

**Grandes Empreendimentos e Direitos Humanos:
desafios e oportunidades para a proteção de
crianças e adolescentes nas atuais práticas
empresariais**

**Encontro de Trabalho realizado em 15 de maio de 2015
FGV Direito SP
São Paulo**

Sumário

1. Sumário executivo	3
2. Contexto	3
2.1. Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos	3
2.2. Tendências de responsabilização	6
3. Sobre a pesquisa do GDHeE - Premissas e Metodologia	7
4. Auditoria e Avaliação de Impacto em Direitos Humanos	7
4.1. Metodologia de construção da ferramenta de AIDH	9
4.2. Versão preliminar da AIDH	10
5. Sobre o Encontro de Trabalho	12
5.1. O Encontro	12
5.2. Metodologia	12
6. Resultados do encontro	14
6.1. Percepções sobre “crianças e adolescentes”	14
6.2. Desafios e oportunidades	15
6.2.1. Desafios	17
6.2.2. Oportunidades.....	19
6.3. Percepções sobre a ferramenta de AIDH	20
7. Próximos passos	21

1. Sumário executivo

O Encontro de Trabalho sobre o tema “Grandes Empreendimentos e Direitos Humanos: reflexão sobre desafios, lacunas e soluções para a proteção de crianças e adolescentes nas atuais práticas empresariais” foi realizado no dia 15 de maio de 2015, em São Paulo, na sede da Escola de Direito da Fundação Getúlio Vargas. O Encontro integra a metodologia do Grupo de Direitos Humanos e Empresas da FGV Direito SP (“GDHeE”) para elaboração colaborativa de diretrizes para prevenção e gestão de impactos de empreendimentos nos direitos de crianças e adolescentes, pelas empresas.

O presente relatório objetiva expor os resultados do Encontro de Trabalho, o qual constituiu um momento importante de troca de experiências sobre os desafios e as oportunidades que as empresas vislumbram para gestão de seus impactos nos direitos humanos. Inicialmente, é apresentado o contexto no qual a pesquisa do GDHeE se desenvolve, assim como suas premissas e metodologia; e também é exposto brevemente o que foi o Encontro de Trabalho, quantos participantes reuniu e a metodologia utilizada no dia. Em seguida, são evidenciados os resultados do evento, que foram agrupados em três tópicos, nos quais se apresenta: (i) a o que as empresas associam o tema de crianças e adolescentes; (ii) os desafios e oportunidades para a prevenção de impactos adversos nos direitos humanos, principalmente nos direitos de crianças e adolescentes; e (iii) as percepções dos participantes sobre a ferramenta de Avaliação de Impacto em Direitos Humanos (“AIDH”) que está sendo construída pelo GDHeE.

2. Contexto

2.1. Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos

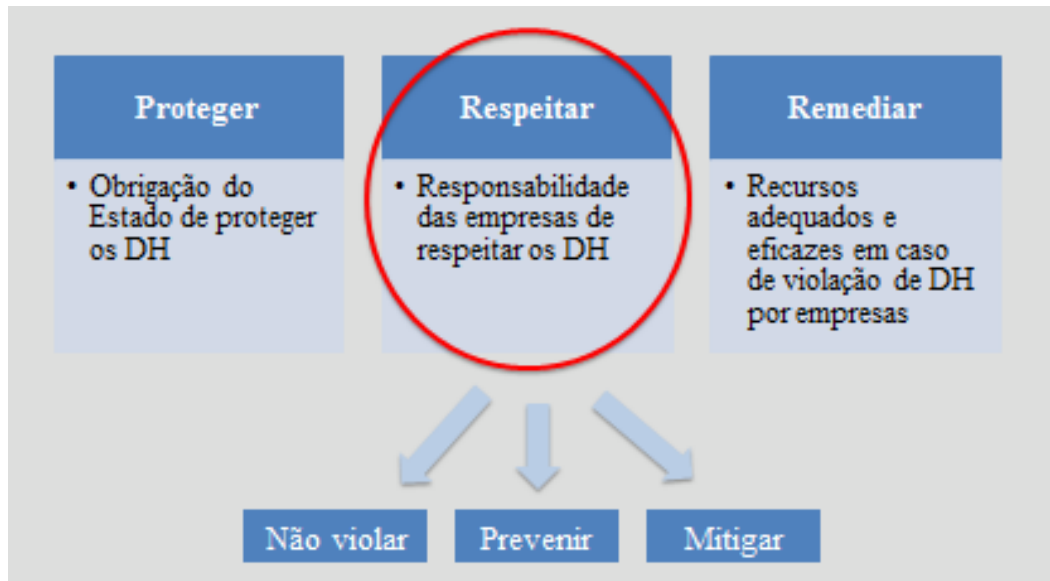
Em 2011, o Conselho de Direitos Humanos da ONU aprovou por consenso os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (POs)¹ com o objetivo de orientar os Estados e as empresas sobre às suas obrigações e responsabilidades em relação aos direitos humanos. Os POs foram adotados por 193 países, incluindo o Brasil.

Os POs se baseiam em três parâmetros²:

¹ UNITED NATIONS. *Guiding Principles on Business and Human Rights*. Disponível em: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf Acesso em 22 de jun. de 2015.

² RUGGIE, John. *Protect, respect and remedy: A framework for Business and Human Rights*. Innovations, spring 2008.

Proteger, respeitar e remediar



De acordo com o disposto no princípio 11, a **responsabilidade de respeitar, para as empresas, significa abster-se de infringir os direitos humanos e enfrentar os impactos negativos sobre esses direitos com os quais tenham algum envolvimento.** Essa responsabilidade exige que as empresas não somente não violem direitos humanos, mas também evitem que suas atividades e relações comerciais gerem ou contribuam para impactos negativos sobre esses direitos, conforme determina o Princípio 13.

PRINCÍPIO 11

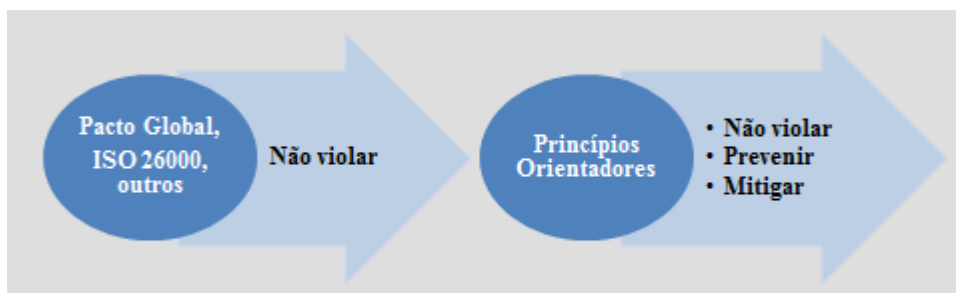
- As empresas devem respeitar os direitos humanos. Isso significa que devem **se abster de infringir** os direitos humanos de terceiros e **enfrentar os impactos negativos** sobre os direitos humanos nos quais tenham algum envolvimento.

