



Guia de **Atitudes Inclusivas**





Prezado(a) Fornecedor(a),

É com grande satisfação que apresentamos o **Guia de Atitudes Inclusivas**, um material que reafirma o compromisso da Samarco de respeitar os direitos humanos e promover a Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I).

Este guia foi desenvolvido para orientar e alinhar a atuação dos(as) nossos(as) prestadores(as) de serviços e fornecedores(as), internos(as) e externos(as), que atuam em nossas instalações, fornecem materiais, participam de processos de seleção, conduzem treinamentos ou realizam outras atividades em interface com a Samarco.

Ao colocar em prática as diretrizes aqui reunidas, você fortalece um ambiente em que cada pessoa se sinta respeitada, segura e valorizada, tanto nas unidades da Samarco quanto em toda a nossa cadeia de valor.

Convidamos você a conhecer este material, compreender seus conceitos e aplicá-los em suas interações, bem como compartilhá-lo com sua equipe sempre que necessário.

Esta iniciativa reforça a importância do aprendizado contínuo e da construção de relações cada vez mais inclusivas.

Atenciosamente,

Gerência-geral de Pessoas e Cultura

Sumário

1.

Introdução

Pág. 7

2.

Alinhamento de conceitos

Pág. 10

3.

O que é uma Atitude Inclusiva?

Pág. 14

4.

O que é uma Comunicação Inclusiva?

Pág. 18

5.

Atitudes e Comunicação Inclusiva com Foco em Grupos Minorizados

Pág. 23

6.

Orientações para Facilitadores(as) de Treinamento

Pág. 34

7.

Sugestões de Conteúdo Complementar e Aprendizado Contínuo

Pág. 37





Introdução

Ao compreender e praticar atitudes inclusivas, fortalecemos um ambiente mais equânime, diverso e acolhedor, desde os serviços cotidianos nas instalações da Samarco até a prestação de serviços especializados.

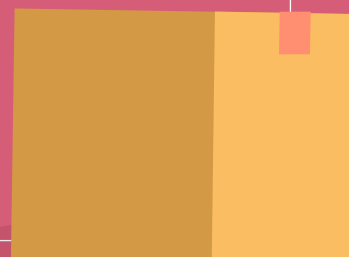
Este guia foi desenvolvido para orientar comportamentos que promovam ambientes seguros e respeitosos. Há condutas que incentivamos e colocamos em prática diariamente e, também, comportamentos que não admitimos como qualquer forma de discriminação, preconceito, assédio ou qualquer tipo de violação aos direitos humanos.

A Samarco orienta que seus(suas) fornecedores(as) e parceiros(as) comerciais respeitem os direitos humanos na condução de seus negócios. Os padrões apresentados neste guia norteiam a interação com todos(as) os(as) detentores(as) de direitos, incluindo empregados(as) próprios(as), terceirizados(as) e comunidades. Dessa forma, a responsabilidade pelo respeito

aos direitos humanos não se limita às operações diretas da Samarco, estendendo-se a toda a sua cadeia de fornecimento.

Espera-se que fornecedores(as) e parceiros(as) adotem medidas preventivas, monitorem continuamente seus processos e exijam o mesmo comprometimento de suas subcontratadas. A incorporação de práticas inclusivas, seguras e sustentáveis na cultura organizacional fortalece relações de confiança e contribui para um ambiente de trabalho digno, ético e alinhado aos padrões de direitos humanos.

Ao aplicar as orientações deste material, cada pessoa contribui para um ambiente de trabalho mais inclusivo e equânime, refletindo o nosso valor de respeito às pessoas.



Além de promover atitudes inclusivas, a Samarco reforça que **qualquer forma de assédio moral ou sexual constitui violação de direitos humanos**, sendo incompatível com ambientes de trabalho dignos, seguros e respeitosos.

Espera-se que fornecedores(as) e parceiros(as) adotem postura ativa na **prevenção, identificação e enfrentamento do assédio**, garantindo que lideranças, encarregados(as), prepostos(as) e equipes atuem de forma ética, respeitosa e alinhada aos princípios de direitos humanos



2.

