VALE

Guia de Direitos Humanos

Apresentação

Em 2009, foi criada a nossa Política de Direitos Humanos. Elaborada com base em nosso Código de Conduta Ética, nos Valores da Vale e em referências nacionais e internacionais, a Política contou com o envolvimento ativo de diversas áreas da empresa na sua criação.

Este Guia de Direitos Humanos, já em sua segunda edição, tem como objetivo materializar as diretrizes e princípios descritos em nossa Política em ações efetivas de nosso dia-a-dia na empresa, junto aos nossos "stakeholders" (partes interessadas): fornecedores, parceiros e clientes, as comunidades onde a Vale se encontra presente, o Governo e a Sociedade como um todo. Dessa forma, acreditamos estar contribuindo para uma gestão cada vez mais focada e integrada das questões de direitos humanos, onde quer que atuemos.

O Guia traz, em linguagem objetiva e didática, orientações e exemplos que ajudarão a todos a entender e a atuar sempre respeitando e valorizando a nossa Política e os preceitos dos direitos humanos.

Somente quando as pessoas têm consciência de seus direitos, é que podem trabalhar em conjunto para garanti-los.

Departamento de Responsabilidade Social Corporativa

Vale

Nossa política de direitos humanos

Objetivo

Estabelece diretrizes e princípios para atuação da Vale no que se refere ao respeito aos direitos humanos em seus projetos e operações, ao longo do ciclo de vida das suas atividades e em sua cadeia produtiva, nas regiões onde está presente.

Aplicação

Esta Política se aplica à Vale e deve ser adotada pelas suas fundações, associações ou entidades, além das empresas controladas no Brasil e no exterior, respeitando sempre a legislação local. A Vale também estimula a adoção desta Política pelas entidades das quais participa e incentiva a sua aplicação em sua cadeia produtiva.

Referências

- POL-0001-G - Código de Conduta Ética
- POL-0003-G - Política de Desenvolvimento Sustentável
- Código de Conduta dos Fornecedores

Princípio

A proteção, promoção e conscientização dos direitos humanos em nossas atividades e ao longo de nossa cadeia produtiva, em conformidade com os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Diretrizes de Atuação

Esferas de Influência: reconhecemos que nossa capacidade de interferir em políticas, procedimentos e práticas varia em função do grau de influência que exercemos junto aos nossos stakeholders. Mesmo aonde nossa capacidade de influência é menor, contribuímos com ações de conscientização e promoção dos direitos humanos.

Esferas de Influência da Vale para fins de respeito e promoção dos direitos humanos

Empregados: proporcionamos condições dignas de trabalho e buscamos promover ações educacionais que viabilizem o crescimento profissional e pessoal, procurando sempre manter um ambiente de trabalho saudável. Não toleramos discriminação ou assédio de qualquer natureza, inclusive moral ou sexual. Respeitamos a liberdade de associação e a negociação coletiva e a diversidade.

Equipes de segurança (empregados e contratados): selecionamos e acompanhamos, de forma rigorosa, considerando a experiência anterior, a capacidade técnica e a estabilidade emocional. Treinamos esses profissionais constantemente a fim de que desempenhem as suas atividades com observância aos princípios dos direitos humanos, repudiando: o abuso de poder, a discriminação, a interferência na privacidade dos cidadãos e o tratamento degradante ou desumano. Coibimos o uso da força e buscamos soluções pacíficas, que assegurem a integridade física das pessoas, a preservação do patrimônio e das informações e a manutenção do processo produtivo.

Fornecedores (contratados), parceiros e clientes: procuramos estabelecer relações com entidades que compartilhem dos mesmos princípios e valores que a Vale. Promovemos o respeito aos direitos humanos em nossa cadeia de valor, incluindo a adoção de cláusulas contratuais e documentação comprobatória de conformidade legal. Em caso de desrespeito aos direitos humanos, devidamente comprovado por autoridades governamentais e por instrumentos previstos na legislação, notificamos o fornecedor/parceiro ou cliente para a adoção de medidas corretivas, e, caso não adotadas tais medidas, podemos rescindir a respectiva relação comercial.

Comunidades locais, indígenas e tradicionais: procuramos conhecer detalhadamente os territórios onde atuamos ou pretendemos atuar. Buscamos estabelecer um processo contínuo de engajamento com as comunidades, de gestão de impactos socioculturais, econômicos e ambientais, e contribuir para o desenvolvimento local sustentável. Promovemos ações de conscientização dos

direitos humanos, com especial atenção à erradicação do trabalho forçado e infantil e à promoção dos direitos das crianças e adolescentes.

Governos e a sociedade: observamos a legislação e a regulamentação das localidades onde atuamos e cooperamos com as autoridades na promoção dos Direitos Humanos internacionalmente reconhecidos. Também cooperamos com a apuração de quaisquer incidentes envolvendo desrespeito a esses direitos ao longo da nossa cadeia produtiva.

Questões Relevantes do Setor de Mineração: apoiamos iniciativas reconhecidas que busquem melhorar as condições sociais, econômicas e ambientais relacionadas às atividades de mineração, dentre elas aquelas referentes à saúde e segurança, reassentamento involuntário e mineração artesanal e de pequena escala. Procuramos participar e contribuir com o debate internacional dessas questões, e buscamos adotar e promover melhores práticas.

Mecanismos de Comunicação e Prevenção: disponibilizamos a descrição do Canal de Denúncia em nosso endereço eletrônico (www.vale.com) para recebimento de denúncias e informações sobre, inclusive, possíveis violações aos Direitos Humanos. Oferecemos também em nosso website um canal de comunicação, o Fale Conosco, que contempla a categoria Sustentabilidade, para encaminhamento de informações e esclarecimento de dúvidas sobre, entre outros assuntos, questões referentes a direitos humanos.

Para imprimir a Política de Direitos Humanos acesse no portal da Vale: serviços>Documentos Normativos>Brasil>Português>Documentos Normativos Globais>POL 005-G

Conceitos

O que são os direitos humanos?

São direitos e liberdades fundamentais de todo indivíduo, tais como: o direito à vida, o direito de não ser discriminado, o direito ao trabalho, o acesso à educação, a garantia da dignidade da pessoa humana, de condições de saúde e de bem-estar, entre outros. Esses direitos são reconhecidos universalmente e estão formalizados nos 30 artigos na Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), em vigência desde 1948. O documento está disponível na íntegra no site da ONU (www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.phd).

