

Foto: Ricardo Teles

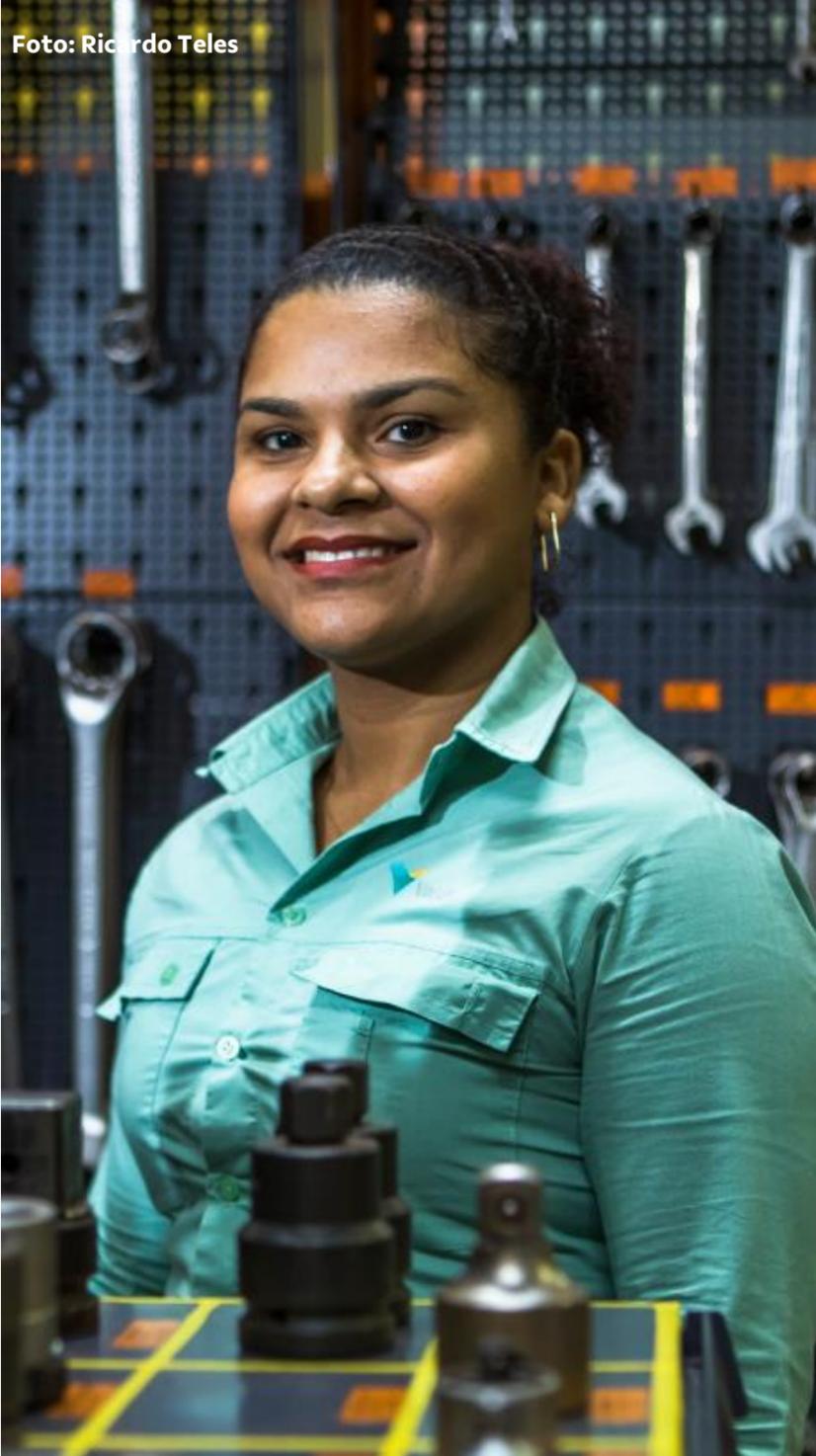


Foto: Marcia Foletto



Foto: Marcelo Coelho



Foto: Daniel da Costa Gomes Martins



Relatório Anual de Diversidade, Equidade e Inclusão 2022



Nosso jeito de transformar: *da intenção à ação*



O tema de diversidade, equidade e inclusão é parte fundamental da transformação cultural que estamos passando na Vale. Nosso papel, enquanto organização, é direcionar nossa força mobilizadora para tornar nossos ambientes de trabalho mais diversos e inclusivos e espelhar a pluralidade humana dentro da empresa.

Nosso jeito de transformar é assim: começa com uma intenção e logo se converte em ação. Entendemos que a mineração é fundamental para o progresso global, mas acreditamos que a verdadeira mudança ocorre quando geramos valor para todo o ecossistema que nos cerca – nossos fornecedores, comunidades e a sociedade como um todo. Estamos comprometidos em transformar o nosso planeta hoje, em busca de um futuro melhor para todos.

Sabemos que boa parte das

diversidades foram convertidas em desigualdades, e na Vale, acreditamos que encarar essas desigualdades também é responsabilidade nossa.

Somos uma empresa multinacional, uma das maiores do mundo em um setor tão essencial como o da mineração. Nossas operações chegam a lugares que muitas companhias não alcançam. Mais de 20 países, cidades grandes e pequenas, regiões remotas. Por isso, estamos sempre pensando o nosso negócio de forma global, mas atuando em cada local. É assim que temos descoberto como a diversidade gera valor para a nossa empresa. Unir talentos e vozes diversas tem contribuído para construirmos uma cultura de aprendizado constante, inovação e sustentabilidade.

Assumimos a responsabilidade fundamental e inegociável de

combater os impactos das desigualdades. Estamos comprometidos em fazer a diferença e garantir que a Vale seja uma força positiva e sustentável para o mundo. Nossa presença territorial e o nosso potencial empregador trazem como consequência uma grande oportunidade de ampliar a representatividade dos diversos grupos sociais dentro das nossas unidades. Neste relatório, você poderá acompanhar como estamos avançando nos indicadores e compromissos que firmamos. Porém diversidade não se faz sem inclusão. As metas não caminham se não forem acompanhadas da vontade genuína. Desde o início dessa jornada, sempre tivemos a consciência que o nosso desafio maior ultrapassava os números. É na construção de uma cultura inclusiva que apostamos. E se estamos falando de uma transformação cultural é porque estamos promovendo muitas

mudanças. Mudanças em processos, mudanças nos sistemas, mudanças simbólicas e, principalmente, uma mudança profunda na atitude das nossas pessoas. Eu convido você a descobrir algumas das maneiras como nós, aqui na Vale, estamos defendendo a equidade e inspirando o desenvolvimento humano por meio da promoção de oportunidades nos nossos espaços de trabalho e nas nossas comunidades.

Nesse último ciclo, em 2022, colocamos nossa energia nesse tema com ainda mais intensidade em busca de uma Vale mais plural. Existimos para melhorar a vida e transformar o futuro. Juntos.

De forma honesta e transparente, compartilhamos nas próximas páginas nossas ações e resultados com você.

Boa leitura!



Foto: Take4



Marina Quental
Vice-presidente executiva de
Pessoas

O que você vai ver em nosso relatório

Nosso jeito de transformar: da intenção à ação _____ **02**

- Mensagem da nossa vice-presidente executiva de pessoas Marina Quental.

1. Nossos Compromissos com Diversidade Equidade e Inclusão _____ **04**

2. Destaques da nossa trajetória ao longo dos anos _____ **06**

3. Nossa representatividade, nossas pessoas _____ **08**

- As características do nosso público interno e como estamos evoluindo _____ **09**
- Mulheres na Vale _____ **10**
- Pessoas negras na Vale _____ **11**
- Pessoas com deficiência na Vale _____ **12**
- Pessoas LGBTI+ na Vale _____ **13**
- Grupos de afinidade da Vale _____ **14**

4. O que não abrimos mão hoje e sempre _____ **15**

- **4.1** Transformar com foco na Diversidade, Equidade e Inclusão _____ **17**
- **4.2** Transformar pela equidade de gênero _____ **20**
- **4.3** Transformar pela inclusão das pessoas com deficiência _____ **21**
- **4.4** Transformar por mais inclusão e visibilidade da comunidade LGBTI+ _____ **22**
- **4.5** Transformar pelo combate ao racismo _____ **23**
- **4.6** Transformar pelo combate ao assédio, preconceito e discriminação _____ **30**

5. Uma empresa orientada para talentos _____ **33**

- Como o recrutamento inclusivo tem impactado positivamente a diversificação dos nossos talentos na Vale.

6. Incluir é cuidar de nossas pessoas _____ **41**

- Como a equidade nos leva a oferecer benefícios tangíveis para nosso público interno de acordo com a demanda de cada grupo sub-representado.

7. Uma estrada pela frente: nosso compromisso de seguir incluindo para transformar _____ **45**



1. Nossos Compromissos com Diversidade, Equidade e Inclusão

1. Nossos Compromissos com Diversidade, Equidade e Inclusão

Compromissos

1. Promover um ambiente de respeito a todos

Reconhecer e valorizar as individualidades dos empregados e stakeholders, assegurando um ambiente de trabalho justo onde todos tenham igualdade de oportunidades para desenvolver seu potencial.

2. Construção de um ambiente de confiança

Garantir um ambiente de segurança psicológica em que as pessoas tenham liberdade para serem elas mesmas, podendo compartilhar suas ideias e expor seus pontos de vista de forma respeitosa com os demais por meio do diálogo aberto e transparente.

3. Estabelecer processos livres de preconceitos

Tratar todos de forma justa e igualitária, sem discriminação por motivos de raça, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, classe social, deficiência, religiosidade, nacionalidade e crenças políticas. Isso deve se dar inclusive nas normas e processos internos de recrutamento, demissão, promoção, recompensa e benefícios, treinamento ou aposentadoria.

4. Nenhuma tolerância a preconceito, discriminação e assédio

Respeitar a dignidade e os direitos humanos de todas as pessoas no ambiente de trabalho. Eventuais violações à Política de Diversidade e Inclusão são consideradas violações ao Código de Conduta da Vale e estão sujeitas às penalidades previstas no documento, disponível no site da Vale.

5. Promoção da Diversidade, Equidade e Inclusão

Estimular o diálogo e o debate para ampliar a conscientização dos empregados, terceiros, fornecedores, clientes e comunidades sobre o respeito à diversidade e combater a discriminação por meio de campanhas internas e externas, treinamentos e ações educativas.



Foto: Gustavo Baxter



Compromissos assumidos

Dobrar a representatividade de mulheres na Vale de 13% para 26% até 2025.

Alcançar 40% das posições de liderança (coordenadores e acima) ocupadas por negros (pretos e pardos) até 2026 no Brasil.



Foto: Ricardo Teles

2. Destaques da nossa trajetória ao longo dos anos



2. Destaques da nossa trajetória ao longo dos anos

...A Vale se torna signatária dos Princípios de Empoderamento da Mulher da ONU Mulheres

2018

1ª turma de trainees operacionais exclusiva para mulheres atuarem como operadoras de equipamento

1ª mulher na liderança executiva de uma Operação (Complexo Vargem Grande)

2019

Junho/2019 – Diversidade e Inclusão se tornam uma das alavancas da transformação cultural na Vale

Extensão da licença maternidade e paternidade no Brasil

Criação do grupo de afinidade de mulheres

Dezembro/2019 – Lançamento de compromisso público no Vale Day assumindo compromissos e metas para aumentar nossa capacidade de atrair, desenvolver e reter todo *spectrum* de diversidade de perfis que o mercado oferece, se tornando uma empresa mais inclusiva

2020

Criação dos grupos de afinidade LGBTI+ e étnico-racial

Fevereiro/2020 – Aconteceu o 1º Workshop global de Diversidade e Inclusão para a alta liderança da empresa

Criação da Gerência Global de Diversidade e Inclusão

Lançamento da Política Global de Diversidade e Inclusão

Metas de Diversidade, Equidade e Inclusão foram incluídas no scorecard global anual de incentivos

2021

Sounding Panel de Inclusão e Diversidade composto por especialistas e executivos do mercado

Conselhos de Inclusão e Diversidade formado por líderes sêniores por países

1º Censo de Diversidade na Vale (Brasil e Canadá)

1ª Celebração Vale do Orgulho LGBTI+

Adesão ao MOVER – Movimento pela Equidade Racial

Lançamento do grupo de afinidade LGBTI+ do Canadá

Lançamento do grupo de afinidade de mulheres do Canadá

2022

Lançamento das ações afirmativas: Potencializando Talentos Negros, Potencializando Talentos PcD, Aceleração de Carreira para Mulheres Negras e Programa Impulsiona para mulheres em situação de vulnerabilidade social

Associação ao Pacto de Promoção da Equidade Racial

Lançamento da Trilha de desenvolvimento em letramento Racial

Circuito presencial de Letramento Racial – Pequena África no RJ

Lançamento de guias orientativos (LGBTI+; Contra Assédio Sexual; Inclusão de PcD e Antirracista)

