obtidos para o ano de 2024 indicaram a **manutenção na proporção de empresas**, relativamente baixa, **que trabalham colaborativamente com outras mineradoras no território**.

Desenvolve trabalhos ambientais de forma colaborativa com outras mineradoras para o mesmo território



	2021	2022	2023	2024
Empresas	29	40	45	39

Estes trabalhos possuem plano de ação conjunto



	2021	2022	2023	2024
Empresas	29	40	45	39

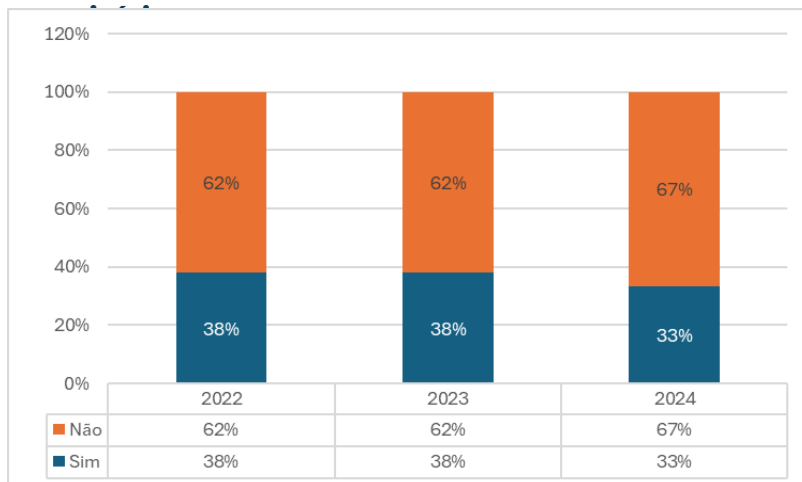
Observou-se, no entanto, **aumento de planos de ações conjuntos**, em que empresas desenvolvem atividades ambientais colaborativas para o mesmo território, quando comparado com os anos de 2022 e 2023, apresentando o retorno ao patamar obtido no ano de 2021.

Biodiversidade

Base Comum

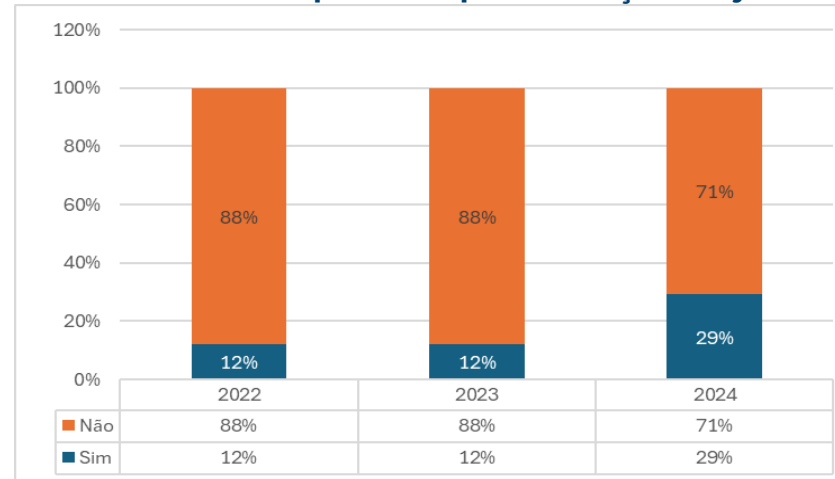
Além do indicador, foram realizadas perguntas direcionadas à integração de empresas que operam na mesma região. Os dados obtidos para o ano de 2024 indicaram a **manutenção na proporção de empresas**, relativamente baixa, **que trabalham colaborativamente com outras mineradoras no território**.

Desenvolve trabalhos ambientais de forma colaborativa com outras mineradoras para o mesmo



	2022	2023	2024
Empresas	24	24	24

Estes trabalhos possuem plano de ação conjunto



	2022	2023	2024
Empresas	24	24	24

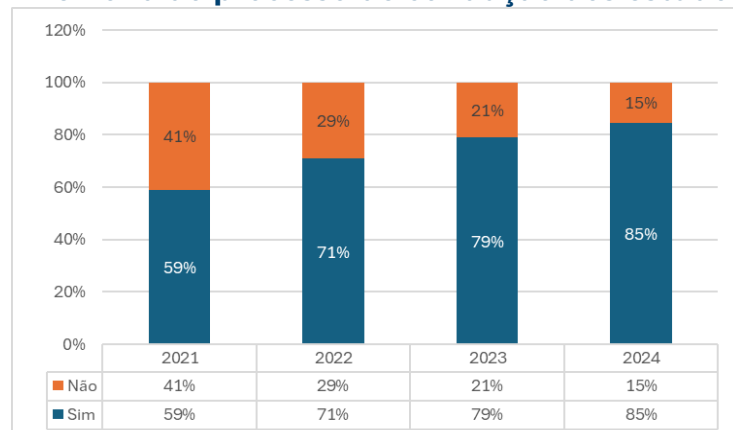
Observou-se, no entanto, **aumento de planos de ações conjuntas**, em que empresas desenvolvem atividades ambientais colaborativas para o mesmo território, quando comparado com os anos de 2022 e 2023, apresentando o retorno ao patamar obtido no ano de 2021.

Biodiversidade

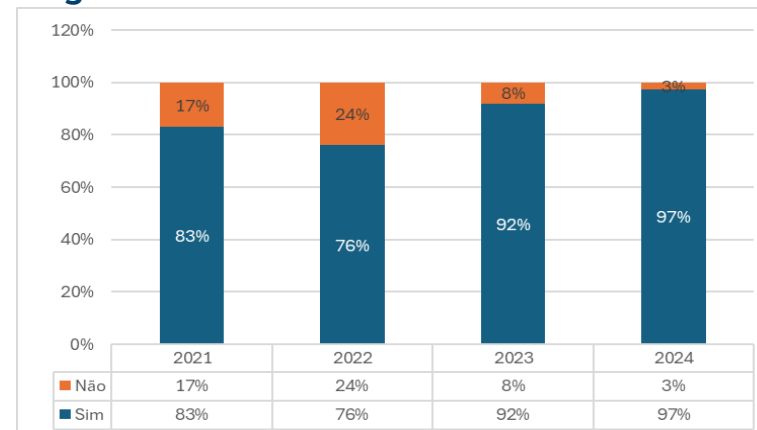
Base Geral

Foram realizadas também perguntas direcionadas à qualidade de Estudos de Impactos Ambientais e estudos sinérgicos, conforme evidenciado nas visualizações abaixo.

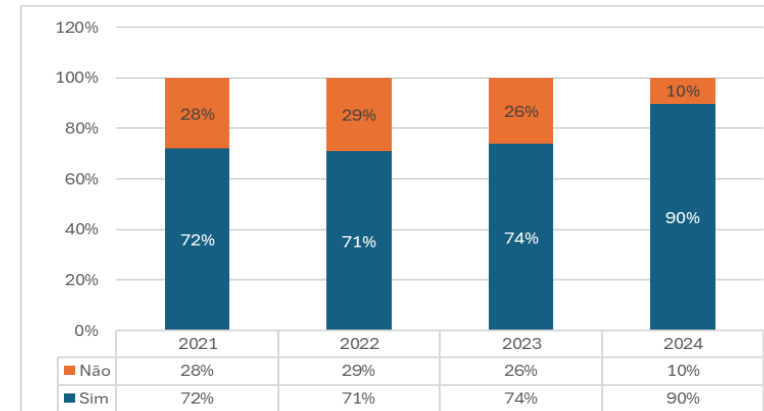
Melhoria do processo de condução dos estudos



Qualificação dos estudos de alternativas e dos diagnósticos ambientais



Melhoria das avaliações de impacto e da concepção das medidas diversas necessárias



	2021	2022	2023	2024
Empresas	29	40	45	39

	2021	2022	2023	2024
Empresas	29	40	45	39

	2021	2022	2023	2024
Empresas	29	40	45	39

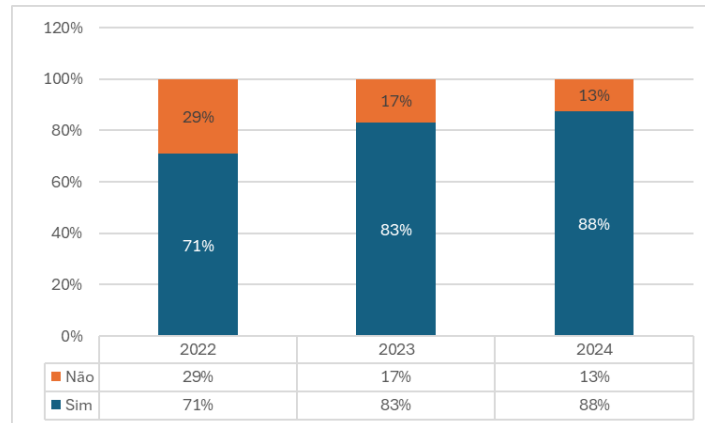
- Foi observado **crescimento positivo** da percepção de qualificação dos estudos de alternativas e diagnósticos ambientais, melhoria na condução dos estudos e da avaliação de impactos e concepção de medidas necessárias conforme perguntas aplicadas.
- Com destaque, 92% das empresas respondentes indicaram melhoria das avaliações de impacto e da concepção das medidas diversas necessárias, parcela bastante superior ao número de empresas com tal percepção nos períodos anteriores.

Biodiversidade

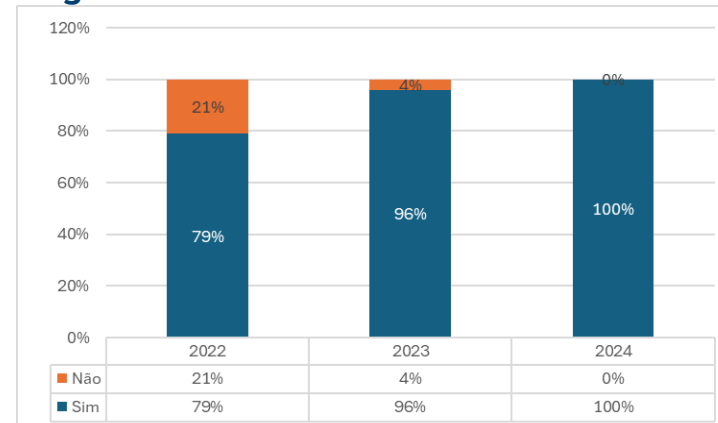
Base Comum

Foram realizadas também perguntas direcionadas à qualidade de Estudos de Impactos Ambientais e estudos sinérgicos, conforme evidenciado nas visualizações abaixo.

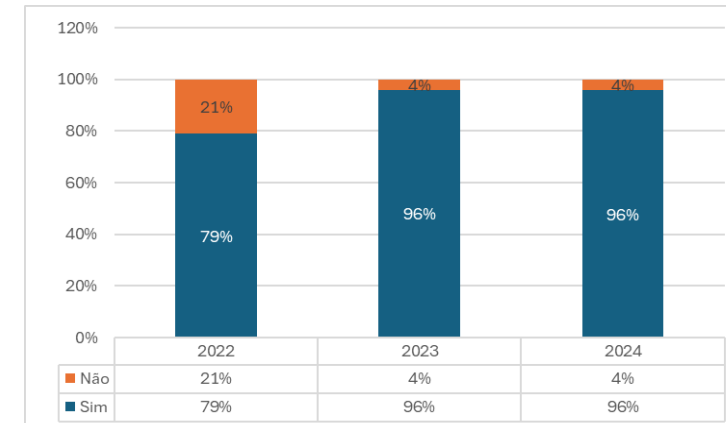
Melhoria do processo de condução dos estudos



Qualificação dos estudos de alternativas e dos diagnósticos ambientais



Melhoria das avaliações de impacto e da concepção das medidas diversas necessárias



	2022	2023	2024
Empresas	24	24	24

	2022	2023	2024
Empresas	24	24	24

	2022	2023	2024
Empresas	24	24	24

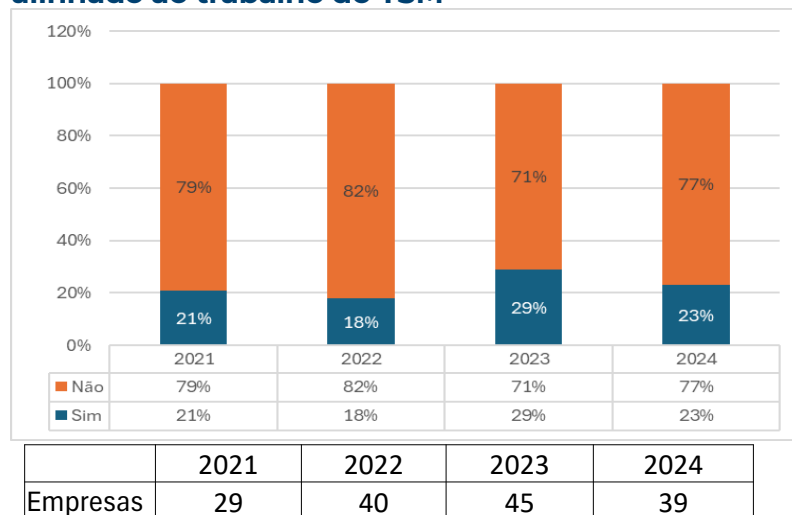
- Foi observado **crescimento positivo** da percepção de qualificação dos estudos de alternativas e diagnósticos ambientais, melhoria na condução dos estudos e da avaliação de impactos e concepção de medidas necessárias conforme perguntas aplicadas.
- Com destaque, 92% das empresas respondentes indicaram melhoria das avaliações de impacto e da concepção das medidas diversas necessárias, parcela bastante superior ao número de empresas com tal percepção nos períodos anteriores.

Biodiversidade

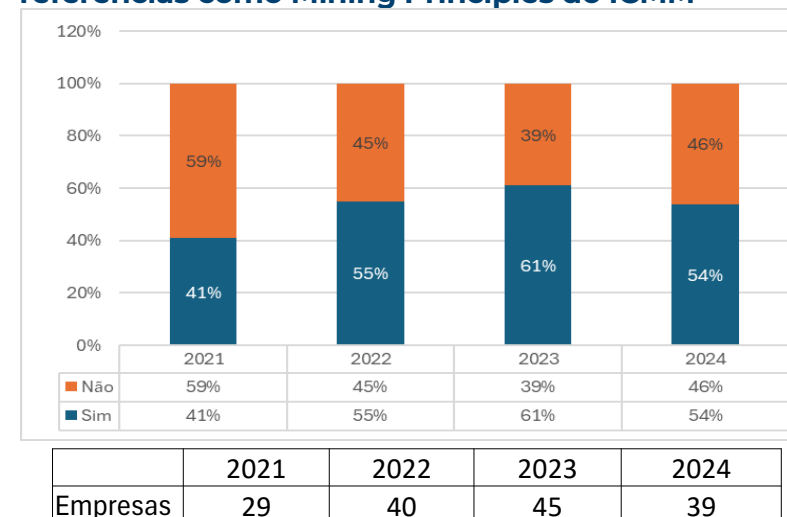
Base Geral

Foram realizadas também perguntas direcionadas à adoção de práticas internacionais como referências nos processos e avaliação de desempenho das empresas, conforme evidenciado nas visualizações abaixo.

Existe validação do desempenho das empresas alinhado ao trabalho do TSM



Adota as melhores práticas e utiliza quando aplicáveis referências como Mining Principles do ICMM



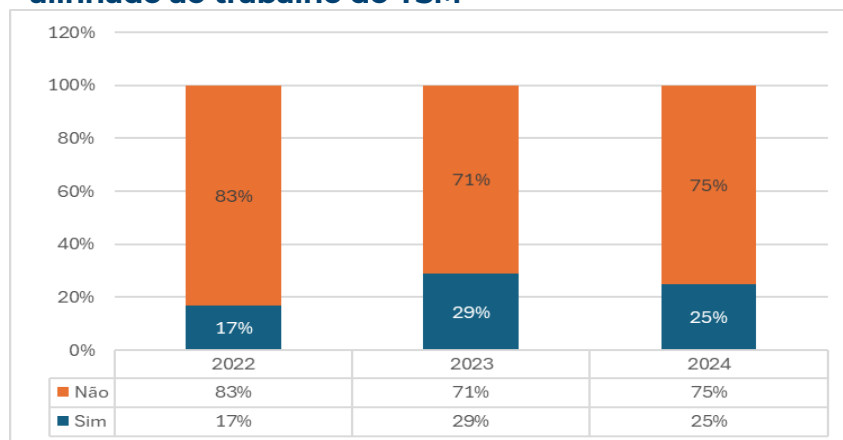
- Foi observada a **manutenção do crescimento ao passar dos anos na adoção às melhores práticas e utilização**, quando aplicáveis, de referências como os **Mining Principles do International Council on Mining and Metals (ICMM)**.
- Por outro lado, observou-se **queda na proporção de empresas** que indicou **validar o próprio desempenho de forma alinhada ao trabalho da iniciativa Towards Sustainable Mining (TSM)**.

Biodiversidade

Base Comum

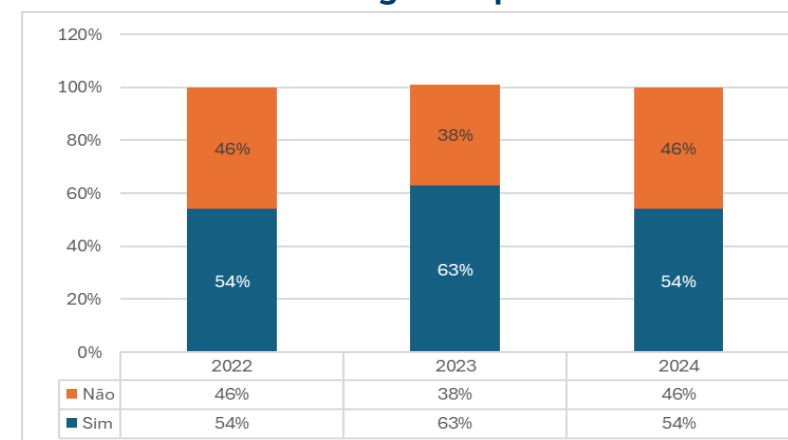
Foram realizadas também perguntas direcionadas à adoção de práticas internacionais como referências nos processos e avaliação de desempenho das empresas, conforme evidenciado nas visualizações abaixo.

Existe validação do desempenho das empresas alinhado ao trabalho do TSM



	2022	2023	2024
Empresas	24	24	24

Adota as melhores práticas e utiliza quando aplicáveis referências como Mining Principles do ICMM



	2022	2023	2024
Empresas	24	24	24

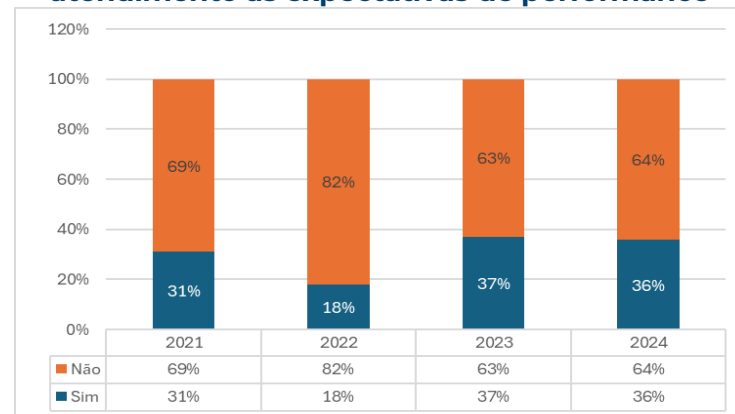
- Foi observada a **manutenção do crescimento ao passar dos anos na adoção às melhores práticas** e utilização, quando aplicáveis, de referências como os **Mining Principles do International Council on Mining and Metals (ICMM)**.
- Por outro lado, observou-se **queda na proporção de empresas** que indicou **validar o próprio desempenho de forma alinhada ao trabalho da iniciativa Towards Sustainable Mining (TSM)**.

Biodiversidade

Base Geral

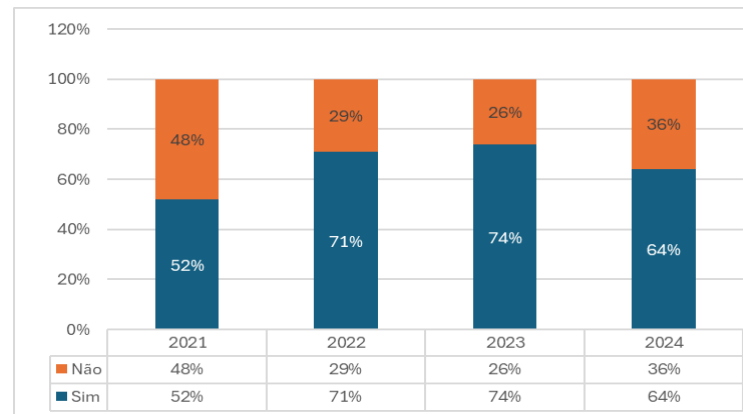
Foram realizadas também perguntas relacionadas à avaliação de atendimento às expectativas de performance, adoção de medidas de controle ambiental para melhoria das técnicas do processo minerário e integração do conceito de desenvolvimento sustentável.

Planejamento do processo de avaliação do atendimento às expectativas de performance



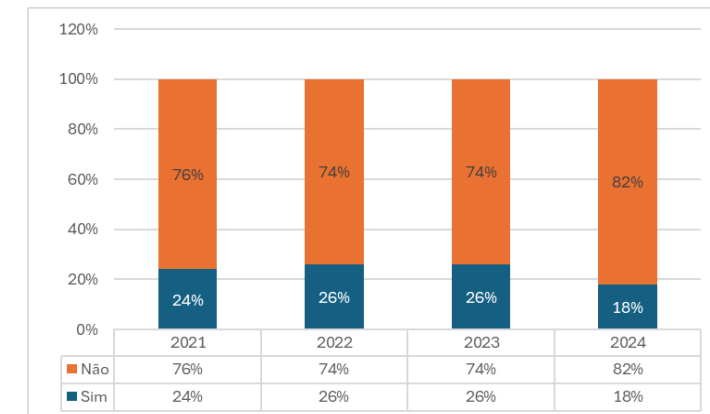
	2021	2022	2023	2024
Empresas	29	40	45	39

Adoção de medidas de controle ambiental buscando melhoria das técnicas no processo de mineração



	2021	2022	2023	2024
Empresas	29	40	45	39

Integração do conceito de desenvolvimento sustentável



	2021	2022	2023	2024
Empresas	29	40	45	39

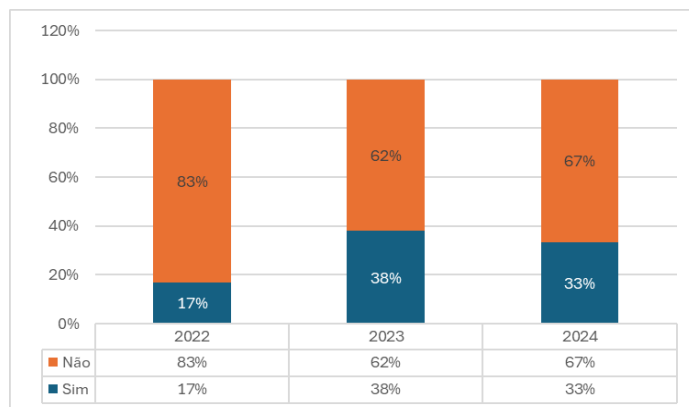
- Foi observado o **aumento na proporção** de empresas que **indicaram adotar medidas de controle ambiental**, buscando melhoria das técnicas no processo de mineração. Observou-se, também, pequeno aumento da proporção de empresas que indicaram possuir planejamento do processo de avaliação do atendimento às expectativas de performance.
- Quanto à integração do conceito de desenvolvimento sustentável, observou-se uma **redução na proporção de empresas que afirmaram incorporá-lo**, atingindo o menor nível desde 2021.

Biodiversidade

Base Comum

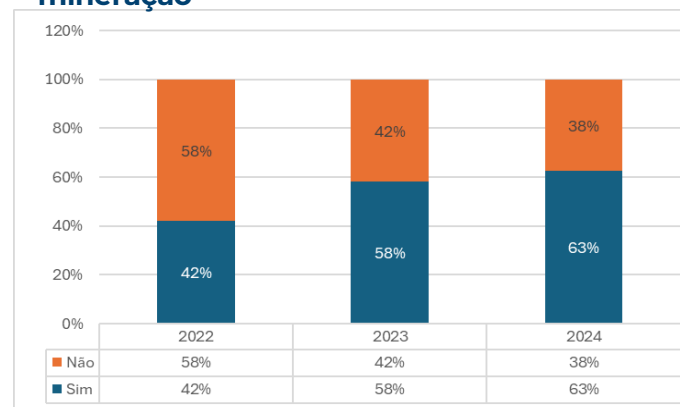
Foram realizadas também perguntas relacionadas à avaliação de atendimento às expectativas de performance, adoção de medidas de controle ambiental para melhoria das técnicas do processo minerário e integração do conceito de desenvolvimento sustentável.

Planejamento do processo de avaliação do atendimento às expectativas de performance



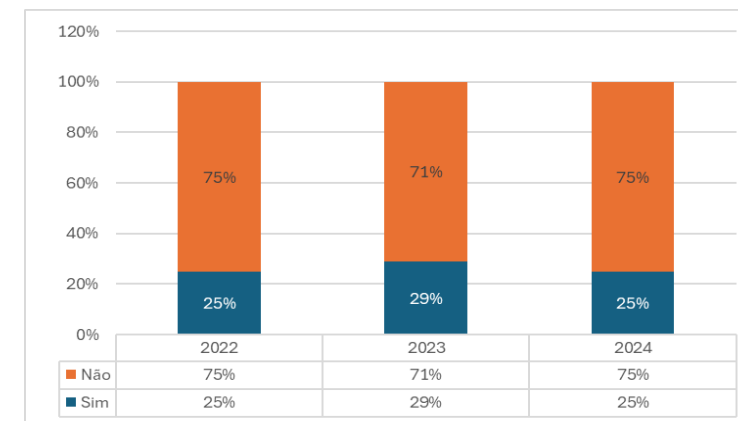
	2022	2023	2024
Empresas	24	24	24

Adoção de medidas de controle ambiental buscando melhoria das técnicas no processo de mineração



	2022	2023	2024
Empresas	24	24	24

Integração do conceito de desenvolvimento sustentável



	2022	2023	2024
Empresas	24	24	24

- Foi observado o **aumento na proporção** de empresas que **indicaram adotar medidas de controle ambiental**, buscando melhoria das técnicas no processo de mineração. Observou-se, também, pequeno aumento da proporção de empresas que indicaram possuir planejamento do processo de avaliação do atendimento às expectativas de performance.
- Quanto à integração do conceito de desenvolvimento sustentável, observou-se uma **redução na proporção de empresas que afirmaram incorporá-lo**, atingindo o menor nível desde 2021.

GT05

Diversidade, Equidade e Inclusão

Resumo Executivo

A avaliação dos dados do GT 05 revela um cenário marcado por avanços na composição da força de trabalho, com **crescimento consistente na participação de diferentes grupos**, incluindo mulheres, pessoas com deficiência, pessoas pretas ou pardas e população LGBTQIA+. Em alguns casos, como mulheres e PCDs, as metas estabelecidas foram atingidas, indicando **progresso relevante em inclusão**.

Em paralelo, observa-se **enfraquecimento dos instrumentos de gestão da diversidade**, evidenciado pela redução na realização de censos e diminuição de iniciativas formais voltadas ao tema. Esse conjunto de fatores aponta para um gap de capacidade de monitoramento e gestão estratégica.

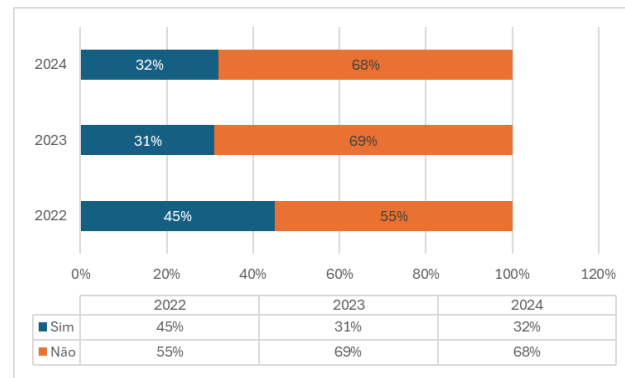
Outro aspecto relevante é a discrepância entre os avanços na base organizacional e o desempenho em posições de liderança, onde se verificam quedas ou não atingimento de metas em diversos grupos. **Conforme apontado pela Women in Mining (WIM)**, esse padrão pode estar associado à concentração de grupos sub-representados em funções de menor acesso ao pipeline da liderança, à persistência de vieses nos processos de avaliação e promoção, bem **como a desafios de conciliação entre demandas profissionais e pessoais em contextos com baixa flexibilidade**. Adicionalmente, a fragilização de instrumentos de gestão e menor disponibilidade de dados estruturados podem comprometer a transparência e a objetividade dos critérios de progressão, limitando a capacidade da organização de identificar e mitigar essas barreiras.

Como destaque, sobressai a ampliação da diversidade na base. Como ponto de atenção, torna-se fundamental fortalecer a governança e os mecanismos de desenvolvimento, de forma a garantir maior equidade ao longo da trajetória profissional.

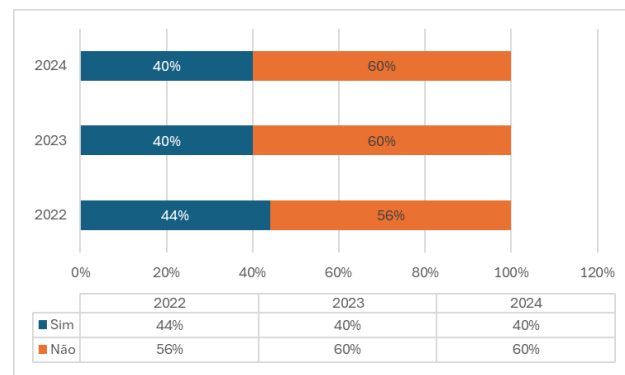
Dados Gerais

A minha empresa realizou neste ano de referência pesquisa de censo de diversidade

Base Geral

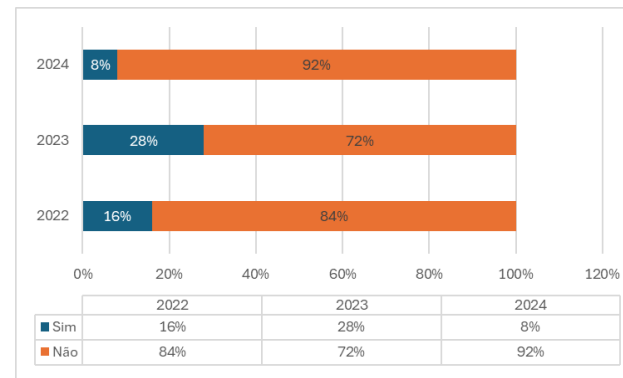


Base Comum

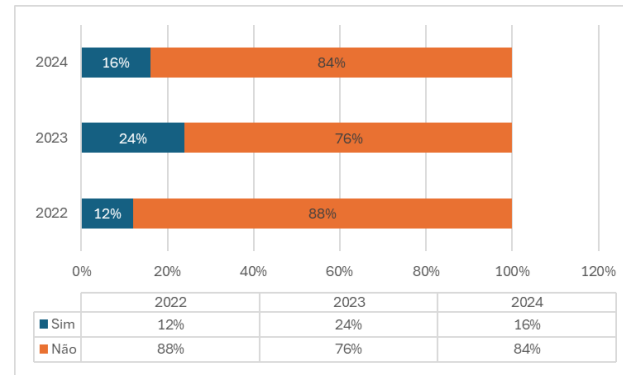


Possui informações de raça, orientação sexual e identidade de gênero separadamente

Base Geral

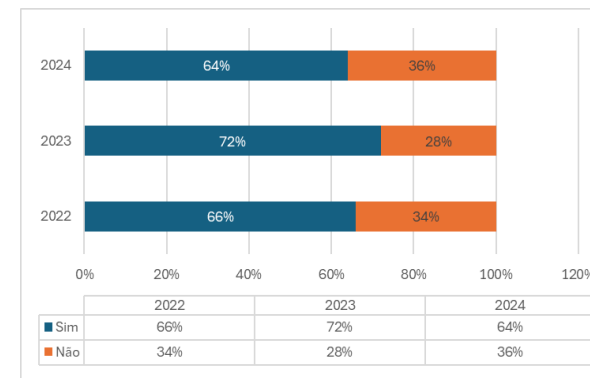


Base Comum

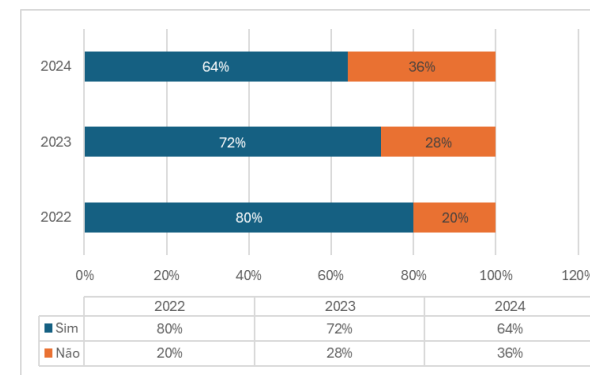


Realizou iniciativas para promover a diversidade para pessoas LGBTQIA+, pretas ou pardas, com deficiência ou mulheres

Base Geral



Base Comum



➤ Menos de 35% das empresas realizam o censo de diversidade, acompanhando a queda da execução desde 2022.

➤ No entanto, observou-se **queda na proporção de empresas** que possui informações estratificadas de raça, orientação sexual e identidade de gênero. Além disso, **uma proporção menor de empresas** indicou ter realizado iniciativas para promoção da diversidade para pessoas LGBTQIA+, pretas ou pardas, com deficiência ou mulheres.

➤ Base Geral:
2022 – 38 Empresas
2023 – 39 Empresas
2024 – 39 Empresas

➤ Base Comum: 25 Empresas

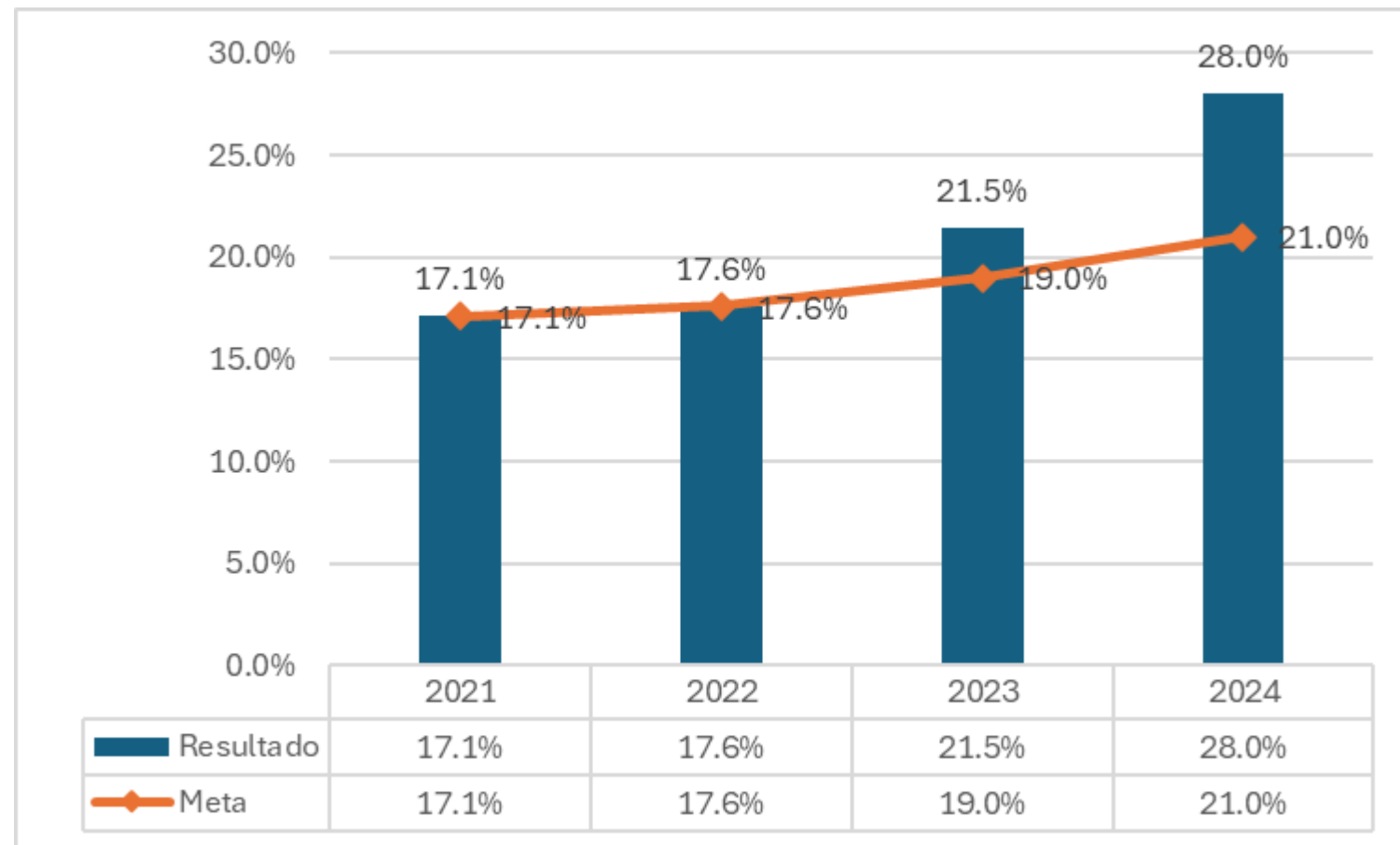
Mulheres

% Mulheres na Organização

Base Geral

Foi abordada dentre as empresas respondentes a porcentagem (%) de mulheres na organização.

- Os dados aferidos para 2024 indicaram **crescimento no indicador** de porcentagem de mulheres na organização, em proporção similar ao período de 2023.
- Os resultados obtidos para o período de 2024 indicam que as empresas respondentes **alcançaram a meta estabelecida para o ano**, que era de 21% de mulheres na organização
- Base Geral:
2021 - 33 Empresas
2022 – 26 Empresas
2023 – 24 Empresas
2024 – 32 Empresas

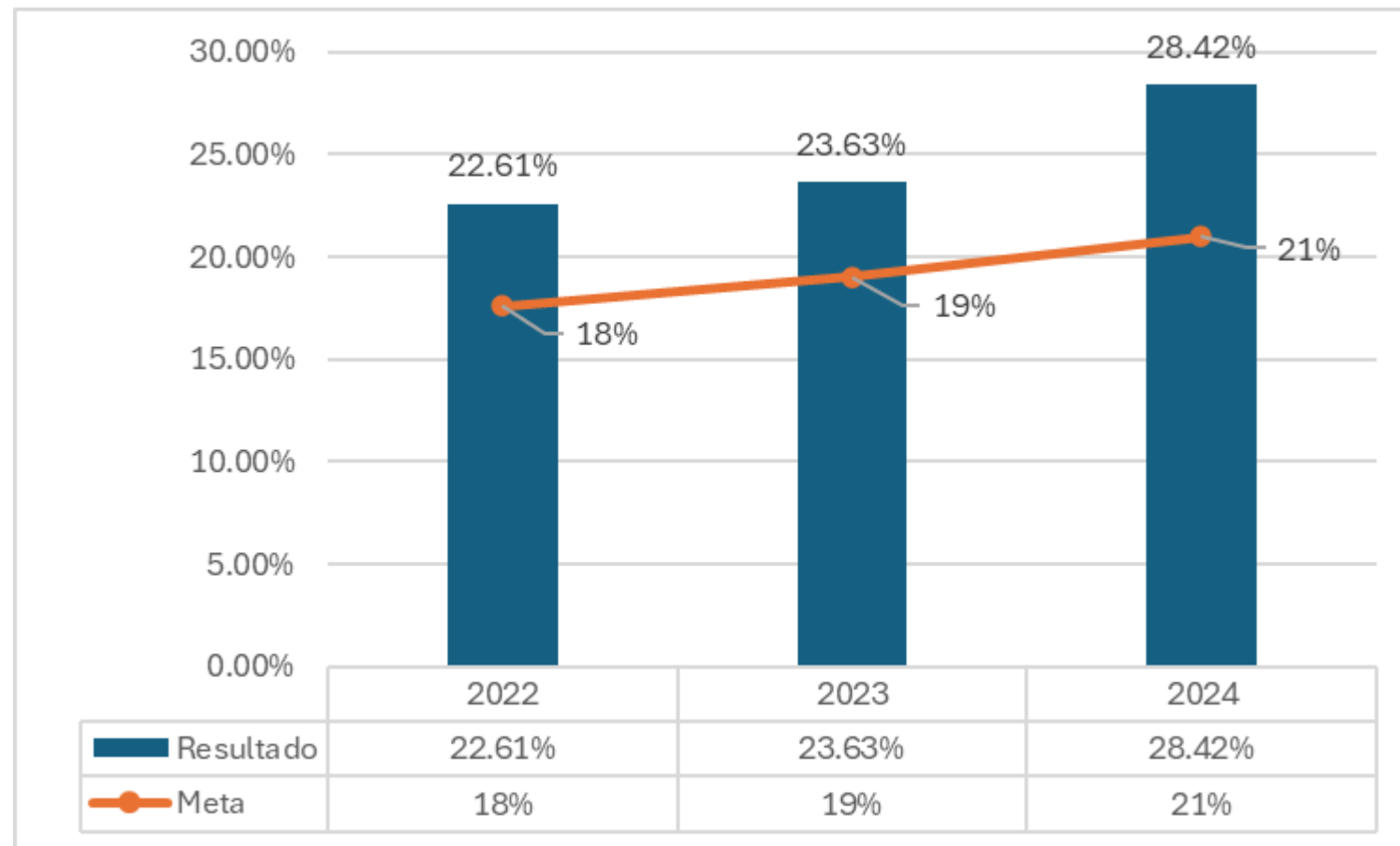


% Mulheres na Organização

Base Comum

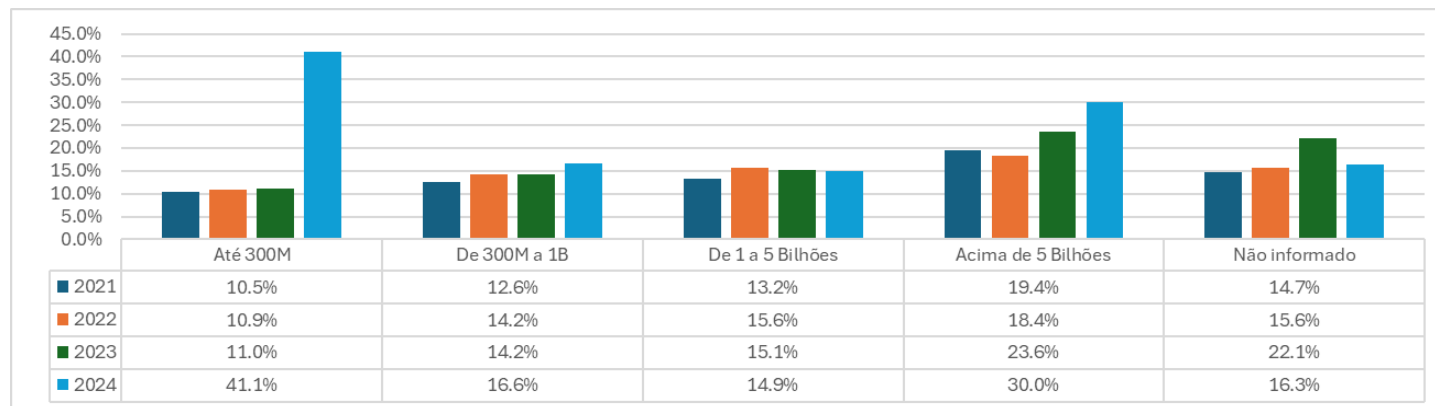
Foi abordada dentre as empresas respondentes a porcentagem (%) de mulheres na organização.

