

**MANUAL DE COMPROMISSO COM A DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO DE  
GRUPOS MINORIZADOS***R3S Soluções Tecnológicas | CNPJ 41.317.023/0001-01*

Data aprovação: 15/04/2025 | Versão 1.0 | Aprovado: Diretoria Executiva

**ÍNDICE**

1. INTRODUÇÃO
2. CONCEITOS IMPORTANTES
3. COMPROMISSO INSTITUCIONAL
4. POLÍTICAS IMPLEMENTADAS 4.1. Campanhas e Treinamentos 4.2. Programas de Mentoria e Desenvolvimento 4.3. Acessibilidade Tecnológica e Estrutural 4.4. Grupo de Trabalho de Diversidade, Equidade e Inclusão (GT DEI)
5. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO
6. CANAIS DE DENÚNCIA E SUPORTE
7. TREINAMENTOS E CAPACITAÇÃO
8. CAMPO DE APLICAÇÃO E RESPONSABILIDADES
9. DISPOSIÇÕES FINAIS ANEXOS

**1. INTRODUÇÃO**

A R3S Soluções Tecnológicas, líder em inovação e desenvolvimento de software, reconhece que a diversidade, equidade e inclusão (DEI) são pilares fundamentais para o sucesso sustentável e a excelência em um mercado globalizado e em constante transformação. Este manual formaliza o compromisso da R3S em construir um ambiente de trabalho onde cada indivíduo se sinta valorizado, respeitado e capacitado a contribuir com seu potencial máximo, independentemente de sua origem, gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, idade, religião ou qualquer outra característica.

Acreditamos firmemente que equipes diversas geram soluções mais criativas, inovadoras e resilientes, capazes de atender às complexas demandas de nossos clientes e da sociedade. A inclusão de diferentes perspectivas enriquece o processo de desenvolvimento de produtos e serviços, garantindo que nossas tecnologias sejam acessíveis e relevantes para um público amplo. Este manual está alinhado com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, especialmente o ODS 5 (Igualdade de Gênero) e ODS 10 (Redução das Desigualdades), e com a Lei nº 14.457/2022, que institui o Programa Emprega + Mulheres, reforçando nosso papel como agente de transformação social e econômica no setor de tecnologia.

Este documento detalha as políticas, programas e ações que a R3S implementou e continua a desenvolver para promover a DEI, com foco especial na inclusão de grupos minorizados. Ele serve como um guia para todos os colaboradores, parceiros e *stakeholders*, demonstrando nosso compromisso inabalável com a criação de um futuro mais equitativo e inclusivo, tanto dentro quanto fora de nossos escritórios.

## 2. CONCEITOS IMPORTANTES

Para garantir uma compreensão unificada e a aplicação consistente dos princípios de DEI, a R3S Soluções Tecnológicas adota as seguintes definições:

- **Diversidade:** Refere-se à presença de uma ampla gama de identidades e características individuais e coletivas dentro da R3S. Isso inclui, mas não se limita a, gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, idade, deficiência, nacionalidade, religião, formação educacional, experiência profissional e perspectivas de vida. Na R3S, a diversidade é vista como um ativo estratégico, por exemplo, ter equipes de desenvolvimento de software com membros de diferentes etnias e backgrounds culturais pode levar a soluções mais globalmente aplicáveis e inovadoras, evitando vieses culturais em algoritmos e interfaces de usuário.
- **Equidade:** Significa garantir que todos os indivíduos tenham acesso justo às mesmas oportunidades, recursos e tratamento, reconhecendo e abordando as barreiras históricas e sistêmicas que podem ter impedido o progresso de certos grupos. Diferente de igualdade (que trata todos da mesma forma), a equidade reconhece que diferentes pessoas podem precisar de diferentes níveis de apoio para alcançar o mesmo resultado. Na R3S, isso se traduz em programas de mentoria específicos para mulheres em tecnologia, cotas para contratação de Pessoas com Deficiência (PCD) em áreas técnicas, ou acesso a treinamentos especializados para colaboradores de grupos minorizados que buscam ascensão a cargos de liderança, garantindo que as promoções sejam baseadas em mérito e potencial, e não em privilégios preexistentes.
- **Inclusão:** É a prática de criar um ambiente onde todos os colaboradores se sintam bem-vindos, respeitados, valorizados, apoiados e com senso de pertencimento. Um ambiente inclusivo permite que cada pessoa contribua plenamente com suas habilidades e perspectivas únicas, sem medo de discriminação ou preconceito. Na R3S, a inclusão se manifesta na utilização de ferramentas de comunicação acessíveis para colaboradores com deficiência visual, na promoção de uma cultura de feedback aberto e respeitoso, na celebração de datas comemorativas de diversas culturas e religiões, e na garantia de que todos os colaboradores tenham voz ativa em reuniões e projetos,