Os direitos humanos no mundo coorporativo:

Os direitos humanos não são mais de responsabilidade de apenas algumas pessoas, grupos ou instituições. Cada vez mais se fala e se pensa em direitos humanos em todos os espaços sociais e no mundo coorporativo isso não poderia ser diferente. As empresas vem se conscientizando do seu papel em acelerar a adoção e implementação de políticas de direitos humanos. Precisam se adequar aos atuais anseios sociais que exigem que além de serem éticas, devem zelar pelo respeito e a promoção dos direitos humanos.

Por que uma Política e um Guia de Direitos Humanos da Vale?

A promoção dos direitos humanos exige um esforço comum dos governos, das empresas e de toda a sociedade. Observar a legislação nem sempre é suficiente para alcançarmos os altos padrões a que aspiramos. Por isso, precisamos nos

manter fortemente comprometidos e buscar o entendimento e a melhoria continua do desempenho da Vale nesse assunto.

A questão dos direitos humanos ganhou destaque internacional e vem sendo discutida por investidores e órgãos multilaterais, que cada vez mais exigem posicionamento e desempenho sólidos das empresas nesse assunto.

Como empresa global, respeitamos e queremos contribuir para a promoção dos direitos humanos em todas as regiões onde atuamos. Buscamos influenciar e contribuir proativamente para que esses direitos sejam promovidos e protegidos em todos os países com os quais mantemos relações.

Reconhecemos que a diversidade de nossas atividades e as diferenças culturais de cada localidade onde estamos presentes devem ser consideradas em cada decisão empresarial. Por isso procuramos atuar de forma responsável com todos os grupos e pessoas com as quais temos interface, com o devido respeito e atenção às questões socioculturais

A Política de Direitos Humanos demonstra o posicionamento claro da empresa e orienta o comportamento dos empregados e nossos fornecedores, com base nos nossos princípios e valores; além de contribuir para a redução dos riscos do negócio, para a melhoria da reputação e do relacionamento com nossos stakeholders.

» Além disso, temos trabalhado sistematicamente a fim de evitar que violações de direitos humanos ocorram em nossas atividades, estabelecendo maneiras de prevenir, mitigar e remediar casos de violação e desrespeito aos direitos humanos.

Quando violações de direitos humanos são identificadas e resolvidas em estágios iniciais, evita-se que adquiram proporções ainda maiores que demandam uma maior mobilização para que sejam resolvidas.

Nossas crenças para a proteção, respeito e remediação de direitos humanos[2]

A Vale sabe que no campo de suas atividades inúmeros são os desafios para se respeitar os direitos humanos. Por isso, a empresa se compromete a manter um diálogo transparente com toda a sua cadeia produtiva, bem como com o Governo e a sociedade de forma a proteger e respeitar os direitos humanos, bem como prevenir e remediar situações que possam vir a ocasionar qualquer tipo de violação a esses direitos.

A Vale também tem o compromisso de desenvolver e apoiar atividades que promovam os direitos humanos dentro da empresa e na sociedade, colaborando para a efetivação desses direitos.

2 - De acordo com o a resolução do Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas de 15/06/11 – A/HRC/17/L.17/Rev.1 – referente ao Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework do relator especial John Ruggie.

Esfera de influência

Nossa capacidade de interferir em políticas, procedimentos e práticas varia em função do grau de influência que exercemos junto aos nossos stakeholders.

O conceito de esfera de influência foi elaborado pelo Pacto Global da Organização das Nações Unidas e estabelece o escopo da responsabilidade empresarial em relação às questões de direitos humanos, baseado na influência exercida por cada empresa. Essa influência varia em função da localização geográfica, setor de atuação, porte e rede de relacionamentos.

Em linha com esse conceito, definimos a esfera de Influência da Vale para fins de respeito e promoção dos direitos humanos.

Esferas de Influência da Vale para fins de respeito e promoção dos direitos humanos

A partir de nossa Esfera de Influência, este Guia apresenta a abordagem e as devidas orientações para a gestão dos direitos humanos perante cada um desses grupos.

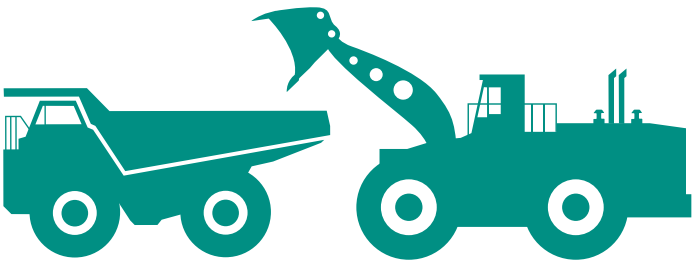
Os direitos humanos na prática

Empregados

Todo direito implica deveres. Cada um de nossos empregados deve ter seus direitos respeitados pela empresa, como, por exemplo, usufruir de condições de trabalho dignas e de um ambiente de trabalho saudável. Do mesmo modo, cada empregado tem o dever de adotar em suas práticas e comportamentos diários a observação dos diretos humanos, seja no trato com colegas, equipes ou terceiros. Em outras palavras, o empregado é sujeito e agente estratégico dos direitos humanos. Esses direitos só serão garantidos e preservados se forem conhecidos e postos em prática por meio do comportamento de cada um de nós. Veja abaixo exemplos de atitudes a serem adotadas.

Ambiente Favorável e Cordial

A garantia de condições dignas de trabalho inclui desde o cumprimento da legislação trabalhista – como o respeito à carga horária, oferta de remuneração e benefícios justos, (incluindo igualdade de salários entre homens e mulheres que desempenhem a mesma função) cuidados com a segurança e a saúde ocupacional dos empregados e respeito à liberdade de associação e negociação coletiva – até iniciativas educacionais voltadas para o desenvolvimento profissional e pessoal, e a gestão do clima na empresa. O objetivo de todas essas ações é proporcionar um local de trabalho de qualidade cada vez melhor.



» Contribuir para um ambiente de trabalho saudável, em que as relações sejam marcadas pelo respeito, pelo diálogo, pelo sentido de justiça e pela busca do entendimento, deve ser objetivo tanto das lideranças quanto de suas equipes.

Entre os gestores, isso significa, por exemplo, habilidade de fazer com que a pressão por resultados não se traduza em estresse negativo para o empregado, não sendo aceitáveis ações baseadas em ameaças, perseguição, humilhações ou outras atitudes reprováveis. A cobrança por resultados não pode afastar o respeito pela equipe.

