



Empresas e Direitos Humanos na Perspectiva do Trabalho Decente

Marco de Referência

Empresas e Direitos Humanos na Perspectiva do Trabalho Decente– Marco de Referência é uma publicação do Instituto Ethos disponibilizada gratuitamente em seu site.

Realização

Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social
R. Dr. Fernandes Coelho, 85, 10º andar
Pinheiros – 05423-040 – São Paulo, SP
Tel.: (11) 3897-2400
www.ethos.org.br

Parceria Institucional e Patrocínio Exclusivo

Inter-American Foundation (IAF)

Coordenação

Ana Letícia Silva e Mariana Parra

Consultoria Técnica e Redação

Carla Stoicov e Wilson Bispo (Tistu Comunicação e Projetos), responsáveis pela Linha do Tempo, Capítulos Temáticos, Práticas Empresariais e Iniciativas Inspiradoras, e fundamentalmente pelo desenvolvimento da Matriz de Medidas Essenciais para a Promoção dos Direitos Humanos na Perspectiva do Trabalho Decente; e Bruna Douek, Leandro Freitas e Reinaldo Bulgarelli (Txai Consultoria e Educação), responsáveis pela seção Evolução das Práticas Empresariais para a Valorização da Diversidade

Edição

Benjamin S. Gonçalves

Colaboradores do Instituto Ethos

Ana Lúcia Custódio, Betina Sarue, Caio Magri, Renato Moya e Solange da Silva Rubio

Colaboradores Convidados

Adalberto Antonio Pinto (Carrefour), Andréia Marques (BP), Giuliana Ortega (C&A), Ellen Tuleu Devai (Santander), Helio da Costa (Instituto Observatório Social), Heloísa Covolan (Itaipu Binacional), João Ribas (Serasa Experian), Juana Kweitel (Conectas Direitos Humanos), Juliana Lopes (Grupo André Maggi), Juliana Ramalho (Mattos Filho Advogados), Leonardo Sakamoto (Repórter Brasil), Luciana Cavalini (Telefônica), Marcella Monteiro de Barros (Mattos Filho Advogados), Maria Aparecida Baptista Soler (Apae de São Paulo), Pedro Telles (Fundo Brasil de Direitos Humanos), Priscila Aline de Souza (Cushman & Wakefield), Rosana Varassin Rezende (Copel), Regina Aparecida Gomes (Bradesco), Teda Ferreira Pellegrini (CVI Araci Nallin), Vânia Maria Ferro (Universidade de São Paulo) e Violaine Laurens Berge (Carrefour)

Projeto e Produção Gráfica

Artetexto Publicações

São Paulo, novembro de 2011

É permitida a reprodução desta publicação, desde que citada a fonte e com autorização prévia do Instituto Ethos

Esclarecimentos importantes sobre as atividades do Instituto Ethos:

1. O trabalho de orientação às empresas é voluntário, sem nenhuma cobrança ou remuneração.
 2. Não fazemos consultoria e não credenciamos nem autorizamos profissionais a oferecer qualquer tipo de serviço em nosso nome.
 3. Não somos entidade certificadora de responsabilidade social nem fornecemos “selo” com essa função.
 4. Não permitimos que nenhuma entidade ou empresa (associada ou não) utilize a logomarca do Instituto Ethos sem nosso consentimento prévio e expressa autorização por escrito.
- Para esclarecer dúvidas ou nos consultar sobre as atividades do Instituto Ethos, contate-nos, por favor, pelo serviço “Fale Conosco”, do site www.ethos.org.br.

Conteúdo

Apresentação	5
Introdução	7
Direitos Humanos no Brasil	7
Direitos Humanos e as Empresas	8
Linha do Tempo dos Direitos Humanos	10
Primeiros 50 Anos do Século XX	10
Décadas de 1960, 1970 e 1980	13
A Última Década do Século XX	19
O Novo Milênio	25
2010 e o Futuro	37
Capítulos Temáticos	40
1º Compromisso: Promoção da Equidade de Gênero no Local de Trabalho	40
Desafios da Equidade de Gênero	44
Quadro Referencial em Gestão	46
Marcos Regulatórios	49
Caminhos e Reflexões	52
2º Compromisso: Promoção da Equidade de Raça no Local de Trabalho	54
Desafios da Equidade de Raça	54
Quadro Referencial em Gestão	57
Marcos Regulatórios	59
Caminhos e Reflexões	61
3º Compromisso: Erradicação do Trabalho Escravo nas Cadeias de Valor	63
Desafios da Erradicação do Trabalho Escravo	63
Quadro Referencial em Gestão	64
Marcos Regulatórios	68
Caminhos e Reflexões	70
4º Compromisso: Inclusão de Pessoas com Deficiência	74
Desafios da Inclusão de Pessoas com Deficiência	74
Quadro Referencial em Gestão	76
Marcos Regulatórios	78
Caminhos e Reflexões	82
5º Compromisso: Apoio para a Promoção dos Direitos da Criança, do Adolescente e do Jovem	84
Desafios na Promoção dos Direitos da Infância e Adolescência	84
Quadro Referencial em Gestão	87
Marcos Regulatórios	89
Caminhos e Reflexões	94
Matriz de Medidas Essenciais para a Promoção dos Direitos Humanos na	
Perspectiva do Trabalho Decente	96
Práticas Empresariais e Iniciativas Inspiradoras	120
Evolução das Práticas Empresariais para a Valorização da Diversidade	140

Apresentação

O debate sobre as responsabilidades do setor empresarial em relação aos direitos humanos vem ganhando força ao longo dos últimos anos, marcadamente a partir da década de 1990, quando a globalização econômica atingiu seu auge e o impacto da economia transnacional na vida de pessoas em todo o mundo ficou cada vez mais evidente.

De lá para cá, houve importantes avanços nessa temática, com o surgimento de iniciativas para a divulgação dos impactos das empresas e a promoção de sua responsabilidade social, tanto na gestão dos negócios quanto no controle das cadeias de valor. No âmbito das Nações Unidas, houve o estabelecimento do mandato de John Ruggie como representante especial para Empresas e Direitos Humanos, preenchendo uma importante lacuna no âmbito da organização e dos tratados e convenções internacionais em relação ao envolvimento e às responsabilidades das empresas com os direitos humanos.

O Instituto Ethos vem trabalhando em agendas relacionadas aos direitos humanos desde sua fundação, tendo destaque as iniciativas relativas ao combate ao trabalho escravo e à promoção do trabalho decente. Em parceria com a Inter-American Foundation (IAF), o instituto produziu a série histórica da pesquisa *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas* e um conjunto de manuais para ajudar as empresas no desenvolvimento de práticas para a promoção da equidade de gênero e raça, bem como a inclusão de pessoas com deficiência.

Outro importante marco foi a realização do Encontro de Presidentes: Responsabilidade Social das Empresas e Direitos Humanos, em junho de 2008, em comemoração aos 60 anos da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que reuniu diversos presidentes de empresas e contou com a presença do então presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva. No encontro, realizado em parceria com a Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República, os presidentes de empresas assinaram a Declaração do Encontro de Presidentes “Responsabilidade Social das Empresas e os Direitos Humanos”¹, assumindo um compromisso com o respeito aos direitos humanos e especificamente com os seguintes temas da agenda do trabalho decente: promoção da equidade de gênero no local de trabalho; promoção da igualdade de raça no local de trabalho; erradicação do trabalho escravo nas cadeias de valor; inclusão de pessoas com deficiência; e apoio para a promoção dos direitos da criança, do adolescente e do jovem.

Esta publicação, também realizada com o apoio da IAF, visa trazer uma contribuição para o debate sobre a relação das empresas com os direitos humanos, mostrando como elas podem enxergá-los em seus negócios e indicando oportunidades para uma atuação preventiva e proativa. Buscamos, dessa forma, apresentar subsídios para que as empresas avancem no respeito aos direitos humanos, tanto em sua gestão quanto atuando em sua cadeia de valor, e, com a promoção das agendas específicas tratadas aqui, tragam

¹ <http://www.ethos.org.br/sistemas/RSEeDH/declaracaoRSEeDH.pdf>

uma contribuição fundamental para toda a sociedade, na construção de um mercado de trabalho que respeite e promova os direitos humanos.

A primeira parte da publicação traça uma “Linha do Tempo dos Direitos Humanos” para ajudar o leitor a se situar em relação ao tema e à sua evolução desde a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, até os dias de hoje. Incluem-se os principais pactos, tratados e convenções internacionais, iniciativas nacionais e internacionais importantes no âmbito da sociedade civil, bem como a legislação e os avanços em políticas públicas em nível nacional, contextualizados ao longo da história. Esta seção apresenta marcos gerais em relação aos direitos humanos e, no que se refere a avanços em agendas específicas, traz os marcos relacionados aos cinco temas do trabalho decente, que são o foco desta publicação.

Os “Capítulos Temáticos”, que compõem a segunda parte da publicação, relacionam documentos, relatórios e ferramentas essenciais, a legislação nacional, convenções e tratados mundiais relativos a cada um dos cinco temas da agenda do trabalho decente. O objetivo é instrumentalizar as empresas para que promovam os direitos humanos em sua atuação nessa agenda.

A terceira parte traz a “Matriz de Medidas Essenciais para a Promoção dos Direitos Humanos na Perspectiva do Trabalho Decente”, uma ferramenta de gestão para que as empresas avaliem suas políticas e práticas e planejem ações para o respeito aos direitos humanos em geral e especificamente em relação aos cinco temas.

“Práticas Empresariais e Iniciativas Inspiradoras” são relatadas na quarta parte, com exemplos práticos de empresas que assumiram seu compromisso com os temas aqui colocados e implementaram políticas e práticas nesse sentido.

A última seção apresenta um levantamento sobre a evolução das práticas de valorização da diversidade entre as empresas que participaram da pesquisa *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas* e afirmaram ter pelo menos uma das ações afirmativas ali mencionadas. O levantamento busca analisar se as empresas mantiveram suas boas práticas e se tais práticas trouxeram bons resultados para a promoção dos direitos humanos no ambiente de trabalho. A seção traz uma análise crítica sobre essa evolução, mostrando a situação atual do Brasil em relação aos segmentos priorizados e apresentando importantes subsídios para estimular as empresas a desenvolver práticas para a valorização da diversidade e promoção da equidade ou aprimorar as já existentes.

Direitos Humanos no Brasil

Muitas conquistas foram alcançadas no Brasil nos últimos anos no que diz respeito à proteção dos direitos humanos, principalmente com o retorno ao regime democrático e a promulgação, em 1988, da Constituição Cidadã, carta máxima do Estado brasileiro, que abarca o conjunto dos direitos civis, políticos, sociais, econômicos e culturais, resultado de anos de luta da sociedade brasileira. A diminuição dos níveis de miséria e pobreza também representou um enorme avanço no que diz respeito à garantia dos direitos da população brasileira.

Apesar disso, ainda enfrentamos importantes desafios nessa agenda para que a institucionalidade que prevê a garantia desses direitos chegue a todas as camadas da população e a todas as regiões do país. Os desafios se tornam ainda mais evidentes na medida em que a ação do Estado, que detém a responsabilidade sobre a proteção dos direitos humanos, é limitada e, por vezes, o próprio Estado se configura como violador desses direitos.

O Informe 2010 *O Estado dos Direitos Humanos no Mundo*², da Anistia Internacional, organização internacional de direitos humanos, traz um panorama que constata essa realidade. Relata as principais violações que ocorreram em 2009 em cada um dos 40 países analisados. Representantes da Anistia Internacional, em visita ao Brasil entre maio e dezembro de 2009, identificaram os seguintes pontos críticos:

- **O tratamento dado aos moradores de favelas e comunidades pobres.** Esses segmentos da população estão frequentemente sob o controle de grupos criminosos armados e são submetidos a incursões policiais de estilo militar, com a ocorrência de execuções sumárias, justificadas pelos “autos de resistência”. As forças policiais também perpetuam práticas de tortura, intimidação, buscas ilegais e arbitrárias, extorsão e roubo.
- **As condições desumanas e degradantes das prisões.** O emprego por agentes do Estado da tortura como método interrogatório, de punição e humilhação, prática relacionada à impunidade por violações do passado, a superlotação dos presídios, que representa em si uma forma de tortura, e a presença de gangues internas são problemas para os quais ainda não se apresentam soluções no curto prazo.
- **Os conflitos fundiários nas áreas rurais do país,** com o assassinato de camponeses e trabalhadores sem terra cometidos tanto por policiais quanto por pistoleiros contratados por fazendeiros.
- **A violação dos direitos dos trabalhadores, principalmente no setor agrícola,** apesar dos grandes esforços para combater a prática do trabalho forçado.
- **A construção de grandes obras de infraestrutura,** como represas, estradas e portos, que por vezes é acompanhada de expulsões forçadas e perda dos meios de subsistência

² http://www.observatoriodeseguranca.org/files/AIR2010_BR.pdf

de comunidades locais e povos indígenas, com a violação dos direitos humanos dessas populações.

Nesse contexto, reconhecendo a interdependência, indivisibilidade e inter-relação dos direitos humanos³, os avanços alcançados nos últimos anos no Brasil do ponto de vista dos direitos econômicos da maior parte da população também devem ser acompanhados por iguais avanços na garantia de seus direitos civis, sociais e culturais. Desse modo, ainda há muito trabalho a ser feito nessa agenda, exigindo a ação não apenas dos governos, mas também da sociedade civil, das empresas e das organizações de trabalhadores, para que o respeito aos direitos humanos seja tema prioritário dentro da atual conjuntura de desenvolvimento econômico.

Direitos Humanos e as Empresas

O relatório *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework*⁴, apresentado em março de 2011 por John Ruggie, representante especial da ONU para Empresas e Direitos Humanos, estabelece padrões internacionais para o escopo das responsabilidades das empresas com os direitos humanos, relacionando tais responsabilidades com a obrigação do Estado em garanti-los. O relatório afirma que, enquanto o Estado tem o dever de proteger os direitos humanos de seus cidadãos, a empresa tem o dever de respeitá-los, independentemente da realidade política na qual esteja inserida, isto é, mesmo que opere em países não democráticos ou com democracia precária. A empresa deve também oferecer mecanismos efetivos de remediação quando se envolver em violações dos direitos humanos.

Embora reconheça que as empresas são atores importantes para a geração de empregos e riquezas em todo o mundo, Ruggie ressalva que, por operarem numa economia globalizada, em que não estão sujeitas ao domínio de leis internacionais, elas têm um grande potencial de impactar os direitos humanos, muitas vezes negativamente.

O relatório ainda aponta que a responsabilidade das empresas em respeitar os direitos humanos independe do seu tamanho ou do setor econômico a que pertencem, embora os impactos e as responsabilidades possam mudar conforme esses dois fatores. Nesse sentido, um importante conceito a ser levado em consideração é a esfera de influência das empresas, que muda de dimensão conforme suas características. Tal conceito está presente na recém-lançada norma de responsabilidade social ISO 26000⁵. No capítulo

³ Declaração e Programa de Ação de Viena, disponível em: http://dhnet.org.br/direitos/anthist/viena/declaracao_viena.htm

⁴ <http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-21-mar-2011.pdf>

⁵ ABNT NBR ISO 26000 – Diretrizes sobre Responsabilidade Social, p. 16, 2010.

“Reconhecimento da Responsabilidade Social e Engajamento das Partes Interessadas”, a norma estabelece o seguinte: “Uma organização é responsável pelos impactos de suas decisões e atividades sobre as quais exerça controle formal e/ou de fato (controle de fato – *de facto* – refere-se a situações em que uma organização tem a capacidade de ditar as decisões e atividades de uma outra parte, mesmo quando ela não tiver a autoridade legal ou formal para tanto). Tais impactos podem ser intensos. Além de ser responsável por suas próprias decisões e atividades, a organização pode, em algumas situações, ser capaz de afetar o comportamento de organizações/partes com as quais se relaciona. Tais situações são consideradas dentro da esfera de influência de uma organização”.

Ao mesmo tempo, as empresas têm de lidar com um mercado globalizado altamente competitivo, buscando constantemente taxas maiores de produtividade e de redução dos custos. Muitas vezes, as empresas partem para a terceirização de atividades da operação que não estão diretamente ligadas ao seu negócio, como tecnologia da informação e segurança patrimonial, ou decidem que determinadas etapas da sua produção devem ser executadas por fornecedores. Tais fornecedores normalmente estão em locais onde os custos de operação e produção são menores. Quando a priorização da redução dos custos se sobrepõe a outros parâmetros, aspectos sociais e ambientais deixam de ser analisados na contratação dos fornecedores.

Observa-se assim que, em muitos casos, a preocupação reduzida com a cadeia de valor ainda representa uma lacuna na gestão empresarial, gerando ambientes de negócios que favorecem a violação de direitos humanos, por falta de políticas e procedimentos de controle de redes complexas de fornecedores.

A melhor postura que a empresa pode adotar é integrar as preocupações com os direitos humanos à sua estratégia de negócio, evitando focar suas ações apenas na gestão de riscos para sua imagem. Para uma devida gestão dos impactos, análise dos riscos inerentes à sua operação e alinhamento das suas ações com a expectativa da sociedade e indivíduos, as empresas envolvidas seriamente com essa agenda têm investido cada vez mais em integrar a responsabilidade social empresarial à sua estratégia, o que traz ganhos para o negócio. Em *How to Do Business with Respect for Human Rights: a Guidance Tool for Companies*, guia elaborado pela Rede do Pacto Global da Holanda, ficam claros os impactos da adoção ou não de medidas de respeito aos direitos humanos, como pode ser verificado no quadro comparativo a seguir⁶.

⁶ Tradução livre com adaptações para a realidade do Brasil: http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/how_to_business_with_respect_for_human_rights_gcn_netherlands_june2010.pdf

Situação em que a empresa não respeita os direitos humanos	Situação em que a empresa respeita os direitos humanos
Enfrenta custos relacionados a greves quando os trabalhadores entendem que seus direitos não são respeitados.	Mantém força de trabalho diversificada, tornando-se mais competitiva.
Tem custos de contencioso relativos aos processos de violação aos direitos humanos (i.e. discriminação).	Tende a ser mais atrativa como empregadora.
Observa-se piora no clima organizacional, pela implicação da empresa em violações aos direitos humanos.	Conta com funcionários mais motivados, o que pode levar a um aumento de produtividade e a altas taxas de retenção.
Há aumento de custo com relações públicas e para reverter os riscos à imagem causados por violações.	Uma apropriada diligência ⁷ em torno dos direitos humanos pode minimizar críticas e até atrair atenção positiva diante de problemas com os direitos humanos.
Ocorrem restrições de acesso, perda ou aumento de custos com financiamento.	Há menos restrições de acesso a financiamento.
Há cancelamento de contratos com clientes ou renegociações de cláusulas contratuais e valores envolvidos.	A empresa pode tornar-se mais atraente para fornecedores, clientes e outros parceiros de negócio.
A empresa é incapaz de obter no mercado os produtos que necessita dentro do tempo planejado ⁸ .	Observa-se maior conhecimento e capacidade de adaptar produtos às necessidades e preferências do consumidor.
Há restrições na obtenção de novas licenças e autorizações ou em sua renovação, reduzindo-se as oportunidades de crescimento.	A empresa tem maior acesso a contratos com o governo.
Ocorre maior possibilidade de <i>write-offs</i> ⁹ e de correção monetária no caso de projetos cancelados ou atrasados.	Aumenta a probabilidade de os projetos terminarem no prazo previsto ou antes.
A empresa tem acesso restrito ao mercado de capitais como resultado das preocupações dos investidores socialmente responsáveis.	Tempo, recursos financeiros e humanos antes focados na resolução de problemas podem ser dedicados a inovação, empreendedorismo e outras frentes que a empresa queira desenvolver.

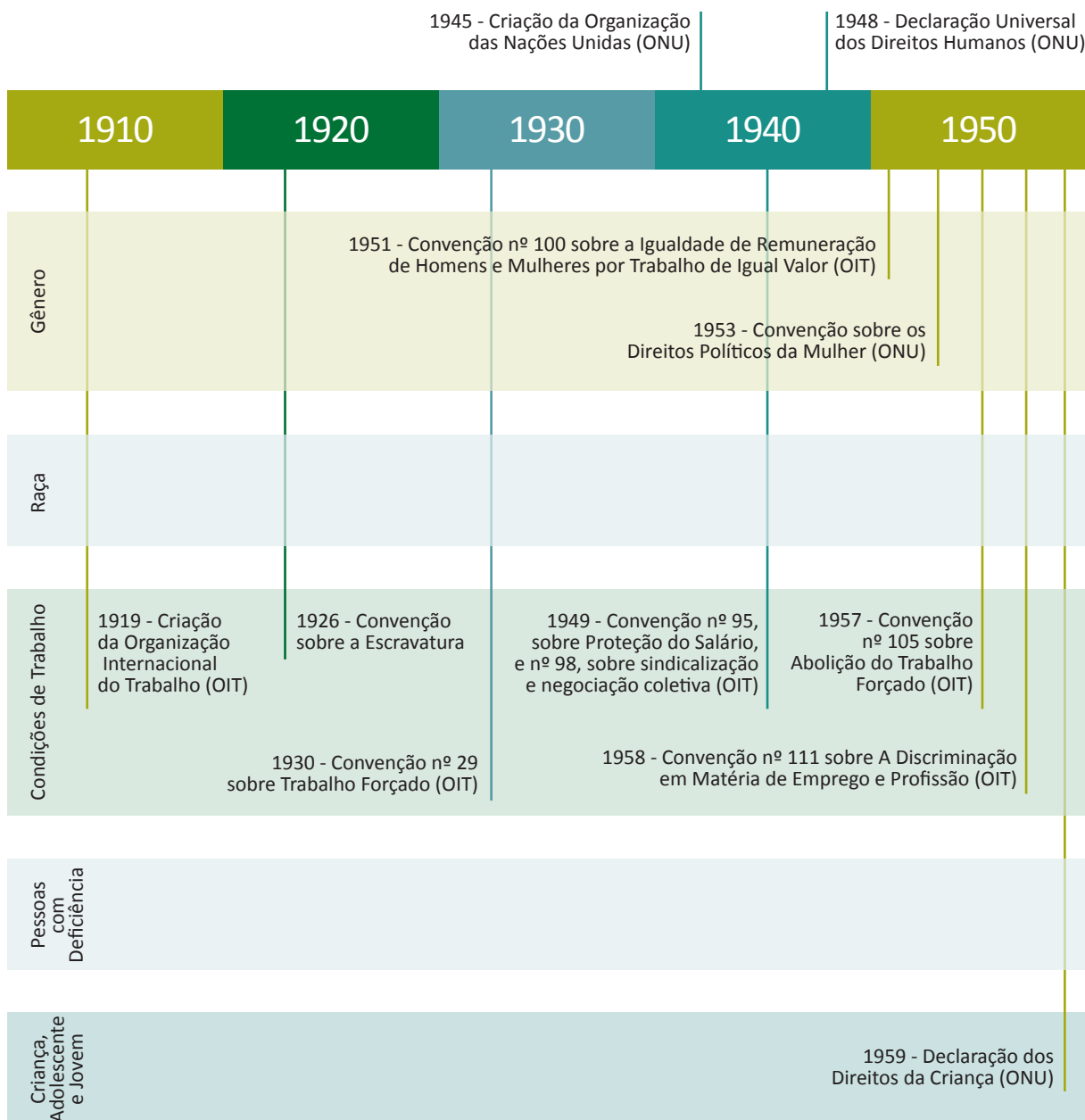
⁷ A Norma ISO 26000 define diligência como um esforço abrangente e proativo de identificar riscos ao longo de todo o ciclo de vida de um projeto ou atividade organizacional visando evitar ou mitigar esses riscos.

⁸ Existem muitas definições associadas, mas no caso, a que mais representa a idéia é quando o retorno sobre um investimento feito é impossível ou improvável.

⁹ Write-off, neste caso, refere-se a um investimento cujo retorno é impossível ou improvável.

Linha do tempo dos Direitos Humanos

Primeiros 50 anos do Século XX



A Organização das Nações Unidas (ONU)¹, formada por 192 Estados soberanos, foi fundada em 1945, após a 2ª Guerra Mundial, para manter a paz e a segurança no mundo, fomentar relações cordiais entre as nações e promover progresso social, melhores padrões

de vida e os direitos humanos. Os membros são unidos em torno da Carta das Nações Unidas², um tratado internacional que enuncia os direitos e deveres dos membros da comunidade internacional.

Em 1948, a ONU elaborou o seu documento mais importante, a Declaração Universal dos Direitos Humanos³, formulada sob influência das experiências vividas na 2ª Guerra Mundial. Essa percepção aparece no preâmbulo da declaração, quando se fala da dignidade a que todos têm direito e do que se considera crime contra a humanidade. O texto da declaração engloba os chamados direitos de primeira e de segunda geração (direitos civis e políticos e direitos econômicos, sociais e culturais).

Na década seguinte, a ONU proclamaria outras declarações com o objetivo específico de acordar proteção especial a determinados grupos de indivíduos. Em 1953, as Nações Unidas se comprometeram com a Convenção sobre os Direitos Políticos da Mulher⁴ e, em 1959, adotaram a Declaração dos Direitos da Criança⁵. Desde então, mais de 60 declarações ou convenções sobre direitos humanos foram acordadas.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁶, que tem por objetivo promover a justiça social, é o único organismo do Sistema das Nações Unidas que tem estrutura tripartite, na qual os representantes dos empregadores e dos trabalhadores têm os mesmos direitos que os do governo. A OIT foi criada pela Conferência de Paz de 1919, logo após o término da 1ª Guerra Mundial. Em 1969, em seu 50º aniversário, a organização foi agraciada com o Prêmio Nobel da Paz. Desde sua criação inúmeras convenções foram criadas marcando importantes avanços no campo das relações de trabalho.

Uma das principais convenções da OIT, a de nº 29, relaciona-se com as condições de trabalho. Antes do seu surgimento, a Liga das Nações (ou Sociedade das Nações) havia promulgado o tratado internacional Convenção sobre a Escravatura⁷, de 1926, que definiu o término da escravidão, tornando claro o seu significado logo em seu primeiro artigo: “A escravidão é o estado ou condição de um indivíduo sobre o qual se exercem, total ou parcialmente, os atributos do direito de propriedade”. O tratado determina a proibição da comercialização e tráfico de escravos, a repressão a seu embarque e desembarque em águas territoriais e, quando for o caso, uma severa punição ao infrator; e pede o compromisso com a abolição completa da escravidão, “progressivamente e logo que possível”.

A Convenção nº 29⁸ da OIT, sobre Trabalho Forçado, foi lançada em 1930 e dispõe sobre a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório. Contempla exceções

¹ <http://www.onu-brasil.org.br/index.php>

² http://unicrio.org.br/img/CartadaONU_VersoInternet.pdf

³ http://unicrio.org.br/img/DeclU_D_HumanosVersoInternet.pdf

⁴ <http://www2.mre.gov.br/dai/cdpm.htm>

⁵ www.direitoshumanos.gov.br/conselho/conanda/legis/link1/

⁶ www.oitbrasil.org.br

⁷ http://www.cedin.com.br/site/pdf/legislacao/pdf_tratados7/Conven%E7%E3o%20sobre%20a%20Escravatura.pdf

⁸ www.oitbrasil.org.br/node/449

de trabalho obrigatório, como o serviço militar obrigatório, o trabalho em decorrência de condenação judiciária e o trabalho ou serviço obrigatório em situações de emergência. Mas, mesmo nos casos de exceção, é previsto um dia de descanso a cada semana trabalhada e remuneração por horas trabalhadas além do período normal.

A Convenção nº 95⁹, sobre a Proteção do Salário, de 1949, “determina que o salário seja pago regularmente e proíbe sistemas de pagamento que privem o trabalhador da real possibilidade de deixar o emprego”, reforçando assim a convenção sobre Trabalho Forçado.

A Convenção nº 98¹⁰, sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, também de 1949, estabelece para todos os trabalhadores e empregadores o direito de constituir organizações próprias e de a elas se afiliarem, sem prévia autorização, e dispõe sobre uma série de garantias para o livre funcionamento dessas organizações, sem ingerência das autoridades públicas.

A Convenção nº 100¹¹, de 1951, representa um marco na promoção dos direitos da mulher. Trata da Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor e prevê a existência de remuneração diferenciada conforme outros critérios aplicáveis resultantes das diferenças na função exercida.

A Convenção nº 105¹², sobre Abolição do Trabalho Forçado, de 1957, trata de “abolir toda forma de trabalho forçado ou obrigatório e dele não fazer uso: a) como medida de coerção ou de educação política ou como punição por ter ou expressar opiniões políticas ou pontos de vista ideologicamente opostos ao sistema político, social e econômico vigente; b) como método de mobilização e de utilização da mão de obra para fins de desenvolvimento econômico; c) como meio de disciplinar a mão de obra; d) como punição por participação em greves; e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa”.

A Convenção nº 111¹³, de 1958, sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, define “discriminação” e trata do acesso à formação profissional, ao emprego e a profissões e de termos e condições de emprego.

Iniciamos o século XX com um tratado internacional que abolia o trabalho escravo para entrarmos na segunda metade tratando de discriminação no trabalho. Os direitos a serem garantidos representam um avanço no terreno do trabalho escravo, pois cada vez mais entra na pauta das discussões as condições oferecidas ao trabalhador e a evolução dos seus direitos. O que não se previa é que, depois de tantos anos, o trabalho forçado ou análogo ao escravo ainda precisaria ser combatido.

Conforme análise da ONG Repórter Brasil¹⁴, “as diversas modalidades de trabalho forçado no mundo têm sempre em comum duas características: o uso da coação e a negação

⁹ <http://www.oitbrasil.org.br/node/463>

¹⁰ www.oitbrasil.org.br/node/465

¹¹ www.oitbrasil.org.br/node/445

¹² www.oitbrasil.org.br/node/469

¹³ www.oitbrasil.org.br/node/472

¹⁴ <http://www.reporterbrasil.org.br>

da liberdade. No Brasil, o trabalho escravo resulta da soma do trabalho degradante com a privação de liberdade”.

Décadas de 60, 70 e 80

	1960	1970	1980
	1968 - I Conferência Internacional de Direitos Humanos, em Teerã, Irã (ONU)	1976 - Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais	1977 - Lei do Balanço Social na França 1989 - The Natural Step (TNS) ✖ 1987 - Relatório Nosso Futuro Comum (Gro Brundtland) ✖
Gênero	1975 - I Conferência Mundial sobre a Mulher, no México, com o tema “Mulher e Desenvolvimento” (ONU)	1979 - Convenção para Eliminar Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (Cedaw), da ONU	1980 - II Conferência Mundial sobre a Mulher, em Copenhague, Dinamarca (ONU) 1985 - III Conferência Mundial sobre a Mulher, em Nairóbi, Quênia, com o tema “Gênero e Desenvolvimento” (ONU), e Conselho Nacional dos Direitos da Mulher [BR]
Raça	1966 - Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial - CEDAR, Pacto Internacional Sobre Direitos Civis e Políticos e Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (ONU)		1989 - Lei nº 7.716 [BR]
Condições de Trabalho			
Pessoas com Deficiência	1975 - Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência (ONU)	1980 - ONU Declara a Década Internacional da Pessoa com Deficiência e 1981 - Ano Internacional	1982 - Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência (ONU) 1983 - Convenção nº 159, Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes (OIT) 1989 - Lei nº 7.853, sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência e sua integração social [BR]
Criança, Adolescente e Jovem		1973 - Convenção nº 138, sobre Idade Mínima para Admissão (OIT)	1989 - Convenção sobre os Direitos da Criança (ONU)

Nestas três décadas, houve importantes marcos mundiais. Em 1976, foram criadas as Diretrizes da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) para Empresas Multinacionais¹⁵. Tais diretrizes estabelecem princípios e padrões de boas práticas, visando conduta empresarial responsável nos âmbitos social, ambiental e dos direitos humanos.

No ano seguinte, a aprovação da Lei do Balanço Social, na França¹⁶, tornou obrigatória, numa primeira fase, a implantação de um balanço social para todas as empresas com mais de 750 pessoas e, depois, para as de mais de 300 pessoas. A regulamentação veio da necessidade de uma avaliação mais sistemática pela sociedade das ações das empresas no âmbito social.

Outro marco de grande expressão e significado global foi o relatório Nosso Futuro Comum¹⁷, que se centra no desenvolvimento sustentável e nas mudanças políticas necessárias para atingi-lo. Elaborado pela Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento, criada pelas Nações Unidas, foi presidida por Gro Brundtland, então primeira-ministra da Noruega. O conceito de desenvolvimento sustentável foi lançado nesse relatório: “Desenvolvimento sustentável é aquele que satisfaz as necessidades do presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras de suprir suas próprias necessidades. Ele contém em si dois conceitos fundamentais: o conceito de necessidades, em particular as necessidades essenciais dos pobres do mundo, a prioridade absoluta que deve ser dada, e a ideia de limitações impostas pelo estado da tecnologia e da organização social sobre a capacidade do meio ambiente para satisfazer as necessidades presentes e futuras”.

Logo após a definição do conceito de desenvolvimento sustentável, foi criada na Suécia a organização The Natural Step, quando surgiu o manifesto envolvendo questões ambientais, com uma abordagem científica, visando despertar a humanidade para as consequências da forma como tratamos o planeta. O documento contém quatro princípios científicos para a busca da sustentabilidade, representados por condições sistêmicas. A quarta condição sistêmica diz que, “na sociedade sustentável, as necessidades humanas devem ser satisfeitas em todo o mundo”.

Dentro dos eixos temáticos dos direitos humanos, a luta pelos direitos civis dos negros marca a década de 1960. Em 1963, o pastor e ativista político norte-americano Martin Luther King fez seu famoso discurso “Eu Tenho um Sonho”, durante uma marcha de 250 mil manifestantes pró-direitos civis e contra o racismo, em Washington, nos EUA. No ano seguinte, aos 35 anos, ele viria a ser o mais jovem ganhador do Prêmio Nobel da Paz e, em 1968, seria assassinado.

Quase 20 anos depois do lançamento da Declaração Universal dos Direitos Humanos,

¹⁵ <http://www.oecd.org>

¹⁶ <http://www.balancosocial.org.br>

¹⁷ <http://www.un-documents.net/wced-ocf.htm>

a ONU constatou que o fato de nela constarem direitos e liberdades da população não era suficiente para garantir seu cumprimento, uma vez que o documento não tem força jurídica obrigatória nos Estados partes. Concluiu-se então que a declaração deveria ser complementada por pactos e tratados, dois dos quais seriam instituídos após alguns anos de discussão.

O Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos¹⁸ foi concluído em 1966 e pode ser dividido em duas seções. Na primeira, constam os direitos fundamentais e, na segunda, os dispositivos de monitoramento e implantação do pacto. Foi decidida a criação do Comitê de Direitos Humanos da ONU, para receber denúncias e determinar as sanções e medidas necessárias. Outro método de proteção internacional dos direitos humanos estabelecido por esse pacto foi a sistemática de comunicações. Os Estados partes devem encaminhar relatórios periódicos sobre as medidas tomadas para garantir os direitos e liberdades em seu território. Há também outro mecanismo de comunicação, chamado de sistema vertical de proteção, por meio do qual um Estado parte pode acusar outro Estado parte de violação dos direitos garantidos pelo pacto. Existe ainda um sistema horizontal de proteção, pelo qual o próprio Estado parte pode aplicar sanções ou pressões, como boicotes ou embargos, contra um Estado violador. A diferença é que, no sistema horizontal, a prática pode ser exercida tanto por Estados como por empresas. O Brasil aderiu a esse pacto em 1992 e encaminhou seu primeiro relatório em 1994.

O Comitê de Direitos Humanos analisou e retornou observações ao país, destacando preocupações como execuções sumárias, más condições em presídios e ameaças às testemunhas de violação de direitos humanos. No entender do comitê, as disparidades de distribuição de renda constituem o principal fator gerador dos impactos negativos evidenciados no Brasil.

Ainda em 1966 foi criado o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais¹⁹, que tem como objetivo tornar juridicamente vinculantes os dispositivos da Declaração Universal. Adotando-se o mesmo mecanismo do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, foi instituído o Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, que tem a função de monitorar a implantação dos direitos econômicos, sociais e culturais previstos no pacto e analisar os relatórios periódicos. O Brasil ratificou esse pacto em 1992 e, em 1996, lançou o I Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH 1), dando maior ênfase aos direitos civis e políticos. O PNDH 2, que seria lançado em 2002, daria maior destaque aos direitos econômicos, sociais e culturais.

Constata-se que, após a aprovação da Declaração Universal dos Direitos Humanos²⁰, as Nações Unidas aprovaram muitos instrumentos internacionais de relevada importância. No entanto, a I Conferência Internacional de Direitos Humanos, realizada em 1968, reforçou o quanto ainda estava para ser feito “na esfera da aplicação dos direitos humanos

¹⁸ http://www2.mre.gov.br/dai/m_592_1992.htm

¹⁹ http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/pacto_dir_economicos.htm

²⁰ <http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/doc/teera.htm>

e liberdades”. Da Proclamação de Teerã, declaração final dessa conferência, destacamos aqui dois pontos de grande importância:

- “A comunidade internacional se sente profundamente preocupada frente à notória degeneração dos direitos humanos que emana da repulsiva política do apartheid.”
- “A discriminação da qual a mulher ainda segue sendo vítima em distintas regiões do mundo deve ser eliminada. O feito de que a mulher não goze dos mesmos direitos que o homem é contrário à Carta das Nações Unidas e às disposições da Declaração Universal dos Direitos Humanos. A aplicação cabal da Declaração sobre a eliminação da discriminação contra a mulher é uma necessidade para o progresso da humanidade”.

Nesse período, algumas ações práticas foram conduzidas para tratar das preocupações acima apontadas. Foram realizadas convenções e conferências temáticas, que objetivavam um maior aprofundamento numa problemática específica de violação dos direitos humanos. A proposta da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial²¹, de 1966, é tornar-se um instrumento internacional no combate ao racismo. Os Estados partes se comprometeram com o direito a um tratamento igual perante a Justiça, com o direito à segurança e proteção da pessoa e com os direitos políticos, civis, econômicos, sociais e culturais. Dado o contexto da época, foi necessário explicitar o “direito de acesso a todos os lugares e serviços destinados ao uso do público, tais como, meios de transportes, hotéis, restaurantes, cafés, espetáculos e parques”. Dessa forma, a convenção buscava enfrentar o apartheid, problema evidenciado após o ingresso na ONU de 17 países africanos, em 1960. No final da década de 1980, no Brasil, a Lei nº 7716²² definiu os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, etnia, religião ou procedência nacional.

O Ano Internacional da Mulher (1975) marcou o início da Década da Mulher, declarada pela I Conferência Mundial da Mulher. Cinco anos depois, realizou-se a II Conferência, que avaliou os progressos intermediários ocorridos. Com a realização da III Conferência e o término da Década da Mulher, em 1985, foram aprovadas as “estratégias de aplicação voltadas para o progresso da mulher”.

Em 1979, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher²³ reforçou os direitos ligados ao voto, à nacionalidade, à escolha da profissão, à igualdade nos salários e benefícios, ao matrimônio e maternidade (proibindo demissão por motivo de gravidez ou licença-maternidade) e à liberdade de escolha do cônjuge. Ainda deixou explícito que medidas destinadas a proteger a maternidade não seriam consideradas discriminatórias e também que a “adoção pelos Estados partes de medidas especiais de caráter temporário destinadas a acelerar de fato a igualdade de fato entre o homem e a mulher não se considerará discriminação na forma definida nesta

²¹ http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/conv_int_eliminao_disc_racial.htm

²² http://200.181.15.9/CCIVIL_03/LEIS/L7716.htm

²³ http://portal.mj.gov.br/sedh/11cndh/site/pndh/sis_int/onu/convencoes/Convencao%20sobre%20a%20Eliminacao%20de%20Todas%20as%20Formas%20de%20Discriminacao%20contra%20a%20Mulher.pdf

convenção, mas de nenhuma maneira implicará, como consequência, a manutenção de normas desiguais ou separadas; essas medidas cessarão quando os objetivos de igualdade de oportunidade e tratamento houverem sido alcançados”. Dessa forma, essa convenção sinalizou que é legítimo aplicar políticas diferenciadas sem que estas sejam vistas como excludentes ou discriminatórias.

No Brasil, foi criado o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher²⁴, em 1980, com o objetivo de promover políticas que visem a eliminar a discriminação da mulher, assegurando-lhe condições de liberdade e igualdade de direitos, bem como sua plena participação nas atividades políticas, econômicas e culturais do país.

A promoção dos direitos dos indivíduos com deficiência²⁵ se inicia no ano de 1975, com a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência. Em 1981, quando foi instituído pela ONU o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, oficializou-se o conceito de sociedade inclusiva. O Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência²⁶, estabelecido no ano seguinte, tem a finalidade de “promover medidas eficazes para a prevenção da deficiência e para a reabilitação e a realização dos objetivos de ‘igualdade’ e ‘participação plena’ das pessoas deficientes na vida social e no desenvolvimento”.

A Convenção nº 159, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes²⁷, aprovada na Conferência da Organização Internacional do Trabalho em 1983, estabeleceu princípios e medidas para as políticas nacionais de reabilitação profissional e de emprego de pessoas com deficiência. No mesmo ano, foi adotada a Declaração de Cave Hill²⁸, considerada um dos primeiros documentos a condenar a imagem de pessoas com deficiência como cidadãos de segunda categoria.

No Brasil, a Lei nº 7.853/1989²⁹ dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência e sua integração social e sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Corde). Com esta lei, finaliza-se um ciclo em que o olhar sobre as pessoas com deficiência era basicamente assistencialista e inicia-se outro, que valoriza os direitos individuais e coletivos e a efetiva inclusão social desses indivíduos nas áreas de educação, saúde, formação profissional e do trabalho, recursos humanos e edificações, considerando-se que a mobilidade é prejudicada e muitas vezes impedida pela forma como os espaços urbanos são projetados e construídos. De acordo com o Artigo 1º, “ficam estabelecidas normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência, e sua efetiva integração social, nos termos desta Lei.”

²⁴ <http://www.sepm.gov.br/conselho>

²⁵ http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/legislacao_2_4.asp

²⁶ www.cedipod.org.br/w6pam.htm

²⁷ <http://www.oit.org.br/node/505>

²⁸ http://www.mpdft.gov.br/sicorde/legislacao_01_A1_13.htm

²⁹ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm

Após a reabilitação, algumas pessoas se tornam aptas a retornar à sociedade. Esse processo era conhecido como “reintegração”, pois era aplicado somente a pessoas que estavam atuando na sociedade antes de contraírem uma deficiência, deixando de fora crianças que nasciam ou adquiriam alguma deficiência, logo nos primeiros anos de vida. A partir da década de 1980, o termo foi alterado para “integração”, valendo a sua aplicação para qualquer pessoa com deficiência.

Os anos 1980 finalizam com a realização da Convenção sobre os Direitos da Criança³⁰, da ONU, a qual considera como criança “todo ser humano com menos de 18 anos de idade, a não ser que, em conformidade com a lei aplicável à criança, a maioridade seja alcançada antes”. De acordo com o Manual de Aprendizagem, do Ministério do Trabalho e Emprego³¹, o aprendiz “é o jovem com idade entre 14 e 24 anos, matriculado em curso de aprendizagem profissional e admitido por estabelecimentos de qualquer natureza que possuam empregados regidos pela CLT”. Contudo, devido a inúmeras questões, como falta de fiscalização e condições financeiras precárias das famílias, muitas crianças ainda menores trabalham, principalmente na área rural. A Convenção nº 138, da OIT, sobre Idade Mínima para Admissão³², é um instrumento pelo qual cada país-membro “compromete-se a seguir uma política nacional que assegure a efetiva abolição do trabalho infantil e eleve, progressivamente, a idade mínima de admissão a emprego ou a trabalho a um nível adequado ao pleno desenvolvimento físico e mental do jovem”.

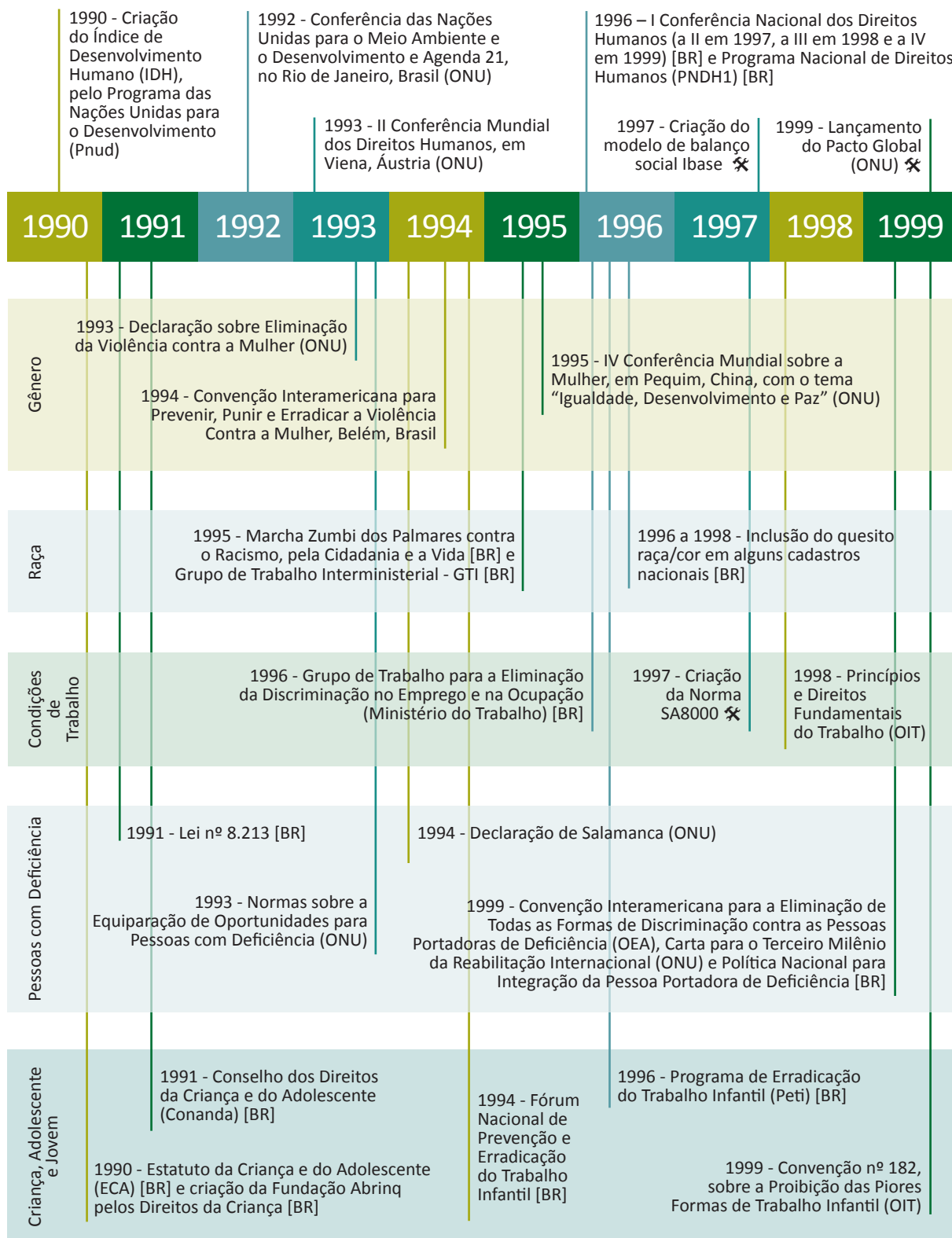
O trabalho infantil é crítico, pois as crianças executam a atividade sem qualquer condição de segurança e saúde, em detrimento de seus estudos, ganhando salários irrisórios e privando-se do direito de viver um período de desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social, previsto no artigo 32 da Convenção sobre os Direitos da Criança.

