



Depois de criar o Índice de Sustentabilidade Empresarial e aderir ao Global Compact, a Bolsa de Valores de São Paulo terá, em 2008, um curso sobre direitos humanos para corporações

DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Direitos humanos entram na agenda empresarial

Alta Comissária da ONU vê como exemplares iniciativas no segmento corporativo brasileiro

CARMEN GUERREIRO
REVISTA IDEIA
SOCIOAMBIENTAL/SÃO PAULO

A um ano de completar seis décadas da Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Alta Comissária das Nações Unidas para Direitos Humanos, Louise Arbour, apelou ao empresariado brasileiro para que se una no esforço de cumprir as metas do milênio. Os direitos humanos devem estar, mais do que nunca, na agenda corporativa. Em visita ao Brasil, no início de dezembro, a canadense visitou órgãos governamentais, organizações do terceiro setor e aceitou o convite — segundo ela inusitado — para falar na Bolsa de Valores de São Paulo, a Bovespa. “Em princípio, fiquei muito intrigada. Afinal, não passo muito tempo da minha vida em bolsas de valores. Mas, começo a pensar que deveria”.

Após elogiar a instituição por ser a primeira do mercado de capitais a aderir ao Global Compact, tratado de responsabilidade social da ONU, afirmou que os ativistas humanitários devem rever preconceitos em relação à contribuição das empresas para o tema. “É comum que os mais engajados pensem que dinheiro gera apenas dinheiro, e não bem-estar para a sociedade. As iniciativas da Bovespa nos convidam a reconsiderar esse tipo de estereótipo e olhar para o setor privado como um ambiente em que parcerias com o governo e a sociedade civil devem ser encorajadas”, observa. Louise desafiou, ainda, o povo brasileiro a alcançar as expectativas que seu antecessor imediato, Sérgio Vieira de Mello, morto em 2003, em um ataque à base da ONU em Bagdá, criou para o País e o mundo em relação aos direitos humanos.

Ainda que o Brasil não tenha o atingido patamar de excelência sonhado pelo diplomata no que diz respeito ao humanitarismo, as práticas de algumas das maiores empresas nacionais e multinacionais instaladas no território de-

monstram a importância crescente do conceito no setor privado. Baseada nisso, depois de criar o Índice de Sustentabilidade Empresarial e aderir ao Global Compact, a Bovespa anuncia a criação de um curso sobre direitos humanos para corporações em 2008. “É fundamental mostrar para a sociedade que os direitos humanos são também políticos, civis e culturais, e não exclusivamente focados no ‘direito do bandido’, como se enxerga no Brasil”, explica o presidente da bolsa, Raymundo Magliano Filho. O empresário justifica que visibilidade, transparência e o ensino dos direitos humanos são fundamentais para criar, tanto no meio corporativo quanto da sociedade em geral, uma nova cultura de “respeito, solidariedade e sustentação da democracia”.

Ricardo Young, presidente do Instituto Ethos, concorda. Para ele, as iniciativas das empresas em defesa dos direitos humanos devem ir além da legislação e se pautar em um ideal de dignidade humana. “Não há passagem das empresas para o desenvolvimento sustentável que não seja marcada profundamente pelo respeito e dignidade humana. Discutir qualquer coisa que não seja isso é ficar num debate sobre legalidades”, opina.

Direitos humanos está nas ferramentas de gestão de RSE

Essa tendência se reflete hoje nas próprias ferramentas de avaliação da Responsabilidade Social Empresarial, como o internacional GRI (Global Report Initiative) e nos indicadores Ethos, mecanismo que trata, por exemplo, da garantia do respeito pelo indivíduo e do trabalho decente como elementos definidores de uma empresa socialmente responsável. Entre esses temas, as organizações precisam cumprir exigências relacionadas aos itens: Política de Remuneração, Benefícios e Carreira; Cuidado com Saúde, Segurança e Condições de Trabalho; Compromisso com o Desenvolvimento Profissional e a Empregabilidade; Comportamento Frente a Demissões; Preparação para Aposentadoria; Compromisso com o Futuro das Crianças; Com-

promisso com o Desenvolvimento Infantil; Valorização da Diversidade; Compromisso com a Equidade Racial; e Compromisso com a Equidade de Gênero.

