



LD Celulose
Política de
Combate ao
Assédio e a
Discriminação





LD Celulose - Uma empresa sustentável em todos os aspectos

A sustentabilidade é um valor central da LD Celulose e um aspecto fundamental em nossa estratégia corporativa.

Abrange três dimensões PESSOAS, PLANETA e LUCRO, equilibrando as necessidades da sociedade, do meio ambiente e dos acionistas. Como líder em sustentabilidade em nosso setor, nos esforçamos proativamente para melhorar o desempenho de sustentabilidade em todos os aspectos de nossos negócios. Nosso objetivo é incorporar as melhores práticas de sustentabilidade, visando aumento do ciclo de vida, colaboração, transparência, respeito e parcerias com as partes interessadas em todas as nossas atividades e na tomada de decisões do negócio para atingir os objetivos de longo prazo da sociedade. Nossa abordagem está criando mais impactos positivos ou benefícios com nossas práticas e produtos comerciais para tornar o mundo um lugar melhor.

Objetivo

01

O presente documento tem por objetivo apresentar as diretrizes de Combate ao Assédio e Discriminação a fim de assegurar a plena compreensão, pelos empregados da LD Celulose, e das empresas contratadas e subcontratadas, incluindo prestadores de serviços integrantes do Projeto Amadeus, sobre as normas, internas e externas, que proíbem a prática de assédio e discriminação nas dependências da companhia ou sempre que forem desempenhadas atividades em seu nome. Com o estabelecimento dessa política, a LD CELULOSE reforça seu compromisso de oferecer um ambiente de trabalho isento de discriminação, intimidação e assédio, promovendo a igualdade de oportunidades e garantindo que as pessoas sejam tratadas com dignidade e respeito.

Documentos Referenciais

02

- ▶ Código de Conduta
- ▶ Código de Conduta para fornecedores
- ▶ Diretrizes da Investigação
- ▶ Diretrizes do Denunciante
- ▶ Política de Gestão de Consequência

Premissas

03

As diretrizes desta Política devem ser seguidas em sua totalidade por todos, independentemente de nível hierárquico, bem como pelas pessoas que representem a empresa em qualquer esfera e no relacionamento com os públicos de interesse.

Esta Política está sujeita a revisões caso ocorram alterações na regulamentação e/ou legislação aplicável ou, ainda, para refletir alterações nos procedimentos internos da LD CELULOSE.

O não atendimento a esta Política poderá acarretar na penalização da Companhia, e, dessa forma, visa assegurar que as devidas ações de consequência sejam aplicadas uniformemente, mantendo a transparência, senso de justiça e equidade nas decisões dos gestores, em conformidade com as disposições e limites presentes na legislação vigente.

Fornecedores, prestadores de serviço e clientes que se relacionem com a LD CELULOSE devem ser informados sobre essa Política, e devem, durante o período de relacionamento com a Companhia, seguir suas diretrizes.

Desvios verificados no atendimento das diretrizes e regras desta política, ou omissões no presente, serão submetidos à avaliação da área responsável, para deliberação conjunta com a Diretoria da LD CELULOSE, sujeitos à aplicação de sanções previstas na política de Gestão de Consequência e Tabela de Classificação da Gravidade dos Desvios de Conduta.



Definições

04

Assédio Moral: o assédio Moral é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Configura-se em conduta abusiva, extrema, proposital e frequente, que pode gerar consequências negativas para a autoestima do trabalhador ou trabalhadora, além de ferir sua dignidade. Pode ser exercido por vínculo hierárquico ou por imitação de modelo, quando a outra pessoa da equipe, reproduz o comportamento do assediador, como defesa e garantia para não vir a ser o próximo assediado.

Assédio Sexual: o ato de poder, de coerção sexual exercido por superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, entre colegas de trabalho ou dirigida a terceiros (não empregados da LD e seus representantes), e é caracterizado por insinuação ou proposta sexual não desejada por uma das partes. Essa proposta sexual pode ser verbal, gestual ou física, de forma insistente e inoportuna, com intuito de obter vantagem sexual.

Código de Conduta: trata-se de guia para nortear a atuação profissional e pessoal de todos os colaboradores da LD CELULOSE, nos diversos níveis hierárquicos, bem como para servir de referência para clientes e parceiros, nas atividades e negócios por ela desenvolvidos, estabelecendo um padrão de relacionamento ético, respeitoso, transparente e socioambientalmente responsável.