Lançamento do Projeto de Acessibilidade – mapeamento de funções para PcD

Lançamento do treinamento Reagir – combate ao assédio sexual

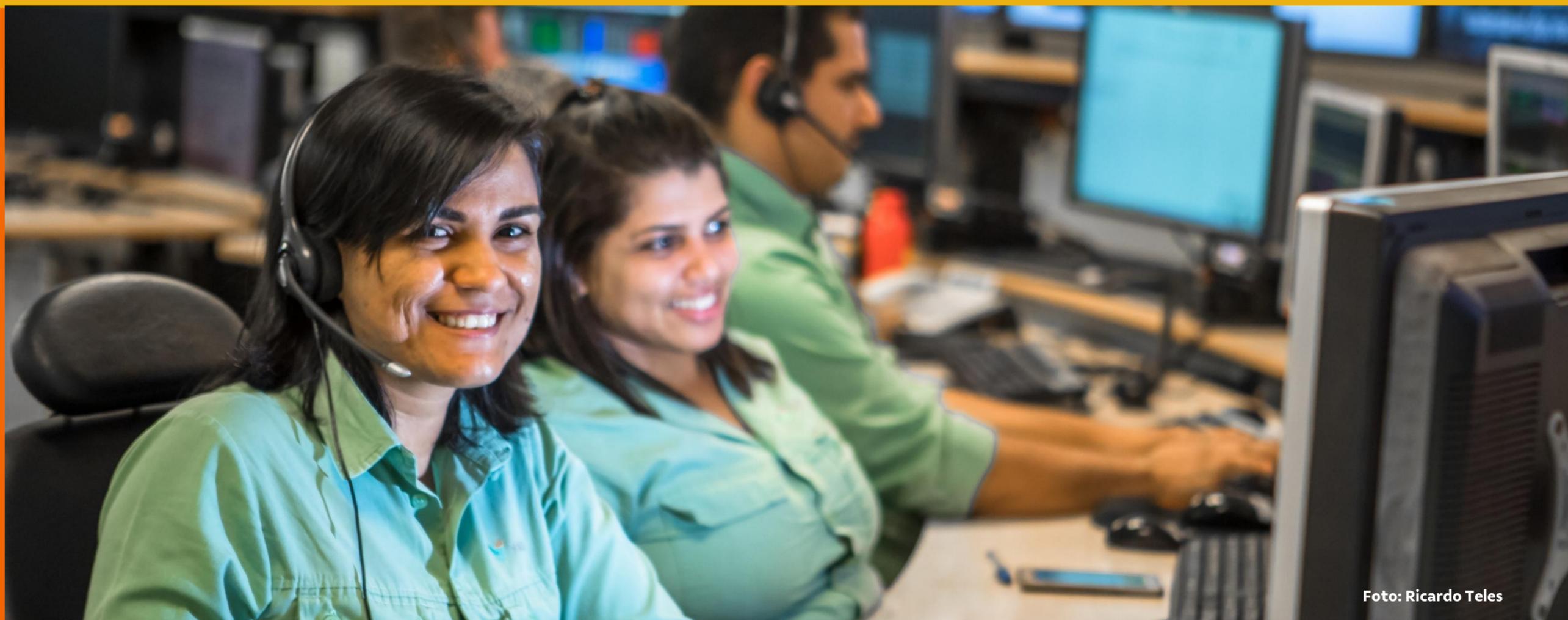


Foto: Ricardo Teles

3 • Nossa representatividade,
nossas pessoas

As características do nosso público interno e como estamos evoluindo



Indicadores

A chave para qualquer estratégia de negócios ser bem-sucedida é definir objetivos, comunicá-los, e tornar as pessoas responsáveis por alcançá-los. Desde 2019, estabelecemos compromissos públicos para ampliação da diversidade da nossa força de trabalho e traduzimos esses compromissos em indicadores acompanhados de perto pela nossa gestão. O primeiro deles foi de dobrar a representatividade de mulheres na empresa, de 13% (2019) para 26% até 2030.

Considerando nosso compromisso com a equidade, entendemos que a nossa meta poderia ser mais arrojada e antecipamos a data de conclusão dessa meta em 5 anos (2025) contribuindo para o processo de transformação que a indústria da mineração vem passando. Em 2022, alcançamos 22,1% de presença de mulheres entre nossos empregados. São mais de 5 mil mulheres a mais na empresa desde dezembro de 2019. A ocupação de mulheres em cargos de liderança sênior também acompanhou o crescimento, saltando de 12,4% para 22,6% no mesmo período. Já no Comitê Executivo, as mulheres correspondem a 30% dos assentos.

**Na Vale,
somos movidos
por pessoas.**

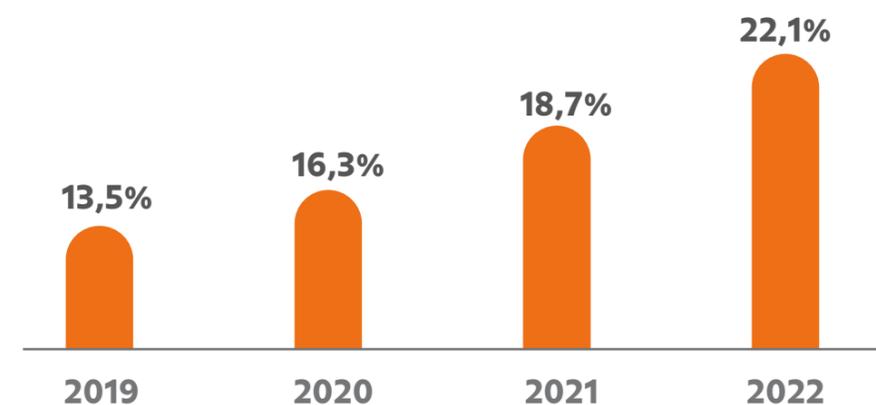
Desbravamos o mundo como uma mineradora global, marcamos presença nos quatro cantos do planeta, encaramos desafios e seguimos aprendendo todos os dias.



Foto: Marcelo Coelho



Mulheres na Vale



Mulheres por país

	% Mulheres	Quantidade mulheres	% do total de mulheres na Vale
Brasil	23,6%	12.564	88,4%
Canadá	15,5%	1.018	7,2%
Indonésia	9,1%	275	1,9%
China	62,3%	91	0,6%
Oman	10,7%	64	0,5%
Malásia	18,1%	65	0,5%
Suíça	59,1%	39	0,3%
Singapura	50,7%	36	0,3%
UK	11,6%	22	0,2%
Japão	16,7%	13	0,1%
Netherlands	71,4%	10	0,1%
Peru	29,6%	8	0,1%
Chile	23,1%	3	0,0%
Austrália	25%	3	0,0%
UAE	18,2%	2	0,0%
Índia	100%	1	0,0%
Total	22,06%	14.214	100%

Mulheres por nível hierárquico

Nível hierárquico	2019	2020	2021	2022	Aumento 3 Anos	Aumento Ano
Staff	8.460	10.638	12.433	13.110	55%	5%
Supervisão	239	374	412	426	78%	3%
Gerência e coordenação	326	397	598	631	94%	6%
Gerentes executivos e diretores	25	34	45	47	88%	4%
Total	9.050	11.443	13.488	14.214	57%	5%

Nível hierárquico	2019	2020	2021	2022	Aumento 3 Anos	Aumento Ano
Staff	13,5%	16,4%	18,7%	22,2%	64%	18%
Supervisão	8,8%	12,6%	13,5%	15,5%	76%	15%
Gerência e coordenação	19,1%	20,4%	24,5%	26,5%	39%	8%
Gerentes executivos e diretores	12,4%	15,9%	20,3%	22,6%	82%	11%
Total	13,5%	16,3%	18,7%	22,1%	63%	7%

Mulheres por tempo de serviço

Tempo de serviço (2022)	Mulheres	% Mulheres	Homens	% Homens
<5	8.590	60,4%	12.152	24,2%
5-10	1.171	8,2%	7.647	15,2%
11-20	3.970	27,9%	25.096	50,0%
21-30	426	3,0%	4.409	8,8%
31-35	41	0,3%	603	1,2%
>35	16	0,1%	306	0,6%
Total	14.214	100,0%	50.213	100,0%



Pessoas Negras na Vale

Em 2021, firmamos mais um compromisso com nossos acionistas e toda a sociedade. Vamos ampliar a diversidade étnico-racial na Vale, endereçando, principalmente, a assimetria de oportunidades para pessoas negras*¹ em cargos de liderança (coordenadores e acima) no Brasil.

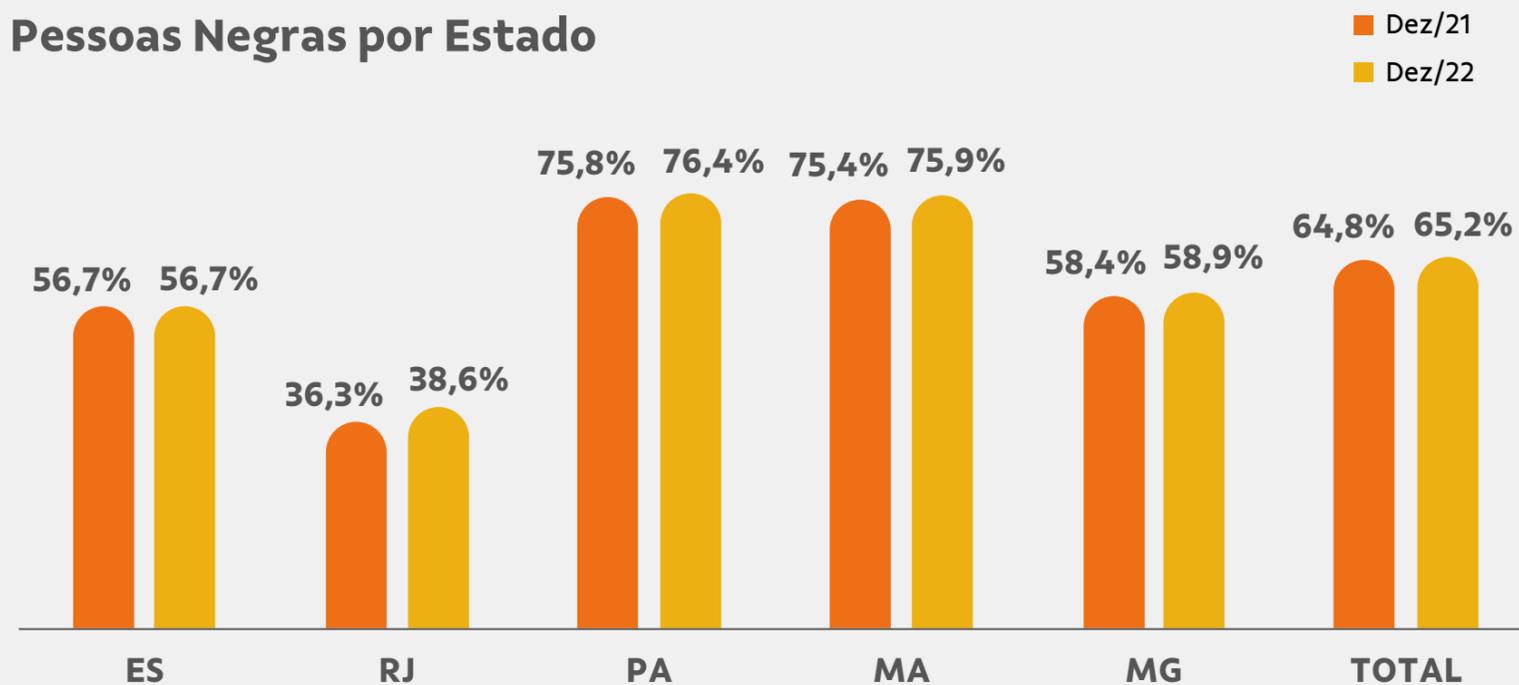
Após um ano de ações direcionadas a esse propósito, já pudemos verificar um aumento de 3,3 pontos percentuais.



Através de ações afirmativas, a Vale me deu a oportunidade de alcançar um cargo de liderança. Sou um homem negro, vindo da periferia e essas ações são importante pois mostram que é possível sim a gente alcançar esses espaços, basta a gente ter as oportunidades.

Jackson Gonzaga – Supervisor de Manutenção do Porto – São Luís, MA Brasil

Pessoas Negras por Estado

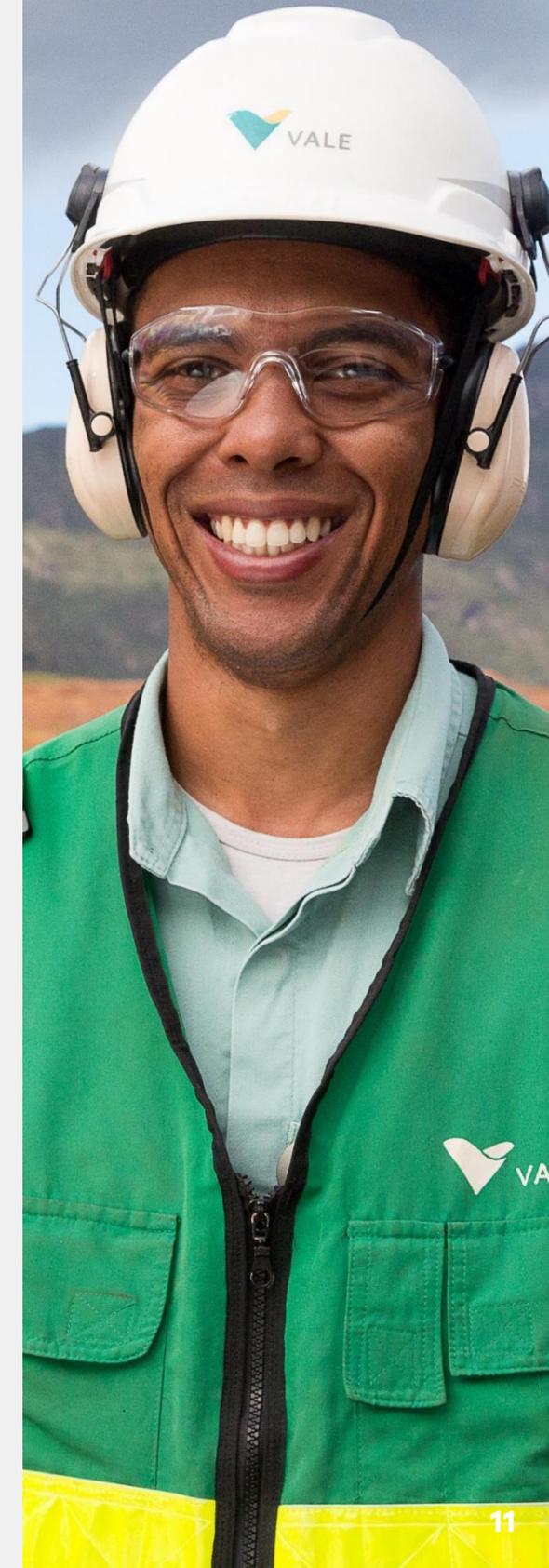


Pessoas Negras por nível hierárquico

Hierarquia	Dez 21	Dez 22	Aumento em pp
Staff	66,5%	66,8%	0,3
Supervisor	57,3%	57,6%	0,3
Coordenador	39,1%	43,2%	4,1
Gerente	26,0%	26,9%	0,9
Gerente executivo e acima	11,8%	15,2%	3,4
Total	64,8%	65,2%	0,4
Meta racial (coordenador e acima)	28,9%	32,2%	3,3 pp

*¹ O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) considera pessoas negras o somatório entre pessoas pardas e pretas. A Vale seguiu a mesma orientação para autodeclaração do seu público interno.

