



Guia de Direitos Humanos



Sumário

Introdução	03
Parte 1: Direitos Humanos	04
O que são Direitos Humanos?	04
Direitos Humanos na Vale	07
Direitos Humanos na Interação com nossos Stakeholders	08
Parte 2: Temas de Direitos Humanos	10
Direitos Humanos no Local de Trabalho	11
Ambiente Favorável e Cordial	12
Assédio	14
Discriminação.....	18
Liberdade Política e Sindical	24
Direitos Humanos nas Comunidades Locais	26
Povos Indígenas e Comunidades Tradicionais	26
Mineração Artesanal e de Pequena Escala	28
Remoção Involuntária.....	30
Mecanismos de Denúncia, Escuta e Resposta.....	32
Defensores dos Direitos Humanos	34
Direitos Humanos e a Cadeia de Valor	36
Protegendo Crianças contra Exploração Sexual e Trabalho Infantil.....	36
Escravidão Moderna e Tráfico Humano.....	40

Introdução

A Vale criou este guia de referência da [Política Global de Direitos Humanos](#) para ajudar nossos empregados, fornecedores e stakeholders a entender e incorporar a Política e seus princípios às atividades do dia a dia.

Conforme a Política deixa claro, reconhecemos nossa responsabilidade de respeitar os direitos humanos. Isso significa levar em consideração os riscos e potenciais impactos negativos sobre todos os stakeholders que podem ser afetados por nossas atividades, sejam elas empregados próprios, empregados terceiros, trabalhadores da cadeia de suprimentos, comunidades locais ou clientes. Embora nossas expectativas específicas possam diferir entre unidades funcionais, culturas e contextos operacionais, sempre respeitaremos as leis locais. Nosso objetivo é respeitar os direitos humanos em todas as nossas atividades comerciais e honrar os princípios das normas internacionais de direitos humanos. Cumprir essa responsabilidade de respeitar os direitos humanos é um princípio definidor de como operamos, que acreditamos agregar valor de longo prazo a todas as partes envolvidas.

Esperamos que este guia de referência ajude a reforçar o respeito da Vale pelos direitos humanos, contextualizando nossa Política Global de Direitos Humanos e [Código de Conduta](#). Para ser claro, este guia não aborda todos os direitos humanos que podem ser afetados por nossas operações, ou que possam ser considerados riscos importantes para a Vale ou para o setor de mineração. Não aborda em detalhes, por exemplo, questões relacionadas ao meio ambiente, leis locais e/ou aspectos culturais, gestão de barragens ou saúde e segurança ocupacional. Essas são áreas importantes nas quais a Vale continua a aprender com os desafios do passado e já são endereçadas por outras áreas da companhia.

Em vez disso, seu objetivo é ajudar a contextualizar as questões abordadas na Política Global de Direitos Humanos da Vale e o escopo aqui se refere as questões abordadas pela Política. Este guia de referência está organizado em duas partes. A primeira seção traz um histórico sobre o conceito de direitos humanos e como são entendidos e implementados na Vale. A segunda seção apresenta as três principais áreas cobertas pela Política - notadamente, direitos humanos no local de trabalho, nas comunidades locais e na cadeia de fornecedores - e compartilha os princípios e expectativas fundamentais para cada uma.

Direitos Humanos

O que são Direitos Humanos?

Direitos humanos são direitos e liberdades fundamentais que todas as pessoas possuem. Eles se aplicam a todos, em qualquer lugar do mundo, independentemente de idade, etnia, cor da pele, gênero, nacionalidade, idioma, religião ou qualquer outra condição.



Como nossa [Política Global de Direitos Humanos](#) indica, direitos humanos são identificados e referenciados em uma série de padrões internacionais e compromissos institucionais (por exemplo, a [Declaração Universal dos Direitos Humanos](#), a Carta Internacional dos Direitos Humanos, convenções da [Organização Internacional do Trabalho](#), entre outros). Embora tradicionalmente direitos humanos se apliquem apenas aos Estados, as empresas têm o potencial de impactar positiva e negativamente os direitos humanos em suas interações diárias com empregados próprios, empregados terceirizados, fornecedores, consumidores, comunidades e

stakeholders. Hoje, espera-se que as empresas respeitem os direitos humanos em todas as suas operações e cadeias de valor, um compromisso da Vale em sua [Política de Direitos Humanos](#).

A principal referência para as empresas no respeito aos direitos humanos são os [Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU](#). Os Princípios Orientadores foram aprovados por unanimidade pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU e estão estruturados em torno de três pilares principais:

Proteger: é dever do Estado garantir o cumprimento dos direitos humanos e protegê-los contra abusos cometidos por terceiros, inclusive empresas.

Respeitar: é responsabilidade das empresas respeitar os direitos humanos, inclusive em suas cadeias de valor.

Remediar: todas as vítimas de violações dos direitos humanos devem ter acesso a medidas de remediação apropriadas e efetivas.



“A questão das empresas e dos direitos humanos é cada vez mais importante, porque os progressos neste domínio contribuem diretamente para a transição que todos desejamos, um crescimento econômico mais inclusivo e sustentável.”

Professor **John Ruggie**,
Representante Especial
do Secretário-Geral
da ONU para Empresas
e Direitos Humanos

Conforme explicam os Princípios Orientadores da ONU, respeitar os direitos humanos inclui tomar medidas apropriadas para prevenir, mitigar e, se necessário, remediar as violações. A resposta esperada de uma empresa a um dano aos direitos humanos pode variar, dependendo se ela **causou** o impacto por meio de suas próprias operações, **contribuiu** para um dano causado por outros (por exemplo, ao encorajar a atividade que levou ao impacto em

uma situação onde ela conhecia ou deveria conhecer o risco), ou está **diretamente ligada** ao dano através de sua cadeia de fornecimento. A adoção dos Princípios Orientadores tem levado empresas como a Vale a desenvolver políticas, processos e procedimentos para respeitar os direitos humanos, fornecer soluções para impactos negativos e melhorar sua sustentabilidade em um mercado cada vez mais exigente e competitivo.

Exemplos de direitos humanos:

Direito à **vida, liberdade e segurança pessoal;**

Direito a **trabalho, livre escolha de emprego,** condições justas e favoráveis de trabalho;

Direito à **liberdade de pensamento,** consciência e religião;

Direito à proteção igual **contra qualquer discriminação;**

Direito de **associação** e negociação coletiva.

Direito à **saúde e educação.**

Direitos Humanos na Vale

Na Vale, respeitamos os direitos humanos em todas as áreas do negócio, seja saúde e segurança, meio ambiente, suprimentos, risco, recursos humanos, comunicação, segurança corporativa ou relações com a comunidade. Os direitos humanos fazem parte do Sistema de Gestão da Vale (especificamente, elemento técnico 5, requisitos 15 e 16 - ver detalhes na barra lateral), e atualizamos regularmente nossos processos e procedimentos de trabalho, adotando novas ferramentas e técnicas para aprimorar nossos processos internos e de gerenciamento de riscos.

Buscamos uma abordagem que se alinhe ao nosso propósito de respeitar os direitos humanos e que contribua para evitar **causar, contribuir** ou estar **diretamente vinculado** a violações de direitos humanos. Nossos processos incluem políticas e procedimentos robustos, avaliações de risco e impactos e outras medidas para ajudar a detectar, prevenir, mitigar e, quando necessário, remediar os danos aos direitos humanos aos quais possamos estar conectados. Além disso, incluem processos de due diligence como avaliação e monitoramento de fornecedores, que ajudem a identificar

direitos que podem estar em risco potencial de serem afetados. Nossos processos também incluem mecanismos de escuta e resposta, monitoramento e relatórios sobre questões de direitos humanos e engajamento com stakeholders em relação aos riscos e impactos aos direitos humanos.