PRINCÍPIO 13

- A responsabilidade de respeitar os direitos humanos exige que as empresas:
 - A.** Evitem que suas próprias atividades **gerem impactos negativos** sobre direitos humanos **ou para estes contribuam**, bem como enfrentem essas consequências quando vierem a ocorrer;
 - B.** Busquem prevenir ou mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos diretamente relacionadas com operações, produtos ou serviços prestados **por suas relações comerciais, inclusive quando não tenham contribuído para gerá-los.**

Também muda a relação das empresas com as ações sociais que desenvolvem. Até a publicação dos POs, as empresas eram responsáveis por não violar direitos, e tudo o que faziam além dessa obrigação podia ser considerado como responsabilidade social empresarial. Não se deseja que essas ações de responsabilidade social sejam inibidas, porque elas são efetivamente capazes de melhorar a qualidade de vida de muitas comunidades e indivíduos.

A diferença está no fato de que, sob os POs, algumas dessas ações, quando identificadas como capazes de controlar os impactos das empresas no entorno ou cadeia, não se configuram mais como voluntárias, mas como obrigatórias. É esse o sentido de prevenir ou mitigar impactos em direitos humanos decorrentes de sua **esfera de influência** que está previsto na obrigação de **respeitar**.



Os impactos em direitos humanos são particularmente notados em grandes obras e empreendimentos. O descompasso entre o planejamento de empreendimentos e as políticas públicas aumenta os efeitos negativos sobre as populações locais, sobretudo entre os mais vulneráveis, como crianças e adolescentes.

No caso dos direitos da infância, a legislação brasileira é clara ao estabelecer que **a proteção de crianças e adolescentes é uma responsabilidade compartilhada entre Estado, família, sociedade e, inclusive, empresas**. Esse é um dever ao qual deve ser garantida **absoluta prioridade**, o que significa que nenhum outro direito ou interesse possa a ele sobressair³.

Ainda assim, nem sempre é evidente para empresas até onde vai a sua responsabilidade de respeitar os direitos de crianças e adolescentes, pois ao trabalhar com a mesma lógica de outros impactos (nexo de causalidade) muitas empresas acabam vendo seu impacto de forma mais limitada do que preveem os POs. Isso acontece, por um lado, pela ausência de normas e exigências claras sobre as ações que devem tomar e, por outro, porque

³ Art. 227, Constituição Federal: “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.”

Art. 4º, Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/90): “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 esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária.”

suas operações se dão muitas vezes em contextos de fraca presença estatal, em que a Rede de Proteção para crianças e adolescentes não é sempre capaz de agir eficazmente.

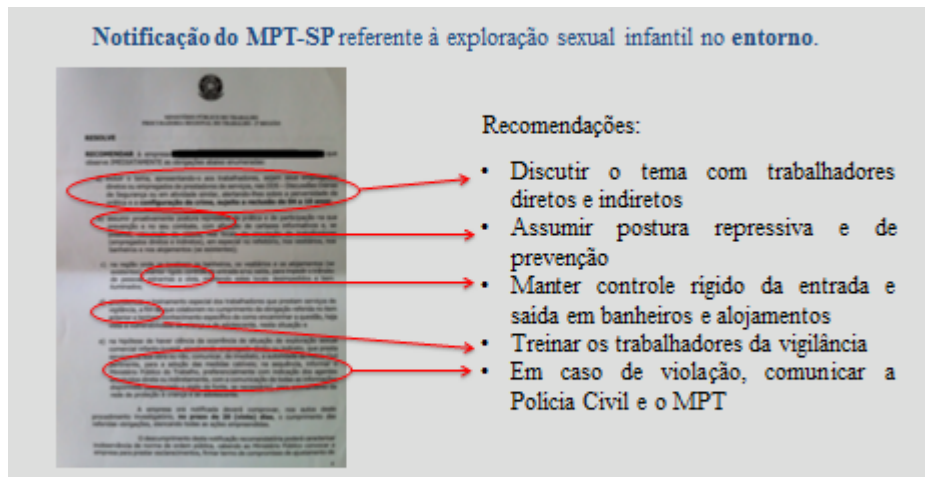
Certamente, o papel das empresas não é o de substituir o Estado nesses contextos. Porém se levarmos a sério o seu dever de “respeitar”, isso significa que deverão empreender todas as ações que estiverem ao seu alcance para evitar que suas operações gerem ou reforcem impactos negativos, no seu entorno ou na sua cadeia, para os direitos humanos, especialmente quando se tratar dos direitos de crianças e adolescentes.

2.2. Tendências de responsabilização

Além da aprovação dos POs, é importante considerar, inclusive, que **o Brasil já reúne precedentes sobre o que se espera das empresas em relação aos impactos causados pelos empreendimentos nos direitos de crianças e adolescentes.**

Um exemplo é o **caso da Arena Corinthians**, em que o Ministério Público do Trabalho notificou todas as empresas envolvidas na construção do estádio e de obras próximas para que adotassem medidas de prevenção à exploração sexual de crianças e adolescentes no entorno.

Caso Arena Corinthians



No momento em que o Ministério Público do Trabalho notifica as empresas responsáveis pelas obras da Arena Corinthians e seu entorno a internalizarem a responsabilização decorrente dos efeitos indiretos das construções, percebemos que há uma mudança na forma de compreender os impactos gerados por grandes obras. Passa-se a reconhecer a responsabilidade pela proteção, mitigação e reparação de forma compartilhada, conferindo as empresas um novo grau de exigências em todas as fases de desenvolvimento de seus empreendimentos.

Outro exemplo é o **caso das embarcações do Pará**, em que o Ministério Público do Trabalho expediu recomendação a diversas empresas de navegação do Estado, com medidas para combate ao trabalho e exploração infantis na região. Além de contar com ciclos de capacitação de funcionários e empresários, a recomendação emitida determinava que, entre outras coisas, as embarcações deviam ser dotadas com câmeras de vídeos e contratar serviço de vigilância. A atuação do Ministério Público do Trabalho no Pará pode ser entendida como mais um precedente que se baseia na nova perspectiva de responsabilização, atentando-se para os danos indiretos causados pelas operações das empresas.

A partir desses precedentes, entende-se relevante um maior diálogo entre academia e empresas para viabilizar a construção de uma ferramenta capaz de prevenir e gerir impactos.

3. Sobre a pesquisa do GDHeE - Premissas e Metodologia

O GDHeE foi criado em 2013, com o objetivo de desenvolver pesquisas aplicadas para fomentar e qualificar o debate sobre as responsabilidades das empresas e do Estado em relação aos impactos causados pelos negócios aos direitos humanos, principalmente a partir da aprovação dos POs.

Em 2014 e 2015, o GDHeE contou com o apoio da Embaixada dos Países Baixos, da Porticus e da OAK Foundation para realizar estudo sobre a construção de três estádios para a Copa do Mundo (Arena Corinthians, Arena Amazônia e Arena das Dunas) visando compreender como vem sendo definidas as responsabilidades das empresas e do Poder Público em relação aos direitos das crianças e dos adolescentes e quais são os desafios para a sua efetiva proteção.

O diagnóstico, que inclui entrevistas com os diferentes atores envolvidos e grupos focais com os adolescentes que vivem no entorno dos estádios, tem como objetivos:

- (i) **fornecer insumos para a atuação do Poder Público** no planejamento de obras e empreendimentos; e
- (ii) **elaborar diretrizes para as empresas**, por meio de uma ferramenta de AIDH, sobre como prevenir os impactos de empreendimentos nos direitos das crianças e adolescentes da comunidade do entorno e na sua cadeia.

