

RELATÓRIO

MAPEAMENTO DE RISCOS

Operação Florestal - LD Celulose

Novembro de 2023

Este Relatório com Mapeamento de Riscos foi realizado pela equipe da Childhood Brasil a partir da metodologia do Programa Grandes Empreendimentos.

EQUIPE

SUPERINTENDENTE DE PROGRAMAS E RELAÇÕES EMPRESARIAIS

Eva Cristina Dengler

ANALISTAS DE PROGRAMAS E PROJETOS

Felipe Daniel Paludetti

Patrícia de Sousa Costa

CONSULTORAS

Vanessa Munhoz

Eliana Barsotti

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	6
2. APRESENTAÇÃO	8
3. ASPECTOS METODOLÓGICOS	10
4. CONCEITOS E CENÁRIO ATUAL: A VIOLÊNCIA SEXUAL CONTRA CRIANÇAS E ADOLESCENTES, E VIOLÊNCIA CONTRA MULHERES	11
4.1. Violência Sexual contra Crianças e Adolescentes	11
4.2. Violência contra Mulheres	14
4.3. Cenário Atual	15
5. MAPEAMENTO DE RISCOS	19
5.1. Referenciais para se pensar a proteção de crianças, adolescentes e mulheres no âmbito da Operação Florestal	19
5.2. Análise dos Relatos	23
6. CONSIDERAÇÕES E RECOMENDAÇÕES	41
7. ANEXOS	47

SIGLAS

AID – Área de Influência Direta;

AGP - Apoio à Gestão Pública

APAE – Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais;

ALQ - Alqueire;

BEA - Beneficência Evangélica Araguari;

BID – Banco Interamericano de Desenvolvimento;

CAE - Centro de Apoio Especializado;

CF – Constituição Federal;

CMDCA – Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente;

CMEVCAM - Comitê Municipal de Enfrentamento às Violências contra Crianças, Adolescentes e Mulheres;

CONANDA – Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente;

CRAS – Centro de Referência da Assistência Social;

CREAS - Centro de Referência Especializado da Assistência Social;

CT – Conselho Tutelar;

DDD – Diálogos de segurança;

ECA - Estatuto da Criança e do Adolescente;

ENCCEJA – Exame Nacional Para Certificação de Competências de Jovens e Adultos;

FGV – Fundação Getúlio Vargas;

FIA - Fundo para Infância e Adolescência;

FNCA – Fundo Nacional da Criança e do Adolescente;

GDHeE – Grupo de Direitos Humanos e Empresas;

IDHM - Índice de Desenvolvimento Humano Municipal;

IFC – Corporação Financeira Internacional;

IST – Infecção Sexualmente Transmissível;

LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação;

LOAS - Lei Orgânica de Assistência Social;

ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

UNICEF – Fundo das Nações Unidas para a Infância;

ONU – Organização das Nações Unidas;

PEA - Programa de Educação Ambiental

PS – Pronto Socorro;

SINE - Sistema Nacional de Emprego;

SGD – Sistema de Garantia de Direitos;

SGDCA – Sistema de Garantia de Direitos de Crianças e Adolescentes;

SUAS – Sistema Único da Assistência Social;

SUS - Sistema Único de Saúde;

TAC – Termo de Ajuste de Conduta;

UBS – Unidade Básica de Saúde;

UPA – Unidade de Pronto Atendimento;

VSCA - Violência Sexual Contra Crianças e Adolescentes.

1. INTRODUÇÃO

Este relatório apresenta os resultados coletados no mapeamento de riscos e de violações de direitos humanos, com foco na violência sexual contra crianças e adolescentes, e na violência contra mulheres, especificamente voltado para a Operação Florestal, realizado pela Childhood Brasil¹ através de seu Programa Grandes Empreendimentos² em parceria com a LD Celulose.

O presente relatório está estruturado em 6 seções, sendo: seção 1 - Introdução, seção 2 - Apresentação traz um resumo das fases e etapas realizadas ao longo do tempo a partir da parceria consolidada entre a LD Celulose e a Childhood Brasil. A seção 3 apresenta o percurso metodológico que norteou o mapeamento de riscos realizado. Na seção 4 se destacam os conceitos de violência sexual contra crianças, adolescentes e mulheres, trazendo dados de contexto a partir da emergência de novos desafios para a sua proteção integral, e para o combate às violências contra a mulher, além de trazer um olhar sobre o papel fundamental em que as grandes empresas do setor privado possuem nessas causas.

Na 5ª seção o mapeamento de risco proposto tem estruturalmente um objetivo: gerar uma ferramenta que possa orientar a empresa a observar e mitigar possíveis riscos e intensificar iniciativas de enfrentamento da violência sexual contra crianças e adolescentes e das violências contra mulheres. Aqui também é apresentado o Pacto Global³ e a colaboração fundamental do setor privado para o cumprimento das metas da Agenda 2030⁴, com foco na prevenção de violações de direitos humanos. Sendo necessário ainda se voltar para os fatores de risco e para os aspectos a serem potencializados, encontrados nos relatos e nas informações coletadas a respeito do cotidiano da operação florestal.

A fim de estabelecer uma organização para os dados coletados e para as análises realizadas, o Mapeamento de Riscos foi ordenado em cinco blocos:

¹ A Childhood Brasil é uma organização brasileira que faz parte da World Childhood Foundation, instituição internacional criada por Sua Majestade Rainha Silvia da Suécia em 1999 para proteger a infância e garantir que crianças e adolescentes cresçam livres da violência sexual;

² O Programa Grandes Empreendimentos da Childhood Brasil atua na prevenção da exploração sexual contra crianças e adolescentes no entorno dos grandes empreendimentos, mobilizando governos, empresas e sociedade civil;

³ “Lançado em 2000 pelo então secretário-geral das Nações Unidas, Kofi Annan, o Pacto Global é uma chamada para as empresas alinharem suas estratégias e operações aos Dez Princípios universais nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção e desenvolverem ações que contribuam para o enfrentamento dos desafios da sociedade. É hoje a maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo, com mais de 16 mil participantes, entre empresas e organizações, distribuídos em 70 redes locais, que abrangem 160 países”. <https://www.pactoglobal.org.br/a-iniciativa> (Data de acesso, 21/07/2023)

⁴ Em 2015, a ONU propôs aos seus países membros uma nova agenda de desenvolvimento sustentável para os próximos 15 anos, a Agenda 2030, composta por 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

1. Funcionamento da Operação Florestal;
2. Perfil do trabalhador;
3. Condições de Trabalho e Descanso;
4. Relações com Agentes Externos;
5. Boas Práticas.

Vale ressaltar, que em todos os blocos o olhar estava voltado para possíveis violações de direitos humanos, compreendendo-os como um guarda-chuva em que figuram princípios fundamentais aqui relacionados mais especificamente às condições de trabalho, às relações de gênero e à proteção aos direitos de crianças, adolescentes e mulheres, além de boas práticas já adotadas pela empresa.

E por fim, é na seção 6, e a partir da análise das informações obtidas que, efetivamente, se traz as considerações finais e recomendações à empresa para a consolidação da prevenção e enfrentamento da violência sexual contra crianças e adolescentes, e da violência contra as mulheres no âmbito da Operação Florestal.

2. APRESENTAÇÃO

No ano de 2019, a empresa LD Celulose iniciou a implantação, no Triângulo Mineiro, de uma das maiores fábricas de celulose solúvel do mundo. Neste primeiro momento de construção da fábrica considerou-se os municípios de Araguari, Estrela do Sul e Indianópolis como Área de Influência Direta (AID) do empreendimento. No mesmo ano estabeleceu-se uma parceria com a organização Childhood Brasil através do Programa Grandes Empreendimentos (PGE), com o intuito de trazer o respeito aos direitos humanos como uma causa a ser disseminada entre os seus colaboradores e a comunidade do entorno, tendo como foco a prevenção e o enfrentamento da violência sexual contra crianças, adolescentes, e as violências contra as mulheres.

A partir da parceria estabelecida entre a empresa LD Celulose e a organização Childhood Brasil, as ações foram estruturadas metodologicamente em três momentos:

FASE 0 (2019):

Com o objetivo de fazer o mapeamento inicial dos fatores de riscos, foi traçado um panorama do território impactado pela obra, bem como da própria obra e de seus trabalhadores, a partir da visita ao território e da abordagem de atores do Sistema de Garantias de Direitos da Criança e do Adolescente (SGDCA) nas cidades da AID. Ao localizar potencialidades e vulnerabilidades, surgiram considerações para o desenvolvimento de ações voltadas à prevenção e ao enfrentamento da Violência Sexual Contra Crianças e Adolescentes (VSCA), tanto para os municípios da AID como para o empreendimento.

Importante mencionar, que o Mapeamento de Riscos de Violação de Direitos Humanos, voltado para a prevenção e o enfrentamento da VSCA realizado no âmbito do empreendimento da LD Celulose, pautou as ferramentas e metodologias orientadas na publicação do Guia de Referência de autoria da Childhood Brasil, tendo como parceiro financiador o Bid Invest⁵, não só para a violência sexual contra crianças e adolescentes, mas também como ferramenta de prevenção e mitigação de riscos para outros grupos vulneráveis, mulheres e população LGBTQIAPN+⁶.

FASE 1 (2020):

Em meio ao decreto de estado de pandemia da Covid-19, nasceu o movimento “*LD Celulose pelos Direitos*”, em que a empresa estabeleceu um compromisso público pautado no respeito aos direitos humanos. Neste contexto, o foco das ações voltou-se exclusivamente para dentro da empresa (ações

⁵ “Prevenindo a Exploração Sexual: Um Guia Prático para o Setor Privado” – Childhood Brasil, 2021;

⁶ LGBTQIAPN+ é o acrônimo para: Lésbicas; Gays; Bissexuais; Transexuais e Travestis; Queers; Intersexo; Assexuais; Pansexuais; Não binários; e outras manifestações de orientação e gêneros que não estão delimitadas;

intramuros), com a inclusão da temática da violência contra as mulheres. Constituiu-se um Comitê Gestor e foram realizadas formações para os multiplicadores poderem disseminar informações sobre as temáticas para os colaboradores. Também foi sugerido um alinhamento para as políticas corporativas relacionadas aos direitos humanos, e foram definidas as diretrizes para a campanha e as ações de comunicação.

FASE 2 (2021/2022):

O projeto, além de dar continuidade às ações intramuros da Fase 1, impulsionou as ações de engajamento da cadeia de fornecedores com a implantação do Programa Na Mão Certa⁷, desenvolveu a aplicação do Plano de Monitoramento das ações intramuros, e promoveu, em parceria com a iniciativa Apoio aos Fundos⁸, a estruturação administrativa dos Conselhos Municipais dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA) nos municípios de Estrela do Sul e Indianópolis. Nesta fase, foi realizado o **Diagnóstico Situacional** da rede de proteção de crianças, adolescentes e mulheres nos referidos municípios da AID do empreendimento.

A partir das recomendações apontadas no Diagnóstico Situacional, foi desenvolvida uma estratégia de atuação junto aos municípios para colaborar com o fortalecimento de suas redes de proteção, e dar apoio técnico na implantação da Lei nº 13.431/17 da Escuta Especializada⁹, realizando formações, e constituindo Comitês Municipais de Enfrentamento às Violências contra Crianças, Adolescentes e Mulheres (CMEVCAM) que estão em atuação até o momento presente.

Com a parceria entre a LD Celulose e a Childhood Brasil consolidada e promovendo resultados, em 2023 a empresa solicitou um novo mapeamento de riscos, agora voltado especificamente para a Operação Florestal.

⁷ O Programa Na Mão Certa tem como objetivo promover uma ampla união de esforços para acabar com a exploração sexual de crianças e adolescentes nas rodovias brasileiras. Sua principal estratégia é sensibilizar as áreas de logística e transporte, funcionários e motoristas de caminhão para atuarem como agentes de proteção dos direitos de crianças e adolescentes no enfrentamento da exploração sexual;

⁸ O Apoio aos Fundos é uma iniciativa vinculada à Yabá Consultoria, que realiza o fortalecimento dos Conselhos Municipais de Direitos por meio de formações, estruturação administrativa e estabelecimento de pontes entre os Conselhos e as empresas;

⁹ A Lei 13.432/17 tem o objetivo de criar um Sistema de Garantia de Direitos para Crianças e Adolescentes vítimas ou testemunhas de violência (SGDCA). Além de estabelecer o SGDCA, a Lei da Escuta Protegida visa possibilitar que os depoimentos de crianças e adolescentes vítimas e testemunhas de violência sejam realizados com o apoio de uma equipe técnica capacitada, evitando-se o contato com o agressor e a reiteração do depoimento.

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Por se tratar de uma coleta de informações para mapeamento de riscos, utilizamos além de referenciais que serão citadas ao longo deste relatório, aspectos do escopo diverso da pesquisa qualitativa, com instrumentais semiestruturados e perguntas abertas, dando também espaço às questões que surgiam espontaneamente ao longo do desenvolvimento da fala dos interlocutores.