A Vale desenvolveu um processo para tratar denúncias de violações de direitos humanos em nossas atividades ou na cadeia de suprimentos. Formas de reportar alegações, incluindo [mecanismos de escuta, resposta e denúncia](#), são discutidos abaixo. Depois de receber as denúncias, reunimos fatos relevantes, avaliamos a alegação e endereçamos as ações apropriadas para cada situação. Cooperamos com as investigações do governo sobre os impactos potenciais sobre os direitos humanos que eventualmente podemos causar, contribuir ou aos quais podemos estar diretamente ligados. Tentamos nos envolver de forma construtiva com qualquer pessoa ou organização que aponte uma preocupação ou alegação, respondendo com declarações públicas ao Business and Human Rights Resource Center.

VPS – Elemento Técnico

5. Saúde, Segurança, Meio Ambiente e Comunidades

5.15. Os direitos humanos são respeitados, protegidos e promovidos em projetos e operações, em atividades, nas parcerias e na cadeia produtiva, nas regiões onde estamos presentes.

5.16. O relacionamento com as comunidades faz parte do modelo de atuação social da Vale, construído e efetivado através da gestão dos processos listados abaixo, para os quais documentos normativos são estabelecidos e disseminados. Os riscos identificados em cada processo são geridos conforme o elemento técnico Gestão de Riscos.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| • Direitos humanos; | • Relações com povos indígenas e comunidades tradicionais; |
| • Riscos e impactos socioambientais; | |
| • Saúde e segurança das comunidades; | • Ações de apoio ao desenvolvimento local; |
| • Remoção involuntária; | • Investimentos socioambientais; |
| • Relações com comunidades locais; | • Conflitos com comunidades. |

Direitos Humanos na Interação com nossos Stakeholders

A [Política de Direitos Humanos](#) da Vale faz referência à nossa abordagem com os diversos tipos de stakeholders. Estes incluem:

- **Comunidades Locais:** com as quais buscamos nos engajar com base em princípios de respeito e confiança, compartilhando conhecimento sobre o empreendimento e seus impactos, e coexistindo de maneira construtiva.
- **Povos Indígenas e Comunidades Tradicionais:** cujas culturas, costumes, heranças e modos de vida respeitamos, e com quem buscamos deixar um legado positivo por meio de ações que contribuem para o etno-desenvolvimento e autonomia, incluindo procedimentos de consulta livre, prévia e informada.
- **Defensores dos Direitos Humanos:** que são indivíduos, grupos ou associações que agem para promover ou proteger os direitos humanos. Procuramos envolvê-los por meio de diálogo constante e proativo. Respeitamos e reconhecemos seu trabalho quando realizado de forma construtiva, pacífica e de maneira a respeitar os direitos de todos.

- **Governo e Sociedade:** com quem colaboramos no desenvolvimento e na implementação de políticas e práticas sustentáveis, e sobre melhores maneiras de lidar com os dilemas dos direitos humanos e compreendendo os impactos que temos à luz do contexto social e cultural de cada país. Buscamos transparência em nossas atividades e sobre quaisquer impactos que possamos ter sobre os direitos humanos, assim como medidas para prevenir, mitigar e remediar os danos aos direitos humanos.
- **Empregados Próprios:** para os quais nos esforçamos para criar um ambiente de trabalho justo e seguro, onde a diversidade é valorizada e a liberdade de associação é respeitada.
- **Equipes de Segurança:** que atuam na proteção da segurança das pessoas, promovem a conservação do patrimônio e auxiliam na manutenção do processo produtivo da empresa de forma compatível com os direitos humanos e priorizam soluções pacíficas e coerentes com os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos.
- **Clientes, Fornecedores e Parceiros:** que compartilham os mesmos princípios e valores da Vale e estão alinhados ao nosso [Código de Conduta](#), [Política de Direitos Humanos](#), [Política de Sustentabilidade](#) e [Política de Anticorrupção](#).

A Vale busca se engajar de forma construtiva com os Defensores dos Direitos Humanos. Especificamente, nosso objetivo é:

- Dialogar com os Defensores dos Direitos Humanos em casos que envolvam riscos e impactos de empresas e suas atividades e relações comerciais nos direitos humanos;
- Não usar ou ameaçar através de procedimentos legais como método de intimidação;
- Não atacar ou prejudicar o trabalho dos Defensores dos Direitos Humanos;
- Não usar ou promover o uso indevido da força contra Defensores dos Direitos Humanos;
- Não contribuir para um ambiente de hostilidade ou violência contra os Defensores dos Direitos Humanos, mas trabalhar com os defensores para promover positivamente os direitos humanos onde quer que atuemos.

Temas de Direitos Humanos

A Política de Direitos Humanos da Vale adota uma abordagem centrada em direitos que se concentram em três temas principais: 1) Direitos Humanos no Local de Trabalho, 2) Direitos Humanos nas Comunidades Locais e 3) Direitos Humanos em nossa Cadeia de Fornecedores.

Esta seção do guia fornece contexto adicional sobre esses três grupos, descrevendo o que a Vale acredita, espera e quer de seus empregados próprios, fornecedores, empregados terceiros, clientes e outros grupos com quem fazemos negócios.

Abordagem da Vale Centrada em Temas de Direitos Humanos

Defensores dos Direitos Humanos

Direitos Humanos no local de trabalho

Empregados Próprios

Comunidades Locais

Direitos Humanos nas comunidades locais

Povos Indígenas

Governo

Direitos Humanos na cadeia de suprimentos

Clientes, Fornecedores E Parceiros

1 Direitos Humanos no Local de Trabalho

Na Vale, como um princípio fundamental de atuação, nos tratamos, bem como todos os demais afetados por nossas atividades, com respeito. Nosso objetivo é criar um ambiente de trabalho inclusivo, no qual cada empregado seja valorizado e se sinta valorizado. Procuramos criar um ambiente em que todos os que trabalham para nós possam alcançar o seu objetivo dentro da empresa, valorizando o seu potencial.



Nossa Política Global de Direitos Humanos identifica diversos elementos nos quais prestamos atenção especial no local de trabalho, incluindo: criar um ambiente favorável e cordial; prevenir e combater o assédio; evitar qualquer forma de discriminação; e ajudar a garantir a liberdade de associação. Cada um deles é elaborado em maiores detalhes a seguir. Encorajamos as pessoas que acreditam que qualquer um de nossos empregados próprios, empregados terceirizados, fornecedores ou clientes não esteja seguindo nossos padrões, a apresentar suas preocupações por meio de uma das vias de comunicação identificadas na seção [Mecanismo de Escuta e Resposta](#) deste Guia.

Ambiente Favorável e Cordial



Acreditamos em um ambiente de trabalho marcado por respeito mútuo, diálogo e senso de justiça. Esses princípios, como parte de nossas práticas diárias, criam um ambiente de trabalho amigável que leva ao sucesso mútuo e à produtividade. Encorajamos nossos líderes e suas equipes a perseguir em todas as instâncias. Embora enfrentemos pressões no trabalho todos os dias, vemos que agir com transparência, flexibilidade e sem tensão indevida são virtudes que todos devemos nos esforçar para cumprir. Contribuir para um ambiente de trabalho saudável é responsabilidade de todos.