Todos devem prestar atenção ao seu tom de voz, pensar nas palavras que irão usar. Jamais use palavrão ou termos grosseiros para chamar a atenção ou se referir a um membro de sua equipe ou colega.

É importante saber também que a comunicação não precisa ser verbal para acontecer. Portanto, tenha cuidado com gestos e atitudes. Eles comunicam tanto quanto – ou mais – do que palavras faladas ou escritas.

Todos devem ter atenção e respeito ao se dirigirem a colegas ou subordinados. Usar apelidos pejorativos associados às características físicas, comportamentais ou ideológicas das pessoas, por exemplo, é um comportamento inadmissível e discriminatório. Lembre-se que piadinhas quase sempre são ofensivas e desrespeitosas.

Feedback

Todo empregado deve buscar o diálogo, cada vez que o comportamento de alguém causar incômodo ou surpresa. Isso lhe dará a chance de esclarecer o ocorrido e de resolver o conflito no seu início, evitando fofocas e mal-entendidos. A conversa deve ser respeitosa e baseada em fatos e dados, não em impressões pessoais.

Essa mesma orientação vale para o feedback – momento de receber ou fazer uma análise sobre o comportamento e desempenho profissional. A tarefa não é simples para quem dá nem para quem recebe esse retorno, por isso, exige preparação.

Lembrete aos nossos gestores: Antes de dar o feedback, é importante preparar e organizar a forma e o conteúdo de sua conversa com o empregado. O objetivo principal desse momento não é culpar ou "passar sermão", mas contribuir para o crescimento profissional e pessoal do empregado. Busque identificar pontos fortes, que valorizem o empregado, e os aspectos que precisam ser melhorados. O objetivo é a superação e a melhoria do desempenho do profissional, o que só será possível se ele estiver satisfeito com o trabalho que faz e se sentir valorizado.

O conteúdo dessa conversa deve considerar aspectos que possam de fato ser modificados e que tenham relação com o trabalho a ser desenvolvido pelo profissional. A forma como os pontos e conteúdos dessa conversa são colocados e o tom imposto a ela farão uma diferença na maneira em que o empregado receberá aquilo que lhe é passado.

É importante encarar o feedback como uma oportunidade para refletir e crescer profissionalmente. Nesse momento, procure entender o retorno que você está recebendo e identificar seus pontos fortes e o que pode ser melhorado. É a hora certa para esclarecer dúvidas junto ao gestor e organizar o trabalho para seguir em frente.

Assédio

Outro tema importante a ser considerado nas relações entre gestores e equipes no ambiente de trabalho é o assédio, seja moral ou sexual.

Todo empregado que se sentir envolvido em uma dessas situações deve recorrer aos canais disponibilizados pela Vale para receber e encaminhar sua manifestação (veja o capítulo Comunicação e prevenção, p.32).

Assédio Moral

O assédio moral é caracterizado por condutas que expõem, repetida e sistematicamente, uma pessoa a situação humilhante ou constrangedora na empresa. Está relacionado a estruturas hierárquicas de trabalho, ou seja, à ação abusiva de uma liderança na direção de um subordinado. Pode, no entanto, ocorrer também de um subordinado sobre um superior ou horizontalmente, entre colegas que ocupam funções hierarquicamente equivalentes.

O assédio moral visa a desestabilizar uma pessoa moral ou emocionalmente.

Gestores e empregados devem ficar atentos para saber identificar os casos de assédio moral, sem banalizar situações de conflito da rotina de trabalho.

As consequências do assédio moral são sérias. Quem sofre essa situação perde a motivação, apresenta resultados piores, entre outras consequências. A empresa perde talentos, coloca em risco sua imagem e é prejudicada nos quesitos competitividade e produtividade. Casos comprovados de assédio moral podem resultar em medidas administrativas, inclusive a demissão.

» **Portanto, esteja atento:** a prevenção e o combate ao assédio moral dependem de relações pautadas pelo respeito, diálogo e busca de entendimento entre colegas e gestores. Isso significa trabalhar e valorizar o crescimento em equipe, mediar conflitos por meio de conversas e negociações francas, comunicar-se clara e abertamente. Não deixe eventual situação indesejável se agravar para conversar sobre o assunto ou procurar ajuda.

Não confunda, no entanto, controle e organização do trabalho com assédio moral. Apresentação, acompanhamento e cobrança do cumprimento de metas, assim como necessidade de respeito aos regulamentos internos, são condutas requeridas de qualquer empregado!

Alguns exemplos:

De gestor para empregado

- **Desrespeito:** tratar o empregado de modo desrespeitoso ou irônico, ridicularizando-o na frente dos colegas.
- **Ameaça:** colocar em dúvida constantemente, e sem justificativas, o trabalho ou a capacidade do empregado, inclusive ameaçando-o com demissão.
- **Perseguição:** transferir o empregado de localidade ou o horário de trabalho, além de rebaixá-lo de função, sem motivos aparentes.
- **Censura:** impedir que a pessoa expresse opinião ou deixá-la isolada dos colegas.

De empregado para gestor

- **Insubordinação:** não cumprir, sistematicamente, as determinações do gestor ou, mais grave, incitar um grupo de colegas a prejudicá-lo ou mesmo provocar seu desligamento.

De empregado para empregado

- **Obrigação:** forçar o colega a concordar com as opiniões da maioria, bem como eleger alguém (em posição mais frágil) para colocar em prática os objetivos de outro empregado ou de um grupo.
- **Deslealdade:** prejudicar o desempenho e a interação em equipe de um colega da mesma hierarquia, visando à ascensão na carreira.

Assédio Sexual

O assédio sexual no trabalho está sempre ligado a uma questão de poder, principalmente de um superior hierárquico sobre a pessoa assediada,com intenção sexual ou insistência inoportuna. As insinuações ou proposta podem ser verbais, subentendida, gestuais ou até físicas.

Homens também podem ser vítimas de assédio sexual praticado tanto por mulheres como por homens.

A Organização Internacional do Trabalho, caracteriza o assédio sexual no trabalho quando ocorre pelo menos, uma das seguintes situações: **1)** ser claramente uma condição para dar ou manter o emprego; **2)** influir nas promoções e/ou na carreira; **3)** prejudicar o rendimento profissional e **4)** humilhar, insultar ou intimidar.