- Os dados aferidos para 2024 indicaram **crescimento no indicador** de porcentagem de mulheres na organização, em proporção similar ao período de 2023.
- Os resultados obtidos para o período de 2024 indicam que as empresas respondentes **alcançaram a meta estabelecida para o ano**, que era de 21% de mulheres na organização
- Base Comum: 12 Empresas

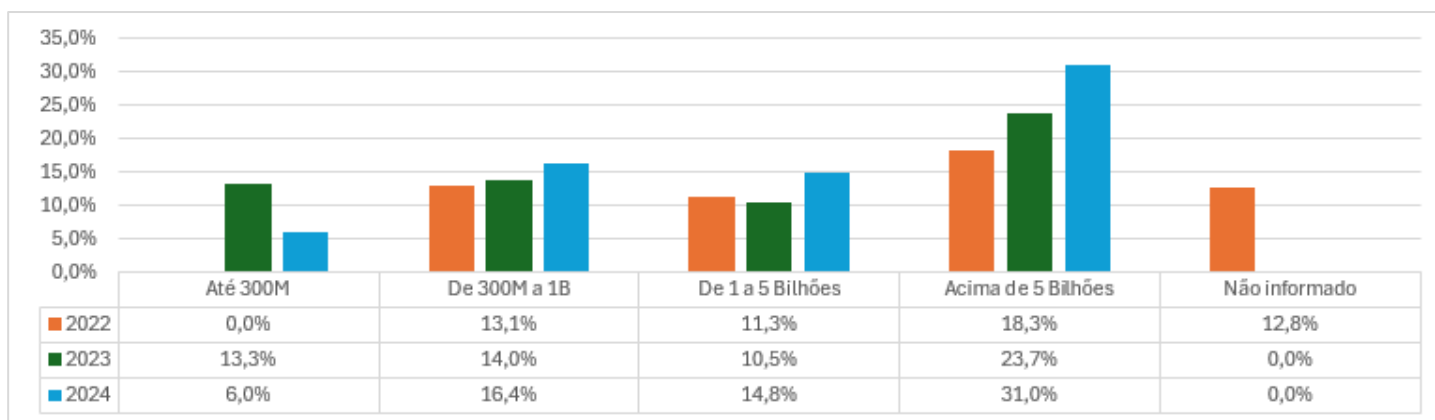


% Mulheres na Organização

Base Geral



Base Comum



- A representatividade de Mulheres na Organização por cluster de faturamento de Base Geral destaca a relevância das empresas "até 300 milhões", que apesar do menor porte, são mais frequentes. Um registro de mais empresas de menor porte pode ser a causa do pico.
- Enquanto na Base Comum, a avaliação anterior se mantém, tendo a maior representatividade em empresas "acima de 5 bilhões".
- Base Geral:
2021 - 36 Empresas
2022 - 26 Empresas
2023 - 24 Empresas
2024 - 32 Empresas
- Base Comum: 12 Empresas

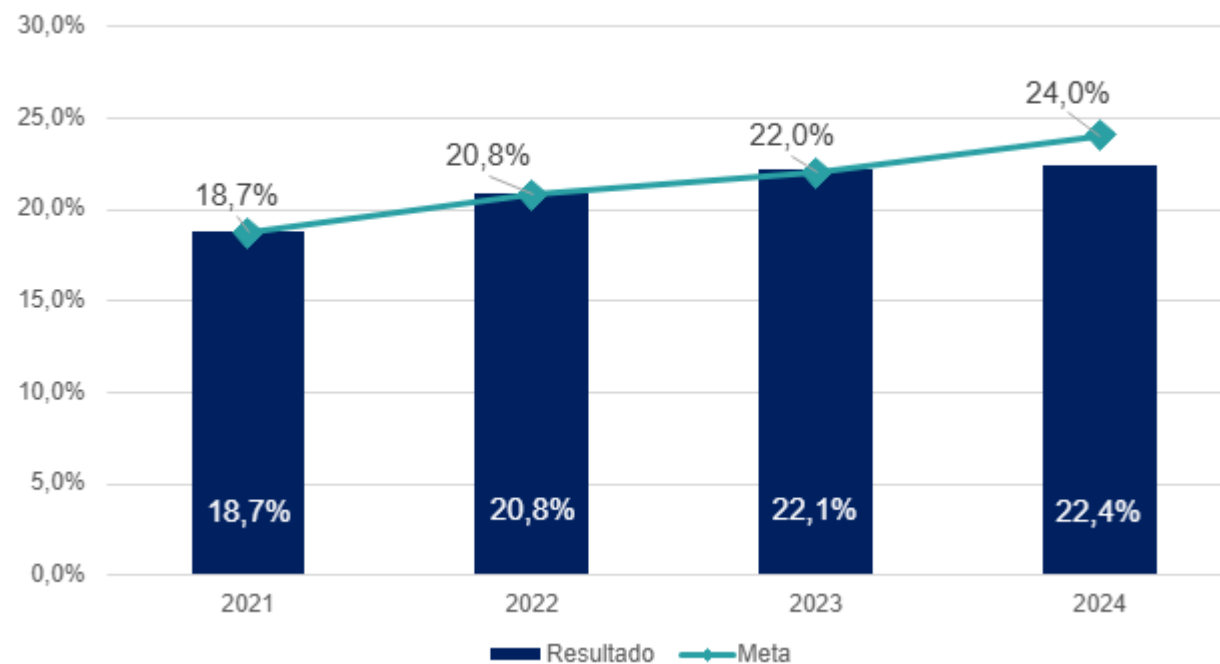
% Mulheres na Liderança

Base Geral

Foi abordada dentre as empresas respondentes a porcentagem (%) de mulheres em posição de liderança.

- Os dados aferidos para 2024 indicaram **crescimento no indicador** de porcentagem de mulheres em posição de liderança, em proporção similar ao período de 2023.
- Entretanto, mesmo com o crescimento notado, os resultados obtidos para o período de 2024 indicam que as empresas respondentes **não alcançaram a meta estabelecida para o ano**, que era de 24% de mulheres em posição de liderança.
- Base Geral:
 2021 – 33 Empresas
 2022 – 29 Empresas
 2023 – 34 Empresas
 2024 – 37 Empresas

GT05 - % de mulheres em posição de liderança



	2021	2022	2023	2024
RESULTADO	18,7%	20,8%	22,1%	22,4%
META	18,7%	20,8%	22,0%	24,0%

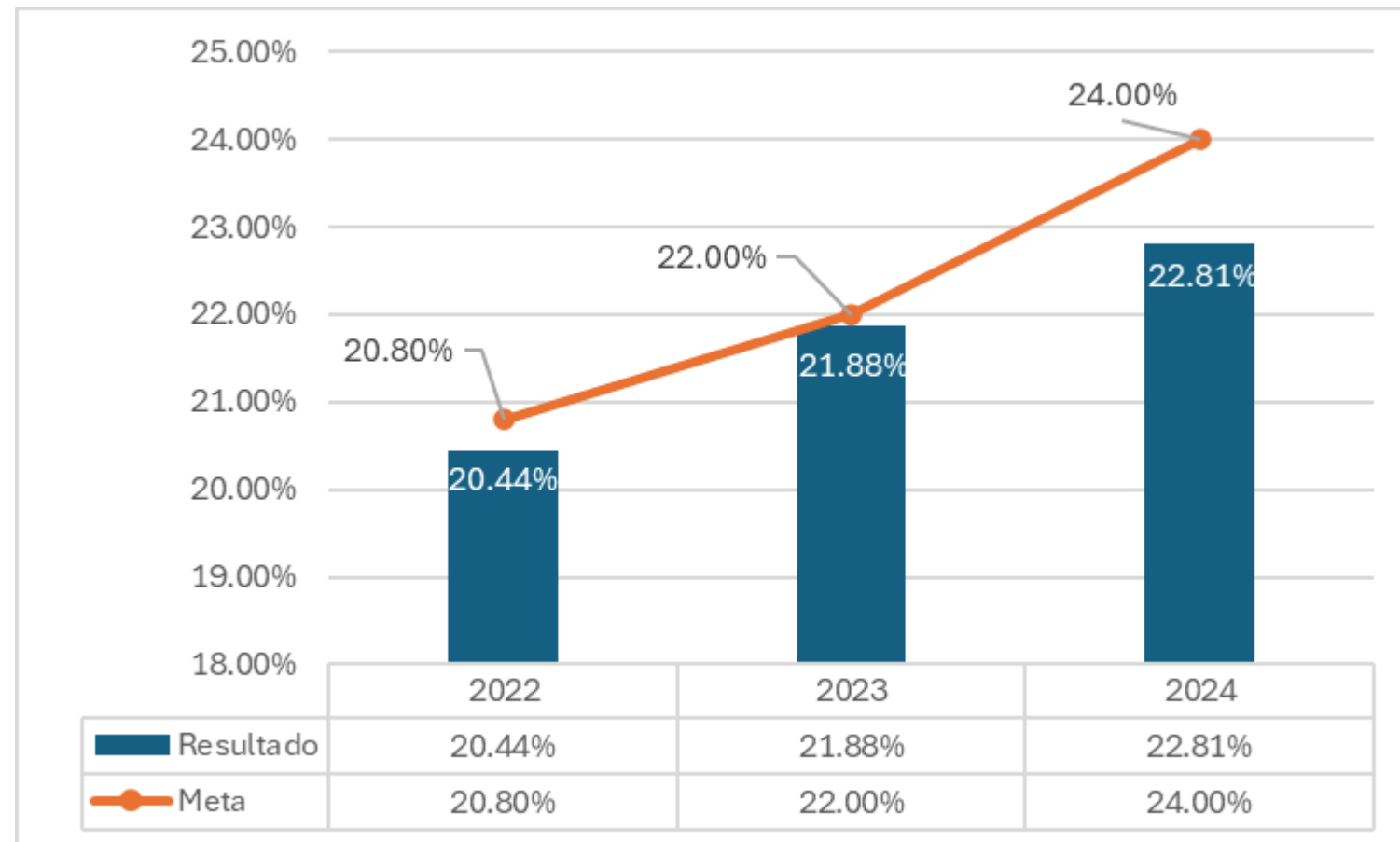
¹Liderança: Todo(a) empregado(a) que possui gestão de equipe (inclui a alta liderança).

% Mulheres na Liderança

Base Comum

Foi abordada dentre as empresas respondentes a porcentagem (%) de mulheres em posição de liderança.

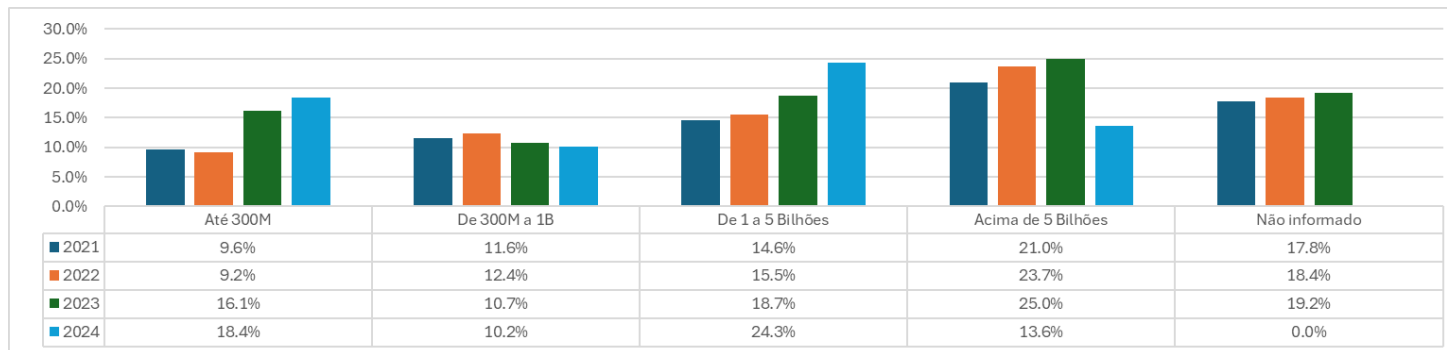
- Os dados aferidos para 2024 indicaram **crescimento no indicador** de porcentagem de mulheres em posição de liderança, em proporção similar ao período de 2023.
- Entretanto, mesmo com o crescimento notado, os resultados obtidos para o período de 2024 indicam que as empresas respondentes **não alcançaram a meta estabelecida para o ano**, que era de 24% de mulheres em posição de liderança.
- Base Comum: 20 Empresas



¹Liderança: Todo(a) empregado(a) que possui gestão de equipe (inclui a alta liderança).

% Mulheres na Liderança

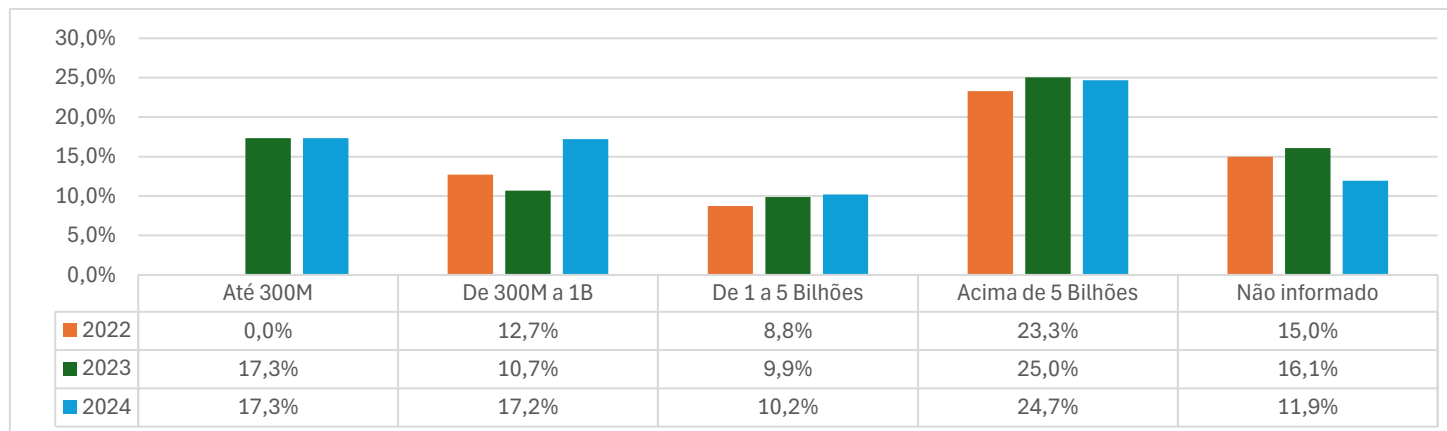
Base Geral



➤ A representatividade de Mulheres na Organização por cluster de faturamento de Base Geral destaca uma mudança na tendência, trazendo a relevância das empresas "de 1 a 5 bilhões", são mais frequentes.

➤ Enquanto na Base Comum, a avaliação anterior se mantém, tendo a maior representatividade em empresas "acima de 5 bilhões".

Base Comum



➤ Base Geral:
 2021 - 33 Empresas
 2022 - 29 Empresas
 2023 - 34 Empresas
 2024 - 37 Empresas

➤ Base Comum: 20 Empresas

¹Liderança: Todo(a) empregado(a) que possui gestão de equipe (inclui a alta liderança).

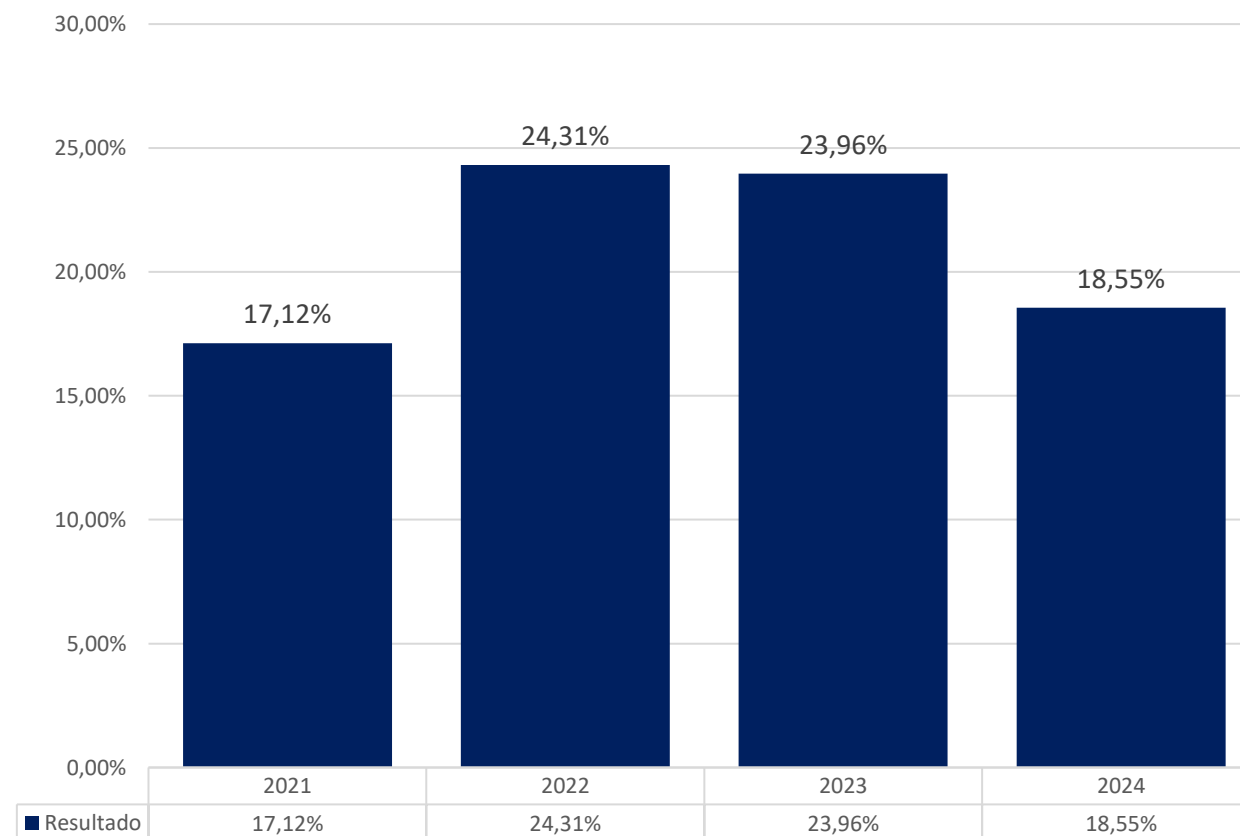
% de Mulheres na Alta Liderança

Base Geral

Foi abordada também dentre as empresas respondentes a porcentagem (%) de mulheres na Alta Liderança.

- O indicador de % Mulheres na Alta Liderança apresentou uma **redução de 2023 para 2024**.
 - O resultado obtido foi próximo ao indicador de apresentado no ano de 2021.
- Base Geral:
 - 2021 - 32 Empresas
 - 2022 – 24 Empresas
 - 2023 – 23 Empresas
 - 2024 – 28 Empresas

% de mulheres na Alta Liderança



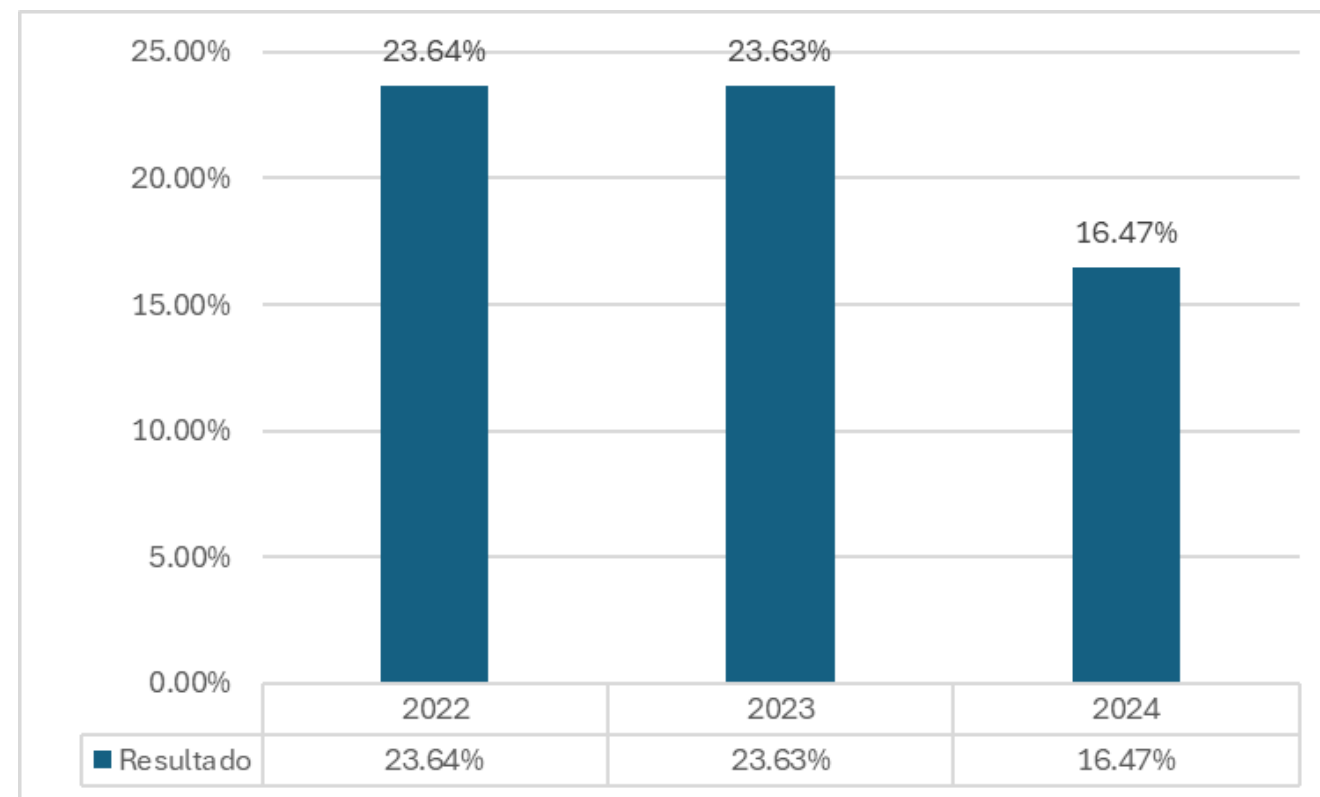
²Alta Liderança: Cargos de liderança que estejam até 3 níveis abaixo do primeiro líder da organização no Brasil, incluindo o Número 1.

% de Mulheres na Alta Liderança

Base Comum

Foi abordada também dentre as empresas respondentes a porcentagem (%) de mulheres na Alta Liderança.

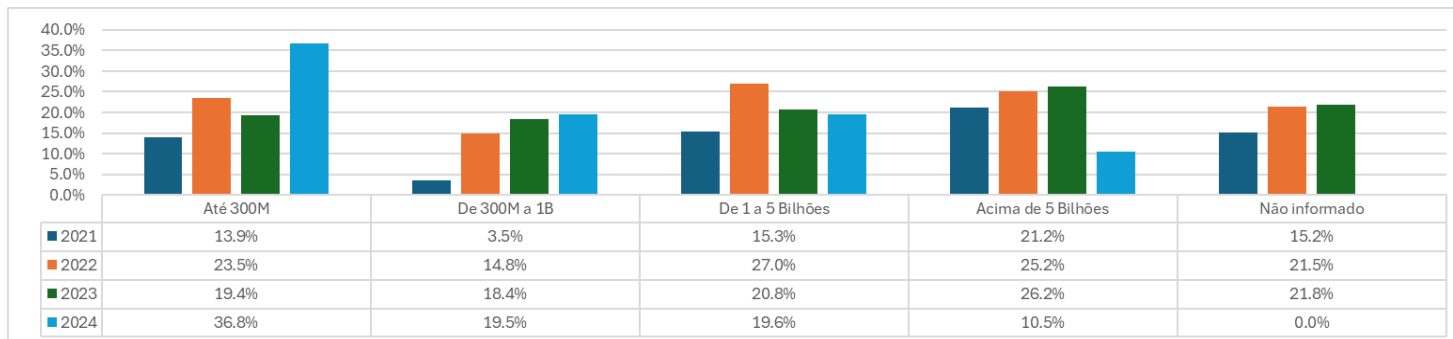
- O indicador de % Mulheres na Alta Liderança apresentou uma **redução de 2023 para 2024**.
- Base Comum: 17 Empresas



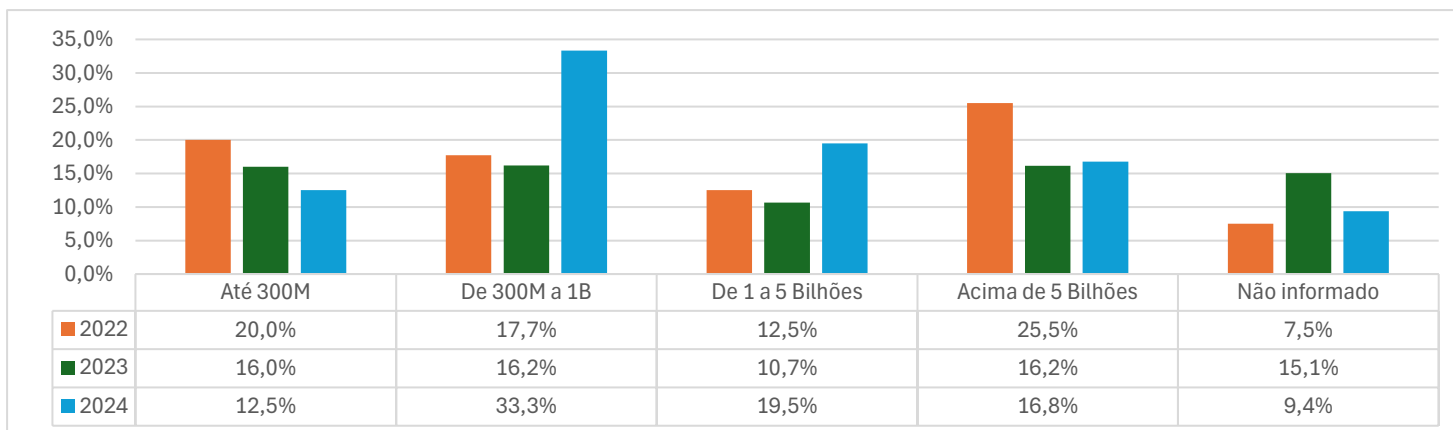
²Alta Liderança: Cargos de liderança que estejam até 3 níveis abaixo do primeiro líder da organização no Brasil, incluindo o Número 1.

% Mulheres na Alta Liderança

Base Geral



Base Comum



- A representatividade de Mulheres na Organização por cluster de faturamento de Base Geral destaca a relevância das empresas "até 300 milhões", que apesar do menor porte, são mais frequentes. Um registro de mais empresas de menor porte pode ser a causa do pico.
- Enquanto na Base Comum, a maior representatividade vem de empresas "de 300 milhões a 1 bilhão"
- Base Geral:
 - 2021 - 32 Empresas
 - 2022 – 24 Empresas
 - 2023 – 23 Empresas
 - 2024 – 28 Empresas
- Base Comum: 17 Empresas

²Alta Liderança: Cargos de liderança que estejam até 3 níveis abaixo do primeiro líder da organização no Brasil, incluindo o Número 1.

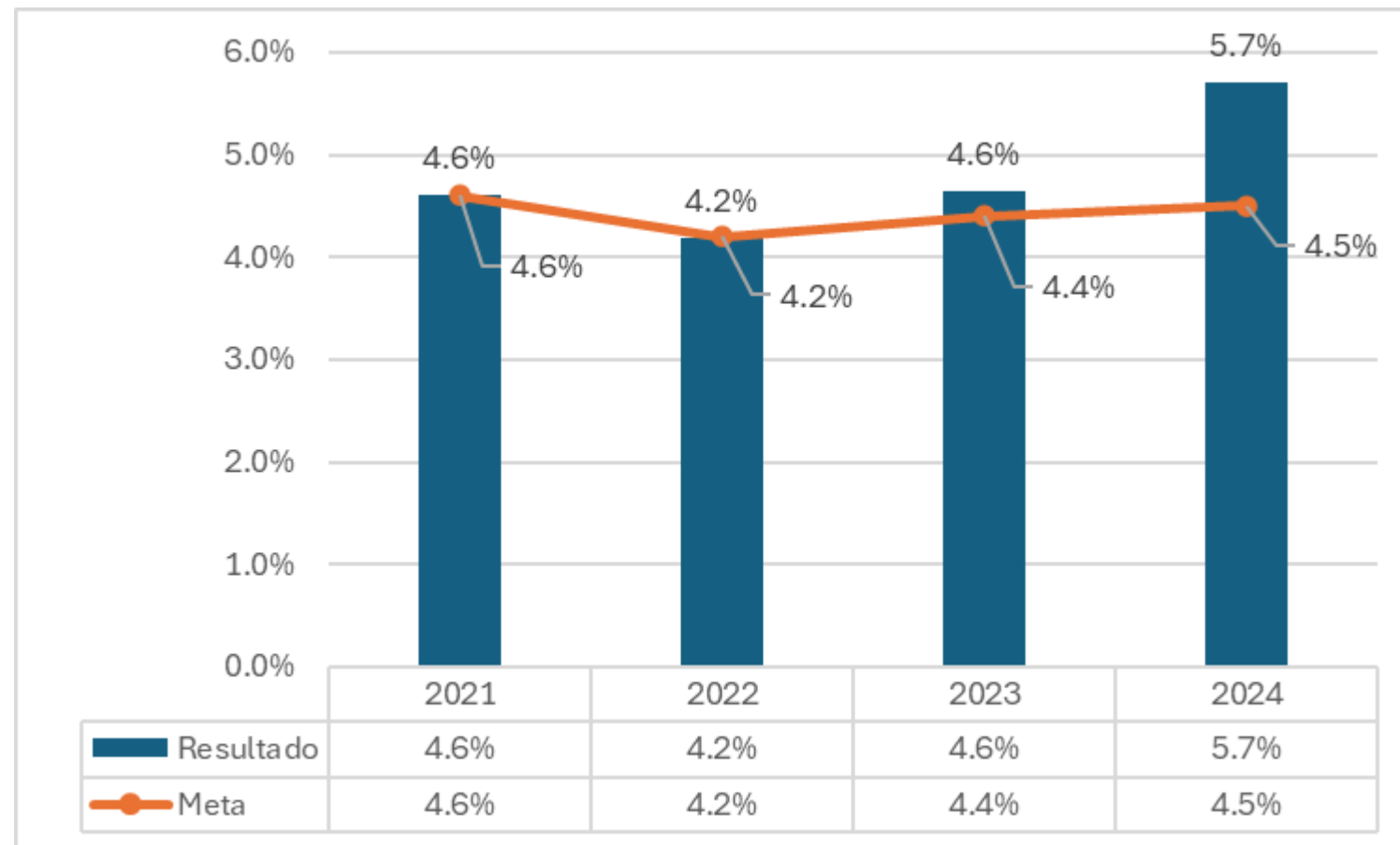
Pessoas com Deficiência

% Pessoas com Deficiência na Organização

Base Geral

Foi abordada dentre as empresas respondentes a porcentagem (%) de pessoas com deficiência na organização.

- Os dados aferidos para 2024 indicaram **crescimento no indicador** de porcentagem de PCDs na organização, em proporção similar ao período de 2023.
- Os resultados obtidos para o período de 2024 indicam que as empresas respondentes **alcançaram a meta estabelecida para o ano**, que era de 4,5% de PCDs na organização
- Base Geral:
2021 - 29 Empresas
2022 – 26 Empresas
2023 – 22 Empresas
2024 – 34 Empresas

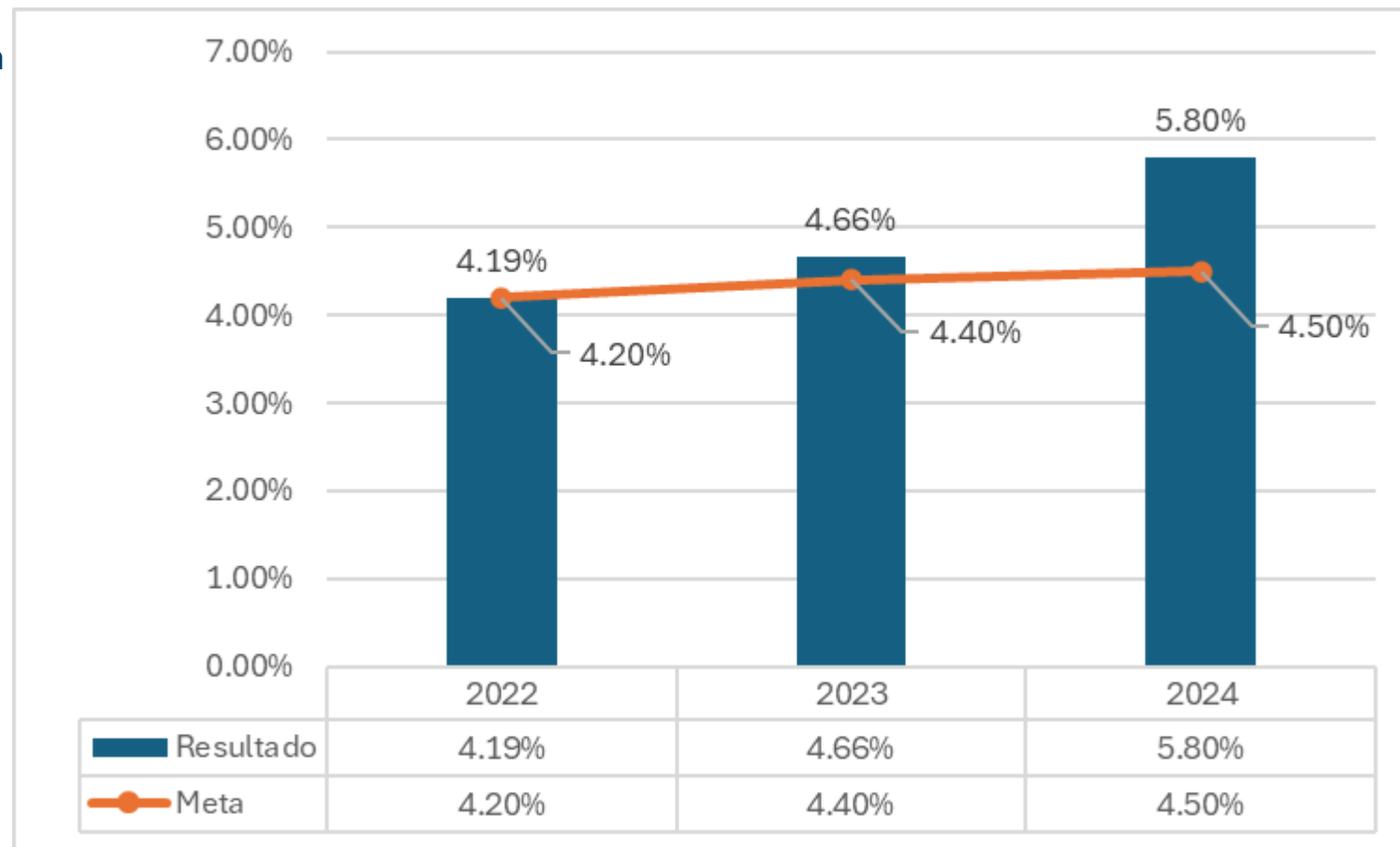


% Pessoas com Deficiência na Organização

Base Comum

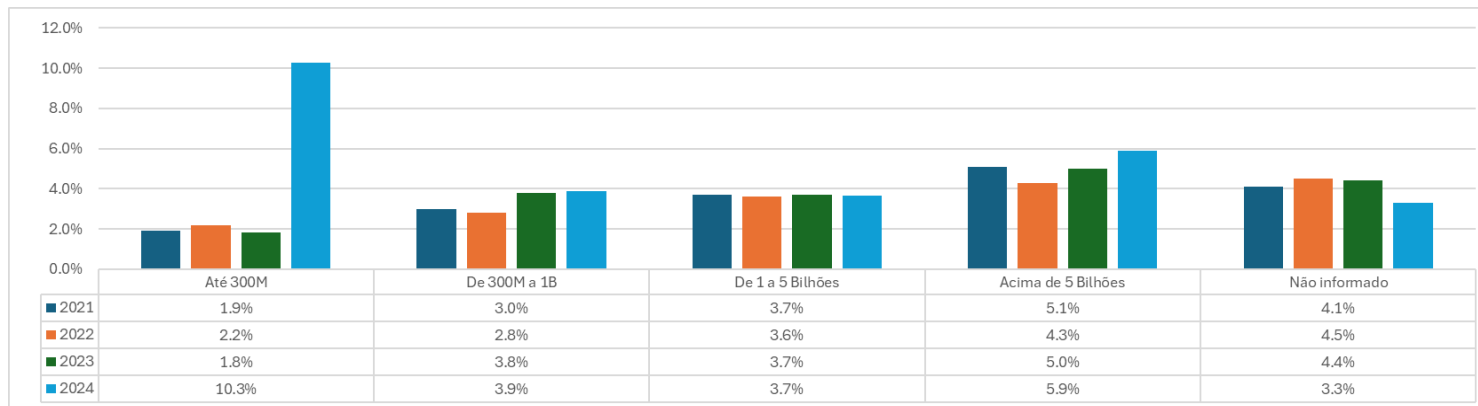
Foi abordada dentre as empresas respondentes a porcentagem (%) de pessoas com deficiência na organização.

- Os dados aferidos para 2024 indicaram **crescimento no indicador** de porcentagem de PCDs na organização, em proporção similar ao período de 2023.
- Os resultados obtidos para o período de 2024 indicam que as empresas respondentes **alcançaram a meta estabelecida para o ano**, que era de 4,5% de PCDs na organização
- Base Comum: 15 Empresas

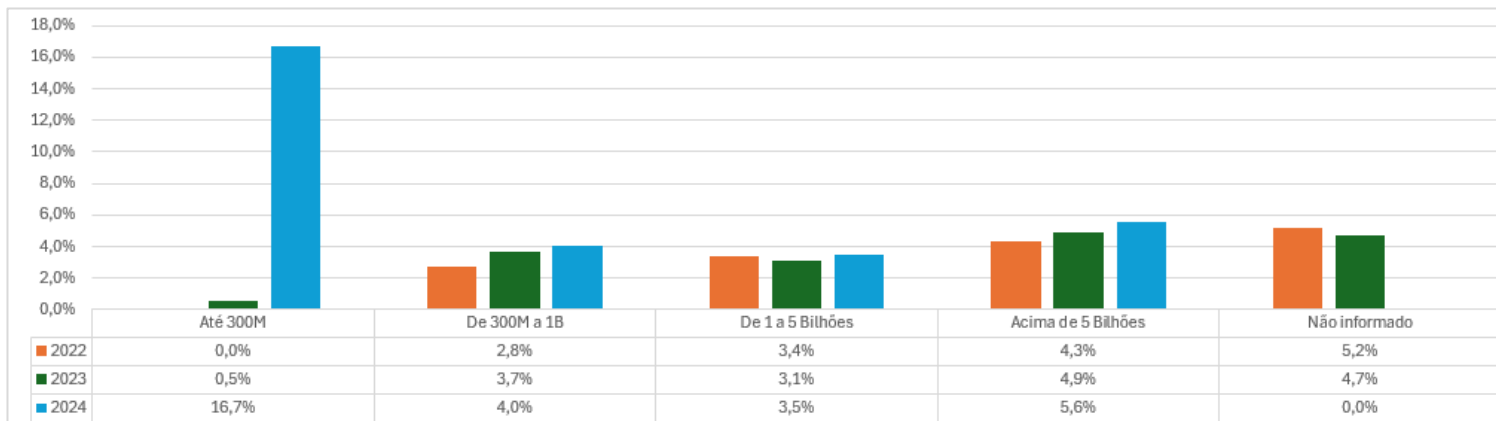


% Pessoas com Deficiência na Organização

Base Geral



Base Comum



➤ A representatividade de PCDs na Organização por cluster de faturamento de Base Geral e Base Comum destaca a relevância das empresas "até 300 milhões", que apesar do menor porte, são mais frequentes. Um registro de mais empresas de menor porte pode ser a causa do pico.