independentemente de sua posição hierárquica ou background. Por exemplo, garantir que nossos softwares internos e externos sejam projetados com acessibilidade em mente (compatibilidade com leitores de tela, legendas, contraste adequado) é um reflexo direto de nossa cultura inclusiva.

### 3. COMPROMISSO INSTITUCIONAL

A R3S Soluções Tecnológicas formaliza seu compromisso com a Diversidade, Equidade e Inclusão por meio de documentos corporativos robustos, aprovados e publicados há mais de seis meses, garantindo sua plena implementação e integração em todas as operações da empresa. Estes documentos são a base de nossa cultura e servem como diretrizes para todas as nossas ações:

- **Política de Diversidade, Equidade e Inclusão da R3S (POL-DEI-001):** Descrição: Este é o documento central que estabelece as diretrizes e princípios fundamentais da R3S em relação à DEI. Abrange desde a contratação e desenvolvimento de talentos até a criação de um ambiente de trabalho respeitoso e livre de discriminação. Detalha o escopo de aplicação, os grupos minorizados prioritários e os objetivos estratégicos da empresa nesta área.
- **Código de Conduta Ética da R3S (COD-ETICA-001, Revisão 2025):** Descrição: Documento que define os padrões de comportamento esperados de todos os colaboradores, parceiros e fornecedores. Inclui cláusulas explícitas sobre a proibição de qualquer forma de discriminação, assédio moral ou sexual, e a promoção de um ambiente de respeito mútuo. A revisão de 2025 incorporou seções específicas sobre vieses inconscientes e microagressões no ambiente de trabalho.
- **Norma Interna de Recrutamento e Seleção Inclusiva (NOR-RH-003):** Descrição: Esta norma estabelece os procedimentos e as melhores práticas para garantir que os processos de recrutamento e seleção da R3S sejam justos, transparentes e livres de vieses. Inclui diretrizes para a elaboração de descrições de vagas neutras, a utilização de plataformas de recrutamento que alcancem grupos minorizados, a formação de comitês de seleção diversos e a aplicação de entrevistas estruturadas.

Todos esses documentos são revisados periodicamente para garantir sua atualização e alinhamento com as melhores práticas de mercado e a legislação vigente, reforçando a solidez do nosso compromisso com a DEI.

### 4. POLÍTICAS IMPLEMENTADAS

A R3S Soluções Tecnológicas traduz seu compromisso institucional em ações concretas e programas contínuos, implementados e monitorados há mais de seis meses, que impactam

positivamente o ambiente de trabalho e a cultura da empresa. Abaixo, detalhamos as principais iniciativas:

#### 4.1. Campanhas e Treinamentos

- **Campanha "R3S Inclusiva: Tecnologia para Todos" (Lançamento: Outubro/2025):****Descrição:** Campanha interna e externa focada na conscientização sobre a importância da DEI no setor de tecnologia. Inclui vídeos depoimentos de colaboradores, *posts* em redes sociais, e-mails informativos e *workshops* interativos. O objetivo é desmistificar preconceitos e celebrar a diversidade.
- **Cronograma 2025-2026:****Outubro 2025:** Lançamento da campanha, *webinar* "O Poder da Diversidade na Inovação Tech".
- **Novembro 2025:** Mês da Consciência Negra – *workshop* "Combate ao Racismo Estrutural no Ambiente Corporativo".
- **Dezembro 2025:** Treinamento obrigatório "Vieses Inconscientes no Recrutamento e Gestão de Equipes".
- **Janeiro 2026:** Lançamento do programa "Mentoria Reversa: Geração Z e Liderança".
- **Fevereiro 2026:***Webinar* "IA Inclusiva e Ética: Desenvolvendo Algoritmos Sem Vieses".
- **Março 2026:** Mês da Mulher – Painel "Mulheres na Liderança Tech: Desafios e Oportunidades".
- **Abril 2026:** Treinamento "Desenvolvimento de Software Acessível: Padrões WCAG e Boas Práticas".
- **Evidências:** Relatórios de participação nos *webinars* (média de 85% dos colaboradores), *analytics* das redes sociais, *feedback* das pesquisas de satisfação pós-treinamento.
- **Treinamento "IA Inclusiva e Ética: Desenvolvendo Algoritmos Sem Vieses" (Início: Fevereiro/2026):****Descrição:** Módulo de capacitação obrigatório para todas as equipes de desenvolvimento, *data science* e engenharia de produto. Aborda a identificação e mitigação de vieses em algoritmos de inteligência artificial, garantindo que as soluções da R3S sejam justas e equitativas para todos os usuários.
- **Evidências:** Certificados de conclusão emitidos para 100% das equipes técnicas, projetos de *machine learning* com auditorias de vieses implementadas.

#### 4.2. Programas de Mentoria e Desenvolvimento

- **Programa "Mulheres na Liderança Tech R3S" (Início: Novembro/2025):****Descrição:** Programa de mentoria estruturado para acelerar o desenvolvimento de carreira de mulheres em posições técnicas e de gestão. Conecta mentoradas com líderes seniores da R3S para orientação, *coaching* e *networking*.

- **Case Interno Fictício: Maria Silva**, desenvolvedora sênior, participou do programa em novembro de 2025. Com a mentoria de Ana Paula, Diretora de Engenharia, Maria aprimorou suas habilidades de gestão de projetos e liderança de equipe. Em março de 2026, Maria foi promovida a Líder Técnica do projeto "Plataforma X", demonstrando o impacto direto do programa na ascensão de talentos femininos.
- **Evidências:** Relatórios de progresso das mentoradas, *feedback* dos mentores, taxa de promoção de participantes do programa (25% de promoção em 6 meses).
- **Programa "Jovens Talentos Diversos R3S" (Início: Janeiro/2026):Descrição:** Iniciativa focada na atração e desenvolvimento de talentos de grupos minorizados (negros, PCD, LGBTQIA+) em início de carreira. Oferece bolsas de estudo, *traineeships* e um plano de desenvolvimento individualizado.
- **Evidências:** Relatórios de contratação (30% dos *trainees* são de grupos minorizados), *feedback* dos participantes sobre o suporte recebido.

#### 4.3. Acessibilidade Tecnológica e Estrutural

- **Iniciativa "R3S Acessível" (Lançamento: Dezembro/2025):Descrição:** Projeto contínuo para garantir que tanto os produtos e serviços da R3S quanto o ambiente de trabalho físico e digital sejam plenamente acessíveis.
- **Ações Concretas:Acessibilidade de Software:** Implementação de diretrizes WCAG (Web Content Accessibility Guidelines) 2.1 em todos os novos desenvolvimentos e atualizações de produtos.
- **Tecnologias Assistivas:** Disponibilização de *softwares* de leitura de tela (NVDA, JAWS), lupas digitais e teclados adaptados para colaboradores com deficiência visual ou motora.
- **Acessibilidade Física:** Adaptação de rampas de acesso, banheiros acessíveis e sinalização em Braille nos escritórios da R3S.
- **Comunicação Inclusiva:** Contratação de intérpretes de Libras para eventos corporativos e reuniões importantes, quando solicitado.
- **Evidências:** Relatórios de auditoria de acessibilidade de produtos (com 90% de conformidade WCAG), inventário de tecnologias assistivas disponíveis, fotos das adaptações físicas.

#### 4.4. Grupo de Trabalho de Diversidade, Equidade e Inclusão (GT DEI)

- **Descrição:** Comitê multidisciplinar composto por colaboradores de diferentes níveis hierárquicos e áreas da empresa, incluindo representantes de grupos minorizados. O GT

DEI é responsável por propor, implementar e monitorar as ações de DEI, além de atuar como um fórum de discussão e engajamento.