É importante frisar que o assédio sexual não é uma cantada e o que o caracteriza é o desejo e o poder apenas por parte de uma pessoa. Ele está sempre associado a uma barganha, um favor sexual em troca da garantia ou proteção de alguma coisa.

O assédio sexual é expressamente condenado pela Vale e é crime (art. 216-A, do Código Penal, com redação dada pela Lei nº 10.224, de 15 de maio de 1991).

Diversidade

A valorização da diversidade, o respeito às diferenças e a inclusão competitiva são diretrizes a serem observadas no cotidiano da Vale.

O tema diversidade está relacionado a aspectos como cor, etnia, origem, sexo, orientação sexual, crença religiosa, condição de sindicalização, classe social, condição de portador de deficiência, idade, ideologias entre outros.

Qualquer conduta discriminatória em função de tais condições ou opções pessoais deve ser reprovada e banida tanto por gestores quanto por empregados. Lembre-se de que a discriminação além de ser uma das formas de assédio moral, fere e desrespeita a outra pessoa naquilo que ela é. O preconceito e a discriminação são um exemplo de formas cruéis de violação de direitos humanos.

Discriminações que possam ocorrer contra empregados portadores do vírus HIV/AIDS também são reprovadas em nossa empresa.

As políticas afirmativas[6] previstas em lei devem ser respeitadas. Em processos seletivos e na rotina de trabalho devem prevalecer um tratamento justo e equânime.

Conheça a seguir as formas mais comuns de discriminação e preconceito ainda vigentes no mundo:

6 - Políticas afirmativas: são medidas especiais e temporárias, tomadas ou determinadas pelo estado, voluntária ou compulsoriamente, com o objetivo de garantir a igualdade de oportunidades e tratamento, bem como de compensar perdas provocadas pela discriminação e marginalização, decorrentes de motivos raciais, étnicos, religiosos, de gênero e outros.

Gênero: Quando se fala em igualdade de gênero o que se busca é que mulheres e homens possam ser iguais em termos de direitos legais, participação política, remuneração e nas suas relações pessoais. A busca pela igualdade de gênero não cabe apenas às mulheres, os homens também devem igualmente efetivar a equidade em todos os espaços sociais.

Cor e Etnia: Tal discriminação ocorre quando se atribui uma condição inferior a um determinado grupo por ter a cor da pele diferente e possuir característica fenotípicas específicas. No Brasil, tal preconceito ainda está presente no mercado de trabalho, na educação, nas condições e acesso à saúde da população negra.

Indígenas: A discriminação contra os povos indígenas se dá no desrespeito a suas crenças e culturas. A depredação ambiental, a ausência de políticas públicas de saúde e educação faz com que os direitos desses povos sejam inviabilizados e desrespeitados.

Orientação Sexual: O preconceito e a discriminação muitas vezes ocorre contra pessoas que tem uma orientação sexual diferente do padrão aceito. A homofobia é a forma hostil de discriminação e preconceito contra homossexuais.

Pessoas com Deficiência: As deficiências que uma pessoa pode ter são a: Física, Auditiva, Visual e Mental. É importante estar atento que o convívio com pessoas com deficiência não deve ser permeado de assistencialismo, pena ou compaixão.

Lembre-se: Elas querem um tratamento igualitário e também igualdade de oportunidades.

A inclusão de pessoas com deficiência

A Vale mantém um Programa de Inclusão de Pessoas com Deficiência, que prepara e recruta candidatos para trabalhar nas áreas operacionais e administrativas. A empresa mapeia

as funções, incluindo as de níveis técnico e superior, que podem ser exercidas ou adaptadas para o trabalho de pessoas com deficiência (auditiva, visual, física ou mental).

As instalações da empresa estão sendo gradativamente preparadas para receber pessoas com deficiência, para a garantia de acessibilidade. Isso inclui, entre outros, sinalização visual e tátil dos espaços adaptados para deficientes e a adequação de acessos para pessoas com alguma dificuldade de locomoção. Alguns exemplos disso são a construção de rampas, a adaptação de banheiros, a instalação de elevadores e de facilidades para abertura de portas, a criação de vagas de estacionamento especiais e a adaptação de alarmes de emergência, para que emitam som, luz e vibração. Por isso, se a sua área passar por alguma reforma, lembre-se de considerar os aspectos de acessibilidade no projeto.

Lembrete aos nossos gestores: Para que você, para que você e sua equipe obtenham mais informações sobre o assunto, participem das palestras do Programa de Inclusão de Portadores de Deficiência ou contem com o apoio da área de Recursos Humanos.

Equipes de Segurança Empresarial

As nossas equipes de segurança, próprias ou contratadas, trabalham para assegurar a integridade física das pessoas, a preservação do patrimônio e das informações e a manutenção do processo produtivo da empresa.

Ao mesmo tempo em que devem ter seus direitos respeitados, elas são agentes estratégicos na promoção dos direitos humanos, pois lidam com situações de conflito e, diante delas, precisam buscar, prioritariamente, soluções pacíficas. O uso da força deve ser evitado a todo custo.

» Cabe a todos, em especial a essas equipes, trabalhar cientes de que os direitos humanos devem ser respeitados. Nesse caso, isso significa jamais cometer abuso de poder, não discriminar as pessoas, repudiar a interferência na privacidade dos cidadãos e o tratamento degradante ou desumano.

Seleção e Treinamento

Os gestores da Vale devem estar atentos a seleção de profissionais para trabalhar nessa área, sejam diretos ou terceirizados, que deve ser rigorosa e considerar a experiência anterior, a capacidade técnica e a estabilidade emocional do candidato. Todos os contratados para a função passam por treinamento específico antes de exercerem a atividade

Lembrete aos nossos gestores: Se você tem equipes de segurança sob sua responsabilidade - ou contratadas atuando em sua área -, certifique-se de que seus integrantes estão em dia com os treinamentos periódicos. Eles abordam uma série de conteúdos úteis para esses profissionais, como padrões internacionais de direitos humanos, ética, gerenciamento de conflitos, uso da força e relações com as comunidades. A reciclagem deve ser feita a cada dois anos.

Em caso de dúvidas, procure o Departamento de Segurança.

Soluções Pacíficas

Os profissionais de segurança devem se lembrar que os conflitos não podem ser respondidos com força além da necessária para neutralizar a ameaça, respeitando a legislação local e o conceito de proporcionalidade. O uso da força, quando inevitável, nunca pode ser desumano ou degradante.

Fornecedores, Parceiros e Clientes

Temos como diretriz buscar estabelecer relações comerciais com parceiros que compartilhem dos mesmos valores que a Vale.