- Base Geral:
2021 - 29 Empresas
2022 - 26 Empresas
2023 - 22 Empresas
2024 - 34 Empresas
- Base Comum: 15 Empresas

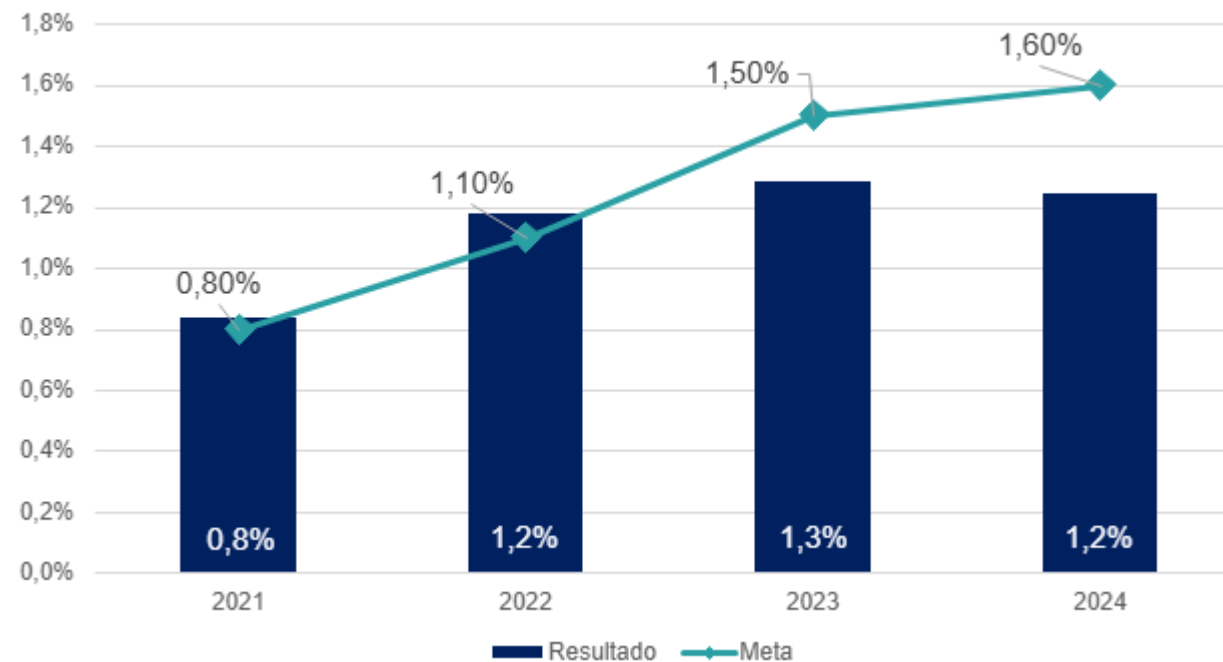
% Pessoas com Deficiência na Liderança

Quanto à porcentagem (%) de Pessoas com Deficiência (PCDs) em posição de liderança:

- Os dados aferidos para 2024 indicaram **queda no indicador**, quando comparado aos valores observados no período anterior.
- Com o decréscimo notado, os resultados obtidos para o período de 2024 indicaram que as empresas respondentes **não alcançaram e ficaram mais distantes da meta estabelecida para o ano**, que era de 1,6% de Pessoas com Deficiência em posição de liderança.
- Base Geral:
2021 - 33 Empresas
2022 – 28 Empresas
2023 – 28 Empresas
2024 – 30 Empresas

Base Geral

GT05 - % de PCDs em posição de liderança



	2021	2022	2023	2024
RESULTADO	0,8%	1,2%	1,3%	1,2%
META	0,8%	1,1%	1,5%	1,6%

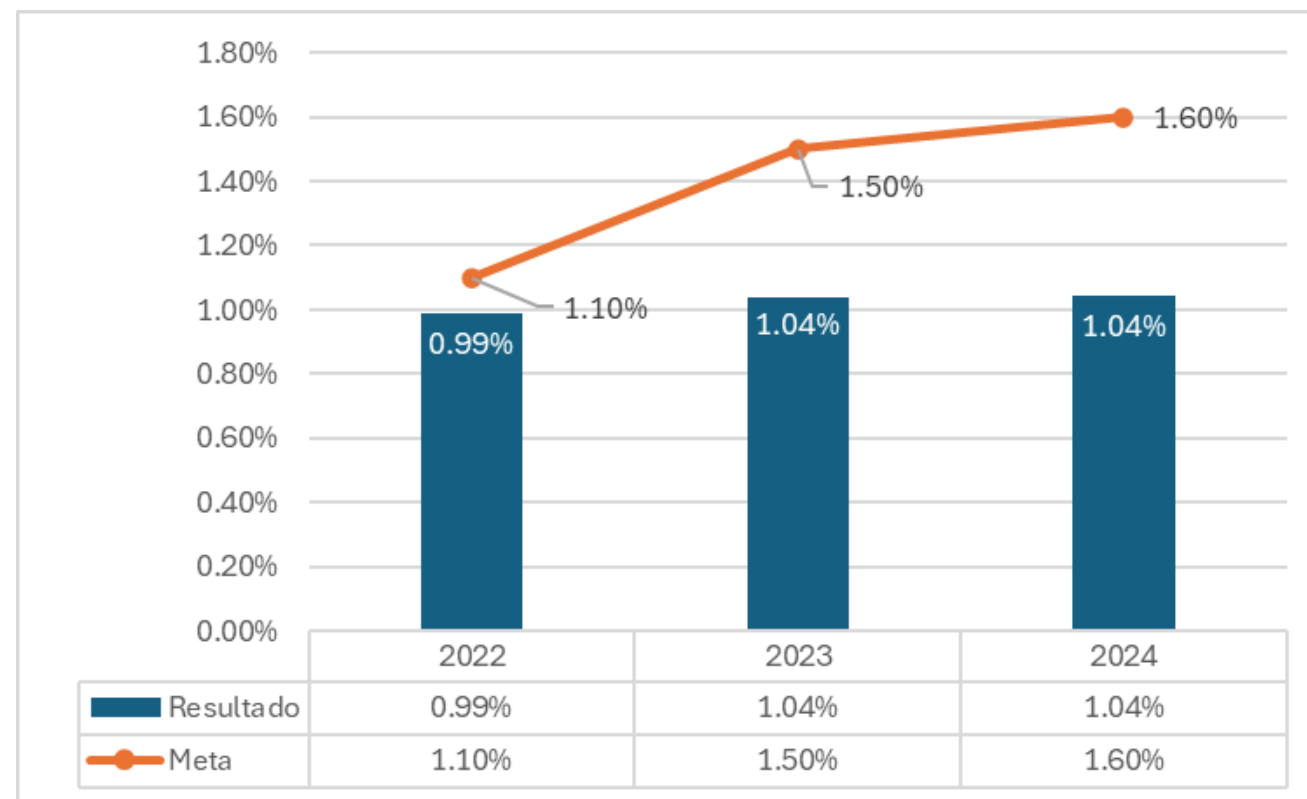
¹Liderança: Todo(a) empregado(a) que possui gestão de equipe (inclui a alta liderança).

% Pessoas com Deficiência na Liderança

Base Comum

Quanto à porcentagem (%) de Pessoas com Deficiência (PCDs) em posição de liderança:

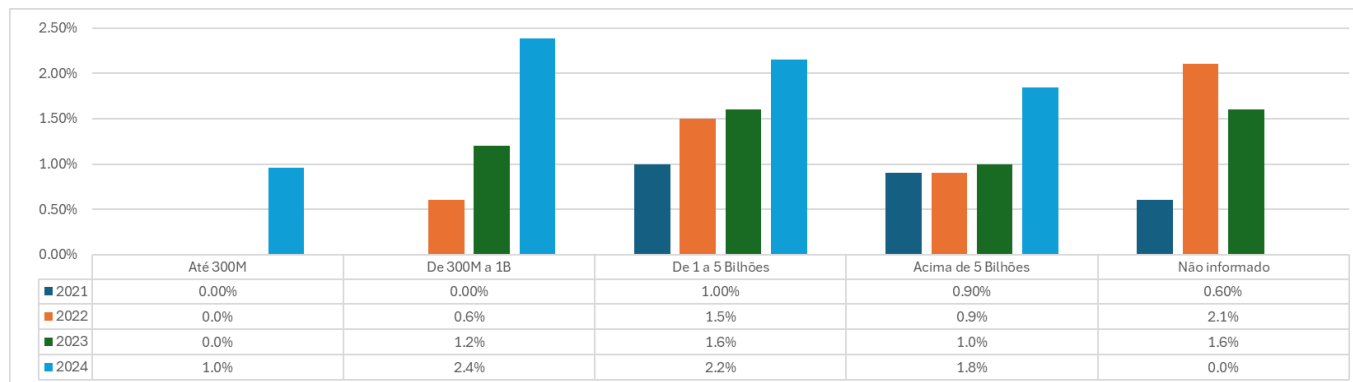
- Os dados aferidos para 2024 indicaram **queda no indicador**, quando comparado aos valores observados no período anterior.
- Com o decréscimo notado, os resultados obtidos para o período de 2024 indicaram que as empresas respondentes **não alcançaram e ficaram mais distantes da meta estabelecida para o ano**, que era de 1,6% de Pessoas com Deficiência em posição de liderança.
- Base Comum: 16 Empresas



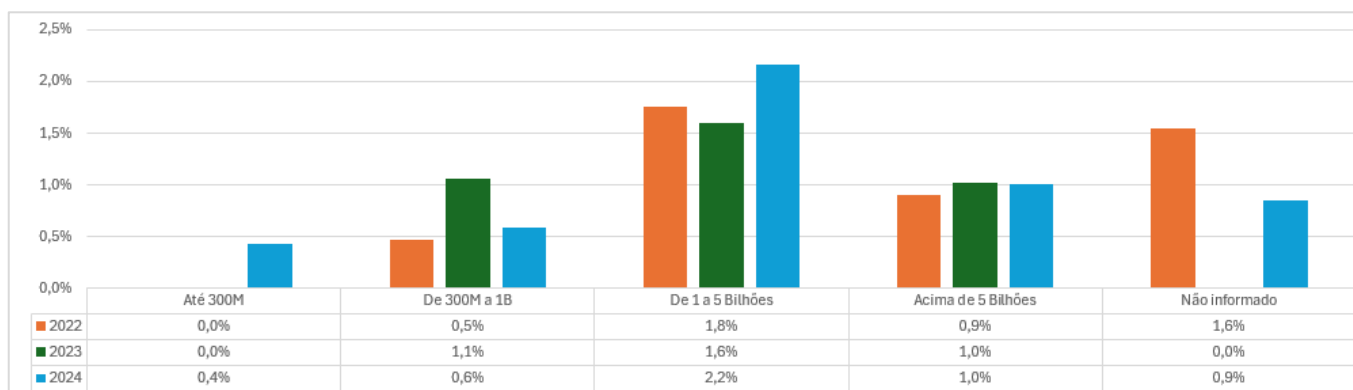
¹Liderança: Todo(a) empregado(a) que possui gestão de equipe (inclui a alta liderança).

% Pessoas com Deficiência na Liderança

Base Geral



Base Comum



- A representatividade de PCDs na Organização por cluster de faturamento de Base Geral destaca a relevância das empresas "de 300 milhões a 1 bilhão", apesar de uma distribuição próxima para os clusters de "de 1 a 5 bilhões" e "acima de 5 bilhões"
- Enquanto na Base Comum, a maior relevância encontra-se no cluster de "de 1 a 5 bilhões"
- Base Geral:
 - 2021 - 33 Empresas
 - 2022 – 28 Empresas
 - 2023 – 28 Empresas
 - 2024 – 30 Empresas
- Base Comum: 16 Empresas

¹Liderança: Todo(a) empregado(a) que possui gestão de equipe (inclui a alta liderança).

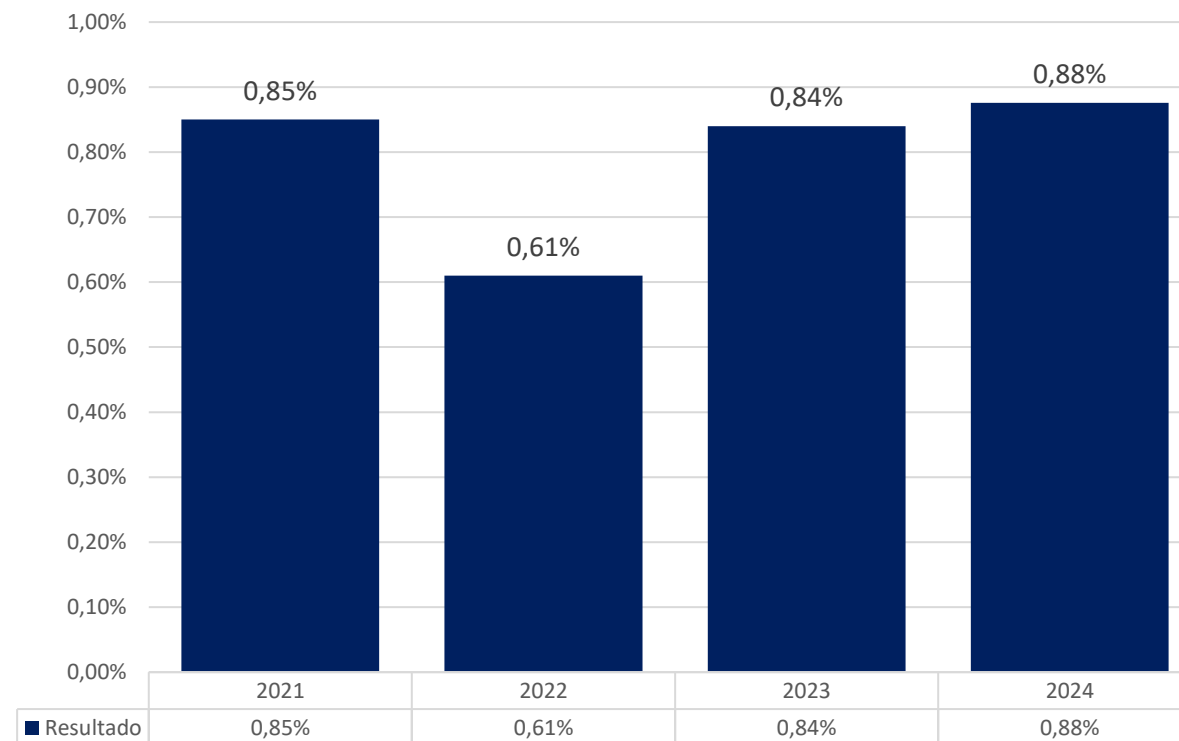
% de PCDs na Alta Liderança

Base Geral

Foi abordada também dentre as empresas respondentes a porcentagem (%) de Pessoas com Deficiência (PCDs) na Alta Liderança.

- Os dados aferidos para 2024 indicaram **crescimento no indicador** de porcentagem de Pessoas com Deficiência na Alta liderança, quando comparado aos valores observados no período anterior.
- Base Geral:
 - 2021 - 32 Empresas
 - 2022 – 29 Empresas
 - 2023 – 25 Empresas
 - 2024 – 17 Empresas

% de PCDs na Alta Liderança



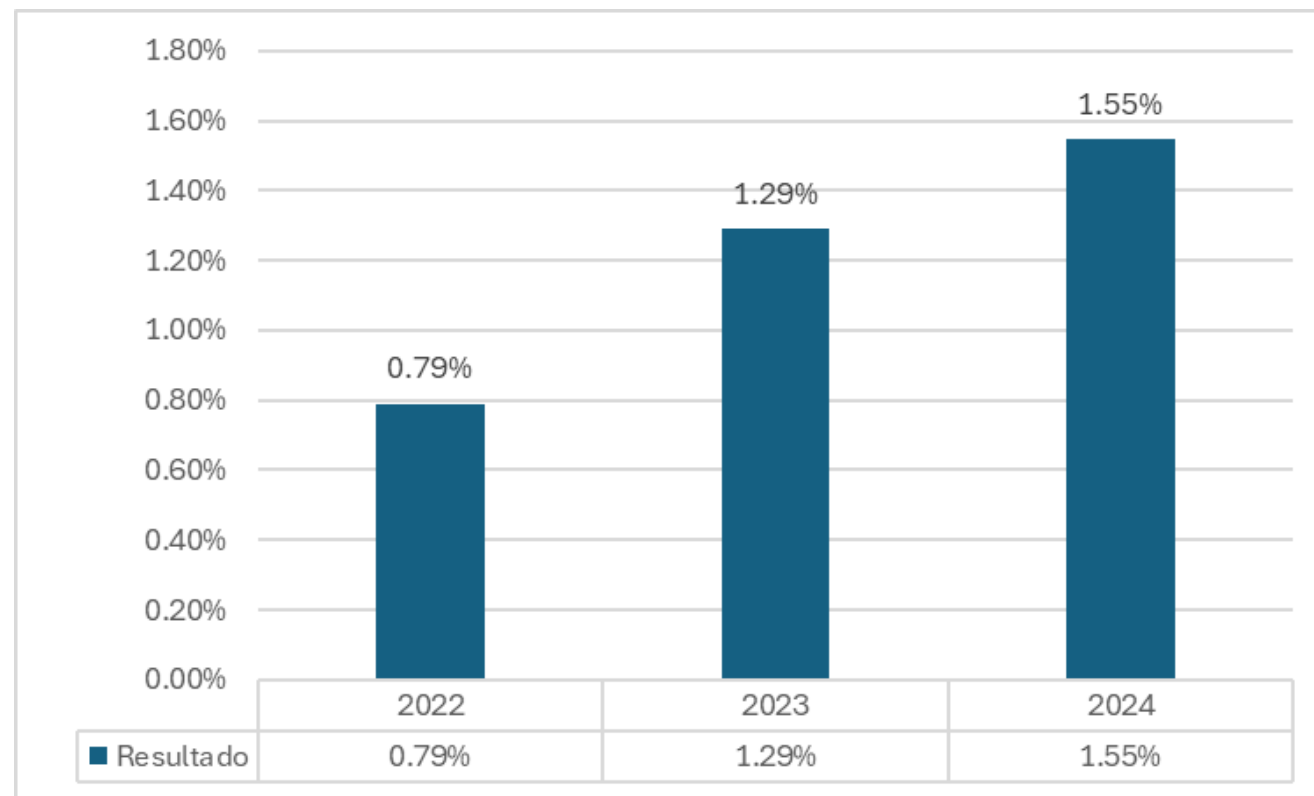
²Alta Liderança: Cargos de liderança que estejam até 3 níveis abaixo do primeiro líder da organização no Brasil, incluindo o Número 1.

% de PCDs na Alta Liderança

Base Comum

Foi abordada também dentre as empresas respondentes a porcentagem (%) de Pessoas com Deficiência (PCDs) na Alta Liderança.

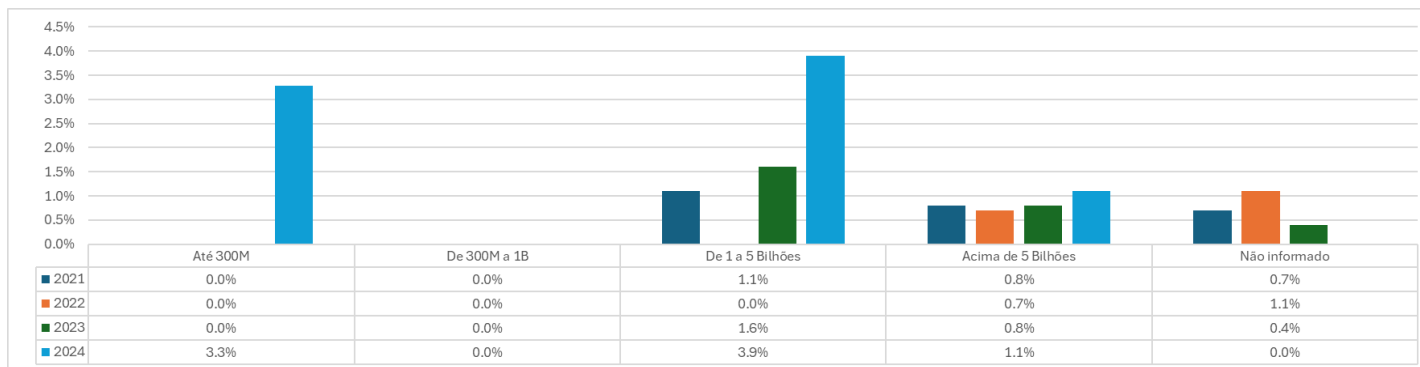
- Os dados aferidos para 2024 indicaram **crescimento no indicador** de porcentagem de Pessoas com Deficiência na Alta liderança, quando comparado aos valores observados no período anterior.
- Base Comum: 10 Empresas



²Alta Liderança: Cargos de liderança que estejam até 3 níveis abaixo do primeiro líder da organização no Brasil, incluindo o Número 1.

% Pessoas com Deficiência na Alta Liderança

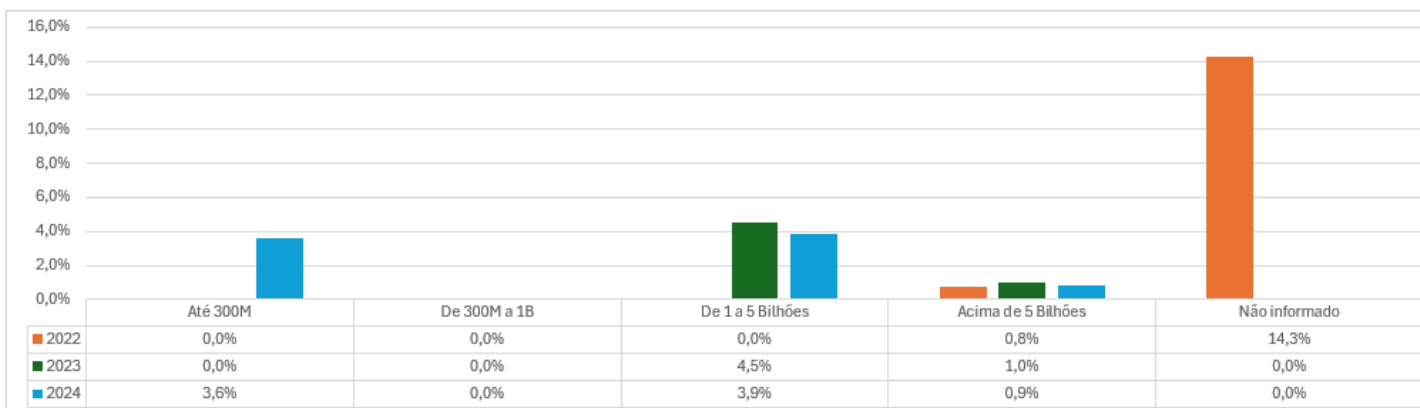
Base Geral



➤ A representatividade de PCDs na Organização por cluster de faturamento de Base Geral destaca a relevância das empresas "até 300 milhões" e "de 1 a 5 bilhões", o que demonstra, apesar do menor porte, a relevância a inclusão é possível.

➤ Enquanto na Base Comum, a relevância é de empresas que não informaram o seu faturamento

Base Comum



➤ Base Geral:
 2021 - 32 Empresas
 2022 - 29 Empresas
 2023 - 25 Empresas
 2024 - 17 Empresas

➤ Base Comum: 10 Empresas

²Alta Liderança: Cargos de liderança que estejam até 3 níveis abaixo do primeiro líder da organização no Brasil, incluindo o Número 1.

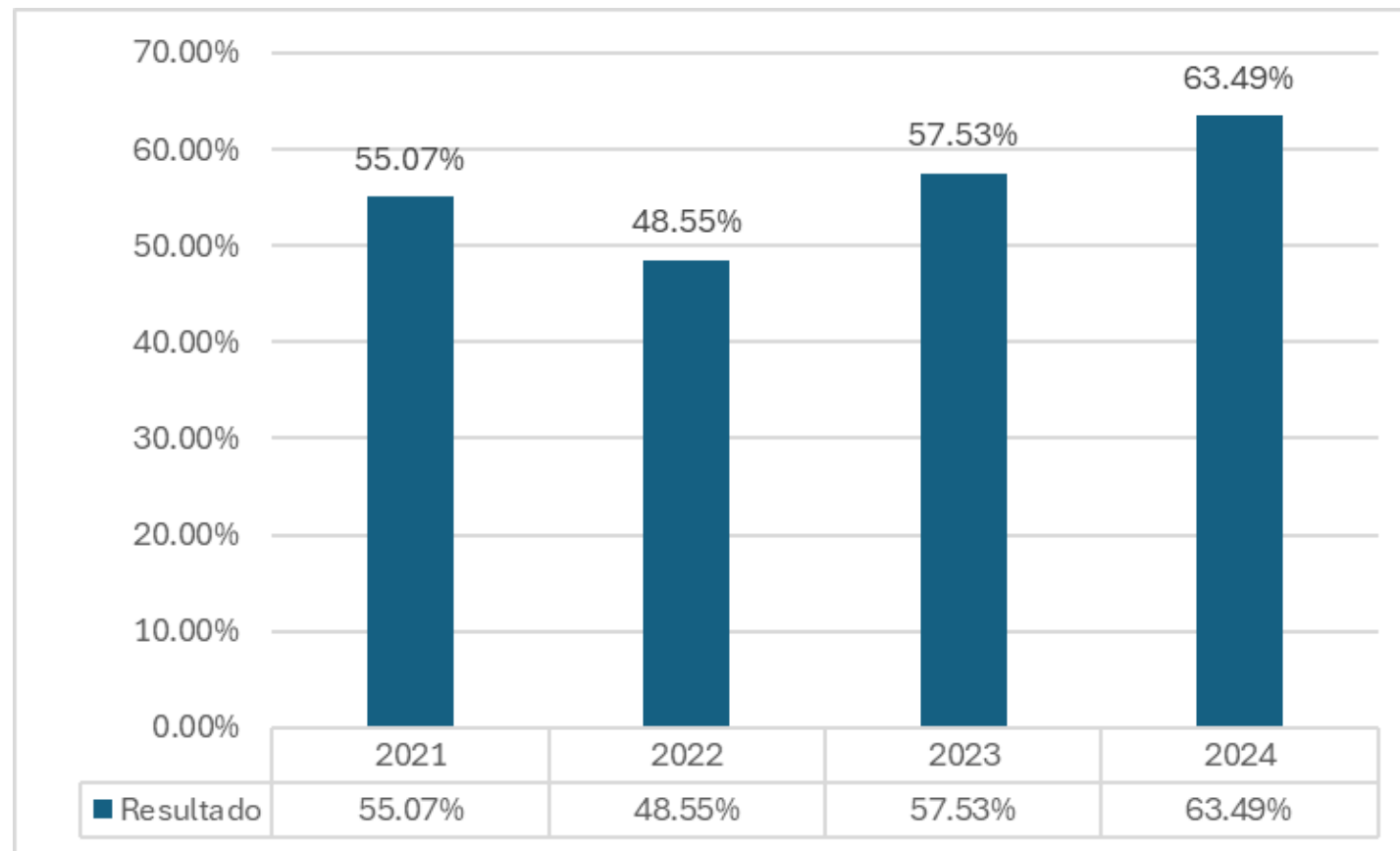
Pessoas Pretas ou Pardas

% Pessoas Pretas ou Pardas na Organização

Base Geral

Foi abordada dentre as empresas respondentes a porcentagem (%) de pessoas pretas ou pardas na organização.

- Os dados aferidos para 2024 indicaram **crescimento no indicador** de porcentagem de pessoas pretas ou pardas na organização, em proporção similar ao período de 2023.
- Base Geral:
 - 2021 - 26 Empresas
 - 2022 – 21 Empresas
 - 2023 – 21 Empresas
 - 2024 – 27 Empresas

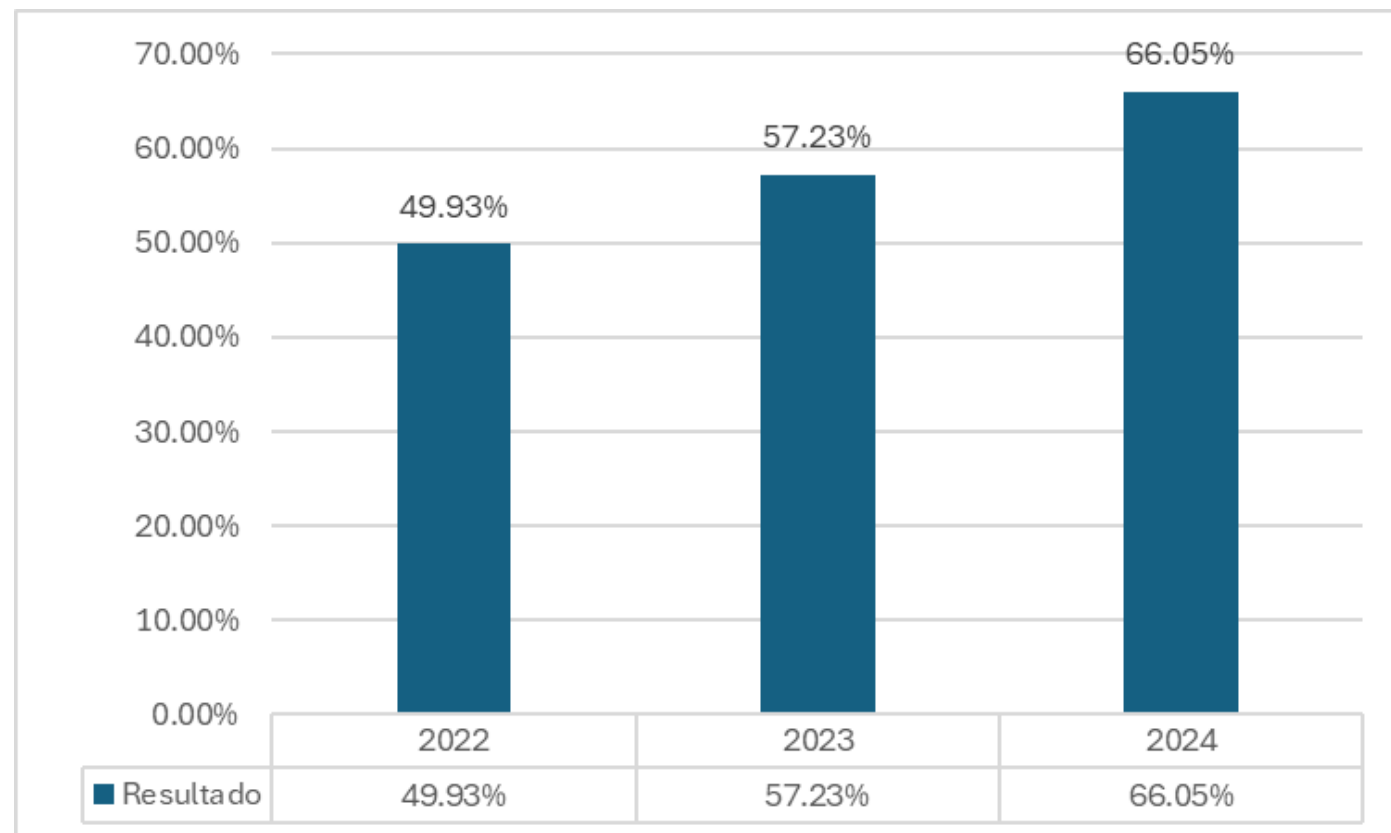


% Pessoas Pretas ou Pardas na Organização

Base Comum

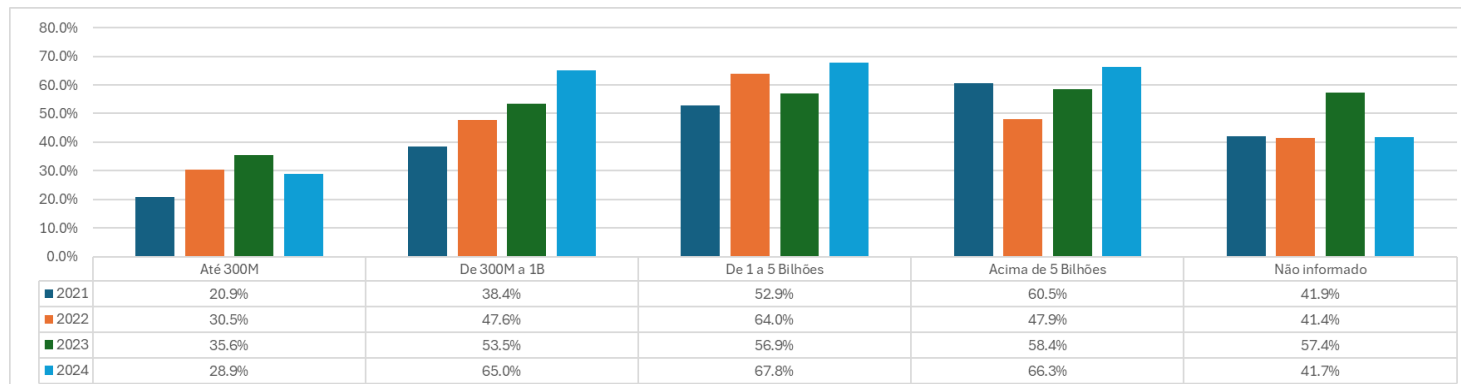
Foi abordada dentre as empresas respondentes a porcentagem (%) de pessoas pretas ou pardas na organização.

- Os dados aferidos para 2024 indicaram **crescimento no indicador** de porcentagem de pessoas pretas ou pardas na organização, em proporção similar ao período de 2023.
- Base Comum: 9 Empresas



% Pessoas Pretas ou Pardas na Organização

Base Geral

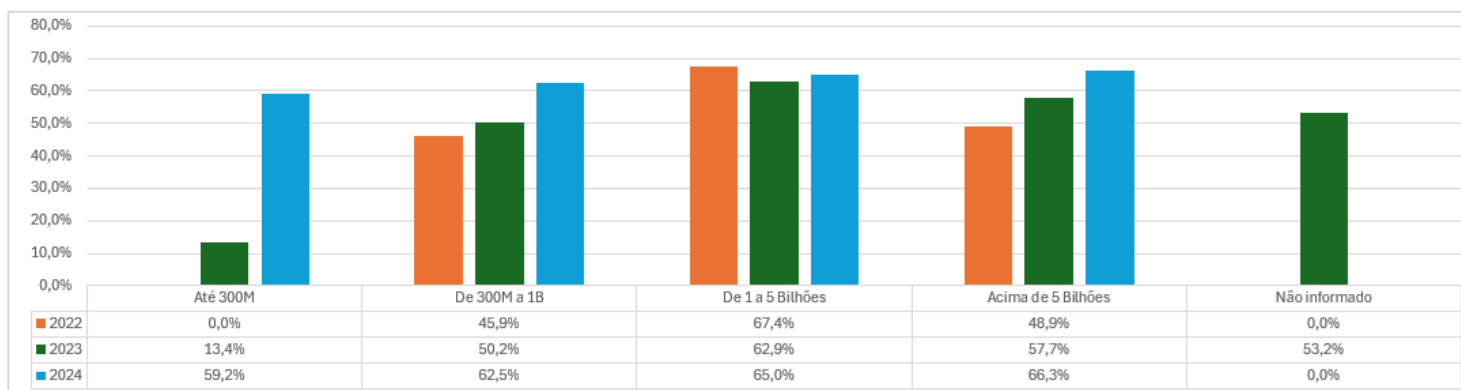


➤ A representatividade de Pessoas Pretas ou Pardas na Organização por cluster de faturamento de Base Geral e de Base Comum estão bem distribuídos entre todas as categorias de faturamento de empresas.

➤ Base Geral:
 2021 - 26 Empresas
 2022 - 21 Empresas
 2023 - 21 Empresas
 2024 - 27 Empresas

➤ Base Comum: 9 Empresas

Base Comum



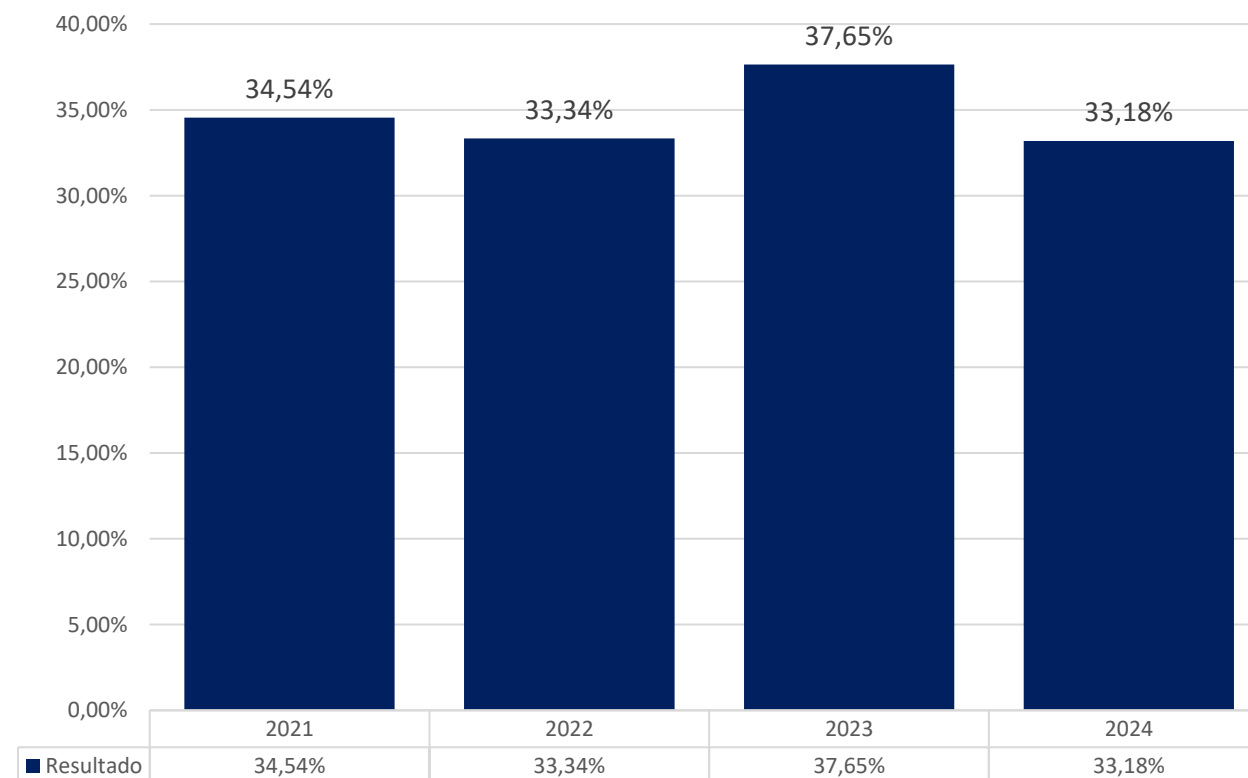
% Pessoas Pretas ou Pardas na Liderança

Base Geral

O indicador de % de Pessoas Pretas ou Pardas na Organização **caiu no último ciclo**.

- Os dados aferidos para 2024 indicaram leve **queda no indicador** de porcentagem de Pessoas Pretas ou Pardas na Liderança, quando comparado aos valores observados nos períodos anteriores.
 - Os resultados de 2024 representam o **nível mais baixo registrado** desde 2021.
- Base Geral:
 - 2021 - 26 Empresas
 - 2022 – 26 Empresas
 - 2023 – 26 Empresas
 - 2024 – 29 Empresas

% de Pessoas Pretas ou Pardas na Liderança



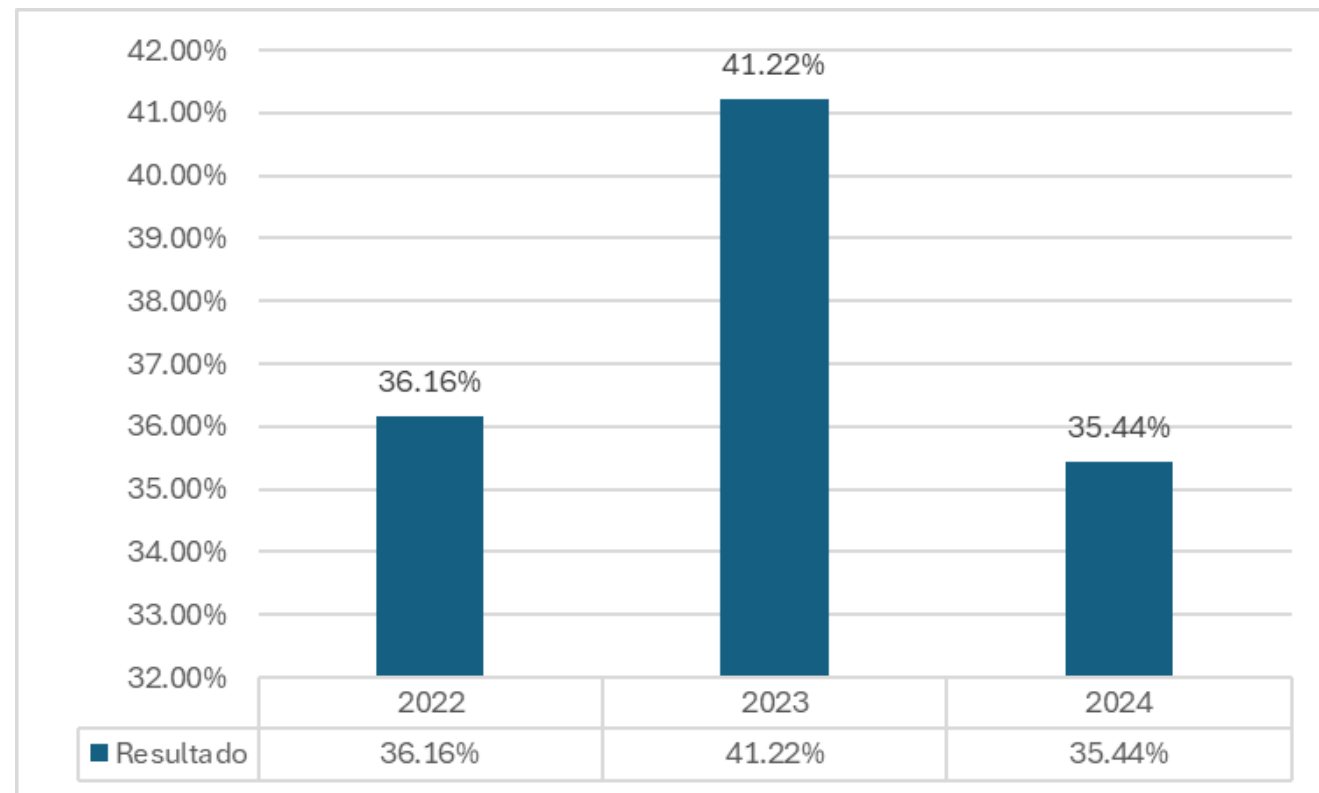
¹Liderança: Todo(a) empregado(a) que possui gestão de equipe (inclui a alta liderança).

% Pessoas Pretas ou Pardas na Liderança

Base Comum

O indicador de % de Pessoas Pretas ou Pardas na Organização **caiu no último ciclo**.

