

Política de igualdade entre homens e mulheres da Epagri





Governador do Estado
Jorginho dos Santos Mello

Secretário de Estado da Agricultura
Admir Edi Dalla Cort

Presidente da Epagri
Dirceu Leite

Diretores

Andréia Meira
Ensino Agrotécnico

Jurandi Teodoro Gugel
Desenvolvimento Institucional

Fabírcia Hoffmann Maria
Administração e Finanças

Gustavo Gimi Santos Claudino
Extensão Rural e Pecuária

Everton Blainski
Ciência, Tecnologia e Inovação



Regimentos e Normas 13

Política de igualdade entre homens e mulheres da Epagri

Aprovada pelo Conselho de Administração em 23/02/2026



Florianópolis
2026

Empresa de Pesquisa Agropecuária e Extensão Rural de Santa Catarina (Epagri)
Rodovia Admar Gonzaga, 1347, Itacorubi, Caixa Postal 502
88034-901 Florianópolis, SC, Brasil
Fone: (48) 3665-5000
Site: www.epagri.sc.gov.br

Editado pelo Departamento Estadual de Marketing e Comunicação (Epagri/DEMC)

Organização: Denilson Dortzbach; José Pedro Oliveira Rosses; Vamilson Prudêncio,
Alexandre Coimbra Ribeiro; Rose Mary Gerber.

Editoração técnica: Andrey Martinez Rebelo
Revisão textual: Laertes Rebelo e Maria Luíza Chaves
Diagramação: Victor Berretta
Distribuição: *on-line*
Edição (*on-line*): Junho/2026.

É permitida a reprodução parcial deste trabalho desde que citada a fonte.

Ficha catalográfica

S231p	Santa Catarina. Empresa de Pesquisa Agropecuária e Extensão Rural de Santa Catarina. Política de igualdade entre homens e mulheres da Epagri. – Florianópolis: Epagri, 2026. 8 p.; – (Regimentos e Normas, 13). 1. Gênero. 2. Equidade. 3. Gestão de pessoas. 4. Epagri. I. Título. CDD: 331.4133 341.2722
-------	--

Elaborado por: Bibliotecária Rafaela Rocha Rabelo CRB-14/1934

APRESENTAÇÃO

A Diretoria Executiva apresenta a **Política de igualdade entre homens e mulheres da Epagri**, aprovada em 2026. Este documento reafirma o nosso compromisso com a construção de um ambiente de trabalho pautado na equidade, no respeito e na justiça social, conforme previsto no nosso [Código de Conduta e Integridade](#).

Esta política estabelece diretrizes claras para assegurar igualdade de oportunidades, combater a discriminação e garantir a transparência salarial. Entre os avanços previstos, destacamos o compromisso com a representatividade feminina e o incentivo à diversidade.

Mais do que o cumprimento da legislação, estas diretrizes refletem o valor que a Epagri atribui ao talento humano. Contamos com o empenho de cada colaborador e colaboradora para que a igualdade entre homens e mulheres seja uma prática cotidiana, fortalecendo a nossa excelência institucional.

A Diretoria Executiva

Política de igualdade entre homens e mulheres da Epagri

1 Introdução

Um dos princípios fundamentais previstos no [Código de Conduta e Integridade da Epagri](#) é não praticar, não promover e combater qualquer tipo de discriminação proveniente de diferenças de etnia, sexo, origem, estado civil, condição física, idade, orientação sexual, posição social, credo, política ou quaisquer outras manifestações de preconceito, bem como empenhar-se em constituir uma política de ações afirmativas visando à construção da equidade e da justiça social.

Por meio desta política, a Epagri reafirma seu compromisso com a promoção da igualdade entre homens e mulheres e a valorização das pessoas que compõem seu quadro funcional, independentemente de sexo. Esta política objetiva garantir condições equitativas de acesso, permanência e desenvolvimento profissional entre homens e mulheres, em todos os níveis da Epagri.

Considerando que o ingresso de empregados públicos na Epagri ocorre por meio de **concurso público**, esta política estabelece que, após o ingresso, deverão ser asseguradas condições de igualdade de oportunidades no desenvolvimento profissional, vedada qualquer forma de discriminação ou barreira que limite o acesso a funções gerenciais, cargos de direção ou outras posições de liderança na Empresa, garantindo a participação equitativa de mulheres e homens.

