

Notas Explicativas

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



Março/2026

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.

¹ https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf



Diversidade

A Atvos, uma das maiores produtoras de biocombustíveis do Brasil, está comprometida com a diversidade e equidade no ambiente de trabalho.

A empresa divulga amplamente o seu [Código de Conduta Ética](#) para toda a sua cadeia produtiva, promovendo iniciativas para combater o assédio moral e sexual, empoderar e valorizar a força feminina no setor sucroenergético, além de capacitar mulheres para assumir cargos operacionais e de liderança.

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

Além disso, um dos pilares do **MOVA (Movimento de Aprendizagem)** é a capacitação das mulheres para assumirem cargos operacionais. Foram formadas 326 mulheres no ano-safra 2025/2026 (dato até março/2026), o que representa 55% do total de pessoas formadas no período. A partir da iniciativa, seguimos ampliando a inclusão de mulheres no mercado de trabalho, com resultados concretos em formação e contratação.



Nossas Atitudes

- ✓ Respeito
- ✓ Transparência
- ✓ Colaboração
- ✓ Reconhecimento
- ✓ Protagonismo
- ✓ Garra
- ✓ Desenvolvimento

Diversidade

Implementamos a **Política de Diversidade e Inclusão** na Atvos com um **Comitê** responsável por promover discussões e iniciativas que valorizem a diversidade, com respeito, igualdade e acolhimento no ambiente de trabalho. O primeiro tema trabalhado é **equidade de gênero**.

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

O prêmio destaca as ações da companhia em prol da equidade de gênero e da valorização feminina em suas três unidades agroindustriais no estado: Santa Luzia (USL), em Nova Alvorada do Sul; Eldorado (UEL), em Rio Brilhante; e Costa Rica (UCR), no município homônimo.

Uma das iniciativas é o MOVA Comunidade, um programa da Atvos que oferece cursos gratuitos na área agrícola, com boa parte de turmas exclusivas para o público feminino, propiciando qualificação profissional e criando oportunidades de renda para mulheres.

Continuidade das iniciativas de equidade de gênero: além do reconhecimento por meio do selo Empresa Amiga da Mulher – 2025, a Atvos mantém em continuidade seus programas, políticas e práticas internas, que atuam de forma permanente como instrumentos de promoção da equidade de gênero e da redução de desigualdades salariais

Programas de Valorização Feminina: Capacitamos centenas de mulheres a fim de ampliar a participação feminina no setor sucroenergético e no agronegócio de forma geral. Há diversas ações para empoderamento feminino, como: **(i)** palestras e *workshops* sobre temas como igualdade de gênero, violência doméstica e empoderamento feminino; **(ii)** políticas claras e procedimentos para denúncias de assédio; **(iii)** parcerias com instituições locais de apoio às vítimas de violência de gênero; **(iv)** atração e seleção inclusivos; e **(v)** programa de mentoria para mulheres, dentre outros.

**CANAL
LINHA DE
ÉTICA**

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://canalconfidencial.com.br/linhadeeticaatvos>.

Notas Explicativas

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



Os relatórios preparados pelo Governo no primeiro semestre de 2026 apresentaram uma visão limitada da Atvos, pois não consideraram a realidade atual da Companhia e nem tiveram acesso aos dados e indicadores da área de Gente & Gestão, que são atualizados regularmente. Como resultado, as informações fornecidas, baseadas no ano de 2025, distorceram algumas conclusões e 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 2026 e os compara com os 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.

Critérios 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) tempo de experiência 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 faixas salariais 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 universitários³, ainda hoje há profissões em que as formações técnicas tendem a ser mais masculinas ou femininas do que outras, fruto de uma cultura estabelecida sobre padrões de gênero.

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 (13,3%) e engenharia (21,6%), 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 2021, sobre estatísticas de gênero e indicadores sociais das mulheres no Brasil, disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=288941>.

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

⁵ Dados retirados de pesquisa do IBGE, de 2021, sobre estatísticas de gênero e indicadores sociais das mulheres no Brasil, disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=288941>.

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, apresenta os avanços significativos observados na comparação entre os relatórios de setembro/2025 e março/2026. Embora a Companhia reforce suas ressalvas sobre a metodologia utilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que não captura integralmente as complexidades das práticas de remuneração, a análise dos dados aponta para as seguintes evoluções

1. Crescimento da Representatividade Feminina:

Observamos um **avanço na presença de mulheres em diversas unidades operacionais**, como UAE, UAT, UCR, UEL, UMV, URC e USL. Este crescimento, ainda que gradual, está diretamente alinhado às nossas iniciativas de diversidade, como o programa **MOVA (Modelo Vivo de Aprendizagem)**, que visa ampliar sistematicamente as oportunidades para mulheres no setor sucroenergético

2. Evolução Positiva dos Salários:

Registramos uma **evolução positiva nos indicadores salariais em unidades estratégicas**. A unidade matriz (Escritório SP) apresentou um avanço notável, com um aumento de 11,4 pontos percentuais na remuneração média e 7,9 pontos no salário contratual mediano. A unidade UCP também demonstrou uma melhora consistente, com crescimento de 1,6 pontos no salário mediano. Esses resultados refletem o impacto positivo de nossas políticas de remuneração e desenvolvimento profissional.

3. Avanço em Cargos de Nível Superior:

Houve um **avanço na representatividade e remuneração feminina em cargos de nível superior**. Em unidades como UCP, UAT e URC, a remuneração das mulheres nesta categoria superou a dos homens. Esse progresso destaca uma evolução positiva nas oportunidades de promoção e admissão em níveis hierárquicos mais altos, refletindo nosso esforço para construir uma liderança mais diversa

4. Progressão na Estrutura Organizacional:

Reconhecemos que a **jornada para a equidade plena é contínua** e que ainda enfrentamos desafios, especialmente na representatividade feminina nos níveis de liderança mais altos. A distribuição atual, com menor presença feminina no topo, ainda impacta a média salarial geral. **Estamos dedicados** a fortalecer nossos esforços para **ampliar a representatividade feminina em todos os níveis**, com foco especial na formação e promoção de mulheres para **cargos de liderança**, assegurando que o progresso observado se torne uma tendência sólida e abrangente.



Lideramos a transição
energética para mover o
mundo e transformar
vidas.