Alinhamento de **conceitos**

Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I)

A DE&I representa o compromisso de reconhecer, respeitar e valorizar as diferenças entre as pessoas, garantindo condições justas para que todas possam atuar plenamente.

Diversidade

Refere-se às diversas características que compõem a identidade de cada pessoa, como raça e cor, gênero, idade, deficiência, orientação sexual, cultura, crença, nacionalidade, entre outras.

No contexto organizacional, diz respeito à presença e visibilidade de diferentes grupos em todos os espaços, funções e níveis hierárquicos.

Equidade

Reconhece que pessoas e grupos têm necessidades distintas. Por isso, envolve realizar ajustes e oferecer condições adequadas para garantir acesso justo a oportunidades, assegurando que todas as pessoas possam desempenhar suas atividades com dignidade.

Inclusão

É a prática contínua de criar ambientes onde todas as pessoas se sintam respeitadas, seguras, pertencentes e com oportunidades reais de participação e desenvolvimento.

Vieses, Preconceito e Discriminação

Esses três conceitos estão relacionados à forma como pensamos e agimos. Embora muitas vezes utilizados como sinônimos, possuem significados distintos:

Vieses

São julgamentos automáticos influenciados por experiências, contextos sociais e culturais. Nem sempre temos consciência de que os carregamos, mas eles podem afetar decisões e comportamentos.

Preconceito

É uma ideia, crença ou julgamento negativo formado sobre uma pessoa ou um grupo antes mesmo de conhecê-los, baseado em características como gênero, raça, orientação sexual, idade, deficiência, religião, entre outras. Ocorre no campo das percepções, estereótipos e opiniões.

Discriminação

É quando o preconceito se transforma em ação. Manifesta-se no tratamento desigual, injusto ou excludente de uma pessoa ou grupo devido a alguma característica. Nesse caso, a crença preconceituosa passa a gerar consequências concretas e prejudiciais.

Importante:



Discriminar pessoas com base em raça, gênero, deficiência, orientação sexual ou outras características é ilegal e pode gerar responsabilização administrativa, trabalhista e criminal.

Assédio moral é toda conduta abusiva, repetitiva ou sistemática, que expõe uma pessoa a situações humilhantes, constrangedoras, ofensivas ou de desvalorização no ambiente de trabalho, especial-

mente quando há abuso de poder ou hierarquia. Exemplos incluem: gritos, humilhações públicas, ameaças, isolamento deliberado, metas impossíveis, ironias constantes ou desqualificação profissional.

O assédio moral viola direitos humanos, compromete a saúde e a dignidade das pessoas e **não será tolerado**, podendo gerar responsabilização trabalhista, civil, administrativa e contratual.

3.

O que é uma **Atitude Inclusiva?**

Atitudes inclusivas são comportamentos que reconhecem e valorizam as diferenças entre as pessoas, promovendo respeito, segurança psicológica e senso de pertencimento no ambiente de trabalho.

Essas atitudes refletem nosso compromisso com a Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) e demonstram, na prática, que o **respeito às pessoas é inegociável**, independentemente de características como gênero, raça, deficiência, orientação sexual, idade, religião, origem ou condição social.

Atitudes inclusivas também envolvem **rejeitar práticas abusivas de poder**, humilhações, intimidações, constrangimentos ou abordagens de cunho sexual.

Assédio moral e assédio sexual não são questões subjetivas, brincadeiras ou estilos de liderança, mas práticas que violam a dignidade da pessoa humana, afetam a saúde física e emocional e **configuram violação de direitos humanos**.

Agir com inclusão é uma escolha diária. Para apoiar nessa reflexão, convidamos você a se perguntar:



Como sei se minha atitude é inclusiva?

Autopercepção

- ✓ Tenho abertura para diferentes opiniões e formas de pensar?
- ✓ Reconheço meus vieses e evito que eles conduzam minhas decisões?
- ✓ Trato todas as pessoas com o mesmo grau de respeito, independentemente de suas características pessoais?

Relações no dia a dia

- ✓ Eu crio espaço para que todas as pessoas possam se expressar e serem ouvidas?
- ✓ Evito interrupções, piadas ou desvalorização baseada em estereótipos?
- ✓ Dou oportunidade para que pessoas diversas participem de projetos, decisões ou conversas importantes?
- ✓ Ajusto horários ou pausas quando necessário para gestantes ou lactantes?



