

Notas Explicativas

Aos relatórios de igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens preparado pelo Ministério do Trabalho e Emprego



setembro/2025

Introdução

A Lei 14.611/2023, sancionada em julho de 2023, busca promover a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. O Governo, após a regulamentação da lei, ficou responsável por elaborar os Relatórios de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios, baseados em dados fornecidos pelas empresas por meio do eSocial e da Declaração de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios.

O objetivo é reduzir a disparidade de remuneração entre gêneros, atualmente em torno de 21%¹, e promover a ascensão de mulheres a cargos de gestão. No entanto, a Atvos afirma que os indicadores utilizados nos Relatórios não refletem suas práticas atuais em relação à remuneração e oportunidades de crescimento profissional para mulheres e homens.

Por isso, a empresa apresentará notas explicativas aos Relatórios, visando contextualizar as informações divulgadas pelo Governo e reafirmar seu compromisso com o tratamento isonômico entre gêneros e com a criação de oportunidades equitativas para todas as suas empregadas e empregados, independentemente de características pessoais.

¹Dados retirados de pesquisa do IBGE, de 2024, sobre estatísticas de gênero e indicadores sociais das mulheres no Brasil, disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf



Diversidade

A Atvos, uma das maiores produtoras de biocombustíveis do Brasil e líderes da transição energética, está comprometida com a diversidade e equidade no ambiente de trabalho. Nosso compromisso é contínuo e temos fortalecido uma cultura organizacional mais justa, inclusiva e corresponsável.

Como **signatária dos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs)**, uma iniciativa do Pacto Global e da ONU Mulheres, a Atvos reafirma seu compromisso com ações focadas em equidade de gênero e no fim da discriminação no ambiente de trabalho.

Em fevereiro de 2025, foi lançado o **Programa de Trainee Corporativas**, com foco na valorização de talentos femininos. Dos 15 trainees, 14 são mulheres (93%), que participam de uma trilha estruturada de desenvolvimento capacitações em liderança, negócios e mentoria, promovendo o crescimento profissional e o protagonismo feminino.

Na safra 2024/2025, a Atvos alcançou 27,43% de **mulheres em cargos de liderança estratégica**, resultado de uma meta institucional que impulsionou ações como o estímulo à promoção interna e a definição de vagas afirmativas nos processos seletivos, reforçando o compromisso com a equidade de oportunidades.



A **Valorização Feminina no Ambiente de Trabalho** também se reflete em iniciativas práticas, como com recrutamento inclusivo, fornecimento de uniformes com modelagem feminina, e a disponibilização itens de higiene e cuidado pessoal – como absorventes, lixas de unha e curativos – nas áreas de vivência e banheiros, promovendo dignidade menstrual e atenção às necessidades específicas.

No campo do **Bem-Estar Físico e Emocional**, a Atvos desenvolve programas voltados à saúde integral da mulher. Entre eles, destacam-se o programa **Ativamente**, com foco em saúde mental, e as ações do **Outubro Rosa**, que incluem a isenção de coparticipação para exames preventivos de câncer de mama durante todo o mês de outubro.

Diversidade

A empresa também oferece suporte completo durante a gestação e o puerpério por meio do **Programa de Gestantes** da Atrys, implementado em parceria com a MDS. O programa contempla benefícios como atendimento médico clínico 24 horas via teleconsulta e acompanhamento contínuo por enfermeiras especializadas, acessíveis por WhatsApp e telefone, desde a gestação até os quatro primeiros meses do bebê. Desde janeiro de 2025, 80 gestantes e puérperas já foram atendidas pela iniciativa.



Nossas Atitudes

- ✓ Aprender e transformar
- ✓ Todos(as) pelo resultado
- ✓ Você é exemplo
- ✓ Operação com excelência
- ✓ Segurança e conformidade são a base de tudo

A capacitação e formação de pessoas das comunidades seguem como um dos pilares do **MOVA (Movimento de Aprendizagem)**, com foco especial no desenvolvimento de mulheres assumirem cargos operacionais. Desde 2023 cerca de 2.280 alunas - representando mais de 60% do total de participantes - concluíram diferentes cursos, fortalecendo empoderamento feminino e promovendo maior autonomia econômica.



No atual ano-safra de 2025/2026, já formamos 194 mulheres. Com essa iniciativa inclusiva seguimos comprometidos em ampliar a inclusão das mulheres sem experiência prévia no mercado de trabalho e historicamente excluídas, resultando na contribuição para a promoção da equidade de gênero na Atvos e em empresas parceiras da região.