Além disso, esta política reforça o compromisso legal de que o Conselho de Administração da Epagri, órgão de direção superior, seja composto de forma equitativa por homens e mulheres, com, no mínimo, 30% (trinta por cento) de mulheres, assegurando a participação equilibrada e observando o período de transição estabelecido na legislação, de modo que a equidade seja aplicada de forma ampla e igualitária.

2 Objetivos

- Promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em todos os diferentes níveis hierárquicos da Empresa;
- Assegurar tratamento igualitário nas políticas de remuneração, progressão e capacitação;

- Estabelecer mecanismos de acompanhamento e transparência sobre a distribuição de cargos e remunerações por sexo;

Garantir o cumprimento da [Lei federal nº 14.451, de 2022](#), que estabelece medidas para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho;

Garantir o cumprimento da [Lei federal nº 14.611, de 2023](#), que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;

Garantir o cumprimento da [Lei federal nº 15.177, de 2025](#), que estabelece a participação mínima de mulheres no Conselho de Administração das empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas, bem como a política de igualdade entre homens e mulheres;

Contribuir para o fortalecimento da cultura organizacional baseada na equidade, no respeito e na diversidade.

3 Indicadores de monitoramento

A Epagri incluirá anualmente, em seu [Relatório de Gestão e Sustentabilidade](#), divulgado no [Portal da Transparência da Epagri](#), uma seção específica sobre equidade entre homens e mulheres, de acordo com esta política, apresentando de forma clara e transparente os seguintes indicadores, conforme a legislação:

a) Quantidade e proporção de mulheres empregadas, por níveis hierárquicos:

- Será apresentada a distribuição do quadro funcional conforme os seguintes níveis: Diretoria Executiva;

- Funções gerenciais de gerente de departamento, gerentes de unidades descentralizadas e unidades de assessoramento superior (FG1);

- Funções gerenciais de unidades de assessoramento superior, de unidades descentralizadas, superintendência e divisões de âmbito estadual (FG2);

- Funções gerenciais de coordenação e supervisão (FG3);

- Grupo ocupacional administrativo, técnico e superior.

Os dados conterão:

- Total de empregados e empregadas;

- Número e percentual de mulheres e homens em cada nível hierárquico.

b) Quantidade e proporção de mulheres que ocupam cargos na administração:

O relatório identificará a presença feminina em: Membros do Conselho de Administração, com destaque para o cumprimento do percentual mínimo exigido pela [Lei federal nº 15.177, de 2025](#);

- Membros da Diretoria Executiva;
- Membros do Conselho Fiscal;
- Funções Gerenciais.

c) Demonstrativo da remuneração fixa, variável e eventual, segregada por sexo, relativa a cargos ou funções similares:

- Serão apresentados: Valores médios de remuneração fixa, variável e eventual por cargo ou função equivalente;
- Comparativo entre homens e mulheres, assegurando a transparência e o compromisso com a igualdade salarial para funções similares.

d) Evolução comparativa dos indicadores:

O relatório apresentará a evolução dos indicadores previstos nas alíneas “a”, “b” e “c”, acima, entre o exercício findo e o exercício imediatamente anterior, especialmente nos órgãos de direção superior da Epagri.

Os dados e indicadores previstos nesta política referem-se exclusivamente aos empregados públicos efetivos da Epagri, independentemente de cargo, função ou regime de trabalho, bem como aos administradores e cargos comissionados. Não abrangem estagiários, bolsistas, aprendizes ou empregados terceirizados, cujas informações e políticas de igualdade são de responsabilidade das entidades contratadas pela Epagri, conforme suas respectivas relações de trabalho.

4 Diretrizes e ações estratégicas

4.1 Capacitação e sensibilização

- Promover ações periódicas de capacitação, de orientação e de sensibilização de empregados e empregadas dos diferentes níveis hierárquicos sobre diversidade, inclusão no ambiente de trabalho, equidade entre homens e mulheres e prevenção de assédio e outras formas de violência no âmbito do trabalho, em cumprimento às [Leis federais nº 14.457, de 2022](#), e [14.611, de 2023](#), em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações, com aferição de resultados;
- Incentivar a participação de mulheres em programas de liderança e gestão.