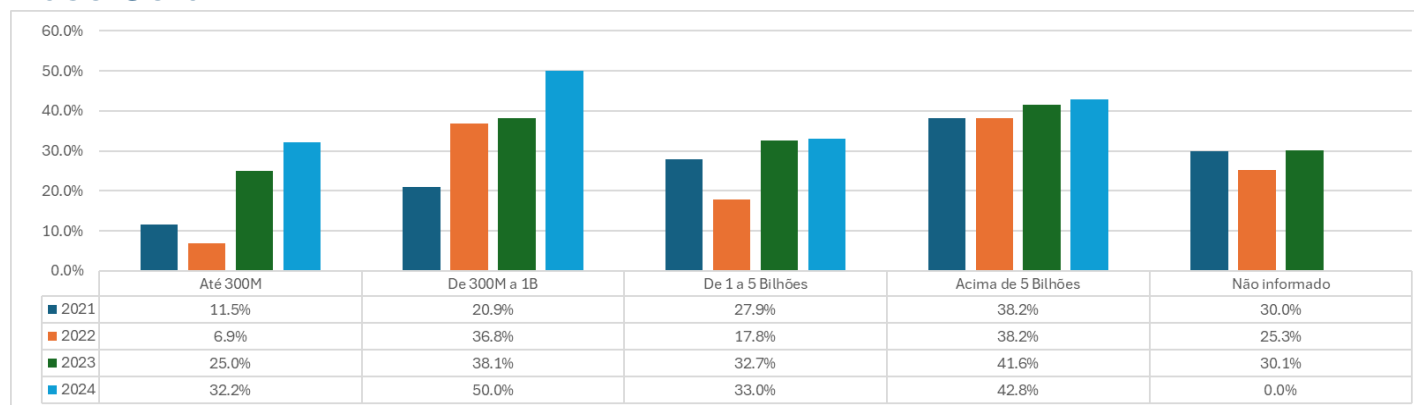
- Os dados aferidos para 2024 indicaram **queda no indicador** de porcentagem de Pessoas Pretas ou Pardas na Liderança, quando comparado aos valores observados nos períodos anteriores.
 - Os resultados de 2024 representam o **nível mais baixo registrado** desde 2021.
- Base Comum: 13 Empresas



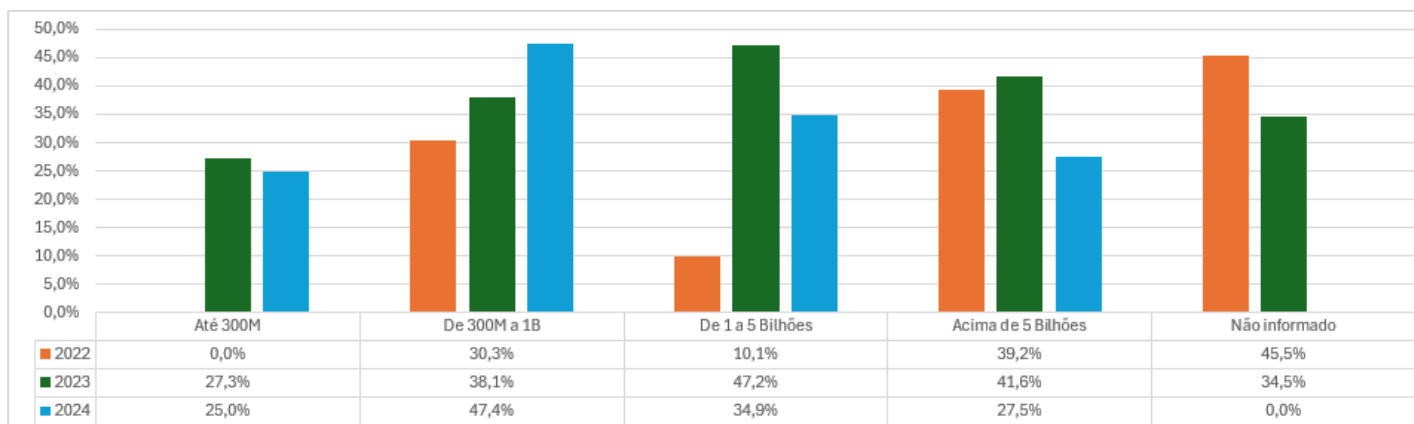
¹Liderança: Todo(a) empregado(a) que possui gestão de equipe (inclui a alta liderança).

% Pessoas Pretas ou Pardas na Liderança

Base Geral



Base Comum



- A representatividade de Pessoas Pretas ou Pardas na Organização por cluster de faturamento de Base Geral destaca a relevância das empresas "até 300 milhões", que apesar do menor porte, são mais frequentes. Um registro de mais empresas de menor porte pode ser a causa do pico.
- Enquanto na Base Comum, a avaliação anterior se mantém, tendo a maior representatividade em empresas "acima de 5 bilhões".
- Base Geral:
2021 - 26 Empresas
2022 - 26 Empresas
2023 - 26 Empresas
2024 - 29 Empresas
- Base Comum: 13 Empresas

¹Liderança: Todo(a) empregado(a) que possui gestão de equipe (inclui a alta liderança).

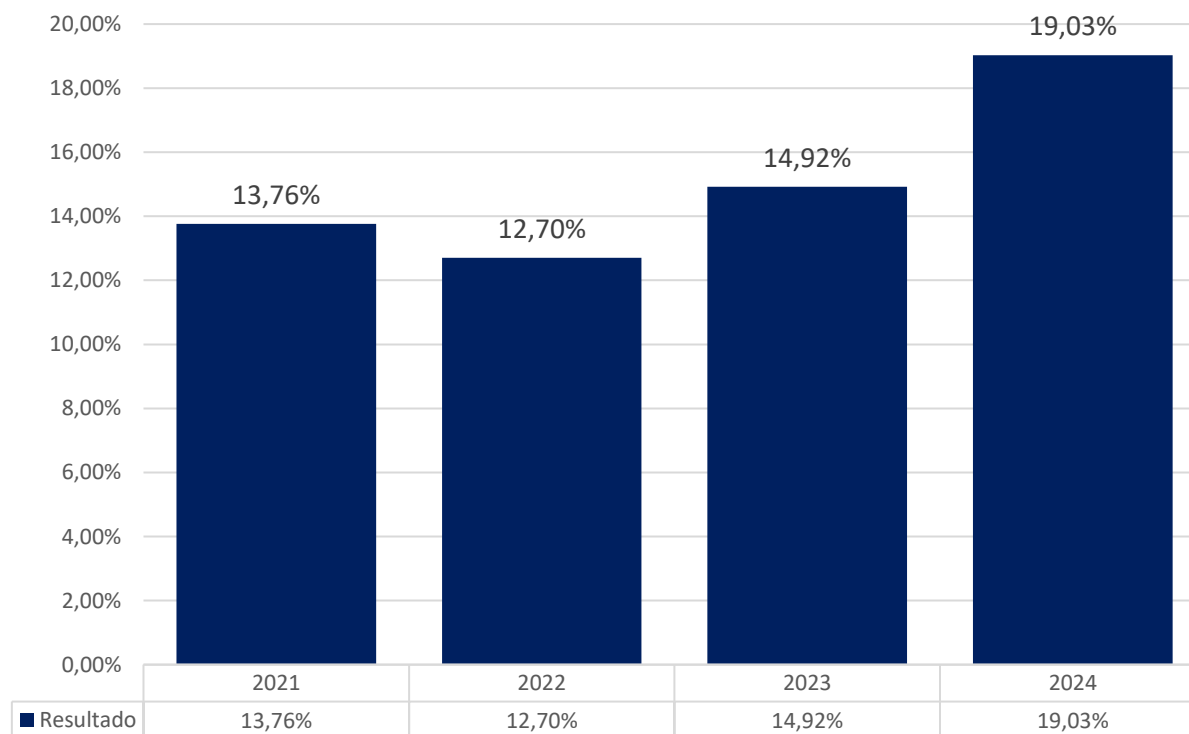
% de Pessoas Pretas ou Pardas na Alta Liderança

Base Geral

Foi abordada também dentre as empresas respondentes a porcentagem (%) de Pessoas Pretas ou Pardas na Alta Liderança.

- Os dados aferidos para 2024 indicaram **crescimento no indicador**, quando comparado aos valores observados no período anterior.
 - Os resultados de 2024 representam o **nível mais alto registrado** desde 2021.
- Base Geral:
 - 2021 - 24 Empresas
 - 2022 - 24 Empresas
 - 2023 - 23 Empresas
 - 2024 - 21 Empresas

% de Pessoas Pretas ou Pardas na Alta Liderança



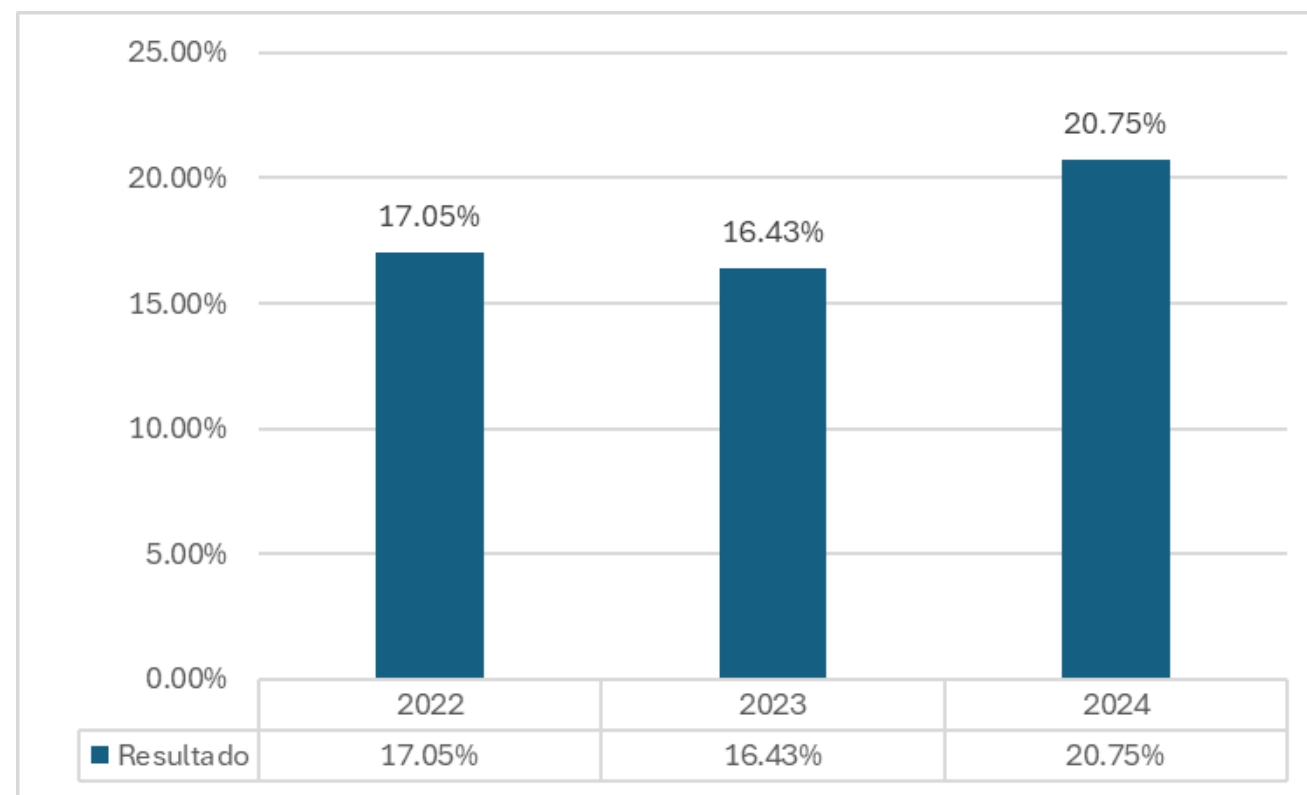
²Alta Liderança: Cargos de liderança que estejam até 3 níveis abaixo do primeiro líder da organização no Brasil, incluindo o Número 1.

% de Pessoas Pretas ou Pardas na Alta Liderança

Base Comum

Foi abordada também dentre as empresas respondentes a porcentagem (%) de Pessoas Pretas ou Pardas na Alta Liderança.

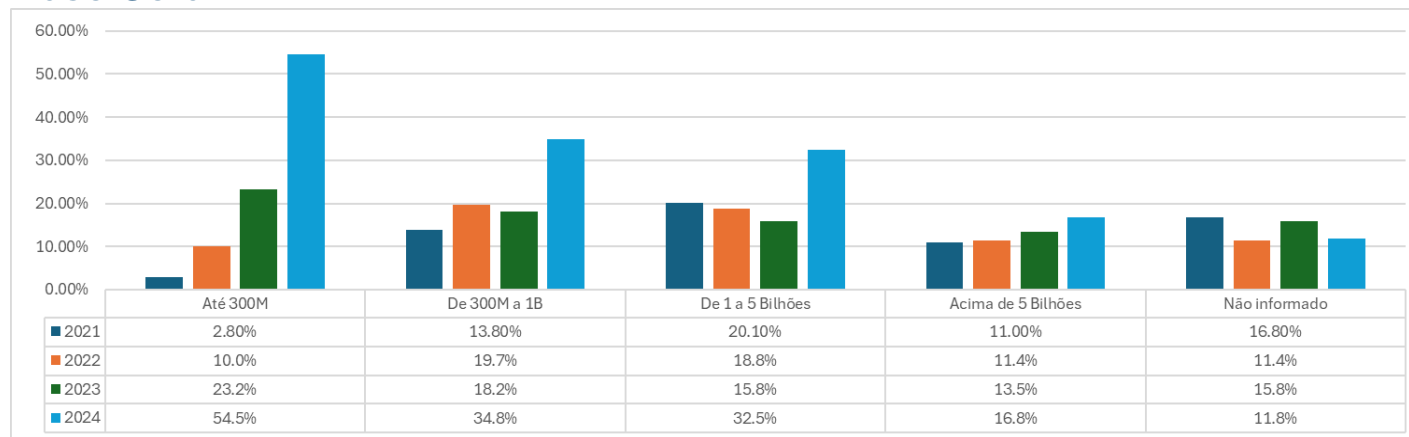
- Os dados aferidos para 2024 indicaram **crescimento no indicador**, quando comparado aos valores observados no período anterior.
 - Os resultados de 2024 representam o **nível mais alto registrado** desde 2021.
- Base Comum: 9 Empresas



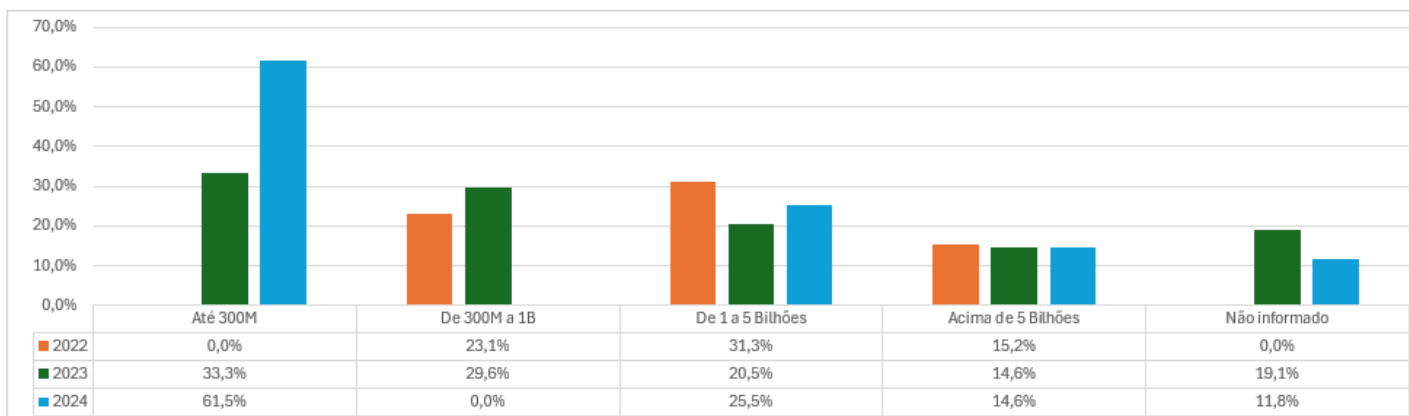
²Alta Liderança: Cargos de liderança que estejam até 3 níveis abaixo do primeiro líder da organização no Brasil, incluindo o Número 1.

% Pessoas Pretas ou Pardas na Alta Liderança

Base Geral



Base Comum



➤ A representatividade de Pessoas Pretas ou Pardas na Organização por cluster de faturamento de Base Geral e de Base Comum destaca a relevância das empresas "até 300 milhões", apesar de não deixar de ser bem representada em empresas "de 300 milhões a 1 bilhão" e "de 1 a 5 bilhões"

- Base Geral:
2021 - 24 Empresas
2022 - 24 Empresas
2023 - 23 Empresas
2024 - 21 Empresas
- Base Comum: 9 Empresas

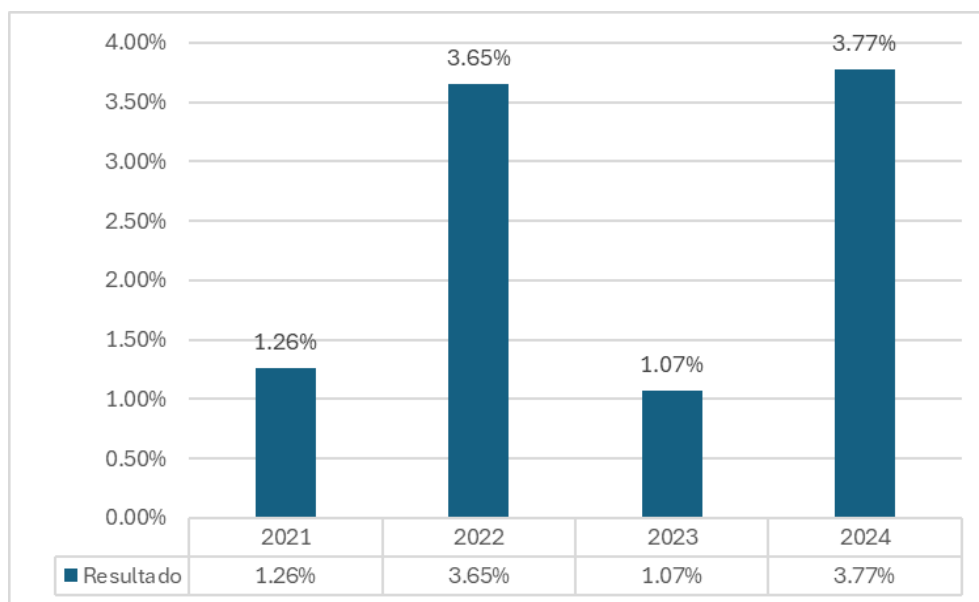
²Alta Liderança: Cargos de liderança que estejam até 3 níveis abaixo do primeiro líder da organização no Brasil, incluindo o Número 1.

LGBTQIA+

% LGBTQIA+ na Organização

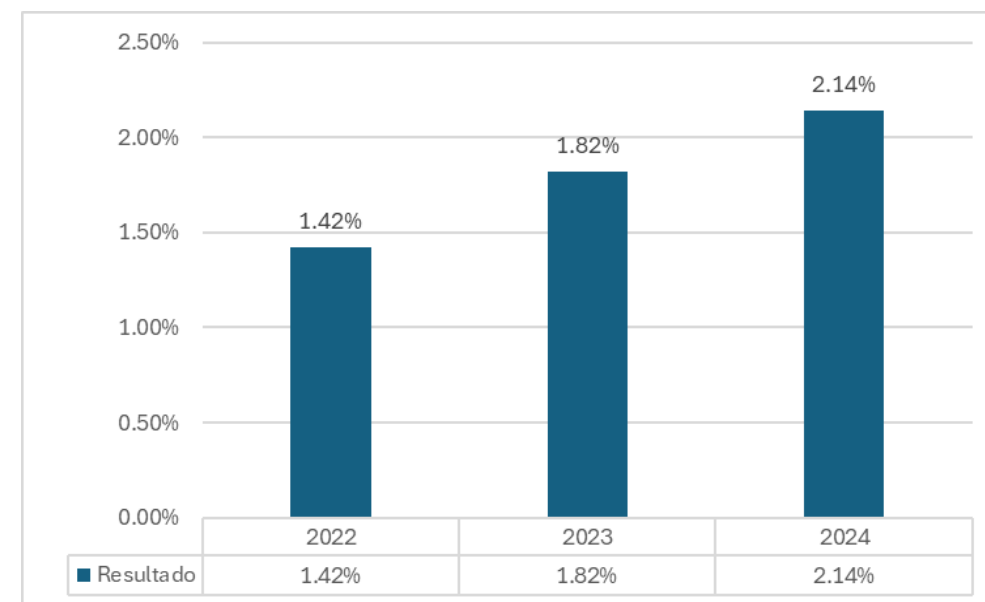
Foi levantada também dentre as empresas respondentes a porcentagem (%) de Pessoas LGBTQIA+ na Organização.

Base Geral



- Os dados aferidos para 2024 indicaram **aumento no indicador** de porcentagem de Pessoas LGBTQIA+ na Organização, quando comparado aos valores observados nos períodos anteriores.
 - Os resultados de 2024 representam **o nível mais alto registrado** desde 2021.
- Base Geral: 2021 -19 ; 2022 -13 ; 2023 -12 ; 2024 – 13 Empresas

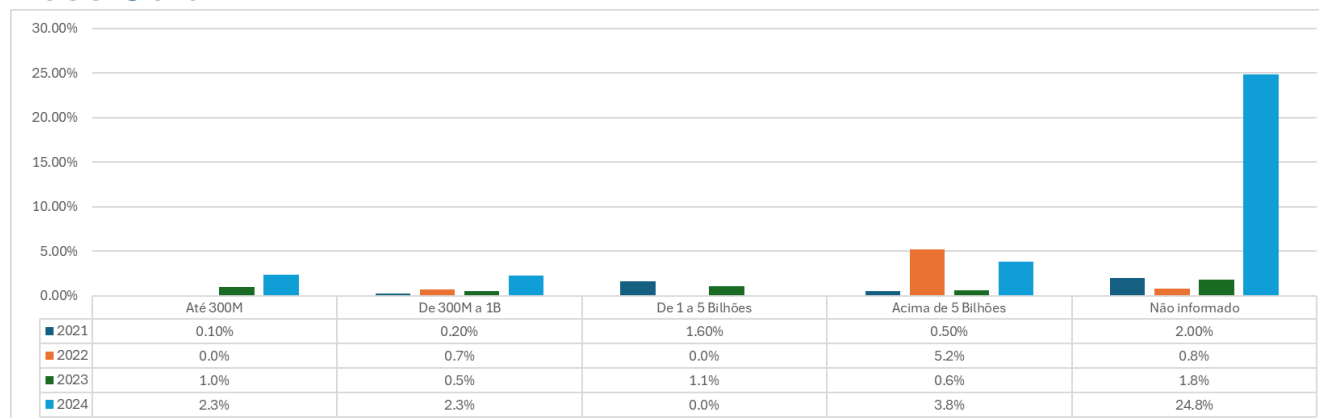
Base Comum



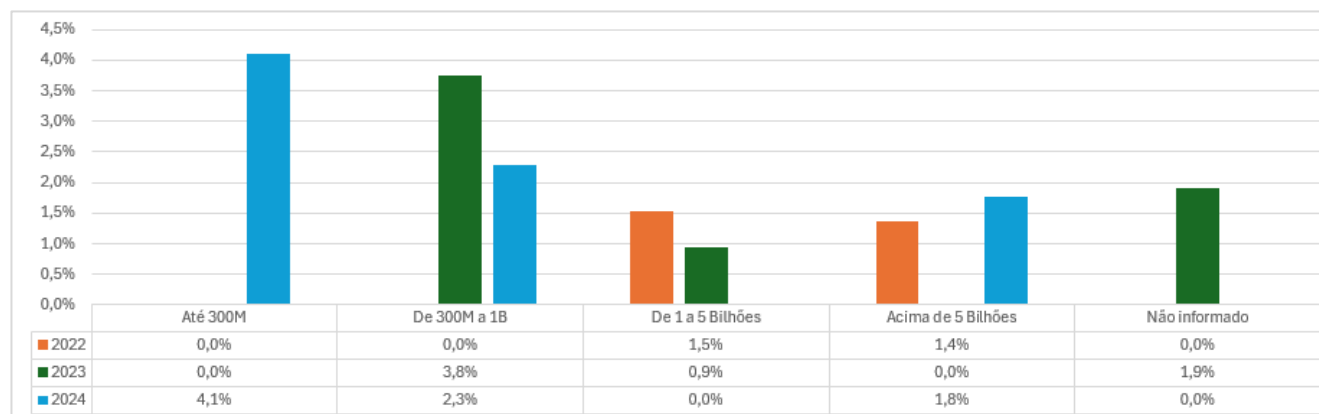
- O indicador de % pessoas LGBTQIA+ na Organização apresentou um **aumento de 2023 para 2024**.
 - Os resultados de 2024 representam o **nível mais alto registrado** desde 2022.
- Base Comum: 4 Empresas

% LGBTQIA+ na Organização por Faturamento

Base Geral



Base Comum



- A representatividade de LGBTQIA+ na Organização por cluster de faturamento de Base Geral destaca a relevância das empresas "até 300 milhões", que apesar do menor porte, são mais frequentes. Apesar que o maior efetivo número encontra-se em empresas que não reportaram seu financeiro.
- Enquanto na Base Comum, a avaliação anterior não se mantém, tendo a maior representatividade em empresas "até 300 milhões" para 2024
- Base Geral:
2021 - 19 Empresas
2022 - 12 Empresas
2023 - 13 Empresas
2024 - 13 Empresas
- Base Comum: 4 Empresas

¹Liderança: Todo(a) empregado(a) que possui gestão de equipe (inclui a alta liderança).

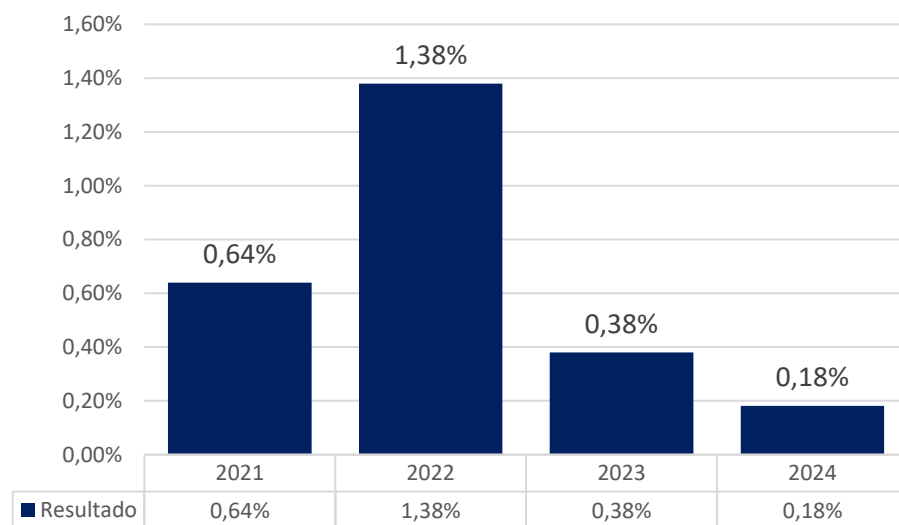
²Alta Liderança: Cargos de liderança que estejam até 3 níveis abaixo do primeiro líder da organização no Brasil, incluindo o Número 1.

% LGBTQIA+ na Liderança e na Alta Liderança

Base Geral

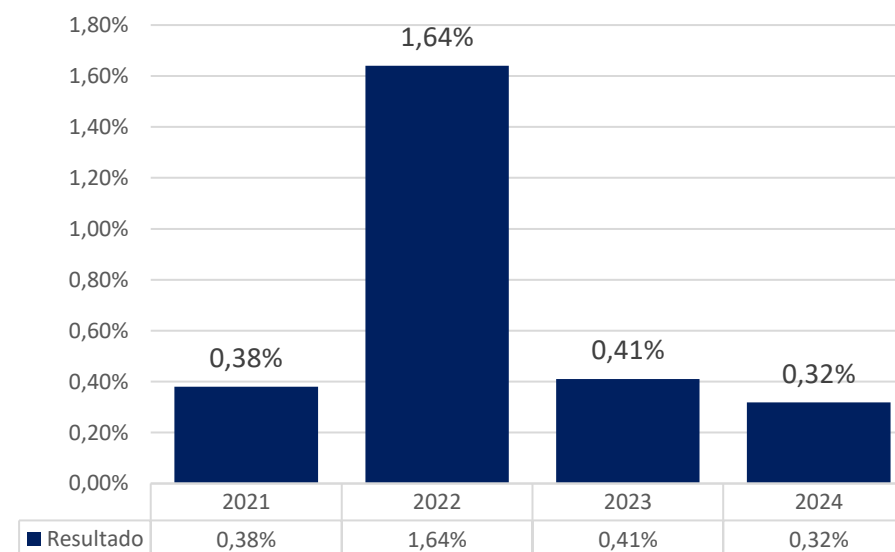
Foi levantada também dentre as empresas respondentes a porcentagem (%) de Pessoas LGBTQIA+ em posição de liderança e na Alta Liderança.

% LGBTQIA+ na Liderança



- Os dados aferidos para 2024 indicaram **queda no indicador** de porcentagem de Pessoas LGBTQIA+ na Liderança, quando comparado aos valores observados nos períodos anteriores.
 - Os resultados de 2024 representam **o nível mais baixo registrado** desde 2021.
- Base Geral: 2021 -18 ; 2022 -15 ; 2023 -16 ; 2024 – 12 Empresas

% LGBTQIA+ na Alta Liderança



- O indicador de % pessoas LGBTQIA+ na Alta Liderança apresentou uma **redução de 2023 para 2024**.
 - Os resultados de 2024 representam o **nível mais baixo registrado** desde 2021.
- Base Geral: 2021 - 17; 2022 - 15; 2023 - 15; 2024 – 10 Empresas

¹Liderança: Todo(a) empregado(a) que possui gestão de equipe (inclui a alta liderança).

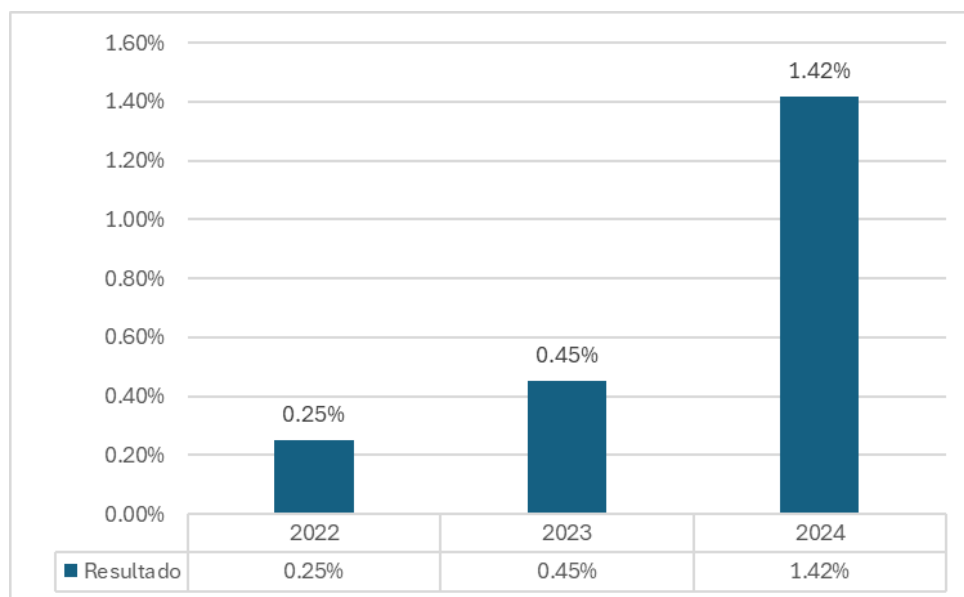
²Alta Liderança: Cargos de liderança que estejam até 3 níveis abaixo do primeiro líder da organização no Brasil, incluindo o Número 1.

% LGBTQIA+ na Liderança e na Alta Liderança

Base Comum

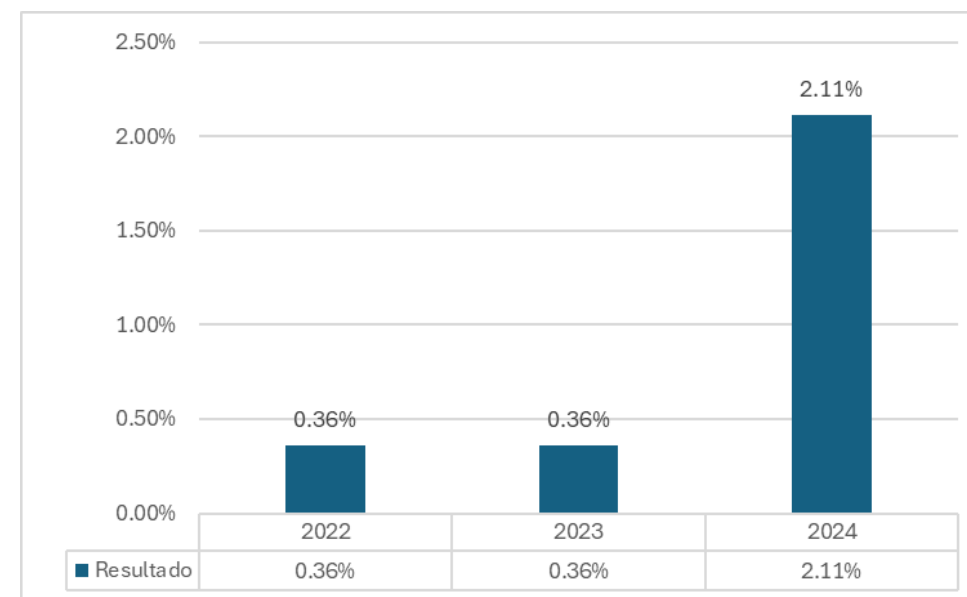
Foi levantada também dentre as empresas respondentes a porcentagem (%) de Pessoas LGBTQIA+ em posição de liderança e na Alta Liderança.

LGBTQIA+ na Liderança



- Os dados aferidos para 2024 indicaram **aumento no indicador** de porcentagem de Pessoas LGBTQIA+ na Liderança, quando comparado aos valores observados nos períodos anteriores.
 - Os resultados de 2024 representam **o nível mais alto registrado** desde 2022.
- Base Comum: 3 Empresas

LGBTQIA+ na Alta Liderança



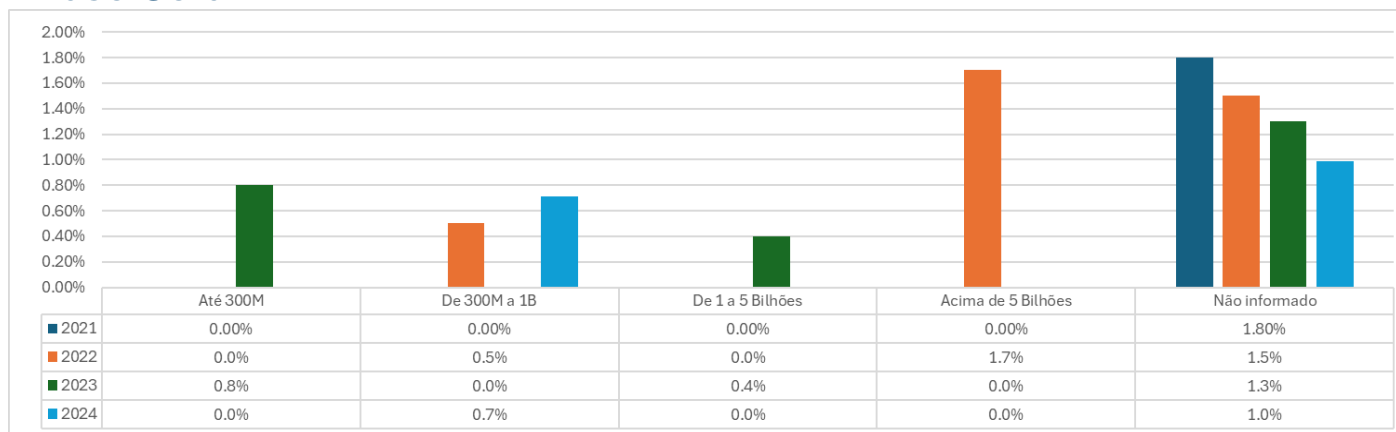
- O indicador de % pessoas LGBTQIA+ na Alta Liderança apresentou um aumento **de 2023 para 2024**.
 - Os resultados de 2024 representam o **nível mais alto registrado** desde 2022.
- Base Comum: 3 Empresas

¹Liderança: Todo(a) empregado(a) que possui gestão de equipe (inclui a alta liderança).

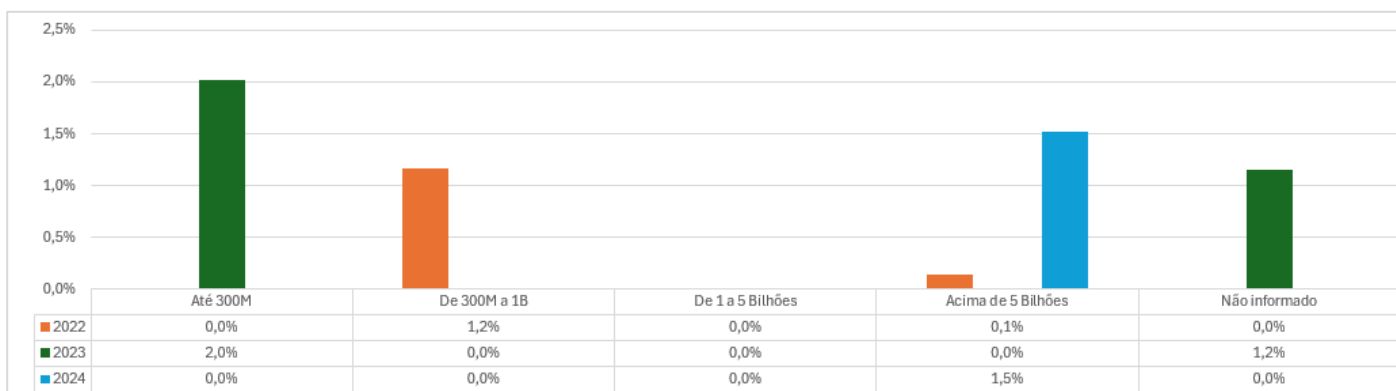
²Alta Liderança: Cargos de liderança que estejam até 3 níveis abaixo do primeiro líder da organização no Brasil, incluindo o Número 1.

% LGBTQIA+ na Liderança

Base Geral



Base Comum

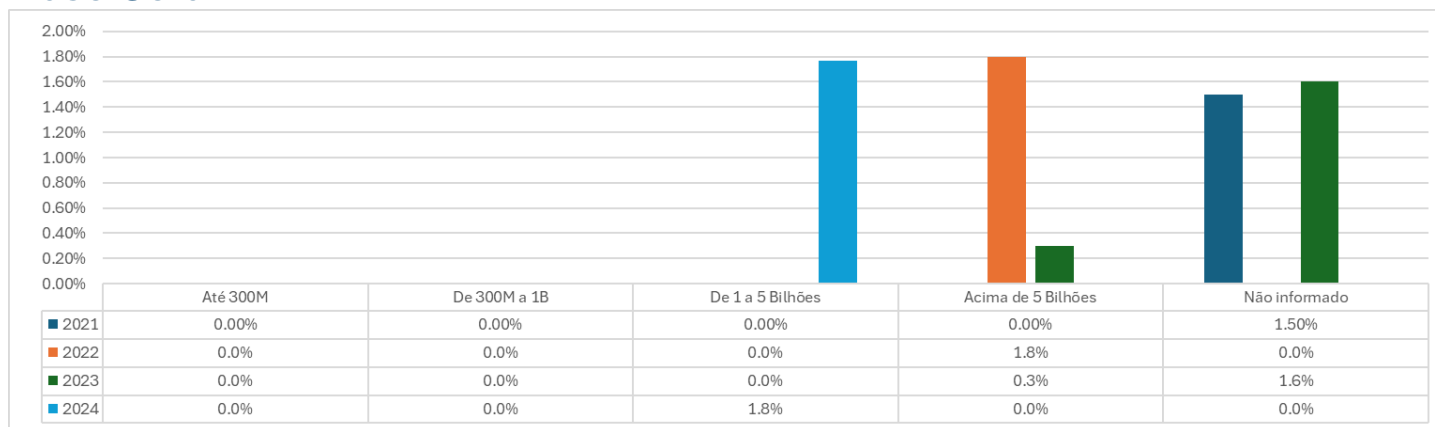


- A representatividade de LGBTQIA+ na Liderança por cluster de faturamento de Base Geral destaca a relevância das empresas "de 300 a 1 bilhão".
- Enquanto na Base Comum, a avaliação anterior se mantém, tendo a maior representatividade em empresas "acima de 5 bilhões".
- Base Geral:
 - 2021 - 18 Empresas
 - 2022 - 15 Empresas
 - 2023 - 16 Empresas
 - 2024 - 12 Empresas
- Base Comum: 3 Empresas

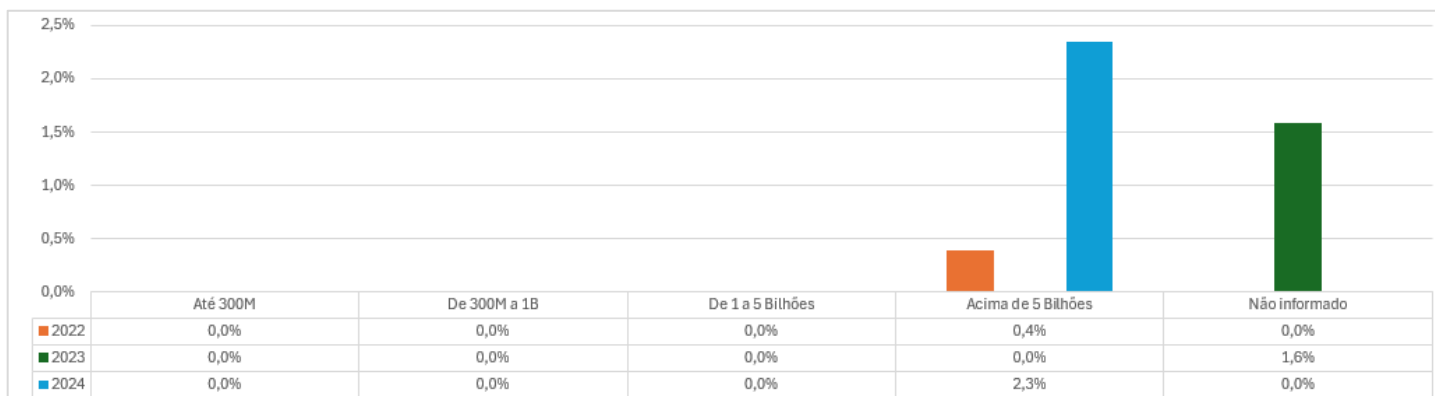
¹Liderança: Todo(a) empregado(a) que possui gestão de equipe (inclui a alta liderança).