Ambiente e pertencimento

- ✓ Minhas palavras e ações fazem com que as pessoas se sintam seguras e parte do time?
- ✓ Percebo e relato comportamentos excludentes quando acontecem, (como piadas, comentários ou exclusões veladas)?
- ✓ Estimulo colegas e equipes a adotarem atitudes inclusivas?

Ação e responsabilidade

- ✓ Quando vejo uma situação de preconceito ou discriminação, eu me posiciono?
- ✓ Busco aprender continuamente sobre diversidade, inclusão e respeito às diferenças?
- ✓ Estou disposto(a) a mudar meus comportamentos quando percebo que não foram inclusivos?



4.

O que é uma Comunicação Inclusiva?

A comunicação inclusiva é um elemento essencial para garantir respeito e equidade nas relações de trabalho. Na prática, significa se comunicar de forma acessível, respeitosa e livre de estereótipos.

Uma **comunicação é inclusiva quando:**

Evita expressões — que diminuam, ridicularizem ou invisibilizem alguém

É acessível — considera diferentes necessidades (ex.: recursos de acessibilidade, linguagem simples)

Utiliza termos adequados — respeita identidades, nomes sociais e formas corretas de tratamento

Promove segurança e pertencimento — as pessoas se sentem valorizadas ao serem comunicadas



10 exemplos de **comunicação inclusiva** na prática



- 1 Chamar cada pessoa pelo nome correto**
Incluindo o nome social, quando informado.
- 2 Perguntar antes de oferecer ajuda**
Respeitar a autonomia é uma forma de inclusão.
- 3 Ouvir com atenção, sem interrupções**
Principalmente quando opiniões são diferentes das suas.
- 4 Falar com clareza e objetividade**
Comunicação simples e acessível para todos.

- 5 Evitar estereótipos e comentários sobre características pessoais**
Ex.: corpo, cabelo, sotaque, idade, credo, deficiência.

- 6 Adequar a comunicação ao contexto**
Volume de voz compatível, foco na segurança da operação.

- 7 Não pressupor habilidades ou limitações**
Pergunte: "Como posso apoiar?" em vez de assumir que a pessoa não consegue.

- 8 Promover participação equilibrada em conversas e decisões**
Evitar "sempre os mesmos" falando.

- 9 Respeitar os pronomes e identidade de gênero**
Se tiver dúvidas, pergunte com respeito: "Como prefere ser chamado(a)?"

- 10 Corrigir com respeito quando surgir situação discriminatória**
O silêncio também comunica e pode reforçar o preconceito.

Exemplos práticos no dia a dia

Situação	Faça	Evite
Portaria	Bom dia! "Documento, por favor." "Qual nome devo usar para registro?"	"Esse não é seu nome de verdade? Está diferente aqui no sistema."
Transporte	Explicar rotas com calma e oferecer apoio quando necessário	Brincadeiras sobre quem precisa de assento preferencial
Áreas industriais	Certificar-se de que instruções de segurança foram compreendidas por todos(as)	Falar virado de costas com uma pessoa com deficiência auditiva
Distribuição de EPIs	Ajustar EPIs conforme cada necessidade (corpo, tamanho, adaptação)	Não adaptação ou comentários pejorativos
Reuniões	"Alguém quer complementar? Queremos conhecer todas as perspectivas."	Ignorar a fala de alguém por causa do gênero, raça, entre outros. E não considerar acessibilidade digital e de infraestrutura
Formulários e cadastros	Utilizar linguagem simples, campos com orientação e opções acessíveis	Utilizar linguagem técnica, siglas ou campos sem orientação
Comunicação escrita	Usar frases como "equipe", "pessoas", "participantes"	"Os homens", "os caras"
Visitantes	"Precisa de alguma adaptação para se deslocar pelo site?"	Presumir que ninguém precisa de apoio acessível ou não prever acessibilidade

Atitudes e Comunicação Inclusiva com Foco em Grupos Minorizados

5.