Foi utilizado roteiro¹⁰ que considerou questões referentes ao contexto geral da Operação Florestal, as etapas de seu funcionamento e do perfil do trabalhador, as condições de trabalho e descanso levando-se em conta as condições de trabalho de mulheres e também dos trabalhadores terceirizados, as boas práticas adotadas, compreendendo o compliance, canais de escuta, e projetos internos de prevenção à violência, e as relações da LD Celulose com sua cadeia de valor considerando o relacionamento com fornecedores, municípios e as comunidades locais.

Com o intuito de coletar informações gerais da Operação Florestal, foi realizada previamente uma primeira reunião com algumas lideranças da empresa e na sequência entrevistas com atores destacados pelos supervisores, coordenadores e gerentes, do dia 15 ao dia 30 de Junho de 2023 sendo parte delas *in loco* e parte realizadas por videochamada com duração média de 120 minutos cada.

Além das entrevistas foram realizadas observações de campo tanto em MG¹¹ como em MG¹², visita aos locais de hospedagem de trabalhadores no município do Prata (MG) e conversas espontâneas com atores diversos como: auditores da empresa Arcadis Canadá¹³, e funcionários da LD Celulose.

¹⁰ Anexo 2 Roteiro de Entrevistas Intramuros

¹¹ Denominação interna da LD Celulose que se refere à uma divisão territorial, na qual a AID corresponde a municípios próximos à fábrica e parte do maciço florestal contemplando os municípios de Romaria, Estrela do Sul, Nova Ponte, Araguari, Indianópolis e Uberlândia;

¹² Denominação interna da LD Celulose que se refere a uma divisão territorial, na qual a AID corresponde a municípios que compreendem o maciço florestal da região: Prata, Campina Verde e Monte Alegre de Minas;

¹³ Arcadis Canadá é a empresa fiscalizadora que realiza auditoria, contratada pelo Banco Mundial;

4. CONCEITOS E CENÁRIO ATUAL: AS VIOLÊNCIAS CONTRA CRIANÇAS, ADOLESCENTES E MULHERES

Antes de iniciar a análise das informações obtidas no mapeamento de risco e do cenário atual do Brasil em relação às violências, é importante definir os conceitos das violências nos quais estão baseados este relatório.

As definições aqui apresentadas estão baseadas na legislação vigente no Brasil, como a Constituição Federal, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), a Lei da Escuta Especializada e do Depoimento Especial, Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006) e, ainda, em pareceres técnicos desenvolvidos pela Childhood Brasil, referência em relação à prevenção e enfrentamento à violência sexual contra crianças e adolescentes no Brasil, Unicef, SaferNet e Instituto Patrícia Galvão.

Grifando que as violências contra crianças, adolescentes e mulheres são uma grave violação de Direitos Humanos que ocorrem no mundo todo e no Brasil atinge milhares de crianças adolescentes e mulheres cotidianamente, muitas vezes de forma silenciosa.

4.1. Violência Sexual contra Crianças e Adolescentes

A violência sexual contra crianças e adolescentes é um ato invasivo e cruel, uma das mais graves manifestações da violência que interfere nas dimensões físicas, psíquicas, culturais e sociais de crianças e adolescentes. Trata-se de uma violação dos Direitos Humanos que ocorre no mundo todo e está ligada a fatores culturais, sociais, pessoais e econômicos.

Esse fenômeno complexo e multifacetado passou a ser compreendido como consequência de fatores ligados às relações de desigualdade. Sua análise levou em consideração diversas interfaces a partir do momento em que o assunto foi focalizado como problema social, ganhando visibilidade para além do âmbito familiar privado, onde, até então, encontrava-se recluso.

No Brasil, atinge milhares de meninas e meninos cotidianamente – muitas vezes de forma silenciosa, comprometendo sua qualidade de vida e seu desenvolvimento físico, emocional e intelectual.

É importante lembrar que no contexto histórico-social de violência endêmica no País, onde a violência sexual está inserida, prevalece uma cultura de dominação e de discriminação social, econômica, de gênero e raça. No entanto, o recente paradigma de uma sociedade de direitos rompe com esses padrões antigos e propõe a construção de uma nova cultura de proteção e respeito aos Direitos Humanos das crianças e dos adolescentes, o que implica tecer relações de trocas afetivas e de aprendizagem, coibir abusos, enfrentar as ameaças, proteger os vulneráveis, as testemunhas e, finalmente, responsabilizar,

oferecendo serviços de atendimento psicossociais a autores de violência sexual.

Uma das maiores dificuldades para enfrentar o problema da violência sexual contra crianças e adolescentes é que inúmeros casos não são denunciados ou mesmo identificados como tal. A cultura de subnotificação nos impede de ter dados precisos sobre o real cenário do problema no Brasil. Soma-se a isso a falta de organização dos dados, uma sistematização que unifique as denúncias.

A violência sexual contra crianças e adolescentes é qualquer forma de contato sexual entre uma pessoa mais velha e uma criança ou um adolescente.

Tal violência não se configura apenas com a conjunção carnal, propriamente dita. Carícias, manipulação da genitália, palavras obscenas, circulação indevida de imagens de crianças e adolescentes, exposição dos órgãos genitais para eles, sexo oral ou anal também são atos de violência sexual.

Essa relação nem sempre vem acompanhada de violência física, mas só se concretiza porque o adulto impõe sua superioridade física e intelectual. Assim, o autor da violência consegue dominar a criança ou o adolescente física e psicologicamente. É por isso que é comum as vítimas se calarem diante da violência sexual.

É muito importante ressaltar que um suposto consentimento da criança ou do adolescente com o ato abusivo deve ser sempre questionado, considerando-se o poder do adulto sobre eles, além de sua condição especial de pessoa ainda em desenvolvimento. A responsabilidade é sempre do adulto, pois a violência sexual ultrapassa os limites, inclusive, daquilo que a criança ou o adolescente pode consentir.

A violência sexual pode ser classificadas das seguintes formas:

✓ **Exploração sexual** – relação sexual entre uma criança ou adolescente e adulto mediada por alguma forma de pagamento ou troca. A exploração sexual não está, obrigatoriamente, ligada ao pagamento em dinheiro. Uma pessoa que pede favores sexuais a uma adolescente em troca de uma carona, por exemplo, está praticando exploração sexual. Em alguns casos se manifesta numa lógica perversa de comércio onde há a presença de agenciadores ligados a redes criminosas.

✓ **Abuso sexual** – a criança ou adolescente é usado para a satisfação sexual de pessoas mais velhas. Essas relações são impostas diante de ameaças de violência física, de métodos de convencimento ou sedução, e até mesmo por coação exercida por uma pessoa mais rica, com mais status. O adulto sempre possui mais poder físico, psíquico e, algumas vezes, social, que a criança/adolescente. O abuso sexual também pode ser praticado por adolescentes em

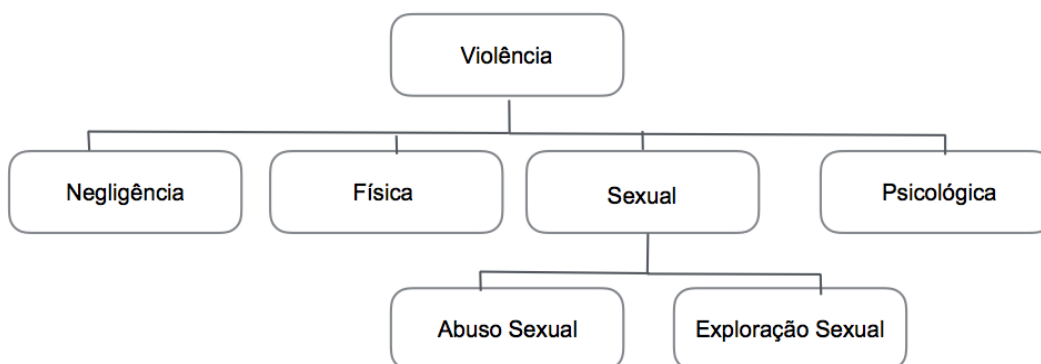
relação a crianças.

Na maioria dos casos, o abusador é alguém da família em que a criança confia e, nesse sentido, alguém com quem tem um vínculo afetivo significativo. É o que se chama de abuso sexual intrafamiliar.

O abuso sexual extrafamiliar ocorre fora do ambiente familiar e doméstico; contudo, geralmente também é praticado por uma pessoa próxima da criança ou do adolescente: vizinhos, amigos da família, educadores, médicos, responsáveis por atividades de lazer, líderes religiosos etc. Apenas eventualmente o abusador é uma pessoa totalmente desconhecida. O abuso sexual é cometido em todos os níveis sociais, econômicos, religiosos e étnicos, ou seja, significa que pode acontecer em qualquer tipo de família com diferentes classes sociais, crenças e etnias.

Importante ressaltar que a violência sexual contra crianças e adolescentes não é inerte e acompanha as transformações sociais. Dessa maneira, a internet se apresenta também como um espaço possível de disseminação das violências. Segundo a SaferNet¹⁴, em 2022 foram 111.929 denúncias anônimas de conteúdo sexual envolvendo crianças e adolescentes que chegaram à sua Central de Denúncias. Além do material pornográfico envolvendo crianças e adolescentes, são denunciadas situações que envolvem também outras modalidades de abuso como o *Grooming*, por exemplo, que é uma forma de aliciamento e aproximação, na qual um adulto usa um perfil falso para criar laços emocionais com a vítima a fim de obter vantagens, muitas vezes sexuais.

Tabela 1: Formas de Violência contra Crianças e Adolescentes



¹⁴ A SaferNet Brasil é uma associação civil de direito privado, com atuação nacional, sem fins lucrativos ou econômicos, sem vinculação político partidária, religiosa ou racial, e que atua na promoção e defesa dos Direitos Humanos na Internet no Brasil.

4.2. Violência contra Mulheres

Da mesma forma que a grande maioria das violências que ocorrem com crianças e adolescentes, a violência contra mulheres acontece majoritariamente em ambiente doméstico, ou seja, o ambiente destinado à proteção e ao acolhimento torna-se um local perigoso que coloca em risco a integridade das mulheres causando danos emocionais, psicológicos, físicos e por vezes as levando a morte.

As violências contra as mulheres é geralmente cometida por alguém de sua confiança, principalmente por parceiros, namorados, maridos, etc. Também com distintas classes sociais, culturais, religiosas, etc.

Muitas vezes as diversas violências acontecem ao mesmo tempo e com uma escalada em que as agressões vão se tornando cada vez mais violentas, se revezando com momentos de arrependimento e pedidos de perdão por parte do agressor, o que se define como o ciclo da violência doméstica que pode culminar com a morte da vítima, o que configura crime de feminicídio¹⁵.

O ciclo da violência doméstica é perverso, e muitas vezes enreda a vítima em uma trama emocional que dificulta a saída do ciclo e a denúncia contra o agressor. Além do medo, ainda existe o peso da estrutura patriarcal que faz com que as vítimas tenham vergonha e se sintam pressionadas a manterem seus relacionamentos.

As várias formas de violência contra mulheres estão tipificadas como crimes pela Lei Maria da Penha, são elas:

✓ **Violência Física:** “Qualquer conduta que ofenda a integridade ou saúde corporal da mulher, como por exemplo: espancar, atirar objetos, sacudir e apertar os braços, estrangular ou sufocar, provocar lesões com objetos cortantes ou perfurantes, causar ferimentos por queimaduras ou armas de fogo, torturar”;

✓ **Violência Psicológica:** “Qualquer conduta que cause dano emocional e diminuição da autoestima, prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento da mulher; ou vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, como por exemplo: ameaçar, constranger, humilhar, manipular, isolar (proibir de estudar e viajar, ou mesmo de falar com amigos ou parentes), vigiar constantemente, perseguir, insultar, chantagear, explorar, limitar seu direito de ir e vir, ridicularizar, tirar a liberdade de crença, distorcer e omitir fatos para deixar a

¹⁵ “No Código Penal brasileiro, o feminicídio está definido como um crime hediondo, tipificado nos seguintes termos: é o assassinato de uma mulher cometido por razões da condição de sexo feminino, quando o crime envolve violência doméstica e familiar e/ou menosprezo ou discriminação à condição de mulher.” <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/feminicidio/capitulos/o-que-e-feminicidio/>

mulher em dúvida sobre sua memória e sanidade (também chamado de Gaslighting)”;

✓ **Violência Sexual:** “Qualquer conduta que constranja a mulher a presenciar, manter ou a participar de relação sexual não desejada mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força, como por exemplo: estupro, obrigar a mulher a fazer atos sexuais que causam desconforto ou repulsa, impedir o uso de métodos contraceptivos ou forçar a mulher a abortar, forçar matrimônio, gravidez ou prostituição por meio de coação, chantagem, suborno ou manipulação, limitar ou anular o exercício dos direitos sexuais e reprodutivos da mulher”;

✓ **Violência Patrimonial:** “Qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades, como por exemplo: controlar o dinheiro, deixar de pagar pensão alimentícia, destruição de documentos pessoais, furto, extorsão ou dano, estelionato, privar de bens, valores ou recursos econômicos, causar danos propositais a objetos da mulher ou dos quais ela goste”;

✓ **Violência Moral:** “Qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria, como por exemplo: acusar a mulher de traição, emitir juízos morais sobre sua conduta, fazer críticas mentirosas, expor sua vida íntima, rebaixar a mulher por meio de xingamentos que incidam sobre sua índole, desvalorizar a mulher pelo seu modo de vestir”¹⁶.