Foto: Marcelo Coelho



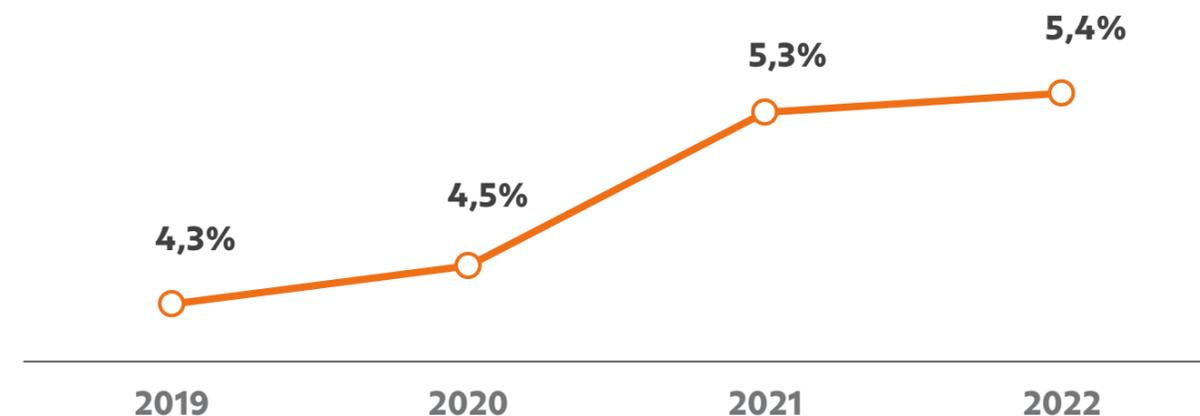
Pessoas com Deficiência na Vale

Em 2019, a Vale tinha 4,3%* da mão de obra no Brasil composta por pessoas com deficiência. Nosso objetivo era de alcançar 5% de representatividade desse público em 2021.

Superamos e, em 2022, as pessoas com deficiência representavam 5,4% da força de trabalho da empresa.

Ano	PcD	Total	% PcD
2019	2.047	47.734	4,3%
2020	2.292	50.399	4,5%
2021	2.702	51.029	5,3%
2022	2.713	50.371	5,4%

Pessoas com deficiência na Vale



* Dados da Vale SA Brasil



Me sinto valorizado, reconhecido e avaliado de forma justa pela minha competência profissional, sem um tratamento que te coloca como mais um PcD, que está ali só para cumprir cota. O ambiente de inclusão da Vale permite quebrar esses estereótipos negativos em torno de pessoas com deficiência.

Ailson Silva – Analista Jurídico Sênior – Nova Lima, MG – Brasil

Pessoas com deficiência por função – 2022

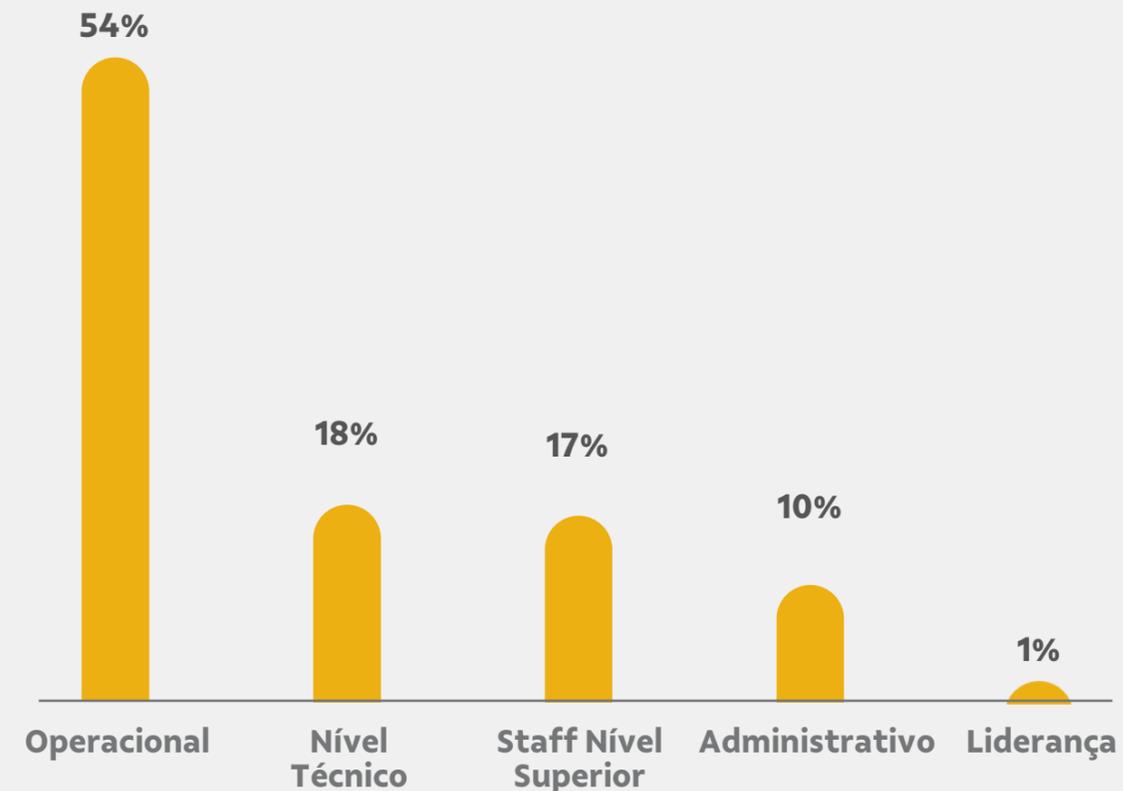


Foto: Ricardo Teles

Pessoas LGBTI+ na Vale

Elevar a conscientização na temática LGBTI+ e reforçar o respeito à orientação sexual e à identidade de gênero, independentemente de crenças valores pessoais, é uma das prioridades da Vale quando falamos sobre Diversidade, Equidade e Inclusão.

Em 2021, realizamos um censo no Brasil e, pudemos, pela primeira vez, mensurar a representatividade da comunidade LGBTI+ na Vale nesse país.

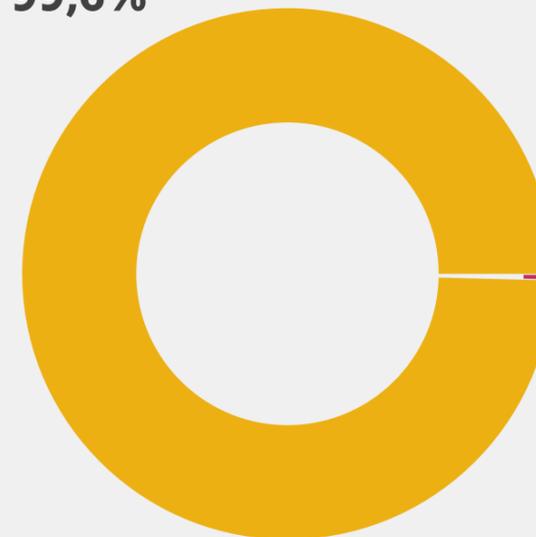


Em 2022, eu fui o 1º homem trans a fazer uma cirurgia do processo transexualizador pelo plano de saúde da Vale. Esse benefício demonstra o compromisso da Vale de ter verdadeiramente um ambiente de respeito e inclusão.

Aldecir Sousa – Operador de Instalação de Equipamentos São Luís, MA Brasil

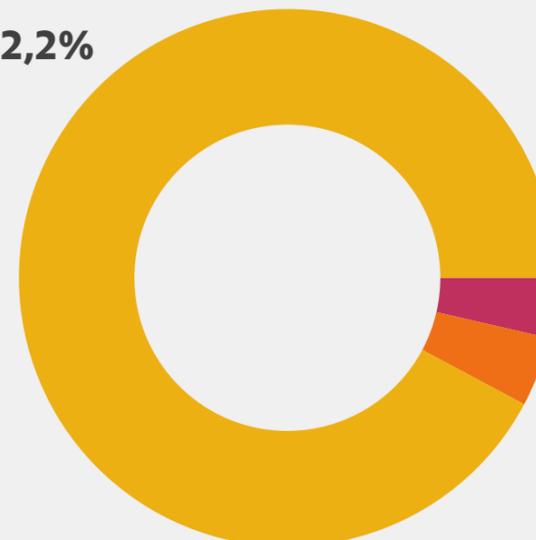
Identidade de Gênero e Orientação Sexual *

99,6%



- Homens e Mulheres
- Transgênero, não binária/fluida, prefiro não informar e outras

92,2%



- Heterossexuais
- Gays, lésbicas, bissexual e outras
- Não informaram



Foto: Daniel da Costa Gomes Martins

Grupos de Afinidade

Nossa força de trabalho vai muito além dos números e indicadores. **Somos pessoas, vidas, vozes, sonhos, desejos. Escutar, empoderar e agir em prol dos nossos profissionais que pertencem a grupos sub-representados é uma missão que cumprimos com entusiasmo e dedicação.** Uma construção coletiva não apenas para essas pessoas, mas, principalmente, com essas pessoas. Temos hoje na Vale grupos de afinidade com foco nas questões da

comunidade LGBTI+, de gênero e equidade étnico-racial. Eles estão conectados ao nosso compromisso de valorizar a diversidade e promover a inclusão para a construção de um ambiente seguro e de respeito às singularidades de cada pessoa. Valorizamos a existência e atuação dos grupos como uma iniciativa que fortalece a representatividade ao unir pessoas e potencializar o pertencimento e a identificação entre seus participantes.



Foto: Vítor Nogueira

EVA: Elas na Vale – Grupo de Afinidade de mulheres

O EVA, Elas na Vale, foi o primeiro grupo de afinidade a ser lançado em 2019, na época ainda com o nome de Rede de Mulheres. O grupo sempre teve em seu horizonte a vontade de conectar mulheres, criar uma rede de apoio para desafios e dilemas do mundo profissional, além, é claro de ganhar novas inspirações em atitudes compartilhadas.

Grupo de afinidade de Mulheres – Canadá

Desde 2021 o grupo de Afinidade de Mulheres exerce um pilar essencial no Canadá para impulsionar a mudança e alcançar resultados significativos em nossa jornada rumo à diversidade e igualdade de oportunidades de gênero. Reconhecemos que, ao fortalecer e apoiar as mulheres dentro da empresa, estamos construindo um ambiente mais justo e inspirador para todos os colaboradores.

Grupo de Afinidade LGBTI+ Canadá e Brasil

Desde 2020, contamos com um grupo para amplificar as vozes LGBTI+ da Vale no Brasil e desde 2021 no Canadá. Com diferentes perfis, histórias de vida e visões de mundo, nossos empregados e empregadas ampliam os olhares da Vale para o tema. Ao longo do tempo, o grupo tem elevado as discussões e enriquecido o conhecimento entre os membros e aliados da comunidade.

Grupo de Afinidade Étnico-Racial – Rede Afro

Lançado em 2020, o Grupo de Afinidade Equidade Étnico-Racial é formado por empregados voluntários que têm o objetivo comum de promover discussões, propor ações práticas para a equidade racial e combater os vieses inconscientes e comportamentos discriminatórios por meio da propagação de conhecimento e sensibilização sobre o assunto.



4 O que não abrimos
• mão hoje e sempre

4. O que não abrimos mão hoje e sempre

Transformar a cultura de uma empresa de 80 anos não é uma tarefa trivial.

Ao longo dessas 8 décadas a Vale cresceu, internacionalizou sua presença, modernizou suas operações e reinventou sua forma de pensar a mineração, unindo de forma indissociável a preocupação com os impactos ambientais e sociais ao seu negócio. À medida que nós buscamos evoluir enquanto empresa, o mundo também avança. A garantia do respeito aos direitos humanos e a contribuição do setor privado no combate às diversas formas de desigualdade não são mais uma questão de escolha e sim um imperativo empresarial.

Em 2022, amadurecemos nossa visão sobre o que é ser uma empresa inclusiva e adotamos as ações afirmativas como uma grande alavanca para acelerar nossa jornada em busca de uma Vale mais diversa, equânime e inclusiva.

Ser mais intencional e dispor de políticas e práticas direcionadas para grupos sub-representados são símbolos que traduzem o caminho da nossa transformação.