4.2 Transparência e prestação de contas

- Tornar públicos, semestralmente, os **relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios** no [Portal da Transparência da Epagri](#) e demais meios de comunicação, assegurando a ampla divulgação para os empregados públicos, colaboradores e público em geral, conforme o art. 5º da [Lei federal nº 14.611, de 2023](#), [Decreto federal nº 11.795, de 2023](#), e demais normas regulamentadoras;

- Tornar públicos os dados referidos na seção 3 desta política de igualdade entre homens e mulheres no Relatório de Gestão e Sustentabilidade, que é divulgado anualmente no [Portal da Transparência da Epagri](#);

- Garantir que os dados estejam disponíveis de forma acessível e auditável.

4.3 Revisão de práticas internas

- Revisar periodicamente os processos de promoção e progressão funcional para eliminar possíveis vieses e inconformidades ao que se propõe nesta Política;

- Assegurar critérios objetivos e equitativos na avaliação de desempenho.

4.4 Apoio à conciliação entre vida profissional e pessoal

- Estimular medidas que facilitem o equilíbrio entre trabalho, família e cuidados, favorecendo a permanência de colaboradores e colaboradoras nas diferentes fases da carreira.

4.5 Reserva mínima de participação de mulheres no Conselho de Administração

Em conformidade com a [Lei federal nº 15.177, de 2025](#), a Epagri deverá cumprir gradualmente os percentuais mínimos de participação de mulheres no Conselho de Administração. Essa medida se justifica pelo atual cenário de sub-representação feminina nesses cargos, devendo ser compreendida como ação corretiva. Ainda assim, esta Política deve reforçar que seu objetivo central é a equidade entre homens e mulheres, evitando que o critério seja interpretado como limite ou privilégio e garantindo, no longo prazo, equilíbrio real e igualdade de condições, conforme a seguinte programação:

- No mínimo **10% (dez por cento)** a partir da primeira eleição para os cargos do Conselho de Administração ocorrida após a entrada em vigor da lei (24/07/2025);
- No mínimo **20% (vinte por cento)** a partir da segunda eleição;
- No mínimo **30% (trinta por cento)** a partir da terceira eleição e nas subsequentes, sempre buscando que esta proporção avance buscando uma equidade efetiva.

Após atingida a reserva obrigatória de **30% (trinta por cento)** do quantitativo de vagas reservadas a mulheres, pelo menos **30% (trinta por cento)** delas deverão ser preenchidas por mulheres negras ou com deficiência.

Na hipótese de haver quantitativo fracionado para o número de vagas reservadas, será utilizado o primeiro número inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que **0,5 (cinco décimos)**, ou o número inteiro imediatamente inferior, em caso de fração menor que **0,5 (cinco décimos)**.

5 Execução e fiscalização

O Departamento Estadual de Gestão de Pessoas (DEGP) será responsável pela execução e pelo acompanhamento desta Política, bem como pelo encaminhamento de informações sobre os indicadores à Diretoria Executiva e ao Conselho de Administração para fins de prestação de contas e elaboração do Relatório de Gestão e Sustentabilidade, com recomendações para melhoria contínua e para o cumprimento progressivo dos percentuais legais de participação feminina.

O Controle Interno e Ouvidoria fiscalizará o cumprimento do disposto na Lei federal nº 15.177, de 2025, nos termos do art. 85 da Lei federal nº 13.303, de 2016 (Lei das Estatais), sem prejuízo das atribuições da Auditoria Interna e dos órgãos de controle externo.

O Sistema Informatizado de Ouvidoria (<https://www.ouvidoria.sc.gov.br/>) é o canal interno de denúncias para o recebimento de manifestações de discriminação salarial entre homens e mulheres na Epagri, na forma do art. 4º, inciso III, da Lei federal nº 14.611, de 2023, art. 36 do Decreto estadual nº 1.933, de 2022 e informações complementares no site da Ouvidoria da Epagri.

6 Vigência e revisão

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e deverá ser revisada e aprovada pelo Conselho de Administração anualmente ou sempre que houver alterações relevantes na legislação ou na estrutura organizacional da Empresa.



www.epagri.sc.gov.br



www.youtube.com/epagritv



www.facebook.com/epagri



www.instagram.com/epagri



linkedin.com/company/epagri



<http://publicacoes.epagri.sc.gov.br>



www.x.com/EpagriOficial