Assim, as violências, que tem como pano de fundo a naturalização da estrutura patriarcalista e machista, perpetradas contra crianças, adolescentes e mulheres estão ancoradas em relações de poder desiguais. Atualmente, e de maneira geral, pode-se dizer que a compreensão a respeito das violências contra crianças, adolescentes e mulheres sofreu modificações e passou a ser vista, inclusive legalmente, como uma questão social e de Estado, e não mais como um fenômeno circunscrito a ambientes familiares privados, o que nos faz avançar no enfrentamento desses fenômenos.

4.3. Cenário Atual

A VSCA, assim como as violências contra as mulheres, possuem especificidades e, de maneira geral, pode-se afirmar em ambos os casos que as vítimas encontram dificuldades para denunciar seus abusadores, seja pela proximidade da vítima com seu agressor, pela insegurança e receio em expor que sofreram violência ou pela falta de preparo e dificuldades no atendimento público, seja em Delegacias, Conselho da Mulher, Conselho Tutelar, Centro de Referência da Assistência Social (CRAS), Centro de

¹⁶ <https://www.institutomariadapenha.org.br/lei-11340/tipos-de-violencia.html> Data de acesso: 05/08/2023

Referência Especializado de Assistência Social (CREAS) etc.

Dessa forma, no Brasil há uma notória subnotificação, além de uma cultura de registro de dados pouco desenvolvida pelas redes públicas de proteção. Nesse sentido pode-se afirmar que se já observamos números expressivos que demonstram que o cenário de VSCA, e das violências contra as mulheres, é extremamente grave, ele retrata apenas parte do problema.

O Anuário Brasileiro de Segurança Pública, lançado em 2023, confirmou um cenário alarmante: o Brasil registra, em média, 144 casos por dia de VSCA, o que significa mais de 52.000 casos em um ano. Como já mencionado, a VSCA atinge várias classes, credos e etnias, contudo, também é possível mensurar que outras vulnerabilidades são interseccionais à violência sexual. Assim é importante observar outros dados sobre o contexto da infância no Brasil:



✓ 29% da população brasileira é composta de crianças e adolescentes¹⁷;

✓ Metade das crianças e adolescentes de até 14 anos vivem em domicílios com renda domiciliar mensal per capita de até meio salário-mínimo¹⁸;

✓ Em 2022, a cada hora, 6 crianças e adolescentes foram vítimas de violência sexual;

✓ 86% das vítimas de estupro de vulnerável eram meninas (até 13 anos), das quais 52,2% eram negras¹⁹

✓ Em 2022 houve 112 mil denúncias de conteúdo sexual envolvendo crianças e adolescentes na internet²⁰;

✓ O Projeto Mapear identificou nas rodovias federais 9.745 pontos vulneráveis à exploração sexual de crianças e adolescentes/ESCA

As estatísticas também revelam a gravidade do cenário de violência contra mulheres e de

¹⁷ Fonte IBGE 2023

¹⁸ Fonte IBGE 2023

¹⁹ Anuário de Segurança Pública 2023

²⁰ Safenet 2022

feminicídios:



- ✓ 51,1% da população brasileira é composta por mulheres²¹;
- ✓ Em 2022, 15% das mulheres em idade produtiva no mundo não conseguiram trabalho. No Brasil ganhavam, em média, 20% menos que os homens ocupando as mesmas funções;²²
- ✓ A cada minuto 35 mulheres foram agredidas física ou verbalmente no Brasil em 2022. Por dia, são 51.000 mulheres agredidas²³;
- ✓ Em 2022, ao menos 1.410 mulheres foram assassinadas em razão de seu gênero. Este número representa um aumento de 5,5% em relação a 2021²⁴.
- ✓ O perfil majoritário das vítimas de violência doméstica é composto de mulheres de 16 a 24 anos, negras, com filhos, moradoras de cidades interioranas²⁵;
- ✓ 8 em cada 10 feminicídios foram cometidos por parceiros ou ex parceiros das vítimas, sendo 54% do total com a utilização de arma de

Vale mencionar que o Estado de Minas Gerais se configura no topo das listas de registros de VSCA, como por exemplo, material pornográfico envolvendo crianças e adolescentes e exploração sexual, além de outras violências como maus-tratos, lesão corporal, e mortes violentas. Dentre todas as unidades da federação, o Estado é o quarto em divulgação de imagens impróprias de crianças e adolescentes, com 134 registros. Adolescentes de 14 a 17 anos é o perfil mais encontrado. Em relação à exploração sexual, Minas Gerais aparece em segundo lugar como o estado com mais casos desse tipo de crime, com 85 casos²⁶.

²¹ Projeto Mapear – PRF| 2021 - 2022

²² OIT e IBGE

²³ Agência Patrícia Galvão

²⁴ Monitor da Violência, uma parceria entre o G1, o Núcleo de Estudos da Violência da USP e o Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2023

²⁵ De acordo com a série histórica da pesquisa Visível e Invisível: a Vitimização de Mulheres no Brasil, realizada pelo DataFolha e Fórum Brasileiro de Segurança Pública em 2022. <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/violencia-em-dados/por-dia-quase-51-mil-mulheres-sofreram-violencia-no-brasil-em-2022/> ; Data acesso: 07/08/2023

²⁶ https://www.em.com.br/app/noticia/gerais/2023/07/20/interna_gerais,1522888/mg-e-o-2-estado-com-mais-casos-de-abandono-de-

Em relação à violência contra mulheres, os índices de Minas Gerais também são alarmantes, com uma morte a cada dois dias de uma mulher vítima de violência doméstica. Um crime evitável e cometido por maridos, namorados, ex-companheiros, entre outros²⁷.

No Brasil temos uma legislação reconhecida mundialmente como avançada, destacando a Constituição Federal, o ECA e a Lei Maria da Penha. Entretanto, ainda se observam muitas dificuldades em operacionalizá-las e fazer valer os direitos de crianças, adolescentes e mulheres. Dessa forma, pode-se inferir, com segurança, que o cenário atual é crítico e precisa do envolvimento de toda a sociedade para o seu enfrentamento.

[criancas-e-adolescentes.shtml](#) Data acesso: 07/08/2023

²⁷ <https://www.agenciaminas.mg.gov.br/noticia/a-cada-dois-dias-uma-mulher-morre-vitima-de-violencia-domestica-em-minas> Data acesso: 07/08/2023

5. MAPEAMENTO DE RISCOS

É fato que grandes empreendimentos geram impactos nos territórios em que chegam para atuar e tais impactos podem ser positivos ou negativos. Também é possível afirmar que não é raro acontecerem, direta e indiretamente, violações dos direitos humanos. Entretanto, já existem ferramentas e referências consolidadas que podem orientar o mapeamento, como a publicação já mencionada da Childhood Brasil com apoio financeiro do BID Invest.

Este mapeamento foi estruturado para avaliação da operação florestal da LD Celulose, que possui aspectos distintos do momento de construção da fábrica, portanto é necessário ter um olhar diferenciado e adequar ferramentas para uma análise de riscos e identificação de potencialidades.

5.1. Referenciais para se pensar a proteção de crianças, adolescentes e mulheres no âmbito da Operação Florestal

De acordo com artigo 227²⁸ da Constituição Federal (CF), Estado, família e sociedade têm responsabilidade compartilhada pela proteção de crianças e adolescentes. Conforme preconiza o ECA em seu artigo 4º²⁹, “é dever da família, da comunidade, da sociedade em geral, e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária.”

A Constituição Federal também afirma, em seu artigo 5º, inciso I, que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, promovendo a superação de tratamentos desiguais fundados no sexo ou na identidade de gênero.

Assim sendo, a proteção de crianças e adolescentes, e a busca por uma sociedade mais equânime é de responsabilidade de toda a sociedade, inclusive no âmbito das grandes empresas, o que se configura ainda como desafio.

Para a proteção, especialmente a prevenção de violações de direitos de crianças, adolescentes e mulheres no âmbito de operações instaladas é possível, de certa forma, nos orientarmos pelas

²⁸ **Art. 227:** É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

²⁹ De acordo com o Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei nº 8.069 de 13 de julho de 1990, tratar crianças e adolescentes como prioridade absoluta significa “a primazia de receber proteção em quaisquer circunstâncias”, em conformidade com o Artigo 4º dessa mesma lei.

referências já existentes como os 31 princípios orientadores do Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), aprovados em 2011, para que as empresas estejam atentas a três pilares fundamentais: PROTEGER (os direitos humanos), RESPEITAR (os direitos humanos como responsabilidade das empresas) e REPARAR (possíveis impactos garantindo recursos e ações de mitigação). Bem como, pela Resolução nº 215 do Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente (CONANDA)³⁰ que orienta as empresas a atuarem de forma ativa na causa da proteção de crianças e adolescentes como indutores na promoção de direitos, estabelecendo compromissos corporativos em três estágios: prevenção, controle e reparação de possíveis violações decorrentes da instalação e operação de empreendimentos.

Outro pilar importante no qual é possível basear-se como um direcionador é o Movimento Mulheres 360³¹, que se debruça sobre a equidade de gênero. O Movimento se propõe a colaborar com a busca por direitos das mulheres, como a eliminação da violência e do assédio, de condições igualitárias – como o mesmo salário para mulheres e homens com a mesma função – e do estímulo para aumentar a presença feminina em cargos de liderança, que apesar de já existirem ainda enfrentam muitas barreiras.

Nesse sentido, o Instituto Ethos criou 12 indicadores³² alinhados aos 7 Princípios de Empoderamento da ONU Mulheres³³, para auxiliar as empresas a avaliarem seu posicionamento em relação ao empoderamento feminino.

Dessa maneira, pode-se inferir que todas as referências anteriormente citadas acabam por orientar as grandes empresas do setor privado para a importância do estabelecimento do compromisso com o Pacto Global³⁴, que tem por finalidade engajar o setor empresarial mundial para que este colabore com o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)³⁵ estabelecidos pela Agenda 2030. Vale mencionar, que em sua Cartilha de Código de Conduta Global, a Lenzing, maior acionista da LD Celulose, consta como membro do Pacto Global.

³⁰ O CONANDA integra a estrutura básica do Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania da Presidência da República e, por meio de gestão compartilhada entre governo e sociedade civil, é o órgão responsável por tornar efetivos os direitos, princípios e diretrizes contidos no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), bem como fiscalizar as ações executadas por organismos governamentais e não governamentais, fazer a gestão do Fundo Nacional para a Criança e o Adolescente (FNCA) e garantir que tais recursos sejam destinados às ações de promoção e defesa dos direitos de crianças e adolescentes, conforme estabelece o ECA;

³¹ <https://movimentomulher360.com.br/omovimento/indicadores-ethos-mm360/> Data acesso: 07/08/2023

³² <https://movimentomulher360.com.br/wp-content/uploads/2022/12/indicadores-ethos-mm360-publicacao.pdf> Data acesso: 07/08/2023

³³ https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_UNU_Mulheres_Nov2017_digital.pdf Data acesso: 07/08/2023

³⁴ https://www.pactoglobal.org.br/ods_empresas Data acesso: 08/08/2023

³⁵ Em 2015, durante a Assembléia Geral da ONU (AGNU) foi proposto aos seus 193 Estados-membros uma agenda de desenvolvimento sustentável para os próximos 15 anos, a Agenda 2030, com 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) a serem cumpridos, os ODS.

As grandes empresas são de extrema importância para transformações sociais. Dos 200 maiores PIBs do mundo, 157 são empresas e, assim, é possível afirmar que as grandes empresas do setor privado desempenham um papel fundamental para o desenvolvimento dos ODS, tanto por seu poder econômico, por serem geradores de inovações e tecnologias, quanto por exercerem uma influência direta em relação aos seus stakeholders.

Nesse sentido, apesar da compreensão de que proteger crianças, adolescentes e mulheres são temas transversais aos 17 ODS³⁶, estas matérias estão alinhadas, mais especificamente, aos **Objetivos 5, 8 e 16**.



Mais precisamente às metas:

5.1 – “Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte”

5.2 – “Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos”

8.7.– “Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças soldados, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas”.

³⁶ <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs> Data de acesso: 08/08/23

16.2 – “Acabar com abuso, exploração, tráfico e todas as formas de violência e tortura contra crianças”.

É fato reconhecido que empresas que promovem boas práticas de proteção a crianças, adolescentes, mulheres, e outros grupos vulneráveis, geram um ambiente de trabalho benéfico, no qual seus colaboradores são comprometidos com a empresa e sua cultura corporativa. Também é fato que essas práticas geram visibilidade positiva para o negócio, menores riscos e maior rentabilidade, estabilidade e reconhecimento, colaborando, inclusive, para a qualidade da relação com a comunidade local, e contribuindo com o desenvolvimento do território.

Uma das estratégias atuais, a partir da qual as empresas estão se alinhando ao assumirem o compromisso de cumprimento dos ODS, é estabelecer em suas operações boas práticas ESG³⁷. Uma empresa que tem por diretriz práticas ESG, age minimizando seus impactos negativos e potencializando seus impactos positivos na sociedade.

As práticas ESG estão entrelaçadas aos ODS, presente nos debates do mercado no setor empresarial. Os temas ambientais, sociais e de governança são atualmente intrínsecos às análises de riscos, e às decisões sobre investimentos a serem realizados.