A responsabilidade e o respeito às pessoas devem orientar todas as interações e comportamentos discriminatórios não devem fazer parte do ambiente de trabalho. A convivência ética depende de escolhas diárias, especialmente nas relações com grupos historicamente minorizados, que ainda enfrentam barreiras e desigualdades sociais. Isso

inclui também gestantes, lactantes e pessoas com responsabilidades de cuidado, que frequentemente enfrentam barreiras e precisam de condições adequadas de saúde, segurança e equidade no trabalho.

A seguir, são apresentadas orientações práticas para promover relações verdadeiramente inclusivas e respeitadas.

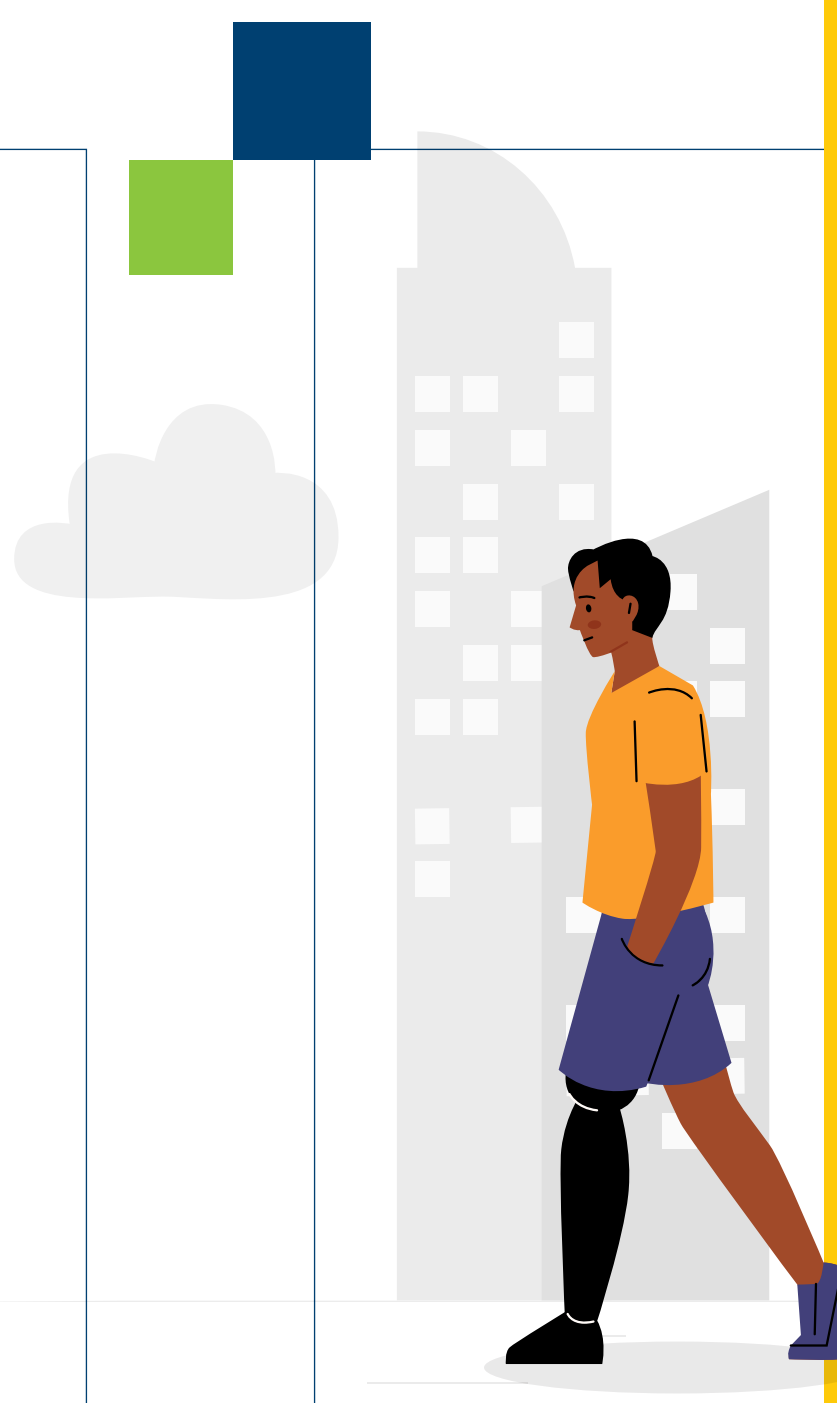
Atitude Inclusiva na Prática:

Pessoas com deficiência

- Promova autonomia e acessibilidade em todas as interações.
- Não faça piadas, suposições sobre limitações ou comportamentos que invisibilizem a pessoa.