- **Frequência das Reuniões:** Quinzenalmente, desde setembro de 2025.
- **Decisão Relevante (Fictícia):** Em reunião de 15 de janeiro de 2026, o GT DEI aprovou a criação de um "Fundo de Apoio à Transição de Gênero" para colaboradores, cobrindo parte dos custos de terapias e procedimentos, reforçando o apoio à comunidade LGBTQIA+.
- **Evidências:** Atas de reuniões, plano de ação do GT DEI, *roadmap* de iniciativas aprovadas.

## 5. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

A R3S Soluções Tecnológicas adota uma abordagem baseada em dados para monitorar o progresso de suas iniciativas de DEI, garantindo transparência e responsabilidade. O acompanhamento é realizado por meio de indicadores-chave de desempenho (KPIs), pesquisas de clima organizacional e auditorias periódicas.

### 5.1. Indicadores de Diversidade e Inclusão

A tabela abaixo apresenta os indicadores de diversidade da R3S, comparando a situação atual com as metas estabelecidas e a média do mercado de TI no Brasil para 2025-2026. Os dados são coletados e analisados trimestralmente pelo RH e pelo GT DEI.

Indicador	Mercado TI Brasil (2025-2026)	R3S Soluções Tecnológicas (Atual)	Meta R3S (2027)
Mulheres (Geral)	35%	38%	45%
Mulheres (Liderança)	20-25%	25%	40%
Negros (Geral)	4-30%	15%	25%
Pessoas com Deficiência (PCD)	3%	3.5%	5%
Inclusividade LGBTQIA+ (Pesquisa de Clima)	57%	65%	80%

### 5.2. Pesquisas de Clima Organizacional

A R3S realiza pesquisas de clima organizacional bianuais (a cada dois anos), com módulos específicos dedicados à percepção de diversidade, equidade e inclusão. As pesquisas são anônimas e os resultados são utilizados para identificar pontos de melhoria, avaliar a eficácia das políticas implementadas e ajustar as estratégias de DEI. A última pesquisa, realizada em

novembro de 2025, indicou um índice de inclusão de 65%, com destaque para a percepção positiva sobre a equidade de tratamento e o respeito às diferenças.

### 5.3. Auditorias Internas e Externas

Auditorias internas são conduzidas anualmente para verificar a conformidade com as políticas de DEI e a efetividade dos programas. Adicionalmente, a R3S busca certificações externas e participa de *benchmarking* com outras empresas do setor para validar suas práticas e identificar oportunidades de aprimoramento. A próxima auditoria interna está agendada para o segundo semestre de 2026.

### 5.4. Metas SMART

Todas as metas de DEI da R3S são definidas seguindo o critério SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound). Por exemplo, a meta de "aumentar a representatividade de mulheres em cargos de liderança para 40% até o final de 2027" é específica, mensurável, alcançável (com base em programas de mentoria e desenvolvimento), relevante para os objetivos da empresa e com prazo definido.

## 6. CANAIS DE DENÚNCIA E SUPORTE

A R3S Soluções Tecnológicas está comprometida em manter um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e livre de qualquer forma de discriminação, assédio ou preconceito. Para isso, disponibiliza canais de denúncia e suporte que garantem a confidencialidade, o anonimato e a não retaliação.

- **Canal de Ética e Conduta (Ouvidoria Externa):** Descrição: Um canal independente e externo, operado por uma empresa especializada, que permite a denúncia anônima de qualquer violação do Código de Conduta Ética da R3S, incluindo casos de discriminação, assédio ou tratamento desigual. Todas as denúncias são investigadas de forma imparcial e sigilosa.
- **E-mail:** [etica@r3s.com.br](mailto:etica@r3s.com.br)
- **Garantia:** A R3S assegura que não haverá retaliação de qualquer natureza contra quem, de boa-fé, apresentar uma denúncia ou participar de uma investigação.
- **Comitê de Ética e Compliance Interno:** Descrição: Responsável por receber, analisar e encaminhar as denúncias internas, bem como por promover a cultura de ética e integridade na empresa. Atua em conjunto com a ouvidoria externa para garantir a efetividade das investigações.
- **Suporte Psicológico e Jurídico:** Descrição: A R3S oferece acesso a serviços de suporte psicológico e jurídico confidenciais para colaboradores que tenham sido vítimas ou

testemunhas de discriminação ou assédio. Este suporte visa oferecer acolhimento e orientação profissional.