Foto: Marcelo Coelho



Resultados da nossa intencionalidade

+5 mil
mulheres

desde dezembro de 2019

+63% de
representatividade de mulheres

em 3 anos

+ 11,4%
de representatividade de pessoas negras (pretas e pardas)

em cargos de liderança (coordenadores e acima) em 2022

120 mil

horas de capacitação e letramento nos diversos temas de Diversidade, Equidade e Inclusão

4.1 Transformar com foco na *Diversidade, Equidade e Inclusão*

Um dos maiores aprendizados que vivemos nessa jornada é que não se faz transformação em diversidade, equidade e inclusão com **ações voltadas apenas para os grupos sub-representados na empresa.**

Quando falamos de ambiente inclusivo, defendemos a inclusão de todas as pessoas e a criação de um ambiente de trabalho onde todas elas possam ter suas vozes e ideias valorizadas. Nessa equação, as pessoas pertencentes aos grupos predominantes em números gerais ou em lugares de tomada de decisão têm papel fundamental. Trazê-las como aliadas atuantes nessa pauta é um dos nossos maiores desafios.

Essa premissa posiciona a educação do nosso público interno como uma ferramenta poderosa para a construção de uma experiência inclusiva no dia a dia

das relações interpessoais. A interação entre as pessoas resulta em uma experiência única para cada uma delas. Isso inclui os sentimentos, aprendizados, propósitos, comportamentos e até processos e sistemas da empresa. Os nossos esforços em letramento nos ajudam a criar um universo compartilhado de escuta e empatia e a fomentar espaços de conversas abertas e transparentes mesmo quando estamos abordamos temas sensíveis como desigualdades sociais e discriminações contra grupos historicamente minorizados.



4.1 Transformar com foco na *Diversidade, Equidade e Inclusão*

Acreditamos no enorme potencial de fazer dessa experiência algo agradável e acolhedor, estimulando que as pessoas possam ser elas mesmas.

Conheça algumas das principais capacitações que realizamos em 2022:



Foto: Felipe Borges

Workshop Global de Diversidade, Equidade e Inclusão

Público: Gerentes-executivos, diretores e vice-presidentes

Alcance: Mais de 100 líderes, de todos os países onde estamos presentes

Modalidade: On-line síncrono

O evento acontece anualmente com o objetivo de promover uma grande reflexão sobre os avanços que tivemos na agenda de diversidade, equidade e inclusão e o que precisamos fazer para sermos uma empresa ainda mais inclusiva e que combata ativamente a discriminação, preconceito e assédio.

Workshops Regionais de Diversidade, Equidade e Inclusão

Público: Gerentes, coordenadores e supervisores

Alcance: Mais de 1500 líderes do Brasil, Canadá, Malásia, Omã, China, Japão e Indonésia

Modalidade: On-line síncrono

O evento acontece anualmente e funciona como um desdobramento das mensagens do Workshop Global para a média liderança da Vale. Com uma abordagem prática, o evento busca orientar como essas lideranças podem agir de forma mais atuante na construção de ambientes inclusivos e no combate ao assédio e as diversas formas de discriminação.

Workshop introdutório de Diversidade, Equidade e Inclusão para Salobo III

Público: Empregados e empregadas da operação

Alcance: Mais de 270 empregados, empregadas, gerentes e supervisores do Brasil

Modalidade: Presencial

Em 2022, realizamos um evento exclusivo sobre diversidade, equidade e inclusão para preparar a equipe do Salobo III, junto com o lançamento do projeto de expansão da mina de Salobo Metais no Pará – Brasil.

4.1 Transformar com foco na *Diversidade, Equidade e Inclusão*

Acreditamos no enorme potencial de fazer dessa experiência algo agradável e acolhedor, estimulando que as pessoas possam ser elas mesmas.

Conheça algumas das principais capacitações que realizamos em 2022:



Foto: Zé Palma

Vieses Inconscientes

Público: Gerentes, coordenadores e supervisores

Alcance: Mais de 2500 líderes treinados do Brasil, China e Malásia

Modalidade: On-line síncrono

Reconhecemos como desafio o fato de pessoas pertencentes a grupos minorizados ainda enfrentarem preconceitos, vieses inconscientes e desconfiança do seu potencial e capacidade produtiva por parte de alguns líderes e colegas. Ofertamos turmas de capacitação durante todo o ano para que a liderança pudesse discutir como reconhecer e quebrar as barreiras dos vieses para construir um ambiente mais inclusivo e diverso.

Liderança Inclusiva

Público: Gerentes, coordenadores e supervisores

Alcance: Mais de 1900 líderes treinados do Brasil, China e Malásia

Modalidade: On-line síncrono

Como sequência ao treinamento de vieses inconscientes, nessa capacitação ofertada durante todo o ano, os líderes puderam conhecer o que é considerado liderança inclusiva na Vale e discutir os ganhos ao se promover um ambiente inclusivo. Em dinâmicas desafiadoras, os participantes puderam vivenciar situações do dia a dia em que suas tomadas de decisão precisam incluir lentes de diversidade e equidade para agirem de forma inclusiva no dia a dia.

Vieses Inconscientes online

Público: Para todos os empregados, mas grande parte dos participantes são staff

Alcance: Brasil, mais de 3000 pessoas treinadas

Modalidade: On-line síncrono

Temos a disposição para todos os empregados da Vale, esse curso que aborda como reconhecer e quebrar as barreiras dos vieses para construir um ambiente mais inclusivo

4.2 Transformar pela equidade de gênero

Desde 2019, quando estabelecemos a meta de **dobrar a representatividade de mulheres na força de trabalho, de 13% para 26%**, direcionamos os nossos esforços para garantir um ambiente acolhedor, respeitoso e com oportunidades de crescimento de carreira das mulheres na Vale.

Por meio de programas de capacitação profissional para mulheres e letramento do nosso público interno, **crecemos 49% essa representatividade, mostrando que é possível atrair mulheres para ocupar funções que historicamente eram vistas como masculinas.**

Na Vale, acreditamos que a presença das mulheres é essencial para a construção de um futuro mais igualitário e sustentável. Nossas iniciativas com foco em inclusão e diversidade ajudam a avançarmos, cada vez mais, na criação de um ambiente mais colaborativo, inovador e atrativo para novos talentos.

Estudos, pesquisas ou ações na Vale, com a participação de mulheres, avançam por todos os países em que estamos presentes e lançam novos olhares para nossos desafios em todos os setores. Na sustentabilidade, por exemplo, várias soluções para adaptação, mitigação e resposta às mudanças climáticas vêm sendo conduzidas por nossas cientistas.

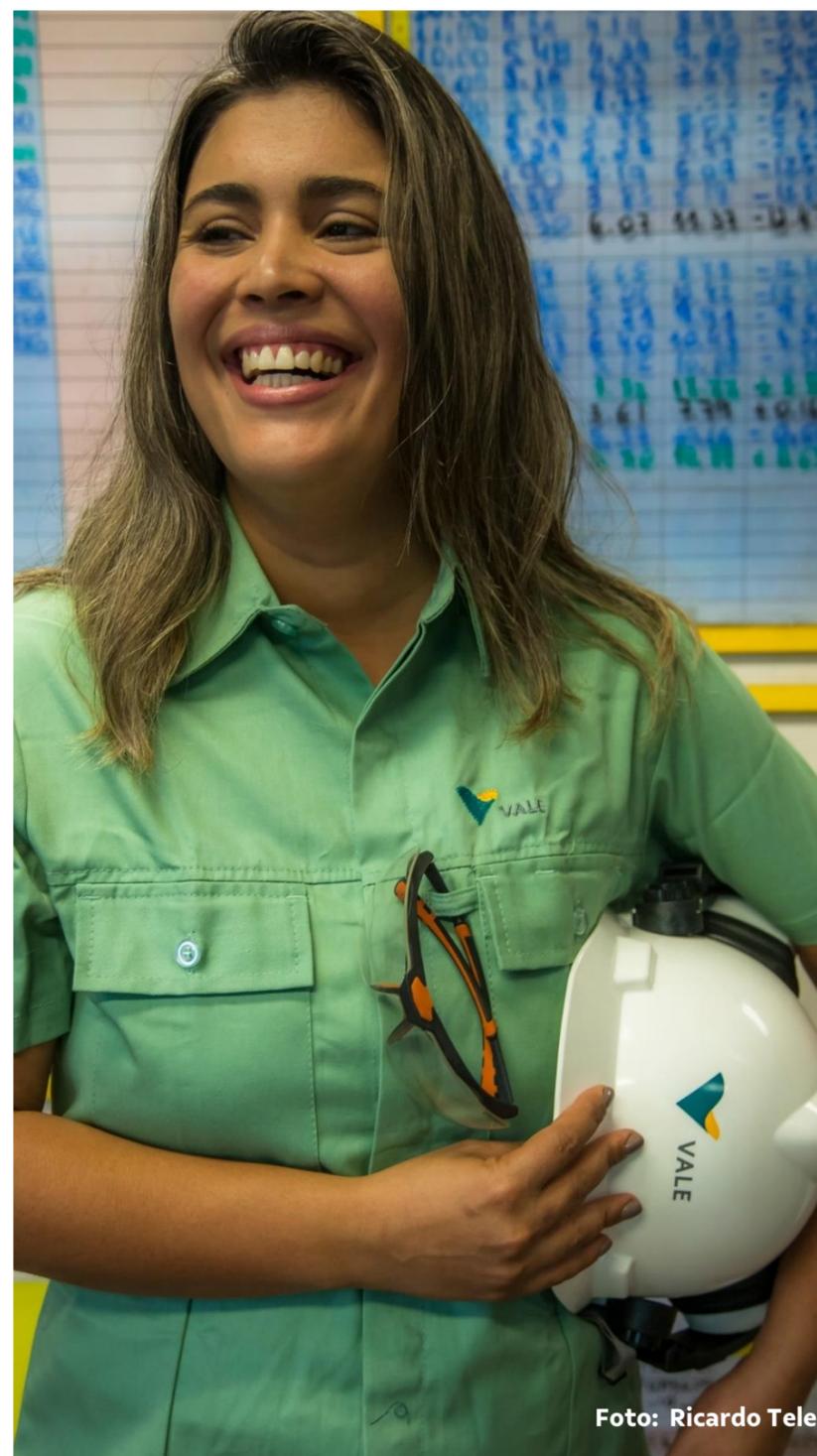


Foto: Ricardo Teles

Em 2022, trabalhamos seleções intencionais para contratação de mulheres engenheiras, analistas e gestoras e um Programa de Formação Profissional (PFP) com mais de 1.200 vagas exclusivas para mulheres em áreas operacionais.

Entre 2020 e 2022, mais de 2.000 mulheres foram admitidas por meio do PFP em todo o Brasil.

Tendo como foco o desenvolvimento de carreira, a Vale também promove a ação Conversas Inspiradoras para mulheres. Durante três meses, mulheres líderes da empresa têm a oportunidade de receber mentoria de renomados profissionais externos de diversas áreas, a fim de trocarem experiências e compartilharem novas formas de pensar e atuar. A iniciativa visa o empoderamento das empregadas e a potencialização de suas carreiras. Entre 2021 e 2022, a iniciativa contou com cerca de 200 participantes.

4.3 Transformar pela inclusão das *peessoas com deficiência*

Pessoas com deficiência também estão entre as nossas prioridades. **Em 2022, extrapolamos a cota legal de 5% de profissionais com deficiência em nossa empresa.**

Atualmente, 5,4% da nossa força de trabalho é formada por profissionais com deficiência, somando cerca de 2.700 empregados nas mais diversas funções. Esse foi um marco importante para elevar o nível de discussão sobre o tema. Buscamos promover uma experiência de trabalho equânime investindo em acessibilidade, desenvolvimento de carreira e combatendo o capacitismo, a discriminação que atinge pessoas com deficiência. Trabalhamos para proporcionar uma estrutura de trabalho inclusiva e acessível, onde as pessoas com deficiências possam entregar todo o seu potencial.



Foto Ricardo: Baxter

Desde 2021, desenvolvemos o Potencializando Talentos PcD. Voltado para pessoas com deficiência, o programa tem como objetivo empoderar esses profissionais em relação à sua capacidade e potencial, despertando neles uma nova forma de pensar e atuar frente a desafios. A iniciativa engloba oficinas de desenvolvimento, sessões de coaching e rodas de conversas. Em 2021, com uma versão piloto, o programa teve a participação de 30 pessoas. Já, em 2022, foram 350 beneficiados.



Projeto de Acessibilidade

Um aspecto essencial da inclusão desses profissionais é a acessibilidade no ambiente de trabalho. Em 2021, iniciamos a Jornada de Acessibilidade para a Vale com a identificação de pontos de melhoria instrumental, arquitetônica, educacional e comunicacional que nos permita avançar na agenda de profissionais com deficiência. Trata-se de um trabalho

multidisciplinar com participação de diversas áreas como a de infraestrutura, medicina, segurança do trabalho, excelência operacional e além de profissionais com deficiência que vivem a realidade das nossas operações. A jornada foi feita de forma piloto nas localidades de Brucutu (MG), Exploração CDM (MG) e Portos Sul (RJ) e será estendida para outras localidades ao longo dos próximos anos.



Mês da Luta das Pessoas com Deficiência

Aproveitamos as datas marcantes, para dar visibilidade aos grupos diversos da Vale. Em setembro de 2022, no mês da luta da pessoa com deficiência, promovemos o webinar 'Inclusão de Profissionais com Deficiência: celebrando a diversidade e eliminando preconceitos'. O evento aconteceu de forma virtual e reuniu empregados de todo o Brasil que, juntos, refletiram sobre temas como capacitismo, carreira e inclusão de pessoas com deficiência.



Sistema de Alerta de Segurança para surdos

A partir da análise feita em Serra Pelada, no sudoeste do Pará, onde percebemos a falta de acessibilidade para empregados surdos no momento de uma emergência de segurança (uma vez que os sistemas de emergência utilizados em nossa empresa eram apenas sinais sonoros), desenvolvemos um dispositivo que dá autonomia e alerta o colaborador da maneira mais rápida possível em situações críticas.