Lembrete aos nossos gestores: Antes de estabelecer uma parceria comercial, certifique-se de que a empresa ou entidade em questão compartilha dos princípios e valores da Vale no que diz respeito aos direitos humanos. Os contratos firmados devem incluir cláusulas e documentação comprobatória de conformidade legal relacionada a temas como garantia dos direitos trabalhistas – o que significa, entre outros fatores, a não utilização de trabalho infantil ou forçado.

Algumas fontes globais de informação que podem auxiliar na análise de riscos de ocorrência de violações dos direitos humanos, em especial sobre o trabalho infantil e/ou forçado ou análogo ao escravo, por país (região) e atividade. Veja alguns exemplos:

The Danish Institute for Human Rights

http://humanrights.dk

Maplecroft (Risk, Responsibility and Reputation)

http://maplecroft.com

É possível também pesquisar se o parceiro em potencial está envolvido em casos de trabalho infantil, forçado ou análogo ao escravo.

No Brasil, o Ministério do Trabalho e Emprego oferece duas ferramentas que auxiliam nessa pesquisa:

1- Listagem atualizada a cada seis meses e disponível no site (www.mte.gov.br), contendo o nome de empregadores e estabelecimentos autuados por explorar mão de obra escrava.

2- O Sistema de Informações sobre Focos de Trabalho Infantil (SITI) mantém uma página na internet (http://siti.mte.gov.br), em que é possível pesquisar nomes de empresas que foram autuadas por usar trabalho infantil.

Em caso de desrespeito aos direitos humanos, devidamente comprovado pelas autoridades governamentais e por instrumentos previstos na legislação, o fornecedor/parceiro ou cliente deve ser notificado para a adoção de medidas corretivas. Caso elas não sejam adotadas, o relacionamento comercial pode ser rescindido. A Vale já rescindiu contratos com base nesse preceito.

Compartilhamento de Valores

O nosso Código de Conduta dos Fornecedores (disponível no Portal Vale) reúne as diretrizes e valores que devem ser seguidos. O documento enfatiza a formação de parcerias que contribuam para uma gestão sustentável dos negócios e o respeito aos direitos humanos em toda a cadeia produtiva.

O Código demonstra claramente a necessidade da inclusão e do cumprimento de cláusulas contratuais sobre direitos humanos. Além de seguir as diretrizes da Vale, os fornecedores devem seguir a legislação trabalhista de cada país, promover a saúde e segurança de seus trabalhadores e respeitar o meio ambiente.

Relacionamento com Clientes

Possíveis casos de desrespeito aos direitos humanos, como a exploração de mão de obra escrava e infantil ou o uso de carvão vegetal a partir de madeira não certificada, também são monitorados junto aos nossos clientes. Por isso, todos os empregados devem estar atentos a essas questões.

» Se constatada alguma irregularidade, o cliente deve ser notificado para corrigir a falha. É assim que vamos garantir a prática dos direitos humanos em toda a nossa cadeia produtiva.

Comunidades Locais e Tradicionais

Nossas atividades, em geral, exigem interfaces com comunidades. Essa relação será mais harmônica e proveitosa para todos se a empresa conhecer detalhadamente os territórios onde atua ou pretende atuar.

Os Diagnósticos Territoriais Integrados em Socioeconomia, desenvolvidos pela Fundação Vale em parceria com as áreas operacionais, são a ferramenta que possibilita esse conhecimento.

Engajamento com Comunidades

O relacionamento com as comunidades deve ser permanente – desde a implantação de um projeto, passando pela operação até o encerramento de nossas atividades.

Para uma gestão eficiente desse relacionamento, a empresa deve tornar público os seus processos e canais de diálogo. Dessa forma, em conjunto, acreditamos conseguir alcançar objetivos comuns para o desenvolvimento territorial sustentável.

O engajamento com as comunidades locais deve estar baseado na gestão adequada dos impactos positivos e negativos de nossas atividades, no estabelecimento do diálogo e na criação de uma agenda comum positiva, de longo prazo, capaz de contribuir para um legado de sustentabilidade nos territórios.

Na implantação de projetos é fundamental consultar e envolver previamente as comunidades, considerando as demandas e os interesses legítimos nas decisões tomadas.

É por meio da conversa que conhecemos e construímos relações de confiança.

Lembrete aos nossos gestores: Esteja sempre atento aos seguintes pontos: veja quem é o público alvo a ser engajado; eleja os temas mais relevantes para a conversa e pense em como eles deverão ser abordados. Os Diagnósticos Socioeconômicos serão importantes ferramentas para a identificação de atores e temas estratégicos.

» Reúna informações que poderão auxiliá-lo na conversa. Lembre-se de que o tom deve ser o do diálogo, o que implica falar e também ouvir. O diálogo participativo é essencial para a construção de uma relação de confiança e respeito. Compartilhe ideias e construa projetos comuns. Procure conhecer o que vem sendo desenvolvido em cada localidade e contribua para a gestão e a identificação de novas oportunidades, que devem sempre estar alinhadas às prioridades locais.

Para auxiliá-lo nessa tarefa, conte com o Departamento de Responsabilidade Social e Comunicação Regional e com a Fundação Vale, que reúnem experiências de diálogo e de parcerias com as comunidades. Essas áreas poderão apoiá-lo com ferramentas e diretrizes para o engajamento com comunidades.

Comunidades Tradicionais

Convivemos com povos tradicionais, como comunidades indígenas e quilombolas, no Brasil, Austrália, Canadá, Nova Caledônia e Peru.

No relacionamento com essas comunidades, busque estabelecer uma relação construtiva, de benefícios mútuos, respeito à diversidade cultural e aos direitos dessas populações alinhados aos conceitos e diretrizes de boas práticas internacionais relacionadas ao tema.

Conforme as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI)[7] , "povos indígenas são pessoas cujas condições sociais, culturais, políticas e econômicas os distinguem de outros setores da comunidade nacional dominante". Também são considerados indígenas aqueles que descendem "de populações que habitaram o país ou uma região geográfica ao qual o país pertence no momento da conquista ou colonização ou do estabelecimento das atuais fronteiras do país, e que, independentemente de sua situação legal, mantêm a totalidade ou parte de suas próprias instituições sociais, econômicas, culturais e políticas".