4. Auditoria e Avaliação de Impacto em Direitos Humanos

As empresas precisam contar com mecanismos apropriados para cumprir sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos. De acordo com o Princípio 15, um desses mecanismos é a auditoria (*due diligence*) em direitos humanos, que consiste em um processo para identificar, prevenir, mitigar e reparar os impactos negativos potenciais e reais da atuação empresarial sobre os direitos humanos. Importante

acrescentar que impactos potenciais devem ser respondidos com medidas de prevenção ou mitigação, enquanto impactos reais devem ser reparados⁴.

Os parâmetros da auditoria em direitos humanos estão previstos no Princípio 17, que determina que o processo deve: (i) abranger os impactos negativos sobre os direitos humanos que a empresa tenha causado ou contribuído para causar; (ii) variar de complexidade conforme o tamanho da empresa, o contexto da operação e o risco de consequências negativas para os direitos humanos; e (iii) ser contínuo, em razão da situação dinâmica dos direitos humanos e dos negócios.

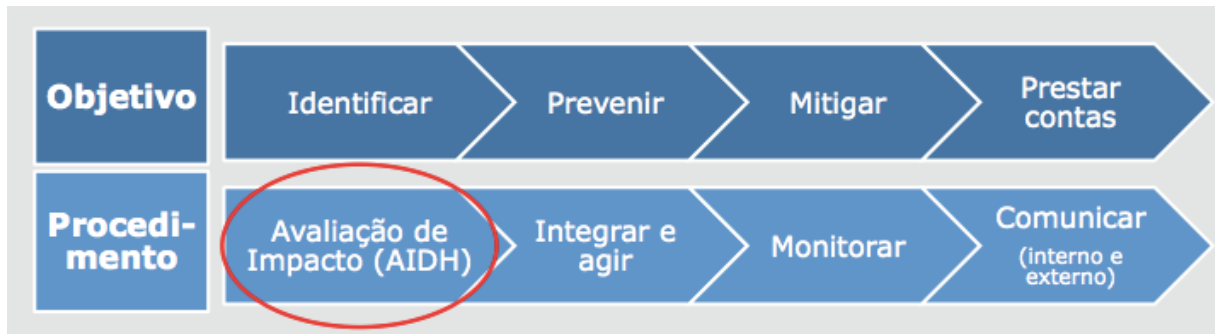
PRINCÍPIO 17

- A fim de identificar, prevenir, mitigar e reparar os impactos negativos de suas atividades sobre os direitos humanos, as empresas devem realizar auditorias (*due diligence*) em matéria de direitos humanos. Esse processo deve incluir uma avaliação do impacto real e potencial das atividades sobre os direitos humanos, a integração das conclusões e sua atuação a esse respeito; o acompanhamento das respostas e a comunicação de como as consequências negativas são enfrentadas. A auditoria (*due diligence*) em matéria de direitos humanos:
 - A. Deve abranger os impactos negativos sobre os direitos humanos que tenham sido causados ou que tiveram a contribuição da empresa para sua ocorrência por meio de suas próprias atividades, ou que tenham relação direta com suas operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais;
 - B. Variará de complexidade em função do tamanho da empresa, do risco de graves consequências negativas sobre os direitos humanos e da natureza e o contexto de suas operações;
 - C. Deve ser um processo contínuo, tendo em vista que os riscos para os direitos humanos podem mudar no decorrer do tempo, em função da evolução das operações e do contexto operacional das empresas.

Os objetivos da auditoria em direitos humanos são conectados aos respectivos procedimentos, conforme disposição gráfica abaixo.

⁴ ONU. *Empresas e Direitos Humanos: Parâmetros da ONU para Proteger, Respeitar e Reparar. Relatório Final de Jonh Ruggie - Representante do Secretário Especial*. Tradução: Conectas Direitos Humanos. São Paulo, 2012, p. 13.

Auditoria em direitos humanos



Fonte: INTERNATIONAL COUNCIL ON MINING AND METALS. *Human Rights in the Mining and Metals Industry: Integrating Human Rights Due Dilligence into Corporate Risk Management Processes*. 2012, p. 09.

Como é possível observar, a **AIDH consiste na primeira etapa da auditoria em direitos humanos, servindo para identificar e avaliar os impactos potenciais e reais sobre esses direitos decorrentes das atividades e dos relacionamentos da empresa** (Princípio 18). Nesse sentido, a AIDH permite que a empresa identifique suas responsabilidades para executar medidas de prevenção, mitigação ou reparação frente aos direitos humanos.

Em termos gerais, a AIDH deve considerar o conjunto de normas de direitos humanos aplicáveis, o contexto de direitos humanos e as vulnerabilidades dos possíveis impactados. Para que isso seja feito de forma precisa e legítima, a consulta dos indivíduos e grupos potencialmente impactados, bem como de especialistas é essencial. Seus resultados devem ser levados em consideração por toda a empresa, inclusive pela alta gestão, para que as medidas necessárias sejam tomadas e aplicadas eficazmente.

A AIDH precisa funcionar, ao mesmo tempo, como parâmetro para a efetiva prevenção de impactos negativos em direitos humanos e como instrumento de integração desses direitos à lógica empresarial.

4.1. Metodologia de construção da ferramenta de AIDH

Em termos metodológicos, o GDHeE orientou a pesquisa para construção da ferramenta de AIDH em torno de três etapas:

1. **Compreensão da AIDH como parte da *due diligence* em DHs**
 - Análise de referências normativas
 - Estudo das ferramentas de *due diligence*
2. **Análise das práticas empresariais**
 - 12 entrevistas com empresas que possuem ações para proteção de C-A
 - Relatórios de sustentabilidade das 30 maiores empresas no Brasil
3. **Encontro de Trabalho com empresas**

A primeira etapa consistiu em um levantamento das referências normativas - nacionais e internacionais - sobre auditoria e Avaliação de Impacto em direitos humanos, procurando entender, à luz dos POs, o que tem mudado na responsabilidade das empresas. Além disso, procurou-se compreender a AIDH enquanto primeira fase da auditoria em direitos humanos e não como um processo autônomo. Ainda na primeira etapa, analisaram-se as ferramentas já existentes, com o objetivo de compreender como a ferramenta proposta pelo GDHeE pode se conectar com as existentes.

Paralelamente, a segunda etapa procurou aproximar a análise normativa com as práticas empresariais já em andamento. Para isso, o Grupo realizou 12 entrevistas com empresas que possuem ações para proteção de crianças e adolescentes, buscando identificar que desafios e soluções foram adotadas na temática. Além disso, foram analisados os relatórios de sustentabilidade das 30 maiores empresas do Brasil⁵, procurando entender que ações as empresas já estão empreendendo.

Por último, **a realização desse Encontro de Trabalho em 15 de maio de 2015, assim como os grupos de trabalho programados para o mês de agosto, faz parte da metodologia de construção da AIDH e objetiva oferecer insumos para construção das diretrizes.** Nesse sentido, o Encontro de Trabalho foi uma oportunidade para as empresas integrarem este processo por meio da troca de experiências sobre o que já estão fazendo para controlar seus impactos em direitos humanos e quais são os desafios e oportunidades dessa tarefa.