Desenvolvemos um sistema para relógio que emite um sinal vibratório no pulso do empregado e exibe no visor a mensagem "Evacuar", informando sobre a necessidade de se dirigir ao Ponto de Encontro. Com isso trouxemos uma maior segurança para empregados surdos e temos condições de prevenir acidentes e fatalidades nas operações, decorrente da não percepção de uma sinalização de emergência, viabilizando assim a real inclusão deste público.

4.4 Transformar por mais inclusão e visibilidade da comunidade LGBTI+

Elevar a conscientização na temática LGBTI+ e reforçar o respeito à orientação sexual e identidade de gênero, independentemente de crenças e valores pessoais, é uma das prioridades da Vale quando falamos sobre diversidade, equidade e inclusão.

A empresa atua para construir um ambiente de respeito, com zero tolerância a assédio, discriminação, preconceito e a qualquer forma de violência.

Temos buscado, cada vez mais, garantir práticas, políticas e processos inclusivos. Além das iniciativas estruturantes, a Vale vem realizando campanhas internas e externas para ampliar o conhecimento e conscientização de todos sobre o tema LGBTI+. Em 2022, realizamos a 2ª Celebração Vale do Orgulho LGBTI+, um show virtual ao vivo, que contou com a participação de cantores brasileiros renomados, alta liderança da empresa e por volta de 20.000 espectadores, entre empregados e familiares.

No Canadá e UK realizamos o workshop Pride Celebration que contou com a participação de empregados da comunidade LGBTI+ e especialistas do tema LGBTI+, reunindo mais de 600 pessoas online. Acreditamos que essas e outras iniciativas que temos realizado voltadas para inclusão e diversidade contribuem para promovermos um ambiente cada vez mais colaborativo, inovador e atrativo para novos talentos.



Foto: Daniel da Costa Gomes Martins

4.5 Transformar pelo combate ao racismo



Somos uma empresa antirracista e temos o dever de construir um ambiente de trabalho livre de discriminações étnico-raciais.

Por isso, não toleramos nenhuma forma de preconceito ou discriminação racial. A partir dos resultados do censo que realizamos em 2021, identificamos que, embora a **Vale no Brasil seja formada por 64% de profissionais negros, ainda temos uma grande oportunidade de expandir** essa representatividade em cargos de liderança média e sênior.

E, quando identificamos uma chance de mudar a realidade, partimos para a ação. Estabelecemos uma meta de chegarmos a 40% de posições de liderança (coordenadores e acima) ocupadas por pessoas negras até 2026. Também reforçamos o nosso posicionamento antirracista pactuando compromissos públicos e promovendo ações de letramento racial com nosso público interno. Transformar pela educação é uma crença da Vale. Investimos em programas educacionais para intensificar a formação profissional de pessoas negras dentro da empresa e nas comunidades onde atuamos.

Manifesto Antirracista

Sabe aquela piada preconceituosa?
A gente não tolera.

Aquele comentário ofensivo
A gente não aceita.

Aquela atitude racista?
A gente não admite.

Sabe por quê?
Porque a gente está aqui para melhorar a vida e transformar o futuro.

Transformar é ação.
Antirracismo também.

4.5 Transformar pelo combate ao racismo

Destacamos algumas ações de engajamento e letramento:

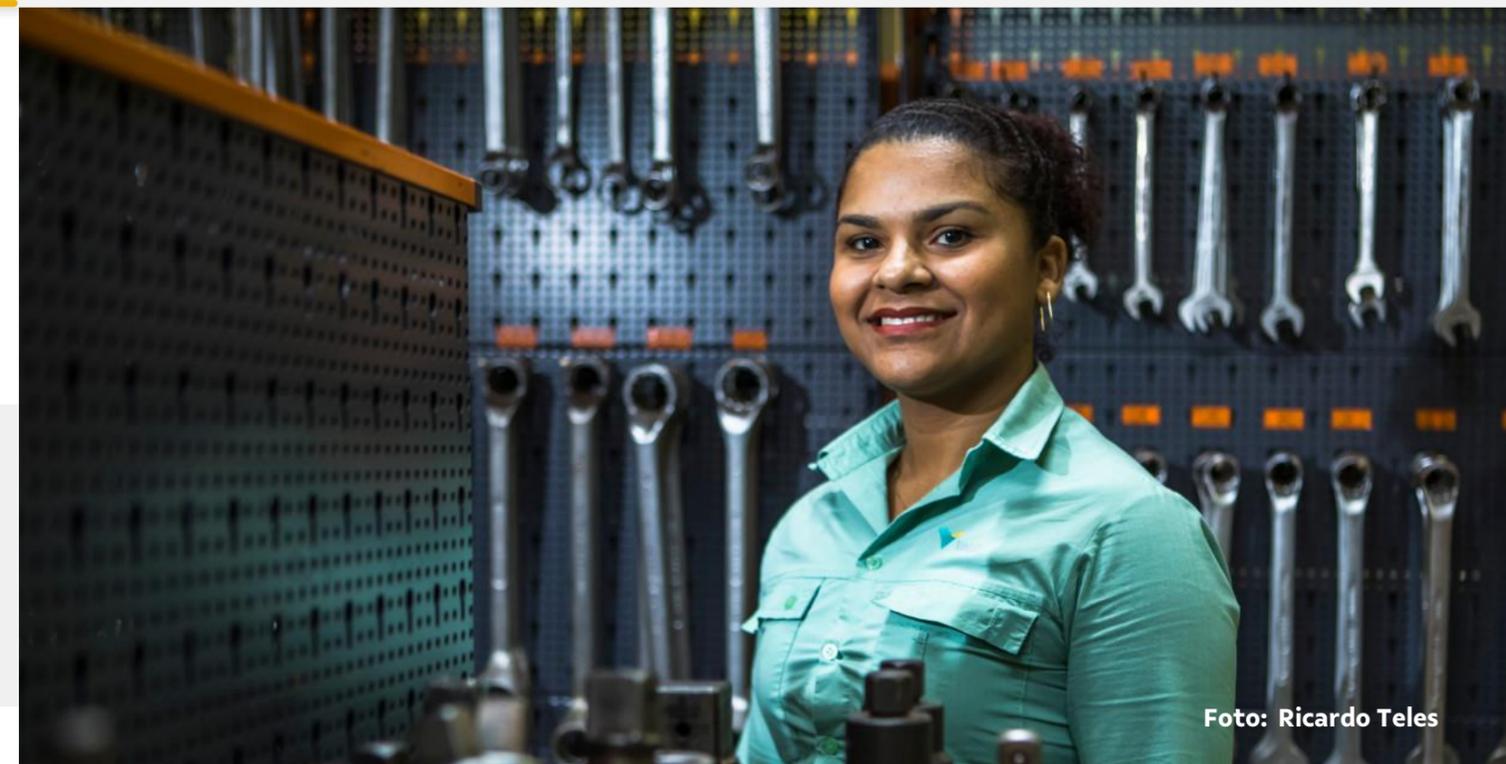


Foto: Ricardo Teles

Pacto Pela Equidade Racial

Em 2022, nos associamos ao Pacto de Promoção da Equidade Racial, uma iniciativa que propõe implementar um Protocolo ESG Racial para o Brasil, trazendo a questão racial para o centro do debate econômico e atraindo a atenção de grandes empresas nacionais e multinacionais e da sociedade civil para o tema.

Ainda em 2022, patrocinamos a 1ª Conferência Empresarial ESG Racial, uma iniciativa da Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial, que tem como objetivo contribuir com as empresas na implementação de políticas de fortalecimento da agenda racial, com foco em ações afirmativas e investimentos sociais privados para o combate ao racismo.

MOVER

Somos uma das empresas fundadoras do **MOVER**, um movimento coletivo de organizações do setor privado para promover a equidade racial. Temos em conjunto com nossos parceiros um plano de ação que ambiciona gerar 10 mil novas posições de liderança para pessoas negras e gerar oportunidades para 3 milhões de profissionais.

Todas as empresas envolvidas assumem um compromisso público como agentes de transformação para evoluir coletivamente na jornada antirracista, de forma propositiva com toda a sua cadeia de valor. A união das empresas no MOVER conta com a participação ativa dos CEOs na tomada de decisão e visa acelerar os processos de transformação existentes nas companhias integrantes e impactar efetivamente a sociedade.

Circuito de Letramento Antirracista Pequena África no Rio de Janeiro

Conhecer a história é fundamental para fortalecer nosso compromisso antirracista. Em 2022, promovemos uma ponte entre profissionais do ecossistema da Vale, incluindo empregados, estagiários e contratados, e um importante pedaço da história afro-brasileira, a “Pequena África”.

Localizada na zona portuária do Rio de Janeiro, no Brasil, a região integra o Circuito Histórico e Arqueológico de Celebração da Herança Africana. As visitas foram conduzidas por professores de história e guias de turismo que apresentaram aos visitantes da Vale importantes locais e monumentos, recontando a presença, a história e a herança negra no Brasil, abrangendo também a mineração.



4.5 Transformar pelo combate ao racismo

Destacamos algumas ações de letramento:



Foto: Ricardo Ortiz

Indigenous History Month – Canadá

Público: Empregados e empregadas

Alcance: Mais de 370 participantes do Canadá

Modalidade: On-line síncrono

O compromisso com a reconciliação indígena é um processo contínuo e encorajamos a todos os empregados aproveitar esse mês para continuar seu aprendizado das histórias e contribuições indígenas de outros colegas. Para marcar o Mês Nacional da História Indígena, celebrado em junho, o time da Vale Canadá conversou com Rick Webber, de Sudbury (ON), que é o engenheiro-chefe de minas em Voisey's Bay (NL) sobre nosso compromisso com o tema e sua experiência pessoal.

Treinamento de Fundamentos sobre Questões Indígenas – Canadá

Público: Empregados e empregadas

Alcance: 189 participantes do Canadá

Modalidade: On-line assíncrono

Oportunidade de aprender mais sobre a cultura indígena e aprofundar a compreensão e valorização dos povos indígenas.

Black History Month – Canadá

Público: Empregados e empregadas

Alcance: Mais de 400 participantes do Canadá

Modalidade: On-line síncrono

O Canadá e diversos outros países comemoram, em fevereiro, o Mês da História Negra. Com o tema “Celebrando a história negra hoje e todos os dias”, durante todo o mês, a Vale, no Canadá, realizou uma série de ações demonstrando nosso apoio e engajamento na causa antirracista, como workshop e painéis de discussões. Essas iniciativas reforçam o nosso compromisso global de combate ao racismo e promoção da equidade étnico-racial.

4.5 Transformar pelo combate ao racismo

Destacamos algumas ações de letramento:

Potencializando Talentos Negros

Lançado em 2022, o Potencializando Talentos Negros é uma das nossas apostas educacionais para acelerar o desenvolvimento das pessoas e oferecer capacitação para empregados negros, de modo que eles possam estar melhor preparados para atuarem em posições de maior complexidade.

Em sua primeira edição, o programa ofereceu **capacitação a 100 profissionais** autodeclarados negros da empresa, durante quatro meses em sessões de coaching individuais e mentorias em grupo, além de oficinas temáticas sobre empoderamento pessoal, mentalidade de crescimento e liderança humanizada.

Letramento Racial para líderes

Público: Gerentes, coordenadores e supervisores

Alcance: Mais de 100 líderes do Brasil

Modalidade: On-line síncrono

Nessa experiência, as lideranças tiveram a oportunidade de aprender como assumir novos olhares na gestão de pessoas, atuando contra o racismo e rompendo com o automatismo das crenças limitantes sobre talentos e suas potencialidades.