³⁰ www2.mre.gov.br/dai/crianca.htm

³¹ http://www.mte.gov.br/fisca_trab/aprendizagem_pub_manual_aprendiz_V2.pdf

³² www.oitbrasil.org.br/node/492

A Última Década do Século XX



A década se inicia com a criação, pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud), do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH)³³, que objetiva ser um contraponto ao Produto Interno Bruto (PIB), o qual analisa apenas os aspectos econômicos do desenvolvimento. As três dimensões analisadas pelo IDH são: riqueza, mensurando a renda calculada pelo PIB per capita, já convertida para dólar; educação, que contempla o índice de analfabetismo e a taxa de matrícula; e longevidade, analisando a expectativa de vida ao nascer. Na edição de 2009 do Relatório de Desenvolvimento Humano, que é elaborado anualmente pelo Pnud, o Brasil estava na 75ª colocação, mas posicionado no grupo de países que apresentam alto IDH.

Com a realização da Conferência das Nações Unidas para o Meio Ambiente e o Desenvolvimento no Brasil (conhecida também como Eco-92, Rio-92 ou Cúpula da Terra), cujo objetivo foi conciliar o desenvolvimento econômico com a preservação dos recursos naturais, nasceu a Agenda 21³⁴, documento com mais de 2.500 recomendações ligadas ao desenvolvimento sustentável a serem consideradas na construção de políticas públicas. A Agenda 21 trata de diversos temas e tem capítulos específicos voltados para as questões da mulher e da infância e juventude.

A declaração final da II Conferência Mundial dos Direitos Humanos³⁵, ocorrida em 1993, em Viena, é conhecida por ter sido a mais abrangente e legítima, por cobrir uma grande diversidade de temas e pelo número de participantes que reuniu (delegações oficiais de 171 Estados e 2.000 ONGs). Logo após sua realização, concluiu-se que a Conferência de Viena foi para os direitos humanos o que a Eco-92 foi para o meio ambiente. Dentre os muitos assuntos tratados, a Declaração de Viena enaltece o exercício da cooperação internacional. Traz a questão do desenvolvimento como um facilitador, mas ressalta que a falta dele não pode ser “invocada para justificar a limitação de direitos do homem internacionalmente reconhecidos”. Falando diretamente com algumas nações que questionavam a validade de determinados direitos no contexto de sua cultura nacional, reafirma que, “embora se deva ter sempre presentes o significado das especificidades nacionais e regionais e os antecedentes históricos, culturais e religiosos”, os direitos humanos são universais. E uma das lições deixadas por essa conferência é que a parceria entre governos e sociedade civil iria permear os diversos programas aprovados nas conferências seguintes sobre temas globais. Também ficou decidido que os Estados deveriam elaborar seus planos nacionais de direitos humanos.

O Brasil lançaria em 1996 o seu primeiro plano de direitos humanos, o Programa Nacional dos Direitos Humanos (PNDH1), a partir de uma ampla participação de instituições públicas e organizações da sociedade na discussão e apresentação de propostas durante a I Conferência Nacional dos Direitos Humanos³⁶. Já a II³⁷ e a III³⁸ conferências

³³ <http://www.pnud.org.br/idh/>

³⁴ <http://www.mma.gov.br/sitio/index.php?ido=conteudo.monta&idEstrutura=18&idConteudo=575&idMenu=9065>

³⁵ <http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/viena/viena.html>

³⁶ http://www.dhnet.org.br/dados/conferencias/nacionais/relatorio_01_conf_nac_dh_1996.pdf

³⁷ <http://www2.camara.gov.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/relatorios/RELATORIO%20DA%20II%20CONFERENCIA%20NACIONAL%20DE%20DIREITOS%20HUMANOS.pdf>

³⁸ <http://www.dhnet.org.br/dados/conferencias/dh/br/iiconferencia.html>

nacionais avaliaram a implementação do PNDH, apontaram caminhos para a consolidação do programa, estimularam a elaboração de programas estaduais e municipais e ofereceram recomendações para ações coordenadas entre os organismos de direitos humanos. A IV Conferência³⁹ buscou aperfeiçoar seus próprios mecanismos de funcionamento, visando obter maior eficácia e visibilidade em seus resultados.

A década finaliza com duas iniciativas voltadas para as empresas, as quais buscam maior transparência na forma como a gestão é conduzida. Uma delas é o Pacto Global (Global Compact)⁴⁰, da ONU. A outra é o modelo de balanço social Ibase, lançado no Brasil em 1997 pelo Instituto Brasileiro de Análises Econômicas e Sociais (Ibase).

Observando a última década do século XX, através dos eixos temáticos propostos nesta linha do tempo, começamos com quatro importantes iniciativas no contexto brasileiro. Em 1990, foi criada a Fundação Abrinq pelos Direitos da Criança⁴¹ e promulgado o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA)⁴². Esse estatuto reforçou preceitos já determinados pela Constituição Federal de 1988, como a proteção integral de crianças e adolescentes e a prioridade para esses grupos na formulação de políticas públicas, na destinação de recursos da União e no atendimento de serviços públicos. O Brasil, conforme explicitado no ECA, divide a infância em duas fases, considerando criança a pessoa de até 12 anos de idade incompletos e adolescente aquela entre 12 e 18 anos de idade.

Em 1991, foi criado o Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente (Conanda)⁴³, com a finalidade de elaborar normas gerais para a formulação e implementação da política nacional de atendimento dos direitos da criança e do adolescente, observadas as linhas de ação e as diretrizes do ECA. Em 1994, instituiu-se o Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil⁴⁴, que busca articular e mobilizar agentes institucionais envolvidos com políticas e programas de enfrentamento ao trabalho infantil e de proteção ao adolescente trabalhador. E, em 1996, lançou-se o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (Peti), com o objetivo de retirar as crianças e adolescentes, de 7 a 14 anos de idade, do trabalho considerado perigoso, penoso, insalubre ou degradante, ou seja, aquele que coloca em risco a saúde e a segurança de crianças e adolescentes. Mais detalhes podem ser consultados no quadro Marcos Regulatórios do capítulo “Apoio para a Promoção e Direitos da Criança, do Adolescente e do Jovem” (ver pág. 89).

No final da década, a OIT adotou a Convenção nº 182⁴⁵, sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação. Entre essas formas de trabalho estão o trabalho escravo ou análogo ao escravo, a prostituição, trabalho em atividades ilícitas e atividades que podem prejudicar a saúde da criança.

³⁹ <http://www2.camara.gov.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/relatorios/Relatorio%20da%20IV%20Conferencia%20Nacional%20de%20Direitos%20Humanos.pdf>

⁴⁰ <http://www.unglobalcompact.org/> e <http://www.pactogloba.org.br>

⁴¹ <http://www.fundabrinq.org.br>

⁴² http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8069Compilado.htm

⁴³ <http://www.direitoshumanos.gov.br/conselho/conanda>

⁴⁴ <http://www.fnpeti.org.br/>

⁴⁵ www.oitbrasil.org.br/node/518

Em relação à igualdade de gênero, a década começa com a Declaração sobre Eliminação da Violência contra a Mulher⁴⁶, de 1993, considerada o primeiro documento internacional com enfoque exclusivo nesse tema. A Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher⁴⁷, realizada em 1994, no Brasil, estabeleceu que os atos de violência contra a mulher devem ser combatidos tanto na esfera pública quanto na privada.

Em 1995, com a realização da IV Conferência Mundial sobre a Mulher⁴⁸, em Pequim, é ressaltada a necessidade de promover e criar mecanismos para propiciar a autonomia econômica da mulher como meio para alcançar a igualdade. Entre seus objetivos estão “promover a independência econômica das mulheres, incluindo o emprego, e erradicar a persistente e crescente pobreza que recai sobre as mulheres, combatendo as causas estruturais da pobreza por meio de transformações nas estruturas econômicas, assegurando acesso igualitário a todas as mulheres, incluindo as mulheres da área rural, como agentes vitais do desenvolvimento, dos recursos produtivos, oportunidades e dos serviços públicos”.

No âmbito das relações do trabalho, o Brasil criou, em 1996, o Grupo de Trabalho para Eliminação da Discriminação no Emprego e Ocupação (GTEDEO)⁴⁹, composta por representantes governamentais, dos trabalhadores e dos empregadores. Dentre as seis estratégias traçadas, o GTEDEO se propõe a divulgar experiências sobre diversidade. No ano seguinte, a Social Accountability International (SAI) lançou a Norma SA8000, voltada para as empresas que querem certificar que seu ambiente de trabalho e relações laborais estão de acordo com as convenções da OIT, com a Declaração Universal dos Direitos Humanos e com a Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança. Em 1998, foi lançada a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e Seu Seguimento⁵⁰, documento que representa uma reafirmação dos princípios fundamentais e direitos no trabalho. Das 183 convenções da OIT aprovadas até junho de 2001, oito delas são consideradas fundamentais e integram esta declaração. Referem-se a:

- Liberdade de associação e de organização sindical e ao reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva (nº 87 e nº 98)
- Eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório (nº 29 e nº 105)
- Abolição efetiva do trabalho infantil (nº 138 e nº 182)
- Eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (nº 100 e nº 111)

Em relação às pessoas com deficiência, os anos 1990 se iniciam com a Resolução 45/91 da ONU, de 14 de dezembro de 1990, que propõe a execução do Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência (elaborado em 1982) e define esta como a Déca-

⁴⁶ <http://www.un.org/documents/ga/res/48/a48r104.htm>

⁴⁷ http://www2.mre.gov.br/dai/dhumanos_94.htm

⁴⁸ <http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/doc/pequim95.htm>

⁴⁹ http://www.mte.gov.br/seg_sau/grupos_gtedeo.asp

⁵⁰ www.oit.org.br/sites/default/files/topic/international_labour_standards/pub/declaracao_direitos_fundamentais_294.pdf

da das Pessoas com Deficiência das Nações Unidas. No Brasil, a Lei nº 8213, de 1991⁵¹, estabeleceu cotas de contratação de pessoas com deficiência nas empresas privadas com mais de 100 funcionários. A instituição da lei não garantiu de imediato uma maior oferta de oportunidades de trabalho para esse público. Os motivos para a dificuldade no cumprimento das cotas vão desde a falta de mão de obra qualificada até as impossibilidades, ou alto custo, envolvendo a adequação da infraestrutura às regras e normas sobre acessibilidade. Com uma fiscalização mais presente das delegacias regionais do Trabalho, aplicação de multas e termos de ajustamento de conduta (TACs) firmados, o número de pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho vem aumentando. Mas continua reduzido o número de empresas que conseguem atender às cotas integrando as pessoas com deficiência em suas operações, em lugar de criar vagas para esse fim. Ainda no Brasil, é lançada em 1999 a Política Nacional para Integração de Pessoas Portadoras de Deficiência, que está detalhada no quadro Marcos Regulatórios do capítulo “Inclusão de Pessoas com Deficiência” (ver pág. 78).

As Normas para Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência⁵², adotadas pela ONU em 1993, deram forma às ideias do Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência, que havia sido lançado em 1982, estabelecendo as medidas de implantação da igualdade de participação das pessoas com deficiência na sociedade. São 22 normas que demonstram o avanço no tema, deixando para trás o conceito de segregação institucional e passando para o de integração, o que foi fundamental para se chegar ao modelo atual de sociedade inclusiva. No texto a palavra “reabilitação” refere-se a “um processo destinado a capacitar pessoas com deficiência a atingir e manter seus níveis ótimos em termos físicos, sensoriais, intelectuais, psiquiátricos e/ou funcionais sociais, dando assim ferramentas para mudar sua vida em direção a um nível mais elevado de autonomia. A reabilitação pode incluir medidas para fornecer e/ou restaurar funções ou compensar a perda ou ausência de uma função ou limitação funcional. O processo de reabilitação não envolve cuidados médicos iniciais. Ele inclui uma ampla gama de medidas e atividades, desde uma reabilitação mais básica e geral até atividades voltadas para metas, como, por exemplo, a reabilitação profissional”.

A Declaração de Salamanca, de 1994, sobre Princípios, Políticas e Práticas na Área das Necessidades Educativas Especiais, ressalta que “toda criança possui características, interesses, habilidades e necessidades de aprendizagem que são únicas”.

A Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência⁵³ (Convenção da Guatemala), de 1999, definiu a discriminação como toda forma de diferenciação, exclusão ou até restrição baseada em deficiência que impeça ou anule o reconhecimento ou exercício aos direitos e liberdades fundamentais das pessoas com deficiência. No mesmo ano, a Rehabilitation International lançou a Carta para o Terceiro Milênio⁵⁴, que pede a todas as nações que assumam para si a

⁵¹ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm

⁵² <http://www.entreamigos.com.br/node/269>

⁵³ http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/legislacao_2_5.asp

⁵⁴ http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/carta_milenio.pdf

“meta de evoluírem para sociedades que protejam os direitos das pessoas com deficiência mediante o apoio ao pleno empoderamento e inclusão delas em todos os aspectos da vida”.

Como resposta ao chamamento feito pela ONU, o Brasil, em dezembro de 1999, fixou a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, no mercado de trabalho e na sociedade (Decreto nº 3.298⁵⁵, regulamentando a Lei nº 7.853), enfocando os seguintes eixos temáticos que muito dependem do apoio das empresas para o sucesso na implantação:

- Equiparação de oportunidades no mercado de trabalho
- Saúde, atuando tanto na prevenção como reabilitação e também prevendo ajudas técnicas com o objetivo de superar as barreiras impostas pela deficiência
- Educação, incluindo educação profissional para a plena habilitação profissional
- Habilitação e reabilitação profissional, que objetiva o ingresso ou reingresso no mercado de trabalho;
- Acesso ao trabalho, que vai além do cumprimento da cota, estabelecendo a igualdade de oportunidades em processos seletivos e definindo três formas de contratação: a contratação competitiva (contratação regular, conforme a CLT); a contratação seletiva, que segue como a contratação competitiva, com a diferença de que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e a promoção do trabalho por conta própria, que se traduz em fomento ao trabalho autônomo, cooperativismo ou economia familiar
- Cultura, desporto, turismo e lazer

Em relação à equidade racial, a primeira manifestação da década ocorre apenas em 1995, com a realização da Marcha Zumbi dos Palmares contra o Racismo, pela Cidadania e a Vida, marco em homenagem aos 300 anos da morte de Zumbi dos Palmares. A marcha dá visibilidade e traz a público o debate sobre as condições desiguais dos negros. Um documento com as principais reivindicações do Movimento Negro, denunciando o racismo, defendendo a inclusão dos negros na sociedade brasileira e apresentando propostas concretas de políticas públicas, foi entregue ao então presidente da República, Fernando Henrique Cardoso. Em resposta às pressões, o governo instituiu o Grupo de Trabalho Interministerial para Valorização da População Negra⁵⁶. Ainda nesta década, houve alguns avanços no sentido de permitir a correta identificação do perfil da população negra no país. Em 1996, o governo introduziu o quesito raça/cor como diretriz para o Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (Planfor) e, em 1998, fez as mesmas alterações nos sistemas de informação e registro da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) e do Cadastro Geral de Emprego e Desemprego (Caged).

⁵⁵ <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec3298.pdf>

⁵⁶ http://www.planalto.gov.br/publi_04/COLECAO/RACIAL2.HTM

O Novo Milênio

	2000	2001	2002	2003	2004
	<p>2000 - Cúpula do Milênio (ONU), definição dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), Carta da Terra, Conferência Nacional dos Direitos Humanos (a V em 2000, a VI em 2001, a VII em 2002, a VIII em 2003 e a IX em 2004) [BR], Indicadores Ethos de RSE ✳, Como as Empresas Podem (e Devem) Valorizar a Diversidade (Instituto Ethos) ✳ e Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da GRI ✳</p>		<p>2002 - Programa Nacional de Direitos Humanos - PNDH2 [BR]</p>	<p>2004 - Princípios Básicos de Responsabilidade Social (Instituto Ethos e Abrapp) ✳ e NBR 16001 (ABNT) ✳</p>	
Gênero		<p>2003 - Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres [BR]</p>		<p>2004 - Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades de Gênero e Raça no Trabalho [BR], O Compromisso das Empresas com a Valorização da Mulher (Instituto Ethos) ✳ e Calvert Women's Principles (Calvert e UNIFEM) ✳</p>	
Raça		<p>2001 - III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Formas Conexas de Intolerância (Durban, África do Sul) e Conselho Nacional de Combate à Discriminação [BR]</p>		<p>2003 - Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial (CNPiR) [BR], Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial (Fipir) [BR], Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir) [BR] e Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PNPIR) [BR]</p>	
Condições de Trabalho		<p>2003 - Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo [BR]</p>		<p>2004 - Lista Suja do Trabalho Escravo [BR]</p>	
Pessoas com Deficiência	<p>2000 - Lei nº 10.098 e nº 10.048 [BR]</p>		<p>2001 - Declaração Internacional de Montreal sobre a Inclusão (ONU) e Instrução Normativa 20/2001 [BR]</p>		<p>2002 - Declaração de Madri (ONU), Declaração de Caracas (Rede Ibero-Americana de ONGs), Declaração de Sapporo (ONU) e O Que as Empresas Podem Fazer pela Inclusão de Pessoas com Deficiência (Instituto Ethos) ✳</p>
Criança, Adolescente e Jovem	<p>2000 - Lei nº 10.097 [BR] e O Que as Empresas Podem Fazer pela Criança e pelo Adolescente (Instituto Ethos) ✳</p>		<p>2003 - Declaração de Quito</p>		
	<p>2000 - Lei nº 10.097 [BR] e O Que as Empresas Podem Fazer pela Criança e pelo Adolescente (Instituto Ethos) ✳</p>		<p>2004 - Plano Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil (Peti) [BR], Plano Nacional de Juventude [BR] e Plano Nacional de Promoção, Proteção e Defesa do Direito de Crianças e Adolescentes à Convivência Familiar Comunitária (PNCFC) [BR]</p>		

A primeira década deste milênio é marcada pela instrumentação dos direitos humanos por meio de ferramentas e publicações. Já em 2000 é lançada a primeira versão das Dire-

trizes da Global Reporting Initiative (GRI)⁵⁷ propondo princípios para a definição do conteúdo dos relatórios de sustentabilidade das organizações. Dentre os diversos indicadores a serem reportados, alguns permitem monitorar as desigualdades, como o LA14, que solicita a “Proporção de salário-base entre homens e mulheres, por categoria funcional”. No Brasil, em 2001 o Instituto Ethos lançou o Guia de Elaboração de Relatório e Balanço Anual da Responsabilidade Social Empresarial⁵⁸, que foi atualizado ao longo dos anos, até 2007⁵⁹, de forma a incorporar as novidades no âmbito de elaboração de relatórios de sustentabilidade.

Ainda em 2000, o Instituto Ethos lançava sua principal ferramenta, os Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial⁶⁰, instrumento de autoavaliação e aprendizagem, de uso essencialmente interno. Distribuídos em sete temas, alguns de seus 40 indicadores são extremamente focados na equidade e na promoção dos direitos de determinados públicos. Outras duas importantes iniciativas do Ethos foram desenvolvidas no período. A primeira foi a pesquisa Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Políticas Afirmativas⁶¹, que desde 2001 verifica como está a diversidade dentro dessas empresas. A outra iniciativa dessa época é a ferramenta Diversidade e Equidade: Metodologia para Censo nas Empresas⁶², criada em 2008, que permite à própria empresa fazer o monitoramento de seu quadro funcional.

Nesta década, o Ethos ainda lançou diversas publicações com o propósito de auxiliar as empresas no seu compromisso com temas como Diversidade⁶³ e Criança e Adolescente⁶⁴ (2000), Pessoas com Deficiência⁶⁵ (2002), Mulher⁶⁶ (2004) e Igualdade Racial⁶⁷ (2006). Ampliando o enfoque, foi lançada em 2006 a publicação Matriz de Critérios Essenciais de RSE e Mecanismos de Indução⁶⁸, que apresenta 29 critérios de responsabilidade social aos quais as empresas devem estar atentas. Três anos depois, lançou-se o Manual de Incorporação dos Critérios Essenciais de Responsabilidade Social Empresarial⁶⁹, que complementa a publicação anterior ao propor formas de incorporação de cada critério essencial.

Em 2004, o Instituto Ethos, em parceria com a Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (Abrapp), lançou os onze critérios socialmente responsáveis para fundos de pensão intitulados Princípios Básicos de Responsabilidade Social⁷⁰. Um desses princípios, o de inclusão social, determina que se verifique, por meio

⁵⁷ <http://www.globalreporting.org/Home/LanguageBar/PortugueseLanguagePage.htm>

⁵⁸ http://www.uniethos.org.br/_Uniethos/Documents/relatorio_anual2001.pdf

⁵⁹ http://www.ethos.org.br/_Uniethos/documents/GuiaBalanco2007_PORTUGUES.pdf

⁶⁰ http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/indicadores/default.asp

⁶¹ http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-eb4Perfil_2010.pdf

⁶² http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/Divers_Equidade_web.pdf

⁶³ http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/manual_diversidade.pdf

⁶⁴ http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/man_%20crian_adolesc_2ed.pdf

⁶⁵ http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/manual_pessoas_deficientes.pdf

⁶⁶ http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/valoriz_mulher.pdf

⁶⁷ http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/Inclusao_racial_empresas.pdf

⁶⁸ http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/criterios_essenciais_web.pdf

⁶⁹ http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-73dMICE_web.pdf

⁷⁰ http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/fundos_pensao.pdf

do balanço social ou de informação da empresa, “se há políticas claras de não discriminação e políticas afirmativas com relação a mulheres, negros e portadores de deficiência”, afirmando que “políticas desse tipo valorizam a empresa”.

Na mesma linha, a Bolsa de Valores de São Paulo (Bovespa) lançou, em 2006, o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE)⁷¹, que, de forma mais pragmática, busca “refletir o retorno de uma carteira composta por ações de empresas com reconhecido comprometimento com a responsabilidade social e a sustentabilidade empresarial”, bem como “atuar como promotor das boas práticas no meio empresarial brasileiro”.

Em 2004, a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) publicaria a NBR16001⁷², primeira norma nacional voltada a estabelecer “os requisitos mínimos relativos a um sistema de gestão da responsabilidade social, permitindo à organização formular e implementar uma política e objetivos que levem em conta os requisitos legais e outros, seus compromissos éticos e sua preocupação com a promoção da cidadania, a promoção do desenvolvimento sustentável e a transparência das suas atividades”.

Nesta década, o Pacto Global da ONU lançou três documentos intitulados Embedding Human Rights in Business Practice (em 2003⁷³, em 2007⁷⁴ e em 2009⁷⁵), os quais defendem uma abordagem sistemática para valorizar e respeitar os direitos humanos e demonstram como isso pode ser feito ao aprofundar algumas práticas empresariais.

Em 2000, a ONU marca o início da década com a Cúpula do Milênio, em que foram definidos os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM)⁷⁶. Esses objetivos buscam integrar os compromissos assumidos nas conferências da ONU, numa grande agenda mundial de desenvolvimento, definindo metas claras, prazos nos quais devem ser cumpridas e indicadores do progresso alcançado por cada região, país, comunidade do planeta. Também em 2000, é lançada em Haia, na Holanda, a Carta da Terra⁷⁷, uma declaração de princípios éticos fundamentais para a construção, no século XXI, de uma sociedade global justa, sustentável e pacífica. Idealizado pela ONU, durante a Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento das Nações Unidas, em 1987, esse documento acabou se desenvolvendo e sendo finalizado como uma iniciativa global da sociedade civil, contando com a participação de mais de 4.500 organizações. Dado o processo de construção, a Carta da Terra é considerada por alguns juristas como uma lei branca (soft law, ou moralmente obrigatória), que, embora não represente uma obrigatoriedade jurídica, muitas vezes serve de base para o desenvolvimento de leis ordinárias (hard laws) pelos países que a adotam.

⁷¹ <http://www.bmfbovespa.com.br/indices/ResumoIndice.aspx?Indice=ISE&idioma=pt-br>

⁷² <http://portal.mj.gov.br/corde/arquivos/ABNT/nbr16001.pdf>

⁷³ http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/embedding.pdf

⁷⁴ http://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/EHRBPII_Final.pdf

⁷⁵ http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/EHRBIII.pdf

⁷⁶ <http://www.pnud.org.br/odm/>

⁷⁷ <http://www.cartadaterrabrasil.org/prt/index.html>

Outras iniciativas globais de mobilização surgiram no período. Com o slogan “Um Outro Mundo é Possível”, nasceu em 2001 o Fórum Social Mundial⁷⁸, como contraponto ao Fórum Econômico Mundial, de Davos. Desde então, ele vem ocorrendo todos os anos, cada vez numa cidade do mundo. Funciona como um espaço de “debate democrático de ideias, aprofundamento da reflexão, formulação de propostas, troca de experiências e articulação de movimentos sociais, redes, ONGs e outras organizações da sociedade civil que se opõem ao neoliberalismo e ao domínio do mundo pelo capital e por qualquer forma de imperialismo”.

O Processo de Marrakesh⁷⁹ é outra iniciativa do período. Coordenado pelo Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (Pnuma)⁸⁰ e pelo Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais das Nações Unidas (Undesa)⁸¹, foi lançado em 2003 com o objetivo geral de contribuir para tornar os padrões e níveis de consumo e produção mais sustentáveis. Para que isso aconteça, será fundamental olhar tanto as relações de consumo quanto os processos e elos envolvidos nas cadeias produtivas, em que ainda hoje nos deparamos com condições de trabalho degradantes.

Em 2005 foi criado o Conselho de Direitos Humanos⁸² da ONU, em substituição à Comissão de Direitos Humanos, a qual, na análise do então secretário-geral Kofi Annan, tinha “alguns pontos fortes notáveis” e uma “história de que se pode orgulhar”, mas “a sua capacidade de realizar as tarefas que lhe competem tem sido ultrapassada por novas necessidades e minada pela politização das suas sessões e a seletividade patente no seu trabalho”. Já a proposta do Conselho é funcionar como um órgão permanente, com regularidade de reuniões e que proceda a uma análise profunda e em tempo útil das questões conexas.

Ainda em 2005, o outro grande marco foi a nomeação, por parte do Conselho dos Direitos Humanos da ONU, de um representante especial para investigar uma série de questões importantes sobre as relações entre os direitos humanos e as empresas. John Ruggie assumiu esse posto em 2005 e em três anos depois apresentou o primeiro relatório com recomendações práticas e orientações concretas de como respeitar os direitos humanos – o Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights⁸³. A Matriz de Medidas Essenciais para a Promoção dos Direitos Humanos na Perspectiva do Trabalho Decente, ferramenta proposta por esta publicação, derivou dessas orientações. Informes com conclusões complementares foram apresentados em 2009⁸⁴ e em 2010⁸⁵. No ano seguinte, o Conselho dos Direitos Humanos aprovou o relatório final: Guiding Principles on Business and Human Rights (Princípios Norteadores para Empresas e Direitos Humanos)⁸⁶.

⁷⁸ <http://www.forumsocialmundial.org.br/>

⁷⁹ <http://esa.un.org/marrakechprocess/>

⁸⁰ <http://www.pnuma.org.br/>

⁸¹ <http://www.un.org/en/development/desa/index.html>

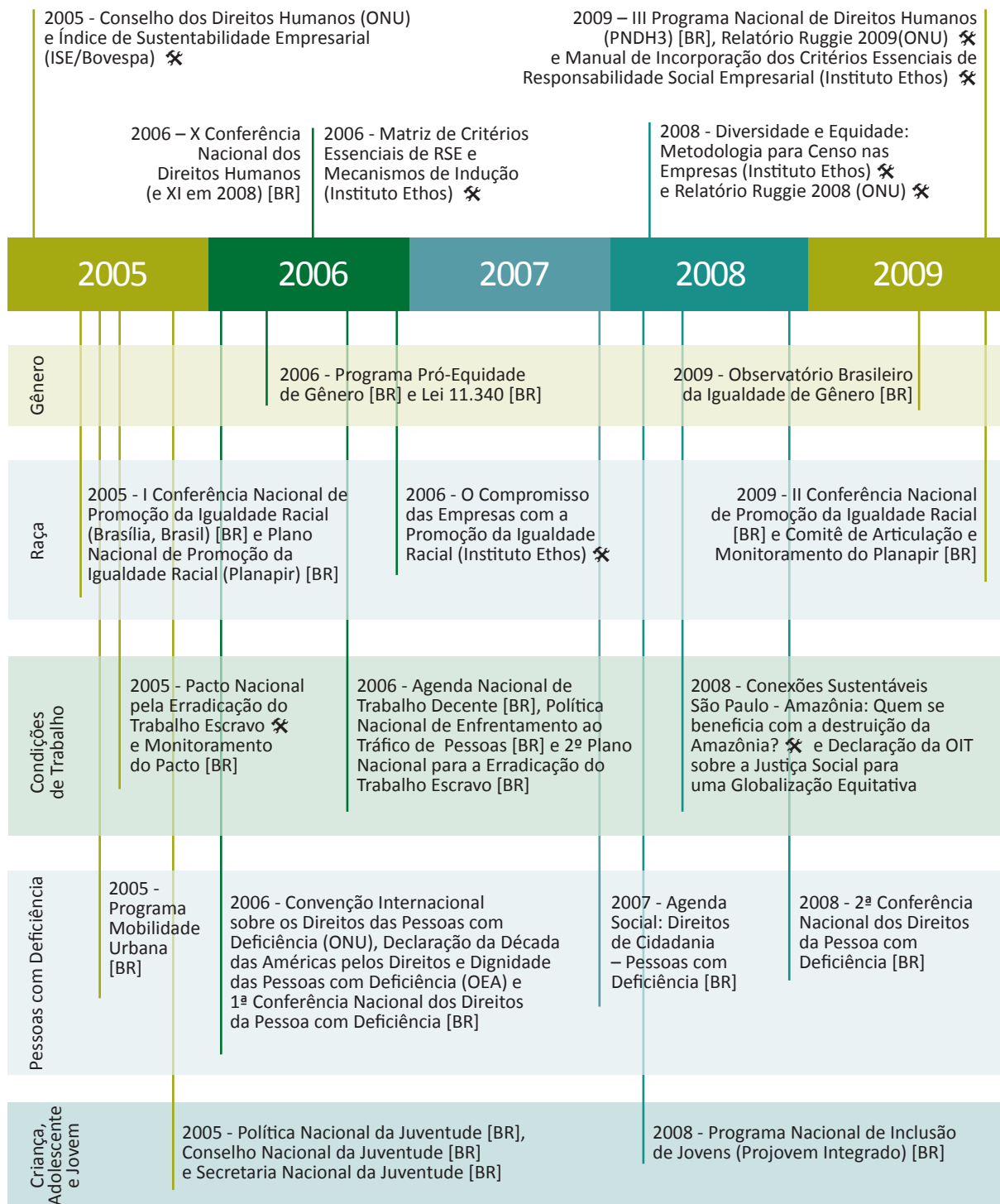
⁸² <http://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/>

⁸³ <http://www.reports-and-materials.org/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf>

⁸⁴ <http://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/11session/A.HRC.11.13.pdf>

⁸⁵ <http://www.reports-and-materials.org/Ruggie-report-2010.pdf>

⁸⁶ <http://www.ohchr.org/documents/issues/business/A.HRC.17.31.pdf>



Dando um peso ainda maior a esta década, o Brasil prosseguiu com as seguidas edições da Conferência Nacional dos Direitos Humanos e do Programa Nacional de Direitos Humanos. Sobre o escopo da Conferência Nacional, a quinta edição⁸⁷, realizada em 2000 com o lema “Brasil 500 anos:

⁸⁷ http://www.dhnet.org.br/dados/conferencias/dh/br/relatorio_5conf.pdf

descubra os direitos humanos”, avaliou as violações que vêm ocorrendo nos últimos cinco séculos de forma sistemática e suas relações com a exclusão, discriminação e preconceito. A sexta edição⁸⁸, realizada no ano seguinte, abordou, por meio dos grupos de trabalho organizados, os seguintes temas: “III Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Formas Correlatas de Intolerância”; “Construção do sistema nacional de proteção dos direitos humanos: estratégias e instrumentos para a defesa da cidadania”; “Implementação do PNDH”; “A impunidade como violação dos direitos humanos”; “Mecanismos internacionais de proteção dos direitos humanos”; e “Impacto da ação dos organismos internacionais de financiamento e comércio nos direitos humanos”. A VII Conferência Nacional de Direitos Humanos⁸⁹, realizada em 2002, teve enfoque na prevenção e combate à violência no âmbito da economia, educação, justiça e segurança pública, cultura, mídia e política.

A oitava edição da conferência⁹⁰, em 2003, discutiu o Sistema Nacional de Proteção dos Direitos Humanos, por meio dos temas trabalhados: “Sistema Único de Segurança Pública (SUSP)”; “O direito humano à alimentação”, “A criação do Conselho Nacional de Direitos Humanos e o Sistema de Proteção aos Direitos Humanos”, “Orçamento e direitos humanos”, “Educação em direitos humanos”, “Monitoramento do projeto Relatores Nacionais para os Direitos Humanos Econômicos, Sociais e Culturais”, e “Estratégia de construção de uma proposta de Sistema Nacional de Proteção”. A nona edição⁹¹, de 2004, consolidou as propostas das etapas estaduais e, em continuidade à edição anterior, trabalhou para a construção do Sistema Nacional de Proteção dos Direitos Humanos. A X Conferência, em 2006, teve duas prioridades: analisar as relações entre o modelo econômico e os direitos humanos, com vistas a gerar uma proposta de Lei de Responsabilidade Social que vinculasse a administração pública a metas de implementação de políticas públicas; e avançar na formatação do Sistema Nacional de Proteção dos Direitos Humanos. A XI Conferência⁹², realizada em 2008, teve como principal objetivo construir as bases para uma política pública de Estado que tratasse os direitos humanos de forma integrada, por meio da revisão e atualização do Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH), que teria uma nova versão lançada no ano seguinte. A evolução dos escopos do PNDH II, lançado em 2002, e do atual PNDH 3, lançado em 2009, estão descritas no item Marcos Regulatórios dos “Capítulos Temáticos” (ver pág. 40).

A década para a mulher no Brasil é construtiva. Em 2003, foi criada a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SEPM)⁹³, que se propõe a “trabalhar com as mulheres, para as mulheres e pelas mulheres”, com a missão de estabelecer políticas públicas, elaborar

⁸⁸ <http://www.dhnet.org.br/4legis/br/cdhcf/vconfnac.html#5>

⁸⁹ <http://pfdc.pgr.mpf.gov.br/pfdc/informacao-e-comunicacao/eventos/direitos-humanos/conferencia-nacional-de-direitos-humanos/relatorios-das-conferencias-anteriores/VII%20CONFERENCIA%20NACIONAL%20DE%20DIREITOS%20HUMANOS.pdf>

⁹⁰ http://www.dhnet.org.br/dados/conferencias/nacionais/relatorio_08_conf_nac_dh_2003.pdf

⁹¹ <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/conferenciadh/relatorio%20consolidado%20das%20confer%3%AAncias%20estaduais.htm>

⁹² http://www.dhnet.org.br/dados/conferencias/nacionais/caderno_11_conf_nac_dh_2008.pdf

⁹³ <http://www.sepm.gov.br/>

campanhas educativas e não discriminatórias e promover a igualdade de gênero por meio da articulação de programas de cooperação e implantação de legislação de ação afirmativa.

A Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades de Gênero e Raça no Trabalho⁹⁴, criada em 2004, além de reforçar as ações já conduzidas pela SEPM, procura apoiar, incentivar e subsidiar iniciativas parlamentares ou adotadas por órgãos e entidades, inclusive da sociedade civil, além de promover a difusão da legislação pertinente.

Lançado em 2006, o Programa Pró-Equidade de Gênero, hoje em sua terceira edição⁹⁵, é uma iniciativa da SEPM. Outra iniciativa da secretaria foi a criação, em 2009, do Observatório Brasileiro da Igualdade de Gênero⁹⁶, que desenvolve seu monitoramento em torno de cinco grandes eixos: indicadores; políticas públicas; legislação e legislativo; comunicação e mídia; e internacional. Os objetivos do Programa Pró-Equidade de Gênero e as conclusões do último relatório do Observatório Brasileiro da Igualdade de Gênero constam no quadro Marcos Regulatórios do capítulo “Equidade de Gênero no Local de Trabalho”.

A Lei 11.340⁹⁷, de 2006, conhecida como Lei Maria da Penha, nasceu com o propósito de coibir a violência doméstica e familiar contra as mulheres. A grande conquista dessa lei foi reconhecer que, quando a violência contra as mulheres acontece no ambiente doméstico ou é cometida por pessoas que têm ou tiveram intimidade com a vítima, como atuais ou ex-maridos, noivos ou namorados, é preciso um olhar e uma atuação específica da polícia, da Justiça e de um conjunto de órgãos governamentais.

Para complementar as ações estruturantes em favor da equidade de gênero, o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (Unifem – atual ONU Mulheres)⁹⁸ e a Calvert Investments, empresa de gestão de investimentos socialmente responsáveis, lançaram, em 2004, o Calvert Women’s Principles⁹⁹, considerado o primeiro código global de conduta empresarial voltado exclusivamente para a capacitação, promoção e investimento em mulheres. Os Princípios Calvert, de promoção da igualdade de gênero e combate à discriminação, incluem os seguintes indicadores: emprego e remuneração; equilíbrio entre vida profissional e familiar e desenvolvimento de carreira; saúde, segurança e ausência de violência; gestão e governança; práticas de negócios, cadeia de suprimentos e marketing; engajamento comunitário e cívico; e transparência e responsabilização.

Nesta década, o Brasil também aprimorou suas estruturas políticas e de governo em favor da igualdade racial. Em 2001, a III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Formas Conexas de Intolerância¹⁰⁰, realizada pela ONU em Durban, na

⁹⁴ http://portal.mte.gov.br/comissao_tripartite/

⁹⁵ http://200.130.7.5/spmu/portal_pr/pro-equidade_2_edicao.htm

⁹⁶ <http://www.observatoriodegenero.gov.br/>

⁹⁷ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm

⁹⁸ <http://www.unifem.org.br/>

⁹⁹ <http://www.calvert.com/nrc/literature/documents/8753.pdf?litID=8753>

¹⁰⁰ http://www.inesc.org.br/biblioteca/legislacao/Declaracao_Durban.pdf

África do Sul, contou com uma forte participação brasileira. A Articulação de Organizações de Mulheres Negras Brasileiras Pró-Durban alertaram para as múltiplas formas de exclusão social que as negras brasileiras sofrem em razão do racismo acrescido de sexismo.

No mesmo ano, o Brasil criou o Conselho Nacional de Combate à Discriminação (CNCD)¹⁰¹, com a função de “propor, acompanhar e avaliar as políticas públicas afirmativas de promoção da igualdade e da proteção dos direitos de indivíduos e grupos sociais e étnicos afetados por discriminação racial e demais formas de intolerância”. Em 2003, foi criado o Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial (CNPIR)¹⁰², órgão consultivo composto por entidades e instituições da sociedade civil comprometidas com a justiça social, a superação das desigualdades raciais e o controle social das políticas públicas. Tem o objetivo de propor “políticas de promoção da igualdade racial, com ênfase na população negra e em outros segmentos raciais e étnicos da população brasileira”. Com essas iniciativas, o governo brasileiro trabalhou em duas frentes: no combate à discriminação e na promoção da igualdade racial.

Ainda em 2003 foi criada a Secretaria de Política de Promoção da Igualdade Racial (Seppir)¹⁰³, com a missão de estabelecer iniciativas contra as desigualdades raciais no país. No mesmo ano, a Seppir constituiu o Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial (Fipir)¹⁰⁴ como um mecanismo de promoção de ação continuada entre as três esferas de governo (federal, estadual e municipal), com a finalidade de “articular, capacitar, planejar, executar e monitorar ações de promoção da igualdade racial” presentes na Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PNPIR)¹⁰⁵, a qual, por sua vez, tem como objetivo central reduzir as desigualdades raciais no Brasil, com ênfase na população negra.

Dois anos depois, foi lançado o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial (Planapir)¹⁰⁶, arrolando as ações afirmativas e as metas a serem superadas em resposta às propostas apresentadas na I Conferência Nacional de Promoção da Igualdade Racial. Em 2009, foi lançado o Comitê de Articulação e Monitoramento do Planapir, que, dentre outras responsabilidades, deve estabelecer metodologia de monitoramento do plano. No mesmo ano, foi realizada a II Conferência Nacional de Promoção da Igualdade Racial¹⁰⁷, cujo resultado foi reunido em propostas de políticas públicas referentes aos eixos temáticos educação, cultura, controle social, saúde, terra, segurança e justiça, trabalho, política nacional e política internacional.

O reconhecimento de que há racismo no país foi determinante para instituir as políticas de Estado aqui descritas, ainda que isso tenha ocorrido somente após mais de 100 anos da abolição da escravidão.

¹⁰¹ <http://www.direitoshumanos.gov.br/conselho/cncd>

¹⁰² <http://www.seppir.gov.br/apoioproj>

¹⁰³ <http://www.seppir.gov.br/>

¹⁰⁴ <http://www.seppir.gov.br/fipir>

¹⁰⁵ <http://www.planalto.gov.br/seppir/pnpir/apresentacao.htm>

¹⁰⁶ <http://www.seppir.gov.br/planapir>

¹⁰⁷ <http://www.seppir.gov.br/publicacoes/iiconapir.pdf>

O Fipir, o PNPIR e o Planapir constam também do quadro Marcos Regulatórios do capítulo “Equidade Racial no Local de Trabalho” (ver pág. 59).

No que tange ao compromisso para erradicação do trabalho escravo nas cadeias de valor, é fundamental destacar os avanços alcançados. O primeiro Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo¹⁰⁸, de 2003, veio atender as determinações do PNDH2 ao estabelecer uma política pública permanente em que se ressalta que “enfrentar esse desafio exige vontade política, articulação, planejamento de ações e definição de metas objetivas”, conforme apontaram Nilmário Miranda, então ministro da Secretaria Especial dos Direitos Humanos, e o ministro do Trabalho na época, Jaques Wagner. O que se deu a seguir foi a criação de uma estrutura composta pela institucionalização da Lista Suja do Trabalho Escravo (2004), pelo lançamento do Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo e seu mecanismo de monitoramento (2005) e pela definição da Agenda Nacional de Trabalho Decente e criação da Política Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas (2006), culminando com a segunda versão do Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo (2006).

Todos os itens estruturantes relacionados a esse tema constam no capítulo “Erradicação do Trabalho Escravo nas Cadeias de Valor”, nos Quadros Referenciais em Gestão (ver pág. 64) e no quadro Marcos Regulatórios (ver pág. 68).

Em 2008 seria lançada a Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa¹⁰⁹. Considerado uma das principais declarações de princípios e políticas adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho, o documento reafirma os valores da OIT, institucionaliza o conceito de trabalho digno (decente), desenvolvido desde 1999, e o coloca no centro de atuação da OIT, como forma de acelerar a implementação da Agenda do Trabalho Decente, uma vez que todos os membros da organização terão que elaborar políticas baseadas nos objetivos dessa agenda: emprego, proteção social, diálogo social e direitos no trabalho. A declaração vai além e destaca uma visão holística entre esses objetivos, ao afirmar que eles são indissociáveis, interdependentes e se reforçam mutuamente.

Em relação às pessoas com deficiência, a década foi marcada por algumas novas declarações da ONU, enquanto no Brasil o avanço se deu por meio de regulamentações. Logo no início, em 2000, duas leis foram promulgadas. A de nº 10.098¹¹⁰, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e a de nº 10.048¹¹¹, sobre a prioridade de atendimento a determinados grupos sociais, entre os quais o de pessoas com deficiência. No ano seguinte, o Ministério do Trabalho lançaria a Instrução Normativa nº 20¹¹², que dispõe sobre procedimentos a serem adotados na fiscalização do trabalho de pessoas com deficiência. Também em 2001 ocorreu a Declaração

¹⁰⁸ http://portal.mte.gov.br/trab_escravo/plano-nacional-para-erradicacao-do-trabalho-escravo.htm

¹⁰⁹ http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/resolucao_justicasocial.pdf

¹¹⁰ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L10098.htm

¹¹¹ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L10048.htm

¹¹² <http://portal.mte.gov.br/legislacao/instrucao-normativa-n-20-de-26-01-2001.htm>

Internacional de Montreal sobre Inclusão¹¹³, pela qual a comunidade internacional reconheceu a necessidade de garantias adicionais de acesso para certos grupos.

O ano de 2002 seria marcado por três relevantes documentos relacionados à inclusão. A Declaração de Madri¹¹⁴ buscou definir parâmetros conceituais para a construção de uma sociedade inclusiva ao apresentar uma visão de como deve ser a nova abordagem, focalizando os direitos das pessoas com deficiência, as medidas legais, a mudança de atitude e a vida independente, entre outros tópicos. A Declaração de Caracas¹¹⁵ constituiu a Rede Ibero-Americana de Organizações Não Governamentais de Pessoas com Deficiência e Suas Famílias como uma instância para promover, organizar e coordenar ações em defesa dos direitos humanos e das liberdades fundamentais desse grupo social. Além disso, declarou 2004 como o Ano das Pessoas com Deficiência e Suas Famílias. A Declaração de Sapporo, aprovada durante assembleia da Disabled Peoples' International (DPI)¹¹⁶, que reuniu cerca de 3.000 participantes de todo o mundo, a maioria pessoas com deficiência, apresentou os desafios a serem superados e o posicionamento da organização sobre cada um. Um dos desafios se refere ao conceito de vida independente. Sobre isso, o documento afirma: “A autodeterminação e a vida independente são fundamentais aos nossos direitos humanos. Devemos empreender um programa de educação das pessoas com deficiência e da sociedade civil a respeito do conceito de vida independente. Devemos considerar as diferenças culturais na adaptação desse conceito em alguns países”.