7 GRI – Global Reporting Initiative: organização não-governamental internacional, com sede na Holanda, cuja missão é desenvolver e disseminar globalmente diretrizes para a elaboração de relatórios de sustentabilidade utilizadas voluntariamente por empresas de mundo todo.

É importante que qualquer processo de avaliação de impactos dos nossos empreendimentos (estudos de impactos, processos de licenciamento, etc) junto a essas comunidades seja cuidadoso e considere o respeito aos aspectos culturais, a relação dessas populações com a terra e os recursos naturais, os interesses sociais, econômicos e ambientais, bem como seus direitos previstos na legislação dos países onde a Vale esteja presente.

O diálogo com essas comunidades deve ser adequado à suas características socioculturais e caso seja necessária a formalização de acordos, ações de mitigação ou compensação por impactos gerados, é importante que estes sejam conduzidos de modo transparente e participativo, priorizando ações estruturantes que contribuam para a valorização dos saberes, dos fazeres e da herança cultural dessas comunidades.

Lembrete aos nossos gestores: Busque suporte no Departamento de Responsabilidade Social Corporativa que possui profissionais capacitados para orientá-lo no relacionamento junto a essas comunidades e também às agências governamentais responsáveis pelo tema.

Capacitação

Lembrete ao Gestor: Se a sua função e/ou de sua equipe envolve interface com comunidades, busque e/ou promova capacitação para se relacionar de forma adequada com esse público.

Trabalhe a conscientização sobre direitos humanos, especialmente naquelas regiões vulneráveis ao trabalho infantil ou escravo.

Evite preconceitos e busque esclarecimentos sobre as comunidades tradicionais com as quais se relaciona ou irá se relacionar.

Governos e a Sociedade

Nos últimos anos, o mundo coorporativo passou a perceber a importância da sua colaboração e atuação no desenvolvimento e implementação de políticas e práticas sustentáveis em parceria com os governos através de ações de responsabilidade social e contribuições direitas na conscientização e promoção dos direitos humanos.

Ao se relacionar com o governo a Vale busca compreender o contexto e como as questões de direitos humanos são tratadas nos países em que se encontra; tenta identificar quais são os impactos que as suas atividades podem acarretar sobre essas questões no país; e analisa como as relações com parceiros e fornecedores podem colaborar ou prejudicar no respeito e na proteção a esses direitos.

Ao iniciar suas atividades, a Vale observa como os ciclos de vida de seus empreendimentos podem colaborar para a promoção dos direitos humanos e evitar que violações venham a ocorrer. Os empregados da Vale e os nossos stakeholders também são convidados a colaborar no processo de remediação de quaisquer incidentes envolvendo desrespeito a esses direitos, inclusive ao longo da nossa cadeia produtiva, e assim fazer cumprir as leis em todos os locais onde atuamos. Tal colaboração se dá através do nosso canal de denúncias.

Cooperação Internacional

A Vale participa de pactos e associações que zelam pela garantia ou têm o respeito aos direitos humanos entre seus princípios fundadores, como o Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU), a Coalizão Global Empresarial Contra HIV/Aids, Tuberculose e Malária e o Conselho Internacional de Mineração e Metais (ICMM), entre outros.

Conheça mais sobre as práticas da Vale em relação aos direitos humanos e sua participação em órgãos representativos desse tema no Brasil e no exterior lendo o Relatório de Sustentabilidade – disponível no Portal Vale e no nosso site, na seção Sustentabilidade.

Análise de Risco e Impactos em Direitos Humanos

O ciclo de vida de um empreendimento pode ser compreendido através dos processos de implementação, operação e fechamento de uma atividade, que pode durar um curto como um longo período. Ao mesmo tempo em que este ciclo ocorre, outro também existe: o ciclo de vida das pessoas. Esse inclui não só os empregados que desenvolvem as operações, mas toda uma rede social que se encontra direta ou indiretamente ligada a esse processo, como por exemplo, as comunidades próximas aos locais de operação e as pessoas que ali vivem.

Ao iniciar um ciclo de empreendimento é importante que os riscos de violação de direitos humanos sejam analisados e que um plano de ação seja desenvolvido para evitar que os mesmos ocorram. São eles:

- Riscos de violação de Direitos Humanos relativos ao país e região onde está sendo implantado um empreendimento;
- Riscos de violação de Direitos Humanos relativos ao setor (Mineração, energia, logística, etc.);
- Riscos de violação de Direitos Humanos relativos à fase do ciclo de vida do empreendimento (implantação, operação ou fechamento de mina/ operação), tais como: saúde e segurança dos empregados; condições dignas de trabalho; corrupção; aumento da exploração sexual, incluindo a infantil; aumento da violência; trabalho escravo e infantil ao longo da cadeia de produção;
- Riscos de violação de direitos humanos relacionados a pessoas e/ou grupos mais vulneráveis, que podem ser afetados pelas atividades realizadas, em especial as comunidades tradicionais, indígenas e locais.

Os Planos de Ação devem conter estratégias e propostas de ação para evitar e mitigar violações de direitos humanos que tenham sido identificadas na análise de risco.

O Departamento de Responsabilidade Social tem uma ferramenta de análise de riscos de violação de direitos humanos disponível para todas as áreas operacionais.

Temas Críticos do Setor de Mineração e Logística no Ciclo de Vida de cada Empreendimento

1) Pesquisa Mineral:

- Minimizar impactos quanto ao uso da terra e possíveis alterações geológicas;
- Diálogo com comunidades tradicionais, indígenas e locais;
- Respeito à cultura local;
- Segurança dos Empregados e da população local;
- Minimizar impactos ambientais.

2) Desenvolvimento de projetos:

- Empregos temporários;
- Alojamento de empregados;
- Deslocamento de famílias;
- Saúde e segurança dos empregados próprios e terceirizados;
- Segurança Pública;
- Reassentamento involuntário;
- Planejamento do impacto local e regional.

3) Operação:

- Identificação de possíveis violações ambientais;
- Saúde e seguranças no processo produtivo;
- Excelência socioambiental;
- Impactos socioeconômicos;
- Proteger, Respeitar e Remediar questões de direitos humanos.

4) Problemas sociais e de saúde:

- Exploração sexual de mulheres e homens;
- Exploração sexual de crianças e adolescentes;
- Intensificação da disseminação de doenças sexualmente transmissíveis.