4.5 Transformar pelo combate ao racismo

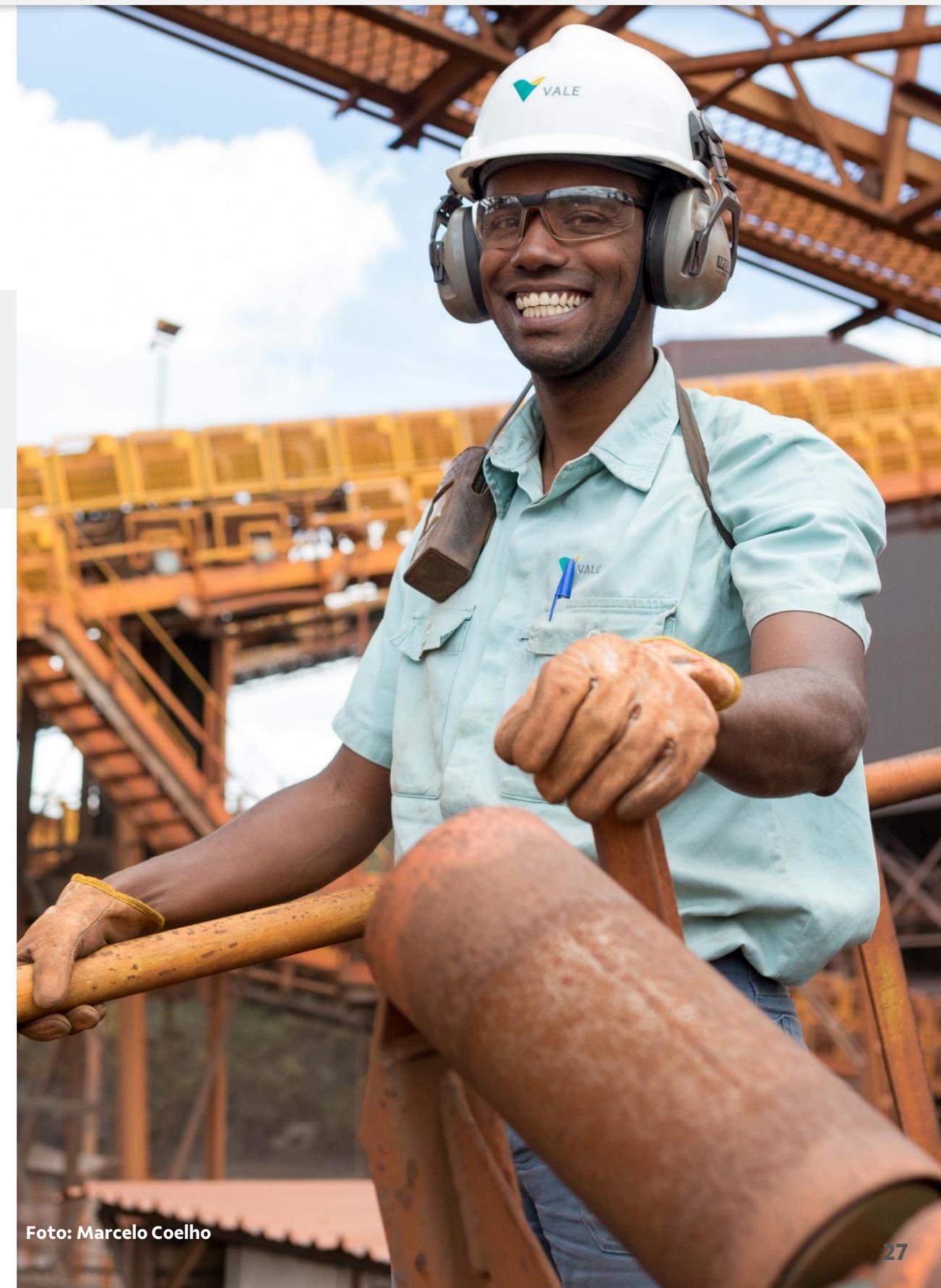
Ações de comunicação

Combate constante ao racismo

Nos preocupamos em conversar de forma aberta e transparente sobre equidade racial com nossos empregados durante todo o ano. Aproveitamos as datas relevantes para a pauta para fazer ativações de comunicação, reforçando nosso compromisso de combate ao racismo.

Um de nossos objetivos, por exemplo, com o Mês da Consciência Negra, é promover a reflexão sobre as diversas formas de discriminação racial, incluindo uma das mais difíceis de serem identificadas: o racismo velado.

Embora o racismo ainda se manifeste em toda sociedade de forma explícita por injúrias, ofensas e agressões, no nosso espaço de trabalho, nos atentamos também às manifestações sutis de vieses inconscientes baseados em estereótipos que atingem a população negra.



4.5 Transformar pelo combate ao racismo

Programa de Aceleração de Carreira para Mulheres Negras

Além de olhar para nossos talentos internos, também pensamos em como impulsionar o desenvolvimento profissional de pessoas negras da sociedade. Unindo de forma interseccional os temas de raça e gênero, criamos em dezembro de 2022 um programa de aceleração de carreira voltado para mulheres negras com ensino superior.

Por meio de oficinas temáticas e mentorias individuais, queremos contribuir para o fortalecimento de competências de gestão e habilidades das participantes, preparando-as para atuarem em posições mais estratégicas no mercado de trabalho. Com o objetivo de inspirar essas mulheres por meio da identificação e representatividade, as aulas são ministradas por mulheres negras com sólida carreira profissional. Feito em parceria com consultores especialistas em carreira e na pauta racial, o programa é gratuito e tem duração de cinco meses, com uma média de três horas de dedicação semanal. Os encontros são online e em período noturno para não comprometer a rotina de trabalho das participantes. Uma nova turma acontecerá em 2023.



Foto: Zé Palma

Saiu na imprensa

Nosso programa foi destaque no portal Exame, tradicional veículo de negócios no Brasil.

Confira a matéria.

exame.

Vale abre inscrições para programa de capacitação profissional exclusivo para mulheres negras

As candidatas precisam se auto identificar como pretas ou pardas e ter formação em qualquer curso entre dezembro de 2012 e dezembro de 2018

4.5 Transformar pelo combate ao racismo



Impulsiona: capacitação para mulheres negras em situação de vulnerabilidade social

Nossa vontade de enfrentar as desigualdades nos levou a criar uma capacitação dedicada a mulheres negras em situação de vulnerabilidade social, o Impulsiona.

Acreditamos que aumentar cada vez mais a quantidade de mulheres negras prontas para atuarem no mercado de trabalho é uma forma de contribuir para o acesso ao trabalho digno e ampliar a geração de renda das populações mais vulneráveis. Esse programa é exclusivo para pessoas que não trabalham na Vale.

Foram ofertadas 100 vagas para mulheres da sociedade autodeclaradas negras nos estados do Pará, Maranhão, Minas Gerais, Rio de Janeiro e Espírito Santo.

O curso tem duração de 12 meses com aulas online de matérias como linguagens, matemática e inglês além de conteúdos relacionados ao mundo do trabalho, habilidades comportamentais e conhecimentos técnicos.

Para fomentar a permanência das participantes no programa, oferecemos para cada aluna um notebook, auxílio internet mensal e ajuda de custos mensal, condicionados à frequência superior a 80% nos cursos.

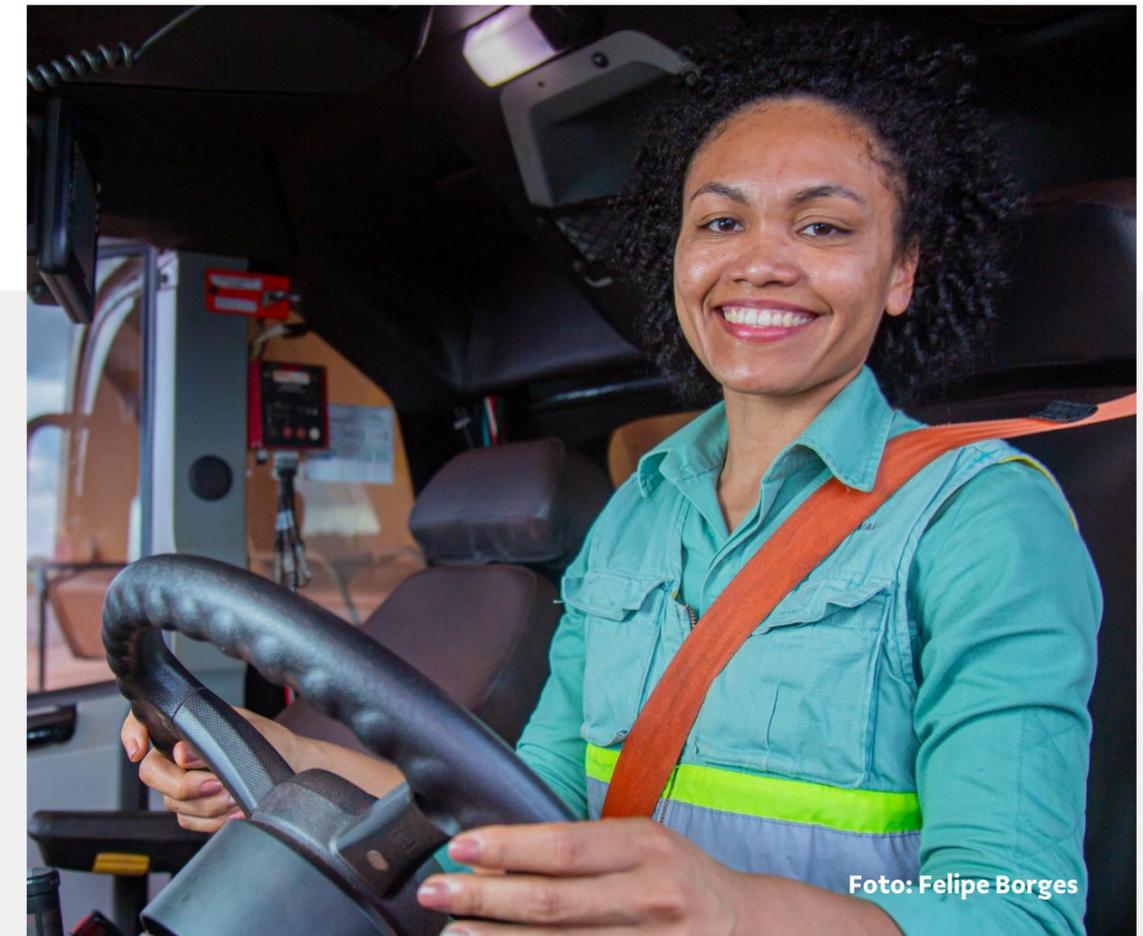


Foto: Felipe Borges



O Programa de Aceleração de Carreira para Mulheres Negras da sociedade foi um divisor de águas na minha vida. Esse programa trouxe pra mim e para as outras participantes uma clareza sobre o que queremos e o que podemos alcançar profissionalmente. Durante a participação no programa consegui um emprego na Vale.

Gesiany Bispo dos Santos – Engenheira de Segurança do Trabalho Sênior – Canaã dos Carajás, PA – Brasil

4.6 Transformar pelo *combate ao assédio, preconceito e discriminação*

Somos uma empresa de base operacional, que tem como seu valor maior a segurança das pessoas

Observamos que o paradigma da saúde e segurança voltada para a integridade física vem mudando de forma radical nos últimos anos, principalmente, após a pandemia de Covid-19. Cada vez mais, é discutida a importância de empresas expandirem seus cuidados para a saúde mental e a segurança psicológica de suas equipes, promovendo um ambiente de trabalho livre de discriminação e assédio, onde as pessoas sintam que suas vozes são escutadas e que suas ideias e sentimentos importam.



Foto: Ricardo Teles

Quando pensamos em grupos historicamente minorizados, como mulheres, pessoas com deficiências, pessoas negras e LGBTI+ sabemos que eles são os mais afetados por discriminação e assédio.

Na Vale, ter um ambiente diverso e inclusivo passa necessariamente por construir uma cultura de respeito, acolhimento e responsabilização, onde todos agem para garantir um ambiente saudável de trabalho.

O respeito a todas as pessoas é um elemento central da nossa transformação cultural. A atitude ética nas nossas relações é algo que não abrimos mão.

4.6 Transformar pelo combate ao assédio, preconceito e discriminação

O que estamos fazendo para combater o assédio?

Reafirmando o nosso compromisso em nos tornar uma empresa cada vez mais segura, lançamos a página web [Assédio não](#), onde você pode encontrar informações sobre o tema e ainda realizar um treinamento para aprender a identificar e reagir ao assédio sexual no ambiente de trabalho.

Lançamos em abril de 2022 o [Canal de Acolhimento](#), operado por uma equipe especializada e independente para escutar, acolher e orientar os empregados que estejam passando por uma situação de assédio sexual ou discriminação.

Assédio sexual

Estamos atentos e sensíveis ao tema de assédio sexual e atuando com rigor e com base em nosso Código de Conduta e em políticas internas, como a de Direitos Humanos e a de Diversidade e Inclusão. Qualquer atitude que viole direitos ou que coloque em risco a saúde física e/ou psíquica dos nossos empregados é tratada com respeito às partes envolvidas, com garantia da proteção de dados e em observância à legislação de cada país.

O Canal de Acolhimento é um canal de escuta humanizada. Quem busca o canal é orientado sobre possibilidade de registrar a denúncia, que será apurada com sigilo e confidencialidade pela equipe do [Canal de Denúncias da Vale](#).

Em 2022, também oferecemos uma capacitação em diversidade, equidade e inclusão para todos os integrantes do nosso Canal de Denúncias para fortalecer a capacidade dos nossos analistas em lidar com as situações de discriminação contra pessoas de grupos minorizados em suas diferentes manifestações.

Todos os casos denunciados são investigados e, se confirmados procedentes, são aplicadas medidas previstas na nossa Política de Gestão de Consequências, como advertências, suspensões ou demissões. As tratativas são definidas de acordo com a gravidade da situação, os impactos causados e os contextos analisados.

Preparamos um método para nos ajudar a REAGIR diante de uma situação de assédio sexual:



Método reagir

1. Registre o ocorrido
2. Escute a vítima
3. Acione alguém ou alguma autoridade
4. Garanta a segurança da vítima
5. Intervenha na situação
6. Redirecione a situação, distraia quem assedia

Saiu na imprensa

Fomos destaque em uma matéria do Valor Econômico, no Brasil, sobre nossas ações de combate ao assédio e às diversas formas de discriminação.

Confira a reportagem com participação da nossa vice-presidente executiva de Pessoas Marina Quental.

Valor
ECONÔMICO

Vale aperta o cerco contra assédio e discriminação

Mineradora desligou, no ano passado, 157 funcionários por violação ao código de conduta da companhia, sendo 11 por assédio sexual e outros três por

4.6 Transformar pelo *combate ao assédio, preconceito e discriminação*



Transparência

A transparência é uma importante alavanca para nos mantermos no caminho de evolução no combate ao assédio e à discriminação. O Canal de Denúncias é uma ferramenta importante para que a empresa atue de forma preventiva na promoção da cultura de integridade.

Em 2022, foram registrados **6.736 relatos no Canal de Denúncias e encerrados 6.600 registros**. Esse número de relatos recebidos representa um **crescimento de 7,8% em relação a 2021**, índice de crescimento menor quando comparado aos anos anteriores.

Desses relatos, **62% apurados e confirmados pelo nosso Canal de Denúncias foram sobre relações interpessoais**. Essa categoria inclui relatos sobre comportamentos inadequados, gestão inadequada, assédio moral, assédio sexual e discriminação.