Em 2003, a Declaração de Quito¹¹⁷, elaborada durante o Seminário e Oficina Regional das Américas, viria para afirmar o compromisso dos governos de participar ativa e construtivamente na negociação para completar e aprovar, dentro de um prazo razoável, uma convenção internacional voltada para as pessoas com deficiência. Dá-se então início à construção da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência¹¹⁸, que foi aprovada em 2006. Seu propósito é “promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente”. Essa convenção define pessoas com deficiência como as que “têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas”. No mesmo ano, a OEA declarou o período de 2006 a 2016 como a Década das Américas pelos Direitos e Dignidade das Pessoas com Deficiência¹¹⁹, tendo em vista a preocupação com a persistência das condições de desvantagem, desigualdade e discriminação desse segmento e para que se empreendam programas, planos e ações de inclusão.

¹¹³ http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_inclu.pdf

¹¹⁴ <http://www.bancodeescola.com/madri.htm>

¹¹⁵ http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/saude/arquivos/deficiencia/Declaracao_de_Caracas.pdf

¹¹⁶ <http://www.dpi.org/>

¹¹⁷ http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/saude/arquivos/deficiencia/Declaracao_de_Quito.pdf

¹¹⁸ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm

¹¹⁹ <http://www.coe.sp.gov.br/noticias/MostraNoti.asp?par=132>

Em 2005, o Brasil lançou o Programa de Mobilidade Urbana¹²⁰, que objetiva promover a articulação das políticas de transporte, trânsito e acessibilidade, a fim de proporcionar o acesso amplo e democrático ao espaço de forma segura, socialmente inclusiva e sustentável.

No ano seguinte, realizou-se a 1ª Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência¹²¹, coordenada pelo Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (Conade), em articulação com a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Corde) e órgãos da estrutura da Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República (SEDH). Com o tema “Acessibilidade: Você Também Tem Compromisso”, a conferência trabalhou os seguintes eixos temáticos:

- Das condições gerais da implementação da acessibilidade
- Da implementação da acessibilidade arquitetônica, urbanística e de transportes
- Da acessibilidade à informação, à comunicação e às ajudas técnicas

A 2ª Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência¹²² ocorreria em 2008, com o tema “Inclusão, Participação e Desenvolvimento: um Novo Jeito de Avançar”. Nela foram debatidos três novos eixos temáticos:

- Saúde e reabilitação profissional
- Educação e trabalho
- Acessibilidade

No ano anterior, a SEDH e a Corde haviam lançado a Agenda Social: Direitos de Cidadania – Pessoas com Deficiência¹²³, com o objetivo de fomentar a plena inclusão dessa parcela da população no processo de desenvolvimento do país, buscando eliminar todas as formas de discriminação e garantir seu acesso aos bens e serviços da comunidade, promovendo e defendendo seus direitos.

Mais informações sobre as conferências nacionais, o Programa de Mobilidade Urbana e a Agenda Social podem ser encontradas no quadro Marcos Regulatórios do capítulo “Inclusão de Pessoas com Deficiência” (ver pág. 78).

Com relação às crianças, adolescentes e jovens, a década inicia com a Lei nº 10.097¹²⁴, de 2000, que definiu as regras relacionadas aos aprendizes, determinando como contrato de aprendizagem o de “trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 e menor de 18 anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação”.

¹²⁰ http://www.cidades.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=211:progmoburb&catid=68&Itemid=103

¹²¹ <http://portal.mj.gov.br/conade/conferencia/index.htm>

¹²² <http://conade.l2.com.br/>

¹²³ http://www.sjcdh.ba.gov.br/conferencia_def/Cartilha%20Agenda%20Social%20do%20PAC.pdf

¹²⁴ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L10097.htm

Em 2004, foi aprovado o Plano Nacional de Juventude¹²⁵, com duração de dez anos, destinado ao jovem com idade entre 15 e 29 anos. Entre os objetivos previstos está a proposição de políticas públicas a partir dos códigos juvenis, de forma a incorporar integralmente os jovens ao desenvolvimento do país. Este plano talvez tenha sido um dos primeiros passos para tirar o foco assistencialista sobre os jovens, tornando-o protagonista do seu próprio desenvolvimento.

No mesmo ano, foi lançado o Plano Nacional de Promoção, Proteção e Defesa do Direito de Crianças e Adolescentes à Convivência Familiar e Comunitária (PNCFC)¹²⁶, que promove uma mudança no paradigma do atendimento à criança e ao adolescente, sobretudo na efetivação do seu direito à convivência com a família e com a comunidade.

Também em 2004 foi lançado o Plano Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil (Peti)¹²⁷, que tem a finalidade de coordenar atividades e introduzir novas ações para assegurar a eliminação do trabalho infantil. Esse plano é um instrumento fundamental para eliminar, até 2015, as piores formas de trabalho infantil (Decreto 6.481/2008¹²⁸) e erradicar a totalidade do trabalho infantil até 2020, metas assumidas pelo Brasil e demais países signatários do documento “Trabalho Decente nas Américas: Agenda Hemisférica 2006-2015”¹²⁹.

Em 2005, foi instituída a Política Nacional de Juventude¹³⁰, uma ação intersetorial que combina um conjunto de políticas estruturantes com programas específicos para cada um dos desafios identificados:

- Ampliar o acesso ao ensino e à permanência em escolas de qualidade
- Erradicar o analfabetismo entre os jovens
- Preparar os jovens para o mundo do trabalho
- Gerar trabalho e renda
- Promover uma vida saudável
- Democratizar o acesso ao esporte, ao lazer, à cultura e à tecnologia da informação
- Promover os direitos humanos e as políticas afirmativas
- Estimular a cidadania e a participação social
- Melhorar a qualidade de vida dos jovens no meio rural e nas comunidades tradicionais

No mesmo ato, foram criados o Conselho Nacional de Juventude (Conjuve)¹³¹ e a Secretaria Nacional de Juventude. O Conjuve tem as atribuições de “formular e propor diretrizes da ação governamental voltada para a promoção de políticas públicas para a

¹²⁵ http://www.dhnet.org.br/dados/pp/a_pdfdht/plano_nac_juventude.pdf

¹²⁶ <http://www.mp.rs.gov.br/areas/infancia/arquivos/planonacional.pdf>

¹²⁷ http://www.fnpeti.org.br/publicacoes/parceiros/arquivos-das-publicacoes/plano_nacional.pdf

¹²⁸ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Decreto/D6481.htm

¹²⁹ http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/resumo_agenda_hemisferica_trabalho_decente_236.pdf

¹³⁰ <http://www.secretariageral.gov.br/Juventude/pol>

¹³¹ <http://www.secretariageral.gov.br/Juventude/Cons>

juventude, fomentar estudos e pesquisas acerca da realidade socioeconômica juvenil e fazer o intercâmbio entre as organizações juvenis nacionais e internacionais”

Lançado em 2008, o Programa Nacional de Inclusão de Jovens¹³² (Projovem Integrado) reúne quatro modalidades: Projovem Adolescente – Serviço Socioeducativo, que busca criar condições para a inserção, reinserção e permanência do jovem no sistema educacional; Projovem Urbano, que visa garantir elevação da escolaridade e qualificação profissional; Projovem Campo, que oferece elevação da escolaridade e qualificação profissional aos jovens agricultores familiares e é ministrado conforme a alternância dos ciclos agrícolas; e Projovem Trabalhador, que prepara o jovem de 18 a 29 anos para o mercado de trabalho.

Mais informações sobre os planos nacionais aqui mencionados podem ser encontradas no quadro Marcos Regulatórios do capítulo “Promoção dos Direitos da Criança, Infância e Adolescência” (ver pág. 89).

2010 e o Futuro

2010 - Informe da Anistia Internacional O Estado dos Direitos Humanos no Mundo ✘, Relatório de Desenvolvimento Humano (Pnud) ✘, Norma ISO 26000 ✘ e Relatório Ruggie (ONU) ✘

2011 - Relatório de Desenvolvimento Humano (Pnud)

2015 - Previsão para o atingimento dos ODM

	2010	FUTURO
Gênero	2010 - Princípios do Empoderamento da Mulher (Unifem e Pacto Global) ✘	2011 - ONU Mulheres
Raça	2010 - Estatuto da Igualdade Racial [BR] e Selo Quilombola [BR]	
Condições de Trabalho		
Pessoas com Deficiência		
Criança, Adolescente e Jovem	2010 - Política Nacional dos Direitos Humanos de Crianças e Adolescentes e Plano Decenal dos Direitos Humanos de Crianças e Adolescentes [BR]	

¹³² <http://www.projovemurbano.gov.br/site/>

Em sua 20ª edição, o Relatório do Desenvolvimento Humano¹³³, do Pnud, inseriu em 2010 três novas ferramentas de medição:

- Índice de Desenvolvimento Humano Ajustado à Desigualdade
- Índice de Desigualdade de Gênero
- Índice de Pobreza Multidimensional

Esses índices nasceram em conseqüência do aumento das desigualdades nos países e entre eles. No entanto, foi possível constatar progressos ao longo das edições, como melhorias na saúde e na educação, aumento de rendimento e ampliação da capacidade das pessoas para selecionar líderes, influenciar as decisões públicas e partilhar conhecimento. O Relatório do Desenvolvimento Humano a ser lançado em 2011¹³⁴ focará nas relações de desigualdade e riscos ambientais.

Em 2010, John Ruggie apresentou um novo informe – Business and Human Rights: Further Steps Toward the Operationalization of the “Protect, Respect and Remedy” Framework¹³⁵ –, em que introduz um método de trabalho para operacionalizar e promover a proteção e respeito aos direitos humanos. Em 2011, o Conselho dos Direitos Humanos da ONU aprovaria seu relatório final: Guiding Principles on Business and Human Rights (Princípios Norteadores para Empresas e Direitos Humanos)¹³⁶.

Informações sobre a Norma ISO26000 estão distribuídas ao longo desta publicação, nos quadros Referenciais em Gestão.

Ainda em 2010, o Unifem e o Pacto Global lançaram os Princípios do Empoderamento das Mulheres¹³⁷, oferecendo às empresas uma ferramenta que permite ampliar e valorizar a liderança feminina no mercado de trabalho. Ao adotar tais princípios, as empresas podem dar passos mais concretos para a promoção da igualdade de oportunidades e colaborar para o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, particularmente do ODM 3: promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres. Os princípios são apresentados no quadro Desafios do capítulo “Equidade de Gênero no Local de Trabalho” (ver pág. 44).

Em 2010, foi criada a ONU Mulheres – Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres¹³⁸, uma fusão do Unifem com outras três organizações da ONU dedicadas às questões femininas. A entidade começou a funcionar

¹³³ [http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2010/chapters/pt/=](http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2010/chapters/pt/)

¹³⁴ <http://hdr.undp.org/es/>

¹³⁵ <http://198.170.85.29/Ruggie-report-2010.pdf>

¹³⁶ <http://www.ohchr.org/documents/issues/business/A.HRC.17.31.pdf>

¹³⁷ http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/WEPS/WEPS_POR.pdf

¹³⁸ <http://www.onu.org.br/onu-no-brasil/onu-mulheres/>

em 2011 e sua missão inicial foi fazer uma consulta pública nos 80 países em que mantém especialistas e revisar as propostas locais. As informações coletadas subsidiaram o planejamento estratégico da organização.

Ainda em 2010, entrou em vigor no Brasil o Estatuto da Igualdade Racial¹³⁹, colocando pela primeira vez em lei o conceito de ação afirmativa. Apesar das mudanças no texto original, do qual foram retiradas, por exemplo, as cotas nas universidades, é importante reconhecer que o estatuto por si só representa um avanço e uma ferramenta determinante para a mudança dos direitos dos negros no país.

No mesmo ano, a Seppir instituiu o Selo Quilombola, criado para identificar os produtos artesanais, agrícolas e culturais oriundos das comunidades quilombolas de várias partes do país. Seu objetivo: proteger esses produtos e gerar sustentabilidade para a produção desse segmento da população. Mais informações sobre esse selo se encontram no quadro Marcos Regulatórios do capítulo "Equidade Racial no Local de Trabalho".

Em outubro de 2010, o governo brasileiro colocou em consulta pública o Plano Decenal dos Direitos Humanos de Crianças e Adolescentes 2011-2020 e a Política Nacional dos Direitos Humanos de Crianças e Adolescentes. A proposta de estruturação dessa política está dividida em cinco eixos orientadores:

- 1 Promoção dos Direitos
- 2 Proteção e Defesa dos Direitos
- 3 Participação de Crianças e Adolescentes
- 4 Controle Social da Efetivação dos Direitos
- 5 Gestão da Política

¹³⁹ <http://www.seppir.gov.br/Lei%2012.288%20-%20Estatuto%20da%20Igualdade%20Racial.pdf>

Capítulos Temáticos

Cada capítulo temático está estruturado da seguinte forma:

- Desafios
- Quadro Referencial em Gestão
- Marcos Regulatórios
- Caminhos e Reflexões
- Sites Referenciais e Informações Relevantes

Saiba como foram construídos o *Quadro Referencial em Gestão* e os *Marcos Regulatórios* de cada capítulo.

Quadro Referencial em Gestão

Foram selecionados mecanismos e ferramentas de autorregulação voltados para a implantação e o acompanhamento da gestão socialmente responsável. Para cada uma das referências de gestão identificadas, foi feito um recorte trazendo os elementos que têm forte correlação com o tema em questão, dentro dos direitos humanos. Dessa forma, uma organização que responde regularmente aos Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial, por exemplo, pode verificar como está sua atuação em relação aos direitos humanos por meio dos indicadores relacionados com cada compromisso, que tem como base a agenda do trabalho decente.

Critérios Essenciais

A publicação *Critérios Essenciais de Responsabilidade Social e Seus Mecanismos de Indução no Brasil*, lançada em 2006 pelo Instituto Ethos, determinou 29 critérios que representam uma referência para o estabelecimento de um consenso mínimo quanto às atuais demandas socioambientais formuladas pelos principais atores da sociedade e do mercado. As fontes analisadas que originaram os critérios foram guias, diretrizes, indicadores, modelos de relatório e questionários para avaliação e cadastro, dentre outras. Na publicação, é possível identificar um amplo leque de referências relacionadas a cada critério, conhecer a legislação e uma prática de gestão relacionada. Os critérios podem ser considerados como indicadores qualitativos.

http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/criterios_essenciais_web.pdf

Diretrizes da GRI

As *Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade*, da Global Reporting Initiative (GRI), lançadas em 2000, constituem um padrão internacional de balanço econômico, social e ambiental e importante ferramenta para relato da implantação da responsabilidade

social empresarial. Apresentam uma combinação de indicadores quantitativos, em que se solicitam quantidades e percentuais, e qualitativos, como a explicitação de políticas e posicionamentos sobre o tema. A GRI possui uma página em português em que disponibiliza as *Diretrizes* e outras publicações relacionadas. No Quadro Referencial de Gestão, foi utilizada a versão G3, lançada em 2003.

<http://www.globalreporting.org/Home/LanguageBar/PortugueseLanguagePage.htm>

Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial

Criados em 2000, são uma ferramenta utilizada pelas empresas para diagnóstico, avaliação e planejamento no tocante à incorporação da responsabilidade social empresarial em sua gestão. Por meio de um sistema *on-line*, a empresa tem a possibilidade de estender o uso da ferramenta à sua cadeia de valor, permitindo diagnóstico mais apurado dos desafios existentes. Os Indicadores Ethos reúnem um conjunto de dados para cada indicador, combinando informações qualitativas, representadas pelas questões de profundidade, e quantitativas, nas quais muitas vezes é pedido um histórico comparativo com anos anteriores. No Quadro Referencial de Gestão, foi utilizada a versão dos Indicadores Ethos de 2009.

<http://indicadores.ethos.org.br/>

Norma ISO 26000

Norma internacional lançada em 2010, reforça a visão de responsabilidade social como uma forma de contribuir para o desenvolvimento sustentável da sociedade. É aplicável a diferentes tipos de organização, como empresas, governos e ONGs, e não tem o propósito de ser certificável. Engloba temas como direitos humanos, práticas de trabalho, meio ambiente e governança, que estão tratados em “Orientações sobre temas centrais da responsabilidade social”. Nesse capítulo, para cada tema apresentado estão relacionadas questões e ações ou expectativas. Cada empresa deve analisar como implantá-las e acompanhar sua evolução. Informações completas sobre a Norma ISO 26000 estão disponíveis no site de responsabilidade social da ISO e em site desenvolvido pelo Instituto Ethos e UniEthos especificamente para tratar dessa norma.

http://www.iso.org/iso/iso_catalogue/management_standards/social_responsibility.htm

<http://uniethos.tempsite.ws/iso26000/>

Pactos empresariais

A incorporação de objetivos sociais e ambientais às metas econômicas das empresas é parte indispensável do modelo de desenvolvimento de uma sociedade sustentável. Esse modelo, que vem sendo construído, requer uma nova dinâmica na relação entre Estado, mercado e sociedade civil. Para isso, o Instituto Ethos vem estruturando pactos e compromissos públicos que nasceram de discussões e alinhamentos entre as partes interessadas em torno de temas como o combate à corrupção e a erradicação do trabalho escravo. Os pactos

trazem subsídios para compor indicadores quantitativos e qualitativos. Consulte essas iniciativas no site do Instituto Ethos, acessando a área de “Pactos”, dentro do item “Participe”.
<http://www.ethos.org.br>

Princípios do Pacto Global

Lançados pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1999, são um conjunto de princípios ligados aos direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção, que aliam negócios a desenvolvimento sustentável e podem ser utilizados como ponto de partida para o engajamento de diferentes setores empresariais nesses temas. Fundamenta-se no comprometimento com dez princípios e visa incentivar as empresas a inseri-los em sua estratégia e na gestão dos negócios. Seu conteúdo reúne padrões aceitos internacionalmente, estruturados em um compromisso empresarial baseado em princípios para a cidadania corporativa. São informações qualitativas e apresentam forte relação com os Indicadores Ethos e com as *Diretrizes da GRI*.

<http://www.unglobalcompact.org/>
<http://www.pactoglobal.org.br/>

Marcos Regulatórios

Para compor o marco regulatório de cada compromisso, foi feita uma pesquisa no conteúdo dos principais planos, programas e políticas governamentais do Brasil voltadas para os temas aqui propostos. Em algumas situações, o texto original foi levemente adaptado para transformar uma ação de governo em ação empresarial. Os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio e o Programa Nacional de Direitos Humanos III foram duas importantes fontes para esta pesquisa.

Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM)

São um conjunto de objetivos gerais e metas específicas para a solução dos problemas globais considerados mais urgentes e impactantes, de caráter ambiental, social e econômico. Lançados pela ONU em 2000, devem ser atingidos pelos países-membros até 2015. Cada objetivo, além do desdobramento em metas, traz indicadores específicos. As empresas podem fazer um cruzamento e alinhamento das metas governamentais com seus programas empresariais.

<http://www.pnud.org.br/odm/>
<http://www.portalodm.com.br/>
<http://www.nospodemos.org.br/>

Programa Nacional de Direitos Humanos III (PNDH3)

Atendendo ao chamado da Conferência de Viena, o Brasil lançaria em 1996 o seu primeiro Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH1), demonstrando seu comprometimento ao mesmo tempo em que avançava na sua aplicabilidade, ao adotar uma política pública voltada para a efetivação desse compromisso. Os PNDHs têm a difícil

missão de conciliar os compromissos internacionais em torno do assunto com a realidade socioeconômica brasileira. O PNDH1 contemplou ações políticas com objetivos de curto, médio e longo prazo, enquanto o PNDH2 buscou estruturar as atividades a partir de planos de ações. Já o PNDH3, lançado no final de 2009, evoluiu estruturalmente por apresentar um roteiro nos seis eixos orientadores detalhados em 25 diretrizes, 82 objetivos estratégicos e 521 ações programáticas. No quadro “Marcos Regulatórios”, foram destacadas aquelas ações que podem contar com o envolvimento empresarial ou inspirar suas próprias iniciativas. Todas as outras ações não citadas no quadro também podem servir de insumo para as empresas, uma vez que estão relacionadas aos direitos humanos.

1º Compromisso: Promoção da Equidade de Gênero no Local de Trabalho

Desafios

A Cúpula do Milênio estabeleceu o terceiro Objetivo de Desenvolvimento do Milênio (ODM) – “Igualdade entre sexos e valorização da mulher” – tendo em vista a promoção da autonomia feminina em todo o mundo, com o enfoque do empoderamento da mulher, de dar poder a ela para realizar por si mesma as mudanças.

No Brasil, a meta de “eliminar as disparidades entre os sexos no ensino fundamental e médio, se possível até 2005, e em todos os níveis de ensino, o mais tardar até 2015” apresenta bons resultados. O nível de escolaridade das mulheres já é maior do que o dos homens, com uma vantagem de 19% no ensino médio e de 33% no ensino superior, conforme o 4º Relatório Nacional de Acompanhamento dos ODM, lançado em 2010¹. No entanto, tal vantagem não se reflete no mercado de trabalho, no qual as desigualdades persistem no tipo de **cargo ocupado**, na **remuneração** e também nos níveis de **proteção social**.

Em relação aos **cargos ocupados**, o Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas – Pesquisa 2010, quinta edição da série realizada pelo Instituto Ethos desde 2001, apurou nas 109 empresas respondentes a manutenção do afunilamento observado nas edições anteriores da participação das mulheres conforme crescem os níveis hierárquicos: 33,1% no quadro funcional, 26,8% na supervisão, 22,1% na gerência e apenas 13,7% no quadro executivo.

No que tange à **remuneração**, é surpreendente observar que existe uma relação inversamente proporcional ao grau de instrução. De acordo com o 4º Relatório Nacional de Acompanhamento dos ODM, a remuneração da mulher com 12 ou mais anos de estudo representa 65,4% da dos homens na mesma condição.

Quanto à **proteção social**, o índice ISO-Quito², que mede a igualdade das mulheres na América Latina, avalia os países em três dimensões:

- Política: trata da paridade na tomada de decisões
- Econômica: trata da paridade econômica e do trabalho
- Social: trata do bem-estar das mulheres

¹ http://www.nospodemos.org.br/upload/tiny_mce/quarto_relatorio_acompanhamento.pdf

² O índice ISO-Quito tem como base os compromissos assumidos pelos países latino-americanos durante a Conferência Regional da Mulher, realizada em 2007, em Quito, no Equador.

Na dimensão econômica, o Brasil ocupa o segundo lugar entre os 22 países que tiveram seu índice medido. Em relação ao bem-estar, porém, o país ocupa a oitava posição e, no que tange à tomada de decisões, ficou em vigésimo lugar, o que reforça os resultados apurados pela pesquisa do Instituto Ethos. Na média das três dimensões, o país ficou em penúltimo lugar, à frente apenas da Guatemala.

A pesquisa “Desafios para a Sustentabilidade e o Planejamento Estratégico das Empresas 2008/2009³”, realizada pela Fundação Dom Cabral, chegou a um conjunto de 47 desafios da sustentabilidade, a partir da opinião de 54 empresas. Cada desafio foi avaliado sob a ótica de três eixos, atribuindo notas de 1 a 7. O desafio “Desigualdade de Gênero” apresenta desequilíbrio entre o eixo relacionado à sua incorporação na estratégia da empresa e os eixos relativos à sua importância para a organização e ao impacto do negócio sobre ele:

Nível de incorporação ao planejamento estratégico	Nível de importância do desafio para as empresas	Nível de impacto do negócio no desafio
1: nada incorporado 7: totalmente incorporado (com objetivos, indicadores e metas)	1: importância nula 7: importância muito elevada	1: totalmente negativo 7: totalmente positivo
3,93	4,9	4,7

A conclusão a que se chega é que o principal desafio é incorporar no planejamento estratégico das empresas a garantia da igualdade de oportunidades com respeito às diferenças. A propósito, em 2010 a ONU Mulheres, em parceria com o Pacto Global das Nações Unidas, propôs sete princípios de empoderamento que orientam as empresas para a promoção da igualdade de gênero no local de trabalho.

Princípios de Empoderamento das Mulheres⁴

Igualdade Significa Negócios

1. Estabelecer liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero
2. Tratar todas as mulheres e homens de maneira justa no trabalho – respeitar e apoiar direitos humanos e não discriminação
3. Assegurar saúde, segurança e bem-estar a todos, trabalhadoras e trabalhadores, mulheres e homens
4. Promover educação, treinamento e desenvolvimento profissional para as mulheres
5. Implementar desenvolvimento empresarial e práticas de cadeia de suprimentos e marketing que empoderem as mulheres
6. Promover igualdade por meio de iniciativas comunitárias e de defesa
7. Medir e publicamente relatar o progresso no alcance da igualdade de gênero

³ http://www.fdc.org.br/hotsites/mail/nucleo_sustentabilidade/QEI_2009_Resultados_Pesquisa_FDC_Impresso.pdf

⁴ http://www.unifem.org.br/003/00301009.asp?ttCD_CHAVE=119216

Quadro Referencial em Gestão

Adicionalmente às referências que constam neste quadro, a empresa deve buscar as referências setoriais em gestão que possa haver, as quais trarão um olhar mais apurado aos desafios, dilemas e indicadores a serem monitorados em seu setor especificamente.

Referências	Indicadores quantitativos e qualitativos
Critérios Essenciais	<p>1. Respeitar e apoiar a proteção dos direitos humanos expressos na Declaração Universal dos Direitos Humanos e outros documentos relacionados ao tema.</p> <p>3. Garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento, com o objetivo de eliminar toda discriminação negativa por motivos de, mas não se limitando a, raça, cor, sexo, idade, religião, opinião política, nacionalidade, origem social, condição social e condição física.</p> <p>29. Adotar boas práticas de governança, com base na transparência, equidade e prestação de contas, envolvendo os relacionamentos entre os membros da direção, acionistas/cotistas, conselheiros, auditores, empregados e todos os demais públicos de interesse.</p>
Diretrizes GRI	<p><i>Alguns dos indicadores aqui apresentados não explicitam diretamente sua relação com a questão de gênero. No entanto, a publicação da GRI Incluindo a Questão de Gênero nos Relatórios de Sustentabilidade: Um Guia para Profissionais⁵ sugere que, nos relatórios de sustentabilidade das empresas, os dados relativos a eles sejam desagregados por homens e mulheres, de forma a demonstrar como suas práticas contribuem positivamente para a igualdade de gênero.</i></p> <p>LA2. Número total e taxa de rotatividade de empregos, por faixa etária, gênero e região.</p> <p>LA3. Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são fornecidos a empregados temporários ou de meio turno, pelas principais áreas.</p> <p>LA4. Porcentagem de trabalhadores abrangidos por acordos de negociação coletiva.</p> <p>LA6. Percentual da força de trabalho total representada em comitês conjuntos formais de saúde e segurança de gerentes e trabalhadores que ajudam a monitorar e dar orientações sobre programas de saúde e segurança ocupacional.</p> <p>LA10. Média de horas de treinamento por ano por empregado por categoria funcional.</p> <p>LA12. Percentual de empregados que recebem avaliações periódicas de desempenho e desenvolvimento profissional.</p> <p>LA13. Composição da alta direção e dos conselhos, e proporção por grupos e gêneros.</p> <p>LA14. Proporção de salário base entre homens e mulheres, por categoria funcional.</p> <p>HR4. Número total de casos de discriminação e as medidas tomadas.</p> <p>HR8. Políticas de treinamentos relativos a aspectos de direitos humanos para seguranças.</p> <p>SO5. Posições quanto a políticas públicas.</p>
Indicadores Ethos	<p>3. Governança corporativa (percentual de mulheres no conselho de administração ou em estrutura similar).</p> <p>11. Valorização da diversidade.</p> <p>13. Compromisso com a promoção da equidade de gênero.</p> <p>14. Relações com trabalhadores terceirizados (percentual de mulheres em relação ao total de trabalhadores terceirizados e salário médio mensal de mulheres).</p> <p>16. Cuidados com a saúde, segurança e condições de trabalho.</p> <p>17. Compromisso com o desenvolvimento profissional e empregabilidade.</p> <p>29. Política de comunicação comercial (a empresa tem política formal contra propaganda que coloque mulheres em situação preconceituosa, constrangedora, desrespeitosa ou de risco?).</p>

⁵ <http://www.globalreporting.org/NR/rdonlyres/A98BDFC5-0984-45D1-A778-39405A81C1CD/4151/GENDERbxGRIPortugues.pdf>

Norma ISO 26000

TEMA: GOVERNANÇA ORGANIZACIONAL

- Promover a justa representação de grupos sub-representados (entre os quais mulheres e grupos raciais e étnicos) em cargos de chefia na organização.

TEMA: DIREITOS HUMANOS**Questão: Diligência**

- Estruturar política de direitos humanos com orientações que façam sentido para quem esteja dentro e para aqueles diretamente ligados à organização.
- Determinar meio de avaliar como as atividades existentes e as propostas poderão afetar os direitos humanos.
- Determinar meio de integrar a política de direitos humanos em toda a organização.
- Determinar meio de medir o desempenho ao longo do tempo, para conseguir fazer os ajustes necessários nas prioridades e na abordagem.

Questão: Situações de Risco para os Direitos Humanos

- Estar atento à existência de conflito ou extrema instabilidade política, falhas no sistema democrático ou judiciário, ausência de direitos políticos e outros direitos civis.

Questão: Evitar Cumplicidade

- Não fornecer bens ou serviços a uma entidade que os use para cometer violações dos direitos humanos.
- Não estabelecer uma parceria formal com um parceiro que cometa violações dos direitos humanos no contexto da parceria.
- Informar-se acerca das condições socioambientais em que os bens e serviços que ela compra são produzidos.
- Considerar tornar público ou tomar outra medida para indicar que ela não se coaduna com atos de discriminação que ocorrem na área trabalhista do país em questão.

Questão: Resolução de Queixas

- Estabelecer mecanismos de reparação eficazes, garantindo que sejam legítimos, acessíveis, previsíveis (por exemplo, com processos e monitoramento já previstos), equitativos (permitindo um processo justo de queixa), compatíveis com seus direitos (respeito às normas internacionais), claros e transparentes, baseados no diálogo e na mediação.

Questão: Discriminação e Grupos Vulneráveis

- Examinar suas operações e as operações de outras partes, dentro de sua esfera de influência, para determinar se há alguma forma, direta ou indireta, de discriminação.
- Conscientizar os membros de grupos vulneráveis acerca de seus direitos.
- Contribuir para a reparação de discriminação ou de um legado de discriminação do passado, sempre que possível.

Questão: Direitos Fundamentais do Trabalho

- Avaliar seu impacto na promoção da igualdade de oportunidades e não discriminação e adotar medidas positivas para promover a proteção e o progresso de grupos vulneráveis.

TEMA: PRÁTICAS TRABALHISTAS**Questão: Emprego e Relações de Trabalho**

- Garantir a igualdade de oportunidades para todos os trabalhadores e não discriminar, direta ou indiretamente, em nenhuma prática trabalhista, com base em raça, cor, gênero, idade, nacionalidade ou região, origem étnica ou social, casta, estado civil, orientação sexual, deficiência, estado de saúde como portador de HIV/aids ou filiação política;
- Eliminar práticas arbitrárias ou discriminatórias de demissão, se houver.

Questão: Condições de Trabalho e Proteção Social

- Garantir que as condições de trabalho obedeçam a leis e regulamentos nacionais e sejam consistentes com as normas internacionais do trabalho pertinentes.
- Respeitar níveis mais altos de condições estabelecidas por meio de outros instrumentos legalmente obrigatórios, como os acordos coletivos.

Referências	Indicadores quantitativos e qualitativos
<p>Norma ISO 26000</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Observar, pelo menos, as condições mínimas definidas em normas internacionais do trabalho, como as estabelecidas pela OIT, principalmente quando não tiver ainda sido adotada legislação nacional. • Proporcionar condições decentes de trabalho no tocante a salários, jornada de trabalho, descanso semanal, férias, saúde e segurança, proteção à maternidade e capacidade de conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares. • Oferecer salários iguais para trabalhos de igual valor. <p>Questão: Saúde e Segurança no Trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contemplar as formas específicas e, às vezes, diferentes como mulheres e homens são afetados pelos riscos de saúde e segurança (SST). <p>Questão: Desenvolvimento humano e treinamento no local de trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oferecer acesso a todos os trabalhadores em todos os estágios de sua experiência profissional a capacitação, treinamento e aprendizado, além de oportunidades para progresso na carreira, de forma equitativa e não discriminatória. • Respeitar as responsabilidades dos trabalhadores para com suas famílias oferecendo uma jornada de trabalho razoável, licença maternidade e paternidade e, quando possível, creche e outras instalações que poderão ajudar os trabalhadores a atingir um equilíbrio adequado entre o trabalho e a vida pessoal. <p>TEMA: PRÁTICAS LEAIS DE OPERAÇÃO</p> <p>Questão: Promoção da Responsabilidade Social na Esfera de Influência</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integrar critérios éticos, sociais, ambientais e de igualdade de gênero, inclusive de saúde e segurança, em suas políticas e práticas de compra, distribuição e contratação para melhorar a consistência com os objetivos de responsabilidade social. <p>TEMA: QUESTÕES RELATIVAS AO CONSUMIDOR</p> <p>Questão: Marketing justo, informações factuais e não tendenciosas e práticas contratuais justas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Não usar texto ou imagens que perpetuem os estereótipos, como os referentes a gênero. <p>Questão: Proteção à Saúde e Segurança do Consumidor</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calcular e avaliar o risco para gestantes, dentre os perigos identificados.
<p>Pacto Global</p>	<p>Princípio 1 - Apoiar e respeitar os direitos humanos proclamados internacionalmente. Princípio 2 - Evitar a cumplicidade no abuso dos direitos humanos. Princípio 6 - Eliminar a discriminação no emprego.</p>

Marcos Regulatórios

Referências	Como as empresas podem contribuir, aderir ou se beneficiar com a iniciativa						
<p>Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM)</p>	<p>ODM 3^o : Igualdade entre sexos e valorização da mulher</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programas de capacitação e melhoria na qualificação das mulheres; • Inserção da mão de obra feminina em atividades consideradas masculinas; • Iniciativas que promovam a educação, o cooperativismo e a autossustentação; • Disseminação de conhecimentos sobre direitos das mulheres; • Valorização da diversidade na formação de equipes de trabalho; • Capacitação, melhoria de qualidade de vida e inclusão social de mulheres em situação de violência e em risco social; • Estímulo à participação das mulheres nos espaços de decisão, controle e acesso a políticas públicas; • Grupos de reflexão e trabalho que abordem a questão de gênero e igualdade; • Programas de prevenção da gravidez precoce e informação sobre a saúde da mulher. <p>ODM 5^o : Melhorar a saúde das gestantes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoio a iniciativas comunitárias de atendimento à gestante (pré e pós-parto) e melhoria da saúde materna, fixas e ambulantes; • Programas de apoio e promoção da saúde da mulher, facilitando acesso a informações sobre planejamento familiar, DST, prevenção do câncer de mama, gestação de risco, parto e nutrição da mulher e do bebê, tanto no meio urbano quanto no rural; • Programas de promoção da humanização, da segurança e da qualidade no atendimento às gestantes; • Serviços comunitários de saúde em ginecologia, obstetrícia e ultrassonografia que auxiliem na prevenção e no diagnóstico precoce de riscos para a gestante; • Programas de melhoria da qualidade de atenção ao pré-natal, ao parto, ao puerpério e ao bebê; • Disseminação de conhecimentos sobre direitos das mulheres; • Programas de identificação e acompanhamento especializado da gestação de risco. 						
<p>Observatório Brasil da Igualdade de Gênero</p>	<p><i>Em seu relatório 2009/2010⁶, o Observatório Brasil da Igualdade de Gênero, mantido pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR), apresenta um levantamento sobre os principais problemas e propõe algumas linhas de ação para saná-los. Destacamos aqui as ações que podem receber contribuições das empresas.</i></p> <table border="1" data-bbox="400 1219 1330 1693"> <thead> <tr> <th data-bbox="400 1219 642 1260">PROBLEMA</th> <th data-bbox="642 1219 1330 1260">LINHAS DE AÇÃO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="400 1260 642 1421"> <p>Divisão sexual do trabalho e Dissociação entre mulher e poder</p> </td> <td data-bbox="642 1260 1330 1421"> <ul style="list-style-type: none"> • Aumentar a licença-paternidade. • Alterar a legislação que regulamenta creches em empresas. • Tomar medidas para o enfrentamento do trabalho precário. • Estimular o compartilhamento de tarefas e de cuidados. • Desestimular a jornada de trabalho extensiva. • Disponibilizar creches nas empresas. </td> </tr> <tr> <td data-bbox="400 1421 642 1693"> <p>Sexismo e racismo institucional</p> </td> <td data-bbox="642 1421 1330 1693"> <ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer o programa Pró-Equidade de Gênero (SPM/PR). • Criar material de divulgação sobre sexismo e racismo institucional. • Criar diretrizes e orientações para a área de recursos humanos. • Criar e capacitar ouvidorias. • Apoiar ações de capacitação das mulheres para o exercício do trabalho. • Fazer campanhas contra assédio moral e sexual. • Realizar pesquisas e campanhas de sensibilização sobre a disposição e capacidade das mulheres para ocupar cargos de poder e de decisão. </td> </tr> </tbody> </table>	PROBLEMA	LINHAS DE AÇÃO	<p>Divisão sexual do trabalho e Dissociação entre mulher e poder</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar a licença-paternidade. • Alterar a legislação que regulamenta creches em empresas. • Tomar medidas para o enfrentamento do trabalho precário. • Estimular o compartilhamento de tarefas e de cuidados. • Desestimular a jornada de trabalho extensiva. • Disponibilizar creches nas empresas. 	<p>Sexismo e racismo institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer o programa Pró-Equidade de Gênero (SPM/PR). • Criar material de divulgação sobre sexismo e racismo institucional. • Criar diretrizes e orientações para a área de recursos humanos. • Criar e capacitar ouvidorias. • Apoiar ações de capacitação das mulheres para o exercício do trabalho. • Fazer campanhas contra assédio moral e sexual. • Realizar pesquisas e campanhas de sensibilização sobre a disposição e capacidade das mulheres para ocupar cargos de poder e de decisão.
PROBLEMA	LINHAS DE AÇÃO						
<p>Divisão sexual do trabalho e Dissociação entre mulher e poder</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar a licença-paternidade. • Alterar a legislação que regulamenta creches em empresas. • Tomar medidas para o enfrentamento do trabalho precário. • Estimular o compartilhamento de tarefas e de cuidados. • Desestimular a jornada de trabalho extensiva. • Disponibilizar creches nas empresas. 						
<p>Sexismo e racismo institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer o programa Pró-Equidade de Gênero (SPM/PR). • Criar material de divulgação sobre sexismo e racismo institucional. • Criar diretrizes e orientações para a área de recursos humanos. • Criar e capacitar ouvidorias. • Apoiar ações de capacitação das mulheres para o exercício do trabalho. • Fazer campanhas contra assédio moral e sexual. • Realizar pesquisas e campanhas de sensibilização sobre a disposição e capacidade das mulheres para ocupar cargos de poder e de decisão. 						

⁶ http://www.odmbrasil.org.br/sobre_odm3

⁷ http://www.odmbrasil.org.br/sobre_odm5

⁸ <http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/relatorio-anual-2009-2010>

Referências	Como as empresas podem contribuir, aderir ou se beneficiar com a iniciativa?
<p>Plano Nacional de Políticas para as Mulheres II (PNPM)⁹</p>	<p><i>Alguns dos princípios do PNPM são aplicáveis não apenas às ações governamentais, mas também às iniciativas empresariais:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Igualdade e respeito à diversidade.</i> Propõe superar as desigualdades de gênero, o que requer respeito e atenção à “diversidade cultural, étnica, racial, de inserção social, de situação econômica e regional, assim como aos diferentes momentos da vida”. • <i>Equidade.</i> Prevê ações específicas e afirmativas voltadas para os grupos historicamente discriminados, entre os quais as mulheres. “Tratar desigualmente os desiguais, buscando-se a justiça social, requer pleno reconhecimento das necessidades próprias dos diferentes grupos de mulheres.” • <i>Autonomia das mulheres.</i> As mulheres devem ter o poder de decidir sobre suas vidas e condições de influenciar positivamente os acontecimentos em sua comunidade e em seu país. <p><i>O PNPM II está estruturado em dez temas prioritários e áreas de preocupação:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Autonomia econômica e igualdade no mundo do trabalho, com inclusão social. 2. Educação inclusiva, não sexista, não racista, não homofóbica e não lesbofóbica. 3. Saúde das mulheres, direitos sexuais e direitos reprodutivos. 4. Enfrentamento de todas as formas de violência contra as mulheres. 5. Participação das mulheres nos espaços de poder e decisão. 6. Desenvolvimento sustentável no meio rural, na cidade e na floresta, com garantia de justiça ambiental, soberania e segurança alimentar. 7. Direito à terra, moradia digna e infraestrutura social nos meios rural e urbano, considerando as comunidades tradicionais. 8. Cultura, comunicação e mídias igualitárias, democráticas e não discriminatórias. 9. Enfrentamento do racismo, do sexismo e da homofobia. 10. Enfrentamento das desigualdades geracionais que atingem as mulheres, com especial atenção às jovens e idosas. <p><i>No que se refere ao primeiro tema, que é diretamente relacionado à equidade de gênero no local de trabalho, o plano se articula com os seguintes programas que buscam fortalecer essa condição:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Programa Trabalho e Empreendedorismo das Mulheres; • Programa Pró-Equidade de Gênero; • Plano Trabalho Doméstico Cidadão; • Incentivo à Formalização do Emprego Doméstico; • Programa Trabalho, Artesanato, Turismo e Autonomia das Mulheres; • Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar (Pronaf Mulher); • Programa Nacional de Documentação da Trabalhadora Rural (PNDTR); • Programa Organização Produtiva de Mulheres Rurais; • Assistência Técnica e Extensão Rural para Trabalhadoras Rurais.
<p>Plano Nacional dos Direitos Humanos 3¹⁰</p>	<p><i>As ações programáticas relacionadas a este compromisso são:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Reforçar os critérios da equidade e da prevalência dos direitos humanos como prioritários na avaliação da programação orçamentária de ação ou autorização de gastos. • Estimular programas de atenção integral à saúde das mulheres. • Disseminar políticas de saúde pré e neonatal, com inclusão de campanhas educacionais de esclarecimento, visando à prevenção do surgimento ou do agravamento de deficiências.

⁹ <http://www.sepm.gov.br/pnpm/livro-ii-pnpm-completo09.09.2009.pdf>

¹⁰ A redação de algumas ações foi alterada para adequar sua aplicação ao âmbito das organizações privadas.

Referências	Como as empresas podem contribuir, aderir ou se beneficiar com a iniciativa?
<p>Plano Nacional dos Direitos Humanos 3¹¹</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Apoiar e financiar a realização de pesquisas e intervenções sobre a mortalidade materna, contemplando o recorte étnico-racial e regional. • Fazer campanhas de esclarecimentos sobre as escolhas individuais e o acesso a laqueaduras e vasectomias ou reversão desses procedimentos. • Combater as desigualdades salariais baseadas em diferenças de gênero. • Acompanhar a implementação do Programa Nacional de Ações Afirmativas, instituído pelo Decreto nº 4.228/2002, no âmbito da administração pública federal, direta e indireta, com vistas à realização de metas percentuais da ocupação de cargos comissionados pelas mulheres. • Realizar campanhas envolvendo a sociedade civil organizada sobre paternidade responsável, bem como ampliar a licença-paternidade, como forma de contribuir para a corresponsabilidade e para o combate ao preconceito quanto à inserção das mulheres no mercado de trabalho. • Elaborar diagnósticos com base em ações judiciais que envolvam atos de assédio moral, sexual e psicológico, com apuração de denúncias de desrespeito aos direitos das trabalhadoras e trabalhadores, visando orientar ações de combate à discriminação e abuso nas relações de trabalho. • Apoiar campanhas para promover a ampla divulgação do direito ao voto e participação política de homens e mulheres, por meio de campanhas informativas que garantam a escolha livre e consciente. • Apoiar ações de formação política das mulheres em sua diversidade étnico-racial, estimulando candidaturas e votos de mulheres em todos os níveis. • Desenvolver ações afirmativas que permitam incluir plenamente as mulheres no processo de desenvolvimento do país, por meio da promoção da sua autonomia econômica e de iniciativas produtivas que garantam sua independência. • Incentivar políticas públicas e ações afirmativas para a participação igualitária, plural e multirracial das mulheres nos espaços de poder e decisão. • Elaborar relatório periódico de acompanhamento das políticas para mulheres com recorte étnico-racial, que contenha dados sobre renda, jornada e ambiente de trabalho, ocorrências de assédio moral, sexual e psicológico, ocorrências de violências contra a mulher, assistência à saúde integral, dados reprodutivos, mortalidade materna e escolarização. • Apoiar a divulgação dos instrumentos legais de proteção às mulheres, nacionais e internacionais, incluindo sua publicação em formatos acessíveis, como braile, CD de áudio e demais tecnologias assistidas. • Promover campanhas educativas e pesquisas voltadas à prevenção da violência contra mulheres. • Apoiar a implementação do Pacto Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres, de forma articulada com os planos estaduais de segurança pública e em conformidade com a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006).
<p>Programa Pró-Equidade de Gênero¹²</p>	<p><i>Os objetivos do Programa Pró-Equidade de Gênero que podem integrar os das organizações são os seguintes:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Conscientizar e estimular as práticas de gestão que promovam a igualdade de oportunidades; • Construir um banco de boas práticas; • Criar a rede pró-equidade de gênero; • Reconhecer publicamente o compromisso com a equidade. <p><i>As empresas interessadas podem executar o programa conforme as etapas propostas:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Adesão.</i> A empresa preenche e envia o respectivo termo; 2. <i>Compromisso.</i> A empresa preenche e envia a ficha perfil; 3. <i>Avaliação.</i> Depois de um ano, as empresas são avaliadas pelo Comitê Pró-Equidade quanto ao cumprimento do plano de ação relacionado à gestão de pessoas e cultura organizacional; 4. <i>Obtenção do selo.</i> Se a empresa cumprir o acordado, recebe o Selo Pró-Equidade de Gênero relativo ao período.