Diversidade

A Atvos conquistou em 2025 pela 4ª vez consecutiva o **Selo Social Empresa Amiga da Mulher**, concedido pelo Governo do Estado de Mato Grosso do Sul.

O reconhecimento às unidades Santa Luzia, Eldorado e Costa Rica, localizadas no estado, destaca as ações da companhia em prol da equidade de gênero e da valorização feminina nos municípios sul-mato-grossenses onde: Costa Rica, Nova Alvorada do Sul e Rio Brilhante.

O prêmio também ressalta as ações de educação profissionalizante que a empresa realiza durante todo o ano, por meio do MOVA, para possibilitar o acesso à qualificação profissional gratuita, facilitando a inserção de mulheres no mercado de trabalho em geral, e não somente no agronegócio.

A Atvos atua na prevenção e combate ao Assédio e discriminação com políticas claras, canais exclusivos de denúncia e ações educativas permanentes, visando garantir ambientes de trabalho seguros, respeitosos, igualitário e de acolhimento.

CANAL DA MULHER

O canal Linha de Ética da Atvos recebe denúncias de comportamentos que violam também questões relacionadas à diversidade, ética, integridade e transparência. A nossa Linha de Ética é gerida por empresa externa, garantindo o anonimato dos denunciantes e a imparcialidade nas apurações. O canal está disponível pelo telefone 0800 721 8434 ou pelo [website https://www.contatoseguro.com.br/atvos](https://www.contatoseguro.com.br/atvos).

Em março de 2025, a Atvos lançou o Canal da Mulher exclusivo para relatar situações que coloquem em risco a segurança e o bem-estar das mulheres conectadas à nossa empresa. Pelo atendimento 0800 721 8434, há a opção para que seja possível conversar com psicólogas do gênero feminino, proporcionando um espaço mais seguro e confortável para que as mulheres possam relatar situações sensíveis vivenciadas nos ambientes e instalações da Atvos.



Notas Explicativas

Foram elaborados pelo Governo os Relatórios de Transparência dos estabelecimentos listados abaixo:



Os relatórios seguem a metodologia estabelecida pelo MTE, que, embora busque promover a equidade salarial, apresenta limitações ao não considerar fatores como tempo de experiência, desempenho individual, especializações e responsabilidades específicas dentro de cada cargo. Essa metodologia pode, portanto, gerar interpretações que não refletem a realidade interna da Atvos e, claramente distorceram algumas conclusões por não refletiram com precisão as atuais relações de trabalho na Atvos.

Essa distorção foi gerada especialmente pelos seguintes critérios adotados pelo Governo:

- (i) salário contratual mediano;
- (ii) remuneração média; e
- (iii) grandes grupos de ocupação.

O relatório atual, que utiliza dados coletados pelo órgão em fevereiro de 2025 e os compara com os de agosto de 2025, ainda não representa adequadamente a realidade da Companhia. Isso se deve à continuidade de uma metodologia que não captura com precisão as nuances e complexidades das práticas de remuneração e progressão de carreira na Atvos.

Problemática dos critérios

I. Salário contratual mediano

Há inconsistências entre os números apresentados nos Relatórios e os dados atuais da Atvos. Como a Atvos não participou da elaboração ou metodologia dos Relatórios e não teve acesso às informações-base, não é possível aferir ou justificar as discrepâncias.

Apesar dos esforços feitos pelo Governo, os indicadores utilizados para a elaboração dos Relatórios não refletem as práticas da Atvos em relação à remuneração de mulheres e homens e à criação de oportunidades para promoção de seus profissionais, independentemente de características individuais.

Os Relatórios também utilizam o salário contratual mediano² como metodologia para identificar possíveis disparidades salariais, o que é distorcida por salários que se distinguem da média. As métricas utilizadas nos Relatórios não levam em consideração critérios isonômicos como atividades exercidas por cada pessoa, grau de responsabilidade da posição, *expertise*, tempo de serviço, dentre outros estabelecidos na própria CLT. Isso não permite uma representação precisa da realidade da Atvos em termos de remuneração e oportunidades de ascensão profissional para ambos os gêneros.

II. Remuneração Média

O cálculo da razão entre a remuneração média de mulheres e homens, realizado pelo Governo, considerou parcelas salariais condicionais a situações específicas de trabalho, como horas extras e adicionais noturno, de insalubridade, periculosidade e outras parcelas. Portanto, a metodologia desconsidera situações individuais dos trabalhadores, não sendo adequada para demonstrar disparidade salarial em razão de gênero.

Crítérios de isonomia segundo a CLT



A Atvos observa a legislação trabalhista e entende que diferenças salariais entre cargos distintos e localidades são esperadas e legais (como de um Engenheiro Elétrico e um Técnico de Laboratório Industrial, pois são atividades totalmente distintas).