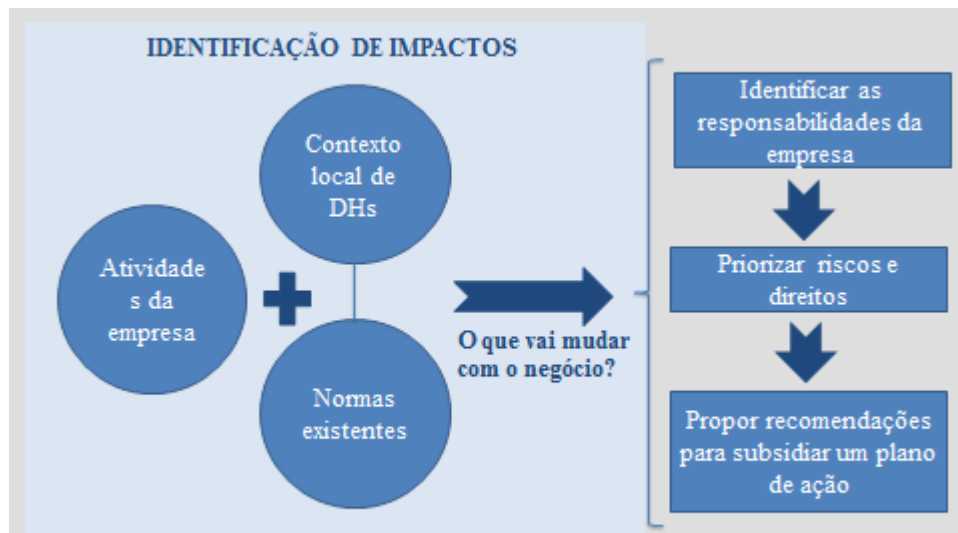
4.2. Versão preliminar da AIDH

A ferramenta de AIDH apresentada pelo GDHeE no Encontro de Trabalho é resultado das etapas apresentadas acima e não deve ser compreendida como uma versão final, pronta para ser aplicada. O seu aprimoramento se dará a partir de novos estudos que ainda serão realizados pelo GDHeE e das experiências das empresas, colhidas nas entrevistas, no Encontro de Trabalho e nos grupos de trabalho que ainda serão realizados.

⁵ As 100 maiores empresas do Brasil em 2013. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/negocios/100-maiores-empresas-do-brasil/2013/> Acesso em 22 de jun. de 2015.

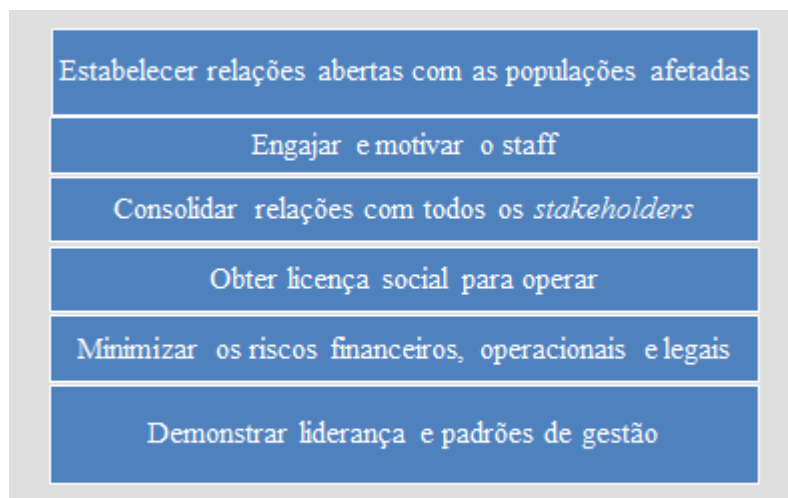
A versão preliminar, no entanto, já traz algumas etapas essenciais, as quais reúnem: a compreensão das atividades realizadas pelas empresas em relação ao contexto de operação, o contexto local dos direitos humanos e as vulnerabilidades presentes no território e na cadeia, a identificação das responsabilidades a partir dos impactos ocasionados pelo seu negócio ou empreendimento.

AIDH: versão em construção



Todas as etapas devem ser consideradas em relação às normas de direitos humanos internacionais e à legislação nacional aplicável.

O diferencial desta ferramenta é a sua capacidade de identificar ações capazes de enfrentar os impactos negativos dos negócios e operações da empresa e assim reduzir o grau de litigiosidade da operação. Além de reduzir litigiosidade, a aplicação da AIDH também pode trazer os benefícios listados abaixo:



Por fim, é preciso que se considere que **o modo pelo qual cada uma dessas etapas seja realizada é essencial para garantir a eficácia da ferramenta em diagnosticar os**

impactos que deverão ser prevenidos e as violações a direitos humanos que deverão ser remediadas. Por isso, o GDHeE também está se dedicando à construção de indicadores que possam garantir que o processo da AIDH atinja, da melhor forma, os resultados a que se pretende.

5. Sobre o Encontro de Trabalho

5.1. O Encontro

O Encontro de Trabalho “Grandes Empreendimentos e Direitos Humanos: desafios, lacunas e soluções para a proteção de crianças e adolescentes nas práticas empresariais” foi realizado no dia 15 de maio de 2015 pelo GDHeE e pela Childhood Brasil, com a facilitação da Ecosynergy e o apoio da Embaixada do Reino dos Países Baixos, da OAK Foundation e da Porticus.

O evento reuniu 43 participantes, sendo 27 representantes de empresas⁶, para compartilhar experiências sobre os desafios e as oportunidades relacionados ao controle dos impactos das atividades e relações empresariais em direitos humanos, especialmente de crianças e adolescentes.

A partir das experiências compartilhadas, **o objetivo do evento foi identificar o que as empresas já vêm fazendo para proteger os direitos de crianças e adolescentes, os desafios que enfrentam nessa tarefa e como entendem possa ser realizada uma avaliação de impactos que seja capaz de orientá-las sobre as ações que deve empreender interna e externamente para controlar os riscos que suas atividades podem oferecer aos direitos humanos, especialmente de crianças e adolescentes.**

As respostas obtidas e os resultados atingidos funcionarão como insumos para o desenvolvimento de uma AIDH que seja capaz de orientar a identificação pelas empresas dos riscos que suas operações e negócios oferecem para os direitos de crianças e adolescentes e assim permitir que adotem medidas efetivas de prevenção.

5.2. Metodologia

Para alcançar esses objetivos, a escolha metodológica do encontro baseou-se na construção de confiança e trabalhos colaborativos. O desenvolvimento de atitudes de empatia e de soluções cocriadas para os desafios da gestão destes impactos entre os vários participantes foi um meio para alcançar esse fim de forma sustentável.

O desenvolvimento de conceitos como responsabilidade compartilhada, cuidado com o sujeito em foco, **confidencialidade⁷** e reconhecimento foram trabalhados buscando alcançar

⁶ Veja nos ANEXOS 2 e 3 o resultado do questionário de inscrição no evento e a lista dos participantes.

⁷ **Ressalta-se que tanto o conteúdo dos debates realizados durante o Encontro, quanto o conteúdo deste relatório são confidenciais e não devem ser divulgados, citados ou publicados sem a prévia e expressa autorização da FGV Direito SP.**

todos os objetivos acima listados, a partir de atividades especialmente desenvolvidas para este encontro, conforme poderemos observar na descrição simplificada que segue.