- Evite expressões capacitistas comuns no dia a dia, como “João sem braço”, entre outras.
- Utilize sempre o termo “pessoa com deficiência”. Não use abreviações como PcD, “portador” ou termos pejorativos como “aleijado” e “surdo-mudo”.

LEMBRE-SE: Libras não é uma linguagem, mas sim uma língua, reconhecida oficialmente no Brasil desde 2002 (Lei nº 10.436/2002).



Você sabia? O Cordão de Girassol



O cordão de girassol é um símbolo oficial de identificação de pessoas com deficiências ocultas, reconhecido pela LBI desde 2020.

Quem pode usar? Pessoas com condições não visíveis, como autismo, surdez parcial, deficiência intelectual leve, epilepsia, entre outras.

Por que é importante? Permite que profissionais e a sociedade identifiquem a necessidade de apoio ou atenção diferenciada, sem exposição constrangedora.

Como agir? Sempre com empatia. Pergunte com tranquilidade: “Como posso oferecer um atendimento mais inclusivo para você?”

Pessoas negras e indígenas

Use critérios objetivos em decisões e contenha imediatamente qualquer forma de racismo ou comentário depreciativo:

Nomenclatura adequada: O termo correto é pessoas negras, que corresponde à soma de pretos e pardos, conforme o IBGE. Essa nomenclatura fortalece a identidade coletiva e permite dar visibilidade à maioria da população brasileira (56%). Evite termos genéricos ou antiquados como moreno, que diluem a identidade racial e dificultam o enfrentamento das desigualdades.

Não reforçar estereótipos: Comentários sobre cor da pele, cabelo ou feições físicas podem parecer elogios, mas muitas vezes reforçam estigmas históricos. Frases como “seu cabelo é exótico” ou “você nem parece negro(a)” carregam preconceito implícito. O ideal é valorizar a pessoa por

suas competências, entregas e potencial profissional, e não por aspectos físicos.

Respeitar espaços de identidade: O corpo e a forma de se expressar são territórios de identidade. Respeitar esses espaços é reconhecer a autonomia, a dignidade e a diversidade de identidades presentes na sociedade. Atitudes inclusivas consideram os limites individuais, evitam julgamentos e valorizam as diferenças, contribuindo para ambientes seguros, respeitosos e equitativos.

Validar experiências: Muitas vezes, relatos de racismo são minimizados com frases como “não foi nada” ou “você está exagerando”. Esse tipo de reação aumenta a dor da vítima e silencia denúncias. Validar significa ouvir com atenção, acreditar na experiência vivida e oferecer apoio concreto, como acionar os canais de ética ou encaminhar a pessoa para suporte psicológico, se necessário.

Evitar generalizações: Pessoas negras não formam um grupo homogêneo. É um erro presumir que todas compartilham os mesmos comportamentos, gostos ou opiniões. Reconhecer a individualidade é essencial para quebrar estereótipos como “pessoas negras são mais fortes” ou “são sempre alegres”. Cada indivíduo tem sua própria trajetória, estilo e identidade.

Eliminar expressões racistas do cotidiano: Muitas expressões comuns carregam racismo histórico. Dizer “a coisa tá preta” para se referir a algo ruim ou “denegrir” para desqualificar reforça associações negativas com a negritude. Substituí-las por termos neutros é um passo simples, mas poderoso, para desmontar preconceitos enraizados na linguagem.

Não dizer “não vejo cor”: A intenção pode parecer positiva, mas a expressão ignora as desigualdades reais vividas por pessoas negras no acesso a

oportunidades de trabalho, educação, saúde e mobilidade social. Reconhecer a cor é reconhecer o contexto histórico de exclusão e o compromisso em transformá-lo.