Para avaliar adequadamente possíveis disparidades salariais entre os gêneros, é necessário analisar os critérios de isonomia previstos na CLT, os quais não são capturados pelos Relatórios do Governo.

²<https://educar.ibge.gov.br/professores/educar-recursos/17870-a-mediana.html#:~:text=A%20Mediana%20nos%20diz%20que%20a%20quantidade%20de%20valores%20%C3%A9,%C3%A9%20afetada%20por%20valores%20extremos>.

III. Utilização dos Grandes Grupos de Ocupação da CBO

Os Relatórios apontam a diferença percentual do salário e de remuneração das mulheres e dos homens com base em uma agregação dos chamados ‘grandes grupos de ocupação’. Os grandes grupos de ocupação são uma classificação que comporta 10 conjuntos de ocupação agregados por nível de competência e similaridade das atividades executadas e fazem parte da estrutura da chamada ‘Classificação Brasileira de Ocupações’, a CBO.

A CBO não considera fatores importantes como tempo de serviço, experiência e produtividade, o que **distorce a realidade** da Atvos. Por exemplo, um Médico(a) e um(a) Analista Fiscal PL, por não serem cargos de dirigentes ou gerentes, devem estar agrupados juntos no item “trabalhadores com formação superior”. Um outro exemplo é considerar um Diretor(a) Financeiro Corporativo comparado com um(a) Gerente de Serviços Administrativos no agrupamento “dirigentes e gerentes”. Essa abordagem não reflete a situação real da empresa.

Acreditamos que melhorias na metodologia sejam essenciais para uma análise mais consistente e apropriada a fim de detectar distorções e abordá-las corretamente.



Políticas e critérios de remuneração declarados pela Atvos

A diversidade de gênero e a igualdade de oportunidades são valores fundamentais para a Atvos. Com esse objetivo, a companhia mantém um plano de desenvolvimento profissional para os(as) integrantes e considera como critérios remuneratórios e de progressão na carreira: **(i)** cumprimento de metas de produção, definidas pela Atvos; **(ii)** maturidade profissional; e **(iii)** proatividade (desenvolvimento de ideias e sugestões para melhorar os resultados), sem qualquer distinção de gênero ou de outras características individuais. As empresas adotam políticas para promoção de mulheres a cargos de direção e gerência, concessão antecipada de férias e faltas abonadas, sem distinção de gênero.

Na Atvos, a igualdade é um compromisso sólido, fundamentado em políticas transparentes, pesquisas e revisões periódicas de salários, promoção equitativa e investimentos em treinamento e conscientização, por meio de:

Transparência Salarial: implementamos uma política de transparência salarial para garantir que todos os empregados tenham conhecimento claro e acessível sobre os critérios de remuneração e as metodologias aplicáveis a cada posição na empresa.

Revisão Periódica de Salários: realizamos revisões salariais periódicas para garantir que a remuneração dos empregados esteja alinhada com o mercado e com suas responsabilidades e desempenho de suas funções.

Equidade na Promoção e Progressão de Carreira: promovemos um ambiente de trabalho em que as oportunidades de promoção e progressão na carreira são baseadas no mérito e no desempenho, sem discriminação de gênero ou em outra característica individual. Oferecemos programas de desenvolvimento profissional e mentorias que visam capacitar e promover igualmente mulheres e homens em todos os níveis da organização.

Treinamento e Conscientização: oferecemos treinamentos periódicos sobre a importância da equidade de gênero e do combate aos vieses inconscientes a todos os gestores e empregados. Eles ajudam a aumentar a conscientização sobre questões relacionadas à igualdade salarial e promove uma cultura de respeito e inclusão.

Percentual de homens e mulheres

Os Relatórios indicam o percentual de homens e mulheres com o objetivo de apresentar informações estatísticas sobre o mercado de trabalho, uma vez que a legislação não fixa o dever de contratação de percentuais mínimos de trabalhadoras e trabalhadores pertencentes a cada grupo.

É preciso contextualizar alguns aspectos do mercado de trabalho, que podem causar a distorção dos dados no âmbito da Atvos:

Predominância de gênero nas profissões

A predominância de homens na Atvos decorre de diversos fatores, entre eles a disponibilidade de mão de obra para o exercício da função que se tem necessidade de contratar. Apesar de as mulheres possuírem maior taxa de frequência escolar, mesmo em cursos universitários, elas são minorias em determinadas áreas, notadamente as mais ligadas às Ciências Exatas e à **esfera da produção**, fruto de uma cultura estabelecida sobre padrões de gênero³.

