



Guia de Boa Práticas Social e Diversidade & Inclusão

1. OBJETIVO DO DOCUMENTO

Este Guia de Boas Práticas em Social e Diversidade & Inclusão apresenta os três principais programas desenvolvidos pela área de Responsabilidade Social da Amarante. O documento tem como objetivo demonstrar a aplicabilidade dessas iniciativas para os nossos stakeholders, conectando propósitos corporativos a ações práticas.

Nossa atuação abrange desde a formação profissional de comunidades locais até o engajamento de colaboradores em voluntariado e apoio a projetos socioambientais. Além disso, estabelecemos diretrizes claras para promover um ambiente de trabalho equitativo, respeitoso e diversificado, com ênfase especial no público LGBTQIAPN+ e no papel vital dos aliados na luta contra o preconceito.

2. RESPONSABILIDADE SOCIAL

O cenário atual exige que as organizações assumam um papel ativo na construção de uma sociedade mais justa e equilibrada. Compreendemos que a perenidade dos negócios está diretamente ligada ao desenvolvimento das regiões onde atuamos. Portanto, a necessidade de Responsabilidade Social não se resume a uma obrigação externa, mas nasce da convicção de que empresas, comunidades e meio ambiente formam um ecossistema interdependente. É fundamental que todas as partes interessadas reconheçam que nosso crescimento só é legítimo quando compartilhado e quando promove a dignidade humana.

Por isso, a construção destas diretrizes de Responsabilidade Social tem como objetivo orientar práticas que fortaleçam a relação entre a

organização, as comunidades do entorno e a sociedade em geral. Mais do que ações pontuais, trata-se de integrar às rotinas da organização um compromisso genuíno com o desenvolvimento humano, a sustentabilidade e a inclusão, refletindo em impactos positivos para todos.

Seguindo as orientações de nosso Código de Conduta Ética, aplicável aos membros da alta administração, a todas as pessoas colaboradoras e a prestadores de serviços que atuam em nome da Amarante, entendemos que a responsabilidade social está intrinsecamente associada à responsabilidade ambiental.

Além de nossos códigos de conduta ética, este documento é norteado pela NBR 16001 e pela ISO 26000 no que se refere à conceituação e aos guias de boas práticas em Responsabilidade Social nos empreendimentos.

3. DEFINIÇÃO DE PRINCÍPIOS:

Para assegurar a eficácia das ações e o alinhamento de todos os stakeholders, é fundamental estabelecer uma linguagem comum. Nesta seção, apresentamos os conceitos e princípios que alicerçam a estratégia de Responsabilidade Social e Diversidade da Amarante. Mais do que terminologias técnicas, estas definições refletem nossa visão corporativa e servem como bússola para a tomada de decisão, garantindo que a teoria se traduza em práticas coerentes, éticas e respeitosas em todos os nossos empreendimentos.

- **Responsabilidade Social:** compromisso das organizações em contribuir para uma sociedade mais justa, inclusiva e sustentável, por meio da escuta ativa, da valorização dos territórios e do fortalecimento da autonomia das pessoas. Nas últimas décadas, a responsabilidade social corporativa tem ganhado espaços tanto nas relações comerciais, como em clientes consumidores e distribuidores. A ISO 16001 define que responsabilidade social é a responsabilidade de uma organização pelos impactos de suas

decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente.

- **Accountability:** entende-se por accountability a responsabilidade na prestação de contas e na tomada de decisões perante os órgãos de governança e demais partes interessadas da organização. Em sentido mais amplo, inclui a gestão financeira responsável e a transparência no uso de recursos, assegurando que todas as ações estejam alinhadas aos princípios éticos e estratégicos da empresa. A cadeia de valores e a cadeia de suprimentos fazem parte desse processo, garantindo rastreabilidade, integridade e confiança em todas as etapas das operações.
- **O desenvolvimento sustentável:** orienta todas as ações da Amarante, buscando equilibrar crescimento econômico, inclusão social e preservação ambiental. Esse princípio garante que as decisões empresariais considerem não apenas resultados financeiros, mas também o impacto de longo prazo sobre os ecossistemas e comunidades. A sustentabilidade, portanto, é entendida como um compromisso coletivo que conecta o presente ao futuro, promovendo prosperidade responsável.
- **A inclusão:** é um valor essencial que norteia o relacionamento da Amarante com seus colaboradores, comunidades e parceiros. Envolve promover igualdade de oportunidades, eliminar barreiras e garantir o respeito às diferenças. Inclusão é atuar para ampliar o acesso de grupos historicamente sub-representados, criando espaços seguros e acolhedores, com atenção especial a pessoas em vulnerabilidade social e com deficiência.
- **Escuta ativa e diagnóstico:** A escuta ativa é o ponto de partida para a construção de projetos relevantes e conectados com as reais