¹¹ A redação de algumas ações foi alterada para adequar sua aplicação ao âmbito das organizações privadas.

¹² http://200.130.7.5/spmu/docs/folheto_pro-equidade.pdf

Caminhos e Reflexões

A organização Catalyst realizou em 2004 a pesquisa *Women and Men in U.S. Corporate Leadership: Same Workplace, Different Realities*¹³, a qual mede os resultados qualitativos das atitudes e experiências de 1.000 homens e mulheres diretamente abaixo do presidente da empresa. Por ela, é possível ver o que de fato é diferente quando falamos de gênero. Diante do panorama apresentado nessa pesquisa e refletindo sobre os desafios aqui apontados, alguns caminhos são propostos para enfrentar as desigualdades identificadas.

Desigualdades	Caminhos
Cargo, carreira e ambiente de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Estabelecer políticas que visem à promoção da igualdade de oportunidades para homens e mulheres na admissão, ascensão profissional e retenção. • Estabelecer diálogo com grupos de gestores e líderes e grupos de mulheres para identificar os entraves e dificuldades de avanço das mulheres dentro da organização. • Monitorar o acesso a oportunidades de treinamento e desenvolvimento de carreira. • Monitorar as barreiras que inibem a contratação, ascensão e equilíbrio entre vida profissional e pessoal das mulheres. • Monitorar funções que são ocupadas majoritariamente por um único gênero. • Monitorar a proporção de homens e mulheres nas promoções e nos níveis hierárquicos. • Identificar a possibilidade de estruturar um programa de mentoria como forma de orientar e acompanhar a carreira da mulher. • Estimular a criação de redes profissionais informais e formais de contatos profissionais. • Divulgar práticas gerenciais que promovam a igualdade de representação de gênero no local de trabalho.
Remuneração	<ul style="list-style-type: none"> • Vincular as metas estabelecidas à composição dos valores dos bônus dos níveis executivos. • Monitorar a classificação percentual por gênero dos cinco executivos mais bem remunerados. • Monitorar as desigualdades salariais entre homens e mulheres que exercem funções e ocupam cargos similares.
Proteção Social	<ul style="list-style-type: none"> • Estabelecer contratos de plano de assistência médica com atendimento pleno às necessidades de exames específicos e periódicos, diferenciados conforme idade e fase da vida da mulher. • Estabelecer mecanismos de denúncia pelos quais as mulheres possam expor seus problemas, dúvidas e reclamações com outras mulheres. • Monitorar a demissão dos funcionários conforme o sexo. • Monitorar os desligamentos ou demissões por motivo de casamento, gravidez, maternidade ou paternidade. • Estimular a paternidade responsável em todos os níveis hierárquicos. • Monitorar os incidentes de assédio sexual por gênero. • Monitorar as principais violações dos direitos das mulheres no setor de atuação da organização, no Estado e nos municípios em que possui operação. • Monitorar a rotatividade dos funcionários conforme o sexo. • Identificar a possibilidade de ampliação da licença-maternidade e flexibilizações possíveis pós-licença.
<p>Monitorar por meio de indicadores já estabelecidos e reconhecidos, compondo-os da forma mais desagregada possível. Consultar o <i>Quadro Referencial em Gestão</i> (ver pág.) e a <i>Matriz de Medidas Essenciais para a Promoção dos Direitos Humanos na Perspectiva do Trabalho Decente</i> (ver pág.).</p>	

¹³ A Catalyst é uma organização sem fins lucrativos que trabalha para construir locais de trabalho inclusivos para as mulheres. Para consultar a pesquisa na íntegra, acesse <http://www.catalyst.org>. É necessário fazer cadastro no site. Outros estudos, pesquisas e ferramentas estão disponíveis.

A medida fundamental é determinar uma política como diretriz para a promoção da igualdade de gênero. De acordo com a edição de 2010 da pesquisa *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas*, 63% das empresas que participaram dizem desenvolver atualmente alguma política visando à promoção da igualdade de oportunidades para homens e mulheres entre os funcionários. Mas a mesma pesquisa constata o fato de que ter a política não garante a equidade.

Portanto, as ações aqui listadas podem e devem ser combinadas com os indicadores quantitativos e qualitativos destacados no *Quadro Referencial em Gestão*, com as ações e iniciativas dos *Marcos Regulatórios*, seguindo os conjuntos de medidas e ações propostos na Matriz de *Medidas Essenciais para a Promoção dos Direitos Humanos na Perspectiva do Trabalho Decente*, que será apresentada mais adiante. O constante monitoramento dos indicadores permitirá acompanhar se as políticas e práticas da empresa estão de fato promovendo a equidade de gênero.

Sites referenciais e informações relevantes para as questões de gênero:

- Agência Patrícia Galvão:
<http://www.agenciapatriciagalvao.org.br/>
- Central de Atendimento à Mulher – Ligue 180
- ONU Mulheres:
<http://www.unifem.org.br/>
- Núcleo de Estudos de Gênero Pagu:
<http://www.pagu.unicamp.br/>
- Observatório Brasil da Igualdade de Gênero:
<http://www.observatoriodegenero.gov.br/>
- Secretaria de Políticas para as Mulheres, da Presidência da República:
<http://www.sepm.gov.br/sobre>
- Social Watch – Poverty Eradication and Gender Justice:
<http://www.socialwatch.org/>
- Women Watch (Observatório da Mulher), da ONU:
<http://www.un.org/womenwatch/>
- Wiki Gender, projeto iniciado pelo Centro de Desenvolvimento da OCDE para facilitar o aumento e a troca de conhecimento sobre igualdade de gênero (<http://www.wikigender.org>) e sobre responsabilidade social corporativa, com foco na questão de gênero (http://www.wikigender.org/index.php/Corporate_Social_Responsibility).

2º Compromisso: Promoção da Equidade de Raça no Local de Trabalho

Desafios

*O Relatório de Desenvolvimento Humano – Brasil 2005*¹, do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud), que tratou exclusivamente de racismo, pobreza e violência, aponta que os negros estão em situação de desigualdade nas mais diferentes esferas da vida política, social e econômica do país. Os obstáculos são de caráter tanto institucional, reforçados por políticas públicas inadequadas e muitas vezes discriminatórias, quanto socioeconômico, em razão da desigualdade social que segrega parte da população nas áreas mais pobres do país. Um dos mitos difundidos entre parte da sociedade brasileira é o de que não existe problema racial no país e que as desvantagens e situações discriminatórias mencionadas não são reais.

A pesquisa *Desafios para a Sustentabilidade e o Planejamento Estratégico das Empresas 2008/2009*², da Fundação Dom Cabral, identificou como um dos desafios “Discriminação e Desigualdade Racial”, com os seguintes resultados:

Nível de incorporação ao planejamento estratégico	Nível de importância do desafio para as empresas	Nível de impacto do negócio no desafio
1: nada incorporado 7: totalmente incorporado (com objetivos, indicadores e metas)	1: importância nula 7: importância muito elevada	1: totalmente negativo 7: totalmente positivo
4,02	4,85	4,65

A pouca diversidade racial no mercado de trabalho foi comentada por Hélio Santos³, do Instituto Brasileiro da Diversidade (IBD), que atribui sua ocorrência a três tipos de discriminação: a ocupacional, a salarial e a discriminação pela imagem. Santos desmistifica o mito da ausência de racismo em nossa sociedade, mostrando como a discriminação acontece no ambiente de trabalho:

“Observam-se três tipos básicos de discriminação que os negros sofrem no mercado de trabalho, com algumas variações. O primeiro tipo diz respeito às dificuldades de

¹ <http://www.pnud.org.br/rdh>

² http://www.fdc.org.br/hotsites/mail/nucleo_sustentabilidade/QEI_2009_Resultados_Pesquisa_FDC_Impresso.pdf

³ No capítulo “A Baixa Diversidade Étnico-Racial no Mercado de Trabalho”, na publicação *O Compromisso das Empresas com a Promoção da Igualdade Racial*, do Instituto Ethos (http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/Inclusao_racial_empresas.pdf).

obter vaga para as funções mais bem remuneradas e valorizadas. Estamos diante da **discriminação ocupacional**, que parece querer questionar a capacidade do negro para executar determinadas tarefas mais complexas. Nesse caso, apesar de estar capacitado como os demais, o negro é vetado. O segundo tipo diz respeito às diferenças salariais no exercício das mesmas funções. Temos então a antiga **discriminação salarial**, que, além de utilitária, no fundo embute a idéia de que o trabalho do negro não vale tanto quanto o dos demais. O terceiro e último tipo de discriminação, tão anacrônico quanto os anteriores, é a fobia pela presença do negro. Pode ocorrer numa simples padaria de subúrbio ou num luxuoso escritório de advocacia. É a **discriminação pela imagem**. A empresa, aqui, busca manter aquilo que ela considera sua imagem ideal.

Se observarmos, atentamente, os três tipos de discriminação que ocorrem no campo do trabalho, ocupacional, salarial e de imagem, percebemos que todos têm um só lastro que os ‘justifica’. Trata-se daquilo que a sociedade assegura jamais praticar: o velho, ibérico e dissimulado racismo brasileiro”.

Tais constatações tornam-se ainda mais pungentes quando se observa que a população brasileira é composta por 50,7% de pessoas negras, conforme o Censo 2010. Esta proporção está longe de se ver refletida nos quadros de funcionários das organizações, revelando a discriminação ocupacional. A participação de negros só é menos desigual nos níveis inferiores dos quadros funcionais. Quando a empresa entende que é parte do problema, assim como os demais elos da sociedade, pode construir caminhos e iniciativas afirmativas para se tornar também parte da solução.

A edição de 2010 da pesquisa *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas* constatou melhora em quase todos os níveis hierárquicos, com exceção apenas do nível gerencial, em que houve redução da presença de negros em relação ao levantamento anterior, feito em 2007.

	Quadro Funcional	Supervisão	Gerência	Quadro Executivo
Negros (homens e mulheres, pretos e pardos)	31,1%	25,6%	13,2%	5,3%
Negras (pretas ou pardas)	9,3%	5,6%	2,1%	0,5%

A proporção de mulheres negras nos níveis hierárquicos reproduz e reforça a questão de gênero, demonstrando que existe um processo de desigualdade dentro da desigualdade já enfrentada pelas mulheres. Em números absolutos, a participação de 0,5% no quadro executivo representa apenas seis negras entre as 119 mulheres ou os 1.162 diretores, negros e não negros⁴, de ambos os sexos, cuja cor ou raça foi informada pelas empresas respondentes. Isso quer dizer que é preciso haver ações afirmativas para as mulheres negras dentro das ações afirmativas já existentes para negros.

⁴ São considerados negros os indivíduos pretos e pardos e não negros os brancos, amarelos e indígenas.

A discriminação pela imagem pode ser dividida em dois subtipos. Uma das situações mais perigosas e constrangedoras é a fobia que ocorre diante da simples presença de uma pessoa negra em determinado local. Ultimamente, algumas empresas têm se deparado com atitudes preconceituosas por parte de seus funcionários ou terceirizados, as quais se expressam no tratamento que eles dão aos negros, muitas vezes seus clientes ou parceiros de negócios. O outro subtipo se expressa em atitudes discriminatórias nem sempre motivadas diretamente pelo preconceito. Embora as empresas não possuam políticas restritivas para a contratação de negros, quando a busca por novos profissionais elenca requisitos ideais (como idade entre 25-40 anos, formação em faculdade de primeira linha, fluência em línguas etc.), somados a uma determinada imagem ideal, ficam de fora profissionais mais velhos, deficientes, obesos e negros.

A discriminação salarial está constatada no *Relatório de Desenvolvimento Humano – Brasil 2005*, referido no início deste capítulo. A diferença entre o desenvolvimento humano da população branca e o da população negra no Brasil está ligada à renda. Esse cenário reflete a desigualdade no mercado de trabalho, em que, no exercício de funções semelhantes, os homens brancos recebem, em média, 113% a mais do que os homens negros e as mulheres brancas têm salários 84% maiores do que os das negras. Essa desigualdade salarial não pode ser atribuída à diferença de nível de escolaridade, pois, ao se comparar o salário/hora para indivíduos com a mesma quantidade de anos de estudo, a discrepância permanece. O quadro abaixo compara pessoas com 15 anos ou mais de estudo, que período que equivale ao nível superior.

	Homem Branco	Homem Negro	Mulher Branca	Mulher Negra
Salário/hora para pessoas com 15 anos ou mais de estudo	R\$ 18,20	R\$ 12,40	R\$ 11,00	R\$ 7,80

Fonte: *Relatório de Desenvolvimento Humano – Brasil 2005*, do PNUD.

De acordo com o relatório, o Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDH-M)⁵ de 2000 da população brasileira branca estava em 0,814, o que a colocaria na 44ª posição do ranking mundial, caso formasse um país à parte. Já o IDH-M da população brasileira negra estava em 0,703, o que a deixaria na 105ª posição do mesmo ranking.

A conclusão a que o relatório chega é de que há urgência de uma ação política do Estado e da sociedade brasileira para debater e implantar políticas públicas que sejam capazes de romper com os padrões de desigualdade racial. O papel das políticas de ação afirmativa é – precisamente – minimizar o tempo de duração das desigualdades e, nesse âmbito, as empresas precisam tratar suas próprias políticas afirmativas para promover a equidade em um período definido de tempo, de modo que possam medir e avaliar sua evolução.

⁵ Valor médio entre todos os municípios, considerando renda, educação e longevidade.

Quadro Referencial em Gestão

Adicionalmente às referências que constam neste quadro, a empresa deve buscar possíveis referências setoriais em gestão, as quais trarão um olhar mais apurado sobre os desafios, dilemas e indicadores a serem monitorados em seu setor especificamente.

Referências	Indicadores quantitativos e qualitativos
Critérios Essenciais	<p>1. Respeitar e apoiar a proteção dos direitos humanos expressos na Declaração Universal dos Direitos Humanos e em outros documentos relacionados ao tema.</p> <p>3. Garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento, com o objetivo de eliminar toda discriminação negativa por motivos de, mas não se limitando a, raça, cor, sexo, idade, religião, opinião política, nacionalidade, origem social, condição social e condição física.</p> <p>29. Adotar boas práticas de governança, com base na transparência, equidade e prestação de contas, envolvendo os relacionamentos entre os membros da direção, acionistas/cotistas, conselheiros, auditores, empregados e todos os demais públicos de interesse.</p>
Diretrizes GRI	<p><i>LA13. Composição da alta direção e dos conselhos e proporção por grupos e gêneros.</i></p> <p><i>HR4. Número total de casos de discriminação e as medidas tomadas.</i></p> <p><i>HR8. Políticas de treinamentos relativos a aspectos de direitos humanos para seguranças.</i></p>
Indicadores Ethos	<p>3. Governança corporativa (percentual de negros – pretos ou pardos – no conselho de administração, ou em estrutura similar).</p> <p>11. Valorização da diversidade.</p> <p>12. Compromisso com a não discriminação e promoção da equidade racial.</p> <p>14. Relações com trabalhadores terceirizados (percentual de homens e mulheres negros em relação ao total de trabalhadores terceirizados e salário médio mensal de homens e mulheres negros - em reais).</p> <p>29. Política de comunicação comercial (a empresa tem política formal contra propaganda que coloque negros em situação preconceituosa, constrangedora, desrespeitosa ou de risco?).</p>
Norma ISO 26000	<p>TEMA: GOVERNANÇA ORGANIZACIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> Promover a justa representação de grupos sub-representados (entre os quais mulheres e grupos raciais e étnicos) em cargos de chefia na organização. <p>TEMA: DIREITOS HUMANOS</p> <p>Questão: Diligência</p> <ul style="list-style-type: none"> Estruturar política de direitos humanos com orientações que façam sentido para quem esteja dentro e para aqueles diretamente ligados à organização. Determinar meio de avaliar como as atividades existentes e as propostas poderão afetar os direitos humanos. Determinar meio de integrar a política de direitos humanos em toda a organização. Determinar meio de medir o desempenho ao longo do tempo, para conseguir fazer os ajustes necessários nas prioridades e na abordagem. <p>Questão: Situações de Risco para os Direitos Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> Estar atento à existência de conflito ou extrema instabilidade política, falhas no sistema democrático ou judiciário, ausência de direitos políticos e outros direitos civis. <p>Questão: Evitar Cumplicidade</p> <ul style="list-style-type: none"> Não fornecer bens ou serviços a uma entidade que os use para cometer violações dos direitos humanos. Não estabelecer parceria formal com um parceiro que cometa violações dos direitos humanos no contexto da parceria. Informar-se acerca das condições socioambientais em que os bens e serviços que a empresa compra são produzidos.

Referências	Indicadores quantitativos e qualitativos
<p>Norma ISO 26000</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Considerar tornar público ou tomar outra medida para indicar que a empresa não se coaduna com atos de discriminação que ocorrem na área trabalhista do país em questão. <p>Questão: Resolução de Queixas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estabelecer mecanismos de reparação eficazes, garantindo que sejam legítimos, acessíveis, previsíveis (por exemplo, com processos e monitoramento já previstos), equitativos (permitindo um processo justo de queixa), compatíveis com seus direitos (respeito às normas internacionais), claros e transparentes, baseados no diálogo e na mediação. <p>Questão: Discriminação e Grupos Vulneráveis</p> <ul style="list-style-type: none"> • Examinar suas operações e as operações de outras partes, dentro de sua esfera de influência, para determinar se há alguma forma, direta ou indireta, de discriminação. • Conscientizar os membros de grupos vulneráveis acerca de seus direitos. • Contribuir para a reparação de discriminação ou de um legado de discriminação do passado, sempre que possível. <p>Questão: Direitos Fundamentais do Trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avaliar seu impacto na promoção da igualdade de oportunidades e não discriminação e adotar medidas positivas para promover a proteção e o progresso de grupos vulneráveis. <p>TEMA: PRÁTICAS TRABALHISTAS</p> <p>Questão: Emprego e Relações de Trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantir a igualdade de oportunidades para todos os trabalhadores e não discriminar, direta ou indiretamente, em nenhuma prática trabalhista, com base em raça, cor, gênero, idade, nacionalidade ou região, origem étnica ou social, casta, estado civil, orientação sexual, deficiência, estado de saúde como portador de HIV/aids ou filiação política • Eliminar práticas arbitrárias ou discriminatórias de demissão, se houver. <p>Questão: Condições de Trabalho e Proteção Social</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantir que as condições de trabalho obedecem a leis e regulamentos nacionais e sejam consistentes com as normas internacionais do trabalho pertinentes. • Respeitar níveis mais altos de condições estabelecidas por meio de outros instrumentos legalmente obrigatórios, como os acordos coletivos. • Observar, pelo menos, as condições mínimas definidas em normas internacionais do trabalho, como as estabelecidas pela OIT, principalmente quando não tiver ainda sido adotada legislação nacional. • Proporcionar condições decentes de trabalho no tocante a salários, jornada de trabalho, descanso semanal, férias, saúde e segurança, proteção à maternidade e capacidade de conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares. • Oferecer salários iguais para trabalhos de igual valor. <p>Questão: Saúde e Segurança no Trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contemplar as formas específicas e, às vezes, diferentes como mulheres e homens são afetados pelos riscos de saúde e segurança (SST). <p>Questão: Desenvolvimento Humano e Treinamento no Local de Trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oferecer acesso a todos os trabalhadores, em todos os estágios de sua experiência profissional, a capacitação, treinamento e aprendizado, além de oportunidades para progresso na carreira, de forma equitativa e não discriminatória.

Referências	Indicadores quantitativos e qualitativos
Norma ISO 26000	<p>TEMA: QUESTÕES RELATIVAS AO CONSUMIDOR Questão: Marketing Justo, Informações Factuais e Não Tendenciosas e Práticas Contratuais Justas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Não usar texto ou imagens que perpetuem os estereótipos, como os referentes a raça.
Pacto Global	<p>Princípio 1 - Apoiar e respeitar os direitos humanos proclamados internacionalmente. Princípio 2 - Evitar a cumplicidade no abuso dos direitos humanos. Princípio 6 - Eliminar a discriminação no emprego.</p>

Marcos Regulatórios

Referências	Como as empresas podem contribuir, aderir ou se beneficiar com a iniciativa
Estatuto da Igualdade Racial ⁶	<p>O artigo 4º do Estatuto da Igualdade Racial (Lei 12.288/10, de 20 de julho de 2010) determina que a participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do país será promovida, prioritariamente, por meio de:</p> <p>I - inclusão nas políticas públicas de desenvolvimento econômico e social; II - adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa; III - modificação das estruturas institucionais do Estado para o adequado enfrentamento e a superação das desigualdades étnicas decorrentes do preconceito e da discriminação étnica; IV - promoção de ajustes normativos para aperfeiçoar o combate à discriminação étnica e às desigualdades étnicas em todas as suas manifestações individuais, institucionais e estruturais; V - eliminação dos obstáculos históricos, socioculturais e institucionais que impedem a representação da diversidade étnica nas esferas pública e privada; VI - estímulo, apoio e fortalecimento de iniciativas oriundas da sociedade civil direcionadas à promoção da igualdade de oportunidades e ao combate às desigualdades étnicas, inclusive mediante a implementação de incentivos e critérios de condicionamento e prioridade no acesso aos recursos públicos; VII - implementação de programas de ação afirmativa destinados ao enfrentamento das desigualdades étnicas no tocante à educação, cultura, esporte e lazer, saúde, segurança, trabalho, moradia, meios de comunicação de massa, financiamentos públicos, acesso à terra, à Justiça e outros.</p> <p>O artigo 5º institui o Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (Sinapir) como meio atender aos objetivos da lei. O Sinapir objetiva:</p> <p>I - Promover a igualdade étnica e o combate às desigualdades sociais resultantes do racismo, inclusive mediante a adoção de ações afirmativas; II - formular políticas destinadas a combater os fatores de marginalização e a promover a integração social da população negra; III - descentralizar a implementação de ações afirmativas pelos governos estaduais, distrital e municipais; IV - articular planos, ações e mecanismos voltados à promoção da igualdade étnica; V - garantir a eficácia dos meios e dos instrumentos criados para a implementação das ações afirmativas e o cumprimento das metas a serem estabelecidas.</p>
Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial (Fipir) ⁷	<p>Seu principal desafio é fazer com que agentes sociais (entre os quais se incluem as empresas) adotem programas de promoção da igualdade racial. Para isso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Articula • Capacita • Planeja • Executa • Monitora as ações de promoção.

⁶ <http://www.njobs.com.br/seppir/pt/>

⁷ <http://www.portaldainigualdade.gov.br/fipir>

Referências	Como as empresas podem contribuir, aderir ou se beneficiar com a iniciativa
<p>Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial (Planapir)⁸</p>	<p>O plano está organizado em 12 eixos e suas respectivas ações. Destacamos aqui as ações do primeiro eixo, “Trabalho e Desenvolvimento Econômico”, por serem quase integralmente aplicáveis às empresas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover a inclusão e a igualdade de oportunidades e de remuneração, com destaque para a juventude • Promover a equidade nas relações de trabalho e combater as discriminações ao acesso e na relação de emprego, trabalho ou ocupação • Combater o racismo, fortalecendo os mecanismos de fiscalização quanto à prática de discriminação racial no mercado de trabalho • Promover a capacitação e a assistência técnica diferenciadas das comunidades negras • Ampliar as parcerias dos núcleos de combate à discriminação e promoção da igualdade de oportunidades, das superintendências regionais do trabalho, com entidades e associações do movimento negro e com organizações governamentais • Ampliar o apoio a projetos de economia popular e solidária nos grupos produtivos organizados de negros.
<p>Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PNPIR)⁹</p>	<p>Fundamentada nos princípios da transversalidade, descentralização e gestão democrática, a PNPIR propõe um conjunto de ações que podem inspirar as iniciativas do setor privado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implantação de modelo de gestão da política de promoção da igualdade racial que compreenda um conjunto de ações relativas à qualificação de servidores e gestores públicos, representantes de órgãos estaduais e municipais e lideranças da sociedade civil (no caso das empresas, o público-alvo são seus funcionários e parceiros de negócio, além da sociedade civil). • Adoção de políticas de cotas no mercado de trabalho. • Formação de mulheres jovens negras para atuação no setor de serviços. • Adoção de programas de diversidade racial nas empresas. • Identificação do IDH da população negra (no caso das empresas, desagregar seus próprios indicadores).
<p>Projeto Igualdade Racial¹⁰</p>	<p>O projeto se desenvolve no contexto do acordo estabelecido entre o governo brasileiro e a OIT para a promoção de uma agenda de trabalho decente no país, que contribua para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O combate à pobreza; • A diminuição das desigualdades sociais; • A integração de políticas de emprego e proteção social; • O respeito aos direitos fundamentais; e • O fortalecimento do diálogo social.
<p>III Programa Nacional dos Direitos Humanos (PNDH3)</p>	<p>As ações programáticas relacionadas a este tema são:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reforçar os critérios da equidade e da prevalência dos direitos humanos como prioritários na avaliação da programação orçamentária de ação ou autorização de gastos. • Estimular programas de atenção integral à saúde das mulheres, considerando suas especificidades étnico-raciais. • Apoiar e financiar a realização de pesquisas e intervenções sobre a mortalidade materna, contemplando o recorte étnico-racial. • Fomentar as ações afirmativas para o ingresso da população negra no ensino superior. • Combater as desigualdades salariais baseadas em diferenças de raça.

⁸ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6872.htm

⁹ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2003/D4886.htm

¹⁰ http://www.oitbrasil.org.br/prgatv/prg_esp/discriminacao.php

Referências	Como as empresas podem contribuir, aderir ou se beneficiar com a iniciativa
III Programa Nacional dos Direitos Humanos (PNDH3)	<p>Acompanhar a implementação do Programa Nacional de Ações Afirmativas, instituído pelo Decreto nº. 4.228/2002, no âmbito da administração pública federal, direta e indireta, com vistas à realização de metas percentuais da ocupação de cargos comissionados por populações negras.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover ações articuladas entre as políticas de educação, cultura, saúde e de geração de emprego e renda, visando incidir diretamente na qualidade de vida da população negra e no combate à violência racial. • Elaborar programas de combate ao racismo institucional e estrutural. • Analisar periodicamente os indicadores que apontam desigualdades, visando à formulação e implementação de políticas públicas e afirmativas que valorizem a promoção da igualdade racial. • Realizar campanhas e ações educativas para desconstrução de estereótipos relacionados com diferenças étnico-raciais. • Promover campanhas educativas e pesquisas voltadas à prevenção da violência contra negros. • Fortalecer ações estratégicas de prevenção à violência contra jovens negros.
Selo Quilombola¹¹	<p>É um certificado de origem, que visa atribuir identidade cultural aos produtos de procedência quilombola, a partir do resgate histórico dos modos de produção e da relação das comunidades com determinada atividade produtiva. É voltado para núcleos de produção, membros das associações, cooperativas e pessoas jurídicas com empreendimentos nos territórios de comunidades quilombolas certificadas pela Fundação Cultural Palmares.</p>

Caminhos e Reflexões

As empresas precisam prever dois tipos de políticas na promoção da equidade de raça no mercado de trabalho: as universais, que são aplicadas sem distinção ou privilégio para o grupo beneficiário, e as afirmativas, que objetivam a inclusão dos negros nas diferentes esferas de poder e de função dentro da organização.

As políticas de ação afirmativa são discriminações positivas necessárias em razão de as diferenças raciais no Brasil persistirem ao longo das décadas e também porque, mesmo com avanços na promoção da igualdade, ainda temos diferentes resultados nos indicadores para brancos e negros, em detrimento destes. Organizações que enfrentam déficit de representação de negros em seu quadro funcional precisam renovar suas práticas e sua conduta diante desse desafio, bem como remover as barreiras existentes.

Tendo em vista o panorama apresentado ao longo deste capítulo, propomos alguns caminhos para enfrentar as desigualdades identificadas.

¹¹ <http://www.portaldainigualdade.gov.br/.arquivos/Portaria%20Selo%20Quilombola%20Publicada.pdf>

Desigualdades	Caminhos
Ocupação	<ul style="list-style-type: none"> • Estabelecer políticas que visem à promoção da igualdade de oportunidades para negros e brancos, na admissão, ascensão profissional e retenção. • Estimular a candidatura de profissionais negros, divulgando as vagas nos meios de comunicação voltados para grupos étnico-raciais e em áreas com alta densidade de membros desse grupo. • Estabelecer diálogo com grupo de gestores, líderes e grupos negros para identificar os entraves e dificuldades de avanço dos profissionais negros dentro da organização. • Desenvolver programas de estágio e formação de estudantes de grupos minoritários. • Monitorar o acesso a oportunidades de treinamento e desenvolvimento de carreira, estruturando programas de habilidades e competências para aumentar os níveis de promoção. • Monitorar funções que são ocupadas majoritariamente por uma única raça. • Monitorar a proporção por raça nas promoções e nos níveis hierárquicos. • Divulgar práticas gerenciais que promovam a igualdade de representação da raça no local de trabalho. • Estimular a criação de redes profissionais formais e informais de contatos profissionais.
Salário	<ul style="list-style-type: none"> • Estabelecer vínculo entre as metas estabelecidas e a composição dos valores dos bônus dos níveis executivos. • Monitorar a classificação percentual por raça dos cinco executivos mais bem remunerados. • Monitorar as desigualdades salariais entre pessoas de raças diferentes que exerçam funções e ocupem cargos similares.
Imagem	<ul style="list-style-type: none"> • Estabelecer mecanismos de denúncia por meio dos quais os negros possam expor seus problemas, dúvidas e reclamações. • Monitorar a demissão dos funcionários conforme a raça. • Desenvolver fóruns, capacitações e outros mecanismos de valorização e promoção da raça negra em parceria com organizações que promovam a igualdade racial e os direitos humanos. • Estabelecer diálogo com o grupo de beneficiados, a fim de definir e implantar as ações afirmativas em conjunto, evitando ao máximo sua estigmatização. • Desenvolver campanhas de comunicação interna e externa contemplando a representação da diversidade, não apenas pensando nas imagens utilizadas, mas também na linguagem adotada, ligando as expectativas dos diferentes grupos com o tema trabalhado e explorando os diversos aspectos culturais. A estratégia é valorizar a imagem dos diferentes grupos, incluindo os negros
<p>Monitorar por meio de indicadores já estabelecidos e reconhecidos, compondo-os da forma mais desagregada possível. Consultar o Quadro Referencial em Gestão (ver pág. 57) e a Matriz de Medidas Essenciais para a Promoção dos Direitos Humanos na Perspectiva do Trabalho Decente (ver pág.96).</p>	

Sites referenciais e informações relevantes para as questões de gênero:

- Agência Patrícia Galvão: “Diálogos contra o Racismo”, campanha encampada por mais de 40 organizações: <http://www.dialogoscontraoracismo.org.br/>
- Geledés – Instituto da Mulher Negra: <http://www.geledes.org.br/>
- Programa Interagencial de Promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Etnia: <http://www.generoracaetnia.org.br>
- Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial: <http://www.seppir.gov.br/>

3º Compromisso: Erradicação do Trabalho Escravo nas Cadeias de Valor

Desafios da Erradicação do Trabalho Escravo

Os locais de maior incidência de pobreza são onde o trabalho escravo ocorre ou onde os trabalhadores são recrutados. Isso porque pessoas que estão abaixo da linha da pobreza ou se encontram em regiões extremamente vulneráveis ou com recursos escassos aceitam trabalhos degradantes e moradias desumanas, em regiões longínquas, para ganhar um salário que, embora ínfimo, pode alimentar sua família. Segundo a pesquisadora Patrícia Trindade Maranhão Costa, esses trabalhadores têm raça e origem geográfica determinadas. A grande maioria das vítimas de trabalho escravo no campo é negra e oriunda dos Estados do Maranhão, do Piauí e do Tocantins.

Como sinalizou Gulnara Shahinian, relatora especial da Organização das Nações Unidas (ONU) para as Formas Contemporâneas de Escravidão¹, para erradicar o trabalho escravo é preciso enfrentar a **pobreza**: “Nesse contexto, tanto em áreas rurais quanto urbanas deve-se instituir programas sociais abrangentes para garantir os direitos humanos fundamentais mínimos, como o acesso a alimentação, água, saúde e educação, e para assegurar a reinserção e integração das vítimas à vida econômica e às redes de proteção social”.

Os obstáculos para a erradicação do trabalho escravo no Brasil passam pela **corrupção**, combinada com a ausência da lei e da punição devida. Soma-se a isso uma fiscalização insuficiente, diante das dimensões continentais do nosso país. Na realidade, tais obstáculos estão ligados apenas à consequência do problema, ou seja, são obstáculos ao combate ao trabalho escravo, e não para evitá-lo.

A busca mundial por uma constante redução do custo da mão de obra que levou a uma crescente terceirização, hoje um elemento fundamental na formação das cadeias produtivas, tornou cada vez mais difícil para as empresas ter conhecimento e gerir todos os elos envolvidos na obtenção do seu produto final. Os menores custos são formalizados em contratos e repassados para as empresas da cadeia. Nessa “otimização” de custos, invariavelmente deixam de ser contemplados fatores como os aspectos ambientais e sociais do trabalho, os quais provavelmente elevariam os custos, reduzindo o lucro. Esta é a semente de fomento do trabalho escravo e se engana quem acha que essa prática não requer articulação e organização, tendo em vista que também por meio dela se obtém alta rentabilidade. Estamos falando de um **crime econômico**, motivado pelo aumento do lucro.

¹ http://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/15session/A.HRC.15.20..Add.4_en.pdf – Report of the Special Rapporteur on Contemporary Forms of Slavery, Including Its Causes and Consequences

A ocorrência de trabalho análogo ao escravo muitas vezes está associada também a questões ambientais, como o desmatamento. O vínculo existente entre trabalho escravo e desmatamento foi constatado pela ONG Repórter Brasil a partir de cruzamentos de dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e do Ministério do Meio Ambiente (MMA), os quais resultaram na publicação *Conexões Sustentáveis: São Paulo–Amazônia*², a qual demonstra a necessidade de se combinar o combate a ambos os crimes (desmatamento e trabalho escravo) de forma coordenada. É fundamental compreender as conexões existentes para uma maior efetividade das ações.

Engana-se também quem acredita que o trabalho escravo ocorre apenas nas áreas rurais, longe dos grandes centros. Em São Paulo, vivem cerca de 100.000 bolivianos, metade dos quais entrou e se mantém no país de forma irregular. São majoritariamente recrutados para trabalhar em pequenas oficinas de costura que fornecem produtos para empresas da cadeia de fornecimento do setor do varejo têxtil. A situação deles muito se aproxima da dos trabalhadores escravos brasileiros, mas conta ainda com agravantes, como dificuldade em se comunicar na língua portuguesa, desconhecimento dos direitos trabalhistas previstos pela legislação brasileira, bem como dos caminhos e formas de regularizar sua permanência no país, e receio de que a polícia os encontre. Ou seja, aqueles que poderiam libertá-los são os mesmos que podem fazê-los voltar ao seu país e às condições indesejadas em que lá viviam.

Ninguém quer ser responsável pela escravidão contemporânea. Contudo, estamos amarrados a ela por meio dos produtos que compramos todos os dias, como alimentos, móveis, roupas e tantas outras coisas das quais usufruímos cotidianamente. Então, a questão que fica é se estamos dispostos a viver num mundo com escravidão e a contribuir para isso ao comprar produtos que não contemplam em seu processo produtivo o cuidado com as pessoas e com seus direitos, e tampouco com o meio-ambiente.

Quadro Referencial em Gestão

Adicionalmente às referências que constam neste quadro, a empresa deve buscar possíveis referências setoriais em gestão, as quais trarão um olhar mais apurado sobre os desafios, dilemas e indicadores a serem monitorados em seu setor especificamente.

Referências	Indicadores quantitativos e qualitativos
Critérios Essenciais	<ol style="list-style-type: none">1. Respeitar e apoiar a proteção dos direitos humanos expressos na Declaração Universal dos Direitos Humanos e em outros documentos relacionados ao tema.2. Respeitar e apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.4. Apoiar a erradicação efetiva de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório, tanto em suas atividades diretas quanto em sua cadeia produtiva.

² <http://www.pactonacional.com.br/>

Referências	Indicadores quantitativos e qualitativos
Critérios Essenciais	7. Assegurar aos trabalhadores uma remuneração que garanta um nível de vida adequado para eles e suas famílias. 8. Garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável. 28. Estimular e, quando aplicável, requerer a adoção dos critérios de responsabilidade social empresarial entre os parceiros comerciais, incluindo fornecedores e subcontratados.
Diretrizes GRI	HR1. Descrição de políticas e diretrizes para manejar todos os aspectos de direitos humanos. HR2. Percentual de empresas contratadas submetidas a avaliações referentes a direitos humanos. HR3. Políticas para a avaliação e tratamento do desempenho nos direitos humanos. HR4. Numero total de casos de discriminação e as medidas tomadas. HR7. Medidas tomadas para contribuir para a erradicação do trabalho forçado. SO8. Descrição de multas significativas e número total de sanções não monetárias.
Indicadores Ethos	25. Critérios de seleção e avaliação de fornecedores. 27. Trabalho forçado (ou análogo ao escravo) na cadeia produtiva. 28. Apoio ao desenvolvimento de fornecedores. 40. Participação em projetos sociais governamentais (a empresa adota ou desenvolve parceria com organismos públicos visando erradicar o trabalho forçado?).
Norma ISO 26000	<p style="text-align: center;">TEMA: DIREITOS HUMANOS</p> <p>Questão: Diligência</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estruturar política de direitos humanos com orientações que façam sentido para quem esteja dentro e para aqueles diretamente ligados à organização. • Determinar meio de avaliar como as atividades existentes e as propostas poderão afetar os direitos humanos. • Determinar meio de integrar a política de direitos humanos em toda a organização. • Determinar meio de medir o desempenho ao longo do tempo, para conseguir fazer os ajustes necessários nas prioridades e na abordagem. <p>Questão: Situações de Risco para os Direitos Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estar atento à existência de conflito ou extrema instabilidade política, falhas no sistema democrático ou judiciário, ausência de direitos políticos e outros direitos civis. • Monitorar as complexas cadeias de valor que envolvam trabalho informal sem proteção legal. <p>Questão: Evitar Cumplicidade</p> <ul style="list-style-type: none"> • Não fornecer bens ou serviços a uma entidade que os use para cometer violações dos direitos humanos. • Não estabelecer parceria formal com um parceiro que cometa violações dos direitos humanos no contexto da parceria. • Informar-se acerca das condições socioambientais em que os bens e serviços que a empresa compra são produzidos. • Considerar tornar público ou tomar outra medida para indicar que a empresa não se coaduna com atos de discriminação que ocorrem na área trabalhista do país em questão. <p>Questão: Resolução de Queixas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estabelecer mecanismos de reparação eficazes garantindo que sejam legítimos, acessíveis, previsíveis (por exemplo, com processos e monitoramento já previstos), equitativos (permitindo um processo justo de queixa), compatíveis com seus direitos (respeito às normas internacionais), claros e transparentes, baseados no diálogo e na mediação. <p>Questão: Discriminação e Grupos Vulneráveis</p> <ul style="list-style-type: none"> • Examinar suas operações e as operações de outras partes, dentro de sua esfera de influência, para determinar se há alguma forma, direta ou indireta, de discriminação. • Conscientizar os membros de grupos vulneráveis acerca de seus direitos. <p>Questão: Direitos Civis e Políticos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respeitar a liberdade de reunião pacífica e de associação.

Referências	Indicadores quantitativos e qualitativos
<p>Norma ISO 26000</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir acesso ao devido processo legal e direito a uma audiência justa antes que sejam tomadas quaisquer medidas disciplinares internas. Recomenda-se que quaisquer medidas disciplinares sejam proporcionais e não envolvam punição física ou tratamento desumano ou degradante. <p>Questão: Condições de Trabalho e Proteção Social</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantir que as condições de trabalho obedecem a leis e regulamentos nacionais e sejam consistentes com as normas internacionais do trabalho pertinentes. • Respeitar níveis mais altos de condições estabelecidas por meio de outros instrumentos legalmente obrigatórios, como os acordos coletivos. • Observar, pelo menos, as condições mínimas definidas em normas internacionais do trabalho, como as estabelecidas pela OIT, principalmente quando não tiver ainda sido adotada legislação nacional. • Proporcionar condições decentes de trabalho no tocante a salários, jornada de trabalho, descanso semanal, férias, saúde e segurança, proteção à maternidade e capacidade de conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares. • Oferecer salários iguais para trabalhos de igual valor. • Pagar salários diretamente para os trabalhadores envolvidos, sujeitos apenas às restrições e deduções permitidas pelas leis, regulamentos ou acordos coletivos. • Cumprir todas as obrigações referentes ao provimento de proteção social aos trabalhadores no país onde atua. • Respeitar o direito dos trabalhadores de se aterem à jornada de trabalho normal ou acordada conforme leis, regulamentos ou acordos coletivos. Além disso, que ofereça aos trabalhadores o descanso semanal e férias anuais remuneradas. • Remunerar os trabalhadores por horas extras de trabalho, de acordo com as leis, regulamentos ou acordos coletivos. Ao solicitar que os trabalhadores façam hora extra, recomenda-se que a organização leve em conta os interesses, segurança e bem-estar dos trabalhadores envolvidos e quaisquer perigos inerentes ao trabalho. É recomendado, ainda, que a organização obedeça as leis e regulamentos que proíbem horas extras obrigatórias e não remuneradas, sempre respeitando os direitos humanos básicos dos trabalhadores com relação a trabalho forçado. <p>Questão: Diálogo Social</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respeitar sempre o direito dos trabalhadores de formar ou fazer parte de suas próprias organizações, para progredir ou proteger seus interesses ou negociar coletivamente. • Não obstruir trabalhadores que busquem formar ou fazer parte de suas próprias organizações ou negociar coletivamente, demitindo-os ou discriminando-os por meio de represálias, por exemplo, ou ameaçando-os direta ou indiretamente de forma a criar uma atmosfera de intimidação ou medo. <p>Questão: Saúde e Segurança no Trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desenvolver, implementar e manter uma política de saúde, segurança e de ambiente de trabalho que afirme claramente que a implementação de boas normas de saúde, de segurança e ambientais não devem ser comprometidas em troca de um bom desempenho: os dois se reforçam mutuamente. • Oferecer igual proteção à saúde e à segurança para trabalhadores de meio período e temporários, assim como para trabalhadores terceirizados em suas instalações. • Basear seus sistemas de saúde, de segurança e ambientais na participação dos trabalhadores envolvidos e reconhecer e respeitar os direitos dos trabalhadores a: <ul style="list-style-type: none"> – obter informações abrangentes e precisas referentes a riscos à saúde e à segurança e às melhores práticas para enfrentá-los; – perguntar e ser consultados livremente sobre todos os aspectos de sua saúde e segurança relacionados ao seu trabalho; – recusar trabalho que possa oferecer perigo iminente ou grave à sua vida ou saúde ou à vida e saúde de outros;

Referências	Indicadores quantitativos e qualitativos
<p>Norma ISO 26000</p>	<ul style="list-style-type: none"> – buscar aconselhamento externo de organizações de trabalhadores e outras que sejam especializadas; – relatar assuntos de saúde e segurança para autoridades competentes; – participar de decisões e atividades de saúde e segurança, inclusive da investigação de acidentes; e – estar livre da ameaça de represálias por realizar qualquer um desses atos. <p>Questão: Desenvolvimento Humano e Treinamento no Local de Trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oferecer acesso a todos os trabalhadores, em todos os estágios de sua experiência profissional, a capacitação, treinamento e aprendizado, além de oportunidades para progresso na carreira, de forma equitativa e não discriminatória. • Respeitar as responsabilidades dos trabalhadores para com suas famílias, oferecendo uma jornada de trabalho razoável, licença-maternidade e licença-paternidade e, quando possível, creche e outras instalações que poderão ajudar os trabalhadores a atingir um equilíbrio adequado entre o trabalho e a vida pessoal. <p>TEMA: PRÁTICAS LEAIS DE OPERAÇÃO</p> <p>Questão: Promoção da Responsabilidade Social na Esfera de Influência</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integrar critérios éticos, sociais, ambientais e de igualdade de gênero, inclusive de saúde e segurança, em suas políticas e práticas de compra, distribuição e contratação, para melhorar a consistência com os objetivos de responsabilidade social.
<p>Pacto Global</p>	<p>Princípio 1 - Apoiar e respeitar os direitos humanos proclamados internacionalmente. Princípio 2 - Evitar a cumplicidade no abuso dos direitos humanos. Princípio 3 - Defender a liberdade de associação e o reconhecimento da negociação coletiva. Princípio 4 - Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.</p>
<p>Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo³ e Monitoramento do Pacto⁴</p>	<p>Os signatários se comprometem a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definir metas para regularização das relações de trabalho; • Definir restrições comerciais caso identifiquem condições degradantes na cadeia produtiva; • Apoiar a reintegração social e produtiva de trabalhadores em situações degradantes ou indignas; • Apoiar ações de informação aos trabalhadores vulneráveis e campanhas para prevenção da escravidão; • Apoiar ações de treinamento e aperfeiçoamento profissional de trabalhadores libertados; • Apoiar ações de combate à sonegação de impostos e à pirataria; • Apoiar e debater propostas para as ações previstas no Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo; • Monitorar a implementação das ações acima descritas e o alcance das metas propostas, tornando público os resultados desse esforço conjunto; • Sistematizar e divulgar as experiências; • Avaliar, completado um ano de adesão ao pacto, os resultados da implementação das políticas e ações previstas. <p>Quando pertinente, as empresas devem avaliar também sua adesão aos pactos setoriais da Madeira, da Soja e da Pecuária⁵.</p> <p>O Comitê de Monitoramento do Pacto pela Erradicação do Trabalho Escravo é composto por OIT, Instituto Ethos, Repórter Brasil e Instituto Observatório Social (IOS). Há um roteiro padrão⁶ usado pelo IOS nas entrevistas de monitoramento e mais recentemente lançou-se a Plataforma de Monitoramento. A proposta da plataforma, que pode ser alimentada pelas próprias empresas, é reunir informações institucionais e as ações promovidas pelas empresas signatárias do pacto, bem como manter um registro histórico evolutivo do monitoramento.</p>

³ <http://www.pactonacional.com.br/>

⁴ <http://www.os.org.br/pacto/>

⁵ <http://www.conexoessustentaveis.org.br/>

⁶ http://www.observatoriosocial.org.br/portal/images/stories/documentos/roteiro_padrao.pdf

Referências	Como as empresas podem contribuir, aderir ou se beneficiar com a iniciativa
<p>Agenda Nacional do Trabalho Decente⁷</p>	<p>Algumas linhas de ação aparecem aqui em destaque, dentro das três prioridades, por terem grande conexão com o que as empresas podem fazer.</p> <p>Prioridade 1: Gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promoção do desenvolvimento local, das redes ou cadeias produtivas e dos arranjos produtivos locais, com foco no fortalecimento das pequenas e microempresas, programas de economia solidária e cooperativas. • Melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores migrantes. • Identificação de mecanismos e desenvolvimento de ações voltadas para a garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável. <p>Prioridade 2: Erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, em especial em suas piores formas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consolidação da base de conhecimentos sobre o trabalho escravo, por meio da realização e divulgação de pesquisas, estudos e avaliações, com especial atenção para as dimensões de gênero e raça. • Institucionalização de uma metodologia de identificação e de retirada de trabalhadores da situação de escravidão. • Integração das políticas e programas voltados para a eliminação do trabalho escravo com as políticas e programas de formação profissional e de geração de emprego, trabalho e renda. • Definição de competências para o enfrentamento do trabalho escravo; • Determinação da tipificação e responsabilização penal para casos de exploração do trabalho escravo. <p>Prioridade 3: Fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fomento à incorporação do tema da igualdade de oportunidades e tratamento nas instâncias de diálogo social, com especial atenção às questões de gênero e raça, bem como ao desenvolvimento de mecanismos que propiciem a participação de mulheres e negros nessas instâncias. • Fomento à implementação de parcerias no local de trabalho para a promoção de uma cultura de prevenção de riscos e para a promoção da segurança e saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores. • Promoção da incorporação de cláusulas de igualdade de oportunidades e tratamento nos processos de negociação coletiva, com especial atenção às dimensões de gênero e raça.
<p>Lista Suja⁸</p>	<p>Cadastro alimentado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) que reúne o nome de pessoas físicas e jurídicas que exploram o trabalho em condições análogas às de escravidão no Brasil. Neste cadastro constam o nome do empregador, CNPJ, CPF ou CEI, nome do estabelecimento, quantidade de trabalhadores libertados e mês e ano da inclusão no cadastro.</p> <p>O processo de inclusão ocorre da seguinte forma:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. O Grupo Especial de Fiscalização Móvel (do MTE) realiza fiscalização no local, conforme denúncia recebida. 2. No caso de serem encontrados trabalhadores em situação análoga à de trabalho escravo, o proprietário do local é autuado e os autos de infração são lavrados. 3. O MTE inicia um processo administrativo.