% LGBTQIA+ na Alta Liderança

Base Geral



Base Comum



- A representatividade de LGBTQIA+ na Alta Liderança por cluster de faturamento de Base Geral destaca a relevância das empresas "de 1 a 5 bilhões".
- Enquanto na Base Comum, a avaliação anterior se mantém, tendo a maior representatividade em empresas "acima de 5 bilhões".
- Base Geral:
2021 - 17 Empresas
2022 – 15 Empresas
2023 – 15 Empresas
2024 – 10 Empresas
- Base Comum: 3 Empresas

²Alta Liderança: Cargos de liderança que estejam até 3 níveis abaixo do primeiro líder da organização no Brasil, incluindo o Número 1.

GT06

Relacionamento com Comunidades

GT 06 – Relacionamento com Comunidades

Resumo Executivo



A análise dos dados do GT 06 indica que o mapeamento das necessidades das comunidades está **amplamente disseminado entre as empresas**, refletindo um nível relevante de estruturação das práticas de relacionamento territorial. Ainda assim, a meta de cobertura total não foi alcançada, havendo inclusive leve **aumento no número de empresas que não realizam esse processo**.

Os temas considerados mais relevantes concentram-se em **impacto ambiental e comunicação**, evidenciando o foco das organizações na gestão de riscos e no diálogo com stakeholders. Em contrapartida, aspectos relacionados ao fechamento de mina apresentam menor priorização, sugerindo menor maturidade em abordagens de longo prazo.

Nesse contexto, **destaca-se a consolidação do relacionamento com comunidades como tema central na gestão operacional**. Como ponto de atenção, permanece a necessidade de ampliar a abrangência das práticas e incorporar de forma mais estruturada o planejamento de longo prazo.

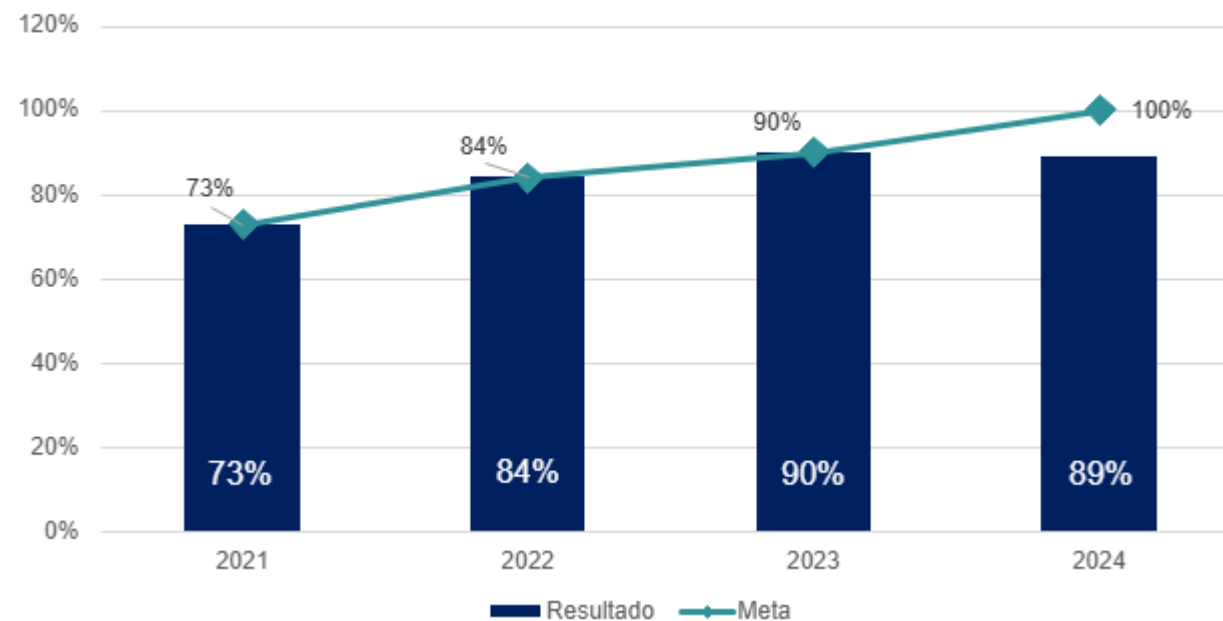
Temas Prioritários

Base Geral

Foi abordada também dentre as empresas respondentes a existência de algum mapeamento das necessidades e/ou prioridades das comunidades.

- Os resultados obtidos para o período de 2024 indicaram uma queda em relação à 2023. As empresas respondentes **não alcançaram a meta estabelecida para o ano**, que era de 100% delas com mapeamento das necessidades e/ou prioridades das comunidades no ano.
- Em 2023 foram analisadas 41 empresas, das quais apenas 4 (10%) apresentaram não possuir temas mapeados. Em 2024, dentre 37 empresas analisadas, manteve-se o número de 4 (11%) empresas que indicaram não possuir temas mapeados.
- Base Geral: 2021 - 37; 2022 - 46; 2023 - 41; 2024 - 37

GT06 - Existência do mapeamento das necessidades e/ou prioridades da comunidade- temas materiais



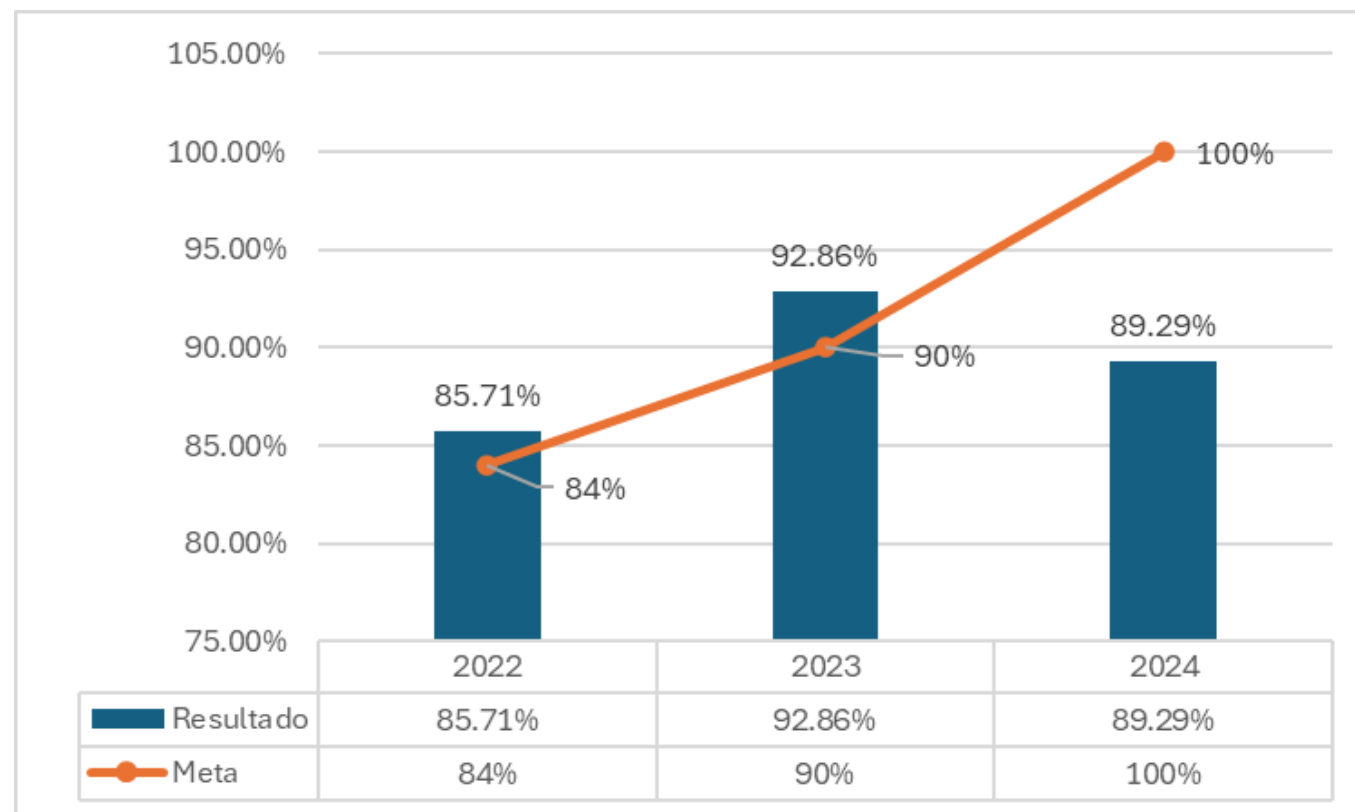
	2021	2022	2023	2024
RESULTADO	73%	84%	90%	89%
META	73%	84%	90%	100%

Temas Prioritários

Base Comum

Foi abordada também dentre as empresas respondentes a existência de algum mapeamento das necessidades e/ou prioridades das comunidades.

- Os resultados obtidos para o período de 2024 indicaram uma queda em relação à 2023. As empresas respondentes **não alcançaram a meta estabelecida para o ano**, que era de 100% delas com mapeamento das necessidades e/ou prioridades das comunidades no ano.
- Em 2023 foram analisadas 41 empresas, das quais apenas 4 (10%) apresentaram não possuir temas mapeados. Em 2024, dentre 37 empresas analisadas, manteve-se o número de 4 (11%) empresas que indicaram não possuir temas mapeados.
- Base Comum: 28 Empresas



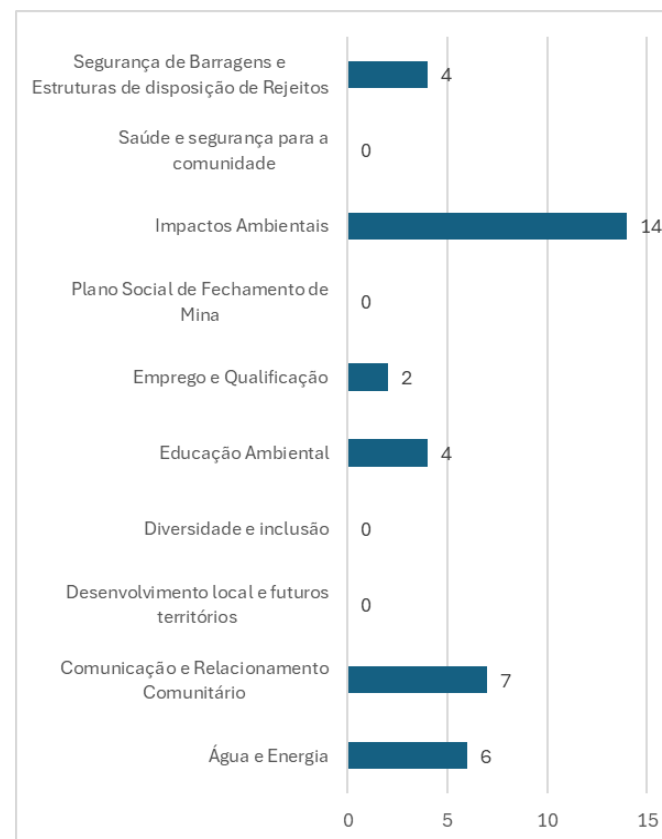
Temas Prioritários - Relevância

Foi abordada também dentre as empresas respondentes a existência de algum mapeamento das necessidades e/ou prioridades das comunidades.

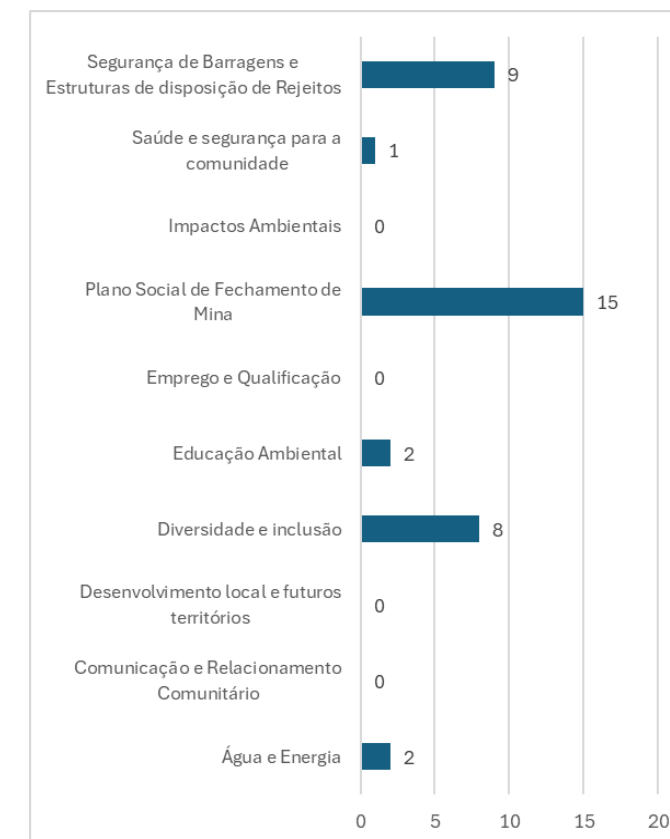
- Nesse questionamento, foram levantados os temas mais relevantes e menos relevantes entre as empresas respondentes.
- O tema mais relevante foi o Impacto Ambiental, seguido de Comunicação e Relacionamento Comunitário. Enquanto o menos relevante foi Plano Social para Fechamento de Mina
- Base Geral: 2021 - 37; 2022 - 46; 2023 - 41; 2024 - 37

Base Geral

Temas Mais Relevantes



Temas Menos Relevantes



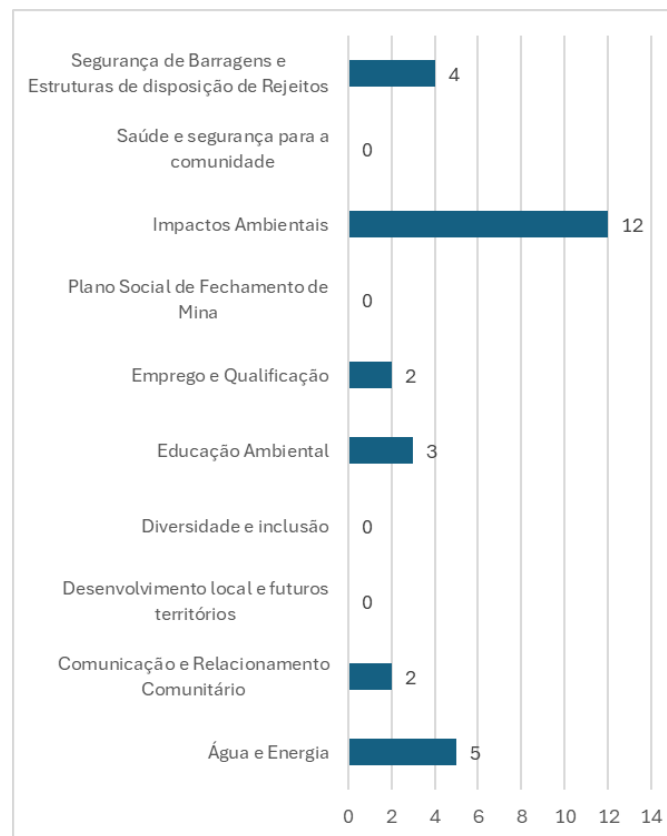
Temas Prioritários - Relevância

Foi abordada também dentre as empresas respondentes a existência de algum mapeamento das necessidades e/ou prioridades das comunidades.

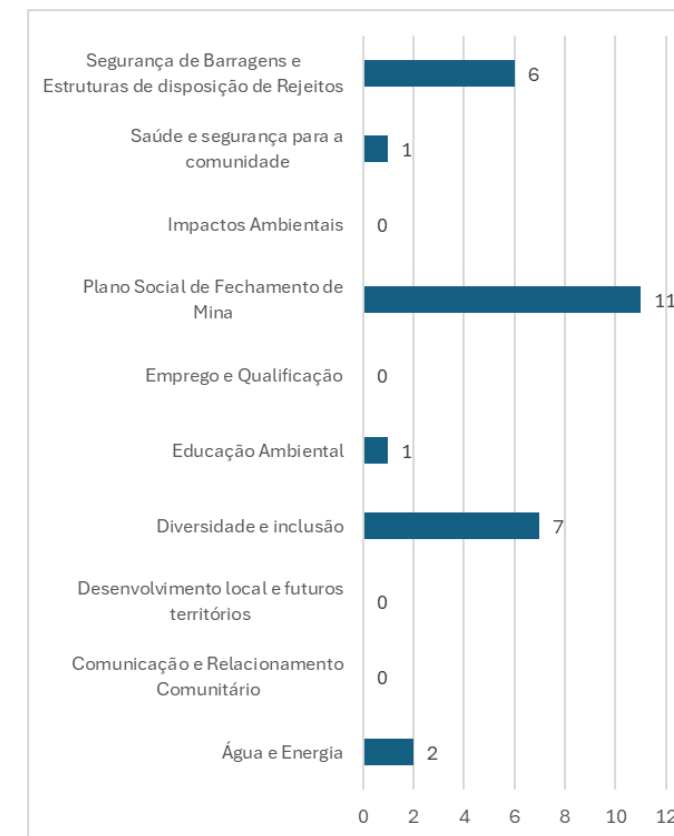
- Nesse questionamento, foram levantados os temas mais relevantes e menos relevantes entre as empresas respondentes.
- O tema mais relevante foi o Impacto Ambiental, seguido de Água e Energia. Enquanto o menos relevante foi Plano Social para Fechamento de Mina
- Base Comum: 28 Empresas

Base Comum

Temas Mais Relevantes



Temas Menos Relevantes



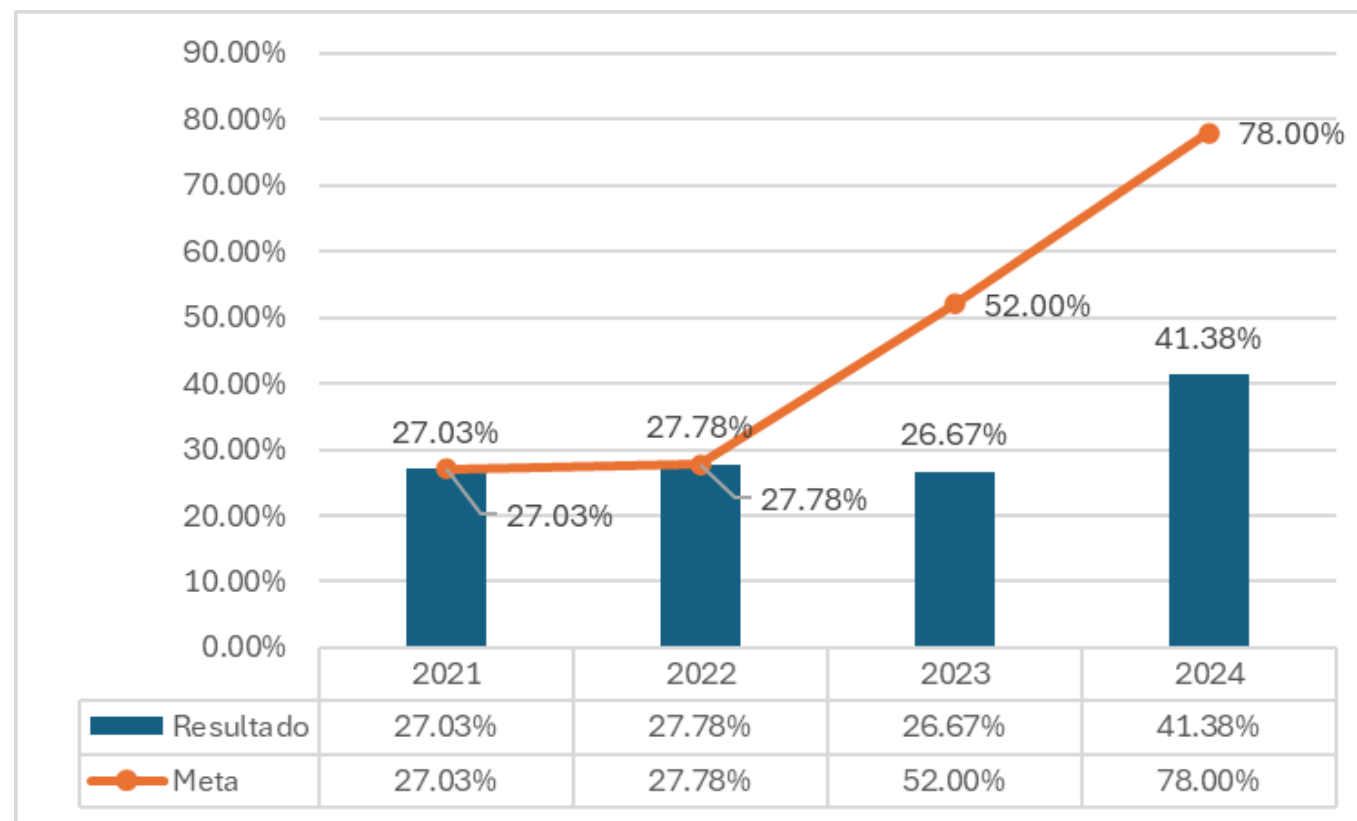
Temas Prioritários

Base Geral

No escopo do GT 06, foi aplicada também pergunta para medir a proporção dos temas indicados como prioritários por comunidades que é trabalhada pela empresa na estratégia de relacionamento com comunidades.

- Os resultados obtidos para o período de 2024 indicaram que as empresas respondentes **alcançaram a meta estabelecida para o ano.**
- No resultado de 2024, foram consideradas 29 empresas, destas:
 - 12 (41%) trabalham todos os temas materiais;
 - 9 (31%) trabalham quase todos os temas (entre 70 e 99%);
 - 8 (28%) trabalham até 70% dos temas materiais.
- Base Geral: 2021 - 37; 2022 - 36; 2023 - 30; 2024 - 29

*Ressalta-se que houve mudança no cálculo considerado para este indicador, quando comparado aos relatórios anteriores. Considera-se apenas a média da pontuação à pergunta de “Quanto dos temas prioritários para as comunidades são trabalhados pela sua empresa na estratégia de relacionamento com as comunidades?”.

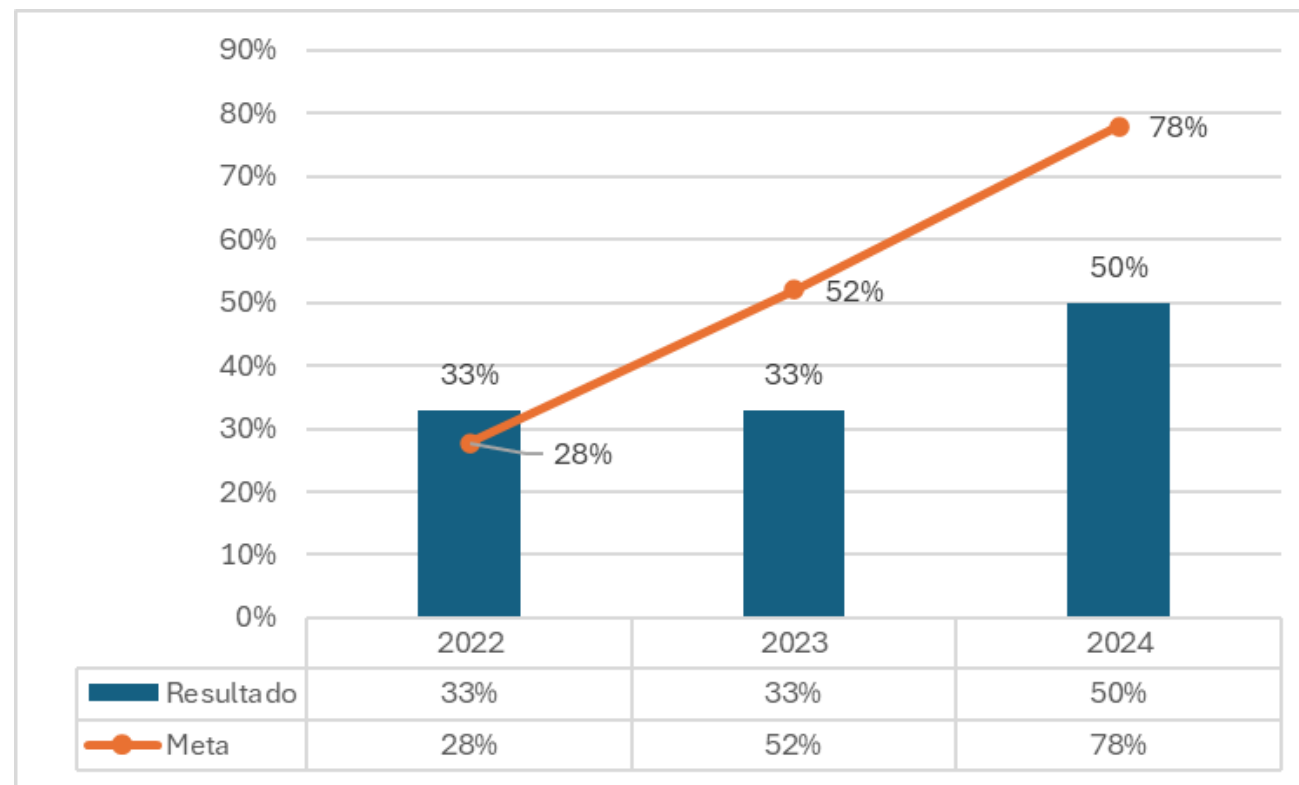


Temas Prioritários

Base Comum

No escopo do GT 06, foi aplicada também pergunta para medir a proporção dos temas indicados como prioritários por comunidades que é trabalhada pela empresa na estratégia de relacionamento com comunidades.

- Os resultados obtidos para o período de 2024 indicaram que as empresas respondentes **alcançaram a meta estabelecida para o ano**.
- No resultado de 2024, foram consideradas 18 empresas na Base Comum, destas:
 - 9 (50%) trabalham todos os temas materiais;
 - 4 (22%) trabalham quase todos os temas (entre 70 e 99%);
 - 5 (28%) trabalham até 70% dos temas materiais.
- Base Comum: 18 Empresas



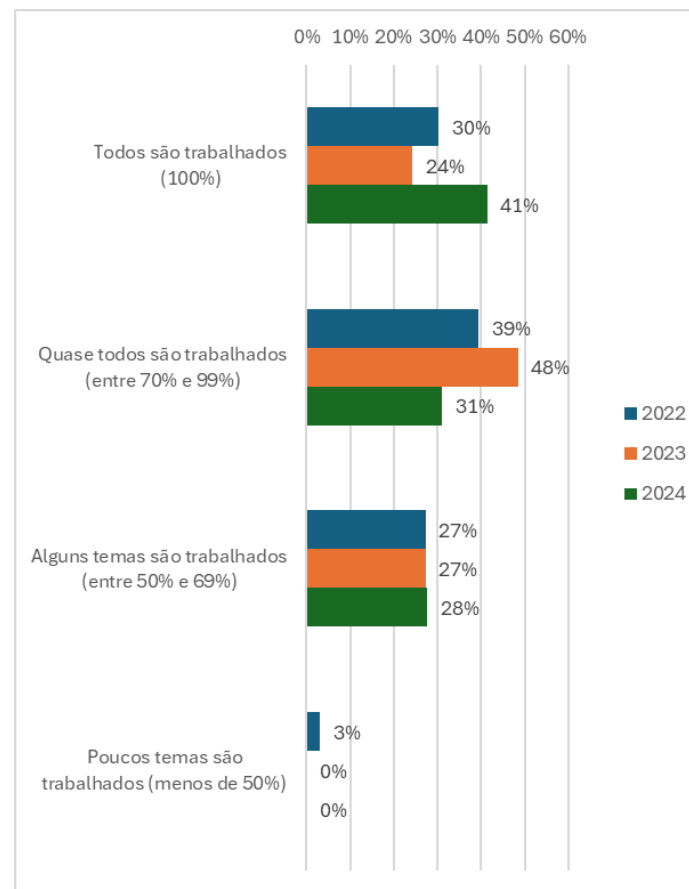
*Ressalta-se que houve mudança no cálculo considerado para este indicador, quando comparado aos relatórios anteriores. Considera-se apenas a média da pontuação à pergunta de “Quanto dos temas prioritários para as comunidades são trabalhados pela sua empresa na estratégia de relacionamento com as comunidades?”.

Temas Prioritários - % Temas trabalhados

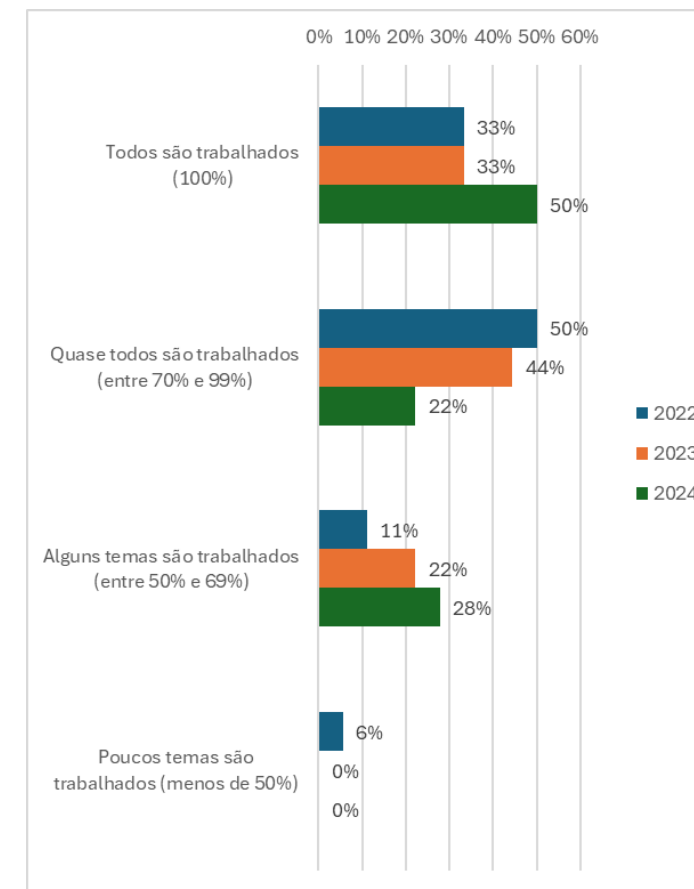
Foi abordado também dentre as empresas respondentes o trabalho exercido sobre os temas considerados prioritários

- Entre as duas Bases, Geral e Comum, o resultado foi semelhante para 2024, um aumento em **todos os temas serem trabalhados (100%)**
- Base Geral:
2021 - 37 Empresas
2022 – 36 Empresas
2023 – 30 Empresas
2024 – 29 Empresas
- Base Comum: 18 Empresas

Base Geral



Base Comum



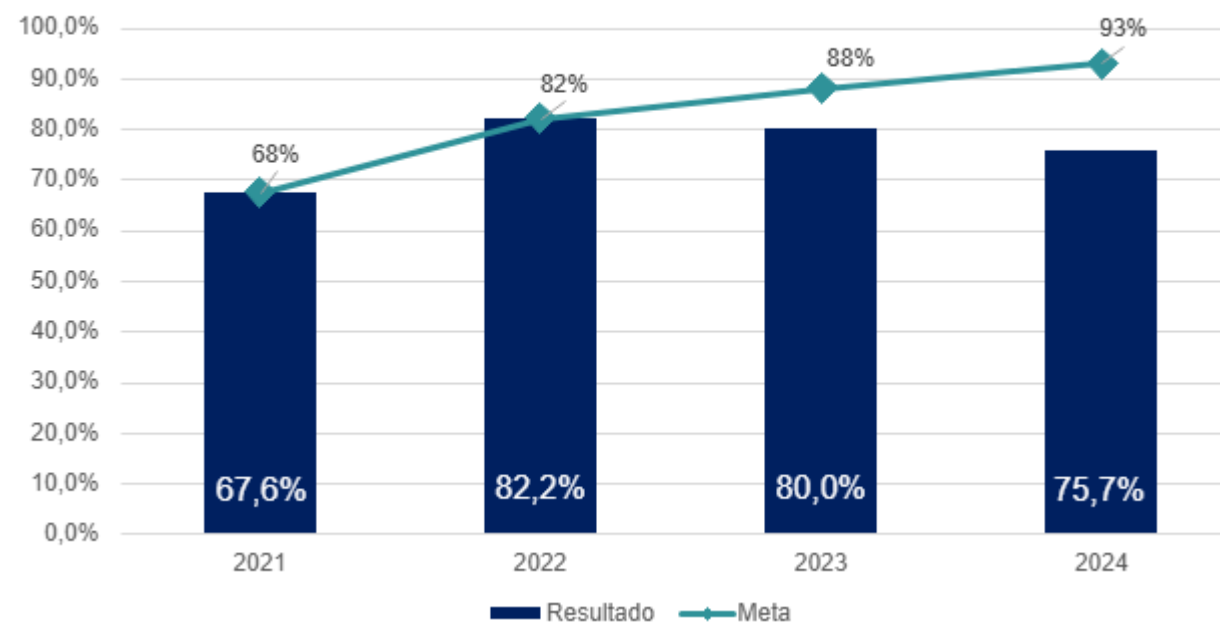
Pesquisa de Satisfação

Base Geral

Ainda no GT 06, foi aplicada pergunta para compreender a realização de pesquisa de satisfação com comunidades por parte das empresas participantes.

- Os resultados indicaram resultado inferior ao observado no período de 2023, para **patamar menor do que o observado nos dois últimos anos de levantamento.**
- Ainda, os resultados obtidos para o período de 2024 indicaram que as empresas respondentes **não alcançaram e ficaram mais distantes da meta estabelecida para o ano**, que era de 93% de realização de pesquisa de satisfação com comunidades.
- Base Geral:
2021 - 37 Empresas
2022 – 44 Empresas
2023 – 40 Empresas
2024 – 35 Empresas

GT06 - Realização de pesquisa de satisfação com comunidades



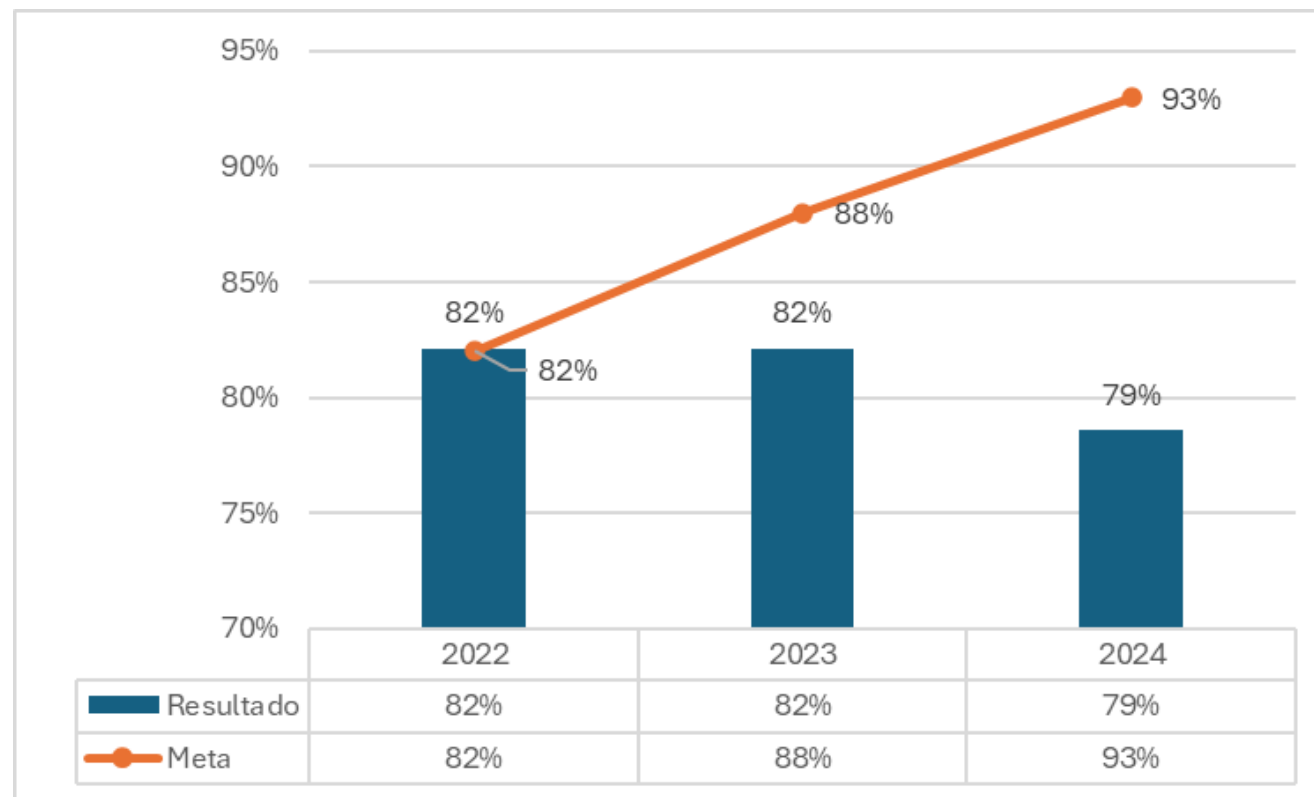
	2021	2022	2023	2024
RESULTADO	67,6%	82,2%	80,0%	75,7%
META	68%	82%	88%	93%

Pesquisa de Satisfação

Base Comum

Ainda no GT 06, foi aplicada pergunta para compreender a realização de pesquisa de satisfação com comunidades por parte das empresas participantes.

- Os resultados indicaram resultado inferior ao observado no período de 2023, para **patamar menor do que o observado nos dois últimos anos de levantamento.**
- Ainda, os resultados obtidos para o período de 2024 indicaram que as empresas respondentes **não alcançaram e ficaram mais distantes da meta estabelecida para o ano**, que era de 93% de realização de pesquisa de satisfação com comunidades.
- Base Comum: 28 Empresas



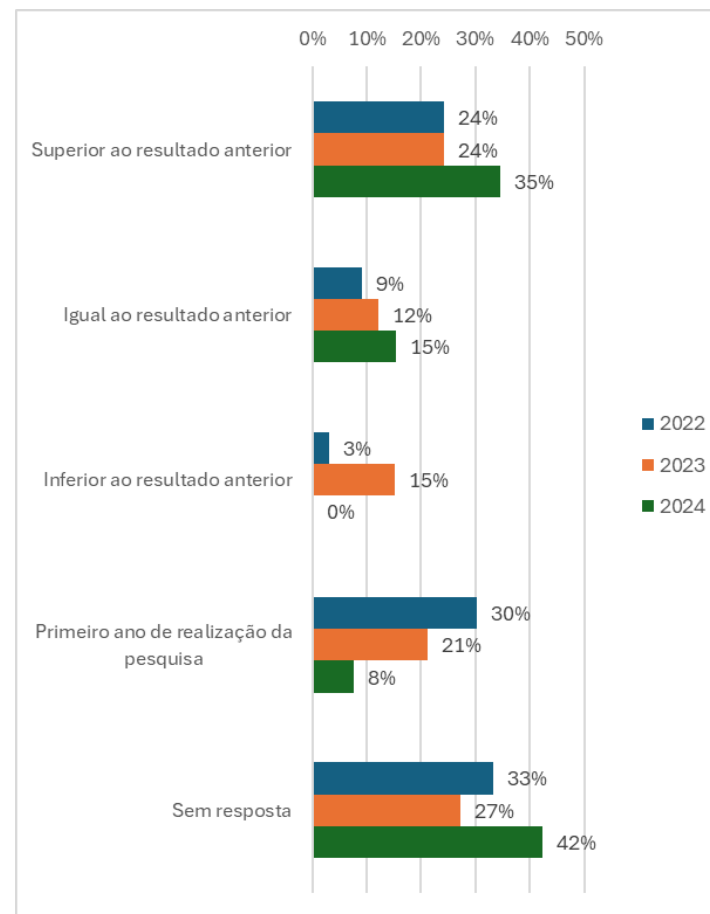
Pesquisa de Satisfação

Ainda no GT 06, foi aplicada pergunta para compreender a realização de pesquisa de satisfação com comunidades por parte das empresas participantes.

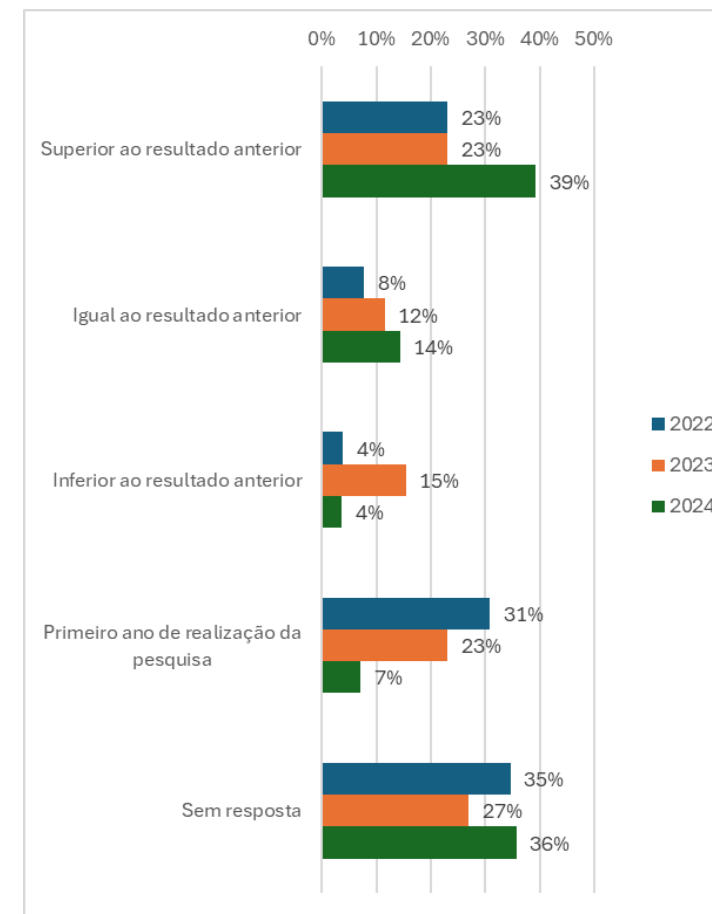
- Os resultados obtidos para o período de 2024 indicaram um aumento tanto em resultados positivos, como maior número de resultados **superiores ao resultado anterior**, quanto o aumento de resultados não tão positivos, como maior número de **sem resposta**

- Base Geral:
2021 - 37 Empresas
2022 – 44 Empresas
2023 – 40 Empresas
2024 – 35 Empresas
- Base Comum: 28 Empresas

Base Geral



Base Comum



GT07

Desenvolvimento dos Territórios

Resumo Executivo

Os resultados do GT 07 apontam para uma ampliação das iniciativas voltadas ao desenvolvimento local, com destaque para o **aumento de empresas** que estabelecem **metas formais de contratação local** e promovem programas de capacitação voltados ao público externo. Esses avanços indicam maior direcionamento estratégico para a **geração de valor nos territórios**.