necessidades dos territórios. Por meio de diagnósticos participativos, a Amarante identifica demandas, potencialidades e desafios locais, promovendo o diálogo contínuo entre comunidades e empreendimentos. Essa prática fortalece o vínculo de confiança e permite o desenvolvimento de ações com maior impacto social e coerência territorial.

- **Inclusão de Pessoas com Deficiência (PcDs)** Adotar práticas de acessibilidade e adaptações razoáveis para garantir a inclusão efetiva de pessoas com deficiência. Isso inclui processos de recrutamento inclusivos, capacitações adaptadas e incentivo à permanência e ao crescimento profissional desses colaboradores. O compromisso é criar um ambiente que valorize as capacidades individuais e promova autonomia, equidade e respeito à diversidade funcional.
- **Avaliação contínua:** O aprimoramento constante é parte essencial da responsabilidade social. Por meio de avaliações periódicas, são coletadas percepções de estudantes, comunidades e colaboradores sobre os projetos e cursos realizados. Esses feedbacks orientam melhorias, asseguram qualidade e mantêm a aderência das iniciativas aos objetivos de desenvolvimento social e empresarial da organização.

4. DIRETRIZES DE RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA:

Para garantir a integridade e o sucesso das iniciativas, as práticas de Responsabilidade Social devem ser conduzidas com base em quatro pilares fundamentais, servindo de orientação para todos os envolvidos:

- **Confidencialidade e Ética:** Deve-se assegurar a rigorosa proteção de informações e o respeito inegociável às diversidades, tanto individuais quanto coletivas.
- **Construção Coletiva:** É essencial promover o envolvimento ativo de colaboradores, voluntários e comunidades em todas as etapas, do planejamento à execução.
- **Feedback Construtivo:** Deve-se adotar o uso de avaliações contínuas como ferramenta indispensável de aprendizado e melhoria dos processos.
- **Sustentabilidade Social:** As ações devem buscar a integração entre voluntariado, desenvolvimento comunitário e o fortalecimento de vínculos humanos.

4.1 PILARES DA RESPONSABILIDADE SOCIAL – PROJETOS DE FILANTROPIA

Para assegurar a integridade das iniciativas, as práticas em filantropia corporativa devem priorizar a transparência, a corresponsabilidade e o fortalecimento das organizações sociais apoiadas.

Critérios de Seleção e Apoio Deve-se adotar critérios claros de seleção, baseados em legitimidade, continuidade e alinhamento com os valores corporativos. É essencial que o apoio transcenda o repasse financeiro, envolvendo acompanhamento técnico, troca de conhecimento e estímulo à autonomia das instituições beneficiadas.

Olhar Territorial e Parcerias A atuação estratégica requer um olhar voltado ao território. É necessário reconhecer as especificidades locais e valorizar as identidades culturais de cada comunidade. Recomenda-se a construção de parcerias sólidas, a escuta ativa das lideranças comunitárias e o investimento em projetos sustentáveis como meios para ampliar o impacto social e garantir resultados duradouros.

Monitoramento e Transparência O monitoramento e a prestação de contas devem integrar obrigatoriamente o processo de gestão das doações e apoios, assegurando o uso responsável dos recursos e a

transparência perante todas as partes interessadas. Dessa forma, consolida-se a filantropia não apenas como ato de solidariedade, mas como instrumento de transformação social e fortalecimento dos vínculos entre a empresa e o território.

4.2 PILARES DA RESPONSABILIDADE SOCIAL – PROJETOS DE FILANTROPIA – DIRETRIZES PARA DOAÇÕES.

As boas práticas em doações corporativas devem refletir uma postura ética e transparente diante das comunidades e dos parceiros institucionais. O ato de doar deve ser encarado como uma corresponsabilidade social, o que requer a definição de critérios claros, documentação adequada e a avaliação prévia da legitimidade dos beneficiários. Cada doação deve ser compreendida como um investimento em impacto social, e não apenas como uma simples transferência de bens ou recursos.

Procedimentos e Economia Circular A gestão responsável das doações deve incluir o mapeamento de necessidades reais, priorizando o reaproveitamento de materiais em bom estado e o incentivo à economia circular dentro dos empreendimentos. É fundamental que as entregas sejam realizadas de forma organizada, com registro, acompanhamento e devolutiva às partes envolvidas, reforçando a cultura de transparência e governança.

Impacto e Vínculos Além do valor material, a prática de doação deve buscar o fortalecimento de vínculos comunitários, o estímulo ao engajamento voluntário e a ampliação do alcance das iniciativas sociais. Dessa forma, reafirma-se o compromisso com a sustentabilidade e a solidariedade estruturada, transformando a doação em um processo contínuo de diálogo, confiança e desenvolvimento coletivo.

4.3 DE QUE FORMA COLABORADORES PODEM ATUAR COMO ALIADOS PARA FORTALECER PRÁTICAS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL?

Para fortalecer as práticas de Responsabilidade Social, estabelecem-se as seguintes orientações para a atuação dos colaboradores e partes interessadas:

Engajamento em Projetos Comunitários e Voluntariado Incentiva-se a participação ativa em projetos de voluntariado e iniciativas comunitárias que promovam educação, cultura, esporte e inclusão social. A atuação não deve limitar-se ao trabalho operacional; é fundamental colaborar também na definição de estratégias e prioridades, assegurando que as ações contribuam efetivamente para o desenvolvimento humano e territorial, alinhadas às reais necessidades locais.

Prática da Escuta Ativa e Construção Coletiva A escuta ativa deve ser adotada como ferramenta essencial de atuação. Recomenda-se o engajamento em diagnósticos participativos, ouvindo atentamente as demandas da comunidade e compartilhando informações estratégicas com a equipe. Ao participar da construção coletiva, deve-se planejar, executar e avaliar as ações de forma colaborativa, fortalecendo vínculos com os territórios e garantindo impactos concretos e duradouros.

Promoção da Inclusão e Diversidade Todos desempenham um papel fundamental na promoção da inclusão. Deve-se garantir oportunidades para pessoas em situação de vulnerabilidade social e apoiar ativamente a integração de Pessoas com Deficiência (PcDs). A adaptação de processos de trabalho, a participação em treinamentos inclusivos e o incentivo ao crescimento profissional desses grupos são práticas essenciais para criar um ambiente equitativo, acolhedor e respeitoso.

Ética, Confidencialidade e Accountability A atuação em responsabilidade social exige ética e transparência rigorosas em todas as atividades de filantropia e gestão de projetos. É mandatório garantir a proteção de informações sensíveis, acompanhar o uso responsável dos recursos e apoiar a prestação de contas (*accountability*). A conduta consciente na cadeia de valores e suprimentos reforça a integridade das ações e o alinhamento aos princípios estratégicos da organização.

Apoio à Filantropia e Gestão de Doações O engajamento na filantropia corporativa deve ocorrer por meio do apoio técnico na avaliação de projetos e na identificação de carências comunitárias. É dever dos envolvidos promover a transparência e a eficiência, assegurando que os recursos gerem benefícios concretos para as instituições atendidas. Essa postura transforma o ato de doar em uma prática estratégica, sustentável e baseada na corresponsabilidade.

Feedback Contínuo e Melhoria das Iniciativas É imprescindível participar ativamente da avaliação das iniciativas, oferecendo feedback construtivo sobre os resultados alcançados. Esse acompanhamento permite ajustes constantes, garantindo que os projetos permaneçam aderentes às demandas das comunidades e eficazes em seus objetivos de transformação social.

5. DIRETRIZES DIVERSIDADE E INCLUSÃO

As diretrizes de Diversidade & Inclusão têm como objetivo conferir transparência e fornecer direcionamento claro para a promoção de um ambiente de trabalho equitativo, respeitoso e diversificado. Entende-se que a construção de um ambiente plural é fundamental para garantir a produtividade e a sustentabilidade, refletindo positivamente nos resultados e na cultura organizacional.

Referência à Política Institucional Este guia utiliza como referência central a nossa [POL-GNT-019 – Política de Diversidade & Inclusão](#), servindo como um desdobramento prático de seus princípios. Juntamente com o Código de Conduta, esse alinhamento fundamenta nosso compromisso inegociável de combater qualquer forma de discriminação e orienta a construção de uma cultura onde todas as pessoas se sintam valorizadas e pertencentes.

5.1 DEFINIÇÕES PARA O PÚBLICO LBPTQIAPN+

Para garantir que todas as pessoas LGBTQIAPN+ sejam tratadas com respeito e tenham seus direitos assegurados. A luta contra a homofobia, a transfobia e todas as formas de preconceito é diária e exige o engajamento de todos. No fim das contas, o movimento LGBTQIAPN+ é também sobre amor, liberdade e igualdade. É sobre dar voz a todas as identidades e garantir que cada indivíduo possa ser autêntico, sem medo de ser discriminado e, por isso, sua presença em todos os espaços é importante.

Antes de tudo, é importante entender que a Orientação Sexual é a maneira como um indivíduo se relaciona afetiva e sexualmente com outras pessoas. Já a Identidade de Gênero é a forma como uma pessoa identifica seu próprio gênero e como ela se apresenta socialmente.

- LÉSBICA: mulher, independente se é cisgênero ou transgênero, que sente atração sexual e/ou romântica por outras mulheres. Aqui se trata de uma orientação sexual;
- GAY: homem, independente se é cisgênero ou transgênero, que sente atração sexual e/ou romântica por outros homens. Aqui se trata de uma orientação sexual.
- BISSEXUAL: que sente atração sexual e/ou romântica por pelo menos dois gêneros. Aqui se trata de uma orientação sexual.
- TRANSEXUAL E TRAVESTI: é quem não se identifica com o gênero que lhe foi atribuído no nascimento, podem ser homens ou mulheres trans, mas também as pessoas trans não-binárias. As travestis são pessoas que se identificam com o feminino ou não, podendo se identificar com a categoria mulher ou não. Aqui se trata de uma identidade de gênero.
- GÊNERO FLUÍDO: o gênero fluído é uma identidade de gênero que está dentro do espectro não-binário, ou seja, que não possui

reconhecimento e expressão dentro da ótica binária de homem ou mulher. Sua maior característica é o fato de existir uma fluidez que transita entre uma identidade ora feminina, ora masculina ou a mistura das duas.

- QUEER: ao pé da letra, a palavra significa "estranho" e sempre foi usada como ofensa à pessoas da sigla. No entanto, a comunidade LGBTQIAPN+ se apropriou do termo e hoje é uma forma de designar todos que não se encaixam na imposição compulsória da heterossexualidade e da cisgeneridade. Aqui se trata da mistura de identidade de gênero e orientação sexual.
- INTERSEXUAL: termo usado para se referir à pessoas que nasceram com características biológicas que englobam tanto o gênero feminino quanto masculino. Essas características podem estar presentes em alterações hormonais e também nas genitálias. Mas qual a diferença entre intersexual e hermafrodita? Hermafrodita é um termo de cunho biológico para falar de seres que possuem anomalias sexuais. Sem qualquer consideração social, é considerado um termo pejorativo que deve ser evitado.
- AGÊNERO: que tem identidade de gênero neutra, não se identificando com o binarismo conhecido pela sociedade que se resume ao gênero feminino ou masculino. Portanto, agênero não é uma categoria de gênero e sim de identidade. E qual a diferença entre agênero e não-binário? Basicamente, as pessoas agêneros são parte do grupo de pessoas não-bináries, que é uma categoria mais abrangente que engloba outras identidades de gênero que também não se enquadram no aspecto binário do gênero.
- ANDRÓGINA: possui tanto fisicamente quanto em expressão, características que englobam tanto o que é considerado masculino como feminino. Isto é, seja em aspectos da aparência ou nas vestimentas e estilo, a pessoa possui características dos dois gêneros. No entanto, é muito importante lembrar que essas pessoas não são intersexo.

- ASSEXUAL: aquelas que não possuem atração sexual por outras pessoas, independente do seu gênero. É um termo ainda em construção e que abriga um espectro grande, pois não necessariamente todas as pessoas não possuem atração sexual, como no caso dos demissexuais que só a desenvolvem quando há uma conexão íntima. Posso ser assexual e me apaixonar? Sexualidade e afetividade são coisas que andam separadas. Não sentir atração sexual por outras pessoas não impede o desenvolvimento afetivo, portanto é totalmente possível ser assexual e ter uma vida romântico-afetiva ativa. No entanto, existem também os assexuais arromânticos, que além de não sentirem atração sexual por outras pessoas, também não conseguem se envolver afetivamente. Vale lembrar que apesar de incomum, a assexualidade não é um fenômeno patológico;
- PANSEXUAL: o gênero fluído é uma identidade de gênero que está dentro do espectro não-binário, ou seja, que não possui reconhecimento e expressão dentro da ótica binária de homem ou mulher. Sua maior característica é o fato de existir uma fluidez que transita entre uma identidade ora feminina, ora masculina ou a mistura das duas.

5.2. O QUE UMA PESSOA HTEROSSECUAL E CISGÊNERO PODE FAZER COMO ALIADAS DO MOVIMENTO LGBTQIAPN+

- Ouça e aprenda sobre as questões LGBTQIAPN+: A sigla engloba muitas orientações sexuais, identidades e expressões de gênero. Por isso, é importante que você aprenda o que elas significam e as diferenças de pautas entre elas. A luta por direitos relativos ao casamento gay, por exemplo, é diferente da luta por acesso à cirurgia de redesignação sexual para pessoas transgêneros, mas ambas estão sob o mesmo guarda-chuva LGBTQIAPN+.
- Participe do diálogo em seus currículos sociais: Esteja disposto a explicar para outras pessoas hétero e cis sobre a necessidade do

movimento LGBTQIAPN+ e como elas podem aprender e contribuir. Muitas vezes não compartilhamos nosso conhecimento por não querer "polemizar" a conversa, porém, se fizermos isso de maneira didática e diplomática podemos ajudar a plantar uma semente de conscientização.

- Esteja atento e ofereça apoio quando perceber hostilidade às pessoas LGBTQIAPN+: Em diversas situações do dia-a-dia podemos notar piadinhas pejorativas, diferenças de tratamento e até mesmo atos de violência contra LGBTQIAPN+. Estar atento e ser empático, demonstrando apoio ou se colocando à disposição para conversar pode fazer a diferença se houver uma pessoa LGBTQIAPN+ constrangida ou com medo de reagir em determinadas situações.
- Repense sua linguagem no dia a dia: Muitas vezes reproduzimos expressões e palavras que reforçam estereótipos LGBTQIAPN+, isto é, afirmam uma ideia caricata e que contribui para a estigmatização. Quanto antes substituirmos ou deixarmos de usar expressões pejorativas e desrespeitosas, melhor será para nossas relações e a sociedade.
- Na dúvida por uma informação relevante, pergunte: Se tiver dúvida em como se referir a alguém, pergunte respeitosamente para a pessoa como ela gostaria de ser chamada. Se estiver conversando com uma pessoa e quiser ouvir mais sobre a experiência dela como LGBTQIAPN+, pergunte e explique seu interesse em entender outras vivências. Por outro lado, respeite se a resposta para sua pergunta for negativa, se a pessoa não quiser compartilhar nada ou te educar profundamente no assunto. Te educar não é o dever das pessoas LGBTQIAPN+, buscar conhecimento independente dessas interações é sua responsabilidade.
- Não pergunte ou insista em questões irrelevantes: Não faça suposições ou perguntas sobre os papéis de cada um nos relacionamentos. Pode haver duas noivas, dois noivos, ou uma noiva e um noivo, ou nenhum dos anteriores. Esse tipo de classificação é

irrelevante para conhecer melhor uma pessoa e serve apenas para atender uma curiosidade moldada por padrões heterossexuais.

- Saiba separar questões coletivas de individuais: Pessoas LGBTQIAPN+ são multifacetadas como quaisquer outras. Isso significa que podem ter opiniões distintas e também moldadas pela sociedade em que vivemos. Embora possa ajudar a entender outras pautas, ser LGBTQIAPN+ não automaticamente te conscientiza sobre questões de outros grupos, por isso é possível conhecer pessoas homossexuais racistas ou machistas, da mesma forma que é possível conhecer mulheres homofóbicas. Isso não invalida o machismo estrutural, como não invalida a homofobia estrutural, e nos mostra que esses modos de pensar estão muito enraizados na nossa sociedade e precisamos mudá-los. É preciso separar questões individuais das coletivas: pesquisas com fatos, estatísticas e evidências são elementos que devem nortear nossa opinião coletiva sobre a condição LGBTQIAPN+ na sociedade. No Brasil, 61% dos profissionais LGBTQIAPN+ não se sentem à vontade para serem eles mesmos com seus colegas de trabalho devido ao preconceito, não podem proporcionar os devidos direitos aos seus dependentes e gastam energia muitas vezes recorrendo a mentiras sobre si mesmos. Isso é um fato, que mostra que ainda temos muito a avançar!