Gestão de Consequências

Quando um desvio de conduta é confirmado, agimos com equidade e transparência, em conformidade com a nossa Política de Gestão de Consequências.

Todas as violações confirmadas pelo Canal de Denúncias em 2022 desencadearam planos de correção.

Saiba mais sobre esses dados acessando o relatório anual do programa de ética e compliance.



Relatório do Programa de Ética e Compliance

[\(Clique aqui para acessar\)](#)

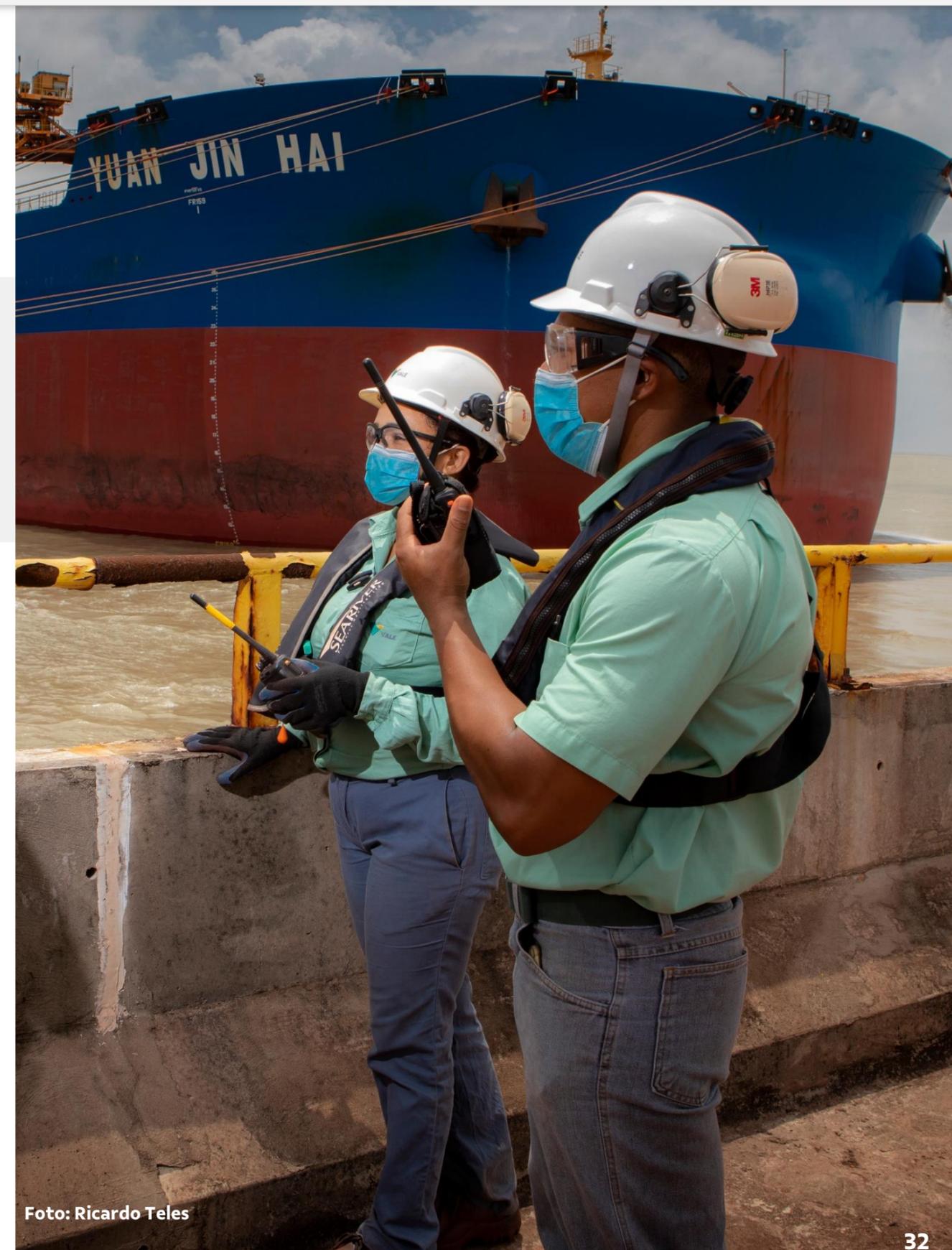


Foto: Ricardo Teles



Foto: Ricardo Teles

5. Uma empresa orientada para talentos

5. Uma empresa orientada para talentos

Uma de nossas ambições é ser uma empresa orientada para talentos.

Para que isso aconteça, precisamos colocar cada vez mais as pessoas no centro.

Investimos continuamente no combate a qualquer forma de discriminação e de preconceito, promovendo o respeito às diferenças individuais, sejam elas de deficiência, gênero, raça, etnia, origem, crenças, geração, classe social, orientação sexual ou grau de escolaridade.

Para atrair talentos diversos e diversificar nossa mão de obra **apostamos em um recrutamento inclusivo** que busca reduzir os vieses inconscientes do processo de seleção de pessoas, quebrando barreiras e reconhecendo a verdadeira potência das pessoas.

Os programas que criamos e os resultados que alcançamos em 2022 relevam essa estratégia como uma grande força motora para ampliar a diversidade na Vale.

Conheça nossas iniciativas em recrutamento inclusivo.

5. Uma empresa orientada para talentos

Recrutamento inclusivo – Vagas afirmativas

Somos intencionais na busca da ampliação da representatividade de públicos diversos dentro da companhia e adotamos as vagas afirmativas como uma das nossas ferramentas no recrutamento inclusivo.

As vagas afirmativas buscam promover a inclusão racial, de gênero, deficiência, entre outras, abrindo posições de seleção direcionadas exclusivamente para esses grupos de pessoas. Esse tipo de processo seletivo é efetivo para ampliar a contratação com foco em diversidade, pois reduz drasticamente os vieses inconscientes que afetam as pessoas de grupos sub-representados e funcionam como uma alternativa de reparação histórica para construir organizações mais inclusivas.

A Vale está adotando as vagas afirmativas como uma das principais alavancas para alcançarmos os nossos objetivos em diversidade e inclusão.

Temos duas metas muito importantes para o nosso negócio. Ter 40% das posições de liderança (coordenadores e acima) ocupadas por pessoas negras até 2026 e alcançar 26% de mulheres na força total de trabalho da empresa até 2025. Além disso, no Brasil, há uma lei que estabelece cotas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência e adoção de vagas afirmativas foi fundamental para alcançarmos 100% de aderência à inclusão de pessoas com deficiência em seu quadro de profissionais.

Para dar suporte aos recrutadores, Business Partners de RH e lideranças na abertura de vagas e condução de uma seleção afirmativa, lançamos um tool kit de comunicação, incluindo vídeos, e-books e infográfico.



Disponíveis na nossa intranet, os materiais de suporte trazem orientações práticas sobre a influência dos vieses inconscientes nos processos seletivos e desconstruem mitos sobre vagas afirmativas ainda presentes em nossa sociedade.

5. Uma empresa orientada para talentos

Recrutamento inclusivo – Vagas afirmativas

Em **2022**, tivemos 70 posições abertas de forma exclusiva ou prioritária para mulheres, pessoas negras e pessoas com deficiência.

Para impulsionar a busca por talentos diversos, além das vagas exclusivas, também definimos termos de contrato junto às consultorias de recursos humanos que nos atendem em todo Brasil para que em todas as posições abertas pelo menos 50% da lista final de candidatos seja preenchida com as diferentes dimensões de diversidade da sociedade.

Já colhemos resultados consistentes na evolução do recrutamento inclusivo, principalmente, na diversidade de gênero, pilar que trabalhamos desde 2019. **Saímos de um patamar de 22% de todas as contratações feitas com mulheres, em 2019, e alcançamos 60% de ocupação feminina** diante do total de novas posições da Vale em 2022.

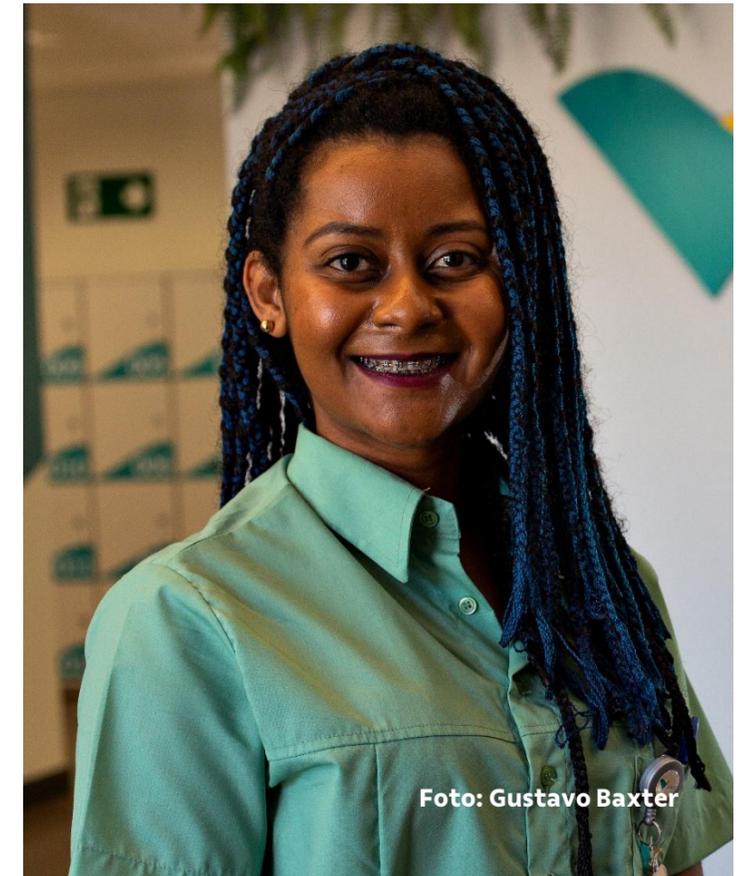
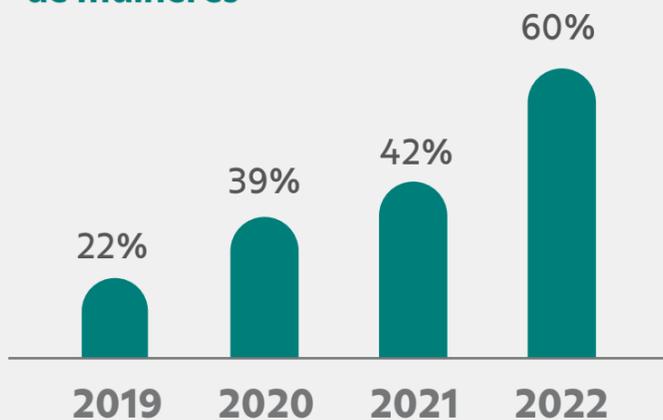
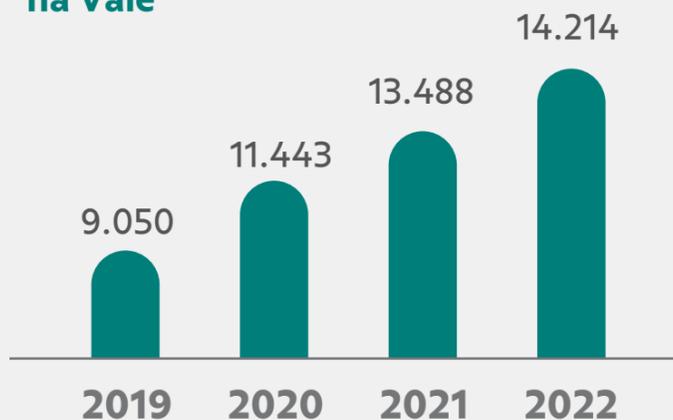


Foto: Gustavo Baxter

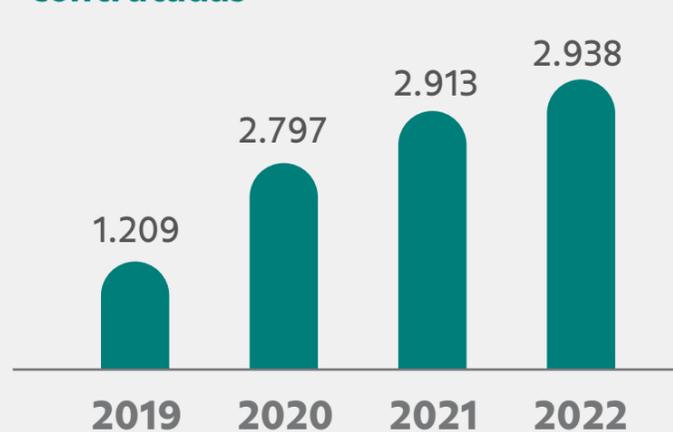
%
Contratação
de mulheres



Total
de mulheres
na Vale



Total
de mulheres
contratadas



Esses números nos orgulham e nos motivam a seguir rompendo barreiras e crenças limitantes.

O mito da mineração como um ambiente exclusivamente masculino e que não desperta o interesse de trabalhadoras mulheres não cabe mais nos tempos atuais.

5. Uma empresa orientada para talentos

Programas de Trainees Recém-Graduados e Especialistas

Ao longo dos anos, os programas de seleção de pessoas recém-graduadas têm buscado aumentar a atração de talentos diversos. Acreditamos que diversificar nossa base de trainees contribui para a construção de um pipeline de liderança mais diverso, impulsionando um futuro inclusivo também nos níveis mais altos de tomada de decisão da empresa.

Valorizando a diversidade e buscando a pluralidade, o processo seletivo do programa trainee é realizado de forma oculta até sua última etapa. Isto significa que informações como idade e instituição de formação, por exemplo, são omitidas para evitar a influência de vieses inconscientes na seleção.