Observa-se também **crescimento na implementação de programas de formação de lideranças**, embora sua adoção ainda não seja generalizada. A análise comparativa revela, contudo, que esses avanços não ocorrem de maneira uniforme, havendo variações significativas no nível de engajamento.

Como principal ponto positivo, destaca-se a **expansão das iniciativas estruturadas**. Em contrapartida, a baixa universalização dessas práticas evidencia a necessidade de maior consistência e alinhamento entre as empresas.

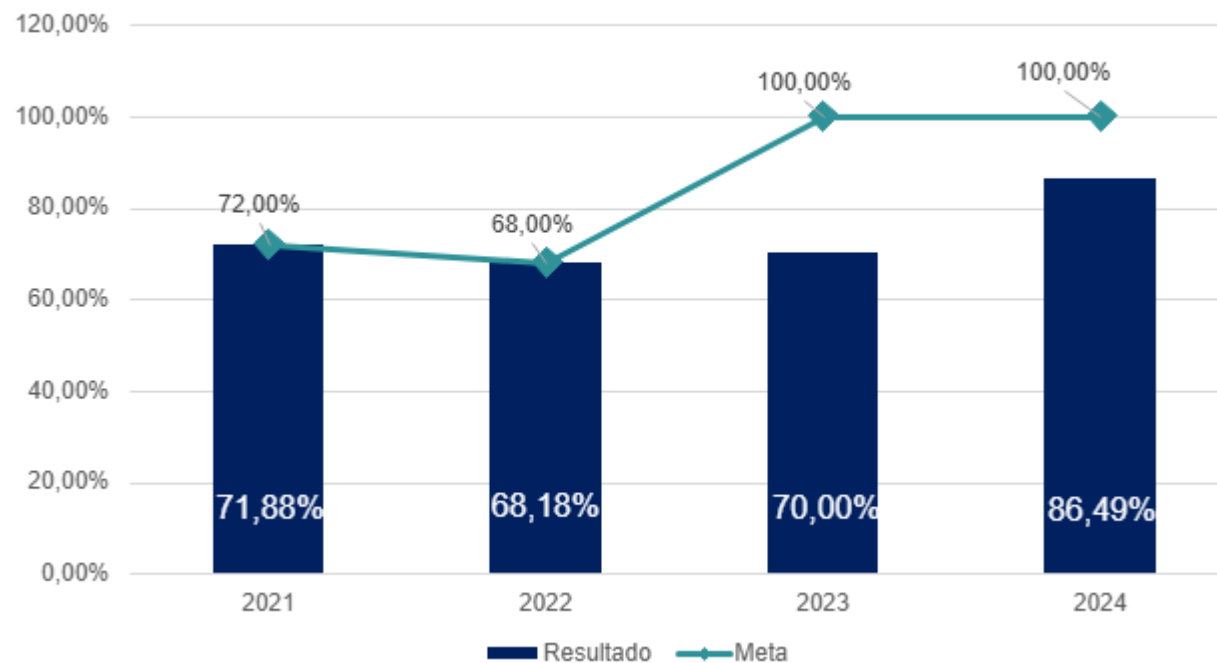
Participação em Fóruns

Base Geral

Foi abordada dentre as empresas respondentes a porcentagem (%) de fóruns locais mapeados.

- Os resultados obtidos para o período de 2024 indicaram um aumento em relação à 2023 e demais períodos de aferição. Ainda assim, as empresas respondentes **não alcançaram a meta estabelecida para o ano**, que era de 100% delas com mapeamento de fóruns locais.
- Base Geral:
 2021 - 32 Empresas
 2022 – 44 Empresas
 2023 – 40 Empresas
 2024 – 40 Empresas

GT07 - % dos Fóruns locais mapeados



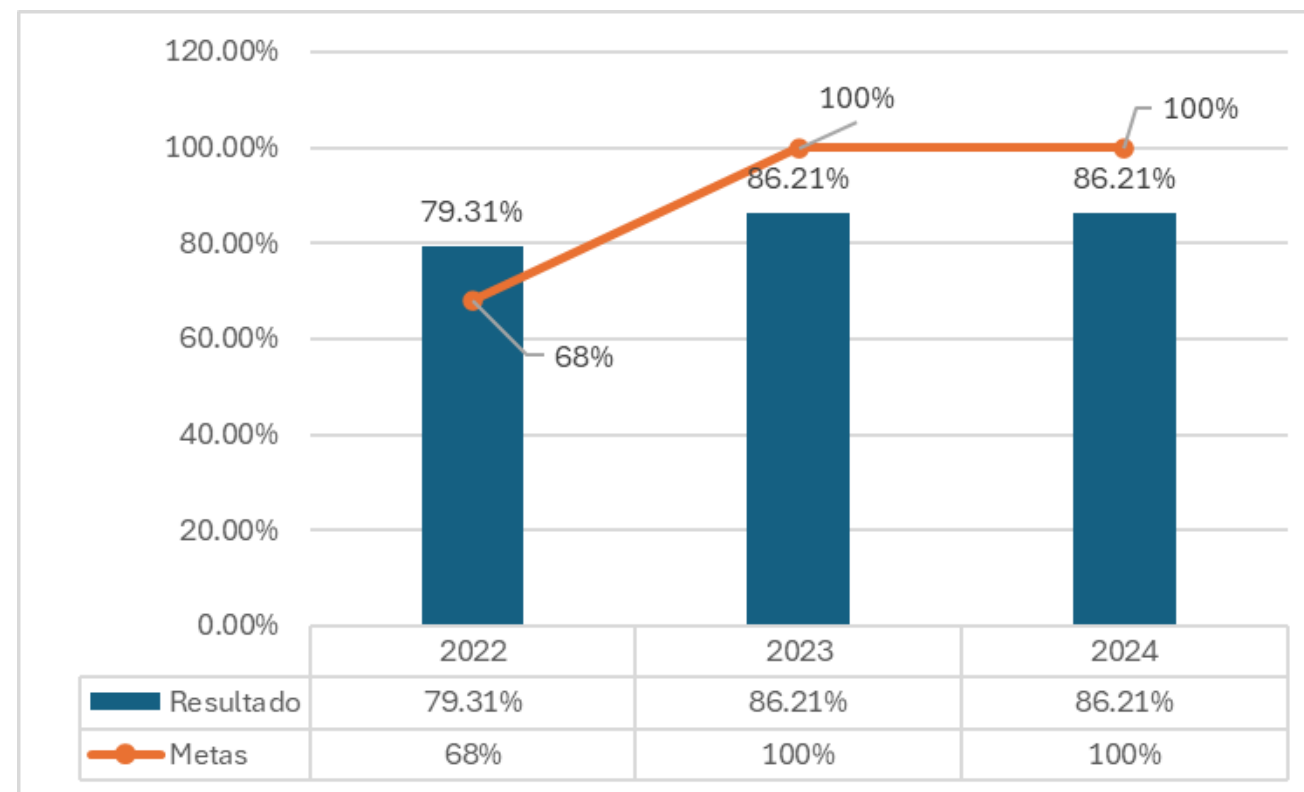
	2021	2022	2023	2024
RESULTADO	71,88%	68,18%	70,00%	86,49%
META	72%	68%	100%	100%

Participação em Fóruns

Base Comum

Foi abordada dentre as empresas respondentes a porcentagem (%) de fóruns locais mapeados.

- Os resultados obtidos para o período de 2024 indicaram um aumento em relação à 2023 e demais períodos de aferição. Ainda assim, as empresas respondentes **não alcançaram a meta estabelecida para o ano**, que era de 100% delas com mapeamento de fóruns locais.
- Base Comum: 29 Empresas



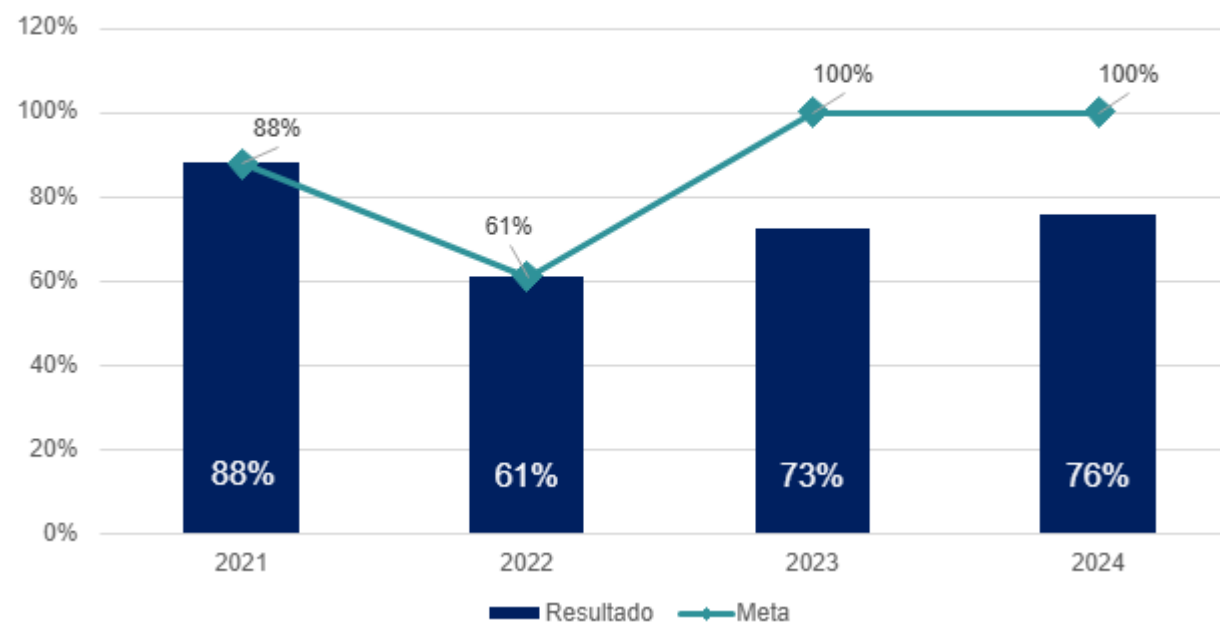
Participação em Fóruns

Base Geral

Para além do mapeamento de fóruns locais, também foi levantada dentre empresas respondentes a existência de plano estratégico de atuação local definido.

- As empresas respondentes **não alcançaram a meta estabelecida para o ano**, que era de 100% delas com plano estratégico de ação local.
- Observou-se, no entanto, pequeno aumento na proporção de empresas com plano estratégico de atuação local definido quando comparado com o período anterior mapeado, totalizando 76% das empresas respondentes em 2024.
- Base Geral:
2021 - 32 Empresas
2022 – 44 Empresas
2023 – 40 Empresas
2024 – 40 Empresas

GT07 - % das empresas com plano estratégico de atuação local definido



	2021	2022	2023	2024
RESULTADO	88%	61%	73%	76%
META	88%	61%	100%	100%

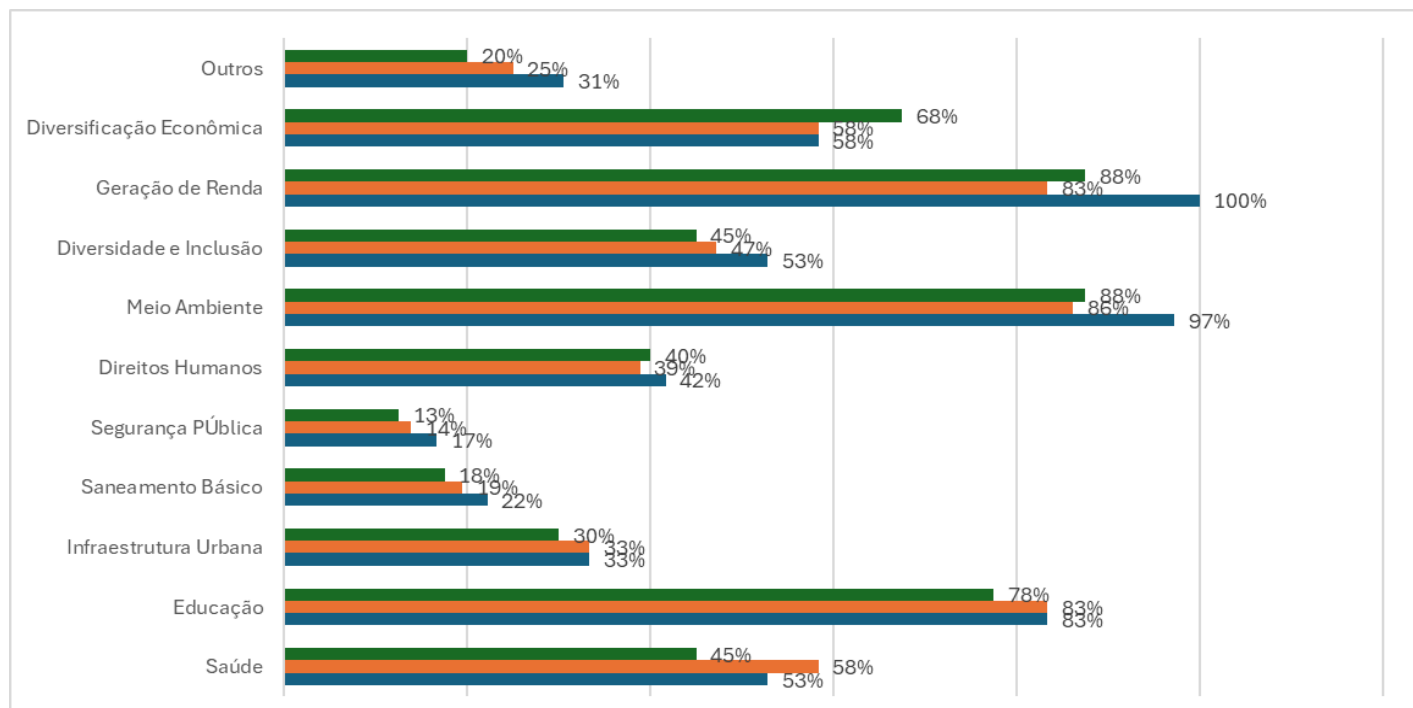
Participação em Fóruns

Base Geral

Para além do mapeamento de fóruns locais, também foi levantada dentre empresas respondentes as principais temáticas referentes ao desenvolvimento territorial que constam no planejamento estratégico da empresa

➤ Mantendo a tendência de 2023, Meio Ambiente e Geração de Renda ainda são os temas mais contemplados no planejamento estratégico das empresas respondentes.

➤ Base Geral:
 2021 - 32 Empresas
 2022 – 44 Empresas
 2023 – 40 Empresas
 2024 – 40 Empresas



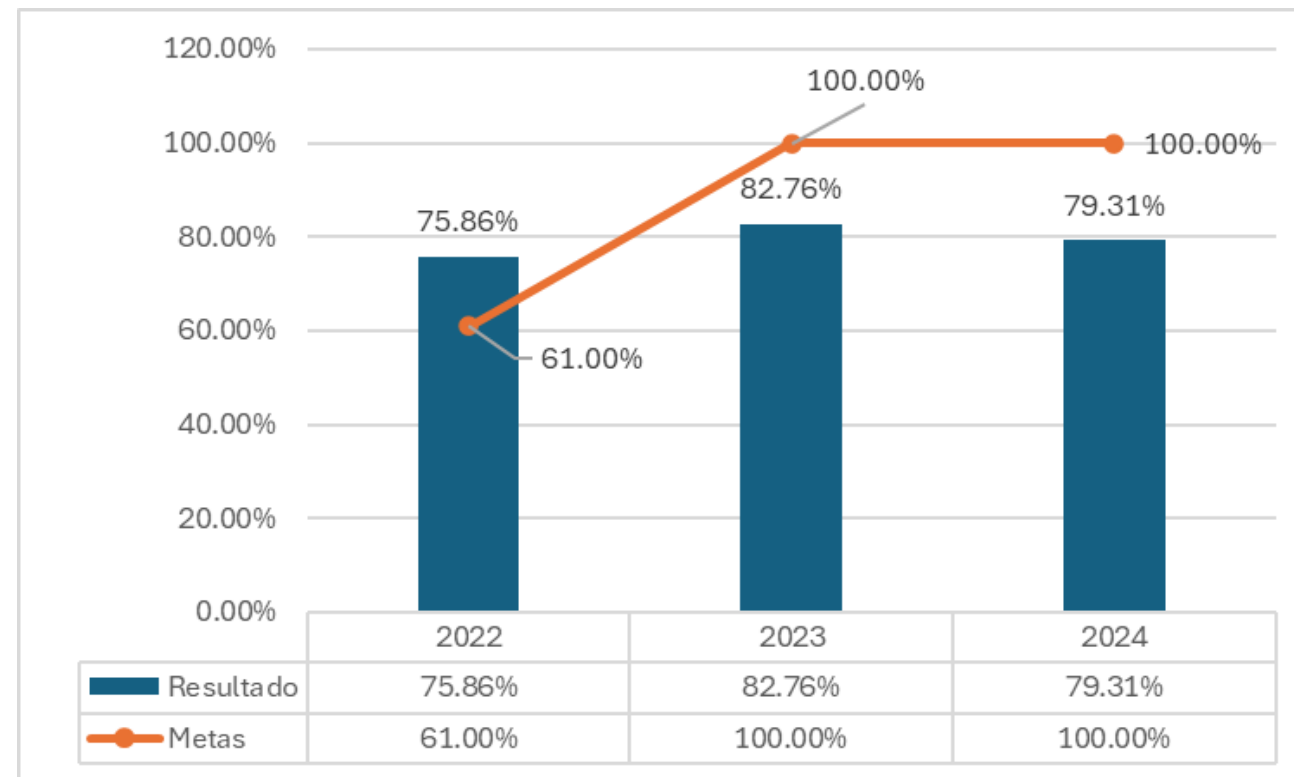
	Saúde	Educação	Infraestrutura Urbana	Saneamento Básico	Segurança Pública	Direitos Humanos	Meio Ambiente	Diversidade e Inclusão	Geração de Renda	Diversificação Econômica	Outros
■ 2024	45%	78%	30%	18%	13%	40%	88%	45%	88%	68%	20%
■ 2023	58%	83%	33%	19%	14%	39%	86%	47%	83%	58%	25%
■ 2022	53%	83%	33%	22%	17%	42%	97%	53%	100%	58%	31%

Participação em Fóruns

Base Comum

Para além do mapeamento de fóruns locais, também foi levantada dentre empresas respondentes a existência de plano estratégico de atuação local definido.

- As empresas respondentes **não alcançaram a meta estabelecida para o ano**, que era de 100% delas com plano estratégico de ação local.
- Observou-se, no entanto, pequeno aumento na proporção de empresas com plano estratégico de atuação local definido quando comparado com o período anterior mapeado, totalizando 79% das empresas respondentes em 2024.
- Base Comum: 29 Empresas

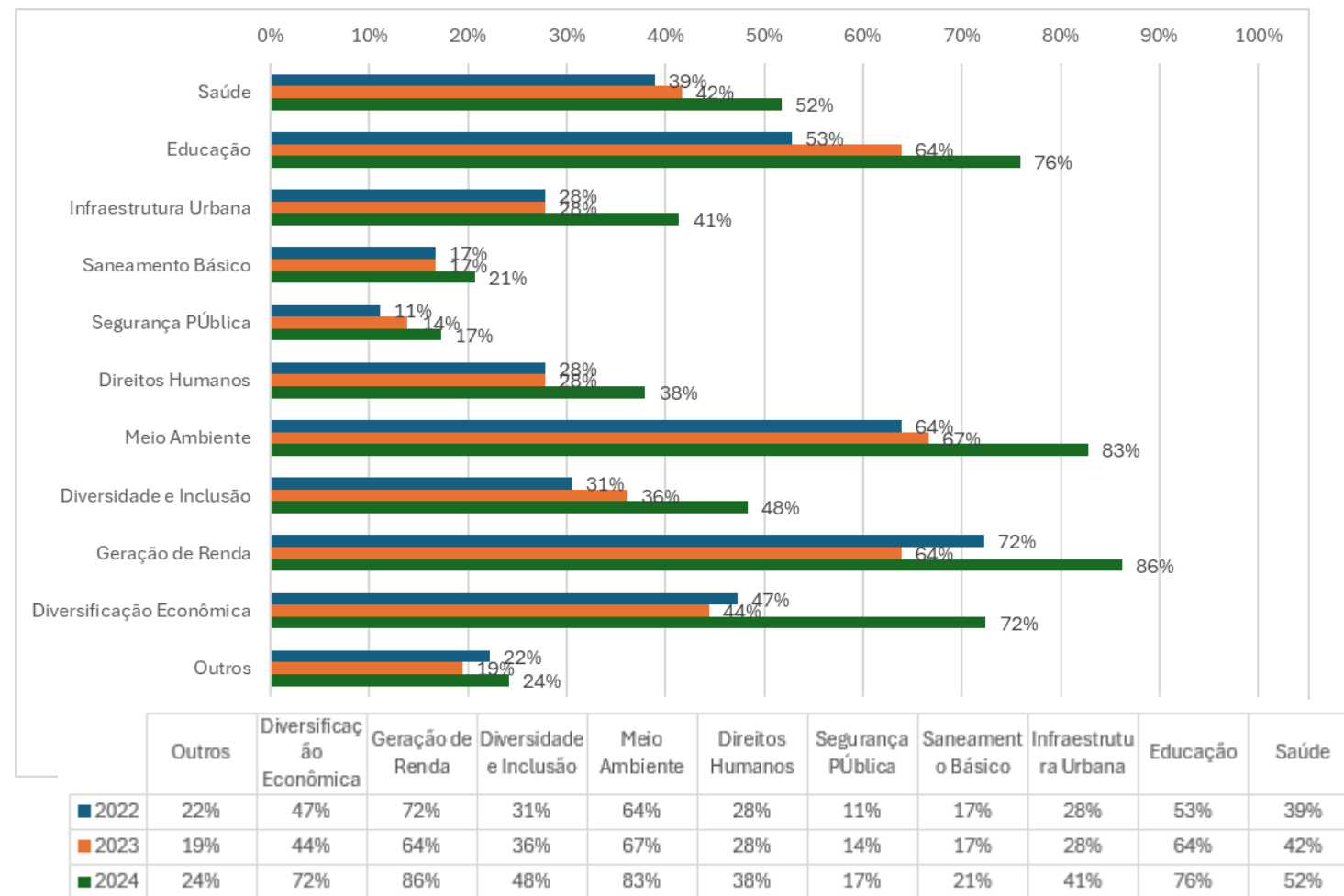


Participação em Fóruns

Base Comum

Para além do mapeamento de fóruns locais, também foi levantada dentre empresas respondentes as principais temáticas referentes ao desenvolvimento territorial que constam no planejamento estratégico da empresa

- Mantendo a tendência de 2023, Meio Ambiente e Geração de Renda ainda são os temas mais contemplados no planejamento estratégico das empresas respondentes.
- Base Comum: 29 Empresas

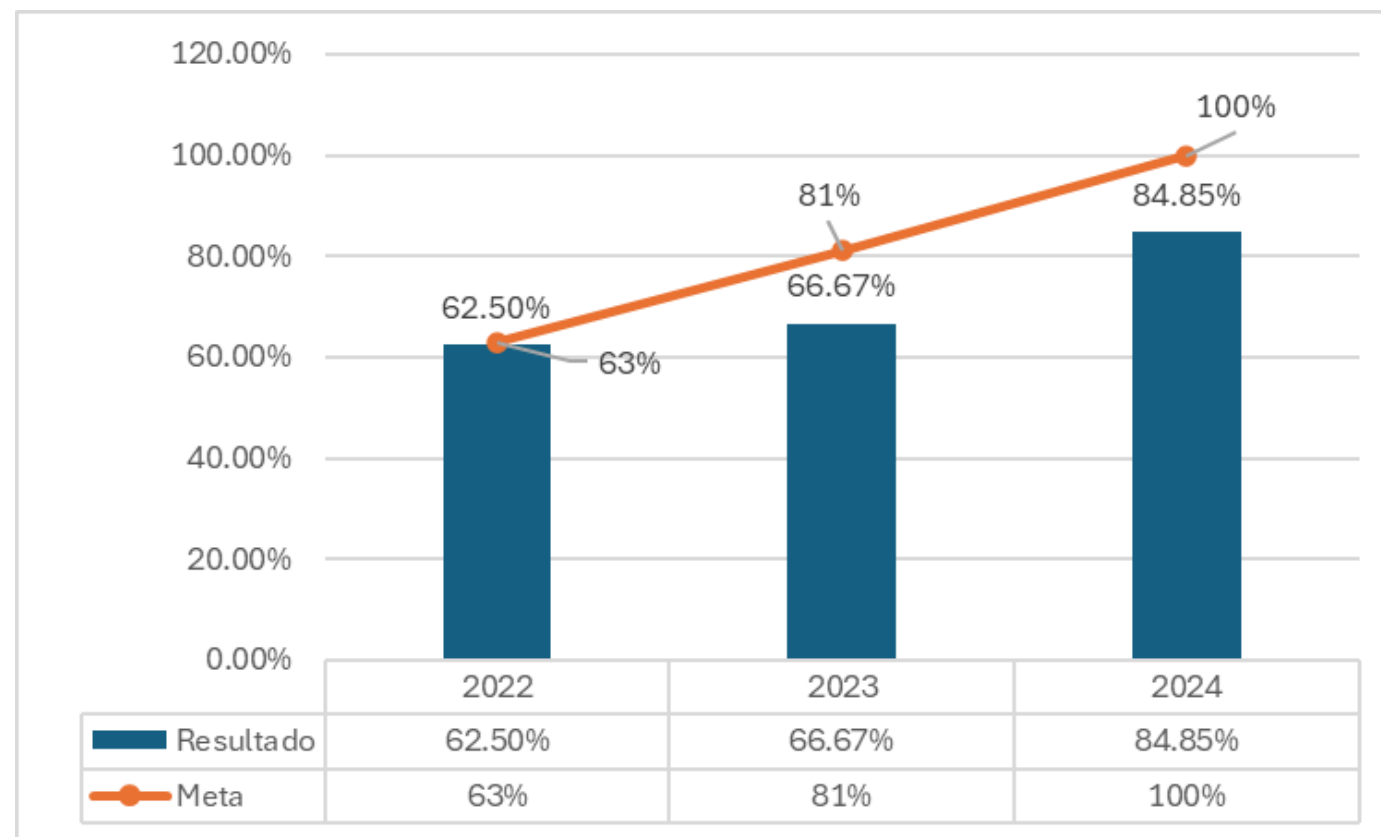


Participação em Fóruns

Base Geral

Foi abordada também dentre as empresas respondentes a proporção (%) de participação em fóruns priorizados.

- Os resultados obtidos para o período de 2024 indicaram um significativo aumento do indicador em relação à 2023.
- Mesmo com o aumento, as empresas respondentes **não alcançaram a meta estabelecida para o ano**, que era de 100% delas com participação em fóruns priorizados.
- Base Geral:
2022 – 32 Empresas
2023 – 27 Empresas
2024 – 33 Empresas

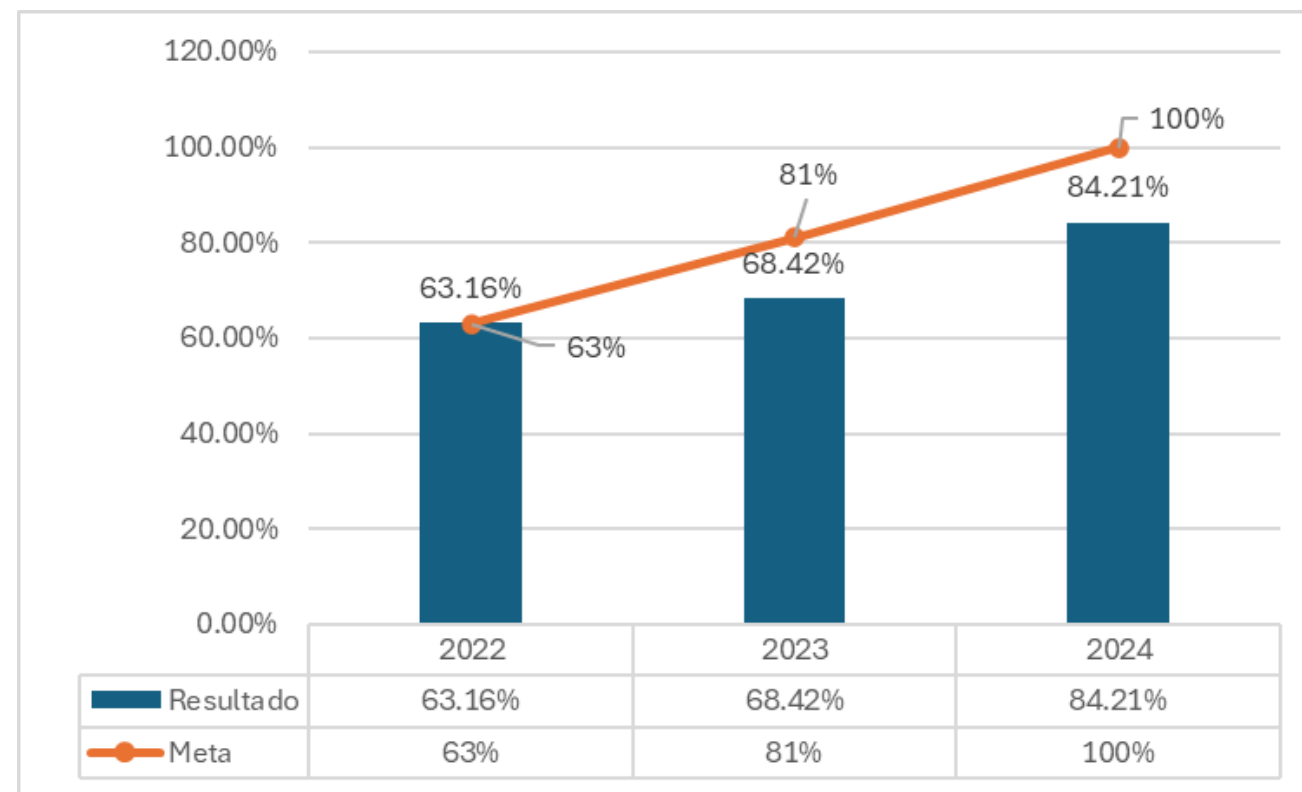


Participação em Fóruns

Base Comum

Foi abordada também dentre as empresas respondentes a proporção (%) de participação em fóruns priorizados.

- Os resultados obtidos para o período de 2024 indicaram um significativo aumento do indicador em relação à 2023.
- Mesmo com o aumento, as empresas respondentes **não alcançaram a meta estabelecida para o ano**, que era de 100% delas com participação em fóruns priorizados.
- Base Comum: 19 Empresas



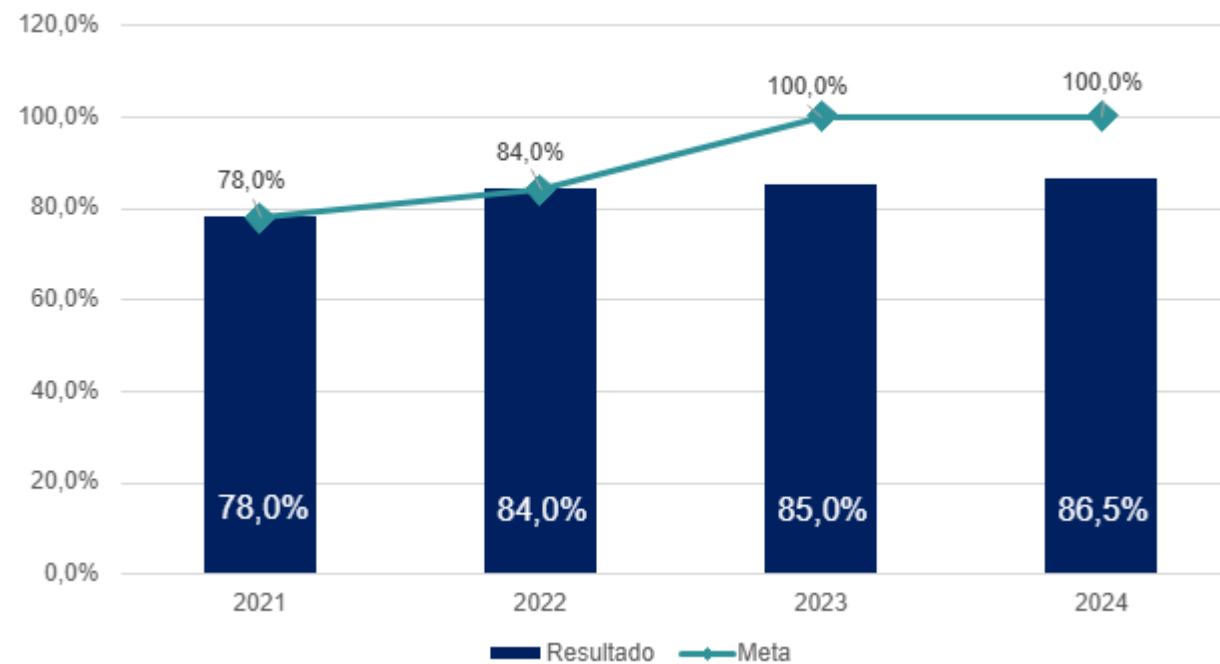
ODS

Base Geral

Ainda no GT 07, foi elaborada pergunta para verificação se a empresa prioriza e divulga os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

- Os resultados obtidos para o período de 2024 indicaram um pequeno aumento do indicador em relação à 2023.
- Mesmo com o aumento, as empresas respondentes **não alcançaram a meta estabelecida para o ano**, que era de 100% delas com priorização e divulgação dos ODS.
- Base Geral:
2021 - 32 Empresas
2022 – 44 Empresas
2023 – 40 Empresas
2024 – 38 Empresas

GT07 - % das empresas com ODS priorizados e divulgados



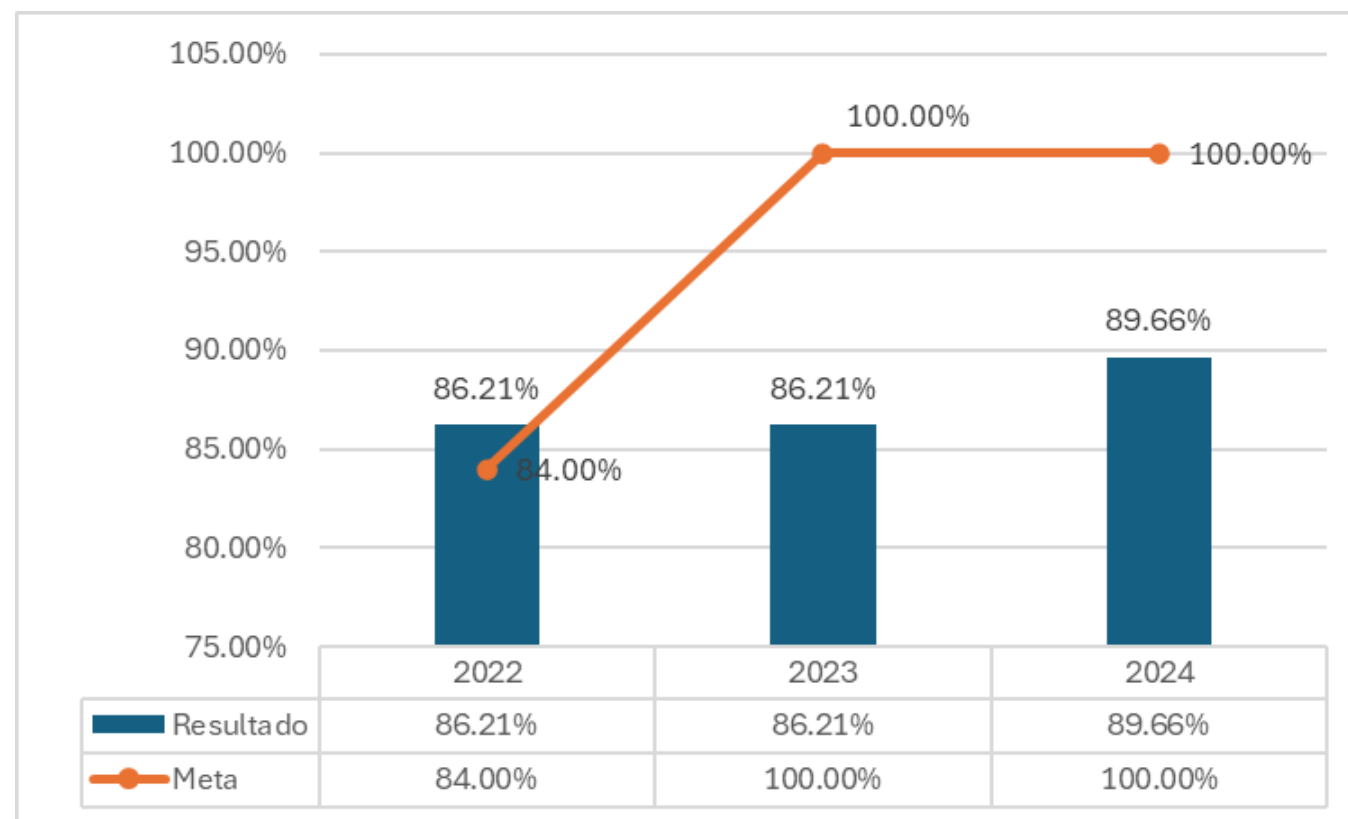
	2021	2022	2023	2024
RESULTADO	78,0%	84,0%	85,0%	86,5%
META	78,0%	84,0%	100%	100%

ODS

Base Comum

Ainda no GT 07, foi elaborada pergunta para verificação se a empresa prioriza e divulga os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

- Os resultados obtidos para o período de 2024 indicaram um pequeno aumento do indicador em relação à 2023.
- Mesmo com o aumento, as empresas respondentes **não alcançaram a meta estabelecida para o ano**, que era de 100% delas com priorização e divulgação dos ODS.
- Base Comum: 29 Empresas



ODS

Ainda no GT 07, foi elaborada pergunta para verificação se a empresa dos patamares de priorização para desenvolvimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

- Os ODSs **mais** priorizados são, tanto na Base Comum quanto Base Geral, os ODS 8, ODS 3 e ODS 4
- Os ODSs **menos** priorizados são, tanto na Base Comum quanto Base Geral, os ODS 14, ODS 16, ODS 2 e ODS 9
- Base Geral:
2021 - 32 Empresas
2022 – 44 Empresas
2023 – 40 Empresas
2024 – 38 Empresas
- Base Comum: 29 Empresas

Base Geral

ODS	2023	ODS	2024
ODS 3	64%	ODS 8	85%
ODS 4	58%	ODS 4	78%
ODS 8	58%	ODS 3	73%
ODS 5	44%	ODS 6	65%
ODS 10	44%	ODS 11	63%
ODS 6	42%	ODS 5	60%
ODS 9	36%	ODS 12	58%
ODS 11	36%	ODS 10	55%
ODS 12	36%	ODS 17	50%
ODS 13	36%	ODS 15	48%
ODS 17	31%	ODS 13	43%
ODS 15	28%	ODS 14	30%
ODS 16	28%	ODS 1	25%
ODS 1	25%	ODS 2	25%
ODS 7	19%	ODS 7	18%
ODS 2	17%	ODS 9	0%
ODS 14	11%	ODS 16	0%

Base Comum

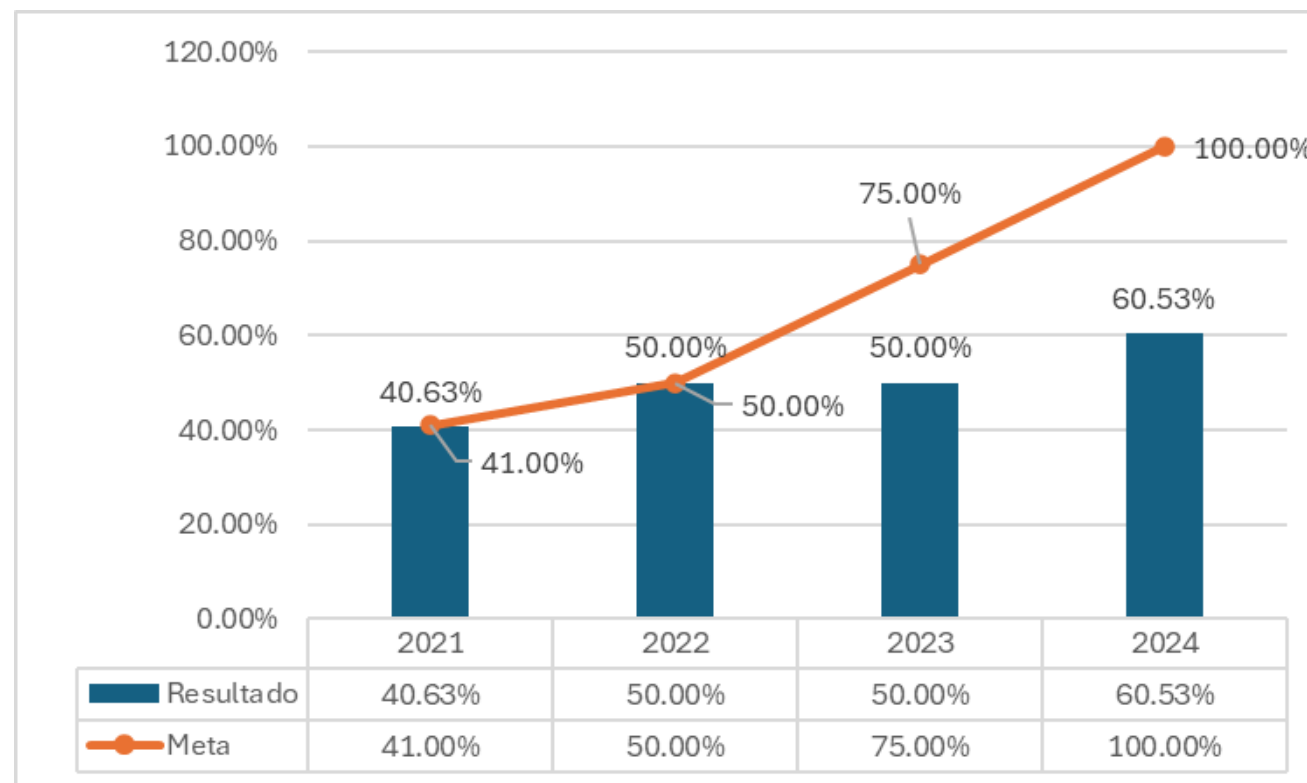
ODS	2023	ODS	2024
ODS 3	64%	ODS 8	90%
ODS 4	58%	ODS 4	83%
ODS 8	58%	ODS 3	76%
ODS 5	44%	ODS 6	69%
ODS 10	44%	ODS 11	69%
ODS 6	42%	ODS 5	59%
ODS 9	36%	ODS 17	59%
ODS 11	36%	ODS 10	55%
ODS 12	36%	ODS 12	55%
ODS 13	36%	ODS 15	48%
ODS 17	31%	ODS 13	41%
ODS 15	28%	ODS 14	28%
ODS 16	28%	ODS 1	24%
ODS 1	25%	ODS 2	21%
ODS 7	19%	ODS 7	21%
ODS 2	17%	ODS 9	0%
ODS 14	11%	ODS 16	0%

ODS

Base Geral

Também foi aplicada pergunta para verificação se a empresa possui ações de fomento à adoção dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) junto aos agentes locais.