5) Empregados:

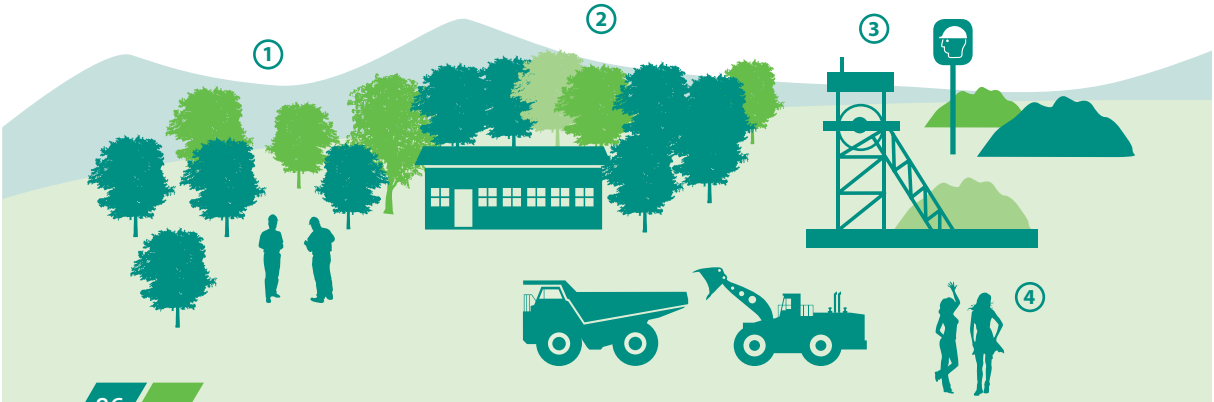
- Saúde e segurança;
- Condições dignas de trabalho;
- Qualidade de vida pessoal e familiar;
- Desenvolvimento e qualificação pessoal;
- Relação com empregados terceirizados.

6) Fornecedores:

- Contratação e desenvolvimento de fornecedores locais;
- Respeito aos direitos humanos em suas atividades;

7) Comunidades vizinhas:

- Saúde da população (ruídos, poeira, contaminação de rios e solo, tráfego);
- Valorização e preservação da cultura local;



- Investimento Social;
- Diálogo participativo.

8) Comunidades tradicionais (indígenas e quilombolas):

- Respeito e valorização da cultura tradicional;
- Respeito ao uso dos recursos ambientais;
- Convivência Harmoniosa.

9) Fechamento da Mina:

- Recuperação ambiental;
- Transição da força de trabalho;
- Sustentabilidade local

Para gerenciar os temas críticos ilustrados é preciso ter consciência de que eles podem se tornar uma realidade. Portanto é preciso empregar formas que evitem que esses ciclos de violações se perpetuem durante um empreendimento. Saiba mais sobre alguns casos comuns de violações na mineração:

Prostituição: A prostituição não é caracterizada como crime no Brasil, contudo a contratação ou a obrigação que mulheres ou homens se prostituam é crime. A conivência com a situação de exploração sexual de mulheres ou homens é inaceitável para a Vale.

Na fase de implantação de um empreendimento, em função da concentração de homens em alojamento, há um aumento no risco de estabelecimentos de zonas de prostituição próximas a esses locais. Em decorrência de práticas sexuais com garotas ou rapazes que fazem programa há uma disseminação de doenças sexualmente transmissíveis, entre elas o HIV/AIDS e a Hepatite B. Por isso o uso do preservativo é essencial para que contaminações não ocorram ze se evite a gravidez não planejada.

Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes[8] : É a utilização de crianças e adolescentes para fins sexuais mediada por lucro, objetos de valor ou outros elementos de troca.

A realização de sexo, consensual ou não com crianças e adolescentes é caracterizado pela lei como abuso ou exploração. Além disso, uma das grandes conseqüências dessa prática é a disseminação de doenças sexualmente transmissíveis, principalmente entre meninas e a gravidez destas.

A Vale é uma das empresas que apóia a campanha contra a exploração sexual de crianças e adolescentes. Mais informações podem ser obtidas no site http://www.empresascontraexploracao.com.br

8 - Fonte: Campanha de Prevenção à Violencia Sexual contra Criança e Adolescentes - Cartilha Educativa

Temas críticos do setor de mineração

Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo e Trabalho Infantil

A Vale não tolera práticas de trabalho infantil e forçado (ou análogo ao escravo). Nas unidades próprias da Vale, essa prática não ocorre. Em nossa empresa, a idade mínima para contratação é 18 anos ou entre 16 e 18 anos, com assistência dos responsáveis. Damos a devida atenção às clausulas trabalhistas, respeitamos e promovemos condições dignas de trabalho. Nosso compromisso, no entanto, vai além: comprometemo-nos com a erradicação dessas práticas ao longo de nossa cadeia de valor.

Portanto, a relação com nossos parceiros – fornecedores e clientes – exige uma atenção especial.

Lembrete aos nossos gestores:
Procure manter relações comerciais com aqueles parceiros que compartilham dos mesmos princípios e valores que a Vale.

Busque informações sobre um parceiro em potencial. Há instrumentos oficiais disponíveis para consulta pública, que tratam do assunto (veja na pág. 19 remeter ao tópico Fornecedores, parceiros e clientes).

Nossos contratos com fornecedores e clientes são importantes instrumentos para assegurar o respeito aos direitos humanos. Os Departamentos Jurídico e de Suprimentos desenvolveram uma cláusula contratual padrão sobre o tema. Portanto, ao fechar um contrato, certifique-se de que ele atende às Políticas da Vale e ao Código de Conduta do Fornecedor. Esses documentos abordam questões relacionadas à prática de trabalho infantil e forçado. Os contratos prevêem cláusulas de rescisão, caso irregularidades sejam constatadas e as devidas medidas corretivas não sejam adotadas.

O que é Trabalho Infantil

Toda forma de trabalho exercido por crianças e adolescentes abaixo da idade mínima legal permitida para o trabalho, conforme a legislação de cada país. No Brasil, segundo o Estatuto da Criança e do Adolescente, é proibido qualquer trabalho a menores de 16 anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos.

O que é Trabalho Forçado?

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), trabalho forçado ou análogo ao escravo é a coerção de uma pessoa para realizar certos tipos de trabalho e a imposição de uma penalidade caso esse trabalho não seja feito.