Esperamos que, quando qualquer empregado acreditar que esses princípios não estão sendo seguidos no local de trabalho por um empregado próprio ou prestador de serviços, eles são incentivados a falar de maneira construtiva sobre sua preocupação. Diálogo é fundamental para a criação e manutenção de um ambiente agradável e cordial dentro da empresa. Isto permite esclarecer o ocorrido e resolver um mal-entendido no início, evitando que se torne um

conflito mais significativo. A conversa deve ser respeitosa e baseada em fatos e dados. Se um empregado não se sentir confortável em ter essa conversa diretamente com a pessoa, ou se o comportamento não parar, os empregados são incentivados a falar com seu gerente, Recursos Humanos, Integridade Corporativa, ou enviar sua preocupação por meio do [Canal de Denúncia](#), que proporciona relatórios anônimos.



Fatos e Números

- A Vale possui mais de **149.000 trabalhadores**, somando empregados próprios e terceirizados em todo o mundo;
- A Vale atua em mais de **30 países**;
- Em 2019, o canal de denúncias formal da Vale recebeu **3.507 denúncias**. A maioria envolvendo gestão de pessoas e conflitos no local de trabalho.

O que a Vale Espera de Você



Seguir as políticas da Vale quanto às condições de trabalho, como jornada de trabalho, remuneração e benefícios, salários e segurança e saúde ocupacional dos empregados.



Trabalhe para evitar transformar as pressões normais em um ambiente negativo e estressante. A demanda por resultados não pode prejudicar o respeito e a saúde de sua equipe.



Se você não está em um dia bom ou está sob muita pressão, busque apoio. Descontar a pressão nos subordinados não ajuda sua equipe, nem a empresa.



Crie e contribua para um ambiente pautado pelo diálogo.



Reconheça os atributos positivos da equipe e delegue funções e tarefas.



Seja transparente em relação às demandas, prazos e resultados.



Esteja sempre atento ao tom de voz e ao uso das palavras.

Assédio

Acreditamos que tratar uns aos outros com respeito significa que não nos envolvemos em assédio nem o toleramos de nossos colegas de trabalho. Assédio pode ocorrer quando os dois fatores a seguir estão presentes: tratamento inadequado de um colega de trabalho, acompanhado de conduta ou comentários considerados, ou que deveriam ser considerados, indesejados, inoportunos e inapropriados. Não toleramos assédio na Vale.



Esperamos que nossos empregados próprios e terceirizados evitem criar situações ou ambientes de trabalho onde outros empregados próprios ou terceirizados se sintam desconfortáveis, intimidados ou hostilizados. Encorajamos todos a expressar preocupações quando as tiverem, e não permitir que uma situação indesejável piore antes de serem tomadas devidas medidas. Gestores e empregados devem estar atentos às questões relacionadas a assédio, para que saibam identificá-lo e se manifestar quando virem outras pessoas sendo submetidas a ele. A Vale mantém canais de denúncias anônimos, listados na seção [Mecanismo de Escuta e Resposta](#) deste Guia, onde as denúncias de assédio podem ser registradas e as preocupações podem ser apresentadas aos recursos humanos.

O que é assédio?

O assédio pode assumir muitas formas diferentes que inclui, mas não se limita, palavras ou gestos rudes e inadequados, comentários maliciosos, insultos preconceituosos ou discriminatórios, bullying, intimidação, boatos e piadas inoportunas que acabam humilhando o trabalhador e o distanciando das relações profissionais.

O que pode constituir assédio no local de trabalho:

- Solicitar que alguém execute tarefas inúteis e degradantes.
- Ridicularizar os colegas de trabalho (pares, subordinados, superiores) com piadas, apelidos ou punições.
- Ignorar ou excluir um colega de trabalho, falando com ele apenas por meio de outras pessoas, criando um ambiente degradante ou humilhante.
- Impor rotineiramente diferentes horários de trabalho sem justificativa (item aplicável a gestores).

O que não é assédio no local de trabalho:

- Atos realizados por gerentes no exercício regular de autoridade. Os supervisores podem advertir ou repreender os colaboradores, alertando-os sobre o risco de penalidade, de forma profissional e respeitosa, de acordo com as políticas da empresa.
- Atos realizados pelos gerentes para monitorar e fiscalizar o desempenho e as metas do empregado.
- Atos rotineiros para avaliação dos empregados.

Outra forma de assédio é o assédio sexual. É definido por lei como o ato de “constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” (Código Penal, art. 216-A). Pode ocorrer por meio de investidas sexuais indesejadas, comentários indecentes ou observações obscenas e pode incluir promessa ou fornecimento de emprego, uma promoção, remuneração ou tratamento especial em troca de favores sexuais.

Cantada, Paquera, Xaveco, Palavras Lisonjeiras ou Assédio Sexual?

Assédio sexual ou conduta indesejada de natureza sexual é caracterizada quando o empregado não concorda e considera a atitude indesejável e ofensiva. A maneira como uma pessoa se veste, ou simpatia em geral, não significa que uma investida sexual seja bem-vinda. Para evitar que sua conduta seja considerada assédio sexual ou inadequada, faça para si mesmo as seguintes perguntas antes de agir:

- O que estou prestes a dizer pode ser dito na frente dos outros sem qualquer constrangimento?
- O que pretendo fazer ou dizer será bem-vindo pelos meus colegas ou apropriado para o local de trabalho?

Se a resposta a qualquer uma das perguntas acima for “não”, reveja suas atitudes.

Fatos e Números

- Estudos mostram que mais de **80% das mulheres** sofrem algum tipo de assédio sexual durante a vida.¹
- Em alguns países, assédio sexual pode levar a penalidades criminais.
- Assédio sexual é dirigido predominantemente por homens às mulheres, mas os homens também podem ser vítimas.

¹ <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2016-05/pesquisa-mostra-que-86-das-mulheres-brasileiras-sofreram-assedio-em>

O que a Vale Espera de Você



Trate seus colegas de trabalho com respeito e dignidade. Não toleramos assédio na Vale.



Evite contato físico com colegas de trabalho que possa causar constrangimento ou desconforto. Lembre-se de que a proximidade e o contato físico são traços culturais e variam muito entre regiões e países. Seja sempre cuidadoso ao abordar alguém para evitar desrespeitar os hábitos e a cultura do outro.



Fique atento! Nem tudo com o que você se sente confortável será confortável para outra pessoa.



Se você vir outro empregado sendo assediado informe ao seu gestor direto, a uma pessoa de recursos humanos ou área jurídica ou se preferir use o canal de denúncia da Vale. As vítimas de assédio muitas vezes têm vergonha e medo de fazer denúncias.



Não culpe a(s) vítima(s) por qualquer incidente de assédio.



Mesmo que algumas condutas não cheguem ao nível de assédio sexual no ambiente de trabalho, ainda podem ser inadequadas e contrárias às políticas, procedimentos e valores da Vale.



Em alguns países, o assédio e, em particular, o assédio sexual, pode ser considerado crime, e a Vale incentiva as vítimas a denunciarem os casos às autoridades competentes.