- Os resultados obtidos para o período de 2024 indicaram aumento do indicador em relação à 2023.
- Mesmo com o aumento, as empresas respondentes **não alcançaram a meta estabelecida para o ano**, que era de 100% delas com ações de fomento à adoção dos ODS junto aos agentes locais.
- Base Geral:
2021 - 32 Empresas
2022 – 44 Empresas
2023 – 40 Empresas
2024 – 38 Empresas

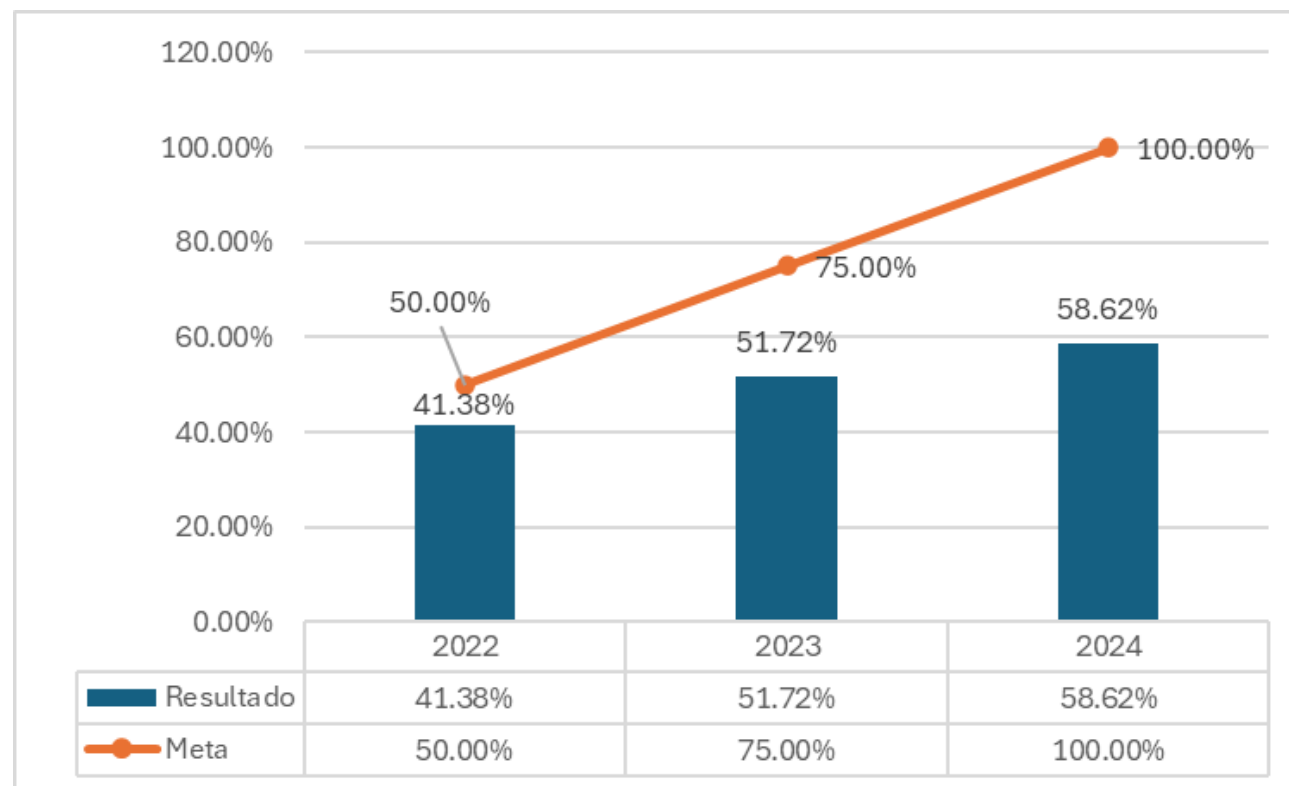


ODS

Base Comum

Também foi aplicada pergunta para verificação se a empresa possui ações de fomento à adoção dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) junto aos agentes locais.

- Os resultados obtidos para o período de 2024 indicaram aumento do indicador em relação à 2023.
- Mesmo com o aumento, as empresas respondentes **não alcançaram a meta estabelecida para o ano**, que era de 100% delas com ações de fomento à adoção dos ODS junto aos agentes locais.
- Base Comum: 29 Empresas

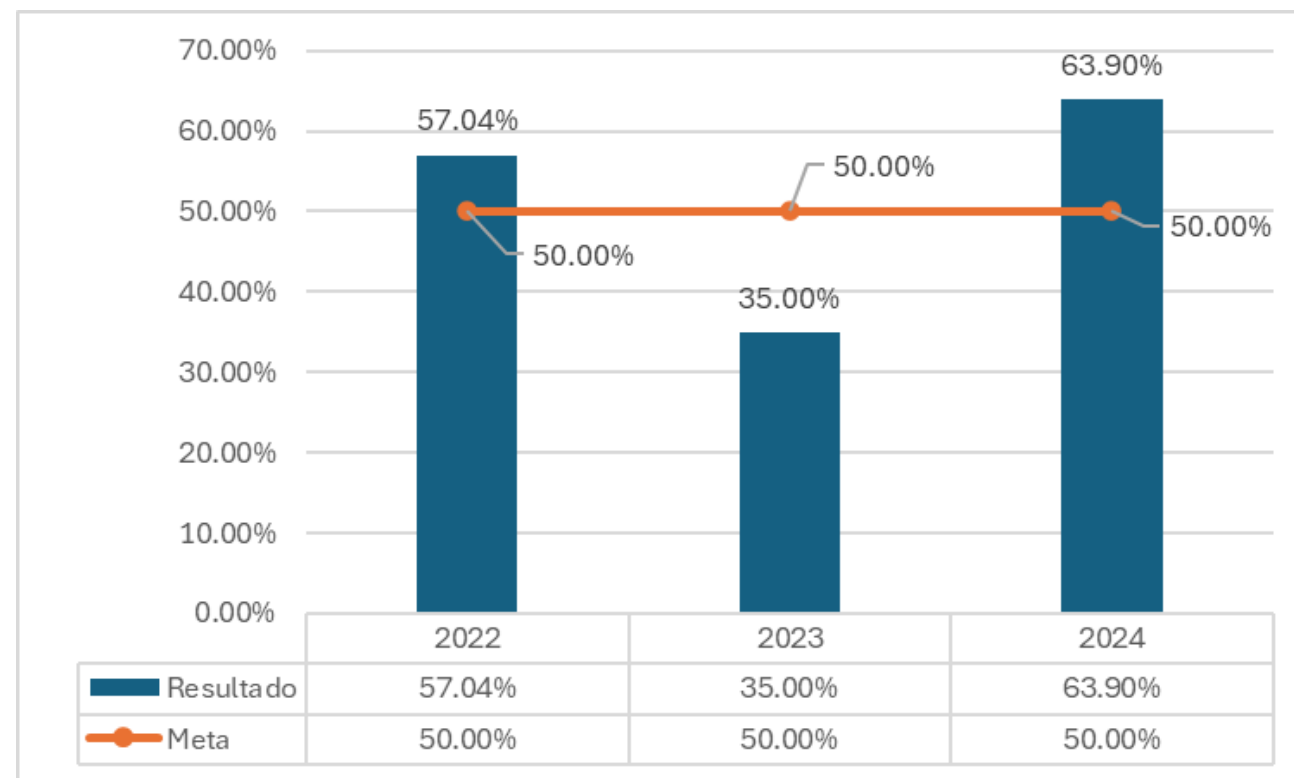


Mão de Obra Local

Base Geral

Também foi aplicada pergunta para verificação se a empresa possui contratações de mão-de-obra local e qual a proporção frente à todas as contratações

- Os resultados obtidos para o período de 2024 indicaram aumento significativo do indicador em relação à 2023.
- Com o aumento, as empresas respondentes **alcançaram a meta estabelecida para o ano**, que era de 50%.
- Base Geral:
2022 – 15 Empresas
2023 – 17 Empresas
2024 – 10 Empresas

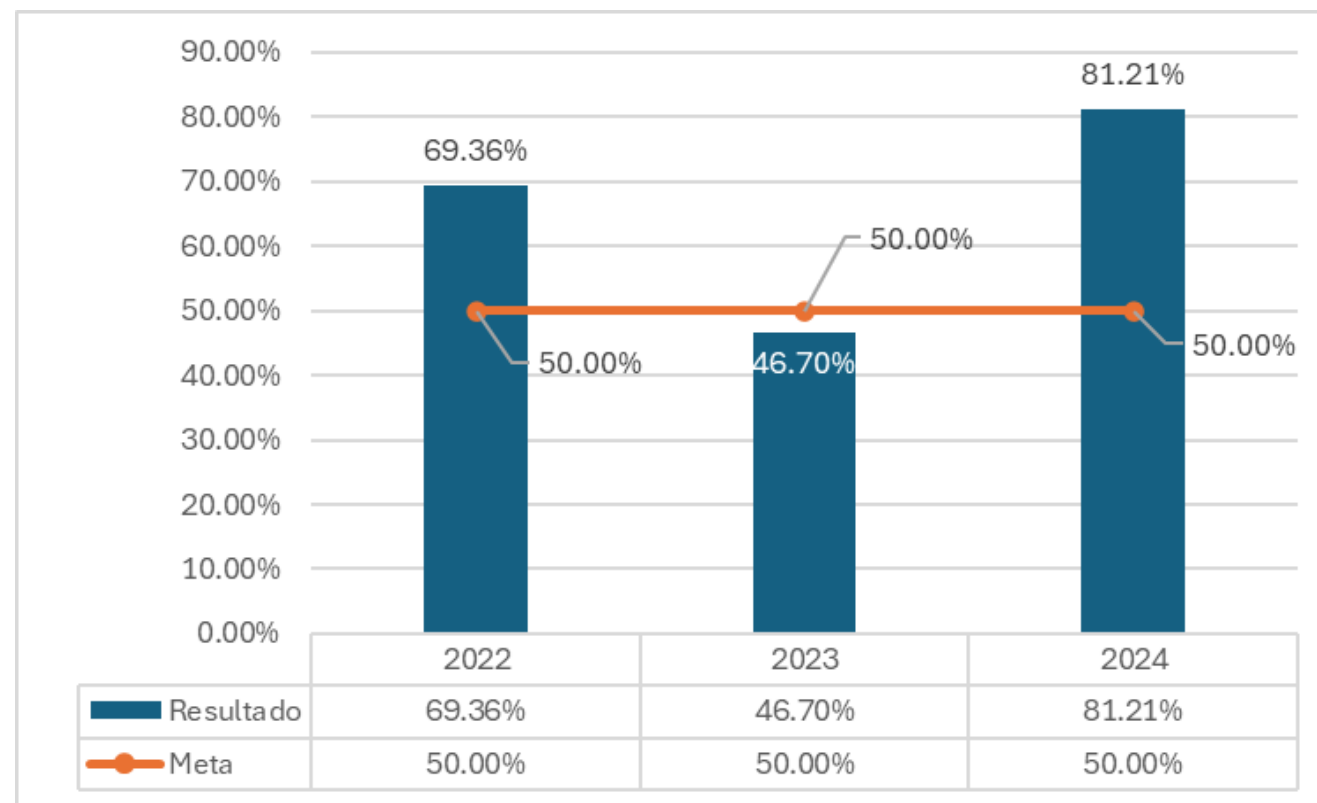


Mão de Obra Local

Base Comum

Também foi aplicada pergunta para verificação se a empresa possui contratações de mão-de-obra local e qual a proporção frente à todas as contratações

- Os resultados obtidos para o período de 2024 indicaram aumento significativo do indicador em relação à 2023.
- Com o aumento, as empresas respondentes **alcançaram a meta estabelecida para o ano**, que era de 50%.
- Base Comum: 3 Empresas

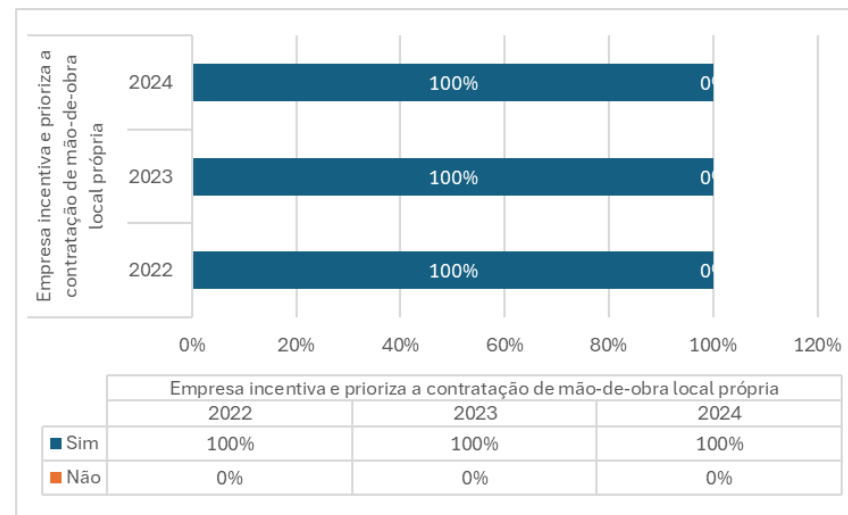


Mão de Obra Local

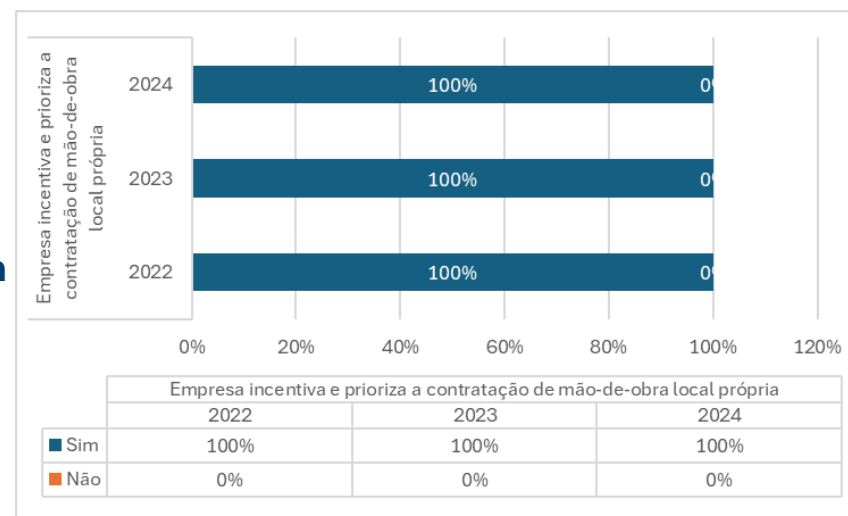
Foram coletados dados relacionados às iniciativas de Incentivo e priorização de contratação de mão-de-obra local com foco na agenda de desenvolvimento local e regional.

- Tanto na Base Geral quanto na Base Comum, houve sempre uma manifestação de incentivo e priorização de contratação de mão-de-obra local
- Base Geral:
 - 2022 – 15 Empresas
 - 2023 – 17 Empresas
 - 2024 – 10 Empresas
- Base Comum: 3 Empresas

Base Geral



Base Comum

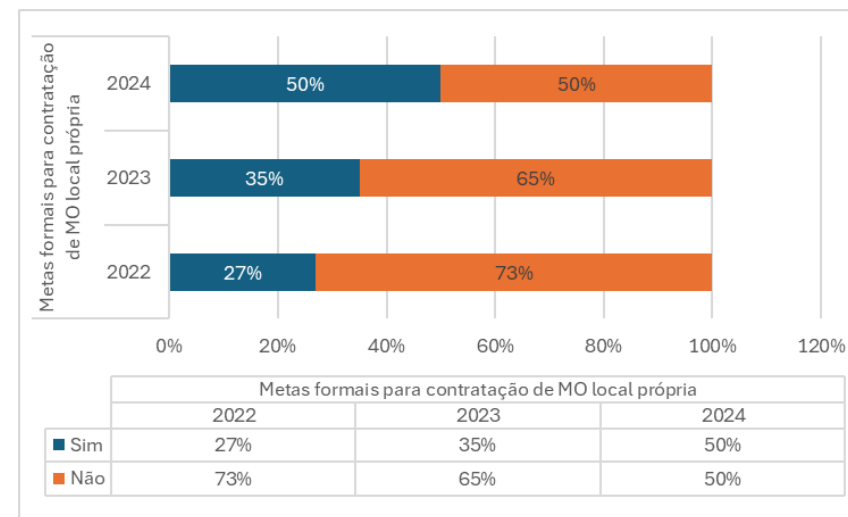


Mão de Obra Local – Metas Formais

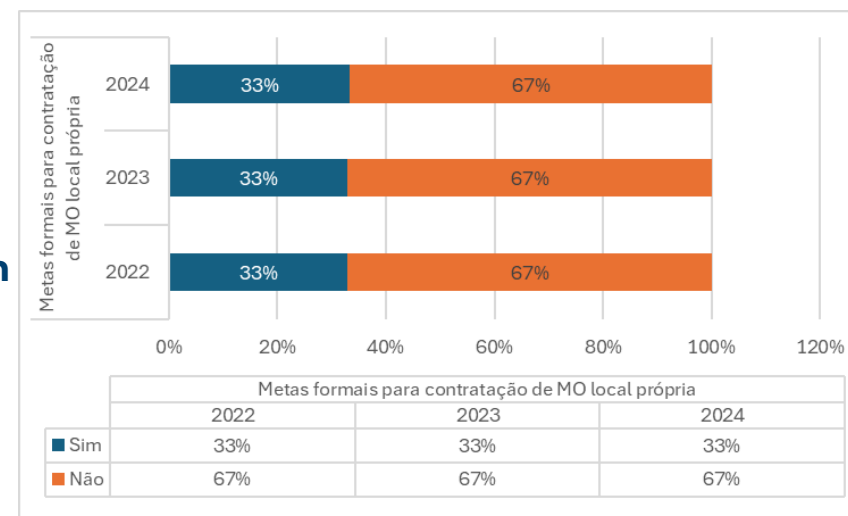
Foram coletados dados relacionados às iniciativas de Metas formais para contratação de mão-de-obra local com foco na agenda de desenvolvimento local e regional.

- Houve **aumento considerável** na proporção de empresas que indicou ter uma meta formal para contratação de mão-de-obra local.
 - Apesar que na Base Comum a existência de uma meta formal se mantém constante
- Base Geral:
 - 2022 – 15 Empresas
 - 2023 – 17 Empresas
 - 2024 – 10 Empresas
- Base Comum: 3 Empresas

Base Geral



Base Comum



Desenvolvimento dos Territórios - Complementar

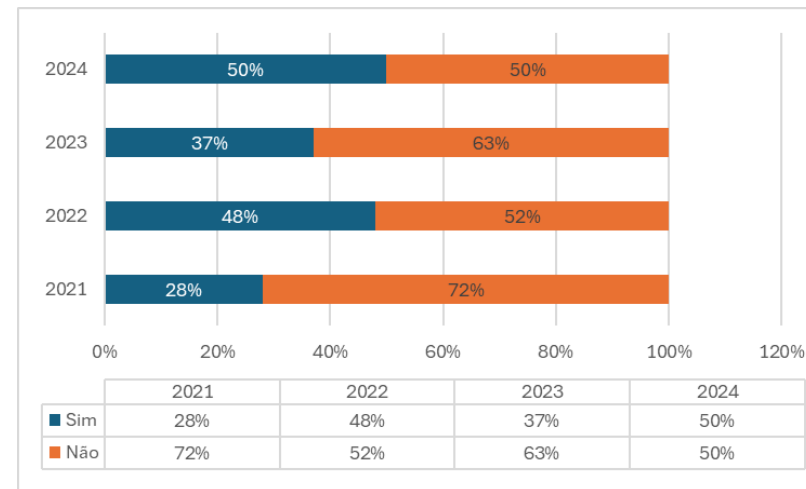
Foram coletados dados relacionados às iniciativas de Formação de público externo nos territórios com foco na agenda de desenvolvimento local e regional.

➤ Houve **aumento considerável** na proporção de empresas que indicou desenvolver junto aos municípios um programa de formação do público externo.

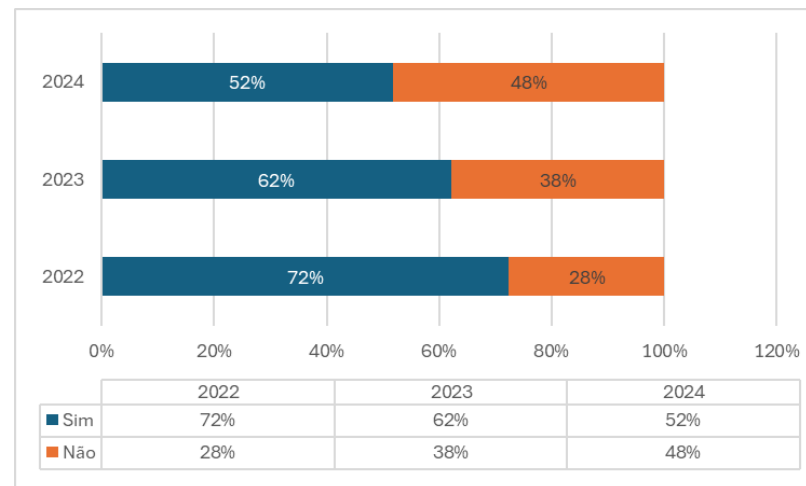
- As proporções observadas retomam o patamar observado em 2022 de realização de programas para desenvolvimento de formações do público externo.
- Enquanto a Base Comum apresenta uma constante queda no mesmo engajamento

- Base Geral:
2021 - 32 Empresas
2022 – 44 Empresas
2023 – 40 Empresas
2024 – 38 Empresas
- Base Comum: 29 Empresas

Base Geral



Base Comum

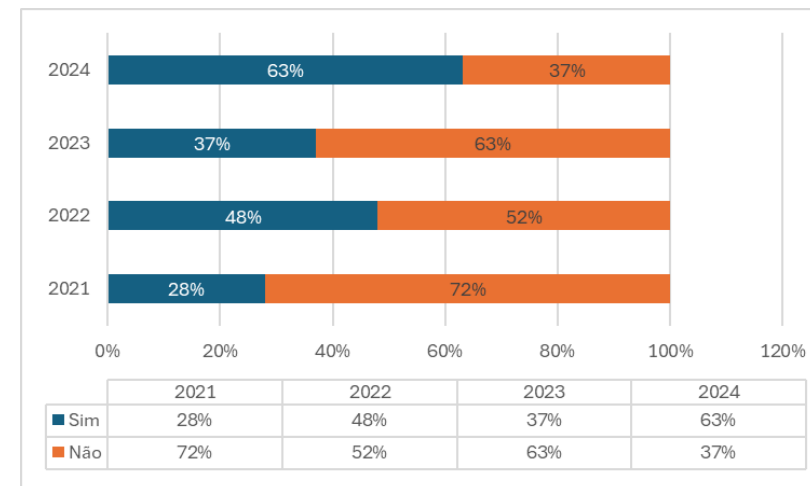


Desenvolvimento dos Territórios - Complementar

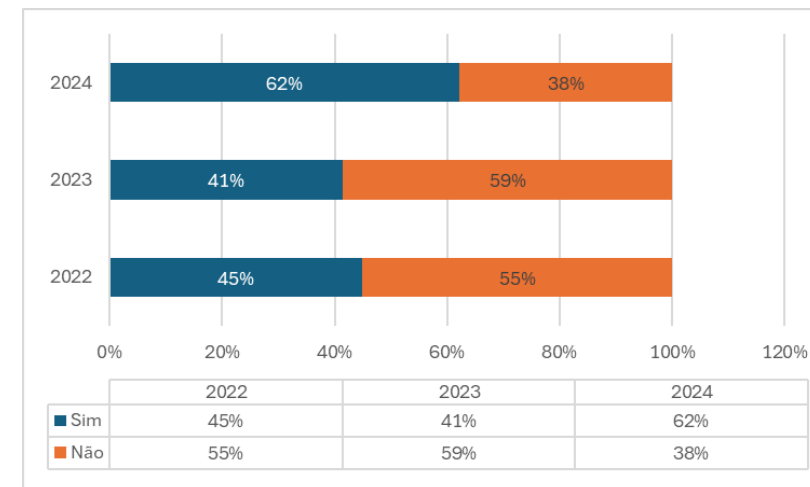
Também foi aplicada pergunta para verificação se a empresa possui programas de formação de lideranças na mineração.

- Os resultados obtidos para o período de 2024 indicaram **aumento do indicador em relação à 2023**.
 - O aumento observado resultou em um indicador superior aos valores dos anos anteriores, embora mais da metade das empresas ainda tenha indicado não possuir programas de formação de lideranças na mineração.
- Base Geral:
 - 2021 - 32 Empresas
 - 2022 – 44 Empresas
 - 2023 – 40 Empresas
 - 2024 – 38 Empresas
- Base Comum: 29 Empresas

Base Geral



Base Comum



GT09

Inovação

Resumo Executivo

Os dados do GT 09 evidenciam um processo de consolidação da **inovação como tema estratégico**, refletido no aumento de empresas com áreas dedicadas e posicionadas em níveis hierárquicos elevados. Esse movimento indica **maior integração da inovação à tomada de decisão corporativa**.

No ambiente externo, há crescimento de iniciativas de conexão com o ecossistema, como hackathons e bootcamps, enquanto a realização de provas de conceito com startups apresenta leve retração. Internamente, observa-se **fortalecimento de práticas voltadas à melhoria contínua**, com variações no incentivo ao intraempreendedorismo.

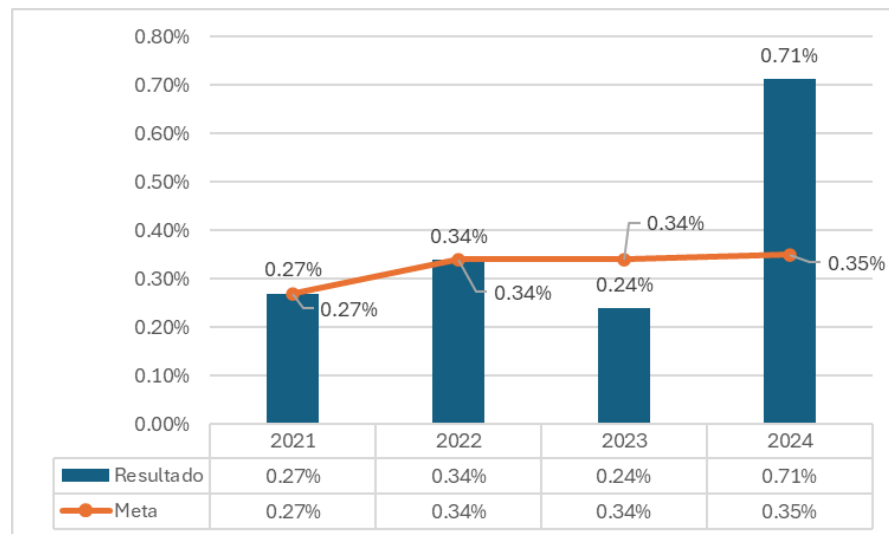
Ainda que o conjunto de resultados indique avanços na estruturação da inovação, a análise evidencia **oportunidades de evolução** relacionadas à maior sistematização das iniciativas e à sua conversão em resultados tangíveis. Observa-se espaço para **aprimorar a integração entre ações externas**, como conexão com startups e os processos internos, de forma a potencializar a geração de valor e a escalabilidade das soluções desenvolvidas.

Adicionalmente, torna-se relevante **fortalecer mecanismos de mensuração de desempenho e captura de resultados da inovação**, bem como ampliar a consistência das práticas de intraempreendedorismo entre as empresas. Nesse sentido, recomenda-se avançar na **padronização de processos, na definição de indicadores claros** e na integração da inovação aos objetivos estratégicos do negócio, assegurando maior efetividade e sustentabilidade das iniciativas no longo prazo.

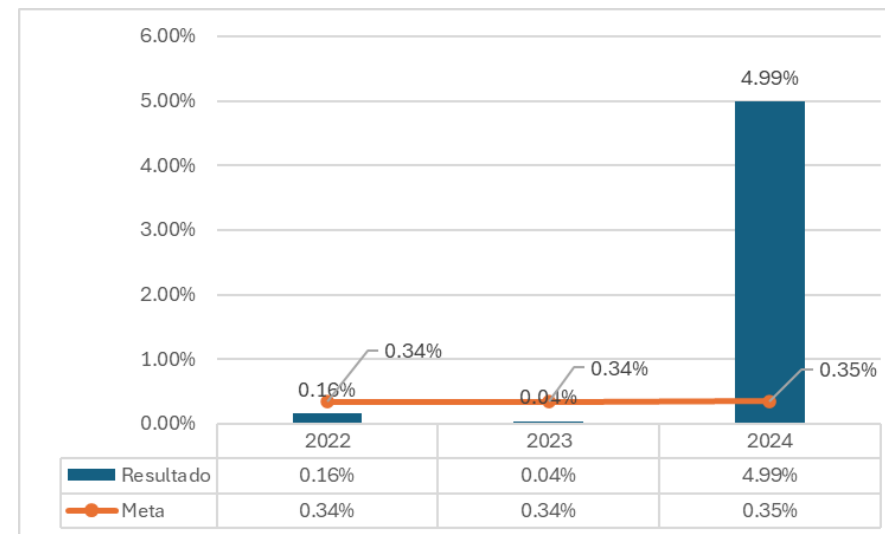
Inovação - P&D Tech

No escopo do GT 09, de Inovação, foram realizadas perguntas direcionadas à existência de governança e processos para o incentivo da inovação no ambiente das empresas.

Base Geral



Base Comum

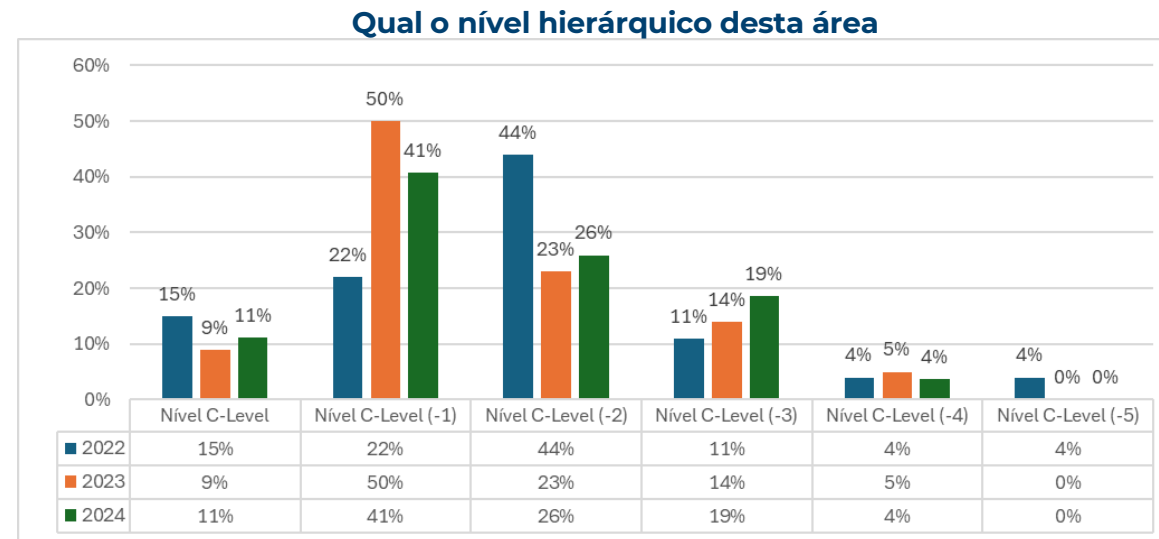
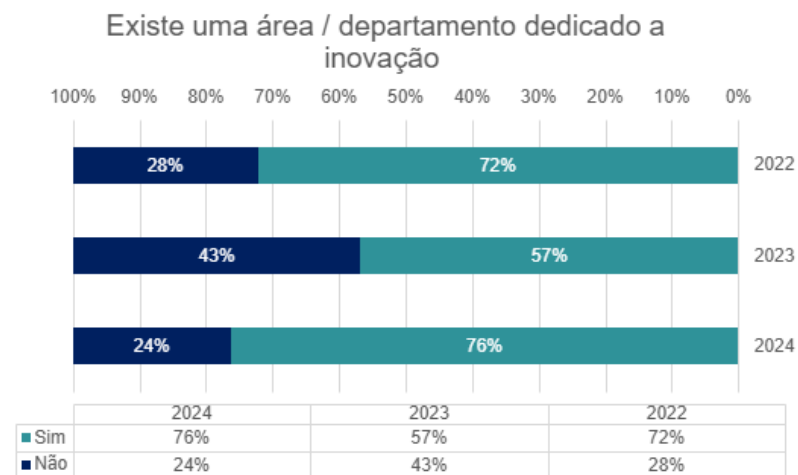


- Os dados obtidos para o ano de 2024 na base comum criaram uma disparidade grande pois a amostra se tornou pequena demais, tendo apenas 4 empresas avaliadas.
 - Base Geral: 2021 - 9; 2022 - 15; 2023 - 14; 2024 – 14 Empresas
 - Base Comum: 4 Empresas

Inovação - Dados Complementares

Base Geral

No escopo do GT 09, de Inovação, foram realizadas perguntas direcionadas à existência de governança e processos para o incentivo da inovação no ambiente das empresas.



➤ Os dados obtidos para o ano de 2024 indicaram o **aumento na proporção de empresas que declararam possuir áreas dedicadas à inovação**, e esta área tende a estar entre os níveis C-Level (-1) e C-Level (-2).

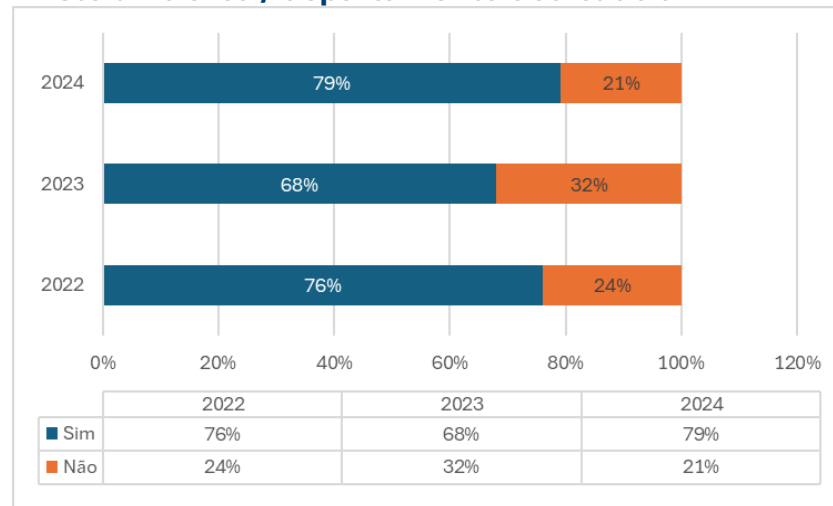
➤ Base Geral: 2022 - 36; 2023 - 37; 2024 – 36 Empresas

Inovação - Dados Complementares

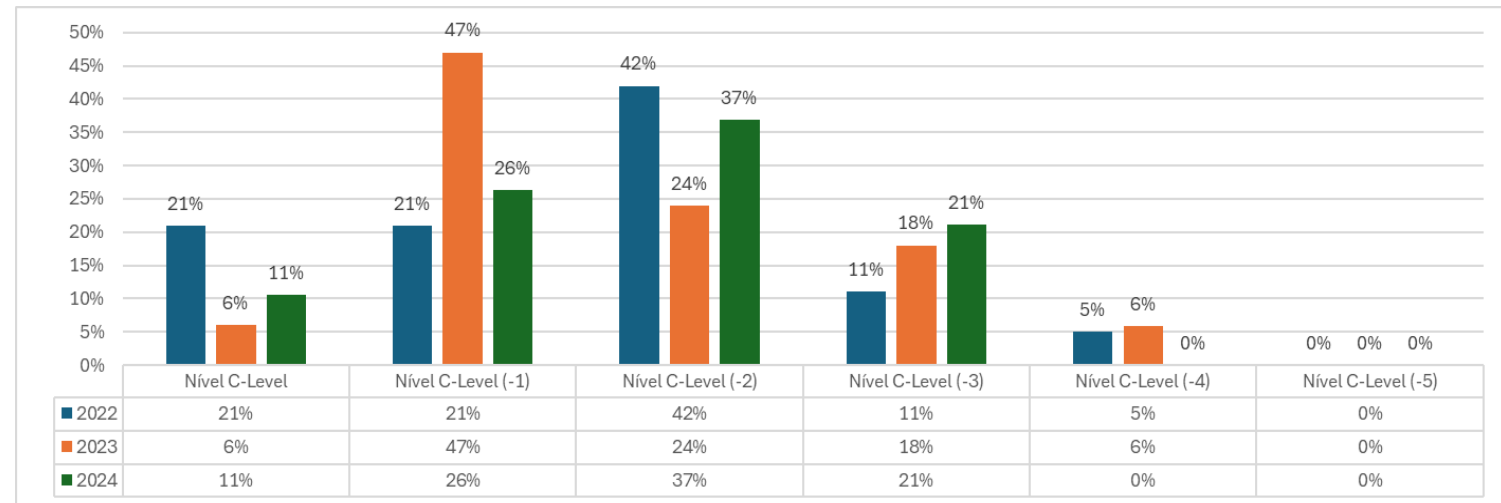
Base Comum

No escopo do GT 09, de Inovação, foram realizadas perguntas direcionadas à existência de governança e processos para o incentivo da inovação no ambiente das empresas.

Existe uma área / departamento dedicado a



Qual o nível hierárquico desta área



- Os dados obtidos para o ano de 2024 indicaram o **aumento na proporção de empresas que declararam possuir áreas dedicadas à inovação**, e esta área tende a estar entre os níveis C-Level (-2) e C-Level (-1).

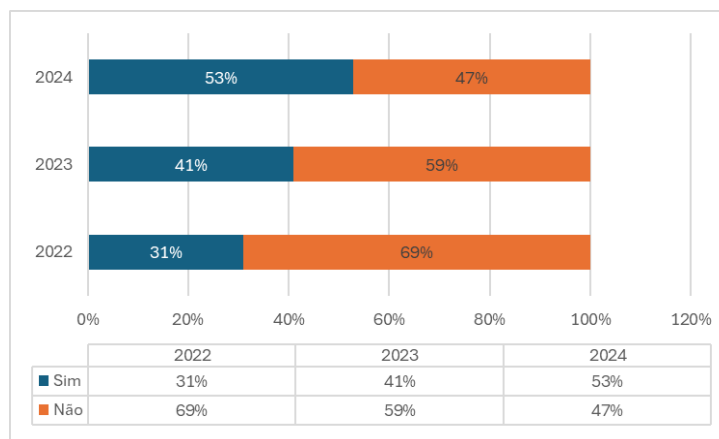
- Base Comum: 24 Empresas

Inovação - Dados Complementares

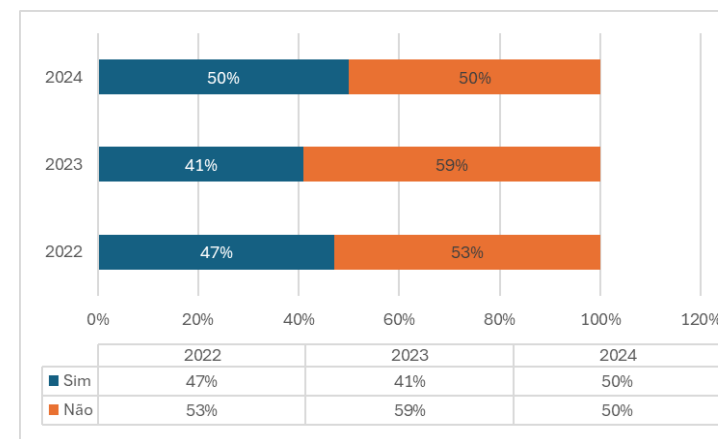
Base Geral

No escopo do GT 09, de Inovação, foram realizadas perguntas direcionadas à existência de governança e processos para o incentivo da inovação no ambiente das empresas.

Existe um processo para garantir o desenvolvimento do intraempreendedorismo



Existem processos e/ou instrumentos para identificar talentos intraempreendedores



- Os dados obtidos para o ano de 2024 indicaram o **aumento na proporção de empresas que declararam possuir áreas dedicadas à inovação, processos para desenvolvimento do intraempreendedorismo e processos e/ou instrumentos para a identificação de talentos intraempreendedores.**

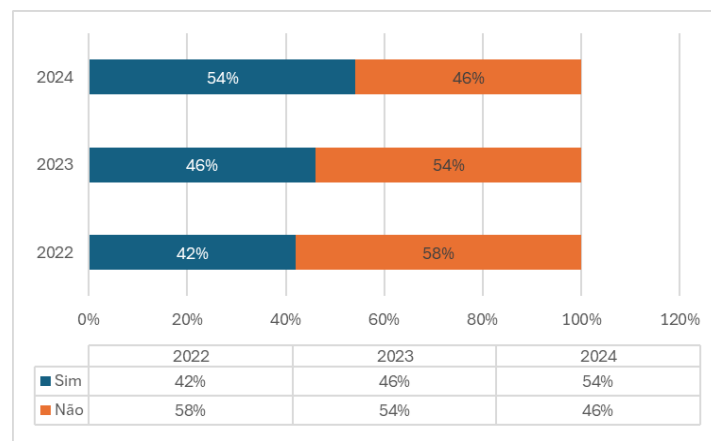
- Base Geral: 2022 - 36; 2023 - 37; 2024 - 36 Empresas

Inovação - Dados Complementares

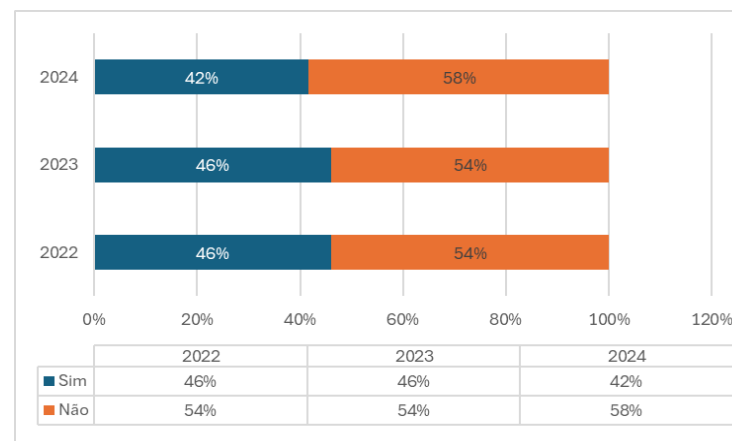
Base Comum

No escopo do GT 09, de Inovação, foram realizadas perguntas direcionadas à existência de governança e processos para o incentivo da inovação no ambiente das empresas.