De modo exemplificativo, uma pesquisa⁴ recente do *World Economic Forum* indica a predominância de homens em campos da ciência, tecnologia e matemática ao redor do mundo, inclusive no Brasil. Esse dado pode ser explicado⁵ pela baixa presença feminina nos cursos de tecnologia (15,0%) e engenharia (22,7%), por exemplo.

A predominância de determinado gênero em um curso de formação certamente refletirá no mercado de trabalho, impossibilitando relacionar a predominância de mulheres ou homens na empresa a uma desigualdade salarial ou discriminação.

De acordo com dados do Conselho Federal de Engenharia e Agronomia (CONFEA), por exemplo, as mulheres representam apenas 20% do total de profissionais de engenharia cadastrados nos 27 Conselhos Regionais de Engenharia e Agronomia (CREAs)⁶.

Embora existam desafios específicos em empresas em que 90% de suas atividades são operacionais, a Atvos acredita firmemente que as iniciativas implementadas, como o MOVA, ajudarão a eliminar distorções e promover uma cultura de igualdade e inclusão nas operações da companhia. Dessa forma, a Atvos reafirma seu compromisso em criar oportunidades para todos os talentos, independentemente do gênero e equalizar as eventuais distorções.

³ Dados retirados de pesquisa do IBGE, de 2024, sobre estatísticas de gênero e indicadores sociais das mulheres no Brasil, disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf

⁴ Disponível em <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>

⁵ Dados retirados de pesquisa do IBGE, de 2024, sobre estatísticas de gênero e indicadores sociais das mulheres no Brasil, disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf

⁶ <https://www.creadf.org.br/noticias/noticias-433>

Avanços na Equidade de Gênero

A Atvos, mantendo seu compromisso com a transparência e a promoção da equidade de gênero, apresenta os seguintes avanços significativos observados na comparação entre os relatórios de março/2025 e setembro/2025, mesmo que haja discordâncias em relação à metodologia utilizada na extração dos dados pelo MTE:

1. Crescimento da Representatividade Feminina:

A **proporção de mulheres aumentou**, indicando um esforço bem-sucedido para equilibrar a força de trabalho da Atvos em suas unidades. Este avanço está diretamente alinhado com nossas iniciativas de diversidade, como o programa **MOVA** (Movimento de Aprendizagem), que visa expandir as oportunidades para mulheres no setor sucroenergético.

Além disso, o programa de Trainee com foco na valorização de talentos femininos e a presença de 27,43% de mulheres em cargos de liderança estratégica demonstram o compromisso institucional com a equidade. Esse resultado é fruto de ações concretas, como o incentivo à promoção interna e a definição de vagas afirmativas nos processos seletivos.

2. Evolução Positiva dos Salários:

Registramos um **crescimento generalizado nos salários contratuais em todas unidades da Atvos**, refletindo nosso compromisso com a valorização equitativa de todos os profissionais. Em média, o salário contratual das mulheres representa 74,5% do salário dos homens, refletindo a complexidade dos fatores que influenciam a remuneração.

3. Avanço em Cargos de Nível Superior:

A análise por nível hierárquico revela melhoras nas proporções salariais para cargos de Dirigentes, Nível Superior e Administrativo, onde houve um **aumento significativo na representatividade feminina em cargos de nível superior**. Os dados indicam progressos significativos na redução das disparidades salariais e na maior presença de mulheres nesses níveis, destacando uma evolução positiva nas oportunidades de promoção e admissão em níveis hierárquicos mais altos.

Avanços na Equidade de Gênero

4. Progressão na Estrutura Organizacional:

Embora os níveis abaixo do superior não apresentem variações expressivas, o **impacto em profissionais de ocupação de nível superior é notável**. Isso demonstra que estamos efetivamente promovendo mudanças nos níveis mais elevados da organização.

Esses dados indicam que as mulheres estão progressivamente conquistando posições mais altas na hierarquia da empresa, especialmente em cargos administrativos e de liderança, em consonância com nossos esforços para promover a equidade nos demais níveis da operação.

5. Compromisso:



A Atvos reafirma o seu compromisso com a equidade salarial e a diversidade, reconhecendo os progressos alcançados e os desafios que ainda precisam ser superados. Continuaremos a implementar ações assertivas e focadas para promover a igualdade de oportunidades e garantir um ambiente de trabalho justo e inclusivo para todos os nossos integrantes.

Estamos dedicados em continuar nossos esforços para seguir ampliando a representatividade feminina em todos os níveis em nossas operações, com foco especial em cargos de liderança.





Lideramos a transição
energética para mover
o mundo e
transformar vidas