Discriminação

Acreditamos que inclusão e diversidade em nossa força de trabalho nos tornam mais fortes como empresa. Procuramos criar um ambiente de trabalho onde todos sejam tratados com justiça e onde o desempenho de cada um seja avaliado pelo mérito. A avaliação do desempenho dos trabalhadores não pode ser influenciada por condutas de discriminação contra indivíduos, seja com base em raça, etnia, nacionalidade, gênero, orientação sexual ou identidade de gênero, religião, filiação sindical, deficiência mental ou física, idade, condição de HIV, condição econômica ou familiar, ou outras diferenças comuns entre as pessoas. Acreditamos que perspectivas diversas ajudam a criar uma empresa mais resiliente, levam à inovação e a soluções criativas e permite nos relacionarmos mais beneficemente uns com os outros, com as comunidades locais e governos, com fornecedores, empregados terceirizados e clientes, e com outros stakeholders. O convívio de pessoas com diferentes características e perspectivas criam locais de trabalho mais saudáveis e sociedades mais justas.

Esperamos que nossos empregados ajudem a criar um ambiente de trabalho acolhedor no qual todos se sintam incluídos. Não toleramos demonstrações de preconceito ou discriminação, seja uma brincadeira que possa parecer inofensiva para quem a faz, seja uma agressão verbal ou física. Esperamos que todos os gerentes, empregados próprios e terceirizados, fornecedores e clientes denunciem quando virem discriminação, preconceito, falta de inclusão e outros ataques à dignidade humana em qualquer local onde se encontrem atividades da Vale.



Diversidade, Inclusão e Não Discriminação

Valorizamos diversidade, inclusão e não discriminação em nossas interações diárias.

Diversidade inclui as muitas diferenças que existem entre as pessoas, incluindo raça, etnia, origem, gênero, orientação sexual, religião, idade, entre outras.

Inclusão envolve todos se sentirem bem-vindos e valorizados, com oportunidades iguais de progresso e sucesso, e a capacidade de contribuir para nossos objetivos comuns.

Discriminação significa distinguir ou diferenciar. Procuramos evitar situações em que indivíduos ou grupos sejam tratados de forma diferente devido a uma característica não relacionada ao desempenho no local de trabalho.

O que é discriminação no local de trabalho?

Discriminação pode ocorrer de várias maneiras no local de trabalho. Por exemplo, em decisões relacionadas a contratação e demissão, promoções, remuneração e benefícios, tempo de férias, horários de trabalho, linhas hierárquicas e atribuições de trabalho. Também pode envolver exclusão e isolamento no local de trabalho. Procuramos promover um local de trabalho onde todos os empregados se sintam valorizados, sejam julgados com justiça com base em seu desempenho e sejam tratados com respeito. Não toleramos discriminação com base em características não relacionadas ao mérito ou desempenho. Se você observar um comportamento que não seja condizente com essas premissas de um local de trabalho definido por dignidade e respeito, você precisa se manifestar - você é incentivado a tocar no assunto com o empregado que está agindo de forma inadequada de maneira cortês e profissional. Se você não se sentir confortável em fazer isso, ou se o comportamento não parar, os empregados são incentivados a falar com seu gerente, Recursos Humanos, Integridade Corporativa, ou enviar sua preocupação por meio do [Canal de Denúncia](#), que proporciona denúncias anônimas.

Quais são as formas comuns de discriminação?

A discriminação pode ser baseada em muitas características pessoais diferentes. A tabela abaixo identifica diversas formas comuns e o que a Vale espera de você.

Gênero

Uma forma comum de discriminação, especialmente na indústria de mineração, envolve o gênero. Não discriminamos com base no gênero. Temos o compromisso de promover a igualdade de gênero e incentivar a igualdade entre os sexos no trabalho.

O que a Vale espera de Você



Não presuma ou espere que homens ou mulheres tenham determinados comportamentos ou habilidades “femininos” ou “masculinos”. Habilidades, aptidões e qualidade de trabalho não dependem de identidades de gênero ou estereótipos. Qualquer discriminação de gênero não tem lugar na Vale.



Eduque-se sobre o que “gênero” significa. Veja, por exemplo, a discussão da Organização Mundial da Saúde.¹



Não pressione uma pessoa para se vestir ou agir de forma mais “feminina” ou “masculina”.

¹ Organização Mundial da Saúde: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5668:folha-informativa-genero&Itemid=820

Orientação Sexual

Outra forma frequente de discriminação pode envolver orientação sexual. Na Vale, respeitamos a orientação sexual de nossos empregados e nos opomos a tal discriminação em todas as suas formas.

O que a Vale espera de Você



Trate a todos com dignidade e respeito, independentemente da orientação sexual. Não faça piadas, dê apelidos, exclua ou trate as pessoas de forma diferente devido à sua orientação sexual.



Eduque-se sobre o que significa identidade de gênero e orientação sexual.



Diga “orientação sexual”, não opção sexual.



Não faça fofocas sobre a sexualidade de seus colegas.



Não distribua materiais (impressos, vídeos ou digitais) de natureza homofóbica.

Pessoas com Deficiência (PCDs)

A discriminação em relação a pessoas com deficiência também ocorre com frequência. Isso pode incluir indivíduos com deficiências físicas ou mentais, ou indivíduos que são percebidos como portadores de deficiências físicas ou mentais. A Vale acredita que pessoas com deficiências devem ser tratadas com igualdade e respeito, julgadas por suas habilidades, ter adaptações específicas e ter acesso a oportunidades de trabalho e desenvolvimento igualitárias.

O que a Vale espera de Você



A expressão mais apropriada e aceita pelos especialistas em todo o mundo é Pessoa com Deficiência (PcD).



Para garantir acessibilidade, as instalações da Vale incluem sinalização visual e tátil dos espaços, acessos adequados para pessoas com dificuldades de locomoção, entre outras iniciativas. Se a sua área estiver passando por alguma reforma, lembre-se de considerar esses e outros aspectos de acessibilidade.



Tenha cuidado para não presumir, mesmo com a melhor das

intenções, que uma pessoa com deficiência é incapaz. Não subestime pessoas com deficiência. Trate as pessoas com deficiência com igualdade e respeito.



Nunca faça piadas ou comentários desrespeitosos sobre as características físicas de alguém, inclusive em relação a uma deficiência.



Incentivamos os empregados com deficiência a solicitarem a supervisores, gerentes e recursos humanos acomodações adaptadas que possam ajudá-los a desempenhar com eficácia seus trabalhos.



Fatos e Números

- Estima-se que a discriminação no local de trabalho pode custar à sociedade **US\$ 400 bilhões por ano**.²
- Discriminação com base em casta afeta cerca de **250 milhões de pessoas** em todo o mundo.³
- Discriminação com base no nome de uma pessoa também é comum, dada sua associação com raça, etnia, afiliação de gênero e outras características. Alguns países proíbem a exibição do nome de uma pessoa em um currículo ao selecionar os candidatos mais qualificados.
- Estudos em diferentes países mostram que a discriminação por idade é a forma mais comum de discriminação.⁴

² Consulte https://www.huffpost.com/entry/when-discrimination-costs_b_8855518

³ Consulte <http://hrw.org/english/docs/2001/08/29/global1815.htm>

⁴ Consulte <https://www.statista.com/chart/19761/discrimination-experienced-by-respondents-in-the-workplace/>

Raça, Etnia, Nacionalidade

Discriminação com base em raça geralmente está associada à cor da pele e outros atributos físicos visíveis. Etnia normalmente significa um grupo com uma língua ou cultura comum. Muitas vezes está associada à origem ou nacionalidade, que se refere ao local onde alguém nasceu ou sua ancestralidade. Discriminação com base nas três características é comum em todo o mundo e não é tolerada na Vale. Valorizamos e respeitamos a diversidade racial e étnica e proibimos estritamente discriminação com base em raça, etnia ou nacionalidade. Valorizamos os trabalhadores de todo o mundo, que têm muitas origens diferentes e línguas, culturas e tradições únicas. Diversidade étnica e racial e o multiculturalismo nos permitem aprender uns com os outros e podem ajudar a criar uma empresa e uma sociedade mais fortes e tolerantes.

