

POLÍTICA DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE - POL017	
RESPONSABILIDADE: TODOS	REV. 001 DATA: 28/05/2026

SUMÁRIO

- 1. OBJETIVO**
- 2. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA**
- 3. DEFINIÇÕES**
- 4. DIVERSIDADE**
- 5. INCLUSÃO**
- 6. PESSOA COM DEFICIÊNCIA**
- 7. ACESSIBILIDADE**
- 8. PRINCÍPIOS**
- 9. COMITÊ**
- 10. INDICADORES**
- 11. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**
 - 11.1. ENTREVISTA
 - 11.2. ADMISSÃO
 - 11.3. ACOMPANHAMENTO
 - 11.4. DESLIGAMENTO

1. OBJETIVO

Estabelecer diretrizes e critérios voltados à promoção da diversidade e inclusão nos processos de gestão de pessoas da Steelmast, assegurando o desenvolvimento e a implementação de programas, ações e iniciativas alinhados à estratégia e à cultura organizacional, com o objetivo de fortalecer um ambiente de trabalho respeitoso, acolhedor e cada vez mais inclusivo.

2. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

Lei 13.146/2015 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência;
Lei 8.213/91, art. 93 – Lei de Cotas;
Convenções nº 111 e nº 159 da Organização Internacional do Trabalho;
Lei nº 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD);

3. DEFINIÇÕES

Acessibilidade - Possibilidade e condição de alcance, utilização e compreensão, com segurança, autonomia e igualdade, de espaços, mobiliários, edificações, transportes, informações, comunicações, tecnologias, serviços e demais ambientes de uso coletivo por pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida.

Diversidade - Conjunto de características, experiências, perspectivas, identidades e valores que tornam cada pessoa única, abrangendo aspectos como raça, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, religião, nacionalidade, cultura, deficiência, entre outros.

Inclusão - Promoção de condições adequadas para que todas as pessoas possam participar de forma plena, respeitosa e igualitária do ambiente de trabalho, com oportunidades de desenvolvimento, pertencimento e valorização.

Pessoa com Deficiência (PcD) - Pessoa que possui impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial que, em interação com uma ou mais barreiras, pode limitar sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas, conforme disposto na Lei nº 13.146/2015.

Equidade - Princípio que considera as diferentes necessidades, contextos e realidades das pessoas, promovendo condições adequadas e justas para garantir igualdade de oportunidades.

Discriminação - Toda forma de distinção, exclusão, restrição ou tratamento desigual que tenha por objetivo ou efeito prejudicar, impedir ou limitar o reconhecimento ou exercício de direitos e oportunidades.

Assédio - Conduta inadequada, abusiva ou repetitiva que exponha qualquer pessoa a situações humilhantes, constrangedoras, ofensivas ou intimidatórias no ambiente de trabalho.

Barreiras - Qualquer obstáculo, atitude, comportamento ou condição que limite ou impeça a participação plena, acessibilidade, comunicação, autonomia ou inclusão das pessoas.

Liderança Inclusiva - Atuação das lideranças baseada no respeito, na valorização das diferenças, na promoção da igualdade de oportunidades e na construção de ambientes colaborativos e acolhedores.

Adaptação Razoável - Modificações, ajustes ou adequações necessárias e apropriadas no ambiente de trabalho ou nos processos, que assegurem às pessoas com deficiência igualdade de oportunidades e condições de participação, sem impor ônus desproporcional à organização.

4. DIVERSIDADE

A diversidade pode ser compreendida como o conjunto de características, experiências, perspectivas e valores que tornam cada pessoa única. Está relacionada à pluralidade, à inclusão, ao respeito às diferenças e à valorização da individualidade de cada ser humano.

Falar sobre diversidade na Steelmast é falar sobre pessoas. É reconhecer e respeitar as diferentes identidades, histórias e vivências que fazem parte do ambiente organizacional e contribuem para a construção de uma cultura mais humana, ética e colaborativa.

A diversidade abrange aspectos como raça, etnia, gênero, orientação sexual, religião, cultura, idade, deficiência, entre outras características que compõem a individualidade de cada pessoa. A Steelmast acredita que ambientes diversos e inclusivos promovem inovação, desenvolvimento, pertencimento e relações mais respeitadas entre todos.

5. INCLUSÃO

A Steelmast está comprometida em promover um ambiente de trabalho pautado no respeito, na equidade e na valorização da diversidade, buscando assegurar que todas as pessoas sejam acolhidas, respeitadas e tenham oportunidades de participação e desenvolvimento.