Atuar como aliado(a): Combater o racismo exige ação. Ser aliado significa intervir quando presenciar discriminação, apoiar colegas vítimas de racismo, promover espaços de fala e cobrar da organização políticas claras de equidade racial. Isso inclui incentivar o uso de canais institucionais de denúncia e apoiar iniciativas de inclusão, como programas de aceleração de carreira para pessoas negras.

RACISMO É CRIME

Lei nº 7.716/89 —
responsabilização
administrativa,
civil e criminal



Mulheres

- Incentive a participação de mulheres na operação.
- Valorize sua expertise e respeite seus espaços.
- Ouvir com atenção, evitar interrupções e assegurar que mulheres tenham suas ideias creditadas corretamente criam um ambiente mais justo.
- Comportamentos assediadores, invasivos ou intimidadores são inaceitáveis, configuram violação de direitos humanos e podem gerar responsabilização legal e contratual.
- Não presuma fragilidade nem questione sua competência por gênero.
- Reconheça autoridade e liderança das mulheres, jamais presuma a posição hierárquica de uma mulher com base em estereótipos. Trate todas as profissionais de acordo com suas responsabilidades reais e seu papel estratégico no trabalho.

- Distribua responsabilidades de forma equitativa, tarefas de apoio como servir café, organizar ambientes ou lidar com demandas sociais não devem ser automaticamente atribuídas às mulheres. Essas atividades devem ser compartilhadas entre todas as pessoas, com equilíbrio e senso de justiça.
- Não faça comentários sobre corpo, roupa ou características físicas de mulheres
- Brincadeiras, expressões ou piadas que sexualizem, diminuam ou desqualifiquem mulheres não têm espaço em nossas relações.



ASSÉDIO SEXUAL É CRIME . Código Penal — Art. 216-A

E também uma grave violação de direitos humanos, pois atinge a dignidade, a liberdade e a integridade física e emocional da pessoa. Qualquer comportamento de cunho sexual indesejado — verbal, físico ou não verbal — é inaceitável, independentemente de hierarquia, vínculo contratual ou local onde ocorra.

Pessoas LGBTI+

Utilize o termo “orientação sexual” (e nunca “opção sexual”):

O uso de “opção” sugere que a pessoa escolhe sua orientação, quando na realidade se trata de uma característica da identidade. Dizer “opção sexual” minimiza e deslegitima experiências de vida. O correto é orientação sexual, pois reconhece a naturalidade e diversidade das formas de se relacionar.

Utilize “homossexualidade” (não “homossexualismo”): O sufixo -ismo está historicamente ligado à ideia de doença ou patologia (como alcoolis-

mo ou reumatismo). Por isso, o termo “homossexualismo” foi abolido pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 1990. O termo correto e respeitoso é homossexualidade.

Não utilize frases como “não tenho nada contra, mas...”:

Essa construção linguística geralmente antecede uma justificativa preconceituosa. Exemplos comuns: “não tenho nada contra gays, mas não acho que deveriam casar”. Evite esse tipo de discurso, pois ele reforça exclusão. Em vez disso, adote uma comunicação clara e respeitosa, sem ressalvas discriminatórias.

Respeite o direito de pessoas trans de usar o banheiro de acordo com sua identidade de gênero:

Esse direito é reconhecido pela jurisprudência do STF e está alinhado com princípios constitucionais de dignidade da pessoa humana. Negar esse acesso é uma forma de violência institucional e pode configurar discriminação. Empresas devem garantir que banheiros sejam espaços seguros e respeitosos para todas as pessoas.

Utilize o termo “transição de gênero” em vez de expressões pejorativas:

Falar em “mudança de sexo” ou “virar homem/mulher” é reducionista e ofensivo, pois desconsidera a complexidade da experiência trans. O termo correto é transição de gênero, que contempla aspectos sociais, médicos e pessoais do processo de afirmação da identidade.

No atendimento, acompanhe a jornada de clientes trans com atenção:

Inclusão vai além da primeira interação. É essencial que toda a experiência, da recepção ao pós-venda ou atendimento – seja marcada pelo uso correto do nome social, dos pronomes e pelo tratamento respeitoso e natural. Pequenos gestos, como confirmar o nome social para registro ou evitar constrangimentos em filas e cadastros, fazem toda a diferença para que a pessoa se sinta acolhida.