⁷ <http://www.oit.org.br/node/298>

⁸ <http://www.reporterbrasil.org.br/listasuja/>

Referências	Como as empresas podem contribuir, aderir ou se beneficiar com a iniciativa
<p>Lista Suja</p>	<p>4. Se confirmado o auto de infração, o proprietário pagará multa e os dados acima listados serão incluídos na Lista Suja.</p> <p>Durante dois anos, o empregador será monitorado e só depois, caso não ocorra nenhum problema no período, é que seu nome sairá da Lista Suja.</p> <p>As empresas comprometidas com o combate ao trabalho escravo devem sistematicamente consultar a Lista Suja, integrando tal ação nos processos de contratação.</p>
<p>Norma Reguladora nº 31 (NR31)⁹</p>	<p>Norma reguladora de Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura, objetiva estabelecer os preceitos a serem observados na organização e no ambiente de trabalho, de forma a tornar compatível o planejamento e o desenvolvimento das atividades da agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura com a segurança e saúde e meio ambiente do trabalho.</p> <p>É determinado ao empregador:</p> <p>a) garantir adequadas condições de trabalho, higiene e conforto, definidas nesta norma regulamentadora, para todos os trabalhadores, segundo as especificidades de cada atividade;</p> <p>b) realizar avaliações dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores e, com base nos resultados, adotar medidas de prevenção e proteção para garantir que todas as atividades, lugares de trabalho, máquinas, equipamentos, ferramentas e processos produtivos sejam seguros e em conformidade com as normas de segurança e saúde;</p> <p>c) promover melhorias nos ambientes e nas condições de trabalho, de forma a preservar o nível de segurança e saúde dos trabalhadores;</p> <p>d) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho;</p> <p>e) analisar, com a participação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho Rural (CIPATR), as causas dos acidentes e das doenças decorrentes do trabalho, buscando prevenir e eliminar as possibilidades de novas ocorrências;</p> <p>f) assegurar a divulgação de direitos, deveres e obrigações que os trabalhadores devam conhecer em matéria de segurança e saúde no trabalho;</p> <p>g) adotar os procedimentos necessários quando da ocorrência de acidentes e doenças do trabalho;</p> <p>h) assegurar que se forneçam aos trabalhadores instruções compreensíveis em matéria de segurança e saúde, bem como toda orientação e supervisão necessárias ao trabalho seguro;</p> <p>i) garantir que os trabalhadores, por meio da CIPATR, participem das discussões sobre o controle dos riscos presentes nos ambientes de trabalho;</p> <p>j) informar aos trabalhadores: os riscos e as medidas de proteção implantadas e os resultados dos exames médicos e das avaliações ambientais;</p> <p>k) permitir que representante dos trabalhadores legalmente constituído acompanhe a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho;</p> <p>l) adotar medidas de avaliação e gestão dos riscos, com a seguinte ordem de prioridade:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. eliminação dos riscos; 2. controle de riscos na fonte; 3. redução dos riscos ao mínimo, por meio da introdução de medidas técnicas ou organizacionais e de práticas seguras, inclusive por capacitação; 4. adoção de medidas de proteção pessoal, sem ônus para o trabalhador, de forma a complementar ou caso ainda persistam temporariamente fatores de risco.
<p>2º Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo¹⁰</p>	<p>Este plano está estruturado em cinco linhas de ação. Apresentamos aqui as ações aplicáveis às empresas. Para facilitar sua aplicação, o texto foi ligeiramente adaptado.</p> <p>Ações Gerais</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manter a erradicação do trabalho escravo contemporâneo como prioridade.

⁹ [http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D2E7318C8012F53EC9BF67FC5/NR-31%20\(atualizada\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D2E7318C8012F53EC9BF67FC5/NR-31%20(atualizada).pdf)

¹⁰ <http://www.reporterbrasil.org.br/documentos/novoplanonacional.pdf>

Referências	Como as empresas podem contribuir, aderir ou se beneficiar com a iniciativa
<p>2º Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estabelecer estratégias de atuação operacional integrada em relação às ações preventivas. • Manter o programa de erradicação do trabalho escravo como estratégico e prioritário, bem como definir dotações suficientes para a implementação das ações definidas. • Sistematizar a troca de informações relevantes ao trabalho escravo. • Realizar diagnósticos sobre a situação do trabalho escravo contemporâneo no setor e região de atuação. • Definir e monitorar indicadores de execução dos compromissos de combate ao trabalho escravo, como os do Pacto Nacional. <p>Ações de Enfrentamento e Repressão</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ampliar a fiscalização prévia, sem necessidade de denúncia, a locais com altos índices de incidência de trabalho escravo. • Investir na formação/capacitação dos auditores. • Desenvolver uma ação para suprimir a intermediação ilegal de mão de obra – principalmente a ação de contratadores (“gatos”) e de empresas prestadoras de serviços que desempenham a mesma função –, como prevenção ao trabalho escravo. <p>Ações de Reinserção e Prevenção</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementar uma política de reinserção social de forma a assegurar que os trabalhadores libertados dentro da esfera de influência na sua cadeia de suprimentos não voltem a ser escravizados, com ações específicas voltadas para a geração de emprego e renda, reforma agrária, educação profissionalizante e reintegração do trabalhador. • Privilegiar o apoio a iniciativas de geração de emprego e renda voltadas para regiões com altos índices de aliciamento para o trabalho escravo. • Garantir a emissão de documentação civil básica a todos os libertados da escravidão dentro da esfera de influência na sua cadeia de suprimentos, como primeira etapa da política de inserção social. Nos registros civis incluem-se: certidão de nascimento, carteira de identidade, carteira de trabalho e CPF. • Apoiar e incentivar a celebração de pactos coletivos entre seus fornecedores e seus subcontratados. • Promover ações para inclusão social e econômica das vítimas de situação de escravidão, incluindo trabalhadores rurais, comunidades e povos extrativistas e tradicionais. <p>Ações de Informação e Capacitação</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estabelecer uma campanha de conscientização, sensibilização e capacitação para erradicação do trabalho escravo, com a promoção de debates sobre o tema. • Informar aos trabalhadores sobre seus direitos e sobre os riscos de se tornarem escravos, por intermédio de campanhas de informação governamentais e da sociedade civil que atinjam diretamente a população em risco ou pela mídia, com ênfase nos veículos de comunicação locais e comunitários. • Promover a conscientização e capacitação de todos os gestores envolvidos na erradicação do trabalho escravo ou que tenham interface com fornecedores e subcontratados. <p>Ações Específicas de Repressão Econômica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atuar para eliminar o trabalho escravo da economia brasileira, por meio de ações com fornecedores e também com clientes. • Promover o desenvolvimento do Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo, contribuindo com o monitoramento.
<p>III Programa Nacional dos Direitos Humanos (PNDH3)</p>	<p>As ações programáticas relacionadas ao compromisso de combate ao trabalho escravo são:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover a efetivação do Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo. • Apoiar a coordenação e implementação de planos estaduais, distrital e municipais para erradicação do trabalho escravo. • Monitorar o trabalho das comissões estaduais, distrital e municipais para a erradicação do trabalho escravo.

Referências	Como as empresas podem contribuir, aderir ou se beneficiar com a iniciativa
III Programa Nacional dos Direitos Humanos (PNDH3)	<ul style="list-style-type: none"> • Apoiar a alteração da Constituição para prever a expropriação dos imóveis rurais e urbanos nos quais forem encontrados trabalhadores reduzidos à condição análoga à de escravos (Proposta de Emenda Constitucional 438). • Identificar periodicamente as atividades produtivas em que há ocorrência de trabalho escravo, adulto e infantil. • Apoiar a proposição de marco legal e ações repressivas para erradicar a intermediação ilegal de mão de obra. • Promover a destinação de recursos para capacitação técnica e implementação de política de reinserção social dos libertados da condição de trabalho escravo. • Consultar semestralmente o cadastro de empregadores que utilizaram mão de obra escrava e informar aos responsáveis pela atualização do cadastro nacional quando uma empresa da sua cadeia de valor incorrer nessa infração.
Política Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas¹¹	Propõe diretrizes específicas para prevenção e repressão ao tráfico de pessoas e atenção às vítimas. Muitas das ações descritas nesta política foram desenvolvidas no 2º Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo e, portanto, já referidas mais acima.

Caminhos e Reflexões

O caminho central do combate ao trabalho escravo no Brasil obrigatoriamente pasará por criar uma convergência das ações, unificando as diferentes frentes de trabalho já existentes e ampliando o escopo de atuação. Dos cinco compromissos trabalhados neste documento, a erradicação do trabalho escravo nas cadeias de valor talvez seja o que mais possui iniciativas articuladas e à disposição, tanto para o controle da sociedade como para uso das empresas.

O Grupo Especial de Fiscalização Móvel, do Ministério do Trabalho e Emprego, iniciou suas atividades em 1996, libertando 84 trabalhadores. Até maio de 2010, o número total de trabalhadores libertados passou de 37 mil.

O Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo, uma iniciativa do Instituto Ethos em parceria com o Instituto Observatório Social, a OIT e a Repórter Brasil, deu início em 2005 a um trabalho conjunto com o setor empresarial. A partir desse instrumento, as empresas signatárias se comprometeram a criar seus próprios mecanismos, além de fazer uso dos já existentes, para prevenir e erradicar o trabalho escravo nas suas cadeias produtivas.

Um pouco antes em 2003, o memorando de entendimento da entre o governo brasileiro e a OIT para a promoção da Agenda Nacional de Trabalho Decente¹² estabeleceu quatro áreas prioritárias de cooperação:

¹¹ http://www.reporterbrasil.com.br/documentos/cartilha_trafico_pessoas.pdf

¹² <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D2E7318C8012EC3EF73143FEA/Memorando%20de%20Entendimento%20Portugues.pdf>

- a) geração de emprego, microfinanças e capacitação de recursos humanos, com ênfase na empregabilidade dos jovens;
- b) viabilização e ampliação do sistema de seguridade social;
- c) fortalecimento do tripartismo e do diálogo social;
- d) combate ao trabalho infantil e à exploração sexual de crianças e adolescentes, ao trabalho forçado e à discriminação no emprego e na ocupação.

A OIT destaca compromissos importantes não só para a ação do governo, como também para as medidas que devem ser adotadas pelas empresas. Conforme descrito na publicação da OIT *Combatendo o Trabalho Escravo Contemporâneo: o Exemplo do Brasil*¹³, os compromissos são os seguintes:

Compromissos do país	Formas de ação empresarial
Reconhecimento público da responsabilidade acerca da violação dos direitos	<ul style="list-style-type: none"> • Aderir ao Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo, e, quando aplicável, aos pactos setoriais existentes. • Divulgar suas políticas e procedimentos de combate ao trabalho análogo ao escravo, tornando claros seus compromissos de combate e, no caso da ocorrência, de ação.
Medidas financeiras de reparação dos danos sofridos pela vítima	<ul style="list-style-type: none"> • Contingenciar na sua gestão de risco os custos de reparação (trabalhistas, previdenciários e a título de indenização) aos trabalhadores que se encontram em situação análoga ao trabalho escravo, não importando se são trabalhadores diretos ou se estão vinculados a alguma empresa da cadeia de fornecimento (corresponsabilidade pelo que ocorre dentro da sua esfera de influência). • Desenvolver plano de ação para revisar seus processos com o objetivo de evitar reincidência (incluindo os procedimentos de fiscalização e verificação). • Reinsereir na sociedade os trabalhadores libertados, por meio de cursos de formação, contratação com carteira assinada e, se for desejo da vítima, retorno a seu local de origem. A ideia central é tornar o trabalhador à prova de escravidão.
Compromisso de julgamento e punição dos responsáveis individuais	<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolver e acompanhar a implantação do plano de ação com a empresa da sua cadeia que é responsável pela ocorrência de trabalho análogo ao escravo. • Rescindir toda e qualquer relação comercial com empresas ou pessoas envolvidas com trabalho análogo ao escravo (mesmo que por um período temporário, até a completa implantação do plano de ação). • Prever as situações em que será necessário denunciar aos órgãos competentes a identificação de trabalho análogo ao escravo em empresas terceirizadas e da sua cadeia de suprimentos.
Medidas de prevenção que abarcam modificações legislativas, medidas de fiscalização e repressão do trabalho escravo	<ul style="list-style-type: none"> • Formatar programas para a cadeia de suprimentos que trabalhem a sensibilização para o tema (o que é trabalho escravo, as formas como ocorre, punições legais, casos de sucesso em seu combate etc.), não deixando de apresentar e explorar as medidas e critérios que a organização possui para coibi-lo na sua própria cadeia. Em diversas situações, será necessário prever capacitações específicas para qualificação do fornecedor. • Revisar seus processos de seleção, contratação e aquisição (definindo critérios específicos), avaliação e, em algumas situações, auditorias para monitoramento. • Prever em seus procedimentos critérios específicos para a rescisão contratual diante da constatação de trabalho escravo que surja durante o período da relação comercial. • Sensibilizar e capacitar gestores de contratos e de suprimentos sobre as políticas e procedimentos a serem seguidos para coibir o trabalho análogo ao escravo tanto nas empresas terceirizadas quanto na cadeia de suprimentos. • Estabelecer vínculos entre as metas estabelecidas (nenhuma ocorrência de trabalho escravo) e a composição dos valores dos bônus dos níveis executivos e dos gestores de contratos e suprimentos.

¹³ <http://www.oit.org.br/node/307>

Compromissos do país	Formas de ação empresarial
Medidas de sensibilização e informação da sociedade acerca do problema	<ul style="list-style-type: none"> • Registrar e tornar públicas na Plataforma de Monitoramento do Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo as iniciativas que vêm sendo empreendidas. • Sensibilizar e compartilhar boas práticas com empresas da cadeia de suprimentos. • Informar clientes e consumidores acerca das medidas empresariais adotadas para evitar o trabalho escravo na sua operação e cadeia de suprimentos. • Desenvolver programas de educação sobre os direitos humanos para seus funcionários e para funcionários de seus fornecedores, principalmente para os responsáveis pela área de suprimentos dessas empresas, os quais irão contratar os subfornecedores da sua cadeia.

Em oficina de consulta tripartite realizada pela OIT em 2009¹⁴, discutiu-se um conjunto de indicadores de trabalho decente para o Brasil, a fim de monitorar e avaliar os progressos no país. Tais indicadores podem demonstrar o papel real do trabalho decente na redução da pobreza e no desenvolvimento econômico. Essa iniciativa integra o projeto Monitorando e Avaliando o Progresso do Trabalho Decente (MAP), implementado pela OIT. Os indicadores propostos se agrupam sob os dez elementos fundamentais de trabalho decente: 1) oportunidades de emprego; 2) salários adequados e trabalho produtivo; 3) horas decentes de trabalho; 4) conciliação entre o trabalho, vida familiar e vida pessoal; 5) trabalho a ser abolido; 6) estabilidade e segurança do trabalho; 7) igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego; 8) entorno de trabalho seguro; 9) seguridade social; e 10) diálogo social e representação de trabalhadores e de empregadores.

É importante acompanhar a evolução deste trabalho para que, assim que os indicadores estejam prontos e disponíveis, a empresa faça uma revisão nos seus processos para melhorar sua gestão.

Sites referenciais e informações relevantes para a erradicação do trabalho escravo:

- Agência de Notícias Repórter Brasil: <http://www.reporterbrasil.org.br/agencia/>
- Conexões Sustentáveis: São Paulo–Amazônia: <http://www.conexoessustentaveis.org.br/>
- Instituto Carvão Cidadão, programa-piloto de reinserção de trabalhadores resgatados: <http://www.carvaocidadao.org.br/>
- Monitoramento do Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo: <http://www.observatoriosocial.org.br/pacto/>
- Portal do Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo: <http://www.pactonacional.com.br/>
- Programa “Escravo Nem Pensar!”, que atua na prevenção do trabalho escravo e na formação e desenvolvimento de lideranças locais sobre o tema: http://www.reporterbrasil.org.br/documentos/almanaque_alfabetizador.pdf e <http://www.reporterbrasil.org.br/conteudo.php?id=45>
- O Custo da Coerção, relatório global no seguimento da declaração da OIT sobre os Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorioglobal_2009.pdf

¹⁴ <http://www.oit.org.br/node/300>

4º Compromisso: Inclusão de Pessoas com Deficiência

Desafios na Inclusão de Pessoas com Deficiência

Sem refletir em profundidade sobre as diferenças entre os termos “inclusão” e “integração”, podemos afirmar erroneamente que é fundamental promover a integração das pessoas com deficiência nos ambientes sociais e no trabalho. No entanto, a busca pela integração pode nos levar à exclusão, afastando-nos do nosso objetivo. Para entender melhor as sutis diferenças entre esses conceitos, a publicação *Mídia e Deficiência*¹, da Agência de Notícias dos Direitos da Infância (Andi), apresenta o seguinte quadro:

Integração	Inclusão
Contenta-se com transformações superficiais.	Exige transformações profundas.
Pede concessões aos sistemas.	Exige rupturas nos sistemas.
Pessoas com deficiência se adaptam às realidades dos modelos já existentes na sociedade, que faz apenas ajustes.	Sociedade se adapta para atender às necessidades das pessoas com deficiência e, com isso, se torna mais atenta às necessidades de todos.

O relatório da OIT *The Right to Decent Work of Person with Disabilities*² (O Direito ao Trabalho Decente das Pessoas com Deficiência), de 2007, escrito por Arthur O’Reilly, destaca os desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência no mundo do trabalho:

- Costumam ter empregos de baixo nível e baixos rendimentos;
- Carecem de representação nos níveis mais altos;
- Enfrentam problemas de acesso ao local de trabalho, transportes e moradia;
- Correm o risco de perder benefícios ao começarem a trabalhar; e
- Estão expostas a preconceitos de seus colegas, de empregadores e do público em geral.

O relatório ainda aponta que existe um vínculo entre deficiência e pobreza. Mas há outros vínculos. Nos capítulos sobre gênero e raça, este documento já abordou a desigualdade imposta às mulheres negras. Pois mais uma vez os fatores de exclusão se sobrepõem. Segundo o Censo de 2000, as mulheres superam os homens em número de pessoas com deficiência (54% contra 46%) e a deficiência que mais ocorre é a visual. Os capítulos anteriores também mostraram as diferenças no que tange aos rendimentos de

¹ <http://www.andi.org.br/inclusao-e-sustentabilidade/publicacao/midia-e-deficiencia>

² <http://www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor/news/rightto.pdf>

cada segmento. Aqui o problema se reproduz, e com uma agravante: a proporção de mulheres com deficiência que não têm rendimentos é mais do que o dobro da proporção de homens nas mesmas condições. Com relação à raça, as deficiências incidem mais fortemente entre os negros.

Conforme constatação do Programa de Ação Mundial para as Pessoas Portadoras de Deficiência da ONU, países com maior risco de apresentar grande número de pessoas com deficiência são os que tiverem:

- Altos índices de analfabetismo e desinformação, sobretudo a relacionada com a proteção da saúde;
- Alto índice de doenças infectocontagiosas e atendimento inadequado;
- Condições precárias de vida, com escassos recursos para saneamento, tratamento de água, alimentação e habitação adequada;
- Contaminação do meio ambiente e deterioração da condição de sobrevivência;
- Falta de controle no uso de medicamentos, drogas e agentes agrícolas;
- Grandes distâncias geográficas e populações desassistidas pelo Estado;
- Centralização excessiva das decisões e das atividades nas áreas urbanas;
- Violência no trânsito, nas grandes aglomerações populacionais e no campo;
- Ausência de políticas sociais de médio e longo prazo;
- Alta taxa de acidentes nos locais de trabalho;
- Mercado de trabalho estagnado e mão de obra não qualificada;
- Acentuada desigualdade social por concentração dos meios de produção.

Em relação ao mercado de trabalho, a pesquisa Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas”, de 2010, constatou uma piora na participação dos deficientes em quase todos os níveis hierárquicos, com exceção apenas do quadro executivo.

Quadro Funcional	Supervisão	Gerência	Quadro Executivo
1,5%	0,6%	0,4%	1,3%

E, mesmo que 73% das empresas respondentes tenham afirmado que mantêm política para promover a igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência, os percentuais são muito baixos, levando-se em conta que 14,5% da população brasileira têm algum tipo de deficiência, segundo o Censo de 2000, o que indica a dificuldade desse segmento para alcançar a inclusão profissional, que potencializaria naturalmente sua inclusão social.

Na pesquisa Desafios para a Sustentabilidade e o Planejamento Estratégico das Empresas 2008/2009, da Fundação Dom Cabral, não foi possível correlacionar nenhum dos 47 desafios com este tema. A situação é surpreendente, pois apenas 17% das 54 empresas respondentes têm menos de 100 funcionários, não estando sujeitas ao cumprimento da Lei de Cotas.

O argumento apresentado pelas empresas para a dificuldade de inserção de pessoas

com deficiência em seus quadros é a ausência de pessoas desse segmento que apresentem as qualificações mínimas e atendam aos requisitos exigidos. O reflexo disso é que a maioria das pessoas com deficiência está excluída do mercado de trabalho, com uma taxa de desemprego superior à das demais pessoas.

Mas esta não deve ser uma desculpa para que as empresas não desenvolvam políticas e práticas para a inclusão de pessoas com deficiência. As organizações que assumem seu compromisso com a responsabilidade social devem empreender esforços para promover a capacitação de pessoas com deficiência, bem como dialogar com o governo para que o direito desse segmento ao acesso à educação seja garantido, levando-se em conta suas necessidades para locomoção, adaptação do espaço físico e capacitação do corpo docente para atender as necessidades específicas de todos os alunos.

Alguns dos entraves a serem trabalhados pelas empresas são:

- acessibilidade e barreiras arquitetônicas;
- barreiras funcionais;
- discriminação; e
- preconceitos e mitos.

Na realidade, somos todos diferentes. É inadequado pensarmos que fazemos adequações, exceções e fornecemos apoio apenas às pessoas com deficiência. Talvez um olhar mais abrangente nos ajude a observar que as nossas diferenças sempre precisarão de ajustes, considerando-se as barreiras existentes na sociedade.

Quadro Referencial em Gestão

Adicionalmente às referências que constam neste quadro, a empresa deve buscar possíveis referências setoriais em gestão, as quais trarão um olhar mais apurado sobre os desafios, dilemas e indicadores a serem monitorados em seu setor especificamente.

Referências	Indicadores quantitativos e qualitativos
Critérios Essenciais	1. Respeitar e apoiar a proteção dos direitos humanos expressos na Declaração Universal dos Direitos Humanos e em outros documentos relacionados ao tema. 3. Garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento, com o objetivo de eliminar toda discriminação negativa por motivos de condição física.
Diretrizes GRI	LA13. Composição da alta direção e dos conselhos e proporção por grupos e gêneros. HR8. Políticas de treinamentos relativos a aspectos de direitos humanos para seguranças. SO8. Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não monetárias resultantes da não conformidade com leis e regulamentos..
Indicadores Ethos	11. Valorização da diversidade. 14. Relações com trabalhadores terceirizados (% de pessoas com deficiência do universo de trabalhadores terceirizados). 28. Apoio ao desenvolvimento de fornecedores (incluir entre seus fornecedores organizações com projetos de geração de renda para grupos usualmente excluídos, como pessoas com deficiência). 29. Política de comunicação.

Referências

Indicadores quantitativos e qualitativos

Norma ISO 26000

TEMA: GOVERNANÇA ORGANIZACIONAL

- Promover a justa representação de grupos sub-representados (entre os quais mulheres e grupos raciais e étnicos) em cargos de chefia na organização.

TEMA: DIREITOS HUMANOS

Questão: Diligência

- Estruturar política de direitos humanos com orientações que façam sentido para quem esteja dentro e para aqueles diretamente ligados à organização.
- Determinar meio de avaliar como as atividades existentes e as propostas poderão afetar os direitos humanos.
- Determinar meio de integrar a política de direitos humanos em toda a organização.
- Determinar meio de medir o desempenho ao longo do tempo, para conseguir fazer os ajustes necessários nas prioridades e na abordagem.

Questão: Situações de Risco para os Direitos Humanos

- Estar atento à existência de conflito ou extrema instabilidade política, falhas no sistema democrático ou judiciário, ausência de direitos políticos e outros direitos civis.

Questão: Evitar Cumplicidade

- Não fornecer bens ou serviços a uma entidade que os use para cometer violações dos direitos humanos.
- Não estabelecer uma parceria formal com um parceiro que cometa violações dos direitos humanos no contexto da parceria.
- Informar-se acerca das condições socioambientais em que os bens e serviços que a empresa compra são produzidos.
- Considerar tornar público ou tomar outra medida para indicar que a empresa não se coaduna com atos de discriminação que ocorrem na área trabalhista do país em questão.

Questão: Resolução de Queixas

- Estabelecer mecanismos de reparação eficazes garantindo que sejam legítimos, acessíveis, previsíveis (por exemplo, com processos e monitoramento já previstos), equitativos (permitindo um processo justo de queixa), compatíveis com seus direitos (respeito às normas internacionais), claros e transparentes, baseados no diálogo e na mediação.

Questão: Discriminação e Grupos Vulneráveis

- Examinar suas operações e as operações de outras partes, dentro de sua esfera de influência, para determinar se há alguma forma, direta ou indireta, de discriminação.
- Conscientizar os membros de grupos vulneráveis acerca de seus direitos.
- Contribuir para a reparação de discriminação ou de um legado de discriminação do passado, sempre que possível.

Questão: Direitos Fundamentais do Trabalho

- Avaliar seu impacto na promoção da igualdade de oportunidades e não discriminação e adotar medidas positivas para promover a proteção e o progresso de grupos vulneráveis.

TEMA: PRÁTICAS TRABALHISTAS

Questão: Emprego e Relações de Trabalho

- Garantir a igualdade de oportunidades para todos os trabalhadores e não discriminar, direta ou indiretamente, em nenhuma prática trabalhista, com base em raça, cor, gênero, idade, nacionalidade ou região, origem étnica ou social, casta, estado civil, orientação sexual, deficiência, estado de saúde como portador de HIV/aids ou filiação política;
- Eliminar práticas arbitrárias ou discriminatórias de demissão, se houver.

Questão: Condições de Trabalho e Proteção Social

- Garantir que as condições de trabalho obedeçam a leis e regulamentos nacionais e sejam consistentes com as normas internacionais do trabalho pertinentes.
- Respeitar níveis mais altos de condições estabelecidas por meio de outros instrumentos legalmente obrigatórios, como os acordos coletivos.

Referências	Indicadores quantitativos e qualitativos
Norma ISO 26000	<ul style="list-style-type: none"> Observar, pelo menos, as condições mínimas definidas em normas internacionais do trabalho, como as estabelecidas pela OIT, principalmente quando não tiver ainda sido adotada legislação nacional. <p>Questão: Saúde e Segurança no Trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> Contemplar as formas específicas e, às vezes, diferentes como pessoas com deficiência podem ser afetadas. <p>Questão: Desenvolvimento Humano e Treinamento no Local de Trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> Oferecer acesso a todos os trabalhadores, em todos os estágios de sua experiência profissional, a capacitação, treinamento e aprendizado, além de oportunidades para progresso na carreira, de forma equitativa e não discriminatória. <p>TEMA: QUESTÕES RELATIVAS AO CONSUMIDOR</p> <p>Questão: Marketing Justo, Informações Factuais e Não Tendenciosas e Práticas Contratuais Justas</p> <ul style="list-style-type: none"> Não visar grupos vulneráveis injustamente. Fornecer informações referentes à acessibilidade dos produtos e serviços. <p>Questão: Proteção à Saúde e Segurança do Consumidor</p> <ul style="list-style-type: none"> Minimizar o risco no design do produto, identificando provável grupo de usuários, e dar atenção especial a grupos vulneráveis.
Pacto Global	<p>Princípio 1 - Apoiar e respeitar os direitos humanos proclamados internacionalmente.</p> <p>Princípio 2 - Evitar a cumplicidade no abuso dos direitos humanos.</p> <p>Princípio 6 - Eliminar a discriminação no emprego.</p>

Marcos Regulatórios

Referências	Como as empresas podem contribuir, aderir ou se beneficiar com a iniciativa
Agenda Social: Direito de Cidadania – Pessoas com Deficiência ³	<p>O público prioritário são as pessoas com deficiência que recebem o Benefício de Prestação Cotinuada, as que estão no programa Bolsa Família, os alunos da educação básica, as pessoas que apresentam deficiências decorrentes da hanseníase e as pessoas idosas com mobilidade reduzida.</p> <p>De acordo com o Programa de Ação Mundial para Pessoa Portadora de Deficiência, da ONU, as medidas governamentais destinadas a melhorar a situação das pessoas com deficiência devem necessariamente estar ligadas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> Prevenção (do aparecimento e da evolução); Reabilitação; e Equiparação de oportunidades.

³ http://www.sjcdh.ba.gov.br/conferencia_def/Cartilha%20Agenda%20Social%20do%20PAC.pdf

Referências	Como as empresas podem contribuir, aderir ou se beneficiar com a iniciativa
<p>Agenda Social: Direito de Cidadania – Pessoas com Deficiência</p>	<p>Algumas ações que constam nesta agenda e que o setor privado pode apoiar ou incorporar como prática são:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escolas públicas acessíveis e implementação de educação inclusiva –estrutura arquitetônica acessível para receber alunos com deficiência e equipamentos e material didático que permitam o acesso à informação e à comunicação por todos, bem como funcionários e corpo docente capacitados para atender as necessidades específicas de todos os alunos. Incluir nas normas de financiamento mecanismos de fiscalização do quesito acessibilidade nos projetos de construção, reforma e aquisição de transporte. Buscar parceiros para apoiar e intensificar os esforços para o desenvolvimento de projetos de adaptação arquitetônica e instalações de salas de recursos multifuncionais, tendo como contrapartida dos estados e municípios a capacitação dos docentes e funcionários, bem como espaço e cabeamento para as salas de recursos multifuncionais. • Transporte acessível. Apoio a projetos de acessibilidade. Apoio a projetos de sistemas de circulação de meios não motorizados. • Habitação. Garantir que na produção habitacional de interesse social a acessibilidade seja critério para financiamento de projetos pela Caixa Econômica Federal. Criar linha de financiamento voltada para a adaptação de residência de pessoas com deficiência e mobilidade reduzida, com prioridade para a população de baixa renda. • Inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Identificar as vagas não ocupadas no mercado de trabalho para cumprimento da cota legal prevista no Art. 93 da Lei 8.213/91. Trabalhar com o Sistema S, escolas técnicas e instituições sem fins lucrativos para oferecimento de cursos de aprendizagem. Incluir jovens com deficiência nos programas de preparação de jovens para o mercado de trabalho. Realizar cursos de aprendizagem. Contratar aprendizes com deficiência. Criar condições diferenciadas na linha de financiamento para adaptação de ambiente de trabalho para recepção das pessoas com deficiência.
<p>Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência⁴</p>	<p>Nos 50 artigos desta convenção, é importante destacar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art. 2., sobre definições: “Comunicação” abrange as línguas, a visualização de textos, o braille, a comunicação tátil, os caracteres ampliados, os dispositivos de multimídia acessível, assim como a linguagem simples, escrita e oral, os sistemas auditivos e os meios de voz digitalizada e os modos, meios e formatos aumentativos e alternativos de comunicação, inclusive a tecnologia da informação e comunicação acessíveis; “Língua” abrange as línguas faladas e de sinais e outras formas de comunicação não falada; “Discriminação por motivo de deficiência” significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável; “Adaptação razoável” significa as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais; “Desenho universal” significa a concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados, na maior medida possível, por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou projeto específico. O “desenho universal” não excluirá as ajudas técnicas para grupos específicos de pessoas com deficiência, quando necessárias. • Art. 5, sobre igualdade e não discriminação. Ressalta que medidas apropriadas e adaptações são necessárias para permitir a igualdade e ressalva que medidas para acelerar ou alcançar a efetiva igualdade das pessoas com deficiência não serão consideradas discriminatórias. • Art. 6, sobre mulheres com deficiência. Reconhece que mulheres e meninas são alvo de múltiplas formas de discriminações e coloca foco no empoderamento das mulheres. • Art. 7, sobre crianças com deficiência. Assegura que a sua opinião seja devidamente valorizada, de acordo com sua idade e maturidade, em igualdade de oportunidades com as demais

⁴ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm

Referências	Como as empresas podem contribuir, aderir ou se beneficiar com a iniciativa
<p>Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência</p>	<p>crianças, e que recebam atendimento adequado à sua deficiência e idade, para que possam exercer tal direito.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art. 8, sobre conscientização. Chama a atenção para a conscientização não só da sociedade como da família e para o combate aos estereótipos, tendo em vista as capacidades e contribuições das pessoas com deficiência. • Art. 9, sobre acessibilidade. Vincula a participação de forma independente e plena com o acesso, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, ao meio físico, ao transporte, à informação e comunicação, inclusive aos sistemas e tecnologias da informação e comunicação, bem como a outros serviços e instalações abertos ao público, seja em entidades públicas ou privadas. Também ressalta a necessidade de promover, desde a fase inicial, a concepção, o desenvolvimento, a produção e a disseminação de sistemas e tecnologias de informação e comunicação, a fim de que esses sistemas e tecnologias se tornem acessíveis a custo mínimo. • Art. 27, sobre trabalho e emprego. Prevê medidas apropriadas com o fim de: <ol style="list-style-type: none"> a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho; b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho; c) Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais em condições de igualdade com as demais pessoas; d) Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado; e) Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego; f) Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio; g) Empregar pessoas com deficiência no setor público; h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas; i) Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho; j) Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho; k) Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência.
<p>III Programa Nacional dos Direitos Humanos (PNDH3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Criar campanhas e material técnico, instrucional e educativo sobre planejamento reprodutivo que respeite os direitos sexuais e direitos reprodutivos, contemplando a elaboração de materiais específicos para pessoas com deficiência. • Estimular programas de atenção integral à saúde das mulheres, considerando as especificidades de pessoas com deficiência. • Combater as desigualdades salariais baseadas em diferenças das pessoas com deficiência. • Acompanhar a implementação do Programa Nacional de Ações Afirmativas, instituído pelo Decreto nº. 4.228/2002, no âmbito da administração pública federal, direta e indireta, com vistas à realização de metas percentuais da ocupação por pessoas com deficiência de cargos comissionados. • Assegurar o direito das pessoas com deficiência e em sofrimento mental de participar da vida cultural em igualdade de oportunidade com as demais e de desenvolver e utilizar o seu potencial criativo, artístico e intelectual. • Estimular a plena participação das pessoas com deficiência no ato do sufrágio, seja como eleitor ou candidato, assegurando os mecanismos de acessibilidade necessários, inclusive a modalidade do voto assistido.

Referências	Como as empresas podem contribuir, aderir ou se beneficiar com a iniciativa
<p>Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar campanhas e ações educativas para desconstrução de estereótipos relacionados com diferenças de pessoas com deficiência. • Garantir às pessoas com deficiência igual e efetiva proteção legal contra a discriminação. • Garantir salvaguardas apropriadas e efetivas para prevenir abusos a pessoas com deficiência. • Promover campanhas educativas e pesquisas voltadas para a prevenção da violência contra pessoas com deficiência.
<p>Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência⁵</p>	<p>Os princípios que norteiam esta política são:</p> <p>I - Desenvolvimento de ação conjunta do Estado e da sociedade civil, de modo a assegurar a plena integração da pessoa portadora de deficiência no contexto socioeconômico e cultural;</p> <p>II - Estabelecimento de mecanismos e instrumentos legais e operacionais que assegurem às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciam o seu bem-estar pessoal, social e econômico;</p> <p>III - Respeito às pessoas portadoras de deficiência, que devem receber igualdade de oportunidades na sociedade por reconhecimento dos direitos que lhes são assegurados, sem privilégios ou paternalismos.</p> <p>Os instrumentos previstos nesta política que podem ser incorporados pelas empresas são os seguintes:</p> <p>I - A articulação entre instituições governamentais e não governamentais visando garantir a efetividade dos programas de prevenção, de atendimento especializado e de integração social, bem como a qualidade do serviço ofertado, evitando ações paralelas e dispersão de esforços e recursos;</p> <p>II - O fomento à formação de recursos humanos para adequado e eficiente atendimento das pessoas com deficiência;</p> <p>III - A aplicação da legislação específica que disciplina a reserva de mercado de trabalho no setor privado;</p> <p>IV - O fomento ao aperfeiçoamento da tecnologia dos equipamentos de auxílio utilizados por pessoas com deficiência.</p>
<p>Programa Mobilidade Urbana⁶</p>	<p>O Ministério das Cidades⁷ reconhece que existe uma crise de mobilidade e, nesse sentido, a Secretaria Nacional de Transporte e da Mobilidade Urbana (SeMob) desenvolveu o conceito de “mobilidade urbana sustentável”, colocando no centro da questão o deslocamento das pessoas e não dos veículos, privilegiando as que possuem restrição de mobilidade.</p> <p>Uma das ações do programa é o apoio a projetos de acessibilidade para pessoas com restrição de mobilidade e pessoas com deficiência física ou sensorial, por meio da implantação de infraestrutura que garanta sua mobilidade na cidade pela integração dos sistemas coletivos e não motorizados, com conforto e segurança. Essa medida fundamental facilitaria o deslocamento de pessoas com deficiência da residência para o trabalho.</p>

⁵ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0914.htm

⁶ <http://www.cidades.gov.br/images/stories/ArquivosSEMOB/Biblioteca/LivroPlanoMobilidade.pdf>
<http://www.cidades.gov.br/secretarias-nacionais/transporte-e-mobilidade/programas-e-acoes/programa-mobilidade-urbana/Manual%20do%20Programa%20Mobilidade%20Urbana.pdf>

⁷ <http://www.cidades.gov.br/>

Caminhos e Reflexões

As limitações sempre podem ser superadas se forem propiciados ambientes adequados. E isso não é diferente para as pessoas com deficiência.

Barreiras	Caminhos para a inclusão
Acessibilidade	<p>Acessibilidade é o ponto-chave para superar as barreiras arquitetônicas e requer investimento. Todos nós precisamos de acesso apropriado e as pessoas com deficiência não poderiam ser diferentes.</p> <p>O que é importante:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conforto, independência e segurança na utilização dos ambientes, equipamentos e recursos de trabalho. • Funcionalidades nos espaços utilizados, com identificação sonora, visual e tátil. • Rotas de acesso e saídas acessíveis e padronizadas; • Acesso por meio de transporte público e privado, observando calçamentos. <p>Há normas que definem a implantação de mudanças ambientais para eliminar as barreiras arquitetônicas. Em Termo de Ajustamento de Conduta firmado em 2004 entre o Ministério Público, a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) e a Target Engenharia e Consultoria, as normas técnicas de acessibilidade ficaram disponíveis no site do governo.⁸</p> <p>Outro tipo de acessibilidade a ser trabalhada são as formas de se comunicar e os meios de comunicação disponíveis. Hoje as empresas já fazem uso de muitos meios de comunicação, inclusive com seus clientes, como telefone, chats, cartas, e-mail, mensagem por telefone, redes sociais e, logicamente, o diálogo presencial. No entanto, a língua brasileira de sinais (libras) ainda é pouco utilizada e desconhecida da grande maioria, assim como o braille. Disponibilizar cursos de libras para os funcionários da empresa é uma forma de estimular os laços sociais.</p>
Funcionais	<p>Pode parecer desnecessário, mas é sempre importante lembrar que todo profissional tem uma função, com responsabilidades e atribuições, metas e desempenho a serem avaliados. Para qualquer função estão previstos treinamentos e capacitação para promover tanto a equalização quanto a atualização do profissional. Boas avaliações podem levar a promoções, aumentos salariais e bônus. E isso naturalmente também vale para pessoas com deficiência. É importante destacar que não existem funções ou atividades mais adequadas aos profissionais com deficiência. Mas, certamente, há atividades que apresentam risco ou mesmo limitações diante de determinados tipos de deficiência. É fundamental que o mapeamento de riscos das funções analise os tipos de deficiência mais críticos e as medidas de segurança necessárias.</p> <p>Outra forte iniciativa que a empresa deve tomar é a formação profissional para habilitar pessoas com deficiência para sua empresa ou para o mercado de trabalho. Como a ausência de pessoas com deficiência capacitadas é um dos problemas apontados para a dificuldade de contratação, então esta é uma das ações a serem trabalhadas pelas empresas.</p>
Discriminação	<p>A busca por pessoas com deficiência deve ser focada no profissional e não na deficiência. A contratação focada em deficiências “leves” ou que requerem poucas adequações arquitetônicas é considerada prática discriminatória.</p> <p>A etapa de recrutamento é importante, pois representa a porta de entrada na empresa. Mas é preciso dar especial atenção à trajetória e ao desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência.</p> <p>Como foi apontado nos capítulos sobre gênero e raça, também neste caso é necessário utilizar indicadores desagregados, mapeando profissionais com e sem deficiência a fim de monitorar possíveis desvios na equivalência dos resultados apurados.</p>
Preconceitos e mitos	<p>A persistência de preconceitos e mitos tende a ser inversamente proporcional à quantidade de informações fornecidas. Trabalhar barreiras culturais e de atitude dos gestores e equipe é uma condição prévia antes da chegada do profissional que tenha algum tipo de deficiência.</p>

⁸ http://portal.mj.gov.br/corde/normas_abnt.asp

Barreiras	Caminhos para a inclusão
Preconceitos e mitos	Dentro de um programa mais abrangente, uma das ações prioritárias é a combinação de sensibilização, informação e esclarecimentos ao público interno. Uma boa parte dos funcionários da organização talvez nunca tenha tido a oportunidade de estudar, trabalhar, dividir tarefas ou mesmo ter amizade com pessoas com deficiência. A dificuldade no relacionamento pode ser ocasionada tanto pela falta de informações básicas como pelo receio de não saber lidar com o novo.

O desafio da inclusão não se limita ao ambiente de trabalho. O desafio e as possibilidades estão também no entorno. Funcionários têm filhos com deficiência. Fornecedores, que são elos do processo produtivo ou prestadores de serviço, também empregam pessoas com deficiência. Seus clientes e consumidores também podem ser pessoas com deficiência e ter muito a dizer sobre como seus produtos ou serviços poderiam ser melhores e facilitar a inclusão. O apoio de parceiros e de organizações especializadas também pode ajudar muito na evolução da empresa, assim como ouvir e se envolver com pessoas com deficiência, para entender de que forma ocorre a violação de seus direitos.

De acordo com o manual *O Que as Empresas Podem Fazer pela Inclusão das Pessoas com Deficiência*⁹, do Instituto Ethos, “a empresa boa para os trabalhadores com deficiência será boa para todos os trabalhadores. Uma sociedade com empresas boas para as pessoas com deficiência será uma sociedade saudável, pois terá respeito pelos seres humanos e pelas suas diferenças.”

Sites referenciais e informações relevantes para a inclusão de pessoas com deficiência:

- Associação Carpe Diem: www.carpediem.com.br.
- Coleção Febraban de Inclusão Social de Pessoas com Deficiência. A cartilha A Ação de Recursos Humanos e a Inclusão de Pessoas com Deficiência tem uma boa relação de tecnologias assistivas para uso no local de trabalho, além de outras informações detalhadas sobre cada tipo de deficiência: http://www.febraban.org.br/Acervo1.asp?id_texto=476&id_pagina=85&palavra.
- Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (Conade): <http://portal.mj.gov.br/conade/>
- Guia Brasil para Todos: <http://www.brasilparatodos.com.br/>.
- Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência: <http://www.ibdd.org.br/>.
- Programa Brasil Acessível, com conteúdo relacionado ao tema: http://www.cidades.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=187:brasaccess&catid=68&Itemid=103
- Rede Saci, uma realização da Universidade de São Paulo (USP) para estimular a inclusão social e digital de pessoas com deficiência: <http://saci.org.br>.
- Sistema Nacional de Informações sobre Deficiência (Sicorde) e Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos das Pessoas com Deficiência (Corde): <http://portal.mj.gov.br/corde/>.

⁹ http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/manual_pessoas_deficientes.pdf

5º Compromisso: Apoio para a Promoção dos Direitos da Criança, do Adolescente e do Jovem

Desafios na Promoção dos Direitos da Criança, Infância e Adolescência

No que tange ao ambiente empresarial, os desafios e oportunidades deste compromisso passam por três eixos:

- Combater a exploração sexual de crianças e adolescentes;
- Erradicar o trabalho infantil; e
- Promover o desenvolvimento do jovem aprendiz.