Nesse sentido, as empresas brasileiras têm tornado cada vez mais a estratégia ESG uma realidade, inclusive como fator de competitividade. Vale mencionar, que para o desenvolvimento de estratégias ESG é fundamental a atuação de departamentos de sustentabilidade bem estruturados, com projetos consistentes que engajem as lideranças corporativas e envolvam todos os colaboradores.

“(...) O alinhamento dos negócios aos ODS hoje é uma questão de sobrevivência. Quem não está fazendo isso, coloca em risco a perenidade de sua operação (...) Isso porque os ODS representam os grandes desafios da sociedade, as questões que precisarão ser equacionadas nos próximos anos. Algumas delas são cruciais para a sociedade, como as mudanças do clima, a gestão da água, o fortalecimento das instituições, entre outras. Ao sinalizarem os grandes desafios, para um olhar empreendedor, os ODS apontam grandes oportunidades de

³⁷ “ESG é uma sigla em inglês que significa “*environmental, social and governance*”, e corresponde às práticas ambientais, sociais e de governança de uma organização. O termo foi cunhado em 2004 em uma publicação do Pacto Global em parceria com o Banco Mundial, chamada *Who Cares Wins*. Surgiu de uma provocação do secretário-geral da ONU Kofi Annan a 50 CEOs de grandes instituições financeiras, sobre como integrar fatores sociais, ambientais e de governança no mercado de capitais”. - <https://www.pactoglobal.org.br/pg/esg> Data acesso: 08/08/2023

mercado e indicam para onde o mundo caminha.”³⁸

É diante de todos estes pilares referenciais e de tantos desafios que prosseguimos trazendo relatos de atores da Operação Florestal, e um olhar sobre as potencialidades e vulnerabilidades a serem exploradas.

5.2. Análise dos Relatos

As entrevistas foram realizadas a partir de roteiro semiestruturado, dividido em 5 blocos de questões, considerando o panorama da Operação Florestal, o perfil dos trabalhadores envolvidos em cada etapa da operação – incluído a presença de mulheres trabalhadoras – as condições de trabalho e descanso dos trabalhadores diretos e terceirizados, o relacionamento com a cadeia de valor (composto por observações a respeito da cadeia de fornecedores e do relacionamento com a território) e boas práticas (na qual foram observadas a aplicação das normas de conduta no cotidiano da operação, funcionalidade e segurança dos canais de escuta), sempre abordando de forma transversal o escopo dos Direitos Humanos, como foco nas temáticas da violência sexual contra crianças e adolescentes, e na violência contra mulheres, como organizado a seguir:

Bloco 1 - Panorama da Operação Florestal

A proteção dos direitos de crianças e adolescentes preconizada na Constituição Federal e no ECA é de responsabilidade compartilhada pelo Estado, pela família e pela sociedade.

Promover relações equânimes entre gêneros de acordo com artigo 5º da Constituição Federal é papel de toda sociedade. As grandes empresas ocupam um espaço fundamental com grande poder de influência.

Compreender as atividades que compõem a Operação Florestal, sua gestão e sua integração nos macroprocessos da empresa é o primeiro passo para a identificação de possíveis riscos de violação de direitos de crianças, adolescentes e mulheres.

Para a operacionalização de uma fábrica que possui capacidade de produção de 500 mil toneladas de celulose solúvel por ano, como a LD Celulose, a Operação Florestal precisa estar muito bem estruturada. Na verdade, essa operação, que tem por finalidade o abastecimento da produção, precisa estar em atividade antes mesmo da consolidação da fábrica. Assim, a Operação Florestal da LD Celulose

³⁸ <https://www.pactoglobal.org.br/ods> Data acesso: 08/08/2023

teve início em meados de 2019 com a utilização do maciço florestal já em atividade da Dexco³⁹.

Em sua totalidade o maciço florestal da LD Celulose tem a meta de atingir uma área de 70.000ha, abrangendo em MG1 os municípios de Araguari, Estrela do Sul, Indianópolis, Nova Ponte, Romaria e Uberlândia, e em MG2 os municípios de Campina Verde, Monte Alegre de Minas e Prata. A atividade comporta, ao todo, 539 trabalhadores, atingindo o número de 750 até o ano de 2024, com um aumento de 39% do montante de trabalhadores, quando a operação estará atuando em sua capacidade máxima.

Assim, pode-se dizer que a Operação Florestal é o ponto de partida para o desenvolvimento de toda a estrutura da empresa. O plantio e o consumo são permanentes, há um planejamento de curto, médio e longo prazo que avalia a produção e que faz o manejo conforme a idade média do maciço florestal, para a fábrica estar sempre abastecida.

A Operação Florestal envolve pelo menos cinco etapas de trabalho até o abastecimento da fábrica, propriamente dito: planejamento, silvicultura, colheita, manutenção e transporte. Em todas as etapas há trabalhadores diretos e terceirizados, com diferentes níveis de instrução, salários, e até vindos de outras localidades do país. Abaixo uma breve descrição de cada etapa citada:

Planejamento: Realiza o microplanejamento da floresta, faz o inventário a partir desse planejamento, também realiza a interface com o território nas negociações de arrendamento de terras, e dentro de seu escopo ainda faz o levantamento de custos e controles. Possui equipe de campo e equipe interna que trabalha no escritório administrativo.

Silvicultura⁴⁰: Esta etapa da Operação Florestal reúne diversas atividades, que vão desde a análise e preparo do solo, combate a formigas, plantio e cuidado com mudas, até o acompanhamento do desenvolvimento das espécies plantadas. É um trabalho duro que requer esforço físico, que começa com uma jornada de transporte dos trabalhadores até o campo às 5h da manhã. Em média, um trabalhador(a) planta 1.200 mudas por dia andando por volta de um raio de 7km, em terreno irregular.

Colheita: É inteiramente mecanizada, realizada diariamente, e está também associada à manutenção de estradas e transportes. É executada a partir de 3 modelos diferentes de equipamentos, que são operados por trabalhadores com distintos perfis: as máquinas que derrubam as árvores, as que as arrastam para a borda da plantação, e as que as agarram e carregam os caminhões para o transporte.

Manutenção: Atende as frentes operacionais da Florestal, para a fábrica há outra equipe. Realiza a

³⁹ À época Duratex que, posteriormente, teve seu nome alterado para Dexco.

⁴⁰ Segundo o Oxford Languages, Silvicultura é a ciência dedicada ao estudo dos métodos naturais e artificiais de regenerar e melhorar os povoamentos florestais com vistas a satisfazer as necessidades do mercado e, ao mesmo tempo, aplicação desse estudo para a manutenção, o aproveitamento e o uso racional das florestas.

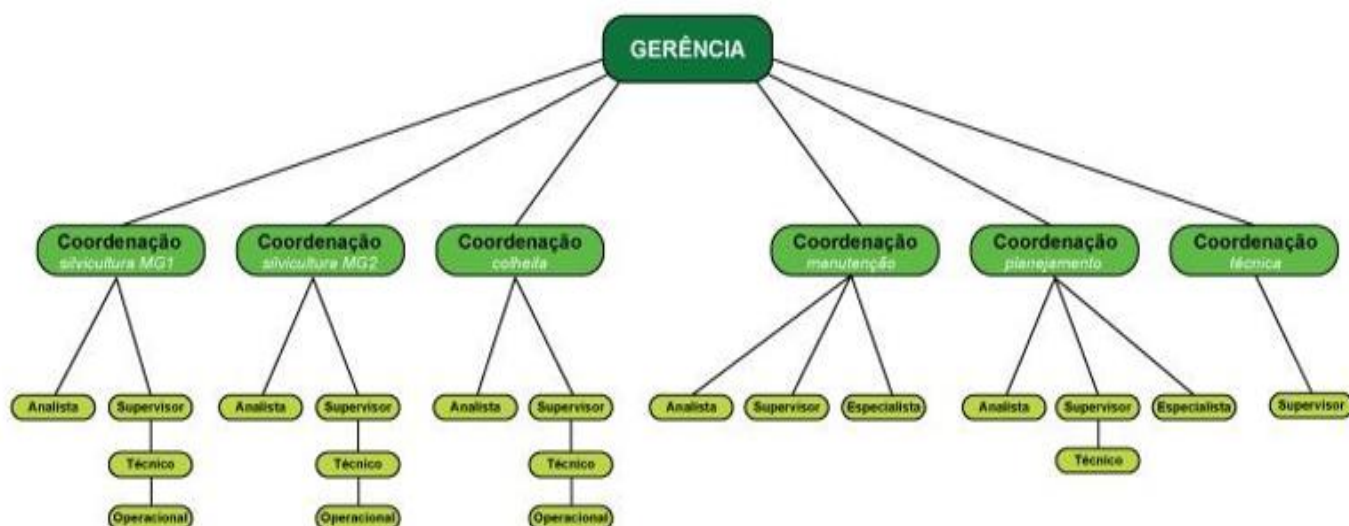
manutenção de ônibus, tratores e equipamentos de silvicultura e colheita. Tem uma interface com a área de apoio e com pequenos prestadores de serviço, como postos de combustível, borracharias, etc. Há aqui um ponto de atenção para a necessidade de monitoramento, como precaução para possíveis violações de direitos.

Transporte: É realizado por caminhões de grande porte e por trabalhadores terceirizados. Em MG1, este transporte ocorre por estradas internas, mas com o início da colheita em MG2, programada para acontecer a partir de 2024, o fluxo de caminhões nas rodovias estaduais tende a aumentar, o que é outro ponto de atenção, especialmente em relação à exploração sexual de crianças e adolescentes.

Portanto, há equipes especializadas, com trabalhadores de diferentes perfis em cada fase da Operação Florestal. Existe uma demanda perene de trabalho, distintamente de outras grandes empresas que atuam no mesmo território, como Cutrale, Citrus, Cargill, Faber Castell, entre outras do setor agro que trabalham por safra, com intervalos na demanda de trabalho. Muitas vezes, a LD Celulose e as outras grandes empresas da região concorrem por arrendamentos de terras e pela mesma mão de obra.

Importante pontuar que tanto em MG1 como em MG2 há um contexto migratório já estabelecido de mão de obra flutuante vinda de diversas regiões do país para trabalharem em colheitas sazonais, o que gera riscos para violações de direitos das crianças, adolescentes e mulheres, devido à circulação de trabalhadores sem vínculo com o território. Portanto, é recomendável uma atenção aos trabalhadores que chegam na Operação Florestal, dirigida à disseminação de informações voltadas à prevenção e enfrentamento de violências, bem como um auxílio para o fortalecimento das redes de proteção locais.

No momento deste mapeamento de risco, os trabalhadores da Operação Florestal respondiam a uma hierarquia, com a seguinte cadeia de comando:



Dessa forma pode-se afirmar que a Operação Florestal possui uma estrutura complexa e de grandes proporções, seu funcionamento ocorre 24 horas por dia, com trabalhadores em todos os turnos, sem paradas técnicas, com a manutenção sendo realizada concomitantemente ao trabalho. Acontece em um ambiente distante, pouco controlado, pois a maior parte das atividades são realizadas em campo, longe dos escritórios e das dependências da fábrica, e com maior interação com o território. Como afirmam os colaboradores: *“A Florestal é um mundo à parte”*.

Há uma evidente diferença entre a natureza das atividades desenvolvidas pela fábrica e as desenvolvidas pela Operação Florestal. No entanto, ambas fazem parte da mesma estrutura da empresa, sujeitos às mesmas normas com interfaces com outras áreas, como por exemplo a presidência, o RH, a sustentabilidade, o compliance, a segurança do trabalho etc. Mas, há também um notório distanciamento da integração da Florestal com outras instâncias da empresa, e de sua estrutura como um todo.

Dessa forma, no contexto de observação para riscos de violação de direitos de crianças, adolescentes e mulheres que se apresenta é o de uma empresa recém-formada consolidando sua cultura corporativa com escopos de trabalho ainda sendo definidos, e com uma Operação Florestal de grandes dimensões instaurada em um território já marcado por vulnerabilidades, inclusive no que tange à proteção da infância, juventude, e mulheres, e com redes de proteção pouco fortalecidas, tanto em MG1 como em MG2.

Por outro lado, a LD Celulose segue sendo auditada por financiadores com grande atenção para a área Florestal, especialmente voltado às condições de trabalho, e segue mantendo parcerias para o desenvolvimento de projetos de prevenção e enfrentamento da violência sexual contra crianças e adolescentes, e de violência contra mulheres.

Bloco 2 – Perfil do Trabalhador

Compreender quem são os trabalhadores da Operação Florestal permite a compreensão sobre seus comportamentos e costumes, como estes se manifestam na sua relação com a empresa e o território, possibilitando identificar fatores de risco relacionados aos direitos de crianças, adolescentes e mulheres.

Os trabalhadores próprios e terceirizados da Operação Florestal podem ser organizados em dois grandes blocos: White Collar e Blue Collar.

No Bloco **White Collar** estão contemplados 49 trabalhadores que ocupam posições de liderança e

cargos administrativos, e deste total 17 são mulheres (34,7%), com destaque para a gerência que é feminina. É o grupo com maior escolaridade e com ensino superior, com faixa etária variada que vai desde jovens aprendizes, a partir de 16 anos e recém formados na faixa dos 20 a 30 anos, até os cargos de liderança acima de 30 anos. Geralmente possuem experiência anterior consolidada, e boa parte vem de outras localidades, sendo que muitos deles se instalam no território com a família.