Metodologia	Formato
Dinâmica das 3 palavras	Mapeamento inicial de ideias e temas relacionados à temática de crianças e adolescentes, e sinalizando um ponto de partida da discussão para os presentes.
<i>Story Telling Harvesting</i> em pequenos grupos	Todos os participantes foram convidados a compartilhar suas experiências no tema DHs e Empresas, em pequenos grupos. Durante a fala de um participante, os demais (ouvintes) buscavam padrões nas várias histórias compartilhadas em relação a liderança, valores, parcerias, superação de desafios, etc., focando sua atenção neste aspecto do relato. Ao final dos relatos, houve uma roda de diálogo sobre os padrões identificados e o aprendizado coletivo daquele grupo.
Sessões plenárias interativas	Apresentações temáticas, seguidas de discussões livres, incluindo rodadas de perguntas e respostas.
Roda de diálogo em pequenos grupos	Com o objetivo de gerar insights coletivos, aprofundou-se o diálogo em torno de perguntas-chave. Além disso, as experiências partilhadas durante o <i>Story Telling Harvesting</i> foram resignificadas durante estas discussões em grupo.
Recapitulação e resumo em Plenária	Discussão dos resultados e propostas surgidas ao longo do dia em plenária, com vistas a construir uma agenda de colaboração pós evento.
Círculo de <i>check-out</i>	Encerramento com os participantes dizendo em breves palavras o que ficou do encontro e como se pretende utilizar o conhecimento e conexões adquiridos durante o dia.

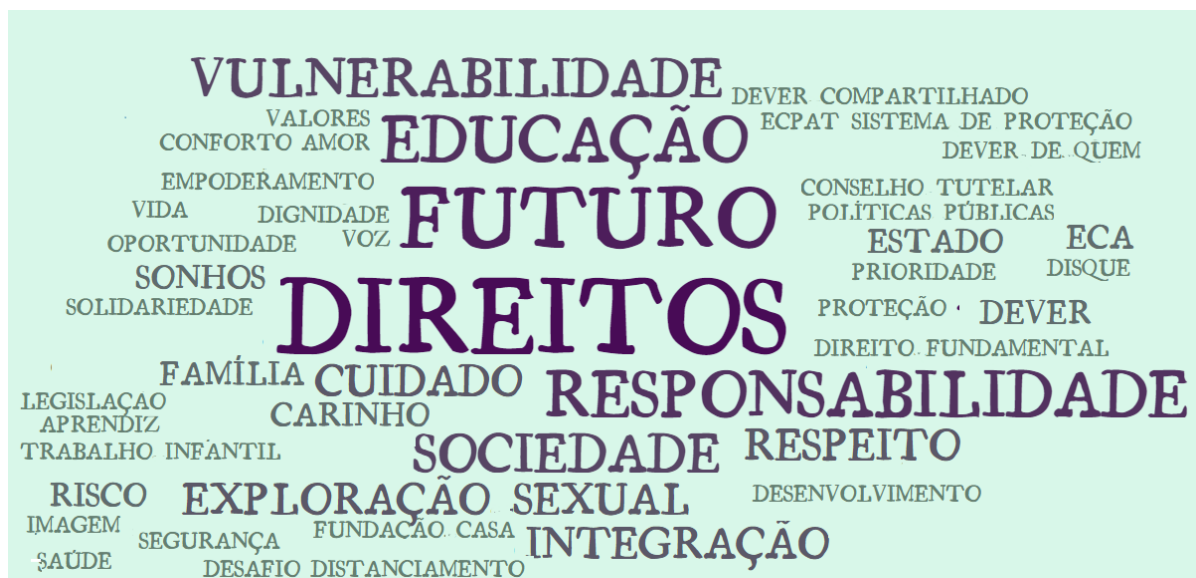
6. Resultados do encontro

Nas próximas seções do relatório, apresentamos os resultados do evento em três tópicos: (6.1) percepções sobre crianças e adolescentes; (6.2) desafios e oportunidades; e (6.3) percepções sobre a ferramenta de AIDH.

6.1. Percepções sobre “crianças e adolescentes”

Inicialmente, os participantes foram convidados a escrever as três primeiras palavras que lhes vinham à cabeça quando pensavam no tema “crianças e adolescentes”. A imagem abaixo ilustra o resultado dessa dinâmica.

Resultado da dinâmica das 3 palavras sobre crianças e adolescentes



O tamanho de cada palavra corresponde à quantidade de vezes que foi dita. Dessa forma, quanto maior a palavra no quadro acima, maior a frequência de sua menção pelos participantes presentes. Como ilustrado na imagem, **“Direitos” foi a palavra mais mencionada**, com uma frequência de nove citações. Em seguida, com sete menções, a palavra “Futuro” se destaca. Na sequência, “Educação”, “Responsabilidade” e “Vulnerabilidade” também tiveram expressiva menção.

Em termos de agrupamentos, à direita encontram-se palavras que dizem respeito à responsabilidade do Estado de proteger, tais quais, “Conselho Tutelar”, “Estado”, “Sistema de proteção” e “Disque 100”. Já no canto esquerdo superior, localizam-se palavras que se referem a valores e emoções, como amor, dignidade, oportunidade, sonhos, carinho e conforto. Na parte inferior à esquerda, agrupam-se algumas palavras relacionadas às violações a direitos de crianças e adolescentes. Entre elas, com maior número de citações, encontra-se “Exploração sexual”. Além disso, risco e trabalho infantil são preocupações que aparecem. A Fundação Casa, instituição que desempenha funções nesta temática, também foi mencionada.

Em termos analíticos, vale destacar a menção a palavras que aludem aos responsáveis pela obrigação compartilhada de proteger os direitos das crianças e adolescentes, tais quais “Estado”, “Família” e “Sociedade”. Na mesma direção, se as palavras acima se referem a possíveis responsáveis, também houve uma significativa frequência de palavras que remetem a dúvidas a respeito da obrigação compartilhada e de quem é efetivamente responsável, como “Dever de quem?” e “Dever compartilhado”. No entanto, apesar de se tratar de um Encontro de Trabalho com empresas para discutir a temática, **a palavra “Empresas” não foi mencionada de forma isolada nenhuma vez.**

6.2. Desafios e oportunidades

Diante do contexto de um novo paradigma de responsabilização das empresas por impactos em direitos humanos, o Encontro de Trabalho teve como primeiro objetivo proporcionar trocas de experiências sobre os desafios e oportunidades de atuar na interface entre Direitos Humanos e Empresas, levando em consideração o quadro de elementos no qual eles se situam. Isso quer dizer, considerar as especificidades dos diversos ramos empresariais, os diferentes níveis de conhecimento sobre os POs e o status de implementação de uma política de direitos humanos interna às empresas.

Para melhor compreensão das experiências compartilhadas, as contribuições dos participantes foram reagrupadas em elementos, desafios e oportunidades:

- **Elementos:** constituem as informações e conteúdos necessários para que as decisões sejam tomadas e que devem ser gerenciados de forma útil e eficiente. Exemplo: recursos, atores, tecnologia, etc.
- **Estrutura:** marco conceitual e institucional que demarca a decisão e a apoia. Fazem com que os elementos se combinem de maneira funcional através do processo. Exemplo: normas, instituições, indicadores, mandato dos atores, etc.
- **Processo:** conjunto de ações que permite aos atores tomarem decisões utilizando-se dos elementos e das estruturas como base. Exemplo: criação de consenso, realização de diagnósticos, atuação em parceria, agenda de atividades, etc.⁸.