Quando não souber a identidade de gênero de alguém, utilize comunicação inclusiva e neutra, evitando reforçar marcadores de gênero. Acima de tudo, aja com respeito, naturalidade e empatia, pilares de qualquer atendimento inclusivo.

LGBTFOBIA É CRIME

Lei nº 7.716/89 (decisão STF)

Gestantes, lactantes e pessoas com responsabilidades de cuidado (parentalidade)

- Garantir condições adequadas de saúde, ergonomia e segurança para gestantes e lactantes, conforme normas legais e boas práticas.
- Respeitar necessidades específicas, como pausas, intervalos para amamentação, deslocamentos seguros e adequações temporárias de atividades quando necessário.
- Evitar qualquer tipo de comentário, julgamento ou especulação sobre gravidez, aparência física, licença-maternidade ou decisões familiares.
- Não presumir menor comprometimento, disponibilidade ou capacidade profissional devido à maternidade ou paternidade.
- Promover flexibilidade e orientações claras para facilitar a conciliação entre trabalho e responsabilidades de cuidado, quando aplicável.

- Tratar com seriedade situações de discriminação relacionadas à gestação, maternidade, paternidade ou adoção — práticas como “maternidade punitiva”, exclusão de oportunidades ou retirada de responsabilidades são formas de discriminação.
- Respeitar a privacidade e o tempo de cada pessoa. A decisão de compartilhar uma gestação, planejar licença ou comunicar necessidades pertence exclusivamente à pessoa envolvida.

Garantir uniformes e EPIs adequados, confortáveis e seguros para gestantes, considerando as mudanças corporais da gestação e assegurando saúde, ergonomia, dignidade e segurança no trabalho, conforme a legislação e boas práticas.

A discriminação contra gestantes, lactantes ou pessoas com responsabilidades de cuidado viola princípios legais e pode gerar sanções trabalhistas e contratuais.

Pessoas idosas

- Valorize experiência e conhecimento.
- Forneça orientações claras quando necessário e incentive a participação plena.
- Respeite autonomia e nunca trate com condescendência.
- Piadas envolvendo idade não são aceitas.
- A idade não pode ser usada para determinar capacidade técnica ou potencial de contribuição.



Diversidade Cultural e Socioeconômica

Respeite as variações linguísticas:

Reconheça que sotaques, expressões regionais e diferentes formas de falar são parte da identidade cultural de cada pessoa.

Promova trocas culturais:

Crie espaços para que pessoas compartilhem pratos típicos, músicas, histórias, tradições e modos de vida de suas regiões.

Demonstre interesse genuíno: Pergunte, ouça e valorize as particularidades culturais e regionais de colegas, construindo vínculos de respeito.

Respeite crenças e práticas culturais:

Considere feriados religiosos, restrições alimentares ou códigos de vestimenta e adapte rotinas e eventos para incluir todas as pessoas.

Ofereça letramento e sensibi-

lização: Promova treinamentos sobre diversidade cultural e inclusão de pessoas de diferentes territórios para aumentar consciência e respeito no time.

Diversifique contratações: Inclua talentos de diferentes regiões e realidades socioeconômicas, fortalecendo criatividade, dinamismo e pertencimento.

Consequências por comportamentos discriminatórios



Qualquer prática de racismo, LGBTfobia, assédio moral ou sexual, discriminação ou violação a direitos humanos: constitui violação à dignidade da pessoa humana pode ser enquadrada como crime gera responsabilização administrativa, trabalhista e civil pode resultar em sanções contratuais, inclusive descredenciamento de empresas fornecedoras.

6

Orientações para Facilitadores(as) de Treinamentos

Preparação do Conteúdo: Garantir que os materiais de treinamento sejam inclusivos, livres de vieses, estereótipos e linguagem discriminatória. Utilizar exemplos diversos e representativos. Priorizar materiais acessíveis, observando boas práticas como contraste adequado de cores, uso de fontes legíveis, textos claros e objetivos, além de incluir descrições textuais (texto alternativo) para imagens quando necessário.