Existem níveis distintos de lideranças, como coordenações e supervisões que atuam mais próximas ao operacional, e uma gerência aberta e disponível a olhar para questões de direitos humanos, e que compreende a importância de suas lideranças estarem treinadas para lidarem com tais temáticas.

A contratação de mulheres é um dado bastante ressaltado pelos colaboradores White Collars como um diferencial da empresa e, realmente, a contratação de mulheres diversifica o ambiente de trabalho e o torna mais seguro inclusive para fatores de risco voltados à violação de direitos de crianças e adolescentes.

Contudo, foi possível notar em parte dos colaboradores um discurso correto, mas protocolar, sobre o respeito às mulheres e à diversidade. Também há relatos de que o ambiente da Operação Florestal é bastante desafiador para mulheres, que além das questões mais comuns de olhares, piadinhas inconvenientes, muitas vezes são os questionamentos com conteúdos implícitos, que são os mais incômodos, como por exemplo lançarem dúvidas sobre a real competência destas.

“O ambiente corporativo da celulose é um ambiente muito masculino e ainda muito machista”.

De maneira geral pode-se afirmar que a LD Celulose possui diferenciais, pois contrata e olha para a presença das mulheres em seu ambiente de trabalho. No entanto, não foge dessa realidade citada do universo masculino e machista da celulose, pontuando ainda que na Operação Florestal essa realidade é mais acentuada, em todos os níveis.

O maior número de trabalhadores está concentrado no bloco **Blue Collar** com 490 trabalhadores empregados em postos operacionais, e deste total 86 são mulheres (17,5%). A maior parte das mulheres contratadas atua na silvicultura, e há uma mulher na colheita como operadora de máquina.

A faixa etária média desses trabalhadores é de 30 a 39 anos, mas podem existir variações para menos ou para mais, conforme as necessidades específicas de contratações e perfil para a função. Sua configuração familiar é bastante variada, existindo homens e mulheres solteiros, com ou sem filhos, e profissionais casados.

A escolaridade também é variada, para a silvicultura o perfil é de baixa escolaridade a partir do ensino fundamental incompleto. Operadores de máquinas e motoristas necessitam de escolaridade maior, com ensino médio e conhecimento em tecnologia.

Mesmo na silvicultura, a experiência anterior é um critério considerado para a contratação do trabalhador. Em relação aos operadores de máquinas, inicialmente a empresa oferece treinamento para que a mão de obra interna possa se capacitar para a função, e posteriormente abrem seleção externa.

O perfil do trabalhador Blue Collar é formado por pessoas simples, acostumadas com o trabalho duro do campo, e que muitas vezes chegam ao território em situação de vulnerabilidade. Boa parte deles é de origem nordestina, seja porque já residiam na região e já haviam se fixado no território anteriormente, ou porque vieram recentemente em busca de oportunidade de trabalho, pois, como já apontado, este é um território que agrega uma população flutuante.

“Todo mês tem ônibus indo e vindo da Bahia, do Nordeste, mas isso por conta do perfil da região, de outras empresas já estabelecidas aqui”.

É quase que unanimidade entre as lideranças a importância de tratar de violência sexual contra crianças e adolescentes, e violências contra mulheres com esse público. Entretanto, é um público que precisa ser abordado de forma diferenciada, sendo necessário repensar estratégias de comunicação que sejam eficazes para atingi-los.

“Se você quer eficácia na informação com o meu público, tem que ser um assunto de cada vez, palavras simples, na hora do almoço, do carteadado, tem que estar no dia a dia. Não adianta colocar todo mundo num auditório e querer dar uma palestra”.

Bloco 3 – Condições de Trabalho e Descanso

Estabelecer condições de trabalho e descanso dignas e atrativas para trabalhadores, além de fator competitivo para a empresa, é também fator de prevenção de riscos.

É fato que quanto melhores as condições e o ambiente de trabalho, maior o compromisso do trabalhador com a empresa. Inversamente quanto piores as condições oferecidas, menor será o vínculo e maior a possibilidade de comportamentos de riscos, inclusive em relação ao envolvimento com a exploração sexual de crianças e adolescentes e violência contra mulheres.

Todos os trabalhadores em atividade na Operação Florestal são contratados pelo regime CLT, parte com contratos diretos pela LD Celulose, e parte contratados pelas empresas fornecedoras.

Como já mencionado, a Operação Florestal acontece durante 24 horas por dia, sem interrupções e, portanto, com escalas e turnos de trabalhos distintos, conforme as exigências da atividade executada.

Trabalhadores White Collars realizam o trabalho em horário comercial de 40 horas semanais. No Blue Collar há distinções: a silvicultura obedece o horário comercial de 44 horas semanais, motoristas e tratoristas seguem escalas de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso (12X36), ou de 2 dias de trabalho de 12 horas por 2 dias de descanso (2X2); colheita e manutenção adotam a escala Marshall⁴¹, que alterna 2 dias de trabalho com turno de 12 horas, por 3 dias de folga (2X3), intercalando com três dias de trabalho de 12 horas por 2 dias de folga (3X2). As escalas são feitas por demanda e planejadas com dois ou três meses de antecedência.

Todo transporte dos trabalhadores até o campo é realizado através de ônibus, vans e carros, de acordo com o número de pessoas a serem transportadas. Especialmente na colheita, o transporte é feito por carros e vans devido a existência de muitas frentes de trabalho distantes umas das outras, o que, caso fosse realizado por um único veículo, acarretaria em atrasos para o início do trabalho.

Os ônibus também são utilizados como ponto de apoio no campo, e é junto deles que se estende uma área de descanso para os trabalhadores, onde podem utilizar banheiros e realizar as refeições.

A LD Celulose oferece plano de saúde a seus colaboradores além de promover diversas campanhas e programas destinados aos cuidados de sua saúde. Na Operação Florestal as informações de campanhas são repassadas aos trabalhadores, mas há necessidade para que estas sejam realizadas no campo, onde o trabalho é desenvolvido, e não que o trabalhador tenha de se deslocar até outro local para usufruir, pois é fato que desse modo ocorre uma maior aderência dos trabalhadores.

“Existe uma dificuldade logística, por exemplo, quando tem campanha de vacinação. Os trabalhadores do campo precisam ir até a fábrica, a gente vê quem quer ir e leva. Mas, seria melhor se esse tipo de coisa chegasse até o trabalhador”.

Em todas as frentes de trabalho existem pessoas treinadas em primeiros socorros e equipe de segurança do trabalho composta por bombeiros e técnicos 24 horas por dia. Além de providenciar socorro caso seja necessário, a equipe faz um trabalho preventivo verificando se regras, procedimentos e

⁴¹ É uma estrutura de organização de escalas e turnos de trabalho.

equipamentos de segurança estão sendo observados e aplicados.

Vale mencionar que há Equipamento de Proteção Individual (EPI) de distintos tamanhos, tornando também uma questão importante na prevenção de acidentes, especialmente quando se considera a presença de mulheres trabalhadoras. Na LD Celulose a segurança do trabalho está iniciando a implantação de uniformes e EPI específicos para mulheres, com tamanhos mais adequados de cada item.

Existe também uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA) dedicada à Operação Florestal, composta por dez membros, cinco indicados e cinco eleitos. Importante observar que a temática do assédio passou a vigorar como mudança na normativa 5/NR5⁴², a partir da lei 14.457/22. Desse modo, é fundamental que toda a equipe da segurança do trabalho, como também todos os integrantes da CIPA, estejam treinados em relação à temática, o que ainda não é uma realidade na LD Celulose.

Atualmente na Operação Florestal não há trabalhadores temporários, apenas fixos, e colaboradores relatam que, apesar das equipes operacionais terem demanda ininterrupta de trabalho, existe um grande *turnover* e que, em média, os trabalhadores permanecem um ano atuando na empresa. A concorrência pela mão de obra é acirrada entre as grandes empresas da região, e muitas vezes a LD Celulose não consegue preencher suas vagas porque o mercado informal e sazonal, já estabelecido na AID, acaba atraindo os trabalhadores.

Há um olhar facilmente encontrado sobre esses trabalhadores, de que preferem a informalidade com grandes intervalos de trabalho porque são “preguiçosos”, o que traz uma perspectiva preconceituosa sobre estes trabalhadores, podendo gerar relações mais ríspidas e violentas. Existem relatos de que esses trabalhadores se sentem insatisfeitos com o modelo de gestão praticado nos contratos informais e sazonais encontrados na região, por oferecer condições de trabalho por vezes degradantes.

Nesse sentido, uma boa remuneração aliada a benefícios, em um ambiente bom e seguro de trabalho com perspectiva de desenvolvimento profissional, são fatores competitivos importantes para atrair a mão de obra.

A LD Celulose, no momento das entrevistas para este mapeamento de riscos, estava com 100 vagas abertas para a silvicultura. A empresa oferece plano de saúde para todos os trabalhadores, auxílio creche

⁴² A NR5 estabelece os parâmetros e os requisitos da CIPA, e a partir de março de 2023, a nova nomenclatura passa a ser: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio. Entre as orientações, está a “inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas”.

para mulheres com filhos de até dois anos de idade⁴³, e auxílio financeiro para que os trabalhadores vindos de fora da AID possam trazer suas famílias e se estabelecer no território. Além disso, existe um programa interno de treinamentos que possibilita ao trabalhador ocupar posições melhor remuneradas dentro da empresa.

Mesmo assim, são muitos os desafios, como apontam os próprios colaboradores:

“Ser competitivo em relação à mão de obra é um desafio. Se eu não tenho família, não tenho uma raiz, a cidade é mais ou menos, então eu tenho que estar feliz, tenho que estar bem com a empresa” (sic).

“É desafio também a gestão de pessoas para garantir o engajamento, e a produção manter o equilíbrio. Além disso, temos o desafio de garantir que o trabalhador permaneça, porque o mercado está bem aquecido. Tem empresas bem agressivas na concorrência pela mão de obra que bagunçam e dificultam o mercado. Uma das formas de manter o interesse do trabalhador na empresa é a melhoria da qualidade de vida para os trabalhadores locais, e um bom pacote de benefícios para os trabalhadores de fora.”

Para as mulheres com filhos, as dificuldades são ainda maiores, dependendo da posição em que ocupam. Na silvicultura, por exemplo, o horário de trabalho é incompatível com a inclusão de crianças em creches, já que no horário do transporte das trabalhadoras as creches ainda não estão abertas, e após os dois anos de idade cessa o auxílio creche, e a escolarização formal se inicia apenas aos 5 anos. Assim, as mulheres com filhos necessitam de uma rede de apoio organizada para que possam conciliar as atividades de trabalho e a maternidade, o que nos remete a mais um fator de risco, mesmo que indireto, pois nem sempre essa rede de apoio existe, ou é estruturada e confiável.

A LD Celulose tem por diretriz manter trabalhadores fixos, tanto para contratados próprios como para terceiros. Apesar da preferência de contratação ser para trabalhadores que morem no território, há também em menor proporção trabalhadores que vêm de outras regiões, especialmente do Nordeste. Num primeiro momento a empresa oferece estadia em hotéis por um período de até 90 dias e, como já apontado, disponibiliza um auxílio financeiro para que tragam suas famílias e se estabeleçam na região.

⁴³ Art. 400-A da CLT define o auxílio-creche como obrigatoriedade legal para empresas com mais de 30 funcionários. O empregado ou empregada pode ter direito ao auxílio para no máximo dois filhos de até 5 anos. O valor e o tempo de auxílio variam e são definidos em acordo entre empresas e funcionários

Vale observar, que os hotéis destinados à hospedagem dos trabalhadores passam por vistorias, e precisam atender à legislação exigida e as normativas regulamentadoras (NR's). Existe uma corresponsabilidade na gestão de influxos entre o Facilities e a Sustentabilidade da empresa, sendo que o Facilities se responsabiliza pela hospedagem de fato, e a Sustentabilidade pelo entorno e por possíveis ruídos na relação com a comunidade. Há, ainda, uma verificação mais simples realizada pelo administrativo da Operação Florestal, além das auditorias realizadas pelos financiadores.

Incentivar que o trabalhador se estabeleça no território e traga a sua família, é uma boa estratégia de gestão de riscos de violação de direitos de crianças, adolescentes e mulheres, pois é fato que trabalhadores sem vínculo com o território, sem inibidores sociais e com poucas opções de entretenimento, são mais propensos a comportamentos de risco como o uso/abuso de bebida alcoólica e por vezes de drogas ilícitas, a utilização de sexo pago, e o envolvimento com mulheres da comunidade para sexo não pago, muitas vezes sem responsabilidade afetiva, o que pode potencializar a exploração sexual de crianças e adolescentes.

Bloco 4 – Relações com a Cadeia de Valor

Ao longo de suas atividades, a Operação Florestal mantém relacionamento com sua cadeia de valor formada por: fornecedores, comunidade e poder público.

É importante compreender como as relações estão estabelecidas e monitoradas, a fim de prevenir e mitigar possíveis riscos e impactos em relação à violação de direitos de crianças, adolescentes e mulheres.