Classificação	Idades relacionadas
Criança	O Estatuto da Criança e do Adolescente considera criança a pessoa até 12 anos de idade incompletos (Art. 2º). Já para a Convenção nº 182 da OIT “o termo criança aplicar-se-á a toda pessoa menor de 18 anos” (Art. 2º).
Adolescência	O Estatuto da Criança e do Adolescente considera adolescente a pessoa entre 12 e 18 anos de idade (Art. 2º).
Jovem	De acordo com a Unesco, o período de juventude vai dos 15 aos 24 anos de idade.
Aprendiz	Conforme a Constituição Federal, o jovem só pode ingressar no mercado de trabalho a partir dos 16 anos, exceto se for contratado na condição de aprendiz, dos 14 aos 24 anos. No caso de atividades insalubres, perigosas ou penosas, a idade do aprendiz deve ser entre 18 e 24 anos.
Trabalho infantil	O Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (Peti) visa retirar do trabalho crianças e adolescentes abaixo de 16 anos de idade, exceto na condição de aprendizes, a partir dos 14 anos.

É importante ressaltar que tanto o trabalho infantil quanto a exploração sexual são atividades ilícitas e têm conotação comercial, sendo consideradas exploração econômica indevida.

A **exploração sexual** se manifesta na prostituição e na veiculação de pornografia, mas também no turismo sexual e no tráfico. O ato é praticado por adultos e a remuneração em espécie vai para uma terceira pessoa, também adulta. As principais situações que podem deixar a criança e o adolescente sob a ameaça de exploração sexual são pobreza, exclusão social, violência sofrida dentro de casa, vulnerabilidade da família, consumo de drogas e abandono escolar.

De acordo com a publicação *Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes*¹, da Agência de Notícias dos Direitos da Infância (Andi), os locais onde mais ocorre a prática ou oferta de exploração sexual são casas de massagem, agências de modelos, prostíbulos, bares e casas noturnas, pensões e pousadas, hotéis, praças, rodoviárias, aeroportos, áreas turísticas, áreas de garimpo e de extração de minérios, rodovias, postos de combustível e portos marítimos e fluviais. As empresas, dentro de sua esfera de influência, devem estar atentas a eventuais ocorrências entre suas relações comerciais. Uma das áreas mais suscetíveis a situações relacionadas à exploração sexual é a de logística e transporte.

Um levantamento feito pela Universidade do Estado do Ceará e pelo Fundo das Nações Unidas para a Infância (Unicef) apontou um perfil das vítimas:

- 78,5% delas têm entre 15 e 18 anos de idade;
- 89,4% são do sexo feminino;
- 71,5% são negras;
- 77,3% não completaram o ensino fundamental; e
- 50,3% têm renda mensal familiar de, no máximo, um salário mínimo.

A exploração sexual é uma violação aos direitos humanos e se caracteriza como uma forma de violência de gênero – já que a maior parte das vítimas são meninas – e um problema de saúde pública, pois gera efeitos na sanidade física, mental e emocional das vítimas, assim como riscos associados ao consumo de drogas, à gravidez indesejada e às doenças sexualmente transmissíveis.

A **mão de obra infantil** é usada principalmente nas ruas, nos lixões, no narcotráfico e, direta ou indiretamente, em outras atividades econômicas, normalmente terceirizadas e precarizadas. Muitas vezes, a própria família desconhece os riscos do trabalho precoce e ainda alimenta a ideia de que a criança pode conciliar o seu desenvolvimento os estudos e o trabalho, geralmente motivada por sua condição socioeconômica. No entanto, é exercendo atividades classificadas como as piores formas de trabalho infantil que crianças e adolescentes sofrem efeitos danosos no seu desenvolvimento.

A publicação *Piores Formas de Trabalho Infantil – um Guia para Jornalistas*², da Andi, destaca alguns desses efeitos sobre o desenvolvimento da criança:

- Físico, pela possibilidade de contrair a lesões ou doenças;
- Emocional, pelos maus-tratos a que está exposta ou pela relação ambígua de trabalho;
- Social, pela ausência de convívio com outras crianças e de atividades próprias da sua idade;
- Educacional, havendo comprovação de maior incidência de repetência e abandono da escola entre crianças que trabalham; e
- Democrático – sem educação e informação, a criança deixa de ter acesso aos seus direitos.

¹ <http://www.andi.org.br/infancia-e-juventude/publicacao/exploracao-sexual-de-criancas-e-adolescentes-guia-de-referencia-para>

² http://www.andi.org.br/_pdfs/guia_jornalistas.pdf

O trabalho infantil no país

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2004, do IBGE, havia em 2003 5,1 milhões de crianças e adolescentes trabalhando no país. Desse total, 4,1% tinham de 5 a 9 anos de idade, 33,3% estavam na faixa dos 10 aos 14 anos e 62,6% tinham entre 15 e 17 anos.

Quase metade das crianças que trabalham vivem em famílias com rendimento familiar até meio salário mínimo e a renda que auferem em seu trabalho é parte substancial do sustento da família. Entretanto, foi possível observar um declínio nos percentuais de trabalho infantil, na última década, com prováveis impactos positivos das políticas do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (Peti) e dos programas de apoio às famílias.

Trecho adaptado do Plano Nacional de Promoção, Proteção e Defesa do Direito de Crianças e Adolescentes à Convivência Familiar Comunitária³.

Com relação ao programa de aprendizagem as empresas devem cumprir a cota de aprendizes, que está fixada entre 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, por estabelecimento, calculados sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional.

Na pesquisa Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas, de 2010, embora 93% das empresas contratem aprendizes, 43% não atendem a cota mínima de 5% e apenas 3% delas têm um percentual de contratação superior a 15%. Os resultados mostrados na tabela abaixo sinalizam algumas dificuldades importantes.

Questão	SIM	NÃO
Sua empresa tem dificuldade para cumprir a Lei do Aprendiz?	30%	70%
Entre os aprendizes mantidos por sua empresa há pessoas com deficiência?	22%	78%
Sua empresa mantém uma política de efetivação dos aprendizes que concluem o contrato de aprendizagem?	56%	44%

Aqui é possível ver que, mesmo entre os mais jovens, as pessoas com deficiência têm dificuldades para ingressar no mercado de trabalho, justamente em uma fase da vida onde a exigência de experiência profissional não é uma barreira. A Lei do Aprendiz determina que pessoas com deficiência possam ser contratadas como aprendizes em qualquer idade. A mesma exclusão se repete na contratação de mulheres e de negros como aprendizes. Elas representam apenas 37% do total e os negros, somente 35,6%.

³ <http://www.direitoshumanos.gov.br/spdca/publicacoes/.arquivos/.spdca/pncfc.pdf>

Entre as empresas que não cumprem a cota mínima de aprendizes, as razões alegadas estão distribuídas da seguinte forma:

- 41% atribuem à falta de conhecimento ou experiência da empresa para lidar com o assunto;
- 36% atribuem à falta de qualificação de aprendizes; e
- 23% atribuem à falta de interesse dos aprendizes pela empresa.

Quadro Referencial em Gestão

Adicionalmente às referências que constam neste quadro, a empresa deve buscar possíveis referências setoriais em gestão, as quais trarão um olhar mais apurado aos desafios, dilemas e indicadores a serem monitorados em seu setor especificamente.

Referências	Indicadores quantitativos e qualitativos
Crítérios Essenciais	1. Respeitar e apoiar a proteção dos direitos humanos expressos na Declaração Universal dos Direitos Humanos e em outros documentos relacionados ao tema. 5. Apoiar a erradicação efetiva do trabalho infantil, tanto em suas atividades diretas quanto em sua cadeia produtiva.
Diretrizes GRI	HR1. Descrição de políticas e diretrizes para manejar todos os aspectos de direitos humanos. HR6. Medidas tomadas para contribuir para a abolição do trabalho infantil. SO8. Descrição de multas significativas e número total de sanções não monetárias. PR7. Casos de não conformidade relacionados à comunicação de produtos e serviços.
Indicadores Ethos	9. Compromisso com o futuro das crianças. 10. Compromisso com o desenvolvimento infantil. 17. Compromisso com o desenvolvimento profissional e empregabilidade (a empresa oferece aos estagiários boas condições de trabalho, aprendizado e desenvolvimento profissional e pessoal em suas respectivas áreas de estudo, com o devido acompanhamento; ao encerrar o período referente ao estágio, procura empregar os estagiários na própria empresa; quando isso não é possível, busca colocação para eles em empresas ou organizações parceiras). 25. Critérios de seleção e avaliação de fornecedores (relacionado ao trabalho infantil). 26. Trabalho infantil na cadeia produtiva (relacionado ao trabalho infantil). 28. Apoio ao desenvolvimento de fornecedores (relacionado ao trabalho infantil). 29. Política de comunicação comercial (a empresa tem política formal contra propaganda que coloque crianças em situação preconceituosa, constrangedora, desrespeitosa ou de risco?). 40. Participação em projetos sociais governamentais (a empresa adota ou desenvolve parceria com organismos públicos visando objetivos como erradicar o trabalho infantil).
Norma ISO 26000	<p>TEMA: DIREITOS HUMANOS</p> <p>Questão: Diligência</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estruturar política de direitos humanos com orientações que façam sentido para quem esteja dentro e para aqueles diretamente ligados à organização. • Determinar meio de avaliar como as atividades existentes e as propostas poderão afetar os direitos humanos. • Determinar meio de integrar a política de direitos humanos em toda a organização. • Determinar meio de medir o desempenho ao longo do tempo, para conseguir fazer os ajustes necessários nas prioridades e na abordagem. <p>Questão: Situações de Risco para os Direitos Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estar atento à existência de conflito ou extrema instabilidade política, falhas no sistema democrático ou judiciário, ausência de direitos políticos e outros direitos civis. <p>Questão: Evitar Cumplicidade</p> <ul style="list-style-type: none"> • Não fornecer bens ou serviços a uma entidade que os use para cometer violações dos direitos humanos.

Referências	Indicadores quantitativos e qualitativos
<p>Norma ISO 26000</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Não estabelecer parceria formal com um parceiro que cometa violações dos direitos humanos no contexto da parceria. • Informar-se acerca das condições socioambientais em que os bens e serviços que a empresa compra são produzidos. • Considerar tornar público ou tomar outra medida para indicar que a empresa não se coaduna com atos de discriminação que ocorrem na área trabalhista do país em questão. <p>Questão: Resolução de Queixas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estabelecer mecanismos de reparação eficazes garantindo que sejam legítimos, acessíveis, previsíveis (por exemplo, com processos e monitoramento já previstos), equitativos (permitindo um processo justo de queixa), compatíveis com seus direitos (respeito às normas internacionais), claros e transparentes, baseados no diálogo e na mediação. <p>Questão: Discriminação e Grupos Vulneráveis</p> <ul style="list-style-type: none"> • Examinar suas operações e as operações de outras partes, dentro de sua esfera de influência, para determinar se há alguma forma, direta ou indireta, de discriminação. • Conscientizar os membros de grupos vulneráveis acerca de seus direitos. • Contribuir para a reparação de discriminação ou de um legado de discriminação do passado, sempre que possível. <p>Questão: Direitos Fundamentais do Trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avaliar seu impacto na promoção da igualdade de oportunidades e não discriminação e adotar medidas positivas para promover a proteção e o progresso de grupos vulneráveis. • A idade mínima para emprego é determinada por meio de instrumentos internacionais. Recomenda-se que a organização não se envolva nem se beneficie do uso do trabalho infantil. Se uma organização tiver trabalho infantil em suas operações ou esfera de influência, recomenda-se que ela não somente assegure que a criança seja retirada do trabalho como também que alternativas apropriadas, especialmente educação, sejam oferecidas para a criança. Trabalho leve que não prejudique a criança nem interfira na frequência escolar ou em outras atividades necessárias para o pleno desenvolvimento da criança não é considerado trabalho infantil. <p>Questão: Condições de Trabalho e Proteção Social</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantir que as condições de trabalho obedecem a leis e regulamentos nacionais e sejam consistentes com as normas internacionais do trabalho pertinentes. • Respeitar níveis mais altos de condições estabelecidas por meio de outros instrumentos legalmente obrigatórios, como os acordos coletivos. • Observar, pelo menos, as condições mínimas definidas em normas internacionais do trabalho, como as estabelecidas pela OIT, principalmente quando não tiver ainda sido adotada legislação nacional. <p>Questão: Saúde e Segurança no Trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contemplar as formas específicas e, às vezes, diferentes como trabalhadores menores de 18 anos de idade podem ser afetados. <p>Questão: Desenvolvimento Humano e Treinamento no Local de Trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oferecer acesso a todos os trabalhadores em todos os estágios de sua experiência profissional a capacitação, treinamento e aprendizado, além de oportunidades para progresso na carreira, de forma equitativa e não discriminatória. <p style="text-align: center;">TEMA: QUESTÕES RELATIVAS AO CONSUMIDOR</p> <p>Questão: Marketing Justo, Informações Factuais e Não Tendenciosas e Práticas Contratuais Justas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Não visar grupos vulneráveis injustamente. • Fornecer informações referentes à acessibilidade dos produtos e serviços. <p>Questão: Proteção à Saúde e Segurança do Consumidor</p> <p>Minimizar o risco no design do produto, identificando provável grupo de usuários, e dar atenção especial a grupos vulneráveis.</p>

Referências	Indicadores quantitativos e qualitativos
Pacto Empresarial contra a Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes nas Rodovias Brasileiras⁴	<p>Uma iniciativa da Childhood e do Instituto Ethos, o Pacto contra a Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes nas Rodovias Brasileiras apresenta sete compromissos, que são acompanhados por indicadores⁵:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Intervir com ações e procedimentos junto à rede de serviços de transportes e aos prestadores de serviços ligados ao setor de transportes, levando o caminhoneiro a atuar como agente de proteção, objetivando eliminar a exploração sexual de crianças e adolescentes das rodovias brasileiras. 2. Participar, como signatário deste pacto, de campanhas de enfrentamento da exploração sexual de crianças e adolescentes nas rodovias brasileiras, em caráter contínuo e permanente. 3. Criar mecanismos nas relações comerciais que estabeleçam compromissos com seus fornecedores, especialmente aqueles diretamente envolvidos com a cadeia produtiva dos serviços de transporte, para que, igualmente, cumpram os princípios e compromissos deste pacto. 4. Informar e incentivar todas as pessoas que integram as estruturas da empresa ou entidade a participar das ações de enfrentamento da exploração sexual de crianças e adolescentes nas rodovias brasileiras. 5. Apoiar, com recursos próprios e/ou do Fundo da Infância e da Adolescência (FIA), projetos de reintegração social de crianças e adolescentes vulneráveis à exploração sexual comercial ou vítimas dela, garantindo-lhes oportunidade para superar sua situação de exclusão social. Tais projetos podem ser implementados em parceria com as diferentes esferas do governo e organizações sem fins lucrativos, visando sua maior efetividade. 6. Monitorar a implementação das ações descritas acima e o alcance das metas propostas, tornando públicos os resultados desse esforço conjunto. 7. No caso de federações e entidades empresariais representativas, considerando que estas não possuem poder fiscalizador, o compromisso consiste em recomendar a seus associados que observem as práticas recomendadas no presente pacto.
Pacto Global	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apoiar e respeitar os direitos humanos proclamados internacionalmente. 2. Evitar a cumplicidade no abuso dos direitos humanos. 3. Erradicar efetivamente o trabalho infantil.

Marcos Regulatórios

Referências	Descrição
Agenda Nacional do Trabalho Decente⁶	<p>Veja algumas linhas de ações em destaque, dentro das três prioridades.</p> <p>Prioridade 1: Gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimento de políticas e programas de promoção do emprego de jovens, em consonância com as recomendações da Rede de Emprego de Jovens (Youth Employment Network – YEN), bem como com a resolução adotada pela Conferência Internacional do Trabalho sobre Emprego de Jovens (junho de 2005). • Implementação de programas e ações de combate à discriminação no trabalho, com atenção especial aos jovens. <p>Prioridade 2: Erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, em especial em suas piores formas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consolidação da base de conhecimentos sobre o trabalho infantil, por meio da realização e divulgação de pesquisas, estudos e avaliações, com especial atenção para as dimensões de gênero e raça.

⁴ <http://www.namaocerta.org.br/pacto.php>

⁵ http://www.namaocerta.org.br/pdf/Manual_Indicadores.pdf

⁶ <http://www.oit.org.br/node/298>

Referências	Descrição
Agenda Nacional do Trabalho Decente	<ul style="list-style-type: none"> • Institucionalização de uma metodologia de identificação e de retirada de crianças do mercado de trabalho. • Integração das políticas e programas voltados para a erradicação do trabalho infantil. • Definição de competências para o enfrentamento do trabalho infantil. • Determinação da tipificação e responsabilização penal para casos de exploração do trabalho infantil. <p>Prioridade 3: Fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática.</p>
Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA)⁷	<p>Reforça o papel da família na vida da criança e do adolescente como elemento imprescindível dentro do processo de proteção integral. O ECA entende que os seguintes direitos são fundamentais:</p> <ul style="list-style-type: none"> • À vida e à saúde; • À liberdade, ao respeito e à dignidade; • À convivência familiar e comunitária; • À educação, à cultura, ao esporte e ao lazer; • À profissionalização e à proteção no trabalho. <p>Em 2010, na comemoração dos 20 anos do ECA, 11 empresas assinaram uma carta de intenções, Juntos pelo ECA⁸, com 10 compromissos essenciais para defender os direitos da criança e do adolescente.</p>
III Programa Nacional dos Direitos Humanos (PNDH3)	<p>As ações programáticas relacionadas ao compromisso de apoio à promoção dos direitos da criança, do adolescente e do jovem são:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erradicar o trabalho infantil, bem como todas as formas de violência e exploração sexual de crianças e adolescentes nas cadeias produtivas, com base em códigos de conduta e no Estatuto da Criança e do Adolescente. • Apoiar a mobilização nacional para reduzir o número de pessoas sem registro civil de nascimento e documentação básica. • Criar campanhas e material técnico, instrucional e educativo sobre planejamento reprodutivo que respeite os direitos sexuais e reprodutivos, contemplando a elaboração de materiais específicos para a população jovem e adolescente. • Apoiar a ampliação do acesso à educação básica, a permanência na escola e a universalização do ensino no atendimento à educação infantil. • Apoiar programas para a reestruturação das escolas como polos de integração de políticas educacionais, culturais e de esporte e lazer. • Apoiar projetos e experiências de integração da escola com a comunidade que utilizem sistema de alternância. • Estimular e financiar programas de extensão universitária como forma de integrar o estudante à realidade social. • Apoiar o desenvolvimento e implementação de metodologias de acompanhamento e avaliação das políticas e planos nacionais referentes aos direitos de crianças e adolescentes. • Apoiar a elaboração e implantação do sistema de coordenação da política dos direitos da criança e do adolescente em todos os níveis de governo, para atender as recomendações do Comitê sobre Direitos da Criança, dos relatores especiais e do Comitê sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU. • Apoiar a criação do sistema nacional de coleta de dados e monitoramento junto aos municípios, Estados e Distrito Federal acerca do cumprimento das obrigações da Convenção dos Direitos da Criança, da ONU. • Assegurar a opinião das crianças e dos adolescentes que estiverem capacitados a formular seus próprios juízos, conforme o disposto no artigo 12 da Convenção sobre os Direitos da Criança, na formulação das políticas públicas voltadas para estes segmentos, garantindo sua participação nas conferências dos direitos de crianças e adolescentes.

⁷ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8069.htm

⁸ <http://site.gife.org.br/artigo-instituicoes-empresariais-assinam-compromisso-pelo-eca-13928.asp>

Referências	Descrição
<p>III Programa Nacional dos Direitos Humanos (PNDH3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Apoiar a universalização dos Conselhos Tutelares e de Direitos em todos os municípios e no Distrito Federal, e instituir parâmetros nacionais que orientem o seu funcionamento. • Apoiar o desenvolvimento de mecanismos que viabilizem a participação de crianças e adolescentes no processo das conferências dos direitos, nos conselhos de direitos, bem como nas escolas, nos tribunais e nos procedimentos judiciais e administrativos que os afetem. • Estimular a informação às crianças e aos adolescentes sobre seus direitos, por meio de esforços conjuntos na escola, na mídia impressa, na televisão, no rádio e na internet. • Promover ações educativas para erradicação da violência na família, na escola, nas instituições e na comunidade em geral, implementando as recomendações expressas no Relatório Mundial de Violência contra a Criança, da ONU. • Apoiar iniciativas comunitárias de mobilização de crianças e adolescentes em estratégias preventivas, com vistas a minimizar sua vulnerabilidade em contextos de violência. • Fortalecer as políticas de apoio às famílias para a redução dos índices de abandono e institucionalização, com prioridade aos grupos familiares de crianças com deficiências. • Apoiar por meio de campanhas educativas a adoção legal, em consonância com o ECA e com acordos internacionais. • Apoiar e participar da rede de canais de denúncias (Disque-Denúncia) de violência contra crianças e adolescentes, integrada aos Conselhos Tutelares. • Ao integrar projetos financiados pelo governo federal, exigir a adoção de estratégias de não discriminação de crianças e adolescentes em razão de classe, raça, etnia, crença, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, prática de ato infracional e origem. • Apoiar a revisão do Plano Nacional de Enfrentamento à Violência Sexual contra Crianças e Adolescentes, em consonância com as recomendações do III Congresso Mundial sobre o tema. • Estimular a responsabilidade social empresarial para ações de enfrentamento da exploração sexual e de combate ao trabalho infantil em suas organizações e cadeias produtivas. • Apoiar o combate à pornografia infanto-juvenil na internet, por meio do fortalecimento do Hot Line Federal e da difusão de procedimentos de navegação segura para crianças, adolescentes, famílias e educadores. • Erradicar o trabalho infantil, por meio das ações intersetoriais no governo federal, com ênfase no apoio às famílias e educação em tempo integral. • Implantar a Lei de Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000). • Apoiar o desenvolvimento de pesquisas, campanhas e relatórios periódicos sobre o trabalho infantil, com foco em temas e públicos que requerem abordagens específicas, tais como agricultura familiar, trabalho doméstico e trabalho de rua. • Apoiar a expansão de programas municipais de atendimento socioeducativo em meio aberto. • Promover campanhas educativas e pesquisas voltadas para a prevenção da violência contra crianças e adolescentes. • Apoiar a realização de estudos e pesquisas sobre o tráfico de pessoas, inclusive sobre a exploração sexual de crianças e adolescentes.
<p>Plano Nacional de Juventude⁹</p>	<p>Dentro das temáticas trabalhadas neste plano, foram selecionados alguns objetivos e metas destacados logo abaixo, mas, em primeiro lugar, é importante chamar a atenção para um objetivo que é transversal, aparecendo em todos os temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantir a participação dos jovens na elaboração das políticas públicas nas áreas que os interessam e os impactam. <p>Emancipação Juvenil Formação para o trabalho e garantia de emprego e renda:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oferecer ao jovem programas de bolsa-trabalho, na qual as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento social do beneficiário prevaleçam sobre o aspecto produtivo exigido; • Instituir um plano de formação continuada, por meio de cursos de curta, média e longa duração, organizados em módulos sequenciais e flexíveis, que constituam itinerários formativos correspondentes a diferentes especialidades ou ocupações pertencentes aos vários setores da economia ou da empresa; • Priorizar uma formação profissional progressiva e contínua, visando à formação integral do jovem quanto à escolaridade, à profissionalização e à cidadania, de modo a garantir-lhe o efetivo ingresso no mundo do trabalho, nos mercados locais e regionais; • Incluir, nos programas de formação profissional, jovens que cumpram medidas socioeducativas; • Diagnosticar diferentes experiências de profissionalização de jovens para expansão das iniciativas bem-sucedidas e articulação das ações;

⁹ http://www.dhnet.org.br/dados/pp/a_pdfdht/plano_nac_juventude.pdf

Referências	Descrição
<p>Plano Nacional de Juventude</p>	<ul style="list-style-type: none"> Garantir a formação profissional de jovens da zona rural, com gestão participativa dos atores sociais nela envolvidos, de forma a possibilitar a organização da produção no campo, na perspectiva do desenvolvimento sustentável e do acesso à cultura; Disponibilizar cursos de formação profissional para os jovens com deficiência; Estimular o trabalho social remunerado no campo. <p>Bem-Estar Juvenil Promover a saúde integral do jovem:</p> <ul style="list-style-type: none"> Conscientizar o jovem sobre sua sexualidade; Criar programas que amparem os jovens vítimas de abuso sexual. <p>Desenvolvimento da Cidadania e Organização Juvenil Formação da cidadania:</p> <ul style="list-style-type: none"> Combater todo tipo de discriminação; Vincular nos programas e iniciativas o tripé formador de valores e princípios: família, jovem e escola; <p>Equidade de Oportunidades para Jovens em Condições de Exclusão Jovem índio e jovem afro-descendente:</p> <ul style="list-style-type: none"> Adotar medidas de promoção da igualdade racial, observando o critério da diversidade racial e cultural. <p>Um de conjunto prioridades deste plano aparecem em destaque no item “Caminhos e Reflexões”, dada sua relevância para o futuro dos jovens e do nosso país.</p>
<p>Plano Nacional de Promoção, Proteção e Defesa do Direito de Crianças e Adolescentes à Convivência Familiar e Comunitária (PNCFC)¹⁰</p>	<p>As diretrizes deste plano que têm forte ligação com este compromisso e podem ser seguidas também pelo setor empresarial são as seguintes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Respeito à diversidade étnico-cultural, à identidade e orientação sexuais, à equidade de gênero e às particularidades das condições físicas, sensoriais e mentais; Fortalecimento da autonomia da criança, do adolescente e do jovem adulto na elaboração do seu projeto de vida; Controle social das políticas públicas (incentivar a participação da sociedade nos debates relativos às políticas públicas em prol da população infanto-juvenil; mobilizar a opinião pública, no sentido da indispensável participação dos diversos segmentos da sociedade no tema, dentre outros). <p>As ações distribuídas nos diversos eixos deste plano foram selecionadas conforme a correlação com o setor empresarial:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ampliar os programas e serviços de atendimento às crianças e adolescentes vítimas de violência e suas famílias em todos os municípios brasileiros; Ampliar os programas e serviços de apoio pedagógico, sociocultural, esportivos e de lazer às crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade; Ampliar e fortalecer os programas de prevenção e tratamento das dependências químicas direcionados ao atendimento de crianças, adolescentes e suas famílias; Promover a integração das políticas públicas, seus respectivos programas e serviços com o Programa de Proteção à Criança e ao Adolescente Ameaçados de Morte e implementar ações que assegurem a preservação dos vínculos e a convivência familiar dessas crianças e adolescentes; Desenvolver ações educativas para a conscientização das famílias sobre o cuidado e educação dos filhos; Ampliar programas e serviços de preparação de adolescentes e jovens para a autonomia; Levantar, desenvolver e incentivar o uso de metodologias para repasse de tecnologias sociais;

¹⁰ http://www.direitoshumanos.gov.br/spdca/sgd/convivencia_familiar

Referências	Descrição
<p>Plano Nacional de Promoção, Proteção e Defesa do Direito de Crianças e Adolescentes à Convivência Familiar e Comunitária (PNCFC)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Realizar/apoiar campanhas educativas pela mídia para difundir questões sobre o direito das crianças e adolescentes, em especial o direito à convivência familiar e comunitária, bem como mobilizar a sociedade para a prevenção da violação de direitos de crianças e adolescentes e do tráfico de crianças e adolescentes; Realizar/apoiar oficinas com a participação conjunta de profissionais da mídia, da teledramaturgia (jornalistas, artistas, diretores, produtores) e da área social; Apoiar campanhas para que pessoas físicas e jurídicas destinem recursos do imposto de renda para o Fundo dos Direitos da Criança e do Adolescente, nas três esferas, visando o financiamento de programas e ações contemplados neste plano.
<p>Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM)</p>	<p>Exemplos de ações e projetos em favor dos seguintes objetivos:</p> <p>ODM 2¹¹: Universalizar a educação primária</p> <ul style="list-style-type: none"> Criação de oportunidades e estímulo ao ensino fundamental. Melhoria da qualidade do ensino. Ações de prevenção e erradicação do trabalho infantil. Melhoria dos equipamentos das escolas básicas e fornecimento de material didático e de leitura. Capacitação e valorização de professores do ensino fundamental. Projetos educacionais complementares e de reforço. Projetos de inclusão digital. Programas esportivos, culturais e educacionais que exijam a permanência na escola. Estímulo à educação de crianças e jovens deficientes ou em tratamento médico. Estímulo à educação no meio rural. Ações para redução da evasão escolar. Formação de professores indígenas. Iniciativas para corrigir distorções entre idade e série e diminuir o índice de repetência. Promoção da autonomia intelectual e do pensamento crítico. Ampliação dos espaços de conhecimento, arte, cultura e lazer. Minimização das discrepâncias culturais e promoção de noções de ética e cidadania. Projetos de integração da família com a comunidade. <p>ODM 4¹²: Reduzir a mortalidade infantil</p> <ul style="list-style-type: none"> Apoio a programas de saneamento básico e acesso à água potável. Programas educacionais, em comunidades carentes, de esclarecimento sobre higiene pessoal e sanitária, aleitamento materno e nutrição infantil. Vacinação. Diagnóstico precoce e assistência a crianças acometidas por doença(s) e suas famílias. Programas de segurança alimentar e nutricional às famílias. Aumento da cobertura e do acompanhamento pré-natal. Estímulo ao aleitamento materno. Disseminação de informações sobre cuidados com o bebê. Estímulo à atuação de mães e padrinhos sociais. <p>ODM 8¹³: Todo mundo trabalhando pelo desenvolvimento</p> <ul style="list-style-type: none"> Programas de apoio à formação e à capacitação profissional de jovens, visando sua inclusão no mercado de trabalho. Geração de novas oportunidades de absorção e recrutamento de jovens nas pequenas e médias empresas.
<p>Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (Peti)¹⁴</p>	<p>O Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (Peti) articula um conjunto de ações visando à retirada de crianças e adolescentes de até 16 anos de idade das práticas de trabalho infantil, exceto na condição de aprendiz, a partir de 14 anos. Embora seu foco seja a retirada da criança do trabalho infantil, o Peti está centrado na família e converge com outros programas governamentais.</p>

¹¹ http://www.odmbrasil.org.br/sobre_odm2

¹² http://www.odmbrasil.org.br/sobre_odm4

¹³ http://www.odmbrasil.org.br/sobre_odm8

¹⁴ http://www.mte.gov.br/delegacias/sp/sp_prog_peti.asp

Caminhos e Reflexões

O compromisso com a erradicação de trabalho infantil e o combate à exploração sexual deve ser estendido a toda a cadeia de valor da empresa. Combinando sua influência sobre os fornecedores com o uso de campanhas de sensibilização, a empresa dará um passo à frente ao tornar seus fornecedores corresponsáveis pela verificação e fiscalização de eventuais ocorrências ao longo da cadeia e ao replicar uma cláusula contratual própria para toda a cadeia de fornecedores. Dessa forma, se um elo for flagrado com trabalho infantil ou envolvido com exploração sexual, toda a cadeia estará comprometida em razão dos cancelamentos de contratos.

Assim, além de ficar impedida a contratação de mão de obra infantil e proibido qualquer vínculo com exploração sexual pelo fornecedor direto, este passa a ter interesse real em fiscalizar os serviços e a produção terceirizados.

Entretanto, mais do que propor caminhos para coibir a violação dos direitos da criança, do adolescente e do jovem, é preciso ter um novo olhar para o futuro. O Plano Nacional de Juventude elenca um conjunto de ações prioritárias:

1. Erradicar o analfabetismo da população juvenil nos próximos cinco anos, participando o Brasil da Década das Nações Unidas para a Alfabetização (2003-2012);
2. Garantir a universalização do ensino médio, público e gratuito, com a crescente oferta de vagas e de oportunidades de educação profissional complementar à educação básica;
3. Oferecer bolsas de estudo e alternativas de financiamento aos jovens com dificuldades econômicas para o ingresso, manutenção e permanência no ensino superior;
4. Incentivar o empreendedorismo juvenil;
5. Ampliar a cobertura dos programas de primeiro emprego;
6. Promover atividades preventivas na área de saúde;
7. Criar áreas de lazer e estimular o desporto de participação;
8. Incentivar projetos culturais produzidos por jovens;
9. Garantir a inclusão digital, disponibilizando computadores nas escolas e nas universidades, oferecendo cursos e viabilizando o acesso à internet.

Complementarmente ao Plano Nacional de Juventude, as empresas podem compartilhar programas, ações, sucessos e desafios em relação aos seus programas de aprendizagem, buscando a meta de contratação de 100% dos aprendizes que terminam seu período de aprendizado e garantindo sua completa inserção no mercado de trabalho.

**Sites referenciais e informações relevantes
para a promoção dos direitos da criança e do adolescente:**

- Agência de Notícias dos Direitos da Infância: <http://www.andi.org.br>
- Campanha “Por uma Infância sem Racismo”, da Unicef:
http://www.unicef.org/brazil/pt/media_19299.htm
- Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente (Conanda):
<http://www.direitosdacrianca.org.br/>
- Disque-Denúncia: 100
- Educação, Comunicação e Arte na Defesa dos Direitos da Criança e Adolescente (Ecoar): <http://www.promenino.org.br/Ferramentas/Conteudo/tabid/77/ConteudoId/07c8dcdf-d6c0-4543-bac8-3709c5387303/Default.aspx>
- Campanha contra a exploração sexual de crianças e adolescentes:
<http://www.empresascontraexploracao.com.br/>
- Fundo das Nações Unidas para a Infância (Unicef): <http://www.unicef.org.br/>
- Instituto Pró-Criança, de combate ao trabalho infantil na cidade de Franca (SP):
<http://www.institutoprocrianca.com.br>
- Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP):
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Decreto/D6481.htm
- Programa Na Mão Certa, de combate à exploração sexual de crianças e adolescentes nas rodovias brasileiras: <http://www.namaocerta.org.br/>
- Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC) – boas práticas: <http://www.fnpeti.org.br/boas-praticas/ipec.pdf/view>

Matriz de Medidas Essenciais para a Promoção dos Direitos Humanos na Perspectiva do Trabalho Decente

Esta matriz nasce do conjunto de medidas e ações propostas por John Ruggie, representante especial da Organização das Nações Unidas (ONU) para Empresas e Direitos Humanos, e dá um passo à frente ao ampliar o detalhamento das ações e propor uma ferramenta de gestão como método de avaliação do desempenho empresarial, tanto para o mapeamento dos principais riscos relacionados a violações de direitos humanos quanto para a promoção dos compromissos derivados da Agenda Nacional do Trabalho Decente¹. Como resultado das investigações e consultas realizadas por John Ruggie, três premissas em relação à responsabilidade das empresas com os direitos humanos são apontadas em seu relatório de 2008²:

- **Proteger** – É dever do Estado de **proteger** dos abusos contra os direitos humanos cometidos por terceiros, inclusive as empresas.
- **Respeitar** – É responsabilidade das empresas **respeitar** os direitos humanos.
- **Remediar** – Refere-se à necessidade de direitos e obrigações para que as vítimas de violações de direitos humanos tenham acesso a medidas de **reparação e remediação** apropriadas e efetivas.

Esta matriz trata do aspecto **Respeitar**, que no relatório deriva um conjunto de medidas e ações que correspondem às responsabilidades específicas da empresa e estão relacionadas a todos os direitos que possam ser violados por sua atuação. Trata também dos mecanismos de reclamação que devem ser disponibilizados e utilizados como meio para reparação e remediação, conforme veremos mais adiante.

O desenvolvimento deste conteúdo buscou referências na publicação How to Do Business with Respect for Human Right: a Guidance Tool for Companies, guia elaborado pela Rede do Pacto Global da Holanda, na ferramenta de planejamento e gestão Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial e na Norma ISO 26000, da International Organization for Standardization.

O objetivo desta matriz é o de funcionar como uma ferramenta para auxiliar as empresas na avaliação e planejamento de sua gestão em relação ao respeito aos direitos humanos, especialmente no que se refere aos cinco compromissos tratados por esta matriz, a saber:

- Promoção da equidade de gênero no local de trabalho;
- Promoção da equidade de raça no local de trabalho;

¹ <http://www.oit.org.br/node/298>

² <http://www.reports-and-materials.org/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf>

- Inclusão de pessoas com deficiência;
- Erradicação do trabalho escravo nas cadeias de valor;
- Apoio para a promoção dos direitos da criança, do adolescente e do jovem.

Estrutura da Matriz/Ferramenta

A estrutura da *Matriz de Medidas Essenciais para a Promoção dos Direitos Humanos na Perspectiva do Trabalho Decente* está organizada em:

- 1 Medidas
- 2 Ações
- 3 Compromissos/Temas críticos
- 4 Respostas binárias
- 5 Estágios

1 Medida	2 Ação	3 Compromisso/Temas críticos				
MEDIDAS E RESPECTIVAS AÇÕES ESPERADAS (Versão Sintética)		Gênero	Raça	Trabalho Escravo	Pessoas com Deficiência	Criança, Adolescente e Jovem
Políticas						
P1. Envolver e obter o aval da alta administração	5 Estágio da medida para o compromisso avaliado					
P2. Envolver as partes internas e externas no processo						
P3. Identificar previamente os riscos						
P4. Identificar e avaliar os compromissos e políticas existentes						
P5. Desenvolver as declarações de políticas						
Avaliação dos impactos/riscos						
A1. Compreender os impactos tanto diretos e indiretos como os positivos e negativos						
A2. Distinguir e definir entre os diferentes processos de avaliação de impactos						
A3. Realizar um mapa de riscos						
A4. Envolver a área de gerenciamento de riscos da empresa						
A5. Identificar os riscos						
A6. Priorizar ações para mitigar os risos						
A7. Alimentar os resultados da avaliação na operação do negócio						
Integração						
I1. Atribuir a responsabilidade						
I2. Comprometer a liderança a partir do topo						

Conjunto de medidas³

- **Políticas**
- **Avaliação dos Impactos/Riscos**
- **Integração**
- **Medidas de Acompanhamento**
- **Mecanismos de Reclamação**

Cada medida é composta por ações que representam as responsabilidades específicas da empresa, conforme abaixo.

Ações

As ações esperadas são uma síntese e aparecem no desenho da *Matriz de Medidas Essenciais para a Promoção dos Direitos Humanos na Perspectiva Trabalho Decente*.

POLÍTICAS

- P1 Envolver e obter o aval da alta administração.*
- P2 Envolver as partes internas e externas no processo.*
- P3 Identificar previamente os riscos.*
- P4 Identificar e avaliar os compromissos e políticas existentes.*
- P5 Desenvolver as declarações de políticas.*

AVALIAÇÃO DOS IMPACTOS/RISCOS

- A1 Compreender os impactos, diretos e indiretos, positivos e negativos.*
- A2 Distinguir e definir os diferentes processos de avaliação de impactos.*
- A3 Realizar um mapa de riscos.*
- A4 Envolver a área de gerenciamento de riscos da empresa.*
- A5 Identificar os riscos.*
- A6 Priorizar ações para mitigar os riscos.*
- A7 Alimentar os resultados da avaliação na operação do negócio.*

INTEGRAÇÃO

- I1 Atribuir a responsabilidade.*
- I2 Comprometer a liderança a partir do topo.*
- I3 Incluir os direitos humanos nos processos de recrutamento e contratação.*
- I4 Tornar os direitos humanos parte integrante da cultura da empresa.*
- I5 Treinar gerentes e funcionários.*
- I6 Desenvolver incentivos e desincentivos.*
- I7 Desenvolver a capacidade de responder aos dilemas e circunstâncias imprevistas.*

³ Propostas no Relatório John Ruggie de 2008
<http://www.reports-and-materials.org/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf>

MEDIDAS DE ACOMPANHAMENTO

M1 Considerar os diferentes tipos de indicadores.

M2 Desenvolver indicadores-chave de desempenho.

M3 Iniciar o monitoramento e elaborar relatórios de desempenho.

M4 Acompanhar o desempenho dos fornecedores e de outros públicos de relacionamento.

M5 Verificar o desempenho a partir de diversos instrumentos.

M6 Divulgar relatório de desempenho.

M7 Acompanhar e melhorar o desempenho da organização.

MECANISMOS DE RECLAMAÇÃO

R1 Extrair o máximo de informações dos mecanismos de reclamação.

R2 Fazer análises comparativas entre os diferentes mecanismos de reclamação.

R3 Adotar mecanismos de reclamação conforme princípios.

R4 Considerar como contribuir para mecanismos de partes interessadas externas.

R5 Integrar os mecanismos de reclamação na gestão das partes interessadas.

R6 Melhorar o desempenho dos mecanismos de reclamação.

Detalhamento das Ações Esperadas

As ações propostas acima serão detalhadas a seguir com base nos Indicadores Ethos, no Pacto Global e na ISO 26000, compondo um esforço de correlação para o aprofundamento e a aplicação do conjunto de medidas Ruggie pelas empresas. Esse detalhamento de ações esperadas deve ser utilizado durante o processo de preenchimento da matriz, que oferecerá um diagnóstico da empresa em relação aos direitos humanos e possibilitará a construção de um planejamento gradual para avanços na gestão de seus negócios nessa temática.

Políticas

As empresas devem adotar uma política e instrumentos voltados aos direitos humanos que tenham conexão com seu negócio. Depois é necessário desdobrar essa política em orientações e instrumentos mais detalhados que cheguem aos níveis funcionais, demonstrando como ela será implantada na prática.

P1. Envolver e obter o aval da alta administração para garantir:

- A inclusão do respeito aos direitos humanos como critério formal em suas decisões de investimento e aquisição;
- A incorporação de critérios de direitos humanos na definição e gestão do negócio e práticas estabelecidas para ouvir, avaliar e considerar as preocupações, críticas e sugestões das diferentes partes interessadas, prevendo representação destas nos assuntos que as envolvam; e
- A orientação de suas operações em concordância com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, as Convenções da OIT, as

diretrizes para empresas multinacionais da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), os princípios do Pacto Global e o apoio aos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM).

Nota: Para cada tema é necessário identificar marcos regulatórios específicos pertinentes, como o Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU) e o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial (Planapir), dentre outros.

P2. Envolver as partes internas e externas no processo de elaboração, validação e/ou revisão dos principais documentos formais da organização (código de conduta, declaração de valores, compromissos éticos explicitados em políticas ou por meio de procedimentos) de forma a:

- Conhecer os dilemas específicos por meio de um mapeamento periódico;
- Ter estabelecido mecanismos de diálogo e envolvimento com as partes para remediar impactos socioambientais ocasionados por suas atividades; e
- Além de priorizar o constante envolvimento e diálogo, desenvolver estratégia de gestão da informação e conhecimento para internalizar as externalidades socioambientais negativas ocasionadas por suas atividades como base para redefinição de políticas e processos de gestão, produção, comercialização e envolvimento com a sociedade.

Nota: Os principais resultados de consultas já realizadas, assim como relatórios sobre reclamações e processos (como a “Lista Suja”, no caso de trabalho escravo), também podem ajudar no desenvolvimento de um conjunto de políticas e instrumentos focados no apoio e promoção dos direitos humanos.

P3. Identificar previamente os riscos de a organização se envolver, direta ou indiretamente, com a violação dos direitos humanos, principalmente nas situações de:

- Risco de garantia dos direitos políticos e civis do país;
- Cumplicidade nas relações comerciais de compra e venda;
- Ocorrência dentro da sua esfera de influência;
- Ocorrência dentro das complexas cadeias de valor, com incidência de trabalho informal sem proteção legal.

E também no âmbito:

- Dos compromissos fixados em **P1**;
- Dos direitos civis e políticos;
- Do direito fundamental ao trabalho;
- Do emprego e relações do trabalho;
- Da condição de trabalho e proteção social;
- Do diálogo social;
- Da saúde e segurança do trabalho;
- Do desenvolvimento humano e treinamento no local de trabalho; e
- Da promoção da responsabilidade social na esfera de influência.

P4. Identificar e avaliar os compromissos e políticas existentes quanto ao respeito aos direitos humanos, especialmente no que se refere aos temas mais críticos para a empresa

e aos cinco compromissos aqui colocados, analisando se:

- O respeito aos direitos humanos consta no código de conduta ou na declaração de valores da empresa;
- Existe aderência total dos processos formais ao cumprimento rigoroso da legislação;
- A empresa exige também dos fornecedores e clientes (quando houver relação contratual) o cumprimento da legislação;
- A empresa proíbe expressamente práticas de violações dos direitos humanos, com a adoção de cláusula específica em seus contratos com fornecedores, e usa isso como critério na seleção ou aceitação de clientes;
- A empresa deriva procedimentos específicos para realizar a conferência periódica do cumprimento da lei;
- A empresa possui mecanismos formais que permitem transferir para a cadeia de valor seus valores e princípios, tais como boas condições de trabalho, ausência de trabalho infantil e escravo, proteção ao meio ambiente, equidade de gênero e racial, inclusão de pessoas com deficiência, transparência, participação e prestação de contas;
- Uma das dimensões da política de comunicação comercial da empresa tem como premissa não utilizar estereótipos;
- Oferece aos trabalhadores terceirizados e comissionados os mesmos benefícios de seus empregados registrados; e
- A empresa assume publicamente, diante de todas as partes interessadas (ambiente interno e na relação com seus clientes, fornecedores e comunidade de entorno), uma postura contrária a qualquer tipo de violação dos direitos humanos.

Nota: Em relação a cada compromisso é possível identificar nos Indicadores Ethos de RSE aspectos que permitem aprofundar a avaliação.

P5. Desenvolver as declarações de políticas sobre direitos humanos, com procedimentos e instrumentos sobre promoção dos direitos relacionados aos principais riscos mapeados e aos cinco compromissos, contemplando a análise realizada em **P4**. Prever nas políticas mecanismos e canais formais para denúncia, encaminhamento, análise e apuração de fatos que envolvam possíveis casos de violação dos direitos.

As políticas e orientações devem fazer sentido para quem está dentro da empresa e para aqueles diretamente ligados à organização. Definir os níveis em que ela será trabalhada:

- Mais alta referência: referência aos direitos humanos na missão, declaração de valores ou em documento sobre os princípios do negócio.
- Declaração de política: política específica de direitos humanos, fazendo referência aos direitos humanos na política ou declaração de sustentabilidade ou trabalhando o tema no código de conduta.
- Instruções funcionais: orientações detalhadas nas quais os compromissos assumidos devem estar claros para serem seguidos até pelos níveis mais operacionais.