Linguagem e Abordagem: Empregar comunicação acessível e respeitosa. Utilizar linguagem simples, evitar jargões e respeitar o gênero, a identidade e os pronomes de cada participante em todas as interações.

Criação de um Ambiente Seguro: Promover um espaço acolhedor, onde todos(as) se sintam à vontade para compartilhar ideias e dúvidas. Incentivar escuta ativa, diálogo respeitoso e a participação de forma equitativa.

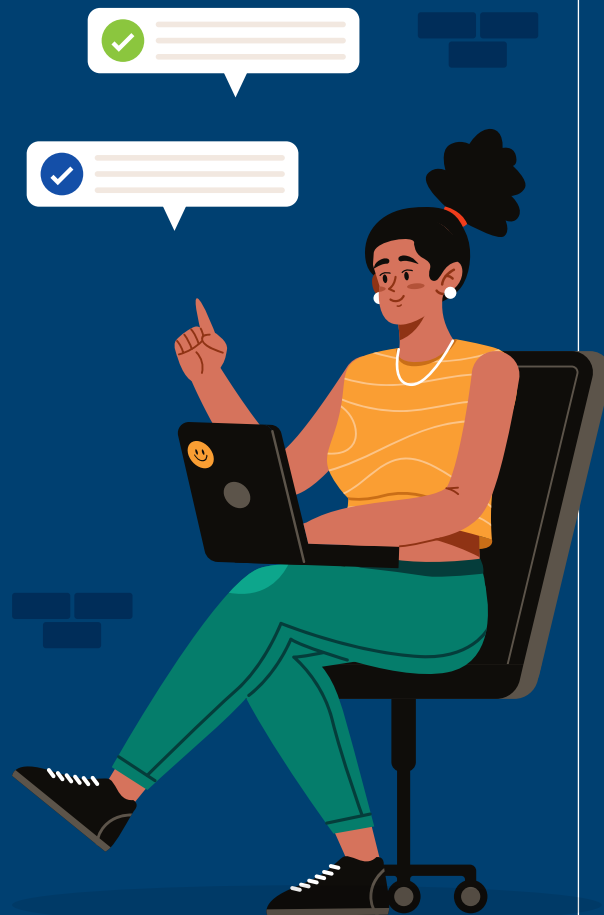
Moderação de Discussões: Intervir de forma proativa diante de situações de preconceito, discriminação ou assédio, utilizando os conhecimentos apresentados neste guia. Facilitar conversas construtivas, inclusivas e orientadas ao aprendizado.

Sensibilidade a Situações Delicadas: Lidar com temas sensíveis com empatia e respeito, assegurando a privacidade e o bem-estar dos(as) participantes.



Materiais e Recursos Inclusivos:

- ✓ Utilizar cores com bom contraste para atender pessoas com baixa visão ou daltonismo.
- ✓ Aplicar tamanhos de fonte adequados para garantir legibilidade em apresentações e documentos.
- ✓ Incluir texto alternativo em imagens e descrever elementos visuais que sejam relevantes ao conteúdo.
- ✓ Adotar legendas em vídeos, transcrições e, quando possível, descrição em áudio.
- ✓ Criar documentos digitais acessíveis (PDFs estruturados, navegação por títulos, leitura por leitores de tela).
- ✓ Evitar abreviações sem explicação e termos técnicos que possam dificultar o entendimento.



Sugestões de **Conteúdo** **Complementar e** Aprendizado Contínuo

Fontes da Samarco

Código de Ética e Conduta Fornecedores

Política de Direitos Humanos

Políticas, normas e procedimentos de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I)

Diretrizes de Segurança e Acessibilidade

Cartilha Diversidade

Glossário de Diversidade

Legislação e referenciais

Lei Brasileira de Inclusão – LBI (Lei nº 13.146/2015)

Lei nº 7.716/1989 – Crimes resultantes de preconceito de raça ou cor

Artigo 216-A – Código Penal – Assédio Sexual

Convenções da OIT sobre trabalho digno e não discriminação

Publicações de instituições como ONU, OMS, Ministério Público do Trabalho, Comitês Nacionais de Direitos Humanos

Documentos e princípios internacionais

Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos

Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), com destaque para os ODS 5, 8, 10 e 16

Declaração Universal dos Direitos Humanos