Promover a inclusão significa garantir que cada indivíduo tenha espaço para contribuir de forma ativa, com igualdade de oportunidades e sem barreiras que limitem sua participação ou gerem qualquer forma de discriminação, direta ou indireta.

A construção de uma cultura organizacional verdadeiramente inclusiva é um processo contínuo, que exige comprometimento coletivo, responsabilidade individual e ações concretas voltadas ao respeito às diferenças e à promoção de um ambiente cada vez mais colaborativo e humano.

6. PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Considera-se pessoa com deficiência aquela que possui impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode limitar ou dificultar sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas, nos termos da Lei nº 13.146/2015 – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.

7. ACESSIBILIDADE

A acessibilidade, conforme previsto na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), consiste na possibilidade e condição de alcance, utilização e compreensão, com segurança, autonomia e igualdade, de espaços, mobiliários, edificações, transportes, informações, comunicações, tecnologias, serviços e demais ambientes de uso coletivo, tanto na zona urbana quanto na rural, por pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida.

A promoção da acessibilidade visa eliminar barreiras e garantir condições adequadas para a participação plena e efetiva de todas as pessoas nos mais diversos ambientes e atividades.

8. PRINCÍPIOS

A Steelmast reafirma seu compromisso em promover um ambiente de trabalho acolhedor, respeitoso, seguro e inclusivo para todos os colaboradores. A construção de uma cultura organizacional pautada na diversidade e na inclusão é um compromisso coletivo e contínuo, fundamentado nos seguintes princípios:

- A diversidade e a inclusão fazem parte dos valores e da estratégia da Steelmast. Dessa forma, todas as áreas e unidades da empresa devem atuar em conformidade com a legislação vigente, bem como com os regulamentos e normas internas aplicáveis.
- Todos os colaboradores, independentemente de cargo ou função, são responsáveis por contribuir para um ambiente de trabalho pautado no respeito, na igualdade de oportunidades e na valorização das diferenças, assegurando tratamento justo e igualitário em todas as etapas da relação de trabalho.
- A Steelmast não tolera qualquer forma de discriminação, assédio, preconceito ou tratamento inadequado em razão de raça, etnia, cor, religião, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, deficiência, nacionalidade, condição física, estado civil, convicção política ou qualquer outra característica individual.
- Toda denúncia relacionada a práticas discriminatórias, assédio ou condutas incompatíveis com esta Política será analisada com seriedade, confidencialidade e imparcialidade, podendo resultar na adoção das medidas administrativas cabíveis, conforme a gravidade da situação e em conformidade com as normas internas e legislação aplicável.

9. COMITÊ

O Comitê de Diversidade e Inclusão da Steelmast será composto por profissionais de diferentes áreas da empresa, com atuação estratégica e responsabilidade no desenvolvimento, acompanhamento e fortalecimento das ações relacionadas à diversidade, equidade e inclusão no ambiente organizacional.

A definição dos integrantes do Comitê deverá considerar critérios como disponibilidade para assumir o compromisso e responsabilidade na execução das ações, capacidade de influência positiva na cultura organizacional, atuação estratégica junto às equipes e alinhamento aos valores da empresa. Também será considerada a representatividade relacionada aos principais temas abordados pela Política de Diversidade e Inclusão, como pessoas com deficiência, raça e etnia, gênero, orientação sexual, entre outros, além do histórico profissional e comportamental compatível com os princípios desta Política.

Os integrantes do Comitê deverão participar periodicamente de treinamentos, capacitações e atualizações sobre diversidade, inclusão, acessibilidade e temas correlatos, visando garantir alinhamento contínuo às melhores práticas, conceitos e diretrizes relacionados ao tema.

O Comitê deverá realizar reuniões periódicas, preferencialmente trimestrais, para planejamento, acompanhamento e alinhamento das ações previstas no calendário anual de atividades, em conformidade com a estratégia e os objetivos organizacionais da Steelmast.

As ações desenvolvidas deverão contemplar todos os colaboradores, independentemente do nível hierárquico, incluindo iniciativas de conscientização, comunicação interna, capacitação e treinamentos voltados às lideranças e equipes.

O Comitê será responsável pela condução das iniciativas previstas nesta Política, podendo atuar diretamente ou em conjunto com áreas internas e parceiros estratégicos para a implementação das ações necessárias.

10. INDICADORES

Compete à área de Recursos Humanos da Steelmast o acompanhamento, monitoramento e análise dos indicadores relacionados à diversidade e inclusão, bem como a apresentação periódica dessas informações à Diretoria e às lideranças competentes.