Uma tomada de decisão, seja pública ou privada, requer elementos, circunscreve-se dentro de uma estrutura e pode considerar diferentes processos, mais ou menos transparentes, inclusivos, etc. A ausência de elementos suficientes (ex. informações ou recursos) pode ser considerada como desafio para garantia da qualidade da decisão; assim como uma estrutura (planejamento, licenciamento, edital de seleção etc.) que não incorpore, por exemplo, os direitos de crianças e adolescentes.

Assim, essa classificação é útil à medida que nos permite entender o grau da dificuldade de se superar um desafio e a capacidade de se replicar uma oportunidade

⁸ OLIVEIRA, Barbara. *Taller Metodológico en Toma de Decisión en Cambio Climático*. Buenos Aires: Centro Regional Cambio Climático y Toma de Decisiones, 2014.

identificada. Uma mudança em relação a uma estrutura (uma lei, por exemplo) tende a ser um investimento em longo prazo, enquanto que uma mudança em relação a um processo tende a ser mais facilmente realizada (incluir escuta de entidades representativas das crianças e dos adolescentes nos diagnósticos realizados pela empresa para mensurar os seus impactos, por exemplo).

Para analisarmos os principais desafios e oportunidades, divididos em estrutura e processo, devem ser considerados os **elementos** que subsidiam as duas categorias, tais como:

- Atores internos e externos que devem ser envolvidos;
- Valores que a empresa assume publicamente em relação aos direitos humanos;
- Recursos financeiros e humanos para direitos humanos;
- Ramo de atuação da empresa e duração da operação;

Como afirmamos acima, a ausência desses elementos ou a sua não consideração impactarão a qualidade da decisão ou a tornarão mais fácil ou difícil. Se a empresa não considera as vulnerabilidades presentes no território, por exemplo, a sua decisão para mitigar impactos poderá não ser a melhor. Se não há recursos específicos para o controle de impactos das operações sobre direitos humanos, o convencimento interno de uma medida capaz de reduzir os impactos de uma obra nos direitos de crianças e adolescentes e evitar a exploração sexual infantil, por exemplo, será mais difícil.

6.2.1. Desafios

Estrutura	Processo
<ul style="list-style-type: none"> • Naturalização da exploração sexual de crianças e adolescentes • Legislação (ECA) pouco clara em relação a responsabilidade de cada ator • Ausência de indicadores eficientes para DHs • Condição dos funcionários na cadeia (terceirização e quarteirização) • Ausência de dados públicos que facilitem o diagnóstico no território • Pouca clareza na conceituação de risco e impacto e de como avaliá-los • Conciliação da atuação da Fundação com a da Empresa • Multiplicidade de causas das violações/impactos em direitos de crianças e adolescentes • Compreensão do impacto do negócio • Ausência de cobrança de aspectos de DHs nos editais públicos 	<ul style="list-style-type: none"> • Construir uma agenda colaborativa de DHs • Justificar para os tomadores de decisão sobre a importância da ação de DHs sem diagnóstico e indicadores de resultado • Assumir um compromisso público sobre direitos da Criança e do Adolescente • Fazer a empresa perceber que precisa mudar sua atuação em relação à DHs • Transformar práticas de DHs em rotina interna • Preparar e conscientizar a equipe sobre aspectos de DHs • Dar voz às partes interessadas • Conciliar cronograma da obra com as ações de sensibilização de funcionários e fornecedores • Encontrar multiplicadores do tema interna e externamente • Sensibilizar a alta direção

Entre os principais desafios identificados em relação à **estrutura**, destaca-se a falta de clareza da responsabilidade das empresas em relação aos direitos de crianças e adolescentes. A responsabilidade de todos (família, comunidade, sociedade e poder público) de assegurar os direitos deste grupo, conforme a Constituição Federal e o Estatuto da Criança e do Adolescente estabelecem, gera dúvidas de quais são as obrigações que cabem ao poder público e quais são as responsabilidades das empresas, no contexto de um empreendimento ou operação.

Somado a isto, as empresas enfrentam o desafio de lidar com uma conjuntura desfavorável que reúne a naturalização do fenômeno da exploração sexual de crianças e adolescentes enraizada na sociedade, a falta de dados disponíveis nos órgãos públicos, a ausência de ferramentas fáceis e eficientes de avaliação de impactos e mensuração de resultados, a dificuldade de atuar em conjunto com o poder público frequentemente ausente.

Como consequência deste cenário, as áreas ou pessoas responsáveis por direitos humanos dentro das empresas se deparam com a dificuldade de sensibilizar os demais funcionários e a alta direção sobre a relevância do tema. É dizer, os impactos das atividades

sobre direitos humanos ainda não estão claramente vistos como risco efetivo para as empresas, o que prejudica o planejamento e a alocação de recursos financeiros e de pessoal para ações efetivas e, em certos casos, sendo geridos como ações de responsabilidade social empresarial.

Ainda tratando dos desafios de **processo**, merece destaque a dificuldade de construir uma política de direitos humanos que possua uma agenda clara e adequada ao cronograma das atividades. Dentro desta política, as empresas enxergam como tarefas desafiantes: a conscientização dos funcionários, o estabelecimento de metas ambiciosas, as consultas com as partes envolvidas/afetadas (comunidade local) e a criação de parcerias.

Contudo, os desafios de processo, de maneira geral, permeiam a dificuldade de promover uma sensibilização no ambiente empresarial sobre a relevância e os riscos de direitos humanos e estão diretamente relacionados ao contexto institucional e normativo tratados nas questões estruturais. Isso porque muitas vezes não se reconhece que a empresa não é só responsável pelo não violar, mas também por prevenir e mitigar seus impactos. E, por fim, vale ressaltar que a dificuldade de lidar com direitos humanos dentro da empresa é agravada quando o tema é exploração sexual de crianças e adolescentes, pois, conforme trazido pelos participantes, existe um grande tabu interno de discutir a questão, uma vez que as empresas não se veem como responsáveis por este tipo de violação.

Apesar dos desafios encontrados, principalmente para dar início ao processo de adoção e compreensão das responsabilidades das empresas sobre direitos humanos, o Encontro de Trabalho proporcionou a troca de experiências de sucesso que constituem oportunidades para as empresas adotarem a agenda de direitos humanos e, em especial, a de crianças e adolescentes, de forma mais eficiente e em consonância com os POs.