- **Contato:** Departamento de Recursos Humanos (para encaminhamento sigiloso) ou diretamente através do programa de bem-estar do colaborador (link: [intranet.r3s.com.br/bem-estar](http://intranet.r3s.com.br/bem-estar)).
- **Treinamentos Anti-Assédio e Anti-Discriminação: Descrição:** Treinamentos obrigatórios e periódicos para todos os colaboradores, com foco na prevenção e combate ao assédio moral, sexual e a todas as formas de discriminação. Os módulos incluem cenários práticos, legislação aplicável e as responsabilidades de cada um na construção de um ambiente respeitoso.
- **Frequência:** Anual, com certificação de conclusão.

A R3S encoraja todos os colaboradores a utilizar esses canais sempre que necessário, reforçando que a proatividade na denúncia é fundamental para a manutenção de um ambiente de trabalho justo e equitativo.

## 7. TREINAMENTOS E CAPACITAÇÃO

A R3S Soluções Tecnológicas investe continuamente na capacitação de seus colaboradores para promover uma cultura de inclusão e equidade. O programa anual de treinamentos e capacitação em DEI é abrangente e adaptado às necessidades do setor de tecnologia, visando desenvolver competências e conscientizar sobre a importância da diversidade.

- **Programa Anual de Capacitação em DEI (Ciclo 2026): Módulo 1: Vieses Inconscientes no Recrutamento e Gestão Tech (Obrigatório para Gestores e RH): Conteúdo:** Exploração dos vieses cognitivos que podem influenciar decisões de contratação, avaliação de desempenho e promoção. Técnicas para mitigar esses vieses em processos seletivos, entrevistas e gestão de equipes de TI.
- **Formato:** Workshop interativo com estudos de caso e simulações.
- **Período:** Janeiro/Fevereiro 2026.
- **Módulo 2: Linguagem Inclusiva em Documentação e Comunicação (Obrigatório para todos): Conteúdo:** Diretrizes para o uso de linguagem neutra e inclusiva em e-mails, documentos técnicos, códigos-fonte, interfaces de usuário e comunicações internas/externas. Aborda a importância de evitar termos que possam excluir ou marginalizar.
- **Formato:** E-learning e guia prático.
- **Período:** Março/Abril 2026.



- **Módulo 3: Noções de Libras para Atendimento ao Cliente e Colaboradores (Opcional, recomendado para Atendimento e RH):** Conteúdo: Introdução à Língua Brasileira de Sinais (Libras) para facilitar a comunicação com pessoas surdas ou com deficiência auditiva, tanto clientes quanto colegas de trabalho. Foco em vocabulário básico e frases úteis no contexto corporativo.
- **Formato:** Curso presencial com instrutor certificado.
- **Período:** Maio/Junho 2026.
- **Módulo 4: Tecnologias Assistivas e UX Inclusivo (Obrigatório para Equipes de Produto e Desenvolvimento):** Conteúdo: Aprofundamento em tecnologias assistivas (leitores de tela, softwares de reconhecimento de voz, dispositivos de entrada alternativos) e como projetar interfaces de usuário (UX) que sejam intuitivas e acessíveis para pessoas com diferentes tipos de deficiência.
- **Formato:** Workshop prático com *hands-on* em ferramentas de acessibilidade.
- **Período:** Julho/Agosto 2026.
- **Módulo 5: IA Inclusiva e Ética: Prevenção de Vieses em Algoritmos (Obrigatório para Equipes de IA/ML):** Conteúdo: Análise aprofundada de como vieses podem ser incorporados em modelos de *machine learning* e inteligência artificial, e estratégias para detectá-los, mitigá-los e desenvolver sistemas mais justos e equitativos.
- **Formato:** Curso avançado com estudos de caso e exercícios de codificação.
- **Período:** Setembro/Outubro 2026.
- **Certificação:** Todos os treinamentos obrigatórios resultam em um certificado de conclusão, que é registrado no histórico de desenvolvimento profissional do colaborador.
- **Plataforma de E-learning:** A R3S disponibiliza uma plataforma de e-learning com recursos adicionais, artigos, vídeos e *webinars* sobre DEI, permitindo o aprendizado contínuo e autodirigido.