O que a Vale espera de Você

22



Não dê apelidos a ninguém devido à cor da pele, cultura ou local de nascimento.



Não presuma que um empregado pode ser inferior de alguma forma, ou trate qualquer outro empregado de forma diferente, em virtude de seus atributos físicos, ancestralidade ou língua nativa.



Não duvide da honestidade e competência de uma pessoa com base em sua origem étnica ou nacionalidade.



Considere as múltiplas nacionalidades, origens e etnias da Vale como naturais e positivas. Não existem culturas, origens ou etnias superiores ou inferiores.



Faça o seu melhor para entender e aprender uns com os outros. Equipes com experiências e visões de mundo diferentes tendem a encontrar soluções mais inovadoras.



Interesse-se pelas diversas tradições, costumes e hábitos dos grupos que vivem na região onde você trabalha.

Religião

Discriminação com base em religião também pode acontecer. Assumimos uma posição neutra em questões religiosas e não tratamos com preferência nenhuma religião específica. Operamos em todo o mundo e nossos empregados pertencem a variadas religiões, e seguem diferentes crenças. Respeitamos as crenças pessoais de todos os nossos empregados e valorizamos a rica diversidade religiosa de nossa força de trabalho. Opomo-nos à intolerância religiosa em todas as suas formas.

O que a Vale espera de Você



Nunca faça piadas ou comentários desrespeitosos sobre a religião de ninguém.



Trate as crenças e práticas religiosas de outras pessoas com respeito, mesmo que não as compreenda ou não concorde com elas.



Não pressione seus colegas a participarem de quaisquer rituais ou tradições religiosas.

23

“Ninguém nasce odiando outra pessoa pela cor de sua pele, por sua origem ou ainda por sua religião. Para odiar, as pessoas precisam aprender e, se podem aprender a odiar, podem ser ensinadas a amar.”

Nelson Mandela

Presidente da África do Sul, de 1994 a 1999, vencedor do Prêmio Nobel da Paz em 1993.



Foto: Alessia Pierdomenico/Shutterstock

Liberdade Política e Sindical



Acreditamos que os indivíduos devem ser capazes de manter suas próprias convicções políticas, afiliar-se a partidos políticos e associar-se para negociar coletivamente. Respeitamos a diversidade de pontos de vista políticos e a capacidade dos trabalhadores de se associarem e se relacionarem conosco coletivamente, incluindo associações e sindicatos, de acordo com as leis locais. Consideramos que associações coletivas são importantes para empregados e membros da comunidade, pois diferentes pontos de vista políticos podem levar a políticas mais fortes e soluções inovadoras para problemas sociais. Negociar coletivamente pode resultar em proteções e benefícios mais sólidos para os trabalhadores.

Esperamos que os empregados, gerentes e supervisores respeitem as convicções políticas e a filiação sindical de nossa força de trabalho e outros stakeholders. Opomos-nos a negar aos indivíduos benefícios no local de trabalho devido às opiniões políticas que defendem ou ao desejo de negociar coletivamente. No entanto, seguimos as leis dos países onde atuamos, que podem ter regras diferentes relacionadas ao reconhecimento e participação sindical. Além disso, embora incentivemos nossa força de trabalho a estar bem informada sobre as leis e políticas públicas que podem afetá-la de diferentes maneiras, a empresa não é um lugar para campanhas políticas. No trabalho, não é apropriado usar roupas politicamente partidárias, distribuir materiais políticos ou servir como uma plataforma para defender candidatos ou mudanças nas políticas públicas.



Fatos e Números

- Em algumas operações da Vale, o percentual de associação voluntária com sindicatos ultrapassa **50% de nossa força de trabalho**.
- No total das operações globais da Vale, **96% de nossos empregados** estão cobertos por acordos e negociações coletivas de trabalho.
- Em todo o mundo, existem milhares de sindicatos, representando centenas de milhões de trabalhadores.¹

O que a Vale Espera de Você

- ✓ Não promova atividades ou propaganda de partidos políticos, use roupas de partidos ou distribua materiais políticos dentro das instalações da empresa.
- ✓ Não associe a marca Vale a nenhuma atividade político-partidária sem prévia autorização da área competente.
- ✓ Não favoreça um empregado por ter opiniões políticas semelhantes às suas nem puna um empregado por ter opiniões diferentes.
- ✓ Não use sua posição para impor opiniões políticas a outros.
- ✓ Respeite a liberdade de associação e negociação coletiva dos indivíduos.
- ✓ Respeite as crenças políticas de seus colegas.
- ✓ Fale educadamente sobre política, debatendo diferentes pontos de vista de uma forma ponderada.

¹ Veja <https://aflcio.org/about-us/our-unions-and-allies/global-unions#:~:text=It%20is%20currently%20composed%20of,more%20than%2012%20milhões%20trabalhadores.>

2 Direitos Humanos nas Comunidades Locais

As empresas de mineração podem ter impactos positivos e negativos sobre os direitos humanos das comunidades locais e das pessoas que nelas vivem. Na Vale, nosso objetivo é tratar as pessoas e comunidades com o respeito e a dignidade que merecem. Nós os vemos como stakeholders críticos. Procuramos estabelecer parcerias duradouras e de valor, alicerçadas no diálogo aberto e na transparência mútua, com apreço pelo leque de culturas e valores locais onde atuamos.

Às vezes, as mineradoras nem sempre seguem esses princípios básicos, criando tensão e hostilidade com as comunidades locais e seus membros. Isso levou a conflitos e violência, perda da licença social para operar e disputas prolongadas.

Com isso em mente, nossa Política Global de Direitos Humanos identificou vários temas relacionados às comunidades locais, incluindo: Povos Indígenas e Comunidades Tradicionais, mineração artesanal e de pequena escala, remoção involuntária, mecanismos de escuta e resposta e defensores dos direitos humanos. O que acreditamos, esperamos e queremos dos empregados da Vale é discutido a seguir. Se você acredita que empregados próprios, fornecedores, empregados terceirizados ou clientes não estão cumprindo esses padrões, encorajamos você a [relatar suas preocupações](#).

Povos Indígenas e Comunidades Tradicionais

Acreditamos que o relacionamento respeitoso com os Povos Indígenas e Comunidades Tradicionais é essencial para as atividades da Vale e fundamental para os valores da empresa. Com nossa grande presença territorial, a empresa possui amplas e diversificadas conexões com as comunidades que podem ser direta e indiretamente impactadas por nossas atividades. Temos o compromisso de respeitar a cultura dos Povos Indígenas e Comunidades Tradicionais e buscar seguir procedimentos de consultas livres, prévias e informadas. Nós nos esforçamos para ajudar a deixar um legado positivo, contribuindo para o etno-desenvolvimento e a autonomia.