Existe um processo para garantir o desenvolvimento do intraempreendedorismo



Existem processos e/ou instrumentos para identificar talentos intraempreendedores



- Os dados obtidos para o ano de 2024 indicaram o **aumento na proporção de empresas que declararam possuir áreas dedicadas à inovação**, apesar da queda no engajamento de **processos para desenvolvimento do intraempreendedorismo e processos e/ou instrumentos para a identificação de talentos intraempreendedores.**

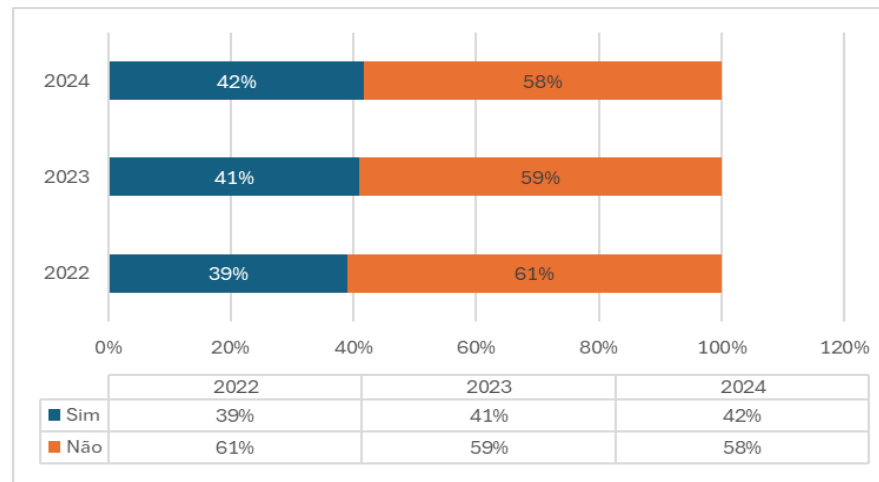
➤ Base Comum: 24 Empresas

Inovação - Dados Complementares

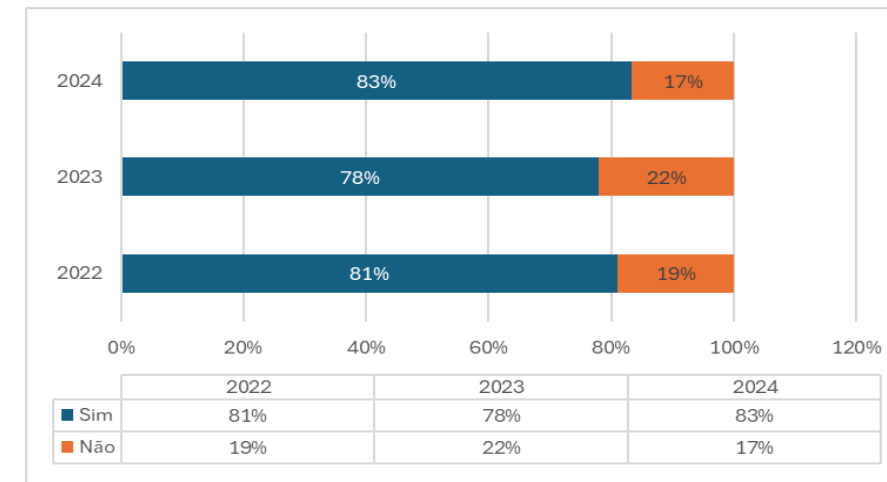
Base Geral

Foram realizadas também perguntas para compreender se as empresas entendem que incentivam e têm relações com o intraempreendedorismo, e se fomentam outras iniciativas internas relacionadas à inovação, como programas de melhoria contínua, dados apresentados nas visualizações abaixo.

Empresa incentiva e se relaciona com o intraempreendedorismo



Empresa fomenta outras iniciativas internas relacionadas à inovação como programa de melhoria contínua



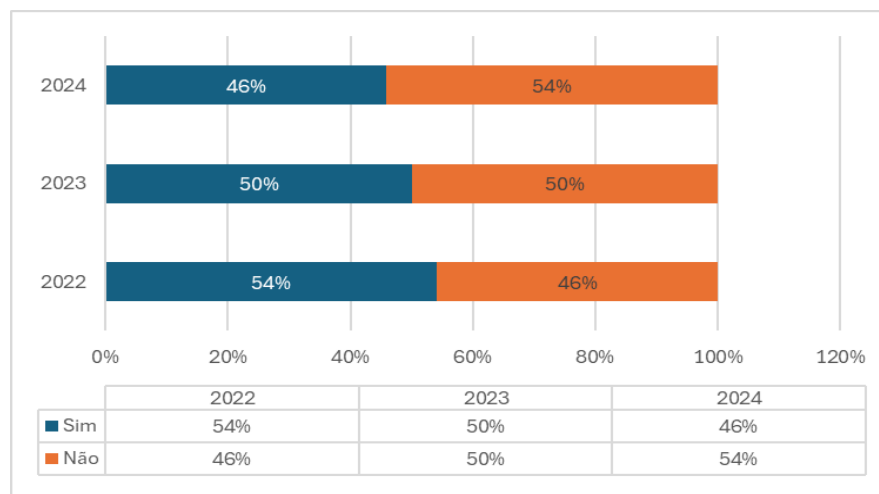
- Foi observado ligeiro crescimento na proporção de empresas que indicaram incentivar e se relacionar com o intraempreendedorismo.
- Observou-se também aumento na proporção de empresas que indicaram fomentar iniciativas internas relacionadas à inovação, como programas de melhoria contínua.
 - Base Geral: 2022 - 36; 2023 - 37; 2024 - 36 Empresas

Inovação - Dados Complementares

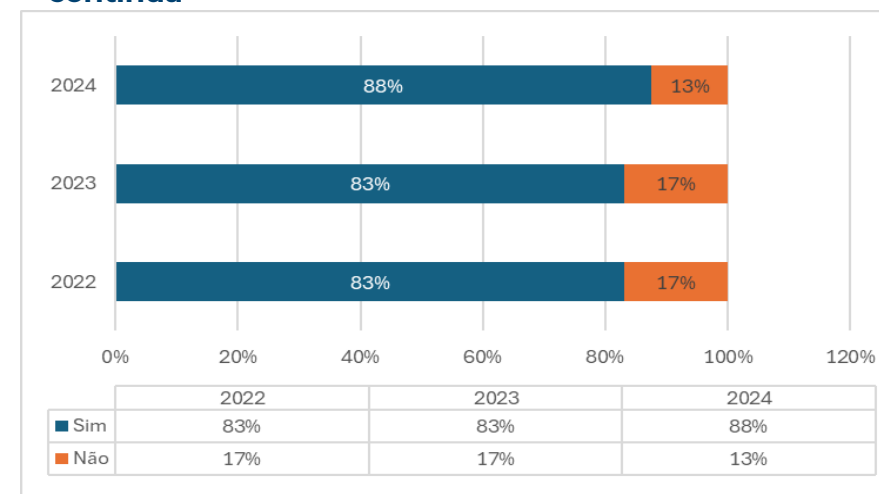
Base Comum

Foram realizadas também perguntas para compreender se as empresas entendem que incentivam e têm relações com o intraempreendedorismo, e se fomentam outras iniciativas internas relacionadas à inovação, como programas de melhoria contínua, dados apresentados nas visualizações abaixo.

Empresa incentiva e se relaciona com o intraempreendedorismo



Empresa fomenta outras iniciativas internas relacionadas à inovação como programa de melhoria contínua



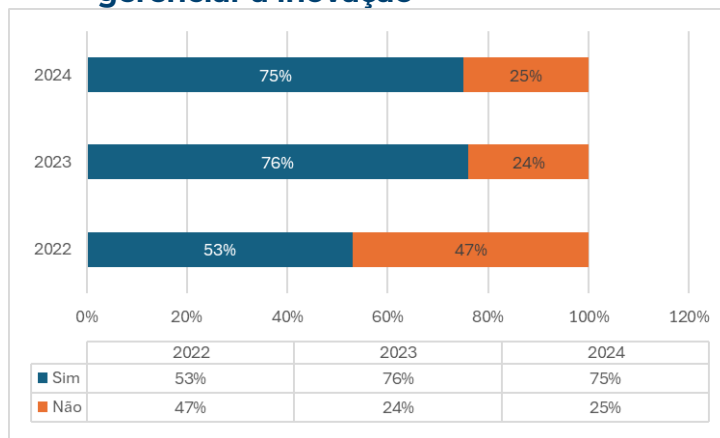
- Foi observada ligeira queda na proporção de empresas que indicaram incentivar e se relacionar com o intraempreendedorismo.
- Observou-se também aumento na proporção de empresas que indicaram fomentar iniciativas internas relacionadas à inovação, como programas de melhoria contínua.
 - Base Comum: 24 Empresas

Inovação - Dados Complementares

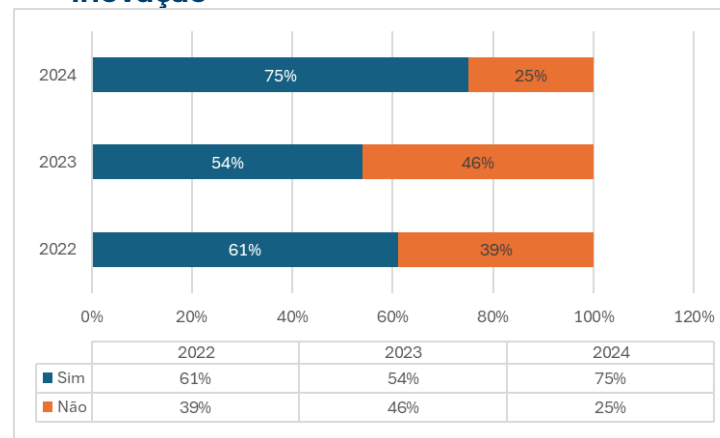
Base Geral

Ainda no mesmo tema, foram levantadas questões sobre o uso de ferramentas para gerenciar a inovação, a participação em hubs de inovação e a existência de interação com startups.

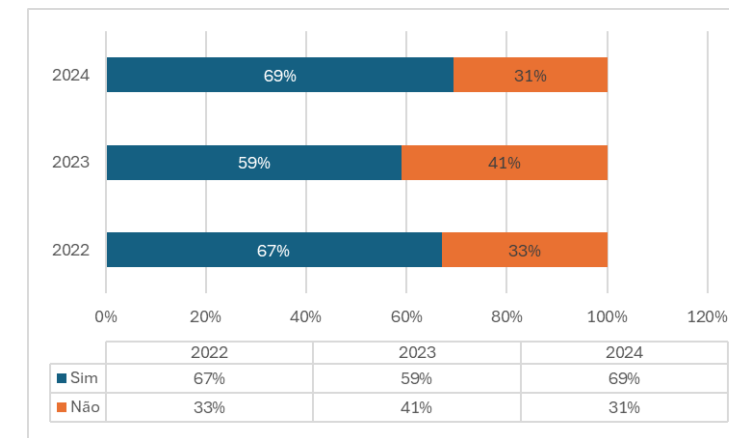
Minha empresa usa ferramentas para gerenciar a inovação



Minha empresa participa de hubs de inovação



Houve interação com startups



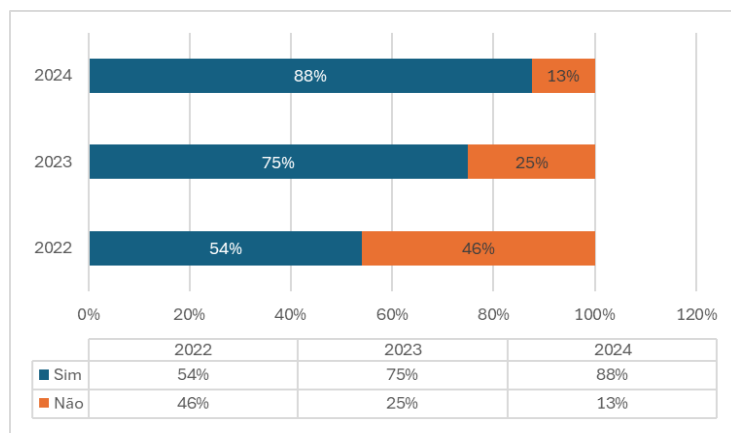
- Os dados obtidos para o ano de 2024 indicaram o **aumento na proporção de empresas que participam de hubs de inovação** e que tiveram **interações com startups**.
- No entanto, os dados de 2024 também indicaram uma **leve queda na proporção de empresas que declararam utilizar ferramentas para gerenciar inovações**.
 - Base Geral: 2022 - 36; 2023 - 37; 2024 - 36 Empresas

Inovação - Dados Complementares

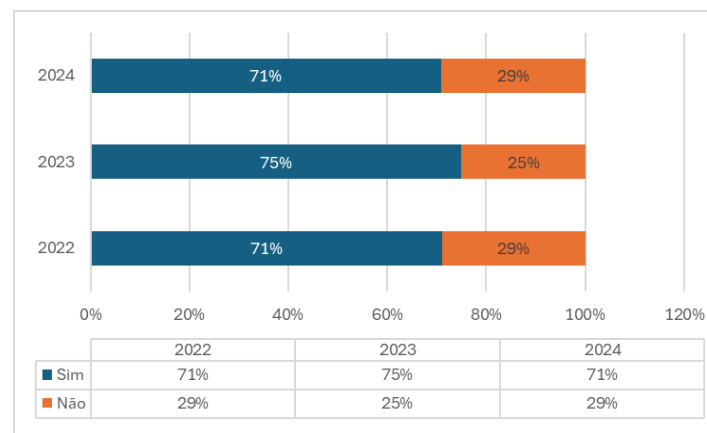
Base Comum

Ainda no mesmo tema, foram levantadas questões sobre o uso de ferramentas para gerenciar a inovação, a participação em hubs de inovação e a existência de interação com startups.

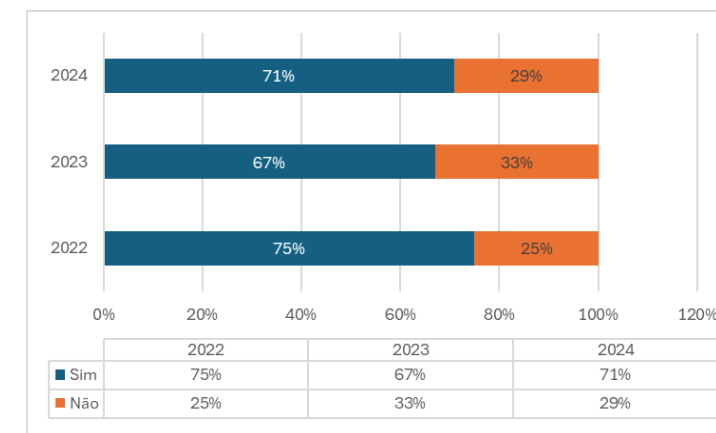
Minha empresa usa ferramentas para gerenciar a inovação



Minha empresa participa de hubs de inovação



Houve interação com startups



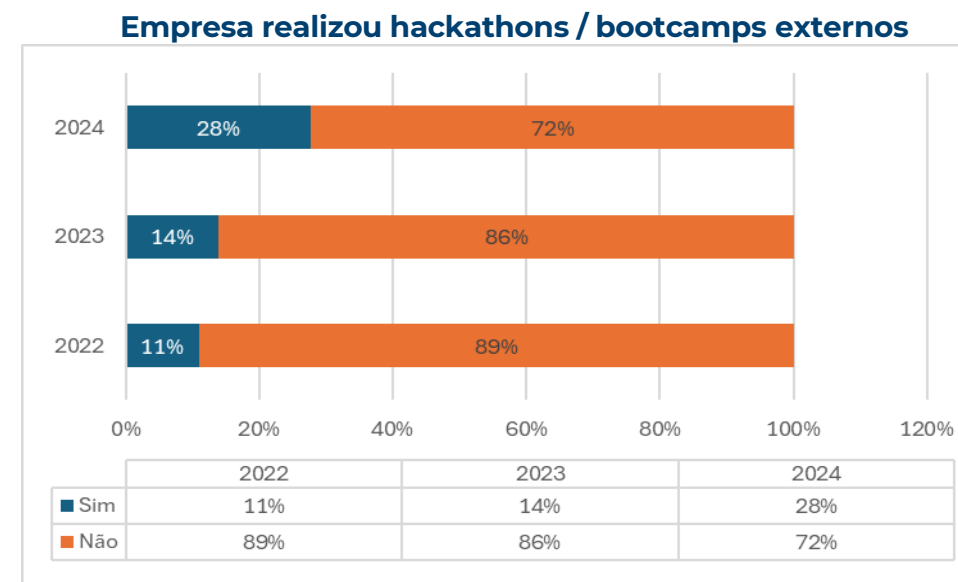
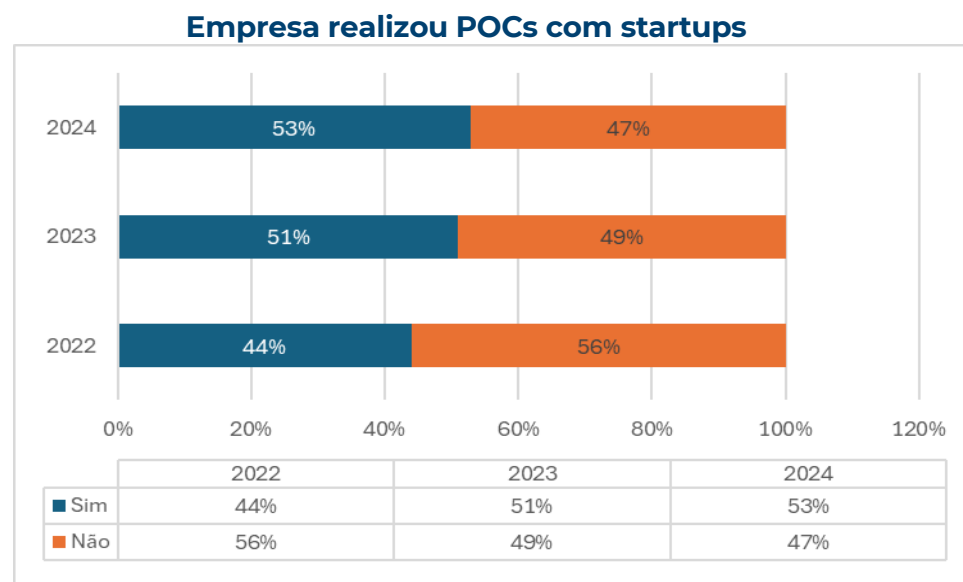
- Os dados obtidos para o ano de 2024 indicaram o **aumento na proporção de empresas que participam de hubs de inovação** e que tiveram **interações com startups**.
- Na Base Comum, os dados de 2024 também indicaram um **aumento na proporção de empresas que declararam utilizar ferramentas para gerenciar inovações**.

➤ Base Comum: 24 Empresas

Inovação - Dados Complementares

Base Geral

Por fim, ainda no escopo do GT 09, foram levantadas questões sobre a realização de POCs com startups, e sobre a realização de hackathons/bootcamps externos.



➤ Os dados obtidos para o ano de 2024 indicaram o **aumento considerável** na proporção de empresas, que **declararam ter realizado *hackathons/bootcamps* externos**.

➤ Observou-se **queda ligeira** na proporção de empresas que **indicaram ter realizado POCs com startups**.

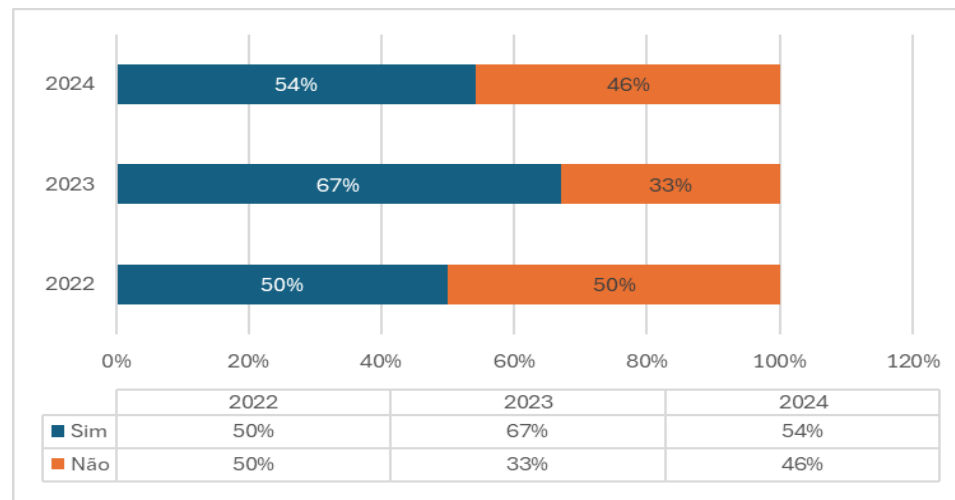
➤ Base Geral: 2022 - 36; 2023 - 37; 2024 - 36 Empresas

Inovação - Dados Complementares

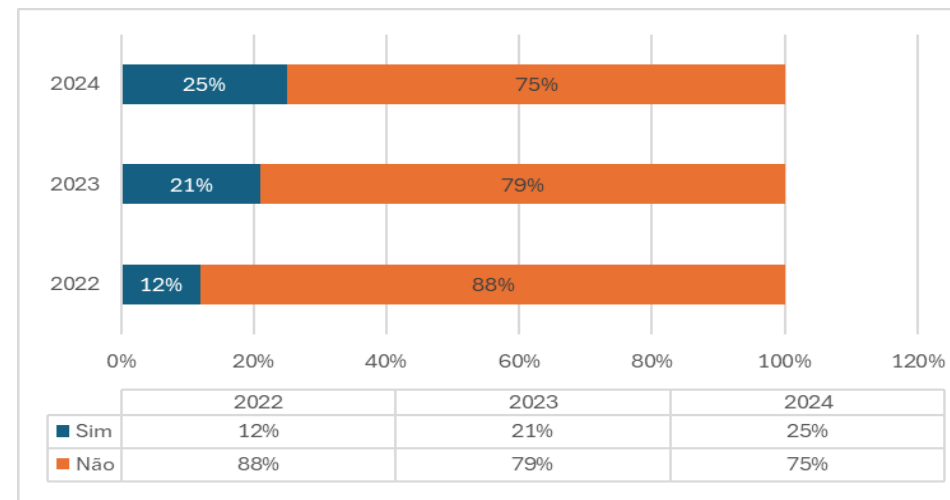
Base Comum

Por fim, ainda no escopo do GT 09, foram levantadas questões sobre a realização de POCs com startups, e sobre a realização de hackathons/bootcamps externos.

Empresa realizou POCs com startups



Empresa realizou hackathons / bootcamps externos



- Os dados obtidos para o ano de 2024 indicaram o **aumento considerável** na proporção de empresas, que **declararam ter realizado *hackathons/bootcamps* externos**.
- Observou-se **queda ligeira** na proporção de empresas que **indicaram ter realizado POCs com *startups***.

➤ Base Comum: 24 Empresas

GT10

Água

Resumo Executivo

No GT 10, os dados indicam **ganhos relevantes de eficiência hídrica**, ocorrendo em um contexto de expansão da base de empresas participantes, o que contribui para maior abrangência do indicador.

No entanto, sob a ótica de referências internacionais, como o framework de ***water stewardship* do International Council on Mining and Metals (ICMM)**, a eficiência isolada **não é suficiente para caracterizar maturidade na gestão hídrica**. A abordagem internacional recomenda uma visão integrada, que considere governança, contexto hídrico, riscos e integração com o planejamento estratégico.

Nesse sentido, os dados sugerem um gap relevante na evolução de uma gestão operacional para uma gestão estratégica da água. Observa-se espaço para avançar na compreensão sistêmica do balanço hídrico, na incorporação de variáveis externas, como riscos climáticos, competição por recursos e na integração com stakeholders do território. Boas práticas internacionais indicam a necessidade de **adoção de abordagens baseadas em bacias hidrográficas e colaboração com outros usuários da água**.

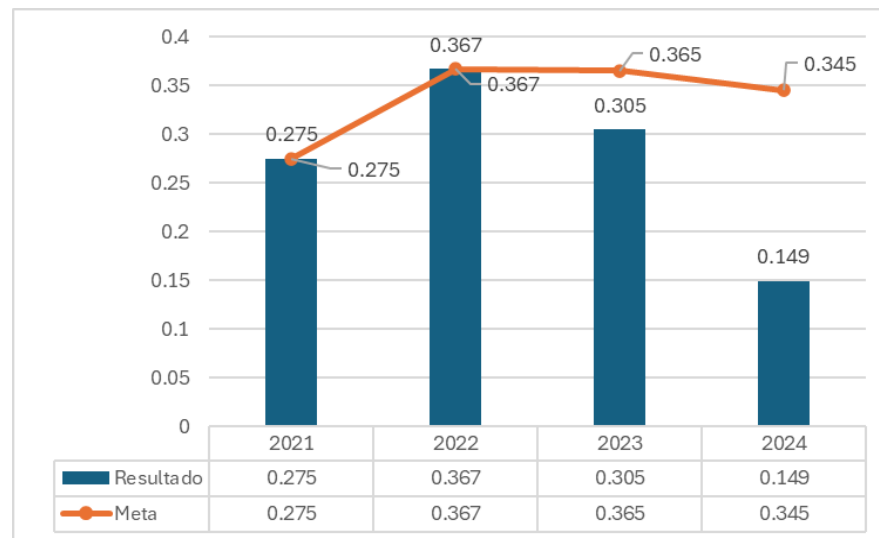
Torna-se fundamental evoluir para modelos de *water stewardship* mais maduros, com ênfase em **aumento da recirculação e redução da captação de água nova**, desenvolvimento de planos de gestão hídrica baseados em risco e integração da água às estratégias de resiliência climática. Esse avanço permitirá não apenas ganhos de eficiência, mas maior segurança hídrica e legitimidade operacional no longo prazo.

Uso específico de água nova

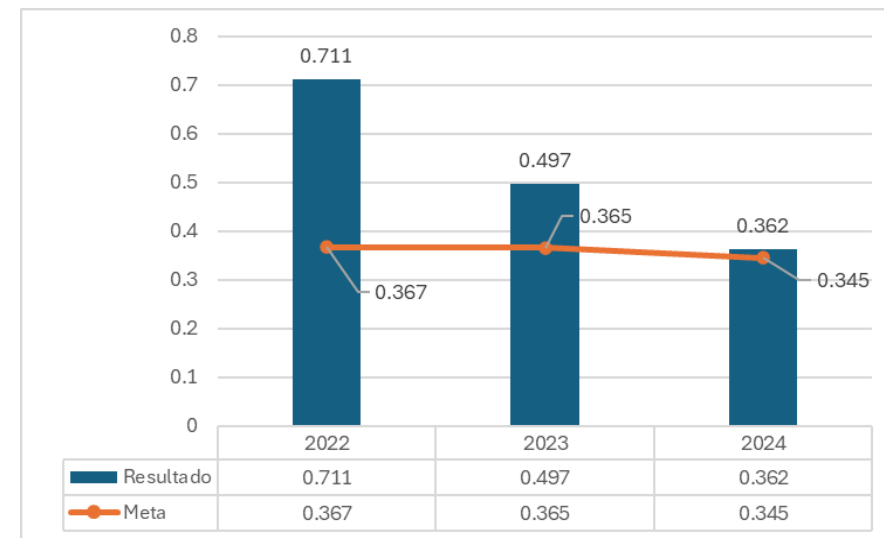
Uso específico de água nova das empresas associadas

No escopo do GT 10, foram levantadas questões relacionadas à **captação, consumo e destinação de água**.

Base Geral



Base Comum



- Os dados obtidos para o ano de 2024 indicaram uma queda considerável no **consumo de água** por tonelada de produção.
- Base Geral: 2021 - 6; 2022 - 18; 2023 - 25; 2024 - 31 Empresas
 - Base Comum: 9 Empresas

GT11

Energia

Resumo Executivo

Os resultados do GT 11 indicam **avanços na eficiência energética**, evidenciados pela redução do consumo específico de energia nas operações. Esse desempenho reflete esforços de otimização operacional e potencial incorporação de tecnologias mais eficientes.

Entretanto, quando analisados à luz de diretrizes internacionais do International Council on Mining and Metals (ICMM), observa-se que a eficiência energética representa apenas uma das dimensões da gestão energética no setor. As melhores práticas internacionais destacam a necessidade de **integrar eficiência, transição energética e gestão climática como elementos indissociáveis da estratégia corporativa**.

Nesse contexto, os dados evidenciam um gap relevante: **a ausência de evolução significativa na participação de fontes renováveis** indica que os **ganhos de eficiência não estão sendo acompanhados por uma transformação estrutural da matriz energética**. Esse desalinhamento limita o avanço em descarbonização e expõe as operações a riscos regulatórios e de mercado associados à transição energética.

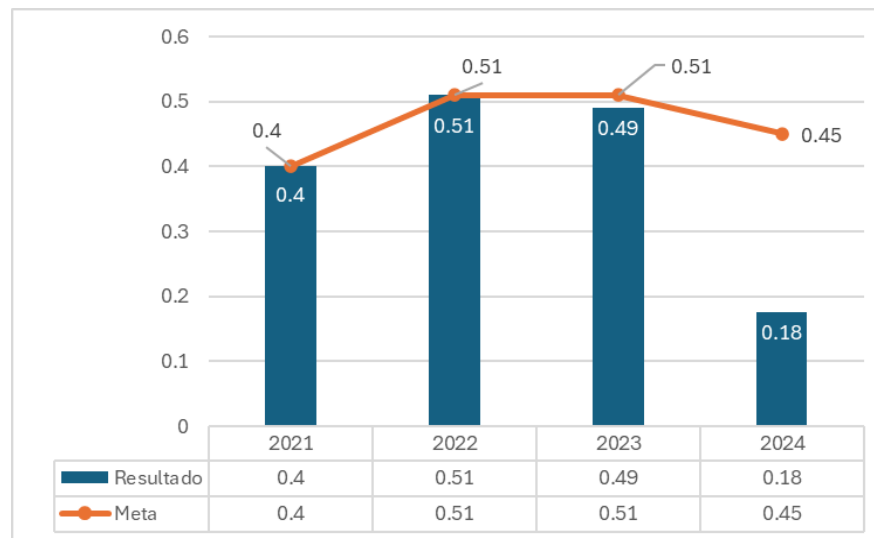
A maior incorporação de fontes renováveis e contratos de longo prazo que garantam previsibilidade e redução de emissões tornam-se essenciais para integrar a gestão energética às metas climáticas corporativas, com definição de indicadores claros de descarbonização e mecanismos de acompanhamento contínuo, alinhados às melhores práticas internacionais.

Consumo de Energia

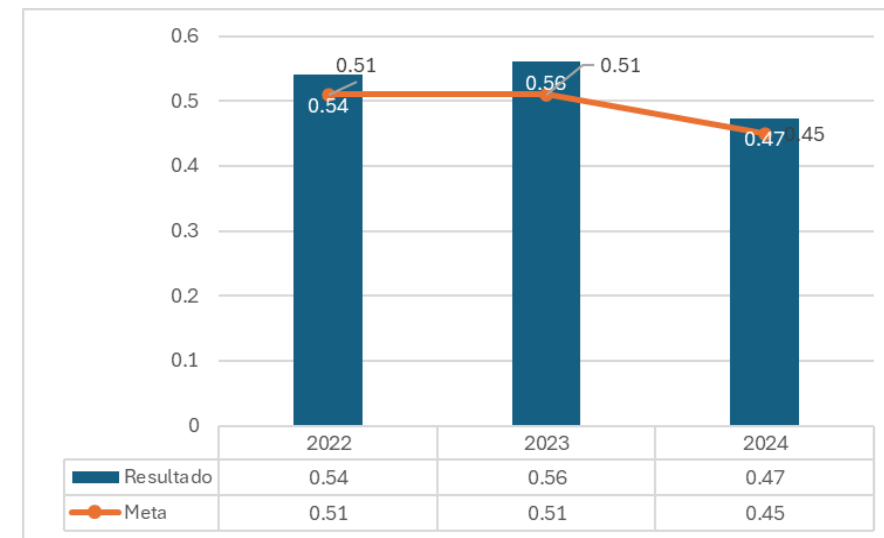
Consumo de Energia GJ / ton ROM

No escopo do GT 11, foram levantadas questões relacionadas ao **consumo de energia e o custo energético de produção**.

Base Geral



Base Comum



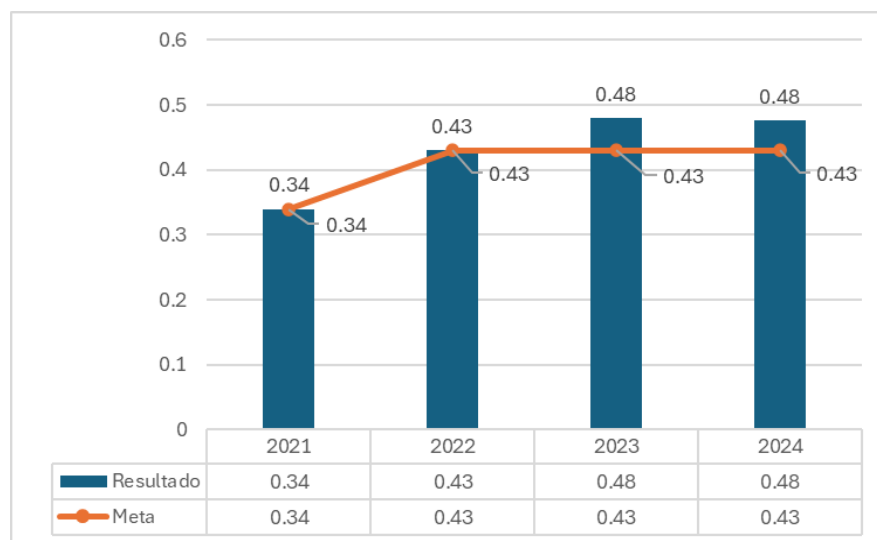
- Os dados obtidos para o ano de 2024 indicaram uma queda acentuada no consumo de energia por tonelada de produto, acompanhando a mesma tendência que o consumo de água do GT 10
 - Base Geral: 2021 - 15; 2022 - 15; 2023 - 29; 2024 - 26 Empresas
 - Base Comum: 8 Empresas

Consumo de Energia

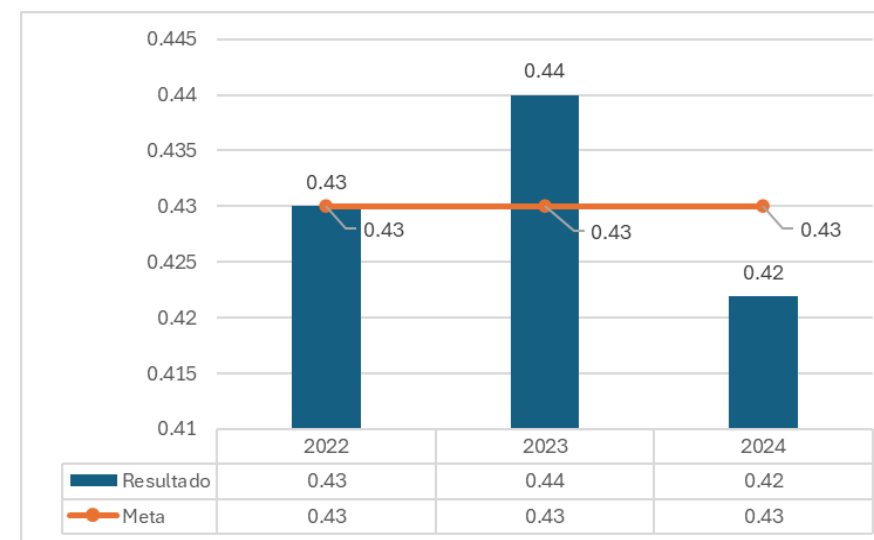
Consumo de Energia Renovável / Total consumo energia

No escopo do GT 11, foram levantadas questões relacionadas ao consumo de energia e o custo energético de produção.

Base Geral



Base Comum



➤ Os dados obtidos para o ano de 2024 indicaram uma estabilidade na mudança para consumo de energia renovável, estabilizando em torno de 43%

➤ Base Geral: 2021 - 15; 2022 - 15; 2023 - 37; 2024 - 30 Empresas

➤ Base Comum: 10 Empresas

GT12

Resíduos

Resumo Executivo

A leitura dos dados do GT 12 indica um desempenho desfavorável na gestão de resíduos não minerários, com **redução da taxa de reciclagem no período mais recente** e consequente não atingimento das metas estabelecidas. Esse resultado evidencia um descompasso entre a geração de resíduos e a capacidade de destinação adequada, especialmente no que se refere à valorização por meio da reciclagem.

Embora tenha sido observada **diminuição no volume total gerado, essa redução não se traduziu em melhoria do indicador**, sinalizando fragilidades na estrutura de gestão e nos processos associados à segregação, reaproveitamento e destinação final. Esse cenário sugere que as **iniciativas voltadas à redução na fonte não estão sendo acompanhadas por avanços equivalentes na etapa de tratamento e reinserção dos materiais**.

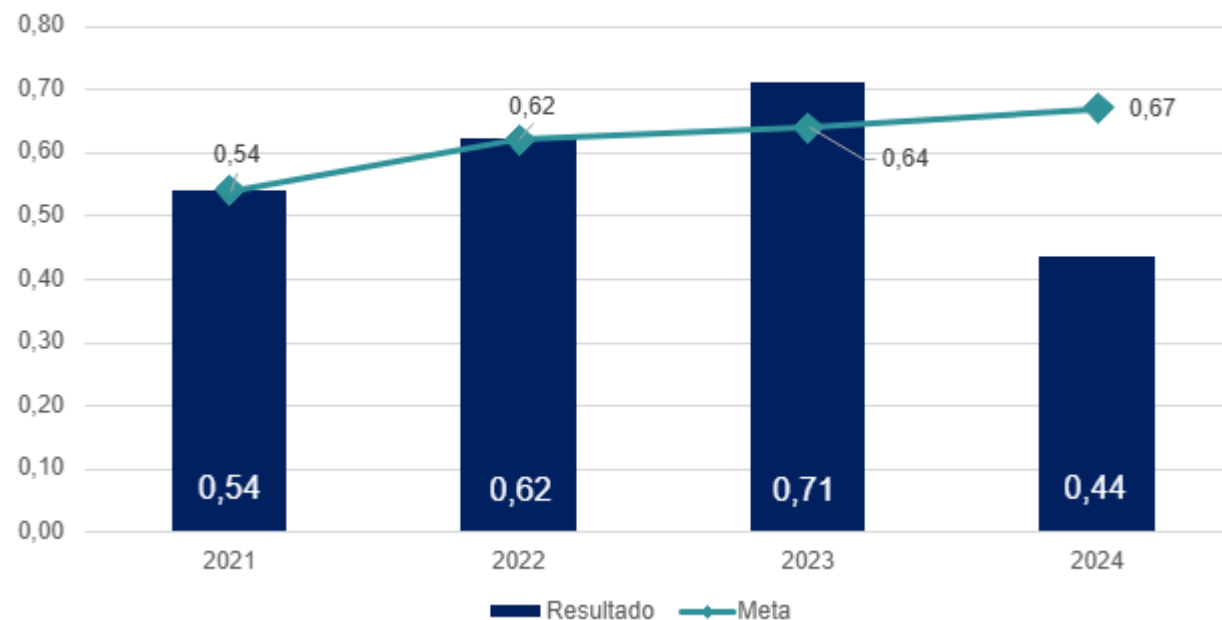
Como principal oportunidade de evolução, destaca-se a necessidade de fortalecer a cadeia de gestão de resíduos de forma integrada, **desde a geração até a destinação final**. Recomenda-se ampliar investimentos em soluções de reciclagem, parcerias com fornecedores e desenvolvimento de mercados para materiais recicláveis, além de aprimorar controles operacionais que garantam maior rastreabilidade e eficiência no processo.

Reciclagem

Base Geral

- No escopo do GT 12, são analisadas as informações relacionadas ao índice de reciclagem sobre a geração total de resíduos não minerários.
 - O indicador é calculado através da razão entre o total de resíduos não minerais destinados para reciclagem sobre o total de resíduos não minerais gerados.
- Os resultados obtidos para o período de 2024 indicam que as empresas respondentes não alcançaram a meta estabelecida para o ano, tendo uma **queda considerável quando comparado a períodos anteriores**.
- De 2023 para 2024, observou-se redução na quantidade de resíduos não minerários produzidos, sendo essa diminuição mais acentuada na parcela destinada à reciclagem, o que contribuiu para a queda do indicador.
- Base Geral: 2021 - 16; 2022 - 16; 2023 - 41; 2024 – 37 Empresas

GT12 - Índice de reciclagem sobre geração total de resíduos não minerários



	2021	2022	2023	2024
Indicador	0,54	0,62	0,71	0,44
Meta	0,54	0,62	0,64	0,67

Reciclagem

Base Comum

- No escopo do GT 12, são analisadas as informações relacionadas ao índice de reciclagem sobre a geração total de resíduos não minerários.
 - O indicador é calculado através da razão entre o total de resíduos não minerais destinados para reciclagem sobre o total de resíduos não minerais gerados.
- Os resultados obtidos para o período de 2024 indicam que as empresas respondentes não alcançaram a meta estabelecida para o ano, tendo uma **queda considerável quando comparado a períodos anteriores.**
- De 2023 para 2024, observou-se redução na quantidade de resíduos não minerários produzidos, sendo essa diminuição mais acentuada na parcela destinada à reciclagem, o que contribuiu para a queda do indicador.
- Base Comum: 14 Empresas