O Código de Conduta adotado pela LD Celulose é estabelecido pela Leinzing, maior acionista da empresa. O Código propõe estabelecer padrões éticos que devem orientar a conduta de todos no ambiente laboral, com o intuito de proteger a reputação da empresa e o trabalho de seus colaboradores e stakeholders. Está organizado com diretrizes em três categorias:

Pessoas: trata da responsabilidade social e cultural da empresa, onde é mencionada a importância do cumprimento dos direitos humanos, do respeito como valor compartilhado e dos padrões de trabalho, que contam com a preocupação em manter condições dignas de trabalho, inclusive mencionando a objeção ao assédio e ao trabalho infantil;

Planeta: trata de uma atuação pautada pela sustentabilidade com o compromisso de reduzir impactos ambientais negativos, além de produzir soluções com inovação;

Lucro: trata do sucesso econômico da empresa, no qual perpassa as questões de compliance, como

prevenção de corrupção, lavagem de dinheiro etc. Tema transversal presente ao longo de todo Código.

Dessa forma, todas as relações estabelecidas pela LD Celulose, internamente ou externamente, estão pautadas nas legislações vigentes e no código de conduta geral e, portanto, não há nada específico em termos de normativas voltadas à Operação Florestal. Assim, tanto o Código de Conduta como as normativas vigentes são destinadas a toda LD Celulose, e a todos os seus parceiros.

Dentro da empresa, o código de conduta é divulgado e apresentado no momento da integração para todos os níveis de trabalhadores, inclusive para os terceirizados. Nos hotéis existem cartilhas de convivência com as normativas a serem seguidas pelos trabalhadores e normativas para os prestadores de serviço de hospedagem. Contudo, como já observado, há uma preocupação a respeito de como essa informação pode chegar de maneira mais eficiente ao trabalhador do campo, pois muitas vezes esta não chega até ele, como também a uma parte dos fornecedores e trabalhadores terceirizados.

A LD Celulose realiza um monitoramento que verifica se seus fornecedores estão cumprindo a legislação trabalhista. Muitas empresas fornecedoras possuem contratos fixos, como por exemplo a JSL, e cada empresa estabelece um contrato específico para seus trabalhadores. Atualmente a LD Celulose conta com 14 empresas fornecedoras prestando distintos serviços:

EMPRESA	SERVIÇO
Inventar GMB Consultoria	Gestão do Planejamento
DMB	Fornecimento de refeição MG02
Debs	Estradas
Canoinhas	Topografia
JSL	Transporte
Roncani	Transporte de Passageiros e peças
SAF MG01	Atividades de silvicultura
SAF MG02	Atividades de silvicultura
Torneadora OM	Lavagem de máquinas
Total brasil	Serviços de abastecimento de diesel
Abix	Rádio de comunicação
Maxtur	Transporte de refeições
Working on Fire	Sistema de câmeras de incêndios
Topcon	Piloto automático em tratores
Aiko	Rastreadores veiculares

Ainda assim, há pontos de atenção em relação ao monitoramento de toda a cadeia de fornecedores:

“Existem muitos fornecedores pequenos, como borracharias, mecânicas, etc., na qual o compliance não chega. E não existe nada relacionado a monitoramento ou divulgação do compromisso da empresa voltado para questões de violação de direitos humanos (trabalho infantil, violências, etc)”.

Os colaboradores também apontam que é necessário evoluir no sentido de coibir casos de desrespeito aos direitos humanos na Operação Florestal. Assim, é possível afirmar que mesmo que o Código de Conduta se reporte ao respeito aos direitos humanos, a operacionalização de ações práticas no cotidiano da empresa, especialmente na Operação Florestal, ainda necessitam de revisões e ajustes, principalmente na relação com a cadeia de valor.

As tratativas estabelecidas entre a LD Celulose e as empresas fornecedoras baseiam-se em condutas gerais, com maior especificidade técnica e trabalhista, e não possuem uma atenção dirigida à prevenção e ao enfrentamento de violências contra crianças, adolescentes e mulheres.

Outra interação importante com a cadeia de valor realizada pela Operação Florestal, é a relação com os municípios de MG1 e MG2, que se constitui de diversas formas: contatos para os arrendamentos de terras, contatos com as famílias que, porventura, possam ser deslocadas dentro das fazendas arrendadas, contato com o município para desenvolvimento de programas de qualificação profissional de mão de obra local, e contato para a realização de investimento social.

O primeiro contato para o arrendamento de terras é realizado pela área de planejamento, que verifica se as condições ambientais e do solo são adequadas ao plantio de eucalipto. Paralelamente lança um primeiro olhar para questões sociais, realizando uma diligência antes dos contratos serem fechados, com protocolo pré-definido cujos resultados são repassados para a área de sustentabilidade. A sustentabilidade também vai atuar, se houver necessidade, em um possível deslocamento de famílias moradoras da terra arrendada, realizando seu acompanhamento e sua realocação.

Todo o escopo de investimento social e relacionamento com a comunidade é de responsabilidade da área de sustentabilidade, inclusive com equipe dedicada a isso, já o escopo dos programas internos relacionados ao social é do RH. Entretanto, colaboradores apontam que há um certo afastamento dessas áreas, que falta divulgação e retorno do trabalho realizado na Operação Florestal.

“O RH vai uma vez por semana ao campo, ambiental a cada quinze dias, social uma vez por mês, o técnico está lá quase

todo dia. Não tem representatividade de todas as áreas na Florestal. Em MG2 só a operação está no Prata.”

A empresa busca também realizar ações de qualificação de mão de obra local para posições na Operação Florestal, através de parceria com os municípios e o Sistema S (SESI/SENAI). Em MG1 a parceria já está mais consolidada, mas em MG2 enfrenta problemas de adesão da administração pública.

Ainda que a LD Celulose procure não sobrecarregar os serviços públicos municipais oferecendo, por exemplo, plano de saúde aos trabalhadores, há um inevitável transbordamento de demandas aos municípios. Famílias que se mudam, muitas vezes em condições vulneráveis, necessitam de creches, escolas, moradia, serviços assistenciais, entre outros.

“Apesar de existir plano de saúde a todos os trabalhadores contratados pela LD, existe a previsão de utilização de serviços públicos municipais. Se mantém a lógica da fase de implantação”.

É preciso frisar que além da rede pública, a própria estrutura de serviços urbanos, como comércio, rede hoteleira, restaurantes, etc., é pouco desenvolvida nos municípios abrangidos pela Operação Florestal, principalmente em MG2, e existem questões de tráfico de drogas e crime organizado, inclusive de roubo de carga. Assim, essa configuração frágil dos municípios com influxo, mesmo que pequeno, de trabalhadores e suas famílias, se apresenta como risco para violações de direitos de crianças, adolescentes e mulheres diante de redes de proteção que também são pouco desenvolvidas.

Bloco 5 – Boas Práticas

Ao definir como uma de suas prioridades estratégicas a promoção e o respeito aos direitos humanos, com maior atenção para a proteção de crianças, adolescentes e mulheres, é necessário que a alta liderança de uma empresa assuma um compromisso de longo prazo para que se estabeleça uma cultura organizacional que permeie todos os níveis da empresa. Portanto, dirigir o olhar para boas práticas destinadas a garantir um ambiente de trabalho humanizado e um relacionamento de parceria com o território, promovendo programas e projetos diversos, gera valor para o negócio e previne possíveis riscos.

Mesmo tendo obrigatoriedade através da Lei 14.457/22⁴⁴, os canais de escuta, reclamações ou

⁴⁴A Lei 14.457/22 determina entre outras coisas a obrigatoriedade de canais de denúncia em empresas com CIPA.

denúncias, são dispositivos importantes e podem ser considerados como um fator de boas práticas de uma empresa. Para tanto, é necessário que esses canais estejam devidamente organizados, divulgados entre os colaboradores, e que tenham uma boa funcionalidade. Outro ponto importante diretamente relacionado aos canais de escuta, é a necessidade de a empresa estabelecer uma política de consequências com um fluxo bem definido que possa gerar confiança e segurança ao colaborador. Em outras palavras, é necessário que uma reclamação seja devidamente ouvida, respeitada, que se ofereça garantia de sigilo, e com todos os colaboradores cientes de como será o desencadeamento das tratativas, de sua resolução e das consequências geradas.

Na LD Celulose, denúncias podem ser feitas aos dois canais de escuta: o Disck LD Celulose, sob a responsabilidade da Sustentabilidade, destinado a informações, dúvidas, e reclamações gerais da comunidade, que podem ser feitas através de email e de ligações gratuitas, e o Contato Seguro sob a responsabilidade do Compliance que faz a apuração das denúncias recebidas no atendimento por uma empresa terceirizada. Este canal é destinado à denúncias internas e de irregularidades cometidas pelos funcionários e por empresas fornecedoras.

Além disso, denúncias realizadas por colaboradores podem ser feitas diretamente ao superior imediato ou ao RH. Para as tratativas existe um comitê que abre uma sindicância para apurar a denúncia e, se necessário, aplicar as medidas cabíveis que podem ir desde advertência verbal, escrita ou até mesmo o desligamento.

A Operação Florestal está submetida ao mesmo procedimento, mas aqui há ainda uma iniciativa da equipe administrativa que consiste em disponibilizar “caixinhas fechadas” para que os colaboradores depositem suas denúncias. Uma iniciativa interessante no sentido de oferecer alternativas mais eficazes de denúncia destinadas aos trabalhadores operacionais, já que como mencionado diversas vezes, há uma necessidade de adaptação na comunicação dirigida a estes trabalhadores, devido ao ambiente e a própria natureza do trabalho que desenvolvem.

De maneira geral, os colaboradores entrevistados apontam que os canais são divulgados e bem organizados, mas também apontam diversos aspectos problemáticos que merecem atenção. Muitos colaboradores da Operação Florestal apresentam dúvidas sobre os canais, apontando que apesar de divulgados, não sabem dizer se funcionam, se são confiáveis do ponto de vista do sigilo das denúncias, e que o mecanismo de resposta dos canais não é evidente, havendo imprecisão no fluxo da política de consequências. Também apontam que não existem estatísticas das denúncias realizadas, e de suas resoluções divulgadas para os colaboradores.

Importante salientar que a possível falta de confidencialidade, ou mesmo a desconfiança dos

colaboradores sobre os canais de denúncia, são questões graves e que abalam a confiança nos canais e na própria empresa, além de haver uma questão de segurança do funcionário denunciante que fica sujeito a represálias. Outro ponto a ser considerado é que a existência e posterior divulgação de estatísticas de denúncias, se realizada, também deixaria os canais mais seguros e confiáveis.

“As tratativas das queixas são feitas de forma mais caseira, e tenta-se resolver as queixas e denúncias entre as pessoas, sem levar para instâncias superiores. A LD deu uma filtrada nas denúncias que vão para a ouvidoria, o que é ruim porque não se sabe o que está entrando de denúncia, e a empresa não divulga os números de denúncia, não existe retorno da sistematização das denúncias. Para assédio sexual, principalmente, deveria haver retorno da quantidade e do que aconteceu”.

Diante desse quadro, pode-se inferir que questões delicadas como às referentes à violação de direitos de crianças, adolescentes e mulheres, mais precisamente em relação a assédio moral e sexual (nas quais o posicionamento hierárquico pode ser um fator de favorecimento do próprio assédio), podem ficar negligenciadas – especialmente na Operação Florestal, uma vez que é fato que neste ambiente as tratativas tendem a ser mais caseiras, na base do relacionamento cotidiano e interpessoal.

As boas práticas realizadas pela empresa também estão relacionadas com os projetos que promovem, para dentro e para fora de seus muros, para além das questões relacionadas a sua atividade fim. Tais projetos contribuem para que seus colaboradores e stakeholders se engajem na cultura corporativa difundida pela empresa.

Na LD Celulose existem de fato diversas iniciativas que difundem a defesa dos direitos humanos, especialmente os relacionados à proteção de crianças, adolescentes e mulheres. O Programa “LD Celulose pelos Direitos” encampado pela Sustentabilidade em parceria com a Childhood Brasil, desde 2019 promove ações de formação, divulgação, prevenção e enfrentamento de violência contra crianças, adolescentes e mulheres, tanto entre os colaboradores da empresa, formando um time de multiplicadores, como nos municípios da AID, fortalecendo as redes de proteção e dando apoio técnico para a implantação da lei 13.431/17.

Uma outra iniciativa importante da empresa, também realizada a partir da parceria com a Childhood Brasil, inclusive para a Operação Florestal que terá um aumento significativo de movimentação logística

para o transporte, foi a adesão ao “Programa Na Mão Certa”. Este é um ponto crucial em relação à proteção de crianças e adolescentes, especialmente em relação à exploração sexual, pois é fato reconhecido que o trabalhador que atua na logística e no transporte é um ator crucial para a prevenção, e pode ser um grande aliado da empresa na causa.

Além desses programas a empresa possui o Comitê de Diversidade, o qual desenvolve o programa LDC Plural, que abrange as temáticas da Diversidade e Inclusão, atuando em 5 pilares: Etnia, LGBTQIAPN+, Mulher 360°, Pessoas com Deficiência e Gerações.

“Existe a preocupação, pela empresa, com o gênero e com as questões de pessoas trans e “neutras”. Existem trabalhadores trans em operação de máquinas, no trabalho de campo e na área administrativa. A LD tem um comitê da diversidade que trabalha com as questões de gênero e de inclusão para trabalhadores que se identificam como neutros.”

