

Política de Equidade de Gênero e Raça

1. Objetivo

A MAF Consultoria, Treinamento e Auditoria Interna (“MAF” ou “Empresa”), em seu compromisso com a construção de um ambiente de trabalho justo, inclusivo e diverso, institui esta Política de Equidade de Gênero e Raça. O objetivo é promover a igualdade de oportunidades e o respeito entre todos os colaboradores, independentemente de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, idade, religião ou qualquer outra característica. Esta política formaliza nosso empenho em erradicar a discriminação e fomentar uma cultura que valoriza a diversidade como pilar estratégico para a inovação e o crescimento sustentável. [1]

2. Escopo

Esta política se aplica a todos os níveis da organização, incluindo, mas não se limitando a, sócios, diretores, gestores, colaboradores, estagiários e aprendizes. Estende-se também aos nossos processos de relacionamento com clientes, fornecedores, parceiros e à comunidade em geral, refletindo nossos valores em todas as nossas interações.

3. Princípios

Nossas ações são guiadas pelos seguintes princípios:

- **Igualdade e Não Discriminação:** Garantir tratamento justo e equitativo para todos, proibindo qualquer forma de discriminação, assédio ou preconceito, em conformidade com a legislação vigente, incluindo o Art. 461 da CLT. [2]
- **Valorização da Diversidade:** Reconhecer e celebrar as diferenças como uma força motriz para a criatividade, a resolução de problemas e o sucesso do negócio.
- **Equidade de Oportunidades:** Assegurar que todos os processos de gestão de pessoas, desde o recrutamento até a progressão de carreira, sejam baseados no mérito, competências e potencial individual, livres de vieses inconscientes.
- **Transparência:** Manter a clareza em nossas políticas e práticas, especialmente no que tange a critérios de remuneração e promoção, em linha com a Lei nº 14.611/2023. [2]
- **Responsabilidade Compartilhada:** Fomentar a conscientização de que a promoção da equidade é um dever de todos, desde a alta liderança até cada colaborador individualmente.

4. Diretrizes e Compromissos

Para alcançar nossos objetivos, a MAF se compromete com as seguintes diretrizes:

Versão: 1.0 - Vigência: 11/02/ 2025



Escaneie a imagem para verificar a autenticidade do documento

Hash SHA256 do PDF original e4636d6914b6cb31a938e59a2c5f7e0c9d4752b83a4523e20e7a81bed647570a

<https://valida.ae/9fd44dbb012b30bba817b42d0e5ce51f6391ab715d93bd28b>



4.1. Recrutamento e Seleção

- Adotar processos seletivos inclusivos, com divulgação de vagas em canais diversificados para alcançar um leque mais amplo de candidatos.
- Implementar o recrutamento às cegas ou outras técnicas para mitigar vieses inconscientes na triagem de currículos.
- Estabelecer metas para aumentar a representatividade de mulheres, pessoas negras (pretas e pardas) e outros grupos sub-representados em nosso quadro de colaboradores, em todos os níveis hierárquicos.

4.2. Remuneração, Carreira e Promoção

- Garantir a equidade salarial entre homens e mulheres que exercem a mesma função ou trabalho de igual valor, conforme a Lei nº 14.611/2023. [2]
- Realizar auditorias salariais periódicas para identificar e corrigir quaisquer disparidades injustificadas baseadas em gênero ou raça.
- Publicar relatórios de transparência salarial, conforme exigido pela legislação para empresas com 100 ou mais empregados, assegurando a proteção de dados pessoais. [2]
- Oferecer planos de desenvolvimento de carreira claros e acessíveis, com critérios objetivos para promoção, assegurando oportunidades equitativas de ascensão profissional.

4.3. Desenvolvimento e Capacitação

- Promover programas de treinamento contínuo sobre diversidade, equidade e inclusão para todos os colaboradores, com foco especial em lideranças e gestores.
- Implementar programas de mentoria e patrocínio (sponsorship) para acelerar o desenvolvimento de talentos de grupos sub-representados.
- Fomentar a formação e capacitação de mulheres e pessoas negras para o ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho. [1]

4.4. Cultura e Ambiente de Trabalho

- Manter uma política de tolerância zero contra assédio moral, sexual e qualquer outra forma de discriminação, com canais de denúncia seguros, confidenciais e de fácil acesso.
- Promover um ambiente de trabalho psicologicamente seguro, onde todos se sintam à vontade para expressar suas opiniões e serem quem são.
- Incentivar a criação de grupos de afinidade (Employee Resource Groups - ERGs) para dar voz e apoio a diferentes comunidades dentro da empresa.

5. Governança e Responsabilidades

- **Liderança:** A alta liderança é a principal patrocinadora desta política, devendo garantir os recursos necessários e promover a cultura de equidade por meio do exemplo.
- **Colaboradores:** Todos os colaboradores têm a responsabilidade de tratar seus colegas com respeito e de aderir aos princípios desta política no dia a dia.

Versão: 1.0 - **Vigência:** 11/02/ 2025



Escaneie a imagem para verificar a autenticidade do documento

Hash SHA256 do PDF original e4636d6914b6cb31a938e59a2c5f7e0c9d4752b83a4523e20e7a81bed647570a

<https://valida.ae/9fd44dbb012b30bba817b42d0e5ce51f6391ab715d93bd28b>



6. Monitoramento e Relatórios

A MAF irá monitorar continuamente suas ações de diversidade e equidade. Indicadores-chave, como a composição demográfica do quadro de funcionários por nível hierárquico, taxas de contratação e promoção, e dados de equidade salarial, serão analisados periodicamente. Relatórios de progresso serão compartilhados com a liderança e, de forma consolidada, com todos os colaboradores para garantir a transparência e a prestação de contas.

7. Disposições Finais

Esta política será revisada anualmente, ou sempre que necessário, para garantir sua contínua relevância e alinhamento com as melhores práticas de mercado e a legislação vigente. Dúvidas ou denúncias relacionadas a esta política devem ser encaminhadas ao Comitê de Diversidade e Inclusão ou ao canal de ética da empresa.

Referências:

- [1] Ministério das Mulheres. Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/acesso-a-informacao/acoes-e-programas/programa-pró-equidade-de-gênero-e-raca/7a-edicao>
- [2] Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm

Versão: 1.0 - Vigência: 11/02/ 2025



Escaneie a imagem para verificar a autenticidade do documento

Hash SHA256 do PDF original e4636d6914b6cb31a938e59a2c5f7e0c9d4752b83a4523e20e7a81bed647570a
<https://valida.ae/9fd44dbb012b30bba817b42d0e5ce51f6391ab715d93bd28b>



Página de assinaturas



Antonio Filho
097.000.288-28
Signatário

HISTÓRICO

- 12 fev 2026 06:56:10  **Antonio Martiningo Filho** criou este documento. (Email: martiningo29@gmail.com, CPF: 097.000.288-28)
- 12 fev 2026 06:56:11  **Antonio Martiningo Filho** (Email: martiningo29@gmail.com, CPF: 097.000.288-28) visualizou este documento por meio do IP 177.96.223.203 localizado em Brasília - Federal District - Brazil
- 12 fev 2026 06:56:16  **Antonio Martiningo Filho** (Email: martiningo29@gmail.com, CPF: 097.000.288-28) assinou este documento por meio do IP 177.96.223.203 localizado em Brasília - Federal District - Brazil