O conhecimento avançado da língua inglesa foi eliminado como pré-

requisito para o programa de trainee especialista, ampliando as chances de candidatos que ainda não tiveram a oportunidade de aprender o idioma neste nível. **Além disso, não há limite de idade para se candidatar.** O processo seletivo é aberto para recém-graduados de todas as regiões do Brasil e não exige experiência profissional prévia.

Todos os anos, a empresa busca atingir pelo menos 50% de contratação de mulheres e priorizar a contratação de profissionais negros, pessoas com deficiência e também da comunidade LGBTI+ nesse programa.



Conheça os resultados da nossa evolução

Temos o desejo ampliar a representatividade de mulheres na indústria da mineração. Por isso, os programas de recém-graduados têm focado na atração do público feminino e contribuído para a despertar o interesse de mulheres em se tornar futuras líderes operacionais e corporativas.

Evolução da porcentagem de candidatas mulheres inscritas

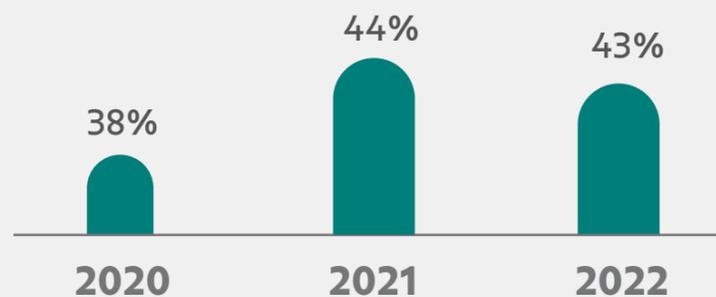


Foto: Ricardo Teles

5. Uma empresa orientada para talentos

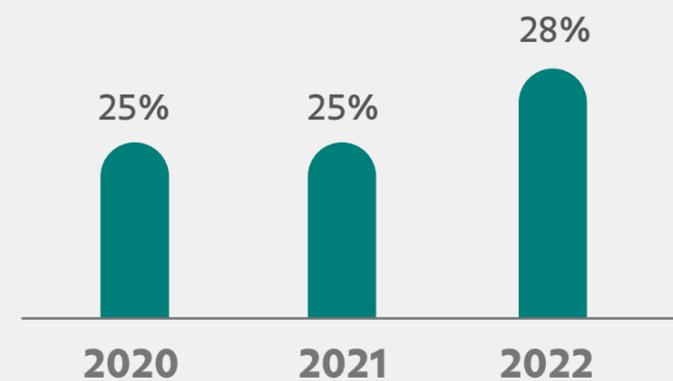
Seguindo o nosso objetivo de desenvolver talentos locais, desde 2020, os programas têm investido na atração de candidatos das regiões Norte e Nordeste do Brasil, principalmente nos estados nos quais a Vale possui operação.

Programas de Trainees Recém-Graduados e Especialistas

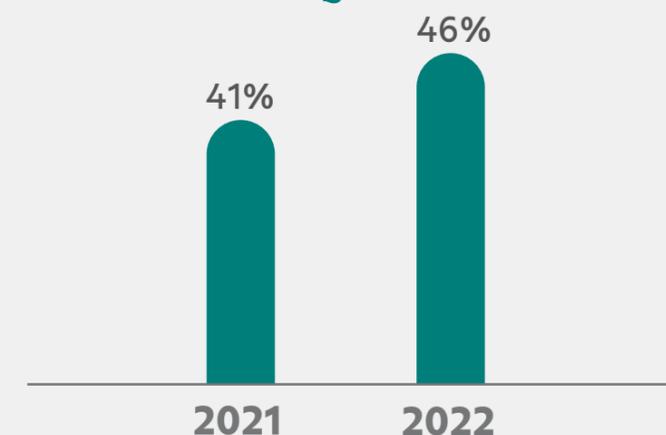
A contratação de talentos locais contribui para a descentralização de oportunidades no cenário brasileiro, que costumam se concentrar para candidatos da região Sudeste.

A partir de 2021, passamos a também olhar fortemente para a questão racial, incluindo a pergunta de autodeclaração de raça e etnia no formulário de inscrição.

Evolução da porcentagem de candidatos inscritos oriundos das regiões norte e nordeste



Evolução da porcentagem de candidatos negros inscritos



2022

Toda essa atração tem sido convertida em contratações mais diversificadas no Brasil.

Total contratado	113
Gênero	67% mulheres
Raça	71% negros
Talentos Locais	49% Norte/Nordeste 15% Pará 9% Maranhão
PcD	5



71% de negros
20 se declaram pretos e 60 como pardos



Talento Local:
17 trainees do Pará e 9 do Maranhão

5. Uma empresa orientada para talentos

Programa de Formação Profissional

Em 2022, a Vale contratou mais de 1200 mulheres para trabalhar em suas áreas operacionais no Brasil por meio do Programa de Formação Profissional (PFP).

As oportunidades foram distribuídas em cinco estados: Espírito Santo, Maranhão, Minas Gerais, Pará e Rio de Janeiro. O PFP promove formação técnico-operacional e é uma das principais portas de entrada da Vale para profissionais técnicos e operacionais.

Além da aprendizagem baseada nos processos produtivos da Vale, o PFP também oferece a oportunidade de iniciar uma carreira com atuação responsável, buscando o

desenvolvimento local e a sustentabilidade. Os processos seletivos foram voltados especificamente para mulheres. Serão futuras mecânicas de máquinas industriais, operadoras de equipamentos de mina, eletricistas de manutenção eletroeletrônica, entre outras ocupações.

Reforçando nossa postura afirmativa de inclusão de mulheres em nossas operações este ano excluimos o limite de idade para inscrição no Programa de Formação Profissional.

Com este posicionamento demos um passo importante em direção as iniciativas de contratação para pessoas 50+.



Ficamos encantados com o brilho nos olhos da Kátia (60 anos). Demonstrou muita vivacidade e força de vontade. É uma oportunidade de mostrar que nossa transformação cultural tem que ser vivida na prática. Ela quer ser exemplo para os nossos netos vestindo a camisa da Vale.

Dalila Carpinetti Mérito Brandão
Gerente de Manutenção Embarque
da GER Manutenção Porto Tubarão - Brasil

Os pontos positivos da Maria do Carmo (54 anos) são adaptabilidade, flexibilidade, humildade em dizer que está disposta a aprender. Sabe posicionar-se frente aos questionamentos direcionados a ela, de forma clara e direta.

Jorge Evandro Ramos
Supervisor de Manutenção Preditiva
da GER EXEC OP SER NORT LES MAN - Brasil



Foto: Ricardo Teles

5. Uma empresa orientada para talentos

Recrutamento pronto para selecionar talentos

Com foco em mudar o mindset e perceber os talentos para além dos vieses, de maneira mais justa e inclusiva, **em 2022 a Vale promoveu para a equipe de recrutamento, ações que prepararam o time com informações e atividades chaves para um processo de recrutamento e seleção respeitoso e inclusivo** com foco em pessoas trans, travestis e não-binárias.

Foram 70 recrutadores e recrutadoras participantes da iniciativa.

O recrutamento Vale e a consultoria parceira na seleção do programa de aceleração de mulheres negras também receberam capacitação específica em letramento racial.

Além de conteúdos conceituais sobre racismo e discriminação, os participantes puderam vivenciar simulações e desafios do dia a dia de um recrutador, confrontando seus vieses inconscientes.



Foto: Gustavo Baxter



6. Incluir é cuidar de nossas pessoas

6. Incluir é cuidar de nossas pessoas

Entendemos que oferecer benefícios tangíveis às pessoas pertencentes aos grupos historicamente minorizados é um pilar fundamental do cuidado e acolhimento necessários para construir uma Vale mais inclusiva.

Reconhecemos que as pessoas são diversas em suas origens sociais, identidades e histórias de vida. Nossos benefícios buscam, com equidade, equilibrar as desigualdades enfrentadas no mercado de trabalho por mulheres, pessoas com deficiência, pessoas negras e pessoas LGBTI+.

Os benefícios são fundamentais na nossa estratégia de gestão de pessoas e um diferencial para atrair talentos que desejam construir uma carreira em nossa empresa.



Foto: Ricardo Teles

Conheça alguns benefícios da Vale que potencializam a equidade na experiência dos nossos empregados e empregadas.

6. Incluir é cuidar de nossas pessoas

Apoiar: O benefício da Vale que avança a inclusão em várias dimensões

O Apoiar é um programa de aconselhamento sem custo e ofertado para 100% dos empregados e seus dependentes cadastrados na empresa, que auxilia as pessoas a lidar com situações do dia a dia com orientação especializada em diversas áreas, como consultoria jurídica e financeira e suporte psicológico. Esse benefício é um exemplo de como incluímos lentes de diversidade e inclusão para direcionar cuidado aos grupos sub-representados dentro de um programa oferecido para todas as pessoas da empresa.

Veja alguns assuntos que os diferentes grupos minorizados podem ter suporte neste benefício.



Foto: Ricardo Teles

01.

Equidade de Gênero

Acolhimento através do apoio psicológico

Fortalecimento do autoconhecimento e autoestima

Orientação sobre direitos sociais

Suporte jurídico Lei Maria da Penha

Orientações para autonomia econômica

02.

Étnico Racial

Suporte jurídico em situações de preconceito

Apoio psicológico para situações de discriminação

Orientação sobre direitos sociais

Fortalecimento do autoconhecimento e autoestima

03.

LGBTI+

Orientação sobre direitos sociais

Suporte jurídico em situações de preconceito

Orientação quanto ao direito do uso do nome social

Suporte de informações sobre casamento civil e união estável entre pessoas do mesmo gênero

Fortalecimento dos vínculos e da rede de apoio

Construção de confiança e resiliência

04.

Pessoas com Deficiência

Orientação a respeito de benefícios assistenciais próprios, como estacionamento exclusivo, isenção em impostos de produtos específicos e no imposto de renda

Orientações sobre acesso prioritário e acessibilidade em locais públicos

Informações relacionadas ao acesso à escola de ensino regular por pessoas com deficiência

6. Incluir é cuidar de nossas pessoas

Plano de Saúde

Esse benefício oferecido a 100% dos empregados também recebe lentes de inclusão para melhor atender as pessoas LGBTI+, estendendo-o para:

- Cônjuge ou companheiro(a) que viva maritalmente com o(a) empregado(a)
- Filho ou enteado que viva comprovadamente sob o sustento do(a) empregado(a), cônjuge ou companheiro(a);
- Menor sob guarda que viva comprovadamente sob o sustento do(o) empregado(a), cônjuge ou companheiro(a).

Hormonioterapia e cobertura das cirurgias do processo transexualizador

Oferecemos cobertura de 99% do custo de hormonioterapia para transição de gênero no plano de saúde AMS para beneficiários maiores de 18 anos em acompanhamento médico.

Também proporcionamos cobertura cirúrgica para os beneficiários* do nosso plano de saúde, incluindo Mastectomia (retirada da mama), Histerectomia (retirada do útero), Ooforectomia ou ooforoplastia (retirada total ou parcial dos ovários), Orquiectomia (retirada dos testículos), Tiroplastia (plástica da cartilagem laríngea).

(*) Maior de 21 anos, em acompanhamento do processo transexualizador por equipe multidisciplinar constituída por médico psiquiatra, cirurgião, endocrinologista e psicólogo há, no mínimo, 2 anos.

Benefício farmácia e reembolso médico

Nosso plano de saúde oferece benefício farmácia com descontos para uma série de medicamentos importantes e, por vezes, inacessíveis economicamente a todas as pessoas. Esse benefício auxilia, em especial, pessoas com deficiência, sejam nossos empregados ou seus dependentes, a custear medicamentos de possíveis tratamentos necessários. Na mesma linha, o reembolso médico amplia a possibilidade de buscar alternativas de tratamentos que não sejam vinculados diretamente ao plano de saúde.

Licença Familiar

Concedemos a licença estendida de 180 dias para mulheres, homens solteiros e pessoas em união homoafetiva que tenham requerido a licença-maternidade ao INSS. Para os casais em união homoafetiva, em que ambos trabalham na Vale, a licença de 180 dias é concedida a um dos adotantes/pais. Ao outro, será concedida a licença de 20 dias (respeitando o critério de isonomia em relação aos casais heteroafetivos). Já para as empregadas da Vale na mesma situação, a licença-maternidade estendida será concedida à que gestou a criança.

Reembolso Creche/Babá

A Vale oferece reembolso Creche, Pré-Escola e Babá às Empregadas (sexo feminino) que possuam filho ou menor sob a sua guarda, com idade entre 3 (três) e 72 (setenta e dois) meses. O auxílio creche é oferecido para todas as mulheres da Vale e também para as pessoas que possuem união homoafetiva e obtiverem a licença de 120 dias pelo INSS. Homens viúvos e divorciados com a guarda das crianças também têm direito ao benefício.

Uso de nome social

Além dos benefícios citados, é importante ressaltar que respeitamos e garantimos o uso do nome social em crachás, e-mails, Teams ou qualquer outro espaço de controle da Vale.



Foto: Felipe Borges

7

Uma estrada pela frente:

- Nosso compromisso de seguir incluindo para transformar



7. Uma estrada pela frente: nosso compromisso de seguir incluindo para transformar

As ações e os números demonstram que estamos evoluindo e que a mudança que propomos com relação a inclusão dentro da Vale veio para durar e se tornar parte do que somos enquanto organização que foca na diversidade e na equidade.

A cada meta conquistada, renovamos nossa energia para seguir transformando e compartilhando nossos aprendizados, permitindo que outras empresas se inspirem e possam seguir nesse caminho.

Não temos dúvidas de que o caminho é incluir para transformar.



Foto: Ricardo Teles

Foto: Ricardo Teles