Fatos e Números

- A Vale se relaciona com **32 Povos Indígenas** (14 no Brasil e 18 em outros países) e **48 comunidades tradicionais** (45 no Brasil - principalmente quilombolas e quebradeiras de coco, e 3 fora do país).

Esperamos que nossa força de trabalho respeite os direitos, culturas, costumes, heranças e meios de subsistência dos Povos Indígenas e Comunidades Tradicionais. Procuramos promover o desenvolvimento dos Povos Indígenas e de suas comunidades. Reconhecemos o direito de acesso à terra e à água e o valor que esses recursos naturais representam; nós promovemos consultas livres, prévias e informadas e realizamos avaliações dos riscos e impactos potenciais aos direitos humanos. Não compactuamos com discriminação da cultura local, herança e outras qualidades que definem os Povos Indígenas e Comunidades Tradicionais. Incorporamos questões relacionadas aos Povos Indígenas e Comunidades Tradicionais em nossos processos internos para avaliar os riscos e a viabilidade do projeto, bem como ajudar a considerar efetivamente seus direitos e interesses na tomada de decisões.

- A Organização das Nações Unidas estima que existam mais de **370 milhões** de Povos Indígenas vivendo em mais de **70 países** em todo o mundo, incluindo pelo menos **5.000 povos distintos**.¹

¹ Consulte https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/5session_factsheet1.pdf

O que a Vale Espera de Você



Trate os Povos Indígenas como parceiros e stakeholders chave para nossas atividades, buscando engajamento contínuo.



Compreender e seguir as diretrizes da Vale, que foram criadas tendo em vista os compromissos internacionais e as referências relacionadas às questões indígenas, incluindo a posição do International Council on Mining and Metals (ICMM) sobre Mineração e Povos Indígenas, a Convenção da OIT nº 169 e a Declaração Organização das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas (UNDRIP).



Buscar manter um diálogo aberto e transparente para resolver conflitos com as comunidades indígenas com as quais interagimos e criar programas e projetos para beneficiar essas comunidades.

Mineração Artesanal e de Pequena Escala

Acreditamos que a mineração artesanal e de pequena escala é responsável pela geração de trabalho e renda para milhares de famílias em todo o mundo e desempenha um papel importante no desenvolvimento socioeconômico de muitos países e regiões. A mineração artesanal existe há milhares de anos e é a pedra fundamental da subsistência local e da economia em todo o mundo.

Esperamos que nossos empregados, fornecedores e parceiros se envolvam de forma construtiva com os mineradores artesanais em nossas áreas de atuação, tratando-os com o mesmo respeito e dignidade que se estende a todos os stakeholders externos. Esperamos que os direitos legais dos mineradores artesanais sejam honrados e que procuremos viver de forma pacífica e produtiva ao lado deles. Reconhecemos a importante distinção entre mineradores artesanais legais e mineração ilegal, que também pode ocorrer em áreas próximas ou dentro de nossas áreas operacionais. Quando é descoberta a mineração ilegal, envolvemos o governo para que tome as medidas necessárias e, sempre que possível, apoiamos a regularização da atividade junto aos órgãos governamentais responsáveis e nos oferecemos para compartilhar as melhores práticas.



O que a Vale Espera de Você



Tente entender a história da mineração artesanal em sua área de operações, incluindo se ela existia antes das atividades de mineração da Vale ou outras operações de mineração formais.



Identifique o risco da mineração de pequena escala e artesanal, e onde o risco é alto, proponha um plano de ação com melhorias para reduzir esses riscos e mitigar seus impactos.



Evite intervir diretamente nas atividades de mineração ilegais ao observá-las, pelo contrário, relate a atividade para que o governo possa se envolver.



Fatos e Números

- Cerca de **100 milhões de pessoas** em todo o mundo estão empregadas na mineração artesanal de pequena escala, contra cerca de **7 milhões de pessoas** na mineração industrial.¹
- A mineração artesanal existe em cerca de **80 países**.²
- A mineração artesanal de pequena escala existe desde o início da história registrada.

¹ Consulte <https://www.worldbank.org/en/topic/extractiveindustries/brief/artisanal-and-small-scale-mining>

² Consulte <https://www.mining.com/infographic-true-costs-artisanal-mining/>

Remoção Involuntária

Acreditamos que a remoção involuntária pode ser altamente prejudicial para os indivíduos, famílias e comunidades e deve ser evitado sempre que possível. Embora às vezes a implementação de nossos projetos e empreendimentos torne isso inevitável, temos procedimentos alinhados aos padrões internacionais, como os da International Finance Corporation (IFC), para minimizar impactos e agir com responsabilidade e respeito pelas pessoas afetadas.

30

Esperamos que quando for necessária a remoção de indivíduos, famílias e comunidades, cumpramos os regulamentos locais e busquemos nos alinhar com o Padrão de Desempenho 5 da International Finance Corporation (IFC). O objetivo é mitigar os riscos de violações dos direitos humanos, buscar o restabelecimento dos padrões de vida em níveis equivalentes ou superiores aos anteriores ao deslocamento involuntário e observar as lições aprendidas e compartilhar as melhores práticas em nossos negócios. Também esperamos que as pessoas afetadas sejam tratadas com o máximo respeito, consultadas desde o início do processo e envolvidas na escolha de possíveis locais alternativos. É necessário monitorar as atividades de reassentamento para garantirmos que foram realizadas de acordo com nossos padrões.

O que a Vale Espera de Você

✓ Seja transparente na abordagem e considere o impacto em todas as partes envolvidas, bem como envolva as mesmas na definição e implementação das medidas necessárias.

✓ Procure alternativas para evitar ou minimizar a remoção involuntária sempre que possível e busque o alinhamento com o Padrão de Desempenho 5 da International Finance Corporation.

✓ Busque soluções que sustentem as condições de vida e oportunidades econômicas equivalentes ou melhores que as da área de origem.

✓ Monitore a restauração dos meios de vida e subsistência econômica para garantia de que foram restaurados a níveis equivalentes ou melhores do que as condições de origem.

✓ Envolve os stakeholders relevantes por meio de diálogo aberto.

31



Fatos e Números

- Os povos indígenas, famílias, jovens e crianças podem enfrentar riscos específicos em relação às atividades de reassentamento.
- O Padrão de Desempenho 5 da IFC foi adotado nos Princípios do Equador, e são seguidos por várias instituições de crédito.

Mecanismos de Denúncia, Escuta e Resposta

Acreditamos que stakeholders que se sintam afetados devem ser capazes de comunicar com facilidade suas preocupações à Vale por meio de canais legítimos, acessíveis, previsíveis, equitativos e transparentes. Os mecanismos de escuta e resposta podem e devem ser uma fonte de aprendizagem contínua para as empresas e um meio de melhorar o diálogo com membros da comunidade, empregados próprios, terceirizados, fornecedores, clientes e todos os outros afetados por nossas operações. Acreditamos que os mecanismos de escuta, resposta e denúncia são uma forma importante de ajudar a prevenir possíveis impactos e violações dos direitos humanos e, onde ocorrerem, ajudar a repará-los de forma equitativa, transparente e previsível. Embora a maioria das preocupações internas possa e deva ser resolvida preferencialmente por meio do diálogo com gerentes ou supervisores, ou recursos humanos local, possuímos um Canal de Denúncias que pode ser usado anonimamente por empregados próprios, membros da comunidade, fornecedores, clientes ou qualquer outra pessoa. Todas as reclamações recebidas pelo canal são tratadas de forma sigilosa e investigadas por equipe interna especializada.