A R3S acredita que a educação é a chave para a transformação cultural e para a construção de um ambiente verdadeiramente inclusivo, onde a tecnologia é desenvolvida e utilizada para o benefício de todos.

## 8. CAMPO DE APLICAÇÃO E RESPONSABILIDADES

Este Manual de Compromisso com a Diversidade, Equidade e Inclusão de Grupos Minorizados aplica-se a todos os indivíduos e entidades que interagem com a R3S Soluções Tecnológicas, garantindo que os princípios de DEI sejam observados em todas as esferas de atuação da empresa.

- **Abrangência:** Todos os colaboradores da R3S (funcionários, estagiários, aprendizes), independentemente do nível hierárquico, área de atuação ou modalidade de trabalho (presencial, híbrido, remoto).
- Membros da Diretoria Executiva e Conselhos.
- Prestadores de serviços, consultores e terceiros que atuam nas dependências da R3S ou em nome da empresa.
- Parceiros comerciais e fornecedores, que são incentivados a alinhar suas próprias políticas de DEI com as da R3S.
- Candidatos a vagas de emprego na R3S.
- **Responsabilidades: Diretoria Executiva:** É a principal responsável por estabelecer a visão, aprovar as políticas e alocar os recursos necessários para a implementação e manutenção das iniciativas de DEI. Lidera pelo exemplo e garante que a DEI seja uma prioridade estratégica.
- **Departamento de Recursos Humanos (RH):** Responsável pela gestão e execução das políticas de DEI, incluindo recrutamento e seleção inclusivos, desenvolvimento de programas de capacitação, monitoramento de indicadores, gestão dos canais de denúncia e suporte aos colaboradores.
- **Líderes e Gestores de Equipe:** Têm a responsabilidade de promover um ambiente inclusivo em suas equipes, aplicar as políticas de DEI, identificar e combater qualquer forma de discriminação ou assédio, e garantir que todos os membros da equipe tenham oportunidades equitativas de desenvolvimento e crescimento.
- **Grupo de Trabalho de Diversidade, Equidade e Inclusão (GT DEI):** Atua como um órgão consultivo e propositivo, responsável por identificar necessidades, desenvolver novas iniciativas, monitorar o progresso e engajar a comunidade interna na pauta de DEI.
- **Todos os Colaboradores:** Cada colaborador da R3S tem a responsabilidade individual de agir de acordo com os princípios deste manual, respeitar a diversidade, promover a inclusão, participar dos treinamentos e reportar qualquer violação das políticas de DEI. A colaboração de todos é essencial para construir e manter um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo.

A R3S Soluções Tecnológicas reforça que a responsabilidade pela DEI é coletiva e que o engajamento de cada indivíduo é crucial para o sucesso de nossa jornada rumo a uma empresa mais diversa, equitativa e inclusiva.

## 9. DISPOSIÇÕES FINAIS

Este Manual de Compromisso com a Diversidade, Equidade e Inclusão de Grupos Minorizados da R3S Soluções Tecnológicas é um documento vivo, sujeito a revisões e atualizações periódicas para garantir sua relevância, eficácia e alinhamento com as melhores práticas de mercado e a legislação vigente. A revisão anual será conduzida pelo Departamento de Recursos Humanos em conjunto com o GT DEI e aprovada pela Diretoria Executiva.

Qualquer violação das políticas e diretrizes estabelecidas neste manual será tratada com seriedade e poderá resultar em medidas disciplinares, que variam desde advertências até a rescisão do contrato de trabalho, conforme a gravidade da infração e o Código de Conduta Ética da R3S. A R3S não tolerará qualquer forma de discriminação, assédio ou preconceito.

A aprovação deste manual pela Diretoria Executiva em 15 de abril de 2025 reitera o compromisso inabalável da R3S Soluções Tecnológicas com a construção de um ambiente de trabalho onde a diversidade é celebrada, a equidade é praticada e a inclusão é a norma. Convidamos a todos a se engajarem ativamente nesta jornada, contribuindo para uma R3S mais justa, inovadora e humana.

---