6.2.2. Oportunidades

Estrutura	Processo
<ul style="list-style-type: none"> • Concessão de crédito bancário com a comprovação de cumprimento de indicadores de DHs • Cobrança de DHs em editais públicos • Criação estrutura interna de DHs 	<ul style="list-style-type: none"> • Construir uma agenda de DHs • Justificar para os tomadores de decisão sobre a importância da ação de DHs sem diagnóstico e indicadores de resultado • Assumir um compromisso público sobre direitos da Criança e do Adolescente • Fazer a empresa perceber que precisa mudar sua atuação em relação à DHs • Transformar práticas de DHs em rotina interna • Preparar e conscientizar a equipe sobre aspectos de DHs • Dar voz às partes interessadas • Conciliar cronograma da obra com as ações de sensibilização de funcionários e fornecedores • Encontrar multiplicadores do tema interna e externamente • Sensibilizar a alta direção • Atuar como indutora de práticas de DHs

De maneira geral, os participantes mostraram-se instigados pelo novo paradigma de responsabilidade das empresas em relação aos direitos humanos e identificaram o debate em torno dos POs como uma oportunidade de melhoria em aspectos de **estrutura**, como normas mais claras e maiores estímulos para que o tema de direitos humanos seja impulsionado internamente. Como referências neste aspecto, compartilharam experiências de sucesso como os casos em que instituições financeiras adotaram critérios mais rígidos e abrangentes de direitos humanos na concessão de crédito. Falou-se, também, da adoção destes mesmos critérios em editais públicos, o que geraria uma oportunidade de negócios para as empresas que já tem se empenhado em adotar ações proativas de proteção de tais direitos.

No que diz respeito aos **processos**, foi consenso entre os participantes que as ações de direitos humanos devem ser construídas sempre em conjunto com outras áreas da empresa, mas também com atores externos, como o poder público, as universidades, a comunidade afetada e as ONGs, uma vez que a expertise de cada área ou ator pode agregar à ação planejada e ser muito mais efetiva. Neste aspecto, muitas experiências de sucesso foram compartilhadas entre os grupos e discutidas formas de aprimorá-las e replicá-las, como a

realização de parcerias antes do início das atividades como forma de preparar o território ou como dar continuidade na melhoria local após a saída da empresa do território.

Os grupos trouxeram, também, *insights* positivos de ações que já são feitas pelas empresas e que deveriam ser ampliadas para uma AIDH eficaz, como a realização de um diagnóstico com escuta da comunidade e das lideranças locais, o mapeamento do fluxo do sistema de garantias, o fortalecimento da rede de proteção eficiente. No que diz respeito às crianças e adolescentes, foi consenso que estes processos devem envolver sempre a família e considerar que as violações de direitos deste grupo vulnerável possuem causas múltiplas.

Por fim, os participantes compreenderam os desafios da incorporação dos POs nos seus trabalhos, porém viram no novo paradigma uma nova possibilidade de posicionar a empresa diante na sociedade, entendendo que ela tem papel relevante e deve colocar-se na posição de indutora de direitos humanos, impulsionando o poder público e engajando a comunidade local. Tais ações são positivas não apenas para a imagem e a prestação de contas da empresa, mas também porque estão em consonância com o paradigma estabelecido nos Princípios Orientadores e as novas responsabilidades estabelecidas para as empresas.

6.3. Percepções sobre a ferramenta de AIDH

Durante o Encontro de Trabalho, diversas sugestões foram feitas à ferramenta apresentada pelo GDHeE. Dentre elas, destacam-se as seguintes:

- Aproximar a linguagem da ferramenta da linguagem empresarial
- Distinguir análise de risco de análise de impacto
- Identificar quem, dentro da estrutura organizacional da empresa, deverá ser o responsável por fazer a AIDH e quais outros departamentos deverão ser envolvidos.
- Discutir como fazer a gestão do conhecimento da ferramenta dentro da empresa, com o objetivo de não duplicar esforços.
- Criar indicadores de resultado, que podem ser genéricos ou customizados para cada negócio.
- Pensar formas para lidar com ausência de dados fornecidos pelo poder público.
- Discutir se a AIDH deve ser específica para crianças e adolescentes ou abranger todos os direitos humanos
- Incorporar um indicador de processo sobre ética

As sugestões recebidas estão sendo consideradas para o aprimoramento da ferramenta de AIDH e garantirão que ao mesmo tempo sirva para reduzir o impacto de operações nos direitos humanos e tenha aderência aos negócios. Dessa forma, a

incorporação das sugestões apresentadas pelos participantes do Encontro objetiva aproximar a ferramenta da linguagem e das práticas empresariais.

7. Próximos passos

O Encontro de Trabalho foi um momento importante de troca de conhecimento e de experiências entre todos os participantes. Diversas sugestões e críticas foram compartilhadas tanto sobre a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos, especialmente de crianças e adolescentes; quanto sobre, mais especificamente, a primeira versão da ferramenta de AIDH apresentada pelo GDHeE.

Para dar continuidade ao diálogo, o GDHeE irá organizar dois grupos de trabalho sobre:

- I. o que as empresas estão fazendo para avaliar seus impactos, na 1ª quinzena de agosto; e**
- II. quais são os desafios internos e externos para a implementação de uma AIDH, na 2ª quinzena de agosto.**

Nos dois grupos de trabalho, a atenção será dada (i) às etapas da AIDH e sua capacidade de aderir aos negócios, (ii) a indicadores que garantam a qualidade do processo de sua realização. **O processo de trabalho destes grupos será realizado no segundo semestre de 2015.**

ANEXO 1 - LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AIDH - Avaliação de Impactos em Direitos Humanos

DHs - Direitos Humanos

ECA - Estatuto da Criança e do Adolescente

GDHeE - Grupo de Direitos Humanos e Empresas

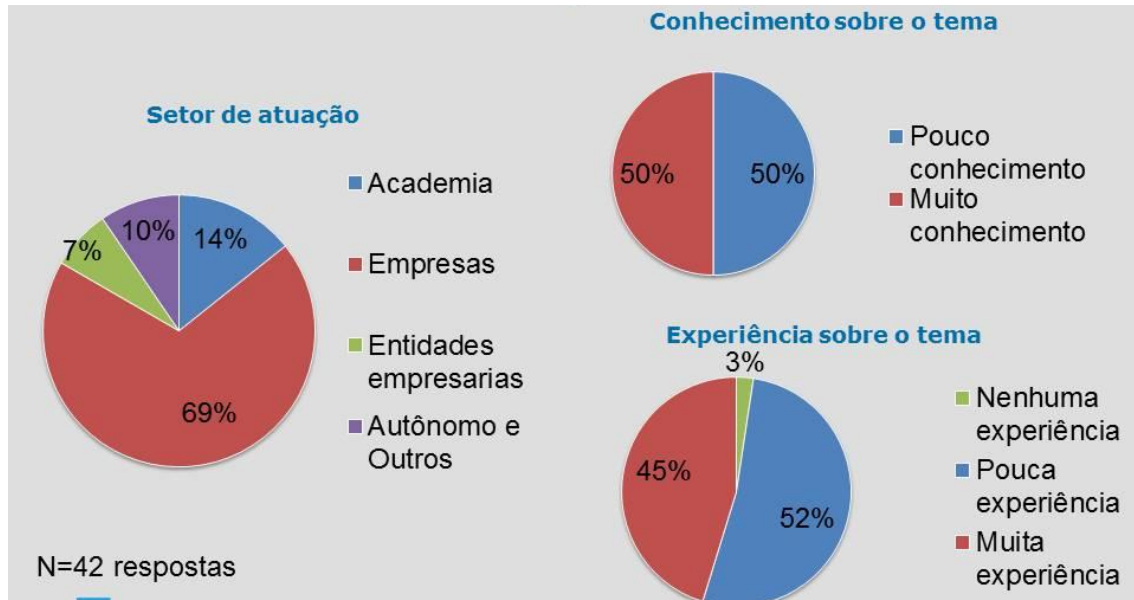
POs - Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU

ANEXO 2 – QUEM SÃO OS PARTICIPANTES?