A política será mais substancial e eficaz se considerar as áreas específicas dos direitos humanos que a empresa pode afetar pela sua operação (um dos focos de preocupação de empresas de tecnologia de informação, por exemplo, é o direito à privacidade). Portanto, é fundamental incorporar os pontos identificados em **P3**.

Algumas referências para o desenvolvimento de políticas:

- Business & Human Rights Resource Centre: Company Policy Statements on Human Rights: <http://www.business-humanrights.org/Documents/Policies>;
- Pacto Global (Global Compact): Guide on How to Develop a Human Rights Policy: www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/Tools_and_Guidance_Materials.html;
- Pactos empresariais (podem substituir a política da empresa para determinado tema): <http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/pt/396/participe/pactos/pactos.aspx>.

Avaliação dos impactos/riscos

Muitas violações de direitos humanos ocorrem pelo fato de as empresas não avaliarem previamente os potenciais impactos de suas atividades. A empresa deve adotar medidas intensivas para entender como suas atividades atuais e futuras podem influenciar negativamente os direitos humanos. A escala de avaliação de seus impactos depende muito do setor, da região e do contexto do país em que ela atua. A partir das informações descobertas, a empresa deve refinar seus planos para responder de forma coerente aos efeitos negativos sobre os direitos humanos, de forma a evitar violações.

Há uma grande diferença entre avaliar o passado, planejando ações corretivas, e usar mecanismos para entender o presente e o futuro, planejando ações preventivas. A avaliação também permite identificar a forma como as práticas e processos formais da empresa influenciam e impactam positivamente.

A1. Compreender os impactos, diretos e indiretos, positivos e negativos, gerados pela operação e suas potenciais consequências sobre os direitos humanos. As ações são proativas e se desdobram de forma ampla. Alguns exemplos de ações para avaliação dos riscos:

- Censo interno periódico para avaliar necessidades, situações ou áreas.
Essas informações são utilizadas para subsidiar o planejamento de ações afirmativas, campanhas de conscientização e adoção de medidas positivas para promover a proteção dos direitos (reparação da discriminação ou de um legado de discriminação do passado, sempre que possível);
- Mecanismos formais que permitem à empresa transferir para a cadeia de valor seus valores e princípios para o respeito aos direitos humanos (por exemplo, compromisso com o trabalho decente, valorização da diversidade e da equidade de gênero e racial, transparência, participação e prestação de contas);
- Conhecimento da origem das matérias-primas, insumos e produtos utilizados em sua produção ou nas operações diárias, tendo a garantia de que nessa origem os direitos humanos são respeitados;
- Conferência periódica do cumprimento da lei, incluindo a proibição do trabalho forçado como cláusula específica em seus contratos com fornecedores, usando isso como critério na seleção ou aceitação de clientes;
- Campanhas de conscientização e postura pública de repúdio à violação dos direitos humanos;

- Diálogo com outras empresas sobre propostas, práticas e articulação de programas empresariais de promoção dos direitos humanos e combate às violações.

A2. Distinguir e definir, entre os diferentes processos de avaliação de impactos, quais deles são provenientes de:

- Legislação (geral, setorial, de apoio e promoção dos direitos humanos ou de combate à sua violação);
- Autorregulações certificáveis ou não certificáveis (idem); e
- Práticas de gestão (existentes ou esperadas pelo mercado ou setor), como, por exemplo: Efetuar periodicamente pesquisa, verificação e relatórios sobre sua cadeia produtiva, realizando inspeções in loco e exigindo documentação comprobatória da não existência de mão de obra infantil ou escrava;

Estabelecer parcerias para formar e capacitar pessoas com deficiência para o mercado de trabalho;

Proporcionar condições decentes de trabalho no tocante a salário, jornada de trabalho, descanso semanal, férias, saúde e segurança, proteção à maternidade e capacidade de conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares, equidade e acesso; oferecer salários iguais para trabalhos de igual valor.

Na avaliação dos impactos é importante considerar:

- O envolvimento de representações das partes interessadas e de organizações da sociedade civil;
- A esfera de influência da organização;
- A transparência quanto ao nível de responsabilização.

A3. Realizar um mapa de riscos de a organização se envolver, direta ou indiretamente, com a violação dos direitos humanos, principalmente nas seguintes situações:

- Risco político e civil do país;
- Cumplicidade nas relações comerciais de compra e venda;
- Ocorrência dentro de sua esfera de influência;
- Ocorrência dentro das complexas cadeias de valor, nas quais pode haver trabalho informal sem proteção legal.

E também no âmbito:

- Dos direitos civis e políticos;
- Do direito fundamental ao trabalho;
- Do emprego e relações do trabalho;
- Da condição de trabalho e proteção social;
- Do diálogo social;
- Da saúde e segurança do trabalho;
- Do desenvolvimento humano e treinamento no local de trabalho; e
- Da promoção da responsabilidade social na esfera de influência.

Nota: É fundamental que o mapa identifique os principais riscos de envolvimento da empresa com a violação dos direitos humanos em suas operações, bem como em sua cadeia de valor, e também os riscos específicos para cada tema analisado, evitando-se análises genéricas.

A4. Envolver a área de gerenciamento de riscos da empresa na análise e avaliação de como se dará a gestão dos riscos mapeados, analisando também os possíveis impactos sobre o negócio:

- Boicotes, pressão ou protestos de partes interessadas;
- Pressão ou protestos de acionistas;
- Processos judiciais ou investigações de comissões ligadas ao tema;
- Impactos regulatórios, como perda de licença; e
- Impactos em financiamentos ou crédito.

A5. Identificar os riscos para os direitos humanos, considerando a perspectiva da sociedade e da operação da empresa:

- Diante da existência de conflito ou extrema instabilidade política no país, falhas no sistema democrático ou judiciário e ausência de direitos políticos ou outros direitos civis;
- No fornecimento de bens ou serviços a uma entidade;
- Na produção dos bens e serviços que a organização compra;
- Na acessibilidade dos produtos e serviços;
- Na acessibilidade ao local de trabalho;
- No contexto de uma parceria formal;
- Nas suas operações e nas operações de outras partes, dentro de sua esfera de influência, para determinar se há alguma forma, direta ou indireta, de discriminação ou violação dos direitos humanos;
- No uso de texto ou imagens que perpetuem os estereótipos ligados à discriminação negativa;
- Nas condições de trabalho, liberdade de associação e negociação coletiva.

Nota: A empresa deve consultar também pesquisas e estudos sobre o setor, o país e a região em que atua⁴ e consolidar com informações internas de relatórios, sistemas de acompanhamento e reclamações. Consultas a partes interessadas e detentoras dos direitos que poderiam ser violados também podem trazer alguns sinais de alerta quanto à possibilidade de violações futuras.

A6. Priorizar ações para mitigar os riscos identificados (**A5**), conforme avaliação dos impactos gerados pela operação (**A1**). Algumas formas de priorização:

- Particularidades do país e região;
- Particularidades do setor;
- Relevância do risco para as partes interessadas;
- Conexão direta com o negócio.

A partir dessa análise mais aprofundada, o mapa de riscos terá identificado, avaliado, priorizado e planejado a mitigação dos potenciais riscos à integridade das partes interessadas no que se refere aos temas críticos mapeados e também em estreita relação com os compromissos tratados nesta matriz.

⁴ Exemplos de estudos desse tipo são Conexões Sustentáveis: São Paulo–Amazônia (http://www.reporterbrasil.org.br/documentos/conexoes_sustentaveis.pdf) e O Aço da Devastação (http://www.observatoriosocial.org.br/portal/sites/default/files/biblioteca/o_aco_da_devastacao.pdf).

A7. Alimentar os resultados da avaliação na operação do negócio para obter os ajustes necessários nas prioridades e na abordagem do enfrentamento dos desafios. É fundamental analisar os resultados da avaliação dos planos de mitigação priorizados com base nas análises de **A1** e **A5**.

Algumas referências para a avaliação de impactos e riscos:

- Critérios Essenciais de Responsabilidade Social Empresarial e Seus Mecanismos de Indução no Brasil – Busca consolidar, por critério, diversos mecanismos que podem ser usados como referência para conhecer os riscos para os direitos humanos: http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/criterios_essenciais_web.pdf
- Fair Labor Self Assessment Tools: <http://ap.fairlabor.org/en>
- Global Reporting Initiative (GRI) – Processo de materialidade previsto nas Diretrizes para Relatório de Sustentabilidade: http://www.globalreporting.org/NR/rdonlyres/812DB764-D217-4CE8-B4DE-15F790EE2BF3/0/G3_GuidelinesPTG.pdf
- Guide to Corporate Human Rights Impact Assessment Tools: http://www.aimforhumanrights.org/fileadmin/user_upload/pdf/HRB_Guide_to_corporate_HRIA_2009-def.pdf
- Guide to Human Rights Impact Assessment and Management: www.guidetohria.org
- Human Right Impact Resource Centre: <http://www.humanrightsimpact.org/>
- Norma ISO 26000 – Ações e expectativas que constam no capítulo “Orientações sobre temas centrais da responsabilidade social”: http://www.iso.org/iso/iso_catalogue/management_standards/social_responsibility.htm
- Pactos empresariais – Conforme o tema trabalhado, já estão previstos os riscos relacionados: <http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/pt/396/participe/pactos/pactos.aspx>.
- The Arc of Human Rights Priorities e Human Rights Compliance Assessment: <http://humanrightsbusiness.org/?f=publications>
- The Human Rights Matrix: <http://www.humanrights-matrix.net/>

Integração

Um dos grandes desafios para as empresas é integrar a política de direitos humanos em todos os processos da organização. As ações e práticas relacionadas aos direitos humanos costumam ser conduzidas de forma isolada e a falta de integração pode levar a inconsistências e contradições. A empresa deve estar especialmente atenta para a integração com o departamento jurídico, que muitas vezes pode tomar decisões e medidas contrárias aos direitos humanos, analisando apenas a defesa dos interesses da empresa em curto prazo.

Três pontos são fundamentais para essa medida: comprometimento e envolvimento da mais alta liderança; capacitação dos funcionários para garantir a coerência do discurso com a prática no dia a dia; e capacidade de fornecer respostas adequadas diante de situações inesperadas.

11. Atribuir a responsabilidade pelos direitos humanos ao profissional ou área que irá acompanhar ações e gerenciar programas relacionados às partes interessadas que são foco do tema em questão. O ideal é que a responsabilidade seja atribuída aos responsáveis pela gestão do assunto no cotidiano. Por exemplo: a área de recursos humanos deve ficar com a missão de acompanhar o desenvolvimento de aprendizes, promover o coaching ou mentoring específico para mulheres, negros e pessoas com deficiência, enquanto a área de compras ou suprimentos de ser responsável pela definição e aplicação de critérios socioambientais nos processos com os fornecedores.

12. Comprometer a liderança a partir do topo, envolvendo todos os níveis, com uma postura pública de repúdio às diferentes formas de violação dos direitos humanos, como o trabalho infantil, a exploração sexual de crianças e adolescentes, o trabalho escravo e a discriminação em relação a pessoas com deficiência, negros e mulheres. O executivo sênior responsável deve demonstrar liderança no endereçamento do apoio e promoção dos direitos humanos e no combate à discriminação e às condições degradantes de trabalho como parte de um programa mais amplo de valores da organização, em suas falas, nas mensagens para a alta direção, nas comunicações corporativas, nas visitas às unidades e em conversas pessoais. Uma cultura de respeito aos direitos humanos é materializada por políticas formais e por um sistema de incentivo para as médias gerências e funcionários que são críticos nesse processo, somados a treinamento e comunicação.

13. Incluir direitos humanos nos processos de recrutamento e contratação (considerando também a contratação de terceirizados, comissionados e fornecedores, principalmente de serviços) ao fazer questionamentos sobre como equilibrar, dentro de suas funções, o relacionamento e o respeito pelos direitos dos trabalhadores e partes interessadas com outras demandas do negócio ou do setor e como lidar com determinado dilema ético (buscar casos do passado ligados ao tema), dentre outras situações que permitem avaliar a pessoa ou empresa contratada dentro dessa perspectiva.

A organização vai além ao incluir nos processos ferramentas de gestão de:

- Pessoas: quesitos para monitorar a diversidade de seu quadro e possíveis desigualdades em relação aos segmentos em desvantagem, melhorar a qualificação das pessoas com deficiência e promovê-las e ter metas de contratação, treinamento e mobilidade interna (horizontal e vertical), visando à inclusão de pessoas com deficiência em todos os níveis hierárquicos e em todas as áreas, dentre outras situações aplicáveis a cada público; e
- Fornecedores: mecanismos formais que permitam transferir para a cadeia seus valores e princípios, tais como boas condições de trabalho, ausência de trabalho infantil e escravo, proteção ao meio ambiente, equidade de gênero e racial, inclusão de pessoas com deficiência, transparência, participação e prestação de contas.

14. Tornar os direitos humanos parte integrante da cultura da empresa, coordenando múltiplas ações e de forma contínua como, por exemplo:

- Trabalhar tanto internamente como externamente a promoção da erradicação do trabalho escravo, trabalho infantil e exploração sexual de crianças e adolescentes, do combate à discriminação de pessoas com deficiência e da equidade de gênero e raça

- na política de comunicação estratégica da empresa;
- Programa especial de treinamento que ressalte a cultura do respeito aos direitos humanos, nas mais variadas formas, relacionadas ao escopo de atuação da empresa e permeando seus processos de gestão;
 - Projetos que contribuam para o desenvolvimento dos filhos de seus empregados (inclusive dos terceirizados e comissionados), estimulando suas competências técnicas e psicossociais (cidadania, esportes, artes etc.);
 - Campanhas internas para melhorar a compreensão de seus empregados sobre a importância da valorização das pessoas com deficiência e os benefícios de ambientes ricos em diversidade;
 - Campanhas internas de conscientização (seminários, fóruns ou encontros específicos) para melhorar a compreensão de grupos vulneráveis acerca dos seus direitos (sejam funcionários, terceirizados, comissionados, empregados dos fornecedores e clientes e pessoas da comunidade mais impactada pela empresa);
- As ações devem tornar vivas e conhecidas as políticas, procedimentos, programas, desafios e dilemas da empresa em relação ao respeito e promoção dos direitos humanos.

15. Treinar gerentes e funcionários para trabalhar os valores, princípios e dilemas do dia a dia relacionados ao respeito aos direitos humanos, em especial aos temas críticos para a empresa e aos compromissos tratados neste documento.

De alguma forma, os treinamentos gerais devem passar pelas políticas, procedimentos, programas e ações afirmativas existentes, bem como trabalhar especificamente a disseminação dos direitos e deveres da organização. Os treinamentos são voltados ao público interno – funcionários, terceirizados e comissionados – e externos – fornecedores e clientes –, pois muitos destes também têm seus próprios dilemas. Treinamentos específicos devem ser desenvolvidos para as áreas que têm relação direta com a cadeia de fornecedores e com os clientes.

Os gestores têm o papel de garantir no dia a dia o respeito aos valores, acolher e dar direcionamento sobre os dilemas que sua equipe ou área enfrentam e identificar brechas nos processos sob sua gestão que podem levar à violação dos direitos humanos.

16. Desenvolver incentivos e desincentivos, por meio de metas individuais e coletivas, e avaliação de competências como forma de garantir a aplicação das políticas afirmativas. O objetivo final é garantir os direitos humanos dos funcionários (incluindo terceirizados e comissionados) e trabalhadores da cadeia de valor, das pessoas e comunidades que estão na esfera de influência da empresa, da criança, do adolescente e do jovem, assegurando oportunidades iguais de crescimento para as pessoas com deficiência, negros, mulheres e profissionais terceirizados e comissionados.

17. Desenvolver a capacidade de responder aos dilemas e circunstâncias imprevistas e fornecer respostas eficazes diante de situações inesperadas. Uma opção a ser adotada é a formação um grupo (comitê, comissão ou conselho), reconhecido interna e externamente, que possa, em conjunto:

- Interpretar e aplicar os princípios da organização;

- Identificar os riscos relacionados aos valores corporativos;
- Revisar procedimentos e fazer recomendações de como fortalecê-los;
- Analisar, discutir e endereçar dilemas como, por exemplo, o que fazer diante:
 - Da ocorrência de trabalho escravo ou trabalho infantil dentro de sua esfera de influência;
 - De um ato de discriminação contra uma pessoa com deficiência, seja funcionário ou alguém que faça parte da esfera de influência da empresa, como um cliente ou pessoa da comunidade;
 - De discriminação por gênero ou raça;
 - Do vazamento de material poluente e prejudicial ao meio ambiente e à saúde humana.

Nota: O processo para o preenchimento da matriz pode se configurar como um importante passo para a medida “Integração”, como será visto no item “Processo de Preenchimento da Matriz/Ferramenta” (ver pág 117).

Algumas referências para a avaliação de impactos e riscos:

- Global Compact Human Rights and Business Dilemmas Forum:
<http://human-rights.unglobalcompact.org/>
- Norma ISO 26000, no capítulo “Orientações sobre a integração da responsabilidade social em toda a organização”: http://www.iso.org/iso/iso_catalogue/management_standards/social_responsibility.htm
- A Guide for Integrating Human Rights into Business Management:
www.integrating-humanrights.org e www.ohchr.org/Documents/Publications/GuideHRBusinessen.pdf

Medidas de acompanhamento

Os procedimentos de fiscalização e controle permitem à empresa acompanhar a evolução dos acontecimentos. As medidas adotadas podem variar de empresa para empresa e, mesmo internamente, de departamento para departamento. O importante é ter o conhecimento periódico dos efeitos das atividades sobre os direitos humanos e o desempenho. O acompanhamento gera a informação necessária para criar os incentivos e desincentivos apropriados e garantir a melhoria contínua dos processos e práticas. Canais confidenciais de denúncias são instrumentos fundamentais, como se verá no próximo item, pois propiciam uma porta adicional para a entrada de informações.

M1. Considerar os diferentes tipos de indicadores, prevendo a criação e acompanhamento dos:

- Indicadores de processo. Relacionados aos programas e ações realizadas, permitem apurar os resultados das etapas dos programas (como, por exemplo, os percentuais de fornecedores que já possuem cláusula específica em seus contratos, de jovens contratados após o término do período de aprendizagem, de pessoas com deficiência que participaram de processos de seleção, de mulheres e de negros participantes de pro-

- gramas de desenvolvimento e dos que participam de processos de coaching);
- Indicadores de recursos, incidentes e resultados. Normalmente as empresas relutam em relatar tais dados. Uma das maneiras seria trabalhar na forma de estudo de caso, provendo o aprendizado interno. Exemplos: em casos notificados de uso de mão de obra escrava ou infantil, como foi o desdobramento com os fornecedores e em quais situações houve quebra de contrato etc.; em relação a casos notificados de discriminação negativa por questão de deficiência, , violência e assédio, quantos foram reportados nos canais oficiais da empresa, quantos se tornaram processos judiciais e qual foi o aprendizado com esses problemas);
- Indicadores de impacto. São necessários para medir os avanços da garantia dos direitos humanos na atuação da empresa e em sua esfera de influência.

***Nota:** Os dados relacionados aos indicadores devem ser mostrados e analisados sempre da forma mais desagregada possível. Por exemplo, os dados relativos à diversidade de gênero em cargos da alta direção devem ser analisados conjuntamente com os dados relativos à diversidade racial.*

M2. Desenvolver indicadores-chave de desempenho que permitam o acompanhamento do avanço do compromisso da empresa em relação aos direitos humanos. Já existem diversas ferramentas de gestão adotadas pelas empresas que propõem indicadores de desempenho, como os Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial e as Diretrizes para Relatório de Sustentabilidade da GRI. Portanto, aqui serão destacados apenas alguns exemplos de indicadores a serem adotados no âmbito:

- Interno da empresa. Verificar o total de aprendizes na empresa e o percentual de jovens contratados após o término do período de aprendizagem; estabelecer metas de contratação, treinamento e mobilidade interna (horizontal e vertical), visando à inclusão de pessoas com deficiência em todos os níveis hierárquicos e em todas as áreas; desagregar os dados por pessoas com deficiência, negros e mulheres e monitorar seus percentuais em relação ao total de empregados e dos que ocupam conselhos de administração (ou estrutura similar), cargos executivos e cargos de coordenação e chefia; taxa de rotatividade total e desagregada; salário médio mensal dos funcionários e por desagregação; número total de autuações por discriminação, abuso sexual e moral e percentual por desagregação;
- Da cadeia de valor e dentro da esfera de influência da empresa. Verificar o percentual de fornecedores e de clientes (total geral e total monitorado) que: possuem cláusula específica de proibição de trabalho escravo e infantil em seus contratos comerciais; participam de programas para trabalhar os temas da responsabilidade social empresarial; recebem visitas de inspeção, têm relatórios de avaliação e enviam documentação comprobatória relacionada aos critérios impostos; disseminam os conceitos e monitoram a prática da responsabilidade social empresarial para sua própria cadeia de valor; têm programa de contratação de aprendizes; tiveram cancelamento de contrato por causa das cláusulas citadas; foram autuados por uso de mão de obra infantil ou escrava, por não cumprimento da Lei de Cotas ou por exploração sexual de criança ou adolescente; ingressaram na Lista Suja; têm um TAC firmado anteriormente; foram julgados culpados em processos movidos por trabalhadores que tiveram suprimidos direitos como saúde, segurança, liberdade de associação, jornada de trabalho,

descanso semanal, compensação de horas ou férias, bem como o devido recebimento de salários e benefícios (FGTS, INSS); foram julgados culpados em processos movidos por trabalhadores por assédio moral, intimidação ou agressão física; foram autuados ou flagrados por terem trabalhadores estrangeiros irregulares.

M3. Iniciar o monitoramento e elaborar relatórios de desempenho com metas, indicadores quantitativos e qualitativos, no mínimo contemplando os indicadores relacionados em M2. Analisar a necessidade da criação de indicadores temporários que ajudem a monitorar ações de sensibilização, mobilização e adequação aos novos processos e políticas.

Nota: Em algumas situações, pode ser útil utilizar como fonte relatórios de auditoria, relatórios de mecanismos de reclamação, pesquisa com funcionários e relatórios elaborados pelos organismos internacionais, órgãos governamentais ou organizações que trabalham com os direitos humanos.

M4. Acompanhar o desempenho dos fornecedores e de outros públicos de relacionamento, inclusive os profissionais terceirizados e comissionados, identificando, além dos indicadores relacionados M2, formas de engajamento e diálogo.

Estender para a cadeia de valor as demais ações de promoção da responsabilidade social desenvolvidas internamente. É importante combinar o monitoramento dos fornecedores e clientes com as políticas e indicadores da área de compras. Por exemplo, se a área de compras identificou como risco que a pressão por prazos menores pode levar o fornecedor a usar uma jornada de trabalho excessiva ou a terceirizar o serviço, com risco de envolver mão de obra precária, não há coerência em manter essa prática.

Nota: Especificamente em relação ao trabalho escravo, consultar a Lista Suja do Ministério do Trabalho e Emprego.

M5. Verificar o desempenho a partir de diversos instrumentos, tanto internamente como externamente. Uma forma de verificar o desempenho da organização diante de outras empresas no mercado é realizar um censo interno periódico para avaliar necessidades, situações ou áreas críticas em relação à equidade racial e de gênero, à inclusão de pessoas com deficiência, à promoção dos direitos das crianças, adolescentes, jovens e à situação dos aprendizes. É preciso cruzar os indicadores de processo com os de incidente para avaliar quão eficazes são os programas, políticas e mecanismos adotados.

O Instituto Ethos, além de propor um modelo de censo interno, por meio do manual *Diversidade e Equidade – Metodologia para Censo Interno nas Empresas*⁵, realiza periodicamente a pesquisa *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas*⁶.

⁵ http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/Divers_Equidade_web.pdf

⁶ http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-eb4Perfil_2010.pdf

M6. Divulgar relatório de desempenho, prevendo:

- Relacionar o mapa de riscos com as ações e indicadores correspondentes;
- Elaborar o relatório de sustentabilidade considerando os principais impactos e riscos, incluindo resultados desfavoráveis e os respectivos desafios, com metas para o próximo período;
- Utilizar esta matriz como forma de reportar as ações existentes, bem como relacionar os respectivos planos de ação para as situações em que ocorre baixo desempenho.

M7. Acompanhar e melhorar o desempenho da organização na promoção dos direitos humanos, com o objetivo de atualizar os riscos efetivos e potenciais. O resultado da análise pode levar a organização a revisar ou atualizar suas políticas, procedimentos, avaliação de impactos e riscos, medidas de integração e mecanismos de acompanhamento e de reclamação.

Algumas referências para as medidas de acompanhamento:

- CSR/Sustainability reports: www.ethicalperformance.com/reports/viewreports.php
- Dow Jones Sustainability Indexes: www.sustainability-index.com
- FTSE4Good Inclusion Criteria (Including Human Rights) - www.ftse.com/Indices/FTSE4Good_Index_Series
- Global Compact Communication on Progress: www.unglobalcompact.org/COP/index.html
- Global Reporting Initiative – A Resource Guide to Corporate Human Rights Reporting: http://www.globalreporting.org/NR/rdonlyres/4C5DB4C6-5084-4A84-BE51-0D134B3B5A2E/3583/HR_ReportFINAL_Resource_Guide.pdf
- Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial: http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/indicadores/default.asp
- Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), da BM&F Bovespa: www.bmf-bovespa.com.br/indices/ResumoIndice.aspx?Indice=ISE&idioma=pt-br
- Monitoramento do Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo: <http://www.os.org.br/pacto/>

Mecanismos de reclamação

A empresa deve disponibilizar mecanismos de reclamação não somente para funcionários e consumidores como também para as demais partes interessadas que são ou podem vir a ser impactadas por suas atividades. Os mecanismos devem ser adequados e acessíveis para as diferentes partes interessadas (comunidades impactadas pela operação da empresa devem ter disponível um mecanismo de reclamação que leve em conta suas características específicas e dificuldades de acesso a meios tecnológicos, por exemplo).

R1. Extrair o máximo de informações dos mecanismos de reclamação implantados para monitorar a garantia dos direitos humanos das partes interessadas, focando especial

atenção ao público mais impactado pelos negócios da empresa (conforme a Avaliação dos Impactos/Riscos) e tendo em vista os cinco compromissos elencados nesta matriz. Análises ao longo do período permitem identificar problemas sistêmicos. Adicionalmente, acompanhar os mecanismos de denúncias existentes e geridos por organizações da sociedade civil e entidades governamentais.

R2. Fazer análises comparativas entre os diferentes mecanismos de reclamação como forma de:

- Prever atendimentos mais especializados, conforme o tema: questões de recursos humanos, queixas gerais sobre o ambiente de trabalho, questões éticas e de direitos humanos (como assédio, discriminação etc.), dentre outros;
- Garantir que os mecanismos atendam às diferentes partes interessadas que podem ter seus direitos humanos violados;
- Garantir o acesso das partes interessadas aos mecanismos. Quando houver dificuldades e não for possível garantir o acesso a determinadas vítimas de violações de direitos humanos, é preciso dialogar com representantes e organizações com credibilidade que trabalham pela defesa de seus direitos. A falta de acesso de crianças, adolescentes e trabalhadores que se encontram em situação de trabalho escravo é um exemplo claro da limitação dos mecanismos de reclamação;
- Ter mecanismos que propiciem um aprendizado cumulativo ao longo do tempo. Se houver necessidade de priorizar o público a ser atendido num primeiro momento, usar como referência o mapeamento de risco. De acordo com a publicação *How to Do Business with Respect for Human Right: a Guidance Tool for Companies*, é possível dizer, em síntese, que há seis tipos de processos de reclamação, sendo alguns mais aplicados a determinados tipos de queixa:

Negociação direta;

Facilitação;

Conciliação;

Mediação;

Investigação; e

Julgamento de arbitragem.

R3. Adotar mecanismos de reclamação conforme os princípios de Ruggie. De acordo com esses princípios, cada mecanismo de reclamação deve ser:

- Legítimo – com uma governança clara, transparente e suficientemente independente;
- Acessível – é necessário pensar na língua e na linguagem a serem adotadas, na forma de acesso (telefone, internet, caixa de sugestões, presencial etc.), necessidade de anonimato ou não etc.;
- Previsível – com procedimentos, tempos e estágios de atendimento e formas de acompanhamento claramente definidos;
- Equitativo – garantindo um processo de queixa em condições justas e equitativas;
- Compatível com os direitos humanos – os encaminhamentos e resultados devem ser compatíveis com as normas e tratados internacionais;
- Transparente – tanto ao longo dos processos de reclamação quanto no recebimento e solução das reclamações;
- Baseado no diálogo, no engajamento e na mediação.

Nota: Mecanismos pouco usados podem indicar falta de conhecimento ou confiança em sua eficácia.

R4. Considerar como fazer contribuições para mecanismos externos, a partir de diferentes métodos que possam ser empregados:

- Abrir mecanismos internos já existentes para quem não é funcionário (priorizar terceirizados e comissionados e, num segundo momento, funcionários de fornecedores e clientes);
- Considerar mecanismos internacionais (como os que estão ligados a alguma norma que possua canal de denúncia ou reclamação);
- Realizar iniciativas de engajamento multistakeholder;
- Considerar mecanismos já existentes dentro do âmbito setorial ou em órgãos que representem a indústria.

R5. Integrar os mecanismos de reclamação na gestão das partes interessadas, levando em conta que outras ações e iniciativas também são importantes fontes de entrada de queixas. Considerar como entrada:

- Críticas de grupos ou partes interessadas sobre a natureza de seus processos, produtos ou serviços;
- Resultados de processo de diálogo e engajamento com partes interessadas que são chave e os indicadores de desempenho para monitoramento das relações;
- Posicionamentos e retornos obtidos em programas, campanhas de sensibilização e capacitações voltadas para a cadeia de valor.
- Criar mecanismos para comunidades ligadas a projetos de alto impacto.

A maneira como a organização se posiciona é o que dá abertura para que as queixas sejam feitas, independentemente do mecanismo adotado (formal ou informal). É importante que a organização aplique metodologias de diálogo estruturado com as partes interessadas, como a norma AA1000 ou similar.

R6. Melhorar o desempenho dos mecanismos de reclamação mediante indicadores-chave, lições aprendidas, melhores práticas e identificando, por meio de um olhar sistêmico, as mudanças necessárias. Dialogar e envolver as partes interessadas na avaliação como forma de obter o ponto de vista de quem tem o seu direito afetado. Analisar se os mecanismos funcionam como forma de prever, minimizar ou eliminar as externalidades sociais negativas ocasionadas pela empresa. Prever a realização de auditoria dos mecanismos por terceiros.

Nota: A medida de sucesso não é somente dar solução a uma queixa, mas também fazer com que ela não se repita.

Algumas referências para os mecanismos de reclamação:

- Business and Society Exploring Solutions: www.Baseswiki.org
- International Finance Corporation's Performance Standards (para projetos com alto impacto): <http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/Content/PerformanceStandards>
- John Sherman, Embedding a Rights Compatible Grievance Processes for External Stakeholders Within Business Culture: http://www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/report_36_sherman_grievance.pdf
- Mapping Grievance Mechanisms: http://www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/Report_28_Mapping.pdf
- Rights-Compatible Grievance Mechanisms: http://www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/Workingpaper_41_Rights-Compatible%20Grievance%20Mechanisms_May2008FNL.pdf

Observações para o preenchimento da matriz

- Como já foi dito, os temas críticos a serem focados no trabalho da empresa em relação aos direitos humanos deverão ser levantados a partir do mapeamento dos impactos/riscos. Os mecanismos de reclamação também são uma importante fonte de subsídios para a determinação dos temas críticos da organização. A empresa pode utilizar a estrutura desta matriz para a gestão desses temas críticos.
- Ao preencher a matriz pela primeira vez, quando a empresa pode não ter realizado o mapeamento dos impactos/riscos da forma como é proposto, devem ser considerados os temas críticos avaliados anteriormente pela área de gerenciamento de riscos ou compliance da empresa.
- A matriz deve ser vista como uma ferramenta de gestão para que a empresa aprimore suas práticas de respeito aos direitos humanos olhando seus negócios e seus processos internos de forma sistêmica e integrada e gerando um processo contínuo de aprendizado e melhora das práticas empresariais.
- A empresa deve estar atenta para aplicar suas políticas e práticas relacionadas ao respeito aos direitos humanos não somente em suas operações individuais, mas também nas joint ventures e consórcios empresariais dos quais faz parte.

Compromissos

- **Promoção da equidade de gênero no local de trabalho;**
- **Promoção da equidade de raça no local de trabalho;**
- **Erradicação do trabalho escravo nas cadeias de valor;**
- **Inclusão de pessoas com deficiência;**
- **Apoio para a promoção dos direitos da criança, do adolescente e do jovem.**

A análise e planejamento das ações devem focar as questões mais críticas para a empresa, que são alimentadas no mapeamento dos impactos/riscos, e cada um desses compromissos. Dessa forma, a empresa poderá evidenciar os principais dilemas e desafios

e identificar as partes interessadas relacionadas a cada questão, obtendo instrumentos concretos para avaliação e planejamento de ações para cada tema tratado, evitando uma abordagem genérica e ineficiente sobre os direitos humanos.

Nota: Na seção “Detalhamento das Ações Esperadas” (ver pág.), a palavra “compromisso” aparece como referência aos temas tratados nesta publicação e explicitados acima.

Estágios

Para que esta matriz cumpra sua função, tanto de planejamento como de avaliação da gestão, são propostos quatro estágios a serem considerados. A atribuição do estágio se dá ao se analisarem as respostas do conjunto de ações.

- **Não havia pensado nisso antes;**
- **Não implementado;**
- **Implementado em parte;**
- **Implementado totalmente.**

A análise para definição do estágio em que a empresa se encontra em relação ao conjunto de medidas se inicia com a constatação binária sobre cada ação analisada, conforme abaixo:

S (Sim): a ação esperada é realizada pela empresa; ou

N (Não): a ação esperada não foi realizada pela empresa até o momento do diagnóstico.

Uma vez definido o **compromisso** que será analisado responder S - Sim ou N - Não para cada **AÇÃO** esperada da **medida** proposta por Ruggie.

MEDIDAS E RESPECTIVAS AÇÕES ESPERADAS (Versão Sintética)	Gênero	Raça	Trabalho Escravo	Pessoas com Deficiência	Criança, Adolescente e Jovem
<i>Políticas</i>					
P1. Envolver e obter o aval da alta administração	S				
P2. Envolver as partes internas e externas no processo	S				
P3. Identificar previamente os riscos	N				
P4. Identificar e avaliar os compromissos e políticas existentes	S				
P5. Desenvolver as declarações de políticas	N				
<i>Avaliação dos impactos/riscos</i>					
A1. Compreender os impactos tanto diretos e indiretos como os positivos e negativos					

MEDIDAS E RESPECTIVAS AÇÕES ESPERADAS (Versão Sintética)		Gênero	Raça
<i>Políticas</i>		⊙	
P1. Envolver e obter o aval da alta administração	Ação	S	
P2. Envolver as partes internas e externas no processo	Ação	S	
P3. Identificar previamente os riscos	Ação	N	
P4. Identificar e avaliar os compromissos e políticas existentes	Ação	S	
P5. Desenvolver as declarações de políticas	Ação	N	
<i>Avaliação dos impactos/riscos</i>			

A empresa deve-se enquadrar em apenas um único estágio (⊙) no cruzamento do compromisso com a medida analisada.

Estágios	Binário	Descrição	Como avançar	Símbolo
Não havia pensado nisso antes	Todas as respostas foram “Não”	A empresa ainda não tinha pensado em desenvolver ações conforme esperado.	Conforme ações esperadas descritas na medida, priorizar ações e estruturar plano de implantação definindo um período.	⊘
Não implementado	Boa parte das respostas foi “Não”	A empresa pode ter diversas ações relacionadas à medida diante do compromisso analisado, mas dentro da realidade atual a empresa não tem nenhuma ação implantada conforme esperado.		○
Implementado em parte	Boa parte das respostas foi “Sim”	A empresa já tem práticas e processos formais relacionados a algumas das ações esperadas.	Conforme ações esperadas descritas na medida, fazer análise crítica das ações já em curso e estruturar plano de implantação das que ainda não foram desenvolvidas, como forma de avançar em relação ao compromisso.	⊙
Implementado totalmente	Todas as respostas foram “Sim”	A empresa tem práticas e processos formais relacionados a todas as ações esperadas.	A empresa está pronta para influenciar políticas públicas na temática dos direitos humanos, na perspectiva do trabalho decente. Desta maneira, as práticas podem ser levadas para o setor e região onde a empresa atua.	●

1. **Coordenador geral.** Identificar um coordenador geral responsável pela condução do processo de diagnóstico, planejamento e consolidação das informações.

2. **Coordenador.** Como os compromissos e temas críticos cobrem uma grande variedade de temas, e estes podem ter diferentes responsáveis na empresa, o ideal é identificar um coordenador por compromisso e por temas críticos. Dependendo de quais são os temas críticos para a empresa, pode haver um ou mais responsáveis por coordenar o preenchimento da matriz e o planejamento das ações, dependendo da variedade de temas e partes interessadas envolvidas. É preciso localizar as pessoas que têm, dentro de sua atuação, responsabilidades ligadas ao compromisso e ao tema crítico, com acesso mais facilitado, portanto, às informações relacionadas e/ou com conhecimento sobre as práticas e processos formais da empresa relacionados ao tema em questão.

3. **Comitê.** O coordenador geral, em conjunto com o coordenador do tema, deve identificar áreas e pessoas para a formação de um comitê que realizará o diagnóstico. A escolha é muito similar aos critérios elencados para o coordenador do compromisso. Um item adicional a ser considerado é que as áreas e pessoas convidadas têm a possibilidade de ser impactadas ou causar impacto à principal parte interessada do tema em destaque.

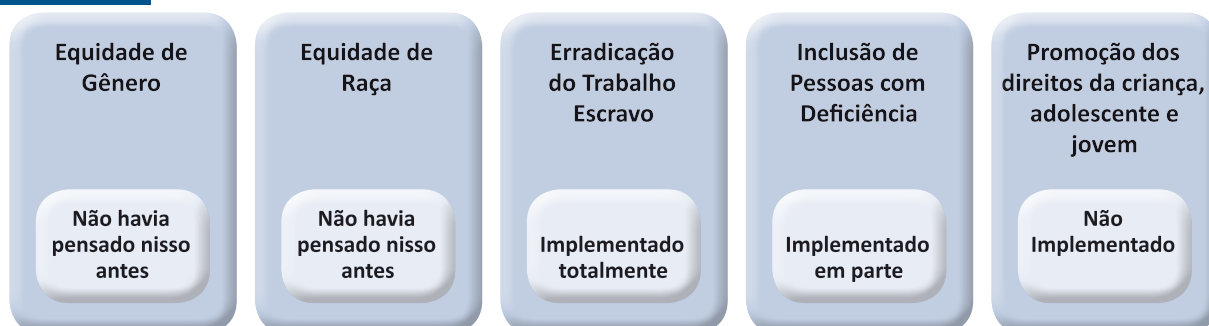
4. **Análise.** O comitê formado para cada tema será responsável por fazer uma análise crítica das ações e dos processos formais relacionados a ele. A análise enfoca cada medida e respectivas ações por vez. Para realizar a análise, o comitê deve usar como base o texto da seção “Detalhamento das Ações Esperadas” e responder de forma binária. Durante esta etapa, é fundamental dar os primeiros passos do planejamento das ações idealizadas para avançar nos estágios.

***Nota:** Caso a empresa opte por formar um único comitê que vai analisar todos os compromissos, a sugestão é que o diagnóstico ocorra analisando um compromisso por vez. Desta forma, fica mais fácil propor ações específicas para o compromisso, evitando um plano abrangente que não contemple especificidades relacionadas à parte interessada em questão.*

5. **Estágio.** O comitê do tema, analisando o conjunto das ações, deve atribuir um estágio no cruzamento do tema com a medida analisada.

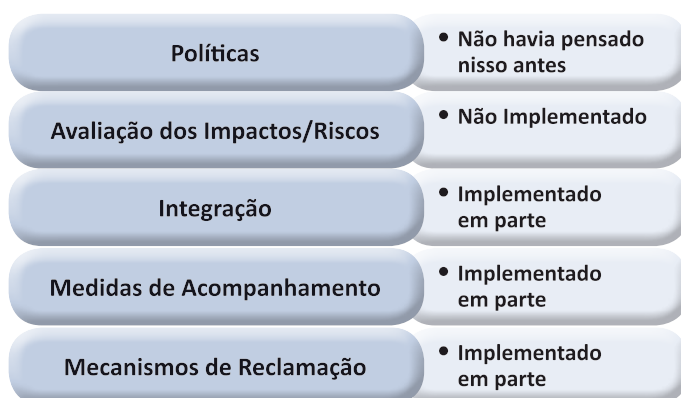
6. **Avaliação.** Antes de finalizar o planejamento, o ideal é ter preenchido toda a **Matriz de Medidas Essenciais para a Promoção dos Direitos Humanos na Perspectiva do Trabalho Decente**. A avaliação geral deve ter um olhar:

- *Horizontal* – Visão sobre o posicionamento da empresa em relação à medida. Permite comparar se existem temas em que a medida está mais aderente ou não. O quadro da página seguinte ilustra como exemplo uma análise referente à medidas Políticas:



Possível avaliação por parte dos comitês: muito enfoque no cumprimento de compromissos que têm relação direta com aspectos legais (por exemplo, multas relacionadas ao trabalho escravo e Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) para cumprimento da cota de contratação de pessoas com deficiência ou de aprendizes).

- *Vertical* – Visão sobre o posicionamento da empresa em relação ao tema. Permite comparar se existem medidas em que o tema está mais aderente ou não. O quadro abaixo ilustra como exemplo uma análise referente ao tema Equidade de Gênero:



Possível avaliação por parte dos comitês: o compromisso com a Equidade de Gênero de alguma forma possui práticas formais que muito provavelmente estão integradas a outros processos, mas que não são exclusivas para o tema (por exemplo, incentiva o uso do canal de denúncias não só para gênero, mas também para assédio moral, sexual e outras formas de discriminação).

7. **Planejamento.** As reflexões provenientes das avaliações realizadas nas diferentes perspectivas oferecem elementos para a definição de prioridades e para o planejamento das ações que serão implementadas, atribuindo responsabilidades, prazos e metas.

MEDIDAS E RESPECTIVAS AÇÕES ESPERADAS (Versão Sintética)	Gênero	Raça	Trabalho Escravo	Pessoas com Deficiência	Criança, Adolescente e Jovem
Políticas					
P1. Envolver e obter o aval da alta administração					
P2. Envolver as partes internas e externas no processo					
P3. Identificar previamente os riscos					
P4. Identificar e avaliar os compromissos e políticas existentes					
P5. Desenvolver as declarações de políticas					
Avaliação dos impactos/riscos					
A1. Compreender os impactos tanto diretos e indiretos como os positivos e negativos					
A2. Distinguir e definir entre os diferentes processos de avaliação de impactos					
A3. Realizar um mapa de riscos					
A4. Envolver a área de gerenciamento de riscos da empresa					
A5. Identificar os riscos					
A6. Priorizar ações para mitigar os riscos					
A7. Alimentar os resultados da avaliação na operação do negócio					
Integração					
I1. Atribuir a responsabilidade					
I2. Comprometer a liderança a partir do topo					
I3. Incluir os direitos humanos nos processos de recrutamento e contratação					
I4. Tornar os direitos humanos parte integrante da cultura da empresa					
I5. Treinar gerentes e funcionários					
I6. Desenvolver incentivos e desincentivos					
I7. Desenvolver a capacidade de responder aos dilemas e circunstâncias imprevistas					
Medidas de Acompanhamento					
M1. Considerar os diferentes tipos de indicadores					
M2. Desenvolver indicadores-chave de desempenho					
M3. Iniciar o monitoramento e elaborar relatórios de desempenho					
M4. Acompanhar o desempenho dos fornecedores e de outros públicos de relacionamento					
M5. Verificar o desempenho a partir de diversos instrumentos					
M6. Divulgar relatório de desempenho					
M7. Acompanhar e melhorar o desempenho da organização					
Mecanismos de Reclamação					
R1. Extrair o máximo de informações dos mecanismos de reclamação					
R2. Fazer análises comparativas entre os diferentes mecanismos de reclamação					
R3. Adotar mecanismos de reclamação conforme princípios					
R4. Considerar como contribuir para mecanismos de partes interessadas externas					
R5. Integrar os mecanismos de reclamação na gestão das partes interessadas					
R6. Melhorar o desempenho dos mecanismos de reclamação					

Práticas Empresariais e Iniciativas Inspiradoras

ALCOA ALUMÍNIO

Contratação e desenvolvimento de carreira para mulheres

Objetivo: Incentivar a contratação e desenvolver a carreira de mulheres na organização (Incentive Compensation). Seguindo essa diretriz, os programas Mentoring e Emerging Leaders proporcionam aprendizagem individualizada, estabelecendo parceria sem vínculo hierárquico direto entre um profissional experiente e um novo talento, que resulta em desenvolvimento por meio do relacionamento.

Medidas adotadas:

- Políticas
- Avaliação dos impactos/riscos
- Integração

A Alcoa Alumínio S.A. é uma das empresas líderes mundiais na produção de alumina, alumínio primário e produtos fabricados de alumínio. Está presente em 31 países, com 59 mil funcionários. No Brasil, onde se instalou há 45 anos, tem 5.526 colaboradores e fabrica alumínio primário, alumina e produtos químicos e atua nos mercados aeroespacial, automotivo, de construção civil, de bens de consumo, da indústria elétrica, de máquinas e equipamentos, de embalagens e de transporte comercial.

Para promover a equidade de gênero no local de trabalho, a Alcoa Alumínio considera o Incentive Compensation, indicador que incentiva a contratação e o desenvolvimento da carreira de mulheres na organização. A diretriz de contratação é política da empresa. A quantidade de mulheres no quadro de funcionários tem um peso de 10% na composição dos indicadores para pagamento de bônus a todos os funcionários elegíveis e é aplicável para todas as localidades em que a empresa opera.

Para suprir o desequilíbrio na proporção de gênero em cargos de gestão, especialmente aqueles na alta direção, a Alcoa faz uso de seus programas de desenvolvimento de novos talentos: Mentoring e Emerging Leaders.

Em vigor no Brasil desde 2004, o programa Mentoring é um importante processo de desenvolvimento de pessoas, gestão de conhecimento e retenção de talentos, no qual se estabelece uma parceria entre um profissional experiente e um talento em desenvolvimento, tendo como base a confiança entre duas pessoas que não possuem vínculo hierárquico direto e o desenvolvimento por meio do relacionamento. Os mentorandos (talen-

tos em desenvolvimento) escolhem seus mentores (profissionais maduros e formadores) e, ao longo de um ano, participam de treinamentos, palestras e discussões on-line.