Na mesma direção, cresce o número de pactos empresariais pactos reunindo setores-chave da economia em torno de uma causa social comum, geralmente relacionada aos direitos humanos. Entre os mais conhecidos, destaca-se o Pacto Na Mão Certa, da Childhood Brasil (contra a exploração sexual de crianças e adolescentes nas estradas) e o Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo. O mais amplo acordo entre empresas com base em objetivos humanitários, entretanto, é o Global Compact, que, entre os seus dez princípios, inclui o cumprimento dos direitos humanos e, em outra frente, dos direitos dos trabalhadores.

Bons exemplos no Brasil

Signatária do pacto das Nações Unidas, a Serasa é um bom exemplo de direitos humanos no trato com o público interno. “No Brasil, há cerca de 10 milhões de empregados, entre grandes, médios e pequenos negócios. E um grupo deles muito engajado com as preocupações relativas ao ser humano. Esses executivos vêm marcando presença nas organizações, pela defesa da cidadania e de melhor qualidade de vida para as pessoas”, afirma Elcio de Lucca, presidente da organização.

Mais especificamente na Serasa, os direitos humanos se manifestam como filosofia da empresa. O caminho — segundo Lucca — foi incluí-lo no processo de gestão do negócio. “Tratamos dos assuntos socioambientais por meio de processos, exatamente como fazemos com nossos produtos e serviços. Assim, envolvemos todos os funcionários da organização para que os resultados reflitam também o compromisso deles com a sociedade e o meio ambiente”, explica.

A Serasa foi citada pela ONU como referência por causa do seu Processo Serasa de Empregabilidade de Pessoas com Deficiência. Implantado em 2001, o programa capacita deficientes para o mercado de trabalho, incluindo-os no

quadro da empresa ou encaminhando-os para outras organizações. Junto com ele, houve investimento na transformação do ambiente de trabalho em um modelo de acessibilidade. “Construímos uma realidade em que não avaliamos os funcionários como grupos, mas como pessoas com suas características individuais, sem diferença no tratamento”, diz Lucca.

O mesmo acontece na mineradora Samarco. “Queremos uma empresa que produza resultados financeiros, mas que garanta o respeito pela vida”, justifica Benedito Waldilson, gerente geral de RH. O executivo defende que o conceito tomou forte impulso na gestão da maioria das empresas, há pouco tempo, com a popularização da ideia de sustentabilidade. “O empregado é também um cidadão que forma opinião, e a transformação do Brasil tem grande possibilidade de vir do movimento que nasce dentro das empresas”, argumenta.

Para avaliar a percepção do público interno em relação ao compromisso da corporação com os direitos humanos, a organização realiza a Pesquisa de Clima Organizacional, avaliando se os princípios descritos no código de conduta são cumpridos. Além disso, conta com um Ombudsman, responsável pelo aconselhamento de colaboradores em questões de ética, conduta e direitos, além de fiscalizador da execução dos princípios empresariais.

A forma que a Monsanto encontrou para verificar o cumprimento de suas políticas relacionadas a direitos humanos foi a realização de auditorias em campo, especialmente na zona rural. As auditorias são feitas periodicamente a partir de parceria entre a área de Segurança e Saúde e a nova diretoria, que cuida especificamente de direitos humanos. Mensalmente, essa diretoria, que tem sede nos EUA, reúne-se para discutir iniciativas locais do mundo inteiro. “Como Monsanto, temos uma visão global, por isso a preocupação é a mesma em toda a localidade. Há diferença entre países, mas não na forma como lidamos com os direitos humanos em cada lugar. Tínhamos receio da

resistência na China e na Índia, mas não encontramos dificuldades. O trabalho tem sido desenvolvido de maneira muito satisfatória”, afirma Andréa Gennari, ad-

vogada da Monsanto no Brasil e representante da diretoria de direitos humanos no País.

Veja mais no site
www.ideiasocioambiental.com.br