

	NORMA ORGANIZACIONAL INTERNA	
	Política De Diversidade Da Azul S.A.	NOI-PSS-GCS-002
Área emitente: Impacto Social - Diretoria de Pessoas		

1. OBJETIVO

A Política de Diversidade da Azul (“Política”) tem por objetivo estabelecer as principais diretrizes para assegurar oportunidades iguais de desenvolvimento e evolução de carreira, ambiente saudável, com diálogos abertos e diretos, tratamento justo, igualitário, cordial e respeitoso, para todos os Tripulantes da Companhia, em todos os cargos e posições.

A política estabelece a postura da Azul quanto a diversidade, equidade e inclusão, respeitando a diversidade de clientes internos e externos. Visa promover a inclusão de todas as pessoas, reconhecendo e valorizando a diversidade étnico-racial, de gênero, geração, orientação sexual, religião, deficiência ou classe socioeconômica. Essa política é apresentada para o comitê de cultura e aprovada e monitorada pelo Conselho de Administração da Azul S. A.

2. APLICABILIDADE

Esta Política se aplica a todas as empresas e unidades de negócio do grupo Azul (incluindo Azul S.A., Azul Linha s Aéreas Brasileiras S.A., ATS Viagens e Turismo Ltda., Azul Conecta Ltda., TudoAzul S.A., Azul Viagens, Azul Cargo Express e demais afiliadas, coletivamente designadas “Azul” ou “Companhia”), bem como a todos os seus membros (incluindo, o presidente, vice-presidentes, diretores, gerentes, aeronautas, aeroviários e demais empregados, estagiários e menores aprendizes, bem como os membros do Conselho de Administração, coletivamente designados como “Tripulantes”).

3. SIGLAS E DEFINIÇÕES

Diversidade	Representação da sociedade, composta por pessoas de diferentes histórias, crenças, raças e etnias, orientações sexuais, gêneros, entre outras características.
Diversidade geracional	Conjunto de pessoas que têm a mesma faixa etária e que, por terem nascido no mesmo período, foram estimulados, ensinados e influenciados de forma similar, seja por fatos históricos, sociais ou culturais, e por isso têm gostos, comportamentos e interesses em comum.
Equidade	Justiça natural e disposição para reconhecer imparcialmente o direito de cada pessoa. Reconhecer que todos precisam de atenção, mas não necessariamente dos mesmos atendimentos.
Etnia	Grupo étnico, povo ou etnia, é uma categoria de pessoas que se identificam mutuamente, geralmente com base em uma genealogia ou ancestralidade comum presumida ou em semelhanças de língua, história, sociedade, cultura ou nação em comum.
Grupos minorizados	O termo minoria refere-se, na sociologia, a grupos sociais historicamente discriminados ou excluídos do processo de garantia dos direitos básicos por suas características étnico-raciais, de origem, idade, deficiência, gênero e sexualidade, perfil socioeconômico, entre outras. Também podem entrar no conceito pessoas que se encontram em situação de vulnerabilidade social.
IATA 25by2025	Iniciativa global e voluntária da IATA (Associação Internacional de Transporte Aéreo) para alcançar o equilíbrio de gênero na indústria da aviação.
Identidade de gênero	Percepção que a pessoa tem de si mesma, enquanto mulher, homem ou outra identidade d e gênero, independentemente do seu sexo biológico. Para pessoas transgênero ou transexuais, por exemplo, o sexo registrado no nascimento não corresponde à sua identidade de gênero.

	NORMA ORGANIZACIONAL INTERNA	
	Política De Diversidade Da Azul S.A.	NOI-PSS-GCS-002
Área emitente: Impacto Social - Diretoria de Pessoas		