Já o Emerging Leaders é um programa de aprendizagem individualizada e de desenvolvimento para líderes emergentes que proporciona desenvolvimento de conhecimentos e habilidades comportamentais e de liderança importantes para a atuação prática em suas funções atuais e os prepara para desafios futuros na companhia. Envolve treinamento ministrado por consultores externos e palestras da alta liderança da empresa sobre assuntos diversos, como desafios de negócio, carreira, mercado, clientes e inovação.

C&A

Monitoramento da cadeia de fornecimento

Objetivo: C&A instituiu uma empresa de auditoria para avaliar fornecedores e subcontratados para coibir qualquer tipo de mão de obra irregular e buscar a melhoria contínua das condições de trabalho na cadeia produtiva.

Medidas adotadas:

- **Políticas**
- **Avaliação dos impactos/riscos**
- **Integração**
- **Medidas de acompanhamento**
- **Mecanismos de reclamação**

A C&A nasceu na Holanda em 1841, e foi uma das primeiras lojas no mundo a oferecer roupas prontas aos consumidores. Possui atualmente cerca de 1.500 lojas na Europa, América Latina e Ásia. No Brasil, a primeira unidade foi inaugurada em 1976. Líder do mercado varejista de moda brasileiro, conta atualmente com mais de 190 lojas, presentes em mais de 80 cidades brasileiras.

A C&A identificou em 2006 a necessidade de avançar nas práticas já empregadas por ela no Brasil para o desenvolvimento e monitoramento da sua cadeia de fornecimento. A Rede implantou, assim, a empresa de auditoria Organização de Serviço para Gestão de Auditoria de Conformidade (Socam) no país, que tem como objetivo vistoriar as condições de trabalho e prevenir qualquer forma de trabalho irregular nos fornecedores e seus subcontratados. A implantação da Socam veio ampliar as diretrizes estabelecidas no Código C&A de Conduta no Fornecimento de Mercadorias, em vigor desde 1996 – o qual contempla padrões de boa conduta comercial e aspectos sociais definidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e cuja aceitação em contrato com os fornecedores é obrigatória.

A Socam está presente nos vários países onde a C&A atua, com a realização de auditorias em unidades produtivas localizadas na América Latina, Europa e Ásia. No Brasil, as auditorias realizadas por ela também verificam questões relativas à saúde e segurança dos

trabalhadores, infraestrutura do imóvel, organização das áreas de produção e questões ambientais. Além de avaliar a adequação à legislação e ao Código C&A de Conduta no Fornecimento de Mercadorias, a Socam conscientiza os fornecedores e os orienta sobre como manter boas condições de trabalho.

Na estrutura da C&A, a Socam atua de forma independente da área comercial, sendo subordinada à Diretoria Executiva de Finanças, sem ligação com a vice-presidência de Compras. No entanto, o diálogo com a área de Compras é constante, pois a troca de informações é fundamental no sentido de unir esforços para a melhoria da cadeia e a reestruturação de fornecedores que apresentem irregularidades. A autonomia de decisão da Socam em relação à área de Compras é um aspecto inovador do trabalho. Em situações consideradas inaceitáveis ou quando não houver empenho do fornecedor em buscar as melhorias necessárias em sua cadeia, a Socam tem autonomia para decidir por sua exclusão do cadastro de fornecedores da C&A.

As primeiras inspeções da Socam no Brasil foram realizadas ainda em 2006, ano em que a empresa foi constituída. Na ocasião, também foram definidos os processos e o modelo de operação. Para informar a criação e o funcionamento da Socam, foram reformulados e aperfeiçoados os materiais de comunicação com a cadeia, assim como os instrumentos para exigir maior comprometimento e responsabilidade dos fornecedores com práticas sustentáveis e boas condições de trabalho. Dessa forma, o Código C&A de Conduta no Fornecimento de Mercadorias foi revisado, com a inserção de cláusulas específicas de combate ao trabalho precário e análogo à escravidão.

De 2006 a 2010, foram realizadas mais de 8.800 auditorias em fornecedores e subcontratados da cadeia de fornecimento da C&A, resultando em planos de ação que levaram a melhorias concretas nas condições de trabalho dos fornecedores e seus subcontratados.

Em 2010, o trabalho das auditorias foi aprimorado e passou a ser focado em grupos estratégicos de fornecedores, considerando aqueles com maior volume de produção e que apresentam mais riscos por causa de sua localização e da complexidade de sua cadeia de fornecimento. Tais grupos de fornecedores são acompanhados de perto por aproximadamente seis meses, com reuniões mensais com os responsáveis e a elaboração de planos de ação para suas unidades próprias e subcontratadas.

Um ponto importante – e também resultado do trabalho desenvolvido pela Socam – é a proatividade que muitos fornecedores têm demonstrado, deslocando profissionais para avaliar as questões pendentes. Nesses casos, a própria equipe da Socam treina os funcionários desses fornecedores para que fiquem responsáveis e aptos a monitorar as oficinas contratadas. Forma-se assim uma rede de monitoramento ampla, apta a inibir de diversas formas o trabalho irregular na cadeia.

A C&A apoiou, ainda, o desenvolvimento do Programa de Qualificação de Fornecedores para o Varejo, lançado em setembro em 2010 pela Associação Brasileira do Varejo Têxtil (ABVTEX). Esse programa tem como objetivo desenvolver e orientar a cadeia têxtil nacional, por meio de auditorias, monitoramento e capacitação dos fornecedores e seus

subcontratados, quanto às boas práticas de responsabilidade social e relações do trabalho. O trabalho em condições análogas à escravidão é classificado nesse programa como uma infração igualmente inaceitável e sem tolerância. O programa conta com a adesão das principais empresas varejistas no segmento têxtil, incluindo-se a C&A, e une empresas concorrentes para a colaboração e cooperação em torno de questões sociais que são relevantes para todas. A experiência da Socam representou uma contribuição importante para a formatação do programa setorial.

Método de trabalho

No momento do cadastro, o fornecedor deve informar à C&A quais são as unidades de produção fornecedoras, próprias ou terceirizadas. Essa lista deve ser mantida sempre atualizada pelo fornecedor. Em 2009, havia 556 contratos em vigor com fornecedores diretos, cada um com diferentes números de subcontratados.

A partir desse cadastro, são realizadas auditorias periódicas nos fornecedores e subcontratados. As inspeções seguem um roteiro (questionário) composto por mais de 100 itens.

A auditoria tem início com a atualização dos dados, geralmente feita com o proprietário. Os auditores também conversam com os funcionários para checar as informações coletadas e entender o contexto do trabalho de forma mais direta, sempre com a preocupação de mostrar que o objetivo é melhorar as práticas, e não punir ou coagir.

Ao final da visita, os profissionais da Socam voltam a conversar com o proprietário e dão retorno sobre a avaliação final e os pontos a serem melhorados. As informações são compiladas em relatórios e inseridas em uma plataforma digital de acesso da Socam e do próprio fornecedor. Assim, todos podem acompanhar a evolução do trabalho. Quando a auditoria evidencia que há melhorias necessárias em relação aos itens exigidos pela Socam, um plano de ação é gerado pelo próprio sistema e enviado ao fornecedor. Caso o plano de ação seja de alguma unidade subcontratada pelo fornecedor, é de responsabilidade dele entrar em contato com essa unidade para elaborarem conjuntamente um plano de ação de melhorias. Esse plano é inserido no sistema pelo fornecedor e estabelece prazos para sua implementação.

Entre os itens inaceitáveis estão a existência de trabalhadores em situação análoga à escravidão e a exploração de grupos ou indivíduos vulneráveis – como é o caso dos imigrantes em situação irregular no Brasil. Também é considerada como infração inaceitável o trabalho de menores de 16 anos (salvo em situações previstas no Programa Menor Aprendiz). Nesses casos, não há tolerância e o fornecedor é cortado da base de suprimentos da empresa. Se a empresa apresentar provas da correção da infração encontrada, sua situação será reavaliada e ela poderá voltar a fornecer para a Rede.

Em 2010, a Socam passou a exigir a formalização de todas as empresas participantes de sua cadeia de fornecimento (incluindo fornecedores e seus subcontratados) e o registro em carteira de trabalho de todos os funcionários que atuam nessas empresas.

Foram estabelecidos prazos diferenciados para a adequação das empresas, de acordo com a importância do fornecedor e sua localização, iniciando-se pela Região Sudeste – onde está a maior parte dos fornecedores. Para comprovação da formalização, a Socam passou a solicitar a documentação de cada fornecedor e de seus respectivos subcontratados – a qual deverá ser monitorada pelo fornecedor.

Vale destacar, ainda, que a C&A foi a primeira empresa do varejo de moda a tornar-se signatária do Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo, em 2010. A Rede não apenas assumiu esse compromisso público com a causa, como também mobilizou seus fornecedores, o que resultou na adesão de 40 de seus parceiros ao Pacto.

FERSOL

Valorização da diversidade e inclusão social

Objetivo: Os programas Cultivando a Diversidade e Cultivando Nossa Gente possibilitam a inclusão de setores historicamente excluídos da sociedade, por meio de remuneração com base no salário mínimo definido pelo Dieese e contribuem para um processo educativo, político e social sobre a equidade de gênero capaz de despertar e preservar valores por meio de políticas internas e ações educativas.

Medidas adotadas:

- **Políticas**
- **Avaliação dos impactos/riscos**
- **Integração**
- **Medidas de acompanhamento**

A Fersol Indústria e Comércio é uma empresa 100% brasileira que atua desde 1975 no setor de defensivos agrícolas (fitossanitários), dedetizantes (domissanitários), saúde pública e veterinária, em todo o território nacional. Está situada em Mairinque (SP), município a 70 quilômetros da capital paulista, e tem cerca de 230 funcionários.

O programa Cultivando a Diversidade no Mercado de Trabalho compreende a valorização e a inclusão social de grupos historicamente excluídos da sociedade (mulheres, afro-brasileiros, pessoas maiores de 45 anos, pessoas com deficiência, homoafetivos e detentos em regime de semiliberdade).

Devido à dificuldade de inserção da mulher em determinados setores do mercado de trabalho, como o da indústria química, em 2000 a Fersol reformulou todo o seu processo e transformou sua linha de produção, possibilitando maior acesso de mulheres a diversos postos de trabalho, anteriormente ocupados somente por homens. Dessa forma, a empresa chegou a atingir, em 2004, a marca de 64% da sua força de trabalho composta por mulheres, percentual que estava em 55% em 2010.

Para que a política de cargos e salários da empresa pudesse garantir promoções justas e transparentes – que contribuem para a inclusão e a equidade –, no início de 2004 a Fersol realizou um estudo aprofundado sobre a remuneração de seus trabalhadores, levando em conta a capacitação profissional, o potencial de crescimento (especialmente o interesse em continuar os estudos), a participação de cada um em atividades sociais e voluntárias e a realidade econômica da região de Mairinque (SP), onde a empresa está situada.

A análise partiu do entendimento da remuneração em quatro esferas: o mercado nacional, o segmento da indústria química, as empresas produtoras de defensivos agrícolas e a região de Sorocaba. No final daquele ano, a empresa anunciou oficialmente a adoção de uma remuneração mínima, com base no salário mínimo reivindicado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), avaliado na época em R\$ 1.600,00. O índice do Dieese foi considerado o que melhor espelha a realidade do trabalhador no Brasil e o mais adequado para um quadro de funcionários que em média possuem uma família de quatro pessoas, tendo assim condições de viver com dignidade.

Com essa ação, a empresa opta por atuar por meio da remuneração direta do trabalhador para diminuir a histórica distorção de distribuição de renda, e não por outras iniciativas, como pacotes de benefícios e programas assistenciais, que acabam sendo computados como salário indireto. Dessa forma, a empresa rompe com a tradicional abordagem de custos da folha salarial e privilegia os benefícios de ter funcionários bem remunerados, satisfeitos e produtivos. O foco passa então a ser o nível de satisfação e engajamento dos funcionários no dia-a-dia da empresa.

Em 2009, a Fersol aderiu à terceira edição do Programa Pró-Equidade de Gênero, da Secretaria Especial de Promoção de Políticas para as Mulheres, da Presidência da República, pelo qual já havia recebido o Selo Diversidade no Trabalho na edição 2007-2008. Como parte do programa, a empresa criou o Comitê Pró-Equidade de Gênero e de Etnia/Raça, a fim de aprofundar e demonstrar o compromisso com essa temática em sua política de gestão de pessoas e na cultura organizacional. Para divulgar estas práticas para o público interno, a empresa promove espaços de diálogo, integração, conhecimento e valorização da escuta entre todos os funcionários, em nível vertical e horizontal, proporcionando a todos uma visão sistêmica da organização. Uma delas é a Reunião Geral, que ocorre trimestralmente e inclui todos os trabalhadores da empresa, do presidente ao operário de chão de fábrica. Realizada no espaço interno Àgora, a reunião dura três horas e sua pauta é feita para envolver todos os setores.

Outro programa mantido pela Fersol é o Cultivando Nossa Gente, que se desenvolve por meio de ações para funcionários, seus familiares e a comunidade, contribuindo para um processo educativo, político e social sobre a equidade de gênero. Seu objetivo é ser permanente e capaz de preservar valores para esta geração e também para as próximas.

Periodicamente são realizadas palestras e oficinas com enfoque na sexualidade e na saúde sexual e reprodutiva, abordando aspectos físicos, psicológicos e culturais que predis põem ou não para o autocuidado sexual e reprodutivo. São debatidos os temas “Desenvolvimento da Sexualidade e Autoestima”, “Direitos Reprodutivos”, “Planejamento Familiar”,

“Autocuidado em Saúde Sexual e Reprodutiva”, “Sexualidade Adulta, Erotismo, Consumo e Meios de Comunicação” e “Maternidade, Vínculo, Parto Normal e Aleitamento”. Todas as ações buscam sempre uma parceria com as redes municipal e estadual de saúde.

A funcionária da Fersol pode optar por até sete meses de licença-amamentação – os quatro meses previstos em lei mais dois meses concedidos pela empresa e o mês de férias. O funcionário da Fersol pode optar por até três meses de licença-paternidade – os cinco dias previstos em lei mais um mês e 25 dias concedidos pela empresa e um mês de férias. O funcionário pode tirar a licença ao longo do primeiro ano de vida do filho, desde que tenha o consentimento de sua companheira, pois é ela que deve encaminhar uma carta à empresa informando a necessidade e vontade de que seu companheiro goze da licença. Se tanto o pai quanto a mãe forem funcionários da Fersol, a licença-amamentação e a licença-paternidade poderão ser compartilhadas, possibilitando assim a ampliação das opções e a organização dos cuidados na primeira infância do filho.

É também concedido auxílio-creche, um benefício estabelecido por convenção coletiva, o qual estipula o pagamento às funcionárias mães um valor mensal especificado pela empresa. No caso da Fersol, esse valor varia de R\$ 200, quando a criança fica aos cuidados de uma pessoa de confiança da família (babá, avó, tia etc.), até um salário mínimo vigente, quando a criança está matriculada numa instituição de educação infantil, pública ou privada.

FUNDAÇÃO TELEFÔNICA

Proteção dos direitos da criança e do adolescente

Objetivo: O Programa Pró-Menino pretende contribuir para o desenvolvimento social e a proteção dos direitos da criança e do adolescente, de acordo com o que estabelece o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e influenciar políticas públicas na área, por meio de ações que visem o fortalecimento socioinstitucional e de articulação em rede das organizações envolvidas com o projetos de combate ao trabalho infantil.

Medidas adotadas:

- **Avaliação dos impactos/riscos**
- **Integração**
- **Medidas de acompanhamento**

A Fundação Telefônica é o braço de investimento social do Grupo Telefônica que se dedica a impulsionar o desenvolvimento social nas regiões onde a empresa opera. No Brasil desde 1999, sua estratégia é promover a educação e a defesa dos direitos das crianças e dos jovens por meio de programas criados pela própria Fundação e executados em parcerias com organizações não-governamentais.

Voltado para a proteção dos direitos da criança e do adolescente, o Programa Pró-Menino é uma das principais iniciativas da Fundação Telefônica, que conta com uma extensa lista de parceiros, incluindo ONGs, empresas e instituições voltadas para o desenvolvimento social, educação e cultura, além de organismos governamentais como a Secretaria Especial dos Direitos Humanos (SEDH), o Ministério da Educação (MEC) e o Ministério Público (MP).

O Programa Pró-Menino está pautado por três pilares: Proteção Integral, que visa tirar imediatamente o indivíduo da situação adversa; Qualidade Educativa, levando informatização e tecnologia para dentro da sala de aula; e Fortalecimento Socioinstitucional, que dissemina práticas de gestão e pedagogia para que as instituições envolvidas consigam se estabelecer e desenvolver parcerias.

A Fundação Telefônica apoia financeiramente organizações governamentais e não governamentais em projetos de combate ao trabalho infantil, dentro do Programa Pró-Menino. Contudo, para obter o impacto social esperado, também é necessário haver um processo de fortalecimento das organizações, de suas equipes e, principalmente, de sua gestão. Em algumas dessas organizações, o tema do trabalho infantil ainda não está muito presente nem é trabalhado na prática do atendimento.

O fortalecimento socioinstitucional de entidades governamentais e não governamentais envolvidas com o combate ao trabalho infantil é desenvolvido em parceria com o Instituto Fonte, instituição especializada no desenvolvimento de organizações do terceiro setor, e tem o apoio de outros dois projetos da Fundação Telefônica: o de capacitação dos conselhos tutelares e dos conselhos de direitos da criança e do adolescente, desenvolvido com assessoria técnica da consultoria Prattein, e o Redes de Atenção à Criança e ao Adolescente, que conta com consultoria da MOB. Esses dois projetos complementam a ação de fortalecimento das entidades e também são considerados estratégias fundamentais de fortalecimento socioinstitucional.

Dezenove organizações do Estado de São Paulo que são responsáveis diretamente pelo atendimento a crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil ou em risco de trabalho precoce participam do projeto de fortalecimento socioinstitucional. Sua realização acontece por meio de diagnósticos individuais das instituições, com levantamento de pontos fracos e fortes, promoção de reuniões e visitas técnicas, organização de seminários de aprendizagem, definição de planos de ação para o desenvolvimento da organização e utilização de uma matriz de indicadores para acompanhamento das mudanças.

A partir de metodologia específica do Instituto Fonte, as organizações são convidadas a olhar para sua atuação nos seguintes âmbitos: pessoas; articulação social; serviços (o atendimento); recursos (materiais e financeiros); e gestão. A partir daí, estabelece-se uma relação entre esses pontos para análise sistêmica e elaboração de um diagnóstico individual. Com base nesse diagnóstico, que apontará as principais fragilidades da organização, elabora-se um plano de desenvolvimento, que é acompanhado etapa por etapa, por meio de visitas técnicas, num processo individualizado que atenta para as questões de cada organização. Paralelamente, são realizados seminários

de aprendizagem que levam a um movimento de troca de experiências e de reflexão individual, com discussão de temas relevantes.

O projeto direcionado aos conselhos municipais dos direitos da criança e do adolescente visa ao fortalecimento de seu papel e consiste na organização de uma série de seminários para conselheiros e membros das prefeituras. Durante esses eventos, são realizados diagnósticos sociais dos municípios participantes, com base em dados e indicadores reais das áreas de educação, saúde e social. Tais diagnósticos culminam com a definição de planos de ação que levem ao desenho de políticas públicas e destinação orçamentária para o atendimento integral à infância e juventude.

O Redes de Atenção à Criança e ao Adolescente é um projeto que nasceu antes dos demais, em razão da necessidade de desenvolvimento de um trabalho integrado entre os atores envolvidos com os direitos da criança e do adolescente e, portanto, com o combate ao trabalho infantil. Ele promove a sensibilização desses atores para o trabalho em rede, mobilizando, comunicando e capacitando os envolvidos com o objetivo de melhorar a gestão das organizações. E ajuda a redefinir papéis, influenciar políticas públicas, incrementar a arrecadação dos fundos municipais dos direitos das crianças e adolescentes, otimizar os recursos e estimular a articulação entre todos.

Essa rede social presencial é apoiada por uma rede eletrônica – que cumpre o papel de potencializar as ações desenvolvidas. Recebe apoio também pelo Sistema de Informações para Redes do Estatuto da Criança e Adolescente (Redeca), um software desenvolvido pela Fundação Telefônica, em conjunto com oito municípios paulistas, que é capaz de contribuir para a criação de uma rede única de registro dos atendimentos realizados à criança, ao adolescente e à família e de unificar e informatizar o cadastro e o fluxo de atendimento de diversas entidades governamentais e não governamentais que não possuem sistema.

Todo o Programa Pró-Menino conta com assessoria de imprensa e com o apoio de um analista de comunicação da Fundação Telefônica para a comunicação interna. O Centro de Empreendedorismo Social e Administração em Terceiro Setor (Ceats), da Fundação Instituto de Administração da Universidade de São Paulo (FIA-USP), uma das organizações parceiras do programa, é responsável por promover a comunicação dos projetos do portal Pró-Menino para os públicos de interesse e estratégicos para o programa.

Escola Social do Varejo

Objetivo: Formação e inserção profissional de jovens para o varejo, atendendo diferentes grupos e contribuindo para o esforço nacional voltado à sua capacitação, profissionalização e consequente encaminhamento para o mercado formal de trabalho.

Medidas adotadas:

- **Avaliação dos impactos/riscos**
- **Integração**
- **Medidas de acompanhamento**

Criado em 2005, o Instituto Walmart estreita a interface com as comunidades das regiões onde o Walmart Brasil está presente. É responsável pela orientação estratégica e gestão do investimento social privado da empresa, que é focado no desenvolvimento local por meio da profissionalização de jovens e de iniciativas para multiplicar as oportunidades de renda e de autonomia de grupos produtivos.

A importância econômica cada vez mais crescente do varejo no panorama da empregabilidade – sobretudo de jovens que estão em busca do seu primeiro emprego – levou o Instituto Walmart a aliar seu trabalho no campo social à atividade-fim da empresa. Em 2010, foi criado o programa Escola Social do Varejo, que tem como objetivo formar jovens para a atuação em empresas varejistas de pequeno, médio e grande porte por meio da aquisição de competências básicas e específicas que respondam as necessidades desse mercado de trabalho.

Com a parceria técnica do Instituto Aliança, o programa busca desenvolver um modelo de formação que atenda aos vários perfis dos jovens e às demandas locais. Por essa razão, foi desenvolvido em formatos diversos.

- **Liderança no Varejo em Organizações Sociais.** Experiência desenvolvida no Ceará (em parceria com o Instituto CDL e a Faculdade CDL) e em São Paulo (em parceria com a Organização Fênix de Barueri), atende a 100 jovens em cada um dos locais e tem como foco tanto o aprimoramento da tecnologia (em parceria com a Faculdade do Varejo) quanto a qualificação das organizações sociais envolvidas;
- **Liderança no Varejo na Rede de Ensino Médio.** Formato aplicado nos Estados de Pernambuco (600 jovens em nove escolas) e Alagoas (100 jovens em uma escola), tem como foco a contribuição para inserção do currículo de formação profissional no ensino médio, em parceria com as Secretarias Estaduais de Educação;
- **Liderança no Varejo – Aprendizagem:** Este projeto, que é desenvolvido em Porto Alegre (RS) e beneficia 100 jovens, alia a Lei de Aprendizagem ao programa de qualificação desenvolvido pelo Instituto Aliança, em parceria com a Fundação Pão dos Pobres;
- **Liderança no Varejo – Percíveis.** Com foco na formação específica para as áreas de confeitaria, panificação e rotisseria, este projeto é desenvolvido em Salvador (BA)

e atende a 52 jovens com escolaridade a partir da 7ª série do ensino fundamental, outra diferenciação deste projeto em relação aos demais.

A Escola Social do Varejo foi desenhada para ter um ciclo de cinco anos, aumentando ano a ano o número de jovens atendidos, havendo a intenção de se formatar um programa que possa vir a se tornar uma política pública de juventude, educação e trabalho. Por isso, também se torna estratégico o envolvimento e atendimento a perfis diferenciados de jovens, sobretudo aqueles considerados de maior exposição à vulnerabilidade social, a juventude urbana com ensino médio em conclusão ou concluído e, possivelmente, a juventude apta a cursar uma formação de nível técnico ou superior sequencial.

No seu primeiro ano, o programa previu um investimento de R\$ 3.182.560,00 para atender a 1.052 jovens em seis Estados de três regiões do país. O Instituto Walmart mantém uma equipe de seis pessoas dedicadas parcialmente ao projeto (um diretor, dois gerentes, dois coordenadores e um analista), além de um grupo de cerca de 70 voluntários do Walmart Brasil. Foram capacitados 25 educadores, 16 do Instituto Aliança e nove da rede pública.

O investimento em todas essas frentes requer um cuidadoso processo de alinhamento e acompanhamento por parte dos parceiros envolvidos – equipes de coordenação do Instituto Walmart e do Instituto Aliança –, consolidando-se em reuniões trimestrais presenciais os aprendizados advindos da experiência desenvolvida em todos os formatos e contextos.

Torna-se necessário ainda o envolvimento de todos os atores participantes (jovens, educadores e coordenadores), por meio de uma diversidade de instrumentos e métodos, que contemplam os processos de formação e o desenvolvimento da avaliação processual, de resultados e de impacto, contribuindo para a existência de um programa consistente, inovador e com grande potencial de crescimento para os próximos anos, de acordo com os estudos apresentados por universidades como a Fundação Getúlio Vargas.

Princípios e políticas de integridade e ética comercial

Objetivo: Os Princípios Gerais de Negócios Philips governam todas as atividades da empresa em todo o mundo, assegurando que ela esteja em conformidade com todas as legislações e regulamentações, assim como com as normas e valores da própria empresa.

Medidas adotadas:

- **Políticas**
- **Avaliação dos impactos/riscos**
- **Integração**
- **Medidas de acompanhamento**

Com vendas de cerca de 25 bilhões de euros em 2010, a Philips é uma empresa holandesa de saúde e bem-estar. Conta com mais de 119 mil funcionários nos mais de 60 países onde atua, sendo 3200 no Brasil. É líder de mercado em cuidados com o coração, dores, doenças agudas e cuidados em casa, soluções de iluminação com eficiência de energia e novas aplicações de iluminação, assim como em produtos de estilo de vida para o bem-estar pessoal, com forte liderança em TV de tela plana, barbeadores, aparelhos portáteis para entretenimento e saúde bucal.

Os Princípios Gerais de Negócios da Philips (PGN) são preceitos fundamentais de integridade e ética comercial que governam todas as atividades da Philips em todo o mundo, tanto em nível individual quanto corporativo. Eles são a base para todas as decisões e ações dentro do contexto da empresa e visam assegurar que ela esteja em conformidade com todas as legislações e regulamentações, assim como com as normas e valores da própria Philips.

Em mercados emergentes em crescimento, nos quais as práticas comerciais e regulamentações estão em desenvolvimento, os PGN proporcionam orientações internas sólidas para um comportamento ético responsável. A conformidade com os PGN minimiza o risco de danos repentinos. Os PGN ainda incorporam uma Política de Relatos de Violações aos PGN, relatório de reclamações padronizado e um procedimento formal de investigação. Além das Diretrizes PGN, a Philips desenvolveu diretrizes distintas para categorias específicas, tais como o Código de Ética Financeiro e o Supply Management/Código de Ética de Compras.

Foram previstos os seguintes treinamentos como forma de disseminar o PGN entre os funcionários:

- PGN E-Learning, obrigatório para todos os funcionários;
- Antitruste E-Learning, obrigatório para os funcionários mais expostos a situações que gerem risco de violação;
- FCPA E-Learning, obrigatório para os funcionários mais expostos a situações que gerem risco de violação;

- FCPA Train-the-Trainer, para multiplicadores; e
- Treinamento presencial FCPA, para funcionários-chave.

A conformidade com os PGN é monitorada por meio de uma rede mundial de Compliance Officers. Existe um Compliance Officer para a organização de cada país e para os principais sites. O Compliance Officer apresenta relatórios regulares ao Comitê Corporativo de Revisão dos PGN (o Review Committee), que por sua vez aconselha o Board of Management a respeito da implementação dos Princípios Gerais de Negócios e questões éticas em geral. Os processos e procedimentos de conformidade são auditados pelo Departamento Corporativo de Auditoria Interna da Philips.

Os PGN sustentam o compromisso da Philips com a criação de valor sustentável, integrando prosperidade econômica, qualidade ambiental e igualdade social. Em cada uma dessas áreas, os PGN fornecem orientações específicas para ajudar a empresa a assegurar que a sustentabilidade seja uma parte integral do modo como ela faz negócios.

Com relação à igualdade social, os PGN comprometem a empresa a agir de forma responsável e com integridade para com as sociedades com as quais atua e a proporcionar aos funcionários um ambiente de trabalho seguro e saudável, no qual eles estejam protegidos contra tratamento injusto e ilegal. Dessa forma, os PGN ajudam a melhorar a vida das pessoas e a atrair e manter os melhores funcionários.

A Philips apoia o Pacto Global da ONU, adotando orientações e procedimentos internos em relação aos direitos humanos, normas de trabalho, meio-ambiente e medidas anticorrupção.

Empregabilidade de Pessoas com Deficiência

Objetivo: O Programa Serasa Experian de Empregabilidade de Pessoas com Deficiência visa a qualificar profissionalmente e contratar, diretamente ou por meio de empresas parceiras, pessoas desse segmento social, oferecendo acessibilidade, recursos humanos e equipamentos que lhes assegurem o alcance de metas e resultados, bem como o desenvolvimento profissional e humano.

Medidas adotadas:

- **Avaliação dos impactos/riscos**
- **Integração**
- **Medidas de acompanhamento**

A Serasa Experian é parte do grupo Experian, líder mundial em serviços de informação, fornecendo dados e ferramentas de análise a clientes em mais de 80 países. A empresa auxilia os clientes no gerenciamento do risco de crédito, prevenção a fraudes, direcionamento de campanhas de marketing e na automatização do processo de tomada de decisão. A Experian também apoia pessoas físicas no gerenciamento de seus relatórios e scores de crédito e na proteção a fraudes de identidade. A Experian plc está registrada na Bolsa de Valores de Londres (EXPN) e compõe o índice FTSE 100. A receita total para o ano fiscal encerrado em 31 de março de 2011 foi de US\$ 4,2 bilhões. A empresa emprega cerca de 15.000 pessoas em 41 países e possui sede corporativa em Dublin, na Irlanda, e sedes operacionais em Nottingham, no Reino Unido, na Califórnia, Estados Unidos, e em São Paulo, Brasil.

A empresa enxerga a empregabilidade de pessoas com deficiência pelo foco da lógica empresarial, segundo a qual o mundo corporativo requer, em todos os níveis do trabalho, profissionais competentes, que atinjam metas e, portanto, alcancem resultados. Para que isso aconteça, esses profissionais precisam ser bem treinados e ter acesso a recursos técnicos e humanos adequados, adquirindo assim maior autonomia, independência, qualidade de vida e cidadania.

Desenvolvido desde 2001, o Programa Serasa Experian de Empregabilidade de Pessoas com Deficiência se configura como experiência-modelo de qualificação profissional e contratação dessas pessoas. Semestralmente, a empresa investe cerca de R\$ 300 mil para que 50 pessoas com deficiência física, visual, auditiva ou intelectual participem do processo de qualificação, que se desenrola em 415 horas, ao longo de quatro meses, com disciplinas divididas em dois módulos. O primeiro trata de competências comportamentais e inclui amadurecimento profissional, equilíbrio emocional, raciocínio analítico, comportamento social e postura profissional, trabalho em equipe, negociação e comunicação e expressão. O segundo módulo enfoca competências técnicas, como informática, interpretação de

textos e redação empresarial, matemática básica, rotinas administrativas e educação financeira, e prevê um estágio nas empresas.

De um total de 2.628 funcionários em outubro de 2011, a Serasa Experian tem hoje, em todo o Brasil, 83 pessoas com deficiência empregadas, o que significa 3,1% do seu quadro de funcionários.

Parcerias

A partir de 2008, a Serasa Experian passou a convidar empresas para serem parceiras do programa. Paralelamente aos cursos, essas organizações oferecem estágios orientados por tutores previamente escolhidos e contratam participantes que tiveram média mínima de 7,0 no final do processo. No segundo mês de treinamento, as empresas indicam um membro da equipe que, por três meses, será o tutor da pessoa com deficiência contratada, podendo contar a qualquer momento com o apoio da coordenação do programa.

São incumbências do tutor:

- Apoiar o processo de integração na empresa e na equipe de trabalho da nova pessoa com deficiência, buscando soluções que possam superar eventuais barreiras e dificuldades;
- Criar um plano de oportunidades de desenvolvimento e ensinar as tarefas profissionais requisitadas pela área em que a pessoa será treinada. Esse procedimento poderá contar com o apoio da coordenação do programa;
- Avaliar a necessidade de cursos complementares para o contratado.

Nos primeiros três meses, o tutor envia pelo menos um feedback para a coordenação do programa sobre a atuação pessoal e o desenvolvimento profissional da pessoa com deficiência contratada, baseado exclusivamente em critérios de desenvolvimento de competência profissional.

Até outubro de 2011, as empresas parceiras eram as seguintes: Accor Hospitality, Accor Services, Banco Itaú, Banco Safra, Banco Santander, Brasilprev Seguros, Bristol-Myers Squibb, Cardif, Cielo, Claro, Deloitte, Dow Brasil, Festo Automação, Fibria, Goodyear, Grupo Cambuci – Penalty, Grupo Fleury, Holcim, Insper, Logos Engenharia, Medial Saúde, NEC do Brasil, NET Serviços, Progen, PwC, Promon Engenharia, Propay, Siemens, Terra Portal e TozziniFreire Advogados. No mesmo ano, foi também formalizada parceria institucional com a Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência do Estado de São Paulo.

Garantia de acesso

Acessibilidade e adaptação de materiais e equipamentos são fatores determinantes tanto para a qualificação profissional da pessoa com deficiência quanto para sua futura contratação e apresentação de resultados.

A sede da Serasa Experian, onde são realizadas as aulas, conta com rampas, banheiros adaptados, portas e cancelas de passagem adequadas para usuários de cadeira de

rodas. No térreo, há o piso “podotátil”, com texturas e relevos diferenciados para pessoas com deficiência visual. Todos os elevadores têm sintetizador de voz. Há indicadores em braile nas botoeiras dos elevadores e nas portas das salas e dos banheiros. O prédio conta também com portas automáticas dotadas de sensores, as quais se abrem mediante aproximação, para facilitar o tráfego de pessoas com deficiência visual. Guias rebaixadas e sinalizadores de solo no entorno do prédio garantem o acesso. Vagas demarcadas na garagem para motoristas com deficiência física e que tenham carros adaptados garantem a possibilidade de trabalhar. Há interruptores de luz, relógios de ponto, alarmes ao alcance de usuários de cadeira de rodas e pessoas com nanismo. As estações de trabalho têm tampo reguláveis, bem como mobiliário ergonômico para todos os profissionais.

A Serasa Experian dispõe de softwares leitores de tela Virtual Vision e Jaws, além de impressoras que imprimem em braile e alto-relevo com texturas diferenciadas, possibilitando às pessoas com deficiência visual o reconhecimento pelo tato de gráficos e imagens. Dispõe também de lupas eletrônicas e software ampliador da tela do computador, que facilitam a leitura para pessoas com baixa visão. A empresa conta ainda com intérpretes da Língua Brasileira de Sinais (Libras), para facilitar a comunicação com os surdos em reuniões e treinamentos.

TELEFÔNICA

Elevação da Escolaridade e Capacitação de Pessoas com Deficiência

Objetivo: Estimular a conclusão do ensino médio por meio de curso supletivo e promover a formação para o trabalho, com foco em telecomunicações, administração em recursos humanos e informática.

Medidas adotadas:

- **Políticas**
- **Avaliação dos impactos/riscos**
- **Integração**
- **Medidas de acompanhamento**

A Telefônica é a maior empresa de telecomunicações no Brasil, com 76 milhões de clientes. Além dos serviços de telefonia fixa e móvel, oferece também serviços de banda larga e TV por assinatura, além de soluções completas de telecomunicações para o mercado corporativo. Em 2010, obteve faturamento de R\$ 21,4 bilhões e, ao final do ano, contava com 101.920 colaboradores em todo o Grupo no País. O Brasil é uma das principais operações do Grupo Telefônica no mundo. A companhia, com sede na Espanha, está presente em 25 países da Europa, Américas e Ásia.

Em 2008, a Telefônica assinou com a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Estado de São Paulo (Ministério do Trabalho e Emprego), o Pacto Coletivo de Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho, iniciativa que prevê o atendi-

mento ao artigo 93 da Lei nº. 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas. A adesão ao Pacto foi facultativa e sua vigência é de cinco anos. As empresas que aderiram apresentaram os resultados de contribuição no seu respectivo sindicato, comprovando o percentual da cota em função do número total de trabalhadores da empresa, conforme especificado na legislação.

Motivada pela dificuldade de encontrar candidatos portadores de deficiência com a qualificação profissional e escolaridade exigidas para os cargos da empresa, a Telefônica foi pioneira ao realizar um trabalho de elevação da escolaridade de pessoas com deficiência. Foram oferecidas 100 vagas em cursos com duração de 11 meses para pessoas com deficiências físicas, auditivas e de baixa visão que tinham o ensino fundamental completo e/ou o ensino médio incompleto, visando sua inserção no mercado de trabalho sob a ótica da eficiência e da igualdade de oportunidades.

As vagas foram distribuídas entre quatro turmas:

- A 1ª turma realizou-se em 2008, tendo iniciado com 26 pessoas com deficiência física e finalizado com 16;
- A 2ª turma ocorreu em 2009, iniciando-se com 25 pessoas com deficiência auditiva, das quais 24 concluíram o curso;
- A 3ª e a 4ª turmas reuniram 47 deficientes físicos, auditivos oralizados ou com baixa visão; iniciadas em 2010, com formação prevista para o 1º Semestre/2011.

A gestão da capacitação está a cargo das gerências de Saúde, Desenvolvimento de Pessoas e Serviços de RH da Telefônica. Contudo, toda a iniciativa foi realizada por meio de parcerias com o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações (Sintetel), o Grupo Apse e o Colégio Integral Inaci. As vagas foram preenchidas por pessoas indicadas por órgãos públicos e instituições especializadas em pessoas com deficiência. Em 2010, a empresa expandiu a contratação de pessoas com deficiência por meio de parceria com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai). Logo depois, 31 aprendizes de cursos profissionalizantes do Senai de Itu foram contratados.

Dados do Relatório de Sustentabilidade 2010 da Telefônica mostram que, naquele ano, a empresa tinha 308 empregados portadores de deficiência, número ainda inferior ao estabelecido na legislação – 5% para as empresas com mais de 1.000 empregados –, mas 28,9% superior ao total do ano anterior. O mesmo Relatório mostra também os dados das demais empresas do grupo sobre número de funcionários portadores de deficiência em 2010: a Vivo, com 134; a Atento, com 56; a T Gestiona, com 63; e a Terra, com 17 funcionários.

Combate e prevenção do trabalho escravo

Objetivo: O projeto Viena Educar busca combater e prevenir o trabalho escravo por meio de um processo de alfabetização para jovens e adultos, contextualizado em temas como os direitos do cidadão.

Medidas adotadas:

- **Políticas**
- **Avaliação dos impactos/riscos**
- **Integração**
- **Medidas de acompanhamento**

A Viena Siderúrgica é uma das maiores exportadoras do Brasil, operando cinco altos-fornos numa planta única, com uma capacidade instalada de 500 mil toneladas anuais. Situada na cidade de Açailândia, no Maranhão, conta atualmente com 700 colaboradores.

Ao constatar o alto índice de analfabetismo na região onde está instalada, o Distrito Industrial do Pequiá, em Açailândia (MA), a Viena Siderúrgica criou em 2007 o projeto Viena Educar, que tem a finalidade de melhorar a qualidade de vida das pessoas daquela comunidade, promovendo desenvolvimento também por meio da alfabetização de jovens e adultos. O projeto foi lançado um ano depois da adesão da siderúrgica ao Pacto Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo. A partir daí, a empresa assumiu compromissos que incluem ações focadas na melhoria da qualidade de vida da população da área em que atua.

Nas aulas, além da alfabetização os alunos recebem noções de cidadania, sobretudo no que se refere ao combate ao trabalho escravo, ocorrência ainda muito comum na região, que historicamente tem registrado casos dessa natureza. Para tratar do assunto com os alunos, o projeto conta com a participação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que desenvolve as aulas sobre o tema, prevenindo e conscientizando as pessoas do problema e dando-lhes o conhecimento necessário para não se deixarem aliciar.

A iniciativa da Viena mostra que a parceria público-privada pode ser um caminho para avançar nos índices sociais de forma mais rápida. Além da OIT, o projeto conta desde o início com importantes parceiros de diferentes setores, entre os quais a prefeitura de Açailândia, por meio da Secretaria Municipal de Educação (Seduc), a ONG Alfabetização Solidária (AlfaSol) e a Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Cada entidade parceira tem um representante na comissão gestora do projeto.

A prefeitura oferece merenda e, se necessário, transporte. A UFRJ participa na coordenação do projeto político-pedagógico e no acompanhamento e avaliação com a comissão gestora. À AlfaSol cabe gerenciar os recursos financeiros fornecidos pela Viena Siderúrgica, ministrar as aulas e subsidiar o coordenador pedagógico do projeto na identificação e na inserção do conteúdo técnico concernente à prevenção do trabalho escravo, que é oferecido pela OIT.

O investimento inicial do Viena Educar foi de R\$ 600 mil para a infraestrutura e cerca de R\$ 400 mil para suas operações entre 2007 e 2010. O projeto já certificou 855 alunos com a conclusão do curso e mais de 80% deles continuaram os estudos por meio da Educação de Jovens e Adultos (EJA).

WALMART BRASIL

Combate ao Trabalho Escravo

Objetivo: Apoiar e influenciar a erradicação efetiva de todas as formas de trabalho análogo ao escravo na cadeia produtiva, por meio de monitoramento e cláusulas contratuais.

Medidas adotadas:

- **Políticas**
- **Avaliação dos impactos/riscos**
- **Integração**
- **Medidas de acompanhamento**

O Walmart Brasil atua no segmento de varejo e está presente no Distrito Federal e em 18 Estados, abrangendo as regiões Sul, Sudeste, Nordeste e Centro-Oeste. Com mais de 450 lojas, opera por meio de cinco formatos e nove bandeiras: Walmart, Hiper Bompreço, BIG, Nacional, Todo Dia, Mercadorama, Maxxi e Sam's Club. A empresa atua ainda por meio de seu e-commerce (www.walmart.com.br), que atende todo o território nacional.

A incorporação da luta contra o trabalho escravo pela iniciativa privada, mais especificamente pelo setor de varejo, que se caracteriza por ser um elemento de ligação entre diferentes elos da cadeia produtiva e o consumidor final, mostra-se extremamente relevante para o fim dessa prática inaceitável. A adesão das redes de varejo torna mais difícil a comercialização de produtos provenientes de empresas que se utilizam de trabalho escravo e, em consequência, compromete, no médio e longo prazo, a própria existência dessas organizações enquanto adotarem tal modelo.

Diante desse cenário, o Walmart assinou o Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo. Como ação imediata, a empresa incluiu em seus contratos de fornecimento uma cláusula proibindo acordos comerciais com organizações que utilizam trabalho escravo. A alteração do contrato, assim como a própria assinatura do Pacto Nacional, foi comunicada a todos os seus 6.400 fornecedores em todo o país, por meio de carta oficial. A partir daí, o Walmart buscou sensibilizar, conscientizar e alertar seus parceiros fornecedores sobre o tema, por meio de reuniões conjuntas com a ONG Repórter Brasil, além de apoiar e participar de eventos para a difusão do Pacto.

Por ser o segmento produtivo com mais propriedades arroladas na lista suja do Ministério do Trabalho e Emprego (62% do total), a cadeia produtiva da carne foi escolhida, em comum acordo com o Comitê Gestor do Pacto, como prioritária para concentrar as ações do Walmart na questão da erradicação do trabalho escravo. Em 2007, a empresa,

em parceria com a ONG Repórter Brasil, realizou um evento com os fornecedores dessa cadeia para apresentar a realidade da mão de obra escrava e convidá-los a também assinar o Pacto. O evento contou com a presença de frigoríficos com atuação nacional e, após o evento, dois dos três principais aderiram à iniciativa.

Desde sua adesão ao Pacto, o Walmart notificou e suspendeu negociação com algumas empresas da cadeia da carne, por conta de denúncias de parceiros do Comitê Gestor do Pacto, culminando com a exclusão de um frigorífico da relação de fornecedores, após a ausência de comprovação de que ele houvesse interrompido o relacionamento comercial com fazendas com prática de trabalho escravo.

No final de 2007, o Walmart Brasil passou também a fazer parte do Grupo de Trabalho de Combate ao Trabalho Escravo no Brasil, liderado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pelo Instituto Ethos. Esse grupo vem realizando ações de monitoramento da questão, com o objetivo de contribuir para o desenvolvimento das cadeias produtivas, como o canal de comunicação do Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo, gerido pela Repórter Brasil, que traz notícias e informações atualizadas sobre o tema.

Para a garantia da efetividade da erradicação do trabalho escravo, é necessário o desenvolvimento de novos mecanismos de pressão por parte do poder público e da iniciativa privada. Em 2010, o Walmart envolveu seus clientes, fornecedores e funcionários e se engajou em ações pela internet para conseguir cerca de 60% das mais de 250 mil assinaturas entregues ao então presidente da Câmara dos Deputados, Michel Temer, em apoio à aprovação do confisco de terras em que se constate a exploração de trabalho escravo (PEC 438).

A erradicação do trabalho escravo requer esforço e dedicação contínuos para a obtenção de resultados no médio e longo prazo, pois se trata de um processo que exige mudança cultural, ou seja, transformação de valores por parte dos distintos elos da cadeia produtiva.

O Walmart Brasil atribui o sucesso da prática principalmente ao tratamento estratégico dado à questão, com a participação efetiva da alta direção da empresa na discussão do tema e o engajamento de áreas-chave – como a comercial, a de comunicação e a de compliance. A empresa mobilizou diversos ativos nesse processo de engajamento: recursos humanos, treinamentos e ações de sensibilização voltadas para fornecedores e funcionários, e recursos financeiros, como um investimento de R\$ 300 mil em várias ações, dentre elas o aporte para a atuação da organização Repórter