Com o objetivo de conhecer o público do evento, os participantes foram convidados a preencher um formulário de inscrição em que respondiam algumas questões sobre o seu conhecimento e experiência no tema de Direitos Humanos e Empresas. A análise dos resultados do formulário encontra-se abaixo.

Vale destacar que os dados dizem respeito aos inscritos no evento e não aos que efetivamente compareceram. No entanto, uma vez que foram poucos os casos de desistência, a análise continua representativa dos participantes do evento.

Quem são os participantes?



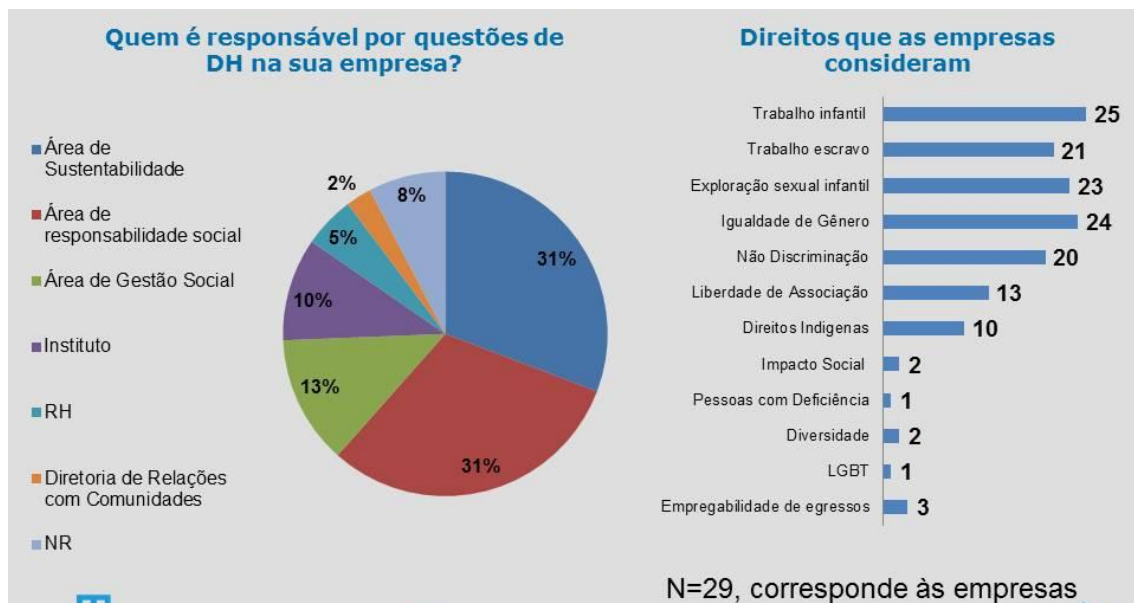
O quadro acima ilustra o setor de atuação, o conhecimento e a experiência dos participantes. Em relação ao setor de atuação, destaca-se que a grande maioria do público (69%) eram representantes de empresas. Além de empresas, o evento contou com acadêmicos, representantes de entidades empresariais e alguns consultores independentes. A equipe do GDHeE e da Childhood Brasil não foram consideradas na análise.

Em termos de conhecimento sobre o tema de Direitos Humanos e Empresas, é interessante notar que exatamente metade dos participantes tinha muito conhecimento e a outra metade tinha pouco. Essa distribuição do conhecimento entre os inscritos revelou-se muito rica durante as dinâmicas desenvolvidas ao longo do dia, uma vez que possibilitou o levantamento de desafios e oportunidades a partir de ângulos diferentes.

Já no que diz respeito à experiência, 45% dos inscritos tinha muita experiência sobre o tema enriquecendo, dessa forma, as dinâmicas de compartilhamento de histórias.

Além de conhecer os inscritos, o formulário buscou colher informações sobre o perfil das empresas participantes. Para isso, perguntou-se aos representantes de empresas quem era o responsável por questões de direitos humanos na empresa em que trabalham. Nesse sentido, evidencia-se que em 62% das empresas, os responsáveis pela temática são a área de sustentabilidade ou a área de responsabilidade social. Esse dado é importante quando analisado à luz das discussões que sugeriram a necessidade de criação de uma área exclusiva de direitos humanos - com recursos financeiros e de pessoal próprios - para conseguir efetividade nas ações empreendidas.

Quem são os participantes?



Por último, foi perguntado aos representantes das empresas que direitos as suas respectivas empresas já estavam considerando em suas ações. Entre os direitos mencionados, destaca-se o trabalho infantil e a igualdade de gênero. Também surpreendeu o resultado de que das 29 empresas inscritas, 23 já tratam, em alguma medida, da questão da exploração sexual infantil.

ANEXO 3 – LISTA DE PARTICIPANTES

Participantes de empresas	
Nome	Empresa
Adriana Alves	BRF
Ana Paula Cutolo Cortez	Anglo American
Ana Paula Grether Carvalho	Petrobrás
Carem Zanardo	Yatedo
Carolina Pietro	Renova Energia
Christianne Godoy	DERSA
Claudia Regina Tenório Monteiro	Furnas Centrais Elétricas
Debora Gepp	Braskem
Evalda Maria Maciel Correia	Petrobrás
Izabella Santanna	Accor
Letícia Morais Silveira Santos	Construtora Camargo Corrêa
Luciano Dias Lourenço	DERSA
Maria Aurineide Pereira da Silva	W Torre Engenharia e Construção
Matias Estevão Rath	DERSA
Michelle Shayer	Odebrecht
Monica Bacchiega	Galvani
Monica Chagas Santoro	Petrobrás
Paulo Ricardo Rita	Fundação Bunge
Priscila Leão	Construtora Camargo Corrêa
Simone Rocha	Vale
Tiago Liberatori	Duratex
Vera Lúcia Petrilli Módolo	W Torre Engenharia e Construção

Participantes da Academia e outros	
Nome	Instituição
Ana Letícia Salla	Instituto Ethos
Carolina Amadeo	GO Associados
Cecília Ferraz	Consultora independente

Carolina Righi	Consultora independente
Flora Rebello	GVces
Juliana Monteiro	Mattos Filho, Veiga Filho, Marrey Jr. e Quiroga Advogados
Juliana Rehfeld	Agenda Pública
Lígia Sica	FGV Direito SP
Vanessa Tarantini	Pacto Global
Cecília Balby	Consultora independente

Equipe GDHeE	
Nome	E-mail
Daniela Jerez	daniela.jerez@fgv.br
Flávia Scabin	flavia.scabin@fgv.br
Jana Brito	jana.brito@fgv.br
Julia Cunha Cruz	julia.cruz@fgv.br
Malak Poppovic	malak.poppovic@fgv.br
Martina Bergues	martina.bergues@fgv.br
Tamara Brezighello Hojaij	tamara.hojaij@fgv.br

Equipe Childhood Brasil	
Nome	Email
Eva Dengler	eva@pmkt.com.br
Leticia Born	leticia.born@childhood.org.br
Rodrigo Santini	rodrigo.santini@childhood.org.br

Facilitação – Ecosynergy	
Nome	Email
Barbara Oliveira	boliveira@ecosynergy.com.br