A Sustentabilidade também atua na promoção do investimento social em diversas frentes como o Programa de Educação Ambiental (PEA) que atua nas escolas, abertura de editais para os municípios efetivarem projetos, desenvolvimento de hortas e compostagem com assentamentos, trabalho com apicultura e produção de mel, apoio filantrópico a instituições locais, projeto de consultoria técnica para Apoio à Gestão Pública/AGP, que será iniciado com a assistência de um consultor especialista, entre outros.

A questão que se coloca é, em que medida tais programas e projetos atingem os colaboradores da Operação Florestal e os territórios com os quais esta possui interface. De forma geral, os colaboradores da Operação Florestal, tem maior conhecimento e dão mais ênfase às ações desenvolvidas pelo programa LDC Plural, citando inclusive que quando se sentem em dúvida sobre como devem proceder em relação a situações que abrangem diversidade, recorrem ao Comitê de Diversidade e aos colegas que participam de algum programa oferecido pela empresa. Por outro lado, há também uma narrativa de que é preciso maior divulgação a respeito das ações implementadas, tanto internamente como para além de seus muros.

“De maneira geral nós fazemos muitas coisas, mas não divulgamos, não colocamos em uma embalagem para mostrar. Por exemplo, 99% dos nossos resíduos são recicláveis, vão para a cooperativa já limpos, eles praticamente só têm o

trabalho de vender. Apenas 0,5% de resíduos que produzimos vai para o aterro. Vejo empresas mostrando o que fazem em relação a ESG e ODS, mas não olhamos para isso. Fazemos o relatório de sustentabilidade, mas precisamos dar uma embalagem ainda para tudo isso”.

Entretanto, apesar da pouca divulgação, é possível afirmar que as lideranças da Operação Florestal reconhecem a delicadeza e a importância de tratar das temáticas de Direitos Humanos, em especial aquelas referentes às violências contra crianças, adolescentes e mulheres, com os trabalhadores do campo. Nesse sentido também é possível afirmar a necessidade de que as lideranças, como coordenadores, supervisores, analistas e técnicos, bem como a equipe de segurança do trabalho, estejam sensibilizadas e treinadas para tratativas relacionadas a tais temáticas.

Outro fator a ser considerado, é que já existem iniciativas criativas para se realizar uma comunicação mais exitosa com os trabalhadores do campo. Foi detectado, por exemplo, que as tampas de marmitas são um suporte relevante de transmissão de informações, assim como conteúdos disponibilizados nos banheiros, além de uma ideia muito interessante, ainda em implantação, da possibilidade de criação de uma rádio florestal.

Há de fato na Operação Florestal, uma abertura para a realização de ações voltadas à temática da proteção de crianças, adolescentes e mulheres, e um genuíno interesse pela causa com potencial de engajamento.

6. CONSIDERAÇÕES E RECOMENDAÇÕES

Levando-se em conta as observações de campo, as conversas espontâneas e as entrevistas estruturadas com colaboradores, pudemos compreender a estrutura e as atividades implementadas na Operação Florestal através de diversos ângulos e, a partir daí, tecer um breve mapeamento de riscos e pontos a serem potencializados pela empresa.

POTENCIALIDADES E FATORES DE RISCO DA OPERAÇÃO FLORESTAL		
BLOCOS	POTENCIALIDADES	FATORES DE RISCO
1 A Operação Florestal	<ul style="list-style-type: none"> A LD Celulose é uma empresa recém-formada que está consolidando sua cultura corporativa, o que abre espaço para propor diretrizes e consolidar processos de gestão; 	<ul style="list-style-type: none"> Distanciamento na integração da Operação Florestal com outras áreas da empresa; Desafio da adaptação de ações de prevenção e enfrentamento de violações aos direitos humanos, considerando as diferentes realidades e perfis de trabalhadores/colaboradores;
	<ul style="list-style-type: none"> A LD Celulose segue sendo auditada por financiadores, com grande atenção para a Operação Florestal, especialmente voltado às questões sociais e condições de trabalho; 	<ul style="list-style-type: none"> A Operação Florestal está num território vulnerável, com redes de proteção pouco fortalecidas para crianças, adolescentes e mulheres, com serviços e opções de lazer pouco desenvolvidos; Os municípios da região apresentam características de mão de obra migratória, flutuante, sem vínculo com o território;
	<ul style="list-style-type: none"> A parceria da LD Celulose com a Childhood Brasil permite a implantação de programas de prevenção e enfrentamento da violência sexual contra crianças e adolescentes, e da violência contra mulheres; 	<ul style="list-style-type: none"> Previsão de aumento de fluxo de caminhões pelas rodovias a partir de 2024 por conta da colheita da Operação MG2;
2 Perfil do Trabalhador	<ul style="list-style-type: none"> A contratação de mulheres diversifica o ambiente, diminui os riscos e o torna mais seguro; 	<ul style="list-style-type: none"> O trabalhador Blue Collar por vezes chega ao território em situação de vulnerabilidade; Há indícios de comportamento de risco de trabalhadores relacionado ao abuso de álcool;
	<ul style="list-style-type: none"> A gerência é aberta e atenta às questões de direitos humanos compreendendo a importância de suas lideranças estarem engajadas e treinadas para atuarem na promoção desses direitos; 	<ul style="list-style-type: none"> Baixa presença de mulheres no grupo Blue Collar (17,5%); O setor de celulose é descrito como masculino e “machista”, fator que se intensifica para as mulheres na Operação Florestal;

	<ul style="list-style-type: none"> É quase unânime entre as lideranças a importância de tratar as temáticas de Direitos Humanos com os trabalhadores da Operação Florestal; 	<ul style="list-style-type: none"> Muitas vezes as mulheres são questionadas em sua competência profissional;
<p>3 Condições de Trabalho e Descanso</p>	<ul style="list-style-type: none"> A diretriz de que trabalhadores/colaboradores permaneçam no território é uma boa estratégia de gestão de riscos; 	<ul style="list-style-type: none"> Para os trabalhadores operacionais a permanência média na Operação Florestal é de 1 ano; O significativo turnover colabora para a falta de vínculo do trabalhador com a cultura da empresa e com o território;
	<ul style="list-style-type: none"> Definir como meios de hospedagem apenas o uso de hotéis por tempo determinado permite maior controle de riscos e de verificação do cumprimento de legislação; 	<ul style="list-style-type: none"> Existe uma crença de que trabalhadores preferem a informalidade sem vínculos trabalhistas porque são “preguiçosos”; Alimentar essa crença é um fator de risco que gera relações mais ríspidas e naturaliza possíveis violências;
	<ul style="list-style-type: none"> O olhar multidisciplinar para a realização de verificação da hospedagem em hotéis compartilhado entre as áreas de Facilities, Sustentabilidade e Administrativo, trazem maior controle e segurança para os trabalhadores e para prevenção de riscos; 	<ul style="list-style-type: none"> A promoção dos cuidados com a saúde da empresa não chega aos trabalhadores do campo dificultando sua adesão às campanhas;
	<ul style="list-style-type: none"> A existência de plano de saúde a todos os trabalhadores e a promoção de campanhas colabora para desafogar o sistema público de saúde; 	<ul style="list-style-type: none"> O trabalho no campo é mais desafiador para mulheres com filhos. Sem rede de apoio organizada, conciliar o trabalho e a maternidade é fator dificultador que coloca as crianças em risco;
	<ul style="list-style-type: none"> O pacote de benefícios voltado aos trabalhadores é um atrativo e um convite a permanecerem na empresa; 	<ul style="list-style-type: none"> O horário de trabalho no campo é incompatível com a inclusão de crianças nas creches;
	<ul style="list-style-type: none"> Possibilidade de ocupar melhores funções, promovida pela empresa, é um estímulo; 	<ul style="list-style-type: none"> Após os dois anos de idade cessa o auxílio creche e a escolarização formal se inicia aos 5 anos, gerando dificuldades para as famílias na proteção e atenção de crianças na primeira infância;
	<ul style="list-style-type: none"> Os campeonatos de futebol voltados aos trabalhadores são bem-vindos em um território com poucas opções de lazer e entretenimento; 	<ul style="list-style-type: none"> A equipe da Segurança do Trabalho, assim como todos os integrantes da CIPA, não estão treinados em relação a violação de direitos humanos e violências contra crianças e adolescentes e mulheres;

<p>4 Relações com a cadeia de valores</p>	<ul style="list-style-type: none"> A divulgação do Código de Conduta para todos os colaboradores, inclusive terceirizados, no momento da integração é uma iniciativa importante em relação à difusão dos compromissos; 	<ul style="list-style-type: none"> As relações estabelecidas com empresas fornecedoras não levam em consideração os riscos e a prevenção de violências contra crianças, adolescentes e mulheres;
	<ul style="list-style-type: none"> Manter condições dignas de trabalho, citar a objeção ao assédio e ao trabalho infantil no Código de Conduta são passos importantes para estabelecer a cultura organizacional com foco em direitos humanos; 	<ul style="list-style-type: none"> Os fornecedores de pequeno porte não são monitorados (borracharia, mecânico etc.);
	<ul style="list-style-type: none"> Investimentos na qualificação da mão de obra local estimula o desenvolvimento do mercado de trabalho; 	<ul style="list-style-type: none"> Os colaboradores não reconhecem que haja divulgação para a cadeia de fornecedores, do compromisso da empresa com a prevenção e enfrentamento da violência sexual contra crianças, adolescentes e violências contra as mulheres;
	<ul style="list-style-type: none"> Mão de obra qualificada possibilita a diminuição da vulnerabilidade do trabalhador; 	<ul style="list-style-type: none"> Há um transbordamento de demanda por serviços públicos, como creches, escolas, moradia, serviços assistenciais, sobrecarregando os municípios;
	<ul style="list-style-type: none"> Canais de Escuta com boa divulgação; 	<ul style="list-style-type: none"> Apesar da baixa migração de trabalhadores e suas famílias, existe o fator de risco para violações de direitos de crianças, adolescentes e mulheres em virtude da vulnerabilidade dos municípios;
<p>5 Boas Práticas</p>	<ul style="list-style-type: none"> Canais de denúncia considerados não confiáveis gerando dúvidas sobre sigilo e mecanismos de resposta; 	<ul style="list-style-type: none"> Falta de transparência sobre a política de consequência;
		<ul style="list-style-type: none"> Inexistência de estatísticas das denúncias e de suas resoluções;
		<ul style="list-style-type: none"> A desconfiança em relação aos Canais de Escuta é um fator de risco grave, pois pode inibir denúncias, além de colocar o denunciante em risco e sujeito a represálias;
		<ul style="list-style-type: none"> Canais de denúncia considerados não confiáveis gerando dúvidas sobre sigilo e mecanismos de resposta;
	<ul style="list-style-type: none"> Na Operação Florestal há as “caixinhas fechadas” para denúncias por escrito; 	<ul style="list-style-type: none"> A realização de denúncia direta ao superior imediato, para questões delicadas como assédio moral e sexual, podem ser negligenciadas pelo fator hierárquico;
	<ul style="list-style-type: none"> Programas e projetos que atuam na prevenção da violência sexual contra crianças e adolescentes e violência contra as mulheres em parceria com organizações da sociedade civil; 	<ul style="list-style-type: none"> Programas e projetos com pouca divulgação para os colaboradores em geral e com pouquíssima incidência na Operação Florestal;
	<ul style="list-style-type: none"> As lideranças da Operação Florestal manifestaram interesse e engajamento para realização de ações de prevenção às violências contra crianças, adolescentes e mulheres; 	<ul style="list-style-type: none"> Lideranças, como coordenadores, supervisores e técnicos, bem como a equipe de segurança do trabalho, necessitam passar por sensibilização e treinamentos, para atuar de forma efetiva na prevenção à violação de direitos de crianças, adolescentes e mulheres;

	<ul style="list-style-type: none"> Estratégias de comunicação customizadas para os trabalhadores do campo. 	<ul style="list-style-type: none"> Falta um plano de comunicação que leve ao conhecimento público a cultura organizacional e as ações de sustentabilidade relacionadas às ODS e à agenda ESG.
--	---	--

De maneira geral, os atores entrevistados da Operação Florestal reconhecem a necessidade de uma maior atenção às questões relacionadas à prevenção e enfrentamento de violências contra crianças, adolescentes e mulheres, e possuem potencial de engajamento. Por outro lado, também indicam desafios, tanto da empresa, como da Operação Florestal.

Ajustar o tamanho da empresa à sua estrutura de funcionamento é um desafio reconhecido pelos colaboradores que merece destaque. Nesse sentido, o tamanho da área abrangida, o tamanho da empresa, a complexidade de sua estrutura, associada a equipes bem dimensionadas com escopos de trabalho delimitados para o adequado desenvolvimento das atividades, ainda é um objetivo em construção.

Os colaboradores também compreendem a complexidade do desafio de se consolidar uma cultura corporativa formada a partir de distintas origens, e a necessidade de envolvimento da alta liderança para que esta seja efetivada de fato em seu cotidiano.

“A cultura da empresa é formada a partir da cultura da Lenzing que é europeia mais voltada aos processos, a Dexco que é brasileira e é mais voltada ao operacional, formando uma nova empresa que é a LD Celulose, com gente das duas empresas e gente nova”.