Esperamos que as questões apresentadas por meio de nossos processos de escuta, resposta e denúncia sejam levadas a sério e que as soluções sejam buscadas por meio de um diálogo construtivo e engajado. Não toleramos retaliação de qualquer tipo contra pessoas que relatam suas queixas à Vale de boa-fé. Embora avaliemos as queixas por seus fatos, mesmo as queixas que carecem de apoio factual podem refletir percepções, sentimentos e preocupações legítimas importantes. Existem vários caminhos pelos quais membros da comunidade, empregados próprios, terceirizados, fornecedores, clientes e outros podem apresentar queixas e preocupações, resumidas no quadro abaixo.



Fatos e Números

- Em 2019, **12.362 'manifestações'** (que incluem elogios, solicitações, sugestões, reclamações e denúncias) foram registradas na Vale em todo o mundo.
- O tempo médio de resposta foi de 30 dias e o tempo médio para tratamento e conclusão da manifestação foi de aproximadamente 90 dias.

Canais de Denúncia da Vale



Por carta:

Canal de Denúncias da Vale
P.O. Box 521 - CEP 06320-971
Carapicuíba - São Paulo - Brasil



Por telefone:

Brasil - 0800 821 5000
ou 21 3485-3000
ou 823 3000

Canadá -
1-844-450-5001

Peru -
0800 51080

Moçambique - Vodacom:
84 5000 (telefone celular)
/ Mcel: 82 5000
(telefone celular) /
TMD: 800-005-000

Outros países -
ligação a cobrar para
+55 21 3485-3000



Por formulário eletrônico:

Disponível em
www.vale.com.

Defensores de Direitos Humanos

Acreditamos que os defensores dos direitos humanos são stakeholders importantes, procurando responsabilizar empresas, governos e outras entidades pelos impactos negativos sobre os direitos humanos. Em todo o mundo, os defensores dos direitos humanos podem estar sujeitos a ataques, incluindo ataques físicos, detenções e prisões, ameaças e intimidação e processos civis. Condenamos ataques injustos aos defensores dos direitos humanos, respeitamos o papel que desempenham e encorajamos esforços construtivos para promover os direitos humanos para as pessoas e comunidades afetadas.

Esperamos que nossos empregados próprios, terceirizados, fornecedores e clientes se envolvam de maneira pacífica com os defensores dos direitos humanos que porventura nos alertem sobre possíveis impactos negativos sobre os direitos humanos relacionados às nossas operações. Apoiamos a interação regular, proativa e pacífica com os defensores dos direitos humanos para enfrentar os desafios comuns. Mesmo quando os impactos negativos sobre os direitos humanos ocorrerem nas proximidades de nossas operações, mas não estiverem relacionados às nossas atividades, encorajamos o diálogo para tentar pensar e implementar em conjunto soluções eficazes e sustentáveis. Da mesma forma, esperamos que nossos clientes, fornecedores e parceiros respeitem os direitos dos defensores dos direitos humanos e evitem ataques injustificados.



Fatos e Números

- Mais de **300 defensores dos direitos humanos** foram mortos em 2019.¹
- As atividades mais perigosas para os defensores dos direitos humanos envolvem a terra, o meio ambiente e os Povos Indígenas.
- Os defensores dos direitos humanos são frequentemente atacados em situações relacionadas a atividade mineradora, seja pelas próprias empresas, pelos governos locais, fornecedores ou outros.

¹ Consulte <https://www.frontlinedefenders.org/en/news/more-300-human-rights-activists-were-killed-2019-report-reveals>

O que a Vale Espera de Você



Comece presumindo que os defensores dos direitos humanos estão agindo de boa-fé para proteger os direitos dos outros e se engajarão de forma construtiva.



Não adote táticas com o objetivo de intimidar os defensores dos direitos humanos ou que possam ser percebidas como ameaças ou ataques injustificados, inclusive por meio de ameaças de ações judiciais.



Converse com defensores dos direitos humanos que possam expressar preocupação com as atividades da empresa ou relações comerciais, sempre que possível.



Evite tomar medidas para deslegitimar os defensores dos direitos humanos ou minar sua credibilidade.



Não use ou incentive a força contra os defensores dos direitos humanos, a menos que seja estritamente necessário e proporcional à ameaça que eles possam eventualmente estar representando.

3 Direitos Humanos e a Cadeia de Valor

As empresas de mineração ocupam uma posição única nas cadeias de suprimentos globais. Geralmente elas são associadas a atividades “upstream”, produzindo minerais e metais que são refinados e usados de inúmeras maneiras em todo o mundo. Portanto, o desempenho e programas de direitos humanos das mineradoras são frequentemente atrelados também a conduta de seus fornecedores dentro das cadeias de suprimentos globais. Respeitamos os padrões do setor de mineração e atualmente não operamos em regiões afetadas por conflitos e procuramos evitar o abastecimento de empresas cujas atividades ajudem a alimentar conflitos nas áreas afetadas. Mas as mineradoras também adquirem, elas próprias, inúmeros bens e serviços e, como todas as empresas, podem, portanto, contribuir ou estar diretamente vinculadas a violações de direitos humanos, causadas por pessoas ou entidades em suas cadeias de valor.

Na Vale, queremos nos envolver com fornecedores e clientes que compartilham nossos valores. Quer estejamos comprando ou vendendo materiais, condenamos todos os tipos de abusos dos direitos humanos que podem ser vistos nas cadeias de suprimentos em todo o mundo. Nossa Política de Direitos Humanos é clara neste ponto. Esta seção do guia de referência enfoca a exploração sexual de crianças e adolescentes, escravidão moderna e tráfico humano, temas em que as empresas podem contribuir com estes riscos e violações de direitos humanos na cadeia de suprimentos. O que acreditamos, esperamos e queremos dos empregados da Vale está detalhado a seguir, e encorajamos todos os stakeholders a relatarem preocupações quando acreditarem que nossos padrões não estão sendo seguidos.

Protegendo Crianças contra Exploração Sexual e Trabalho Infantil

Acreditamos que a exploração sexual de crianças e adolescentes deve ser proibida em todos os lugares e enfrentada com o máximo de esforço. A exploração sexual e o trabalho forçado de jovens e adolescentes infelizmente são situações comuns, porém, intoleráveis. Elas podem assumir muitas formas diferentes e são mais frequentemente encontradas nas cadeias de fornecimento de empresas globais. A Vale condena a exploração sexual e o trabalho forçado de crianças em todas as suas formas.



Fatos e Números

- O trabalho infantil está particularmente presente na África, Ásia e Pacífico.

- **48% de todas as vítimas de trabalho infantil têm entre 5 e 11 anos.**¹

¹ Consulte https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_575499/lang-en/index.htm

Esperamos que todos os empregados próprios, terceirizados e fornecedores sigam nossas políticas e procedimentos, e que clientes e parceiros tomem medidas semelhantes, para prevenir, identificar, reportar e resolver possíveis problemas de exploração sexual e trabalho forçado de crianças e adolescentes. Esperamos que todos os associados à Vale procurem por sinais de exploração infantil em nossas operações, cadeias de suprimentos e comunidades, e relatem suas suspeitas por meio das vias descritas na seção [Mecanismos de Escuta, Resposta e Denúncia](#) deste Guia. Conforme especificado em nossa Política Global de Direitos Humanos e [Código de Conduta](#), esperamos que nossos fornecedores não utilizem mão de obra infantil ou participem de situações que envolvam exploração sexual de crianças e adolescentes e proíbam qualquer um de seus fornecedores ou subcontratadas de se envolver em tais atividades.