O termo define relações de trabalho nas quais a pessoa exerce determinada atividade contra a sua vontade pela ameaça da miséria, prisão, violência (incluindo morte) ou outro extremo rigor contra si próprio ou membros de sua família. Muitas formas de trabalho podem ser abrangidas pela expressão "trabalho forçado", embora este, em geral, implique formas de violência. O trabalho forçado inclui todas as formas de escravidão. Embora a servidão e a escravidão sejam tecnicamente formas de trabalho forçado, esses termos normalmente se aplicam apenas a sociedades pré-modernas.

Mineração Artesanal e/ou de Pequena Escala

A mineração artesanal ou de pequena escala é responsável pela geração de trabalho e renda para milhares de famílias ao redor do mundo e exerce um importante papel no desenvolvimento socioeconômico de muitos países e regiões.

A ocorrência dessa prática é mais significativa nas atividades de extração de ouro e diamantes. No entanto, na Vale, também foram identificados casos de mineração artesanal e de pequena escala em outras atividades de extração mineral, como cobre, cobalto, areia e argila, seja em áreas internas ou adjacentes às nossas operações.

Nos fóruns internacionais (ICMM/CASM), empresas de mineração de grande porte são vistas como agentes importantes que podem contribuir com a transferência de boas práticas ambientais e de saúde e segurança para esses trabalhadores, principalmente em países em desenvolvimento.

Nos casos de identificação de ocorrência de mineração artesanal e/ou de pequena escala nas áreas internas ou adjacentes às nossas operações, a Vale sempre verifica se a atividade está ou não legalizada.

Onde a atividade estiver legalizada, deve-se buscar promover a boa convivência, potenciais oportunidades de treinamento/capacitação e a adoção das melhores práticas sociais, ambientais e econômicos.

Em caso de mineração ilegal, a Vale envolve o poder público para que tome as medidas necessárias e, sempre que possível, apóia o mesmo no sentido de que a atividade seja regularizada junto aos órgãos governamentais responsáveis, para que possa assim, contribuir com a transferência de melhores práticas.

Remoção Involuntária

Sabemos que, por vezes, a implantação de nossos projetos e empreendimentos exige a remoção involuntária de famílias.

Quando necessário, deve-se realizar as atividades de remoção alinhadas ao Padrão de Desempenho 5 (intitulado Aquisição de terra e Reassentamento involuntário), estabelecido pela Corporação Financeira Internacional (IFC) - ramo do Banco Mundial voltado para o investimento sustentável do setor privado dos países em desenvolvimento.

De acordo com a IFC, os principais objetivos são:

- Evitar ou, pelo menos, minimizar o reassentamento involuntário, sempre que viável, explorando concepções de projeto alternativas;
- Mitigar os impactos econômicos e sociais negativos decorrentes da aquisição de terras ou de restrições ao uso da terra pelas pessoas afetadas por meio de compensação pela perda de bens ao custo da substituição; e garantia de que as atividades de reassentamento sejam implementadas com a divulgação apropriada de informações, consultas e a participação informada das pessoas afetadas;
- Melhorar ou, pelo menos, restaurar os meios de sobrevivência e os padrões de vida das pessoas reassentadas;
- Melhorar as condições de vida entre as pessoas desalojadas por meio do fornecimento de alojamento adequado com garantia de posse nos locais de reassentamento.

Comunicação e prevenção

Respeitar e proteger os Direitos Humanos significa também disponibilizar Canal de Denúncias para casos de violações.

Nesse sentido, a Vale disponibiliza para os empregados e para o público externo um Canal de Denúncias que contempla as orientações necessárias para o encaminhamento de informações dessa natureza.

A Vale, através desse canal, deseja resolver conflitos e situações violadoras de direitos humanos em uma esfera extra-judicial, pautando-se sempre na sua Política de Direitos Humanos e garantindo o direito à liberdade de expressão reconhecido pela Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Você pode utilizar o Canal de Denúncias da empresa, descrito em nosso site (www.vale.com), e comunicar-se com o Presidente do Conselho de Administração da Vale, que direcionará o assunto para apuração pela Auditoria Interna.

O Canal de Denúncias está disponível em todos os países onde a Vale e suas controladas operam, funcionando sempre em consonância com as leis locais; prevendo procedimentos que garantam o sigilo e a proteção do denunciante; a transparência durante todo o processo; a independência e autonomia das estruturas/pessoas que irão participar dos mecanismos de apuração da denúncia; a igualdade de acesso as partes para informações do processo, bem como os direitos de defesa dos suspeitos de terem participado de irregularidades.Esse canal de denúncias é mais um dos compromissos da Vale no respeito aos direitos humanos.

A Vale também oferece um canal de comunicação para o encaminhamento de outras informações, dúvidas e opiniões. Para acioná-lo, basta entrar no site (www.vale.com) e acessar o link Fale Conosco, na barra superior.

Se você tem dúvidas relacionadas ao tema de direitos humanos na nossa empresa ou deseja esclarecimentos sobre algum assunto abordado por nossa Política e Guia, entre em contato pelo e-mail: **direitos.humanos@vale.com**

Referências

Associações, compromissos e padrões internacionais

Global Business Coalition on HIV/AIDS, Turbeculosis and Malaria - GBC
www.gbcimpact.org

GRI – Global Reporting Initiative (Diretrizes G3)
www.globalreporting.org

International Council on Mining and Metals - ICMM
www.icmm.com

IFC – International Finance Corporation
www.ifc.org

OIT – Organização Internacional do Trabalho
www.oitbrasil.org.br

ONU – Declaração Universal dos Direitos Humanos
www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php

ONU – Princípios Voluntários para Direitos Humanos e Segurança
www.voluntaryprinciples.org

ONU – Proteção, Respeito e Remediação: um modelo para Direitos Humanos nos Negócios
www.business-humanrights.org/Documents/RuggieHRC2008

Pacto Global da Organização das Nações Unidas
www.pactoglobal.org.br

Associações, compromissos e padrões nacionais

Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social
www.ethos.org.br

Programa Nacional de Direitos Humanos
http://portal.mj.gov.br/sedh/pndh3/pndh3.pdf

Secretaria de Direitos Humanos do Governo Federal
www.sedh.gov.br

Campanha Empresas Contra a Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes
www.empresascontraexploracao.com.br

Créditos

Coordenação Geral

Departamento de Responsabilidade Social Corporativa,
Comunicação Regional e Fundação Vale

Colaboradores

Departamento de Recursos Humanos e Governança

Departamento de Saúde e Segurança

Departamento Jurídico

Departamento de Comunicação Corporativa

Departamento de Suprimentos

Departamento de Relações Institucionais

Departamento de Auditoria Interna

www.vale.com