Assim, a ampliação da cultura de respeito aos direitos humanos é vista ainda como uma necessidade, especialmente na Operação Florestal, e é observado que em MG2 há uma demanda ainda maior de se criar um ambiente mais atento a essas temáticas, tanto internamente como na comunidade local.

“MG2 é um lugar novo e não está acostumado a essa temática, no sentido de criar um ambiente sério e respeitoso, onde os trabalhadores se sintam parte do todo, e com a noção de que podem gerar trabalho para diversas gerações de sua própria família. A região e a comunidade local também precisam evoluir culturalmente em relação à segurança, à diversidade, ao respeito aos direitos humanos, etc.”

A partir do mapeamento dos riscos intrínsecos à Operação Florestal realizado, e dos pontos a serem potencializados pela empresa, apresentamos as recomendações gerais para a Operação Florestal:

- 1. Manter parcerias já existentes relativas aos programas de prevenção e enfrentamento da violência sexual contra crianças e adolescentes, e de violência contra mulheres, estendendo as ações para a Operação Florestal, tanto internamente como no território da AID:** a empresa já possui iniciativas de prevenção e enfrentamento de violência contra crianças, adolescentes e mulheres, com potencial de engajamento. Porém na Operação Florestal as ações ainda necessitam de reforço e maior divulgação, além de uma necessidade de sensibilização e treinamento para que diversos colaboradores e setores possam se unir à causa e ao compromisso da empresa neste aspecto.
- 2. Fundir programas LDC Plural e LD Celulose Delos Direitos:** Os dois programas trabalham em frentes muito próximas que, por vezes, se cruzam em relação às temáticas. Unir os programas pode gerar fortalecimento e maior engajamento, ao invés de dissipar forças em distintas direções;
- 3. Potencializar o investimento social privado e as parcerias com o Sistema S e os municípios:** o cenário de fragilidade no território já estabelecido também precisa lidar com influxo, mesmo que pequeno, de trabalhadores e suas famílias, aumentando o risco de violações;
- 4. Impulsionar as ações de comunicação interna e externa:** A empresa realiza diversas ações relacionadas às temáticas da proteção de crianças, adolescentes e mulheres. Entretanto, há necessidade de um plano de comunicação mais expressivo dirigido a divulgação dos programas e projetos de temas de Direitos Humanos,
- 5. Aperfeiçoar os mecanismos de resposta dos canais de escuta, bem como a precisão dos fluxos e protocolos de denúncias, e efetivar a divulgação das estatísticas de resolução de denúncias:** Os canais de escuta/denúncia estão implantados e em funcionamento, porém existem questões graves relacionadas ao sigilo das denúncias. Ainda é necessário tornar mais precisos os fluxos e protocolos de encaminhamento de denúncias e de suas consequências, como também implementar a sistematização das denúncias, e divulgar estatísticas de suas resoluções, o que tornaria os canais mais confiáveis e seguros;
- 6. Adequar as campanhas de cuidados com a saúde para a Operação Florestal:** A empresa faz uma série de campanhas relacionadas aos cuidados de saúde de seus colaboradores.

Entretanto, e como apontado, há dificuldades na atenção ao trabalhador do campo, e é importante que se inclua no planejamento um calendário de visitas periódicas ao campo destinadas a estes cuidados;

- 7. Oferecer mais postos de trabalhos para mulheres na Operação Florestal e ampliação do auxílio creche:** A presença de mulheres no quadro de colaboradores é fator de prevenção de violências, diversifica um ambiente majoritariamente masculino, provoca o debate sobre violência e relações de gênero, e contribui para minimizar riscos de violência sexual contra crianças e adolescentes. Entretanto, contar com mão de obra feminina na Operação Florestal requer repensar algumas estratégias, como a ampliação do auxílio creche para mulheres com filhos de até 5 anos (idade que começa a escolarização formal);
- 8. Formalizar e divulgar estratégias de plano de carreira para funcionários, especialmente do operacional da Florestal:** A empresa já realiza a abertura de vagas e treinamentos que possibilitam ao funcionário se candidatar a posições mais bem remuneradas. Formalizar uma estratégia e divulgá-la como plano de carreira, contribui para a criação de vínculo com a empresa objetivando a diminuição do turnover e de uma grande vulnerabilidade local, que é a população flutuante;
- 9. Potencializar e ampliar as atividades de lazer e entretenimento, como campeonatos de futebol:** Os municípios abrangidos pela Operação Florestal são carentes em ofertas de atividades de entretenimento e lazer, a oferta desse tipo de atividade é integrativa, gera vínculo e funciona como alívio dos estresses cotidianos e, conseqüentemente, colabora para abrandar possíveis comportamentos de risco como o uso de álcool e drogas, e o envolvimento em situações de violência;
- 10. Fortalecer o monitoramento de toda a cadeia de fornecedores criando um protocolo de atenção aos temas relativos aos direitos humanos, com ênfase nas questões de gênero e de proteção de crianças e adolescentes:** As relações estabelecidas com empresas fornecedoras não fazem referência ao compromisso da LD Celulose com a prevenção e ao enfrentamento de violências contra crianças, adolescentes e mulheres, além de fornecedores pequenos não serem monitorados, necessitando da criação de um protocolo para tanto.

7. ANEXOS

Anexo 1 – Roteiro de Entrevistas Preliminar – Intramuros

OPERAÇÃO FLORESTAL MAPEAMENTO INTRAMUROS ENTREVISTA PRELIMINAR

- Desde quando a operação florestal está em funcionamento?
- Quais municípios são impactados pela operação?
- O que é uma operação florestal?
- Quais são as etapas da operação florestal? (plantio, colheita, contratações de pessoal etc.)
- Quais são os postos de trabalho de uma operação florestal?
- Quais os maiores desafios e demandas em relação aos Direitos Humanos?

Operação Florestal

Mapeamento Intramuros

Instrumento de Entrevista

BLOCO 1 – PANORAMA DA OPERAÇÃO FLORESTAL

- Como é o funcionamento da operação florestal? Quais suas etapas?
- Quantos trabalhadores, no total, atuam na operação florestal?
- Qual a composição de trabalhadores para cada etapa da operação, levando em conta os níveis/funções - operacional, gerência, técnicos e especialistas, corporativo/administrativo?
- Há colaboradores temporários contratados para operação? Em quais postos de trabalho? Qual o total de trabalhadores por posto de trabalho?
- Como funciona o fluxo de tomada de decisão da operação florestal?
- Princípios de governança corporativa estão estabelecidos? Pode explicar quais são eles?
- Estão previstas normativas nas políticas e códigos de conduta referente aos direitos humanos (foco em direitos do trabalhador, direitos de crianças e adolescentes, direitos das mulheres)? Há algo específico para a área florestal?
- A empresa já se adequou às modificações da NR5 (normativa regulamentadora da CIPA)?
- Há normas e códigos de conduta específicos para assédio no ambiente de trabalho? Quais?
- A operação florestal é auditada? Por que e por quem?
- A operação florestal tem uma atuação pautada em princípios de sustentabilidade? Quais as exigências da sustentabilidade em relação à operação florestal?

BLOCO 2 - PERFIL DO TRABALHADOR

2.1 Dados gerais

- Qual a faixa etária dos trabalhadores por área de atuação?
 - Aprendizes 16 a 18 anos
 - Jovem 18 a 24 anos
 - Adulto 25 a 60 anos
 - Idoso mais de 60 anos
- Qual o nível de escolaridade, para os distintos postos de trabalho na operação florestal.

Fundamental incompleto	Fundamental completo
Ensino médio incompleto	Ensino médio completo
Ensino Superior incompleto	Ensino Superior completo
- É esperado, para a realização do trabalho, que os trabalhadores possuam experiência anterior?
- Qual o percentual de trabalhadores na operação florestal que são de fora da AID?
- De quais outras regiões brasileiras a operação florestal contrata trabalhadores?

2.3 Família

- Qual é a configuração familiar do trabalhador?
- Sobre a presença das famílias de trabalhadores de outras regiões, há previsão de migração junto com o trabalhador para acompanhá-lo?

2.4 Gênero

- Existem mulheres trabalhando na operação florestal?
- Quantas, e em quais postos de trabalho?
- Qual é o percentual de mão de obra feminina vinda da AID e vinda de fora da AID, por área de atuação?
- A mão de obra feminina vinda de fora da AID é do estado de Minas Gerais, ou de outras regiões?

BLOCO 3 - CONDIÇÕES DE TRABALHO E DESCANSO

3.1 Regime de contratação para o operacional

- Qual é o regime de contratação? É o mesmo para homens e mulheres (contratos, salários etc.)?
- Qual o horário de trabalho?
- Como está estabelecida a relação trabalho x descanso semanal? (Para trabalhadores fixos e temporários)
- Como é feito o cálculo das férias?
- Em caso de trabalhador migrante, como funciona a contratação e o descanso (férias, visita à família)?
- Existem equipamentos de segurança, banheiros, vestiários adequados às mulheres?
- Quais os maiores desafios para a mão de obra feminina?

3.2 Canais de escuta

- Existem canais de escuta para os trabalhadores? Há algum canal específico para a operação florestal?
- Que tipos de queixas e ou demandas já foram reportadas pelos trabalhadores da operação florestal?
- Como são feitos os encaminhamentos das queixas reportadas pelos trabalhadores? Existe um fluxo estabelecido e divulgado?
- Quais as maiores demandas do público feminino nos canais de escuta?

3.3 Saúde

- Quais cuidados com a saúde do trabalhador estão previstos?
- Existem estratégias de prevenção pensadas para a área da saúde na operação florestal? Quais?
- Dentro da questão de saúde e segurança, existem estratégias pensadas para o cuidado com a saúde mental dos trabalhadores?
- Há algo específico para a saúde das mulheres?

3.4 Alojamentos

- Onde os trabalhadores de fora da AID ficam alojados?
- Existem exigências mínimas de padronização das condições oferecidas nos alojamentos? Quais?
- As condições de alojamento para os trabalhadores da operação florestal estabelecidas pela empresa vão além das questões legais?
- Quem se responsabiliza pelos alojamentos?
- Nos alojamentos o acesso à internet é disponibilizado?
- Existe espaço de lazer nos alojamentos?
- Há alojamentos distintos para mulheres?

3.5 Transporte

- Como os trabalhadores se deslocam até o local de trabalho na operação florestal?
- Quem se responsabiliza pelo transporte dos trabalhadores até a operação florestal?

3.7 Integração e comunicação

- Como é realizada a integração dos trabalhadores da operação florestal?
- Existem estratégias de comunicação na operação florestal para a prevenção de violações de direitos de crianças, adolescentes e mulheres?
- Existem estratégias de comunicação na operação florestal para a divulgação das ações, benefícios e compromissos da LD Celulose relacionados aos direitos humanos? (LD Celulose Pelos Direitos, Programa Na Mão Certa etc.)

BLOCO 4 – RELAÇÕES COM A CADEIA DE VALOR

- A operação florestal é realizada integralmente pela LD Celulose ou há empresas terceirizadas envolvidas?
- Existe uma padronização para contratações e regime de trabalho/descanso/férias dos trabalhadores estabelecida para as diferentes empresas fornecedoras envolvidas na operação florestal?
- Existe monitoramento de toda a cadeia de fornecedores em relação aos direitos humanos? Como é realizado, e quais os direitos priorizam?

- O que está previsto no Código de Conduta para as empresas fornecedoras sobre direitos do trabalhador?
- Existem cláusulas ou códigos de conduta que levem em conta a prevenção e/ou proteção ao trabalho infantil e à exploração sexual de crianças e adolescentes, e à violência contra mulheres?

BLOCO 5 – BOAS PRÁTICAS

- Qual a previsão de utilização/acesso aos serviços públicos municipais pelos trabalhadores que vem de fora da AID?
- Como se dá a interação da operação florestal com as comunidades do território?
- Há alguma estratégia desenvolvida para o relacionamento com a comunidade local?
- Qual área é responsável pelo relacionamento com a comunidade?
- Existe algum compromisso estabelecido com os municípios, na operação florestal, de geração de postos de trabalho para a população local?
- Existe o compromisso com os municípios para qualificar mão de obra local para atuarem na operação florestal?

Anexo 2 – Profissionais Entrevistados

INTRAMUROS

Entrevistas Presenciais

Ana Iglesias - Business Partner - RH;

Bruno Justo - Coordenador de Sustentabilidade;

Cláudia Steiner - Gerente da Área Florestal;

Pedro Faleiros - Coordenador de Silvicultura;

Roberta Martins - Supervisora responsável pelo administrativo da Operação Florestal;

Entrevistas Remotas (on line)

Jean Medeiros - Coordenador Administrativo e de Planejamento da Operação Florestal;

Nínive Maia - Coordenadora de Segurança do Trabalho;

Renan Maia - Coordenador de Manutenção e Maquinário da Operação Florestal;

Tiago Vieira - Coordenador de Colheita, Transporte e Estradas da Operação Florestal.

Anexo 3 – Fotos - Entrevistas presenciais



Prédio administrativo da LD Celulose - Indianópolis



Entrevista com Cláudia Steiner



Entrevista com Pedro Faleiros



Entrevista com Roberta Martins