A Convenção 138 da OIT ([disponível aqui](#)) estabeleceu a idade mínima para trabalhar aos 18 anos, com possíveis exceções para atividades adaptadas a partir de 15 e 13 anos. A Convenção 182 da OIT ([disponível aqui](#)) estabelece as piores formas de trabalho infantil que devem ser eliminadas e não são toleradas pela Vale.

A exploração pode assumir várias formas

A exploração sexual de crianças ocorre quando um adulto se envolve em algum tipo de atividade de conotação sexual com uma criança em troca de algo (por exemplo, dinheiro, presentes, drogas). Para fins de exploração sexual, a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança define uma "criança" como sendo menor de 18 anos, a menos que a legislação nacional a defina como mais jovem. A maioria dos países possui leis criminais que punem indivíduos que exploram crianças e adolescentes para fins sexuais, o que pode incluir a exibição de pornografia. A exploração sexual infantil não tem lugar na Vale e é estritamente proibida.

Outra forma comum de exploração é o trabalho infantil. Embora muitas crianças e adolescentes tenham empregos de meio período para ajudar a sustentar suas famílias, a Organização Internacional do Trabalho define a idade mínima para emprego em: 15 anos geralmente; 13 para trabalho leve em meio período; e 18 para trabalho perigoso. Em empresas de mineração globais, os riscos do trabalho infantil podem estar presentes na própria força de trabalho da empresa ou em seus fornecedores locais ou estrangeiros. A Vale tem políticas e procedimentos para

verificar as idades de todos os empregados próprios e empregados terceirizados e realiza due diligence em seus fornecedores. Alguns países podem ter uma definição diferente para a idade mínima para trabalhar, podem definir a idade mínima para mais ou para menos e podem definir trabalho perigoso de diferentes maneiras no contexto da mineração. A Vale se esforça para atender aos padrões internacionais e às leis nacionais em todos os países onde atua, e esperamos o mesmo de nossos fornecedores.

O trabalho infantil priva as crianças de sua infância, seu potencial e sua dignidade, e isso é prejudicial ao desenvolvimento físico e mental.

O que a Vale Espera de Você



Nossos contratos com fornecedores e clientes são instrumentos importantes para garantir o respeito aos direitos humanos. Adote cláusulas contratuais padrão sobre o assunto.



Priorize os relacionamentos comerciais com parceiros e fornecedores que compartilhem os mesmos princípios, valores e abordagem de gestão da Vale.



Inclua os riscos de exploração sexual de crianças e adolescentes e de trabalho infantil nas avaliações de risco da empresa e implemente medidas para prevenir e mitigar os riscos identificados.



Identificar oportunidades para jovens participarem de investimentos sociais voltados para a educação básica.



Reconheça que os impactos negativos de qualquer empresa podem ir além de suas operações e incluir sua cadeia de suprimentos. A supervisão e gestão de nossos contratos são essenciais para garantir um desempenho adequado e ajudar a manter nosso compromisso com o respeito aos direitos humanos.



Denuncie qualquer suspeita de exploração sexual de crianças e adolescentes.

Escravidão Moderna e Tráfico Humano

Acreditamos que toda pessoa deve ter o direito de escolher livremente quando, onde e como trabalhar, sem caracterizar trabalho compulsório ou coerção.

Opomo-nos à escravidão moderna em todas as suas formas, incluindo trabalho forçado, trabalho infantil, trabalho fruto do tráfico de pessoas.

Esperamos que todos os stakeholders da Vale tomem medidas consistentes através de políticas e procedimentos para evitar a escravidão moderna e/ou trabalho análogo ao escravo. Esperamos que todos os nossos empregados, clientes e fornecedores busquem indícios de escravidão moderna em nossas operações, cadeias de suprimentos e comunidades e, se suspeitarem da ocorrência de escravidão moderna, denunciem. Também esperamos que nossos fornecedores proíbam a escravidão moderna em suas próprias redes de fornecedores ou subcontratadas.

Exemplos comuns

Servidão da terra: Qualquer trabalho ou serviço em que as pessoas trabalhem na terra e tenham a obrigação de fornecer todos - ou quase todos - os seus produtos gratuitamente.

Restrição da liberdade de movimento: Trabalho ou serviços prestados em situação em que os trabalhadores não podem deixar livremente as instalações de trabalho fora do horário da jornada acordada.

Retenção de documentos: Trabalho ou serviços prestados em situações em que os trabalhadores têm os seus documentos pessoais retidos pelos empregadores contra a sua vontade.

Condições degradantes e horas de trabalho exaustivas: Trabalho ou serviços prestados em uma situação em que os trabalhadores sejam empregados em condições desumanas, ou não tenham descanso e tempo e condições de sono razoáveis e saudáveis.



Fatos e Números

- Estima-se que **40 milhões de pessoas** são vítimas da escravidão moderna a cada ano, incluindo **25 milhões** em trabalhos forçados.¹
- **1 em cada 4 vítimas da escravidão moderna são crianças.**¹
- Mulheres e meninas são desproporcionalmente afetadas pelo trabalho forçado, representando **99% das vítimas na indústria do sexo comercial e 58% em outros setores.**²
- Trabalho forçado ocorre em todos os países do mundo.

¹ Consulte https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_575479.pdf

² Consulte <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang-en/index.htm>

O que a Vale Espera de Você



Relate qualquer suspeita de escravidão moderna e/ou trabalho análogo ao escravo.



Priorize o relacionamento comercial com parceiros e fornecedores que compartilhem os mesmos princípios e valores da Vale.



Nossos contratos com fornecedores e clientes são instrumentos importantes para garantir o respeito aos direitos humanos. Adote cláusulas contratuais padrão sobre o assunto.



Reconheça que os impactos negativos de qualquer empresa podem ir além de suas operações e incluir sua cadeia de suprimentos. A supervisão e gestão de nossos contratos são essenciais para garantir um desempenho adequado e ajudar a manter nosso compromisso com o respeito aos direitos humanos.

Categorias de escravidão moderna

Trabalho forçado: Qualquer trabalho ou serviço que as pessoas sejam forçadas a realizar contra sua vontade, sob ameaça de punição; pode incluir coerção para trabalhar por meio de dívida manipulada, retenção de documentos de identidade ou ameaças de denúncia às autoridades de imigração.

Trabalho forçado por dívida: As pessoas em situação de pobreza pedem dinheiro emprestado e são forçadas a trabalhar para saldar a dívida, perdendo o controle sobre suas condições de emprego e da dívida.

Escravidão baseada na descendência: As pessoas são tratadas como propriedade, e seu status de “escravo” é passado pelos seus pais.

Escravidão de crianças: Quando uma criança é explorada para ganho de outra pessoa. Isso pode incluir tráfico de crianças, crianças soldados, casamento infantil e escravidão doméstica infantil.

Casamento forçado e precoce: Quando alguém se casa contra sua vontade e não pode ir embora. A maioria dos casamentos infantis pode ser considerada escravidão doméstica e/ou sexual.

Tráfico humano: O uso de violência, ameaças ou coerção para transportar, recrutar ou abrigar pessoas, a fim de explorá-las para fins como prostituição forçada, trabalho, criminalidade, casamento ou remoção de órgãos.