Os indicadores têm como finalidade avaliar a efetividade das ações desenvolvidas, mensurar os impactos das iniciativas implementadas, apoiar a definição de metas e prioridades e promover a melhoria contínua das práticas de diversidade e inclusão na organização.

A Steelmast compromete-se a atuar em conformidade com a legislação vigente aplicável, incluindo as disposições relacionadas à inclusão de pessoas com deficiência previstas na Lei nº 8.213/91 (Lei de Cotas), observando os percentuais legais aplicáveis conforme o número de colaboradores da empresa.

Para fins de acompanhamento e gestão, poderão ser monitorados, entre outros, os seguintes indicadores:

- Contratações de pessoas com deficiência
- Taxa de desligamento de pessoas com deficiência
- Quantitativo de colaboradores por tipo de deficiência;
- Distribuição de pessoas com deficiência por área, setor ou unidade
- Participação em ações de inclusão, acessibilidade e desenvolvimento;

Os indicadores deverão ser acompanhados periodicamente e compartilhados com as lideranças responsáveis, de forma a fortalecer ações estratégicas voltadas à promoção de um ambiente de trabalho cada vez mais acessível, inclusivo e diverso.

11. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

11.1 Entrevista

Durante o processo seletivo, o entrevistador deverá, previamente, identificar junto ao candidato eventuais necessidades de acessibilidade ou recursos de apoio necessários para a realização da entrevista e demais etapas do processo.

A área de Recursos Humanos também deverá orientar a recepção e demais envolvidos quanto à conduta adequada no atendimento e acolhimento de candidatos com deficiência, garantindo um tratamento respeitoso, inclusivo e alinhado aos princípios desta Política.

A Steelmast compromete-se a assegurar acessibilidade em todas as etapas do processo seletivo, promovendo as adaptações e recursos necessários conforme as necessidades específicas de cada candidato, podendo incluir, entre outros, intérprete de Libras, recursos de tecnologia assistiva, leitores de tela, adequações de espaço físico e demais medidas que garantam igualdade de oportunidades, autonomia e participação plena durante o processo de recrutamento e seleção.

11.2 Admissão

A área de Recursos Humanos deverá assegurar a continuidade das medidas de acessibilidade e inclusão também durante o processo de integração do novo colaborador, comunicando previamente os instrutores, gestores e demais envolvidos sobre eventuais necessidades específicas relacionadas à acessibilidade e adaptação.

O RH, em conjunto com a área responsável pela atuação do colaborador, deverá providenciar, antes do início das atividades, as adaptações razoáveis, recursos de acessibilidade e condições adequadas no ambiente de trabalho, de forma a garantir segurança, autonomia, inclusão e igualdade de oportunidades.

Quando necessário, o médico do trabalho deverá orientar a área de Segurança do Trabalho quanto à necessidade de aquisição, adequação ou disponibilização de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) específicos ou adaptados, observando as particularidades e necessidades do colaborador.

11.3 Acompanhamento

A área de Recursos Humanos será responsável pelo acompanhamento do colaborador e da respectiva liderança durante o processo de integração e adaptação, realizando, preferencialmente, avaliações nos períodos de 45 e 90 dias após o início das atividades.

O acompanhamento terá como objetivo coletar percepções, oferecer orientações e identificar oportunidades de melhoria relacionadas a aspectos comportamentais, produtivos, de relacionamento interpessoal, acessibilidade, protagonismo no ambiente de trabalho e senso de pertencimento.

As informações obtidas deverão contribuir para o fortalecimento de um ambiente inclusivo e colaborativo, buscando promover condições adequadas para o desenvolvimento do colaborador e para o alinhamento entre as necessidades da equipe, da liderança e da organização.

11.4 DESLIGAMENTO

A área de Recursos Humanos realizará acompanhamento específico das entrevistas de desligamento de colaboradores com deficiência, com o objetivo de compreender os motivos do desligamento, registrar percepções relevantes e identificar oportunidades de melhoria relacionadas ao ambiente de trabalho, acessibilidade, inclusão e desenvolvimento profissional.

As informações coletadas deverão contribuir para o aperfeiçoamento contínuo das práticas de diversidade e inclusão da Steelmast, auxiliando na prevenção de situações adversas e no fortalecimento de um ambiente organizacional mais acolhedor e inclusivo.

A Steelmast observará o cumprimento da legislação vigente aplicável, incluindo as disposições da Lei nº 8.213/91 (Lei de Cotas), adotando as medidas necessárias para manutenção dos percentuais legais de contratação de pessoas com deficiência, conforme aplicável ao quadro de colaboradores da empresa.

HISTÓRICO DE VERSÕES		
Revisão	Motivo	Data
001	Versão Inicial	28/05/2026