Igualdade	De acordo com o caput do Artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo aos brasileiros e residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.”
Inclusão	Capacidade de entender e reconhecer o outro em suas diferenças, para assim, conviver com pessoas que se sintam respeitadas e à vontade para compartilhar, se desenvolverem e serem quem são em um ambiente seguro.
Diversidade Sexual	Termo usado para se referir de maneira inclusiva a toda a diversidade de sexos, orientações sexuais e identidades de gênero, sem necessidade de especificar cada uma das identidades que compreendem essa comunidade
LGBTI+	Movimento político e social que defende a diversidade sexual e de gênero. Busca mais direitos, representatividade, igualdade e respeito. A sigla pode ter variações, sendo uma das mais comuns a LGBTQIAP+. Cada letra representa um grupo: L para lésbicas, G para gays, B para bissexuais, T para transsexuais, transgêneros e travestis, Q para queer, I para intersexuais, A para Assexuais e P para pansexuais.
ONU Mulheres	Entidade das Nações Unidas, criada para promover o empoderamento das mulheres e igualdade de gênero.
Pacto Global	Iniciativa para as empresas alinharem suas estratégias e operações aos Dez Princípios Universais nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção e desenvolverem ações que contribuam para o enfrentamento dos desafios da sociedade.
Pessoas com deficiência	São pessoas que possuem algum tipo de impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.
WEPs	Women's Empowerment Principles - iniciativa conjunta da ONU Mulheres e do Pacto Global que apresenta sete passos para alavancar a igualdade de gênero no mundo dos negócios.

4. DESCRIÇÃO

4.1. INTRODUÇÃO

4.1.1. Programa RESPEITO

- a) A Azul possui o Programa RESPEITO, que visa tornar a Azul um lugar ainda mais diversos, inclusivo, acessível e equitativo, com os seguintes compromissos:
- Construir e manter um ambiente seguro e inclusivo, onde os Tripulantes saibam que as diferenças que os fazem únicos não influenciam ou diminuem suas possibilidades de desenvolvimento;
 - Respeitar as diferenças, de forma que o convívio seja harmonioso e saudável;
 - Entender as necessidades específicas dos Tripulantes com deficiência ou outras condições/características e prover as condições adequadas para que possam desempenhar suas funções;
 - Ter a diversidade e inclusão como um pilar estratégico para o desenvolvimento e fortalecimento de nossa cultura e negócio;
 - Combater qualquer tipo de discriminação, intimidação ou preconceito de qualquer natureza, tais como relativos à etnia, cor ou raça, gênero, crenças ou religião, faixa etária, posicionamento político, nacionalidade, estado civil, orientação sexual, deficiência ou formação profissional e intelectual;

	NORMA ORGANIZACIONAL INTERNA	
	Política De Diversidade Da Azul S.A.	NOI-PSS-GCS-002
Área emitente: Impacto Social - Diretoria de Pessoas		

- Acompanhar indicadores de diversidade para mapear Tripulantes de grupos minorizados, com pessoas com deficiência, mulheres, pessoas negras e indígenas, LGBTI+ e de diferentes gerações, a fim de avaliar seus percentuais e oportunidades de inclusão dentro da Companhia;
- Promover trilhas de treinamento e desenvolvimento para todos os Tripulantes, alinhados ao programa Respeito e ao valor Consideração, com o intuito de preparar as equipes para conviver e incluir pessoas diversas, promovendo e mantendo um ambiente seguro.

4.1.2. Pilares do Programa RESPEITO

A Companhia definiu pilares a serem desenvolvidos, através do Programa RESPEITO, com os grupos minorizados e respectivas estratégias, visando impacto positivo na sociedade em que atuamos e em nossos negócios. Os pilares de atuação são:

- a) Socioeconômico
 - Incluir Pessoas em vulnerabilidade social, oferecendo oportunidade de emprego e desenvolvimento da educação pelo e para o trabalho.
 - Iniciativas: Bolsa Social: Oficina de Oportunidades (bolsas de estudo jovens de organizações sociais), Estágio Técnico (área de manutenção), Programa de Férias, Bolsa Social de Tecnologia e Programa Jovem Aprendiz. (Melhor Aprendiz).
- b) Pessoa com Deficiência
 - Contratar e incluir pessoas com deficiência, reconhecendo sua potencialidade e oferecendo condições de desenvolvimento profissional. Oferecer protagonismo para Pessoas com Deficiências na Azul, e apoiar projetos sociais com foco nesse grupo.
 - Iniciativas: Projeto Via Conexão de Mentoria, Feiras de Empregabilidade e Cordão de Girassol para Tripulantes com deficiência oculta.
- c) Gênero
 - Promover a equidade de gênero a partir de ações que envolvem o empoderamento das mulheres e a igualdade de oportunidades salariais. Além do monitoramento de indicadores de gênero e a divulgação de eventuais disparidades salariais entre gêneros. Nossos compromissos contam com a ampliação da representatividade no quadro geral e em posições de liderança por meio de ações de capacitação, processos seletivos e programas internos de desenvolvimento com foco na equidade de gênero.
 - Iniciativas: Programas Mulheres na Manutenção/TI/Sucessão, Programa Anti-Assédio, apoio durante, através de programas de orientação pré-natal, pós-parto (Cegonha Azul), e Princípios de Empoderamento da Mulher (WEPs) da ONU Mulheres e do Pacto Global.
- d) Raça e etnia
 - Promover a inclusão e o empoderamento de pessoas negras, indígenas, quilombolas e de demais grupos minorizados, aumentando sua representatividade na Azul de forma geral e em posições de liderança e promover o monitoramento de indicadores de raça a partir da autodeclaração no momento de iniciação na organização de preto, pardo, amarelo, branco e indígena.
 - Iniciativas: Parceria com organizações e empresas que direcionem talentos interessados em ingressar na Azul. Movimento Raça é Prioridade.
- e) Gerações
 - Incluir pessoas de todas as faixas geracionais/etárias através de ações afirmativas efetivas, oferecendo oportunidade de emprego e desenvolvimento para todas as idades, em especial Tripulantes acima dos 60 anos.
 - Iniciativas: Parceria com organizações e empresas que direcionem talentos interessados em ingressar na Azul, Programa de Estágio e Programa de Trainee.
- f) Diversidade Sexual
 - Promover um ambiente de trabalho inclusivo, livre de discriminação por orientação sexual e identidade de gênero, que garanta oportunidades e direitos igualitários.
 - Iniciativas: Parcerias com empresas que possuem projetos de empregabilidade para pessoas trans e apoio ao Tripulante que realizar transição de gênero.

	NORMA ORGANIZACIONAL INTERNA	
	Política De Diversidade Da Azul S.A.	NOI-PSS-GCS-002
Área emitente: Impacto Social - Diretoria de Pessoas		

g) Culturas e Nacionalidade

- Buscar criar um ambiente acolhedor e inclusivo para todos os Tripulantes, incentivando a igualdade de oportunidades e o desenvolvimento profissional dos Tripulantes, independentemente de sua origem, etnia, cultura, crenças, costumes ou religião. A companhia garante ainda, os direitos de trabalhadores refugiados e imigrantes. Monitorando os indicadores relacionados a etnia baseado em nossos compromissos e metas.
- Iniciativas: Programas de recrutamento ao redor do Brasil.

4.2. CANAIS DE COMUNICAÇÃO

4.2.1. A Azul possui as seguintes ferramentas para manutenção e acompanhamento de um ambiente inclusivo:

- **Anjo Azul:** programa que oferece auxílio psicossocial e orientação jurídica e financeira para Tripulantes e familiares. Canal de assistência disponível 7 dias por semana, 24 horas por dia, de forma confidencial e sigilosa, através dos telefones 0800 774 9467 e (11) 99583 4390.
- **Canal Confidencial:** canal exclusivo para realização de comunicação segura, de condutas que violem os princípios éticos, políticas e normas internas da Companhia, padrões de conduta e legislações externas vigente, através do website www.canalconfidencial.com.br/azul ou pelo telefone 0800 377 8050.

4.3. REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:

4.3.1. A legislação, os normativos e demais instrumentos relacionados a seguir, notadamente, conforme eventualmente alterados, revogados ou atualizados, integram e complementam as disposições da presente Política, no que couber:

- Código de Ética e Conduta da Companhia;
- Política de Direitos Humanos;
- Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs) - ONU Mulheres e Pacto Global.

4.4. APROVAÇÕES:

4.4.1. Esta Política foi apreciada e aprovada por unanimidade dos membros da Diretoria Estatutária da Companhia em 30 de junho de 2022, e passa a vigor a partir da presente data, para todos os fins e efeitos. Barueri/SP, 30 de Junho de 2022.

5. CONTROLE DOS REGISTROS

REGISTROS (CÓDIGO)	NOME	LOCAL DO ARQUIVO	INDEXAÇÃO	ACESSO	RETENÇÃO ATIVO	RETENÇÃO INATIVO	DESTINO APÓS PRAZO
Não Aplicável.							

6. CONTROLE DE REVISÃO

Revisão	Histórico de Revisão	Área Envolvida	Motivo
00	Documento na íntegra.	-	-
01	Revisado Integralmente.	-	-

Elaboração:	Aprovação:		
Nome: Juliana Pinto dos Santos Cargo: Gerente Atração Talentos E Cultura	Nome: Antônio Dibai Cargo: Diretor de Pessoas		
Revisão: 01	Data: 30/07/2024	Página: 4 de 4	