Colaboradores: todos os empregados, estagiários, menores aprendizes, membros do Conselho de Administração, Superintendentes, Diretores, Gerentes, Coordenadores, executivos e prestadores de serviços da LD CELULOSE.

Comitê de Ética e Conduta ou Comitê: tem por atribuição analisar as suspeitas de desvios éticos encaminhados pela Área de Compliance, determinar a apuração dos fatos, apreciar e deliberar sobre eventuais violações praticadas por colaborador, além de submeter pareceres e assuntos julgados pertinentes ao exame da Diretoria Executiva. As decisões do Comitê são de observância obrigatória e deverão ser acatadas e cumpridas por todos os membros da LD CELULOSE;

Companhia: a LD Celulose S.A., ou LD Celulose;

Compliance: O termo compliance tem origem no verbo em inglês to comply, que significa agir de acordo com uma regra, uma instrução interna, um comando ou um pedido, ou seja, estar em “compliance” é estar em conformidade com leis e regulamentos externos e internos;

Discriminação: qualquer ação tomada ou prática adotada que faça distinções entre indivíduos ou grupos de forma a desfavorecer uma pessoa ou um grupo de pessoas e favorecer outras com base num atributo ou em características ilegais ou irrelevantes para a situação. Tais atributos podem ser, dentre outros, característica pessoal, cor da pele, classe social, convicções, sexo, opção sexual, idade, deficiência, limitação física temporária ou definitiva, ou características étnica, cultural e/ou religiosa;

Gestor: pessoa responsável por desenvolver, administrar, acompanhar e avaliar o desempenho dos colaboradores sob sua gestão, com vistas a atingir os objetivos estratégicos estipulados na LD CELULOSE;

RH: é a área de Recursos Humanos da LD CELULOSE, também denominado de Departamento de Recursos Humanos, cujo escopo de atuação é definido pela Gerência Executiva de RH, e pelas políticas ou normas da LD CELULOSE.

As definições acima detalhadas poderão ser utilizadas no singular ou no plural, sendo, em ambos os casos, mantido seu significado para o fim de aplicação nesta Política.

Diretrizes Básicas

05

A LD CELULOSE respeita os Direitos Humanos e não permite qualquer tipo de discriminação de gênero, raça, religião, idade e pessoas com deficiência (PCD) em qualquer hipótese. Também em seus processos de evolução salarial, promoção ou capacitação, a LD CELULOSE tem por diretriz agir com transparência, respeito e cumprimento das leis trabalhistas vigentes, incluindo seu Código Global de Conduta nos Negócios, na execução dos processos que envolvem seus colaboradores, com vistas a garantir a equidade de oportunidades para todos.

Os princípios éticos aqui retratados encontram-se previstos no Código Global de Conduta nos Negócios da LD CELULOSE.

A LD CELULOSE não tolera a realização de qualquer ato de discriminação ou de assédio, seja ele Moral ou Sexual, pelos seus colaboradores, incluindo prestadores de serviço, contra demais colaboradores, clientes, terceiros ou qualquer público.

Particularmente, os processos de seleção para admissão ou demissão da LD CELULOSE não serão influenciados por sexo, raça, etnia, nacionalidade, idade, deficiência, religião, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero.

A discriminação com base em sexo, raça, etnia, nacionalidade, idade, deficiência, religião, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero de um colaborador, ou qualquer outra característica protegida por lei, não será tolerado e é proibido segundo esta Política.

A LD CELULOSE exige que seus fornecedores, prestadores de serviço e clientes obedeçam à legislação do país, que não pratiquem deliberadamente discriminação ou assédio (moral e/ou sexual), e que se comprometam com as práticas de responsabilidade social em sua cadeia produtiva.

Os colaboradores devem tratar outros (potenciais) colaboradores de forma equitativa, agir com cuidado e consideração e não realizar discriminação no desempenho das suas tarefas. Quaisquer iniciativas de combate à discriminação devem ser cuidadosamente verificadas para garantir a conformidade com as regras do Código de Ética e Conduta e com a legislação vigente.

É de fundamental importância identificar o que de fato pode ser caracterizado como assédio moral, de forma a diferenciá-lo do exercício do poder hierárquico de controle e organização dos trabalhos, que cabe aos gestores da Companhia.

Para ser considerado assédio moral, são necessárias condutas que se repitam ao longo do tempo, direcionadas a uma pessoa ou grupo de pessoas específico, e que tenham o objetivo deliberado de prejudicar e/ou ofender a(s) vítima(s).

Nesse sentido, atos isolados, conflitos, discussões ainda que com tom elevado de voz, ou eventual uso de palavras de baixo calão não configuram o Assédio Moral, embora possam gerar dano moral. Exigências de produtividade e de respeito às normas vigentes, estresse causado por momentos de picos de trabalho também não são considerados assédio moral.

A LD CELULOSE compromete-se a monitorar e fiscalizar a conduta ética em todas as operações da LD Celulose e junto a seus fornecedores, a adotar medidas que julgar aplicáveis quando perceber atitudes não éticas dos mesmos.

Diretrizes Específicas

06

Não será tolerado tampouco permitido pela LD CELULOSE:

- ▶ A realização de insultos, comentários ou gestos obscenos a colaboradores, clientes ou terceiros;
- ▶ A realização de investidas sexuais indesejáveis, contato físico indesejável de natureza sexual, solicitações indesejáveis de favores sexuais e condutas físicas, verbais ou visuais de natureza sexual;
- ▶ A realização de piadas ou comentários de conotação sexual sobre colaboradores, clientes ou terceiros;
- ▶ Perguntas invasivas a respeito da vida pessoal de uma pessoa;
- ▶ Comentários inapropriados em mídia social;
- ▶ Divulgação de fotografias de caráter sexual através de mensagens eletrônicas (e-mails), postagens em mídia social, mensagens via whatsapp, ou em outro veículo de comunicação social;
- ▶ Acesso a material pornográfico em sites no ambiente de trabalho;
- ▶ Excesso de intimidade, não desejado;
- ▶ Exposição de pessoas a situações constrangedoras, intimidadoras ou humilhantes em razão de abuso de poder por parte do superior hierárquico;

- ▶ A permissão ou compactuação com a deterioração proposital das condições de trabalho do colaborador através de:
 - ▶ Críticas constantes ao trabalho da pessoa, de forma injusta ou exagerada;
 - ▶ Imposição de tarefas humilhantes;
 - ▶ Atribuição de demandas contraditórias;
 - ▶ Contestação repetida, sem fundamento, de decisões da pessoa;
 - ▶ Omissão de informações relevantes para realização do trabalho ou induzir o assediado ao erro;
 - ▶ Imposição de condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas, para a mesma atividade, aos demais integrantes da equipe, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;
 - ▶ Indisponibilização de acesso aos instrumentos necessários para a realização do trabalho do colaborador;
 - ▶ Restrição das atividades do colaborador, deixando-o sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando sensação de inutilidade e incompetência;
 - ▶ Disseminação de boatos sobre a pessoa assediada;
 - ▶ Realização de críticas hostis sobre sua capacidade profissional;
 - ▶ Desconsideração de problemas de saúde ou restrições físicas da pessoa;
 - ▶ Divulgação de informações privadas sobre o estado de saúde ou restrições físicas da pessoa para outros membros da equipe, salvo nos casos em que isto for imprescindível ou nos quais a pessoa já tenha feito comunicação pública;
 - ▶ Insinuação que a pessoa tem distúrbios psicológicos;
 - ▶ Limitação do número de vezes e monitoramento do tempo de permanência no banheiro;
 - ▶ Desconsideração ou realização de ironias em face das opiniões do assediado;
 - ▶ Adoção de comportamentos ou gestos que demonstrem desprezo com a conduta ou expressões de opinião do assediado;
 - ▶ Realização de discussões recorrentes com o uso de elevado tom de voz com a pessoa assediada;
 - ▶ Realização de ameaça com violência física;
 - ▶ Realização de escuta de ligações telefônicas, leituras de e-mails ou correspondências, exceto no caso de eventual investigação por descumprimento dos preceitos do Código de Ética e Conduta;
 - ▶ Interferência no planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem;

- ▶ Desconsideração das recomendações médicas às gestantes ou pessoas com limitações físicas na distribuição de tarefas;
- ▶ Impedimento de desenvolvimento profissional, ascensão organizacional ou demissão em razão de cor, raça, nacionalidade, cultura, idade, religião, sexo, orientação sexual, deficiência, estado gestacional ou exercício de licença legal;
- ▶ Realização de agressão física ou verbal a alguém em virtude de sua cor, raça, nacionalidade, cultura, idade, religião, sexo, orientação sexual, deficiência, estado gestacional ou exercício de licença legal;
- ▶ Proibição do acesso a determinado local, com a justificativa de cor, raça, nacionalidade, cultura, idade, religião, sexo ou orientação sexual;
- ▶ Exclusão ou discriminação de pessoas com deficiência;
- ▶ Discriminação de pessoas com doenças, principalmente as incuráveis;
- ▶ Permissão ou compactuação com a deterioração das condições de trabalho através de:

Realização de cursos de aperfeiçoamento de maneira discriminatória em razão de cor, raça, nacionalidade, cultura, idade, religião, sexo, orientação sexual, deficiência, ou estado gestacional. Atrair quaisquer movimentações salariais, promoções ou treinamentos com qualquer outra motivação que não o mérito, realizações e possibilidade de crescimento dos colaboradores. Critérios de preferências pessoais do Gestor, discriminação de gênero ou qualquer outra característica que não seja a de proporcionar crescimento da equipe como um todo são inaceitáveis. Realizar entrevistas relativas ao processo de admissão de novos colaboradores, explorando temas considerados de cunho pessoal do entrevistado que possam constrangê-lo como, por exemplo, orientação social, política, religiosa. As mesmas devem ser conduzidas buscando verificar as qualificações do candidato e conhecimento de sua situação profissional. Deve-se conhecer no processo de entrevistas suas características comportamentais, conhecer como o profissional se comporta fora do ambiente de trabalho, quais os desafios que terá na mudança para o local onde exercerá sua função, situação familiar e condições de adaptabilidade da família para o novo local de moradia (se for o caso).



O que fazer em caso de assédio ou discriminação

07

Em caso de violação desta Política, os colaboradores devem, em primeira instância, reportar o problema diretamente junto aos seus superiores hierárquicos ou diretamente com o departamento de Compliance. A comunicação ao Gestor deve ser a via mais rápida e preferencial e a melhor forma de garantir um ambiente de trabalho positivo e aberto em toda a LD CELULOSE. A comunicação poderá ser realizada ao RH, se o colaborador preferir.

Caso o colaborador não se sinta à vontade de reportar o problema da forma acima, o colaborador deve utilizar-se do Canal de Denúncias: 0800 800 5252 ou pelo site www.contatoseguro.com.br/ldcelulose. As denúncias podem ser anônimas ou não de acordo com a decisão do denunciante. O anonimato é garantido por um número de protocolo que é oferecido por ambos os canais e que dão acesso à consulta do status e resolução do caso.

Todas as denúncias efetuadas através deste procedimento serão tratadas com estrita confidencialidade e total garantia de que não haverá qualquer retaliação contra qualquer Colaborador que apresente uma queixa de boa-fé, conforme explícito, também no Código Global de Conduta da LD Celulose.

As denúncias serão investigadas pelo Comitê de Apuração formado por (Diretor, Gerente e Especialista em Compliance) e levadas ao Comitê formado de acordo com a classificação da denúncia, que julgará esses casos e proporá as deliberações/ações adequadas. Para tanto, é importante que, na eventualidade do Colaborador estar sendo submetido a assédio ou discriminação, ele tenha disponível evidências que comprovem tais atos. Assim, recomenda-se que sejam anotadas as situações de assédio ou discriminação, com atenção a detalhes como: dia, hora, local, nome do(s) envolvido(s) e pessoas presentes no momento, conteúdo das conversas, entre outros. A coleta de evidências da ocorrência de assédio ou discriminação é importante para que seja possível a apuração dos fatos.

Caso cheguem denúncias relacionadas à assédio ou discriminação ao canal da Ouvidoria a mesma orientará o denunciante ao utilizar o Canal de Denúncia correto.

Consequências

08

Caso seja comprovada a discriminação ou o assédio, serão tomadas ações corretivas e/ou medidas disciplinares pela LD CELULOSE em conformidade com a política de Gestão de Consequência e Tabela de Classificação da Gravidade dos Desvios de Conduta bem como aquelas previstas na legislação vigente.

Destaca-se que Código Penal prevê, em seu art. 216-A, o crime de assédio sexual, caracterizado como o constrangimento realizado com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, em que o agente se utiliza de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Embora não disponha de vedação legal específica, a prática do assédio moral pode ser enquadrada em dispositivos do Código Penal, tais como calúnia (art. 138), difamação (art. 139) ou injúria (art. 140), bem como poderia, ainda, ensejar o ajuizamento de ação indenizatória na esfera cível. Por fim, a caracterização e penalização decorrentes de discriminação dispõe de lei própria (Lei nº 7.716/1.989).

Conclusão

09

A LD Celulose se empenha em crescer e aprender, abrindo espaço para melhoras na redação e implementação desta política, na esperança de que seus colaboradores, clientes e terceiros possam contribuir para uma cultura mais justa e de respeito dentro do ambiente de trabalho da LD Celulose.