



POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO (DEI)

1. Objetivo Institucional

A presente Política de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) estabelece os princípios e diretrizes que norteiam a gestão de pessoas na MR Motores Aeronáuticos. Nosso objetivo é consolidar um ambiente de trabalho onde a pluralidade de perspectivas seja reconhecida como um motor de inovação e excelência técnica. Esta política integra-se às Normas Universais da nossa estrutura de RH, reforçando que a inclusão é um pilar inegociável da nossa governança corporativa (ESG), essencial para a mitigação de riscos e para a sustentabilidade do negócio no mercado aeroespacial global.

2. Pilares Estratégicos de Diversidade

A MR concentra seus esforços em cinco pilares fundamentais, visando garantir representatividade e equidade em todos os níveis da organização:

- **Equidade de Gênero:** Fomento à presença feminina em cargos de liderança e em funções técnicas de engenharia e manutenção, combatendo ativamente o hiato de gênero no setor aeronáutico.
- **Diversidade Étnico-Racial:** Promoção intencional de oportunidades equitativas para profissionais de diferentes origens raciais e étnicas – com ênfase em grupos historicamente sub-representados no mercado de trabalho brasileiro: negros (pretos e pardos), indígenas, quilombolas, asiáticos e imigrantes de outras nacionalidades..
- **Inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD):** Garantia de acessibilidade física e digital, além de adaptações razoáveis nos postos de trabalho para que o talento técnico prevaleça sobre qualquer limitação física.
- **Orgulho e Respeito LGBTQIA+:** Manutenção de um ambiente seguro e acolhedor, livre de preconceitos, onde a orientação sexual e a identidade de gênero sejam respeitadas integralmente.
- **Diversidade Geracional:** Valorização da troca de conhecimento entre profissionais experientes (seniores) e jovens talentos, unindo a sabedoria da tradição aeronáutica à agilidade da inovação digital.



3. Diretrizes para Recrutamento e Promoção Interna

Para garantir que a diversidade seja uma realidade operacional, a MR Motores Aeronáuticos adota as seguintes práticas:

3.1. Recrutamento Inclusivo

Os processos seletivos devem ser estruturados para mitigar vieses inconscientes desde a triagem inicial. Recomenda-se a adoção de currículos cegos – com remoção de informações como nome, gênero, idade, foto, estado civil, maternidade e raça – garantindo que a avaliação se concentre exclusivamente nas competências e experiências relevantes para a vaga. Alinhada à nossa Política de ESG, a empresa priorizará o recrutamento interno, combinado a trilhas de desenvolvimento estruturadas, promovendo a progressão de carreira de profissionais integrantes do quadro

3.2. Programas de Capacitação e Desenvolvimento de Lideranças

As decisões de promoção devem basear-se em critérios técnicos objetivos e competências comportamentais, eliminando subjetividades que possam perpetuar desigualdades. Para cargos de diretoria e gerência técnica, a empresa investirá em programas estruturados de capacitação e desenvolvimento de lideranças voltados, criando um banco de talentos interno preparado para assumir posições estratégicas no futuro. Esse processo será acompanhado em conjunto com o RH, garantindo que os planos de desenvolvimento contemplem a diversidade necessária para a sustentabilidade da liderança a longo prazo.

4. Regras para Comunicação Inclusiva

A comunicação na MR deve refletir nossos valores de respeito e acolhimento. As seguintes diretrizes são obrigatórias para todos os departamentos administrativos e técnicos:

- **Combate a Microagressões:** Proibição de piadas, comentários depreciativos ou comportamentos que invalidem a identidade de qualquer colaborador. Promoção da CNV (Comunicação Não Violenta) e escuta ativa na condução dos diálogos internos.



- **Acessibilidade de Conteúdo:** Garantia de que vídeos, manuais e apresentações possuam legendas, audiodescrição ou formatos compatíveis com tecnologias assistivas quando necessário.

"A segurança psicológica é o alicerce da nossa Cultura Justa. Somente em um ambiente inclusivo o colaborador sente-se seguro para reportar falhas e sugerir inovações sem medo de retaliação."

5. Monitoramento e KPIs de Inclusão

O sucesso desta política será mensurado através dos seguintes indicadores de desempenho (KPIs), reportados anualmente no Relatório de Sustentabilidade da MR:

Indicador (KPI)	Descrição
Índice de Representatividade	Percentual de grupos sub-representados no quadro total.
Diversidade na Liderança	Percentual de mulheres e negros em cargos de gestão.
Taxa de Retenção (Turnover)	Comparativo de rotatividade entre grupos diversos vs. média geral.
Pesquisa de Clima (Inclusão)	Nota atribuída pelos colaboradores ao sentimento de pertencimento.

DIRETORIA EXECUTIVA

GESTÃO DE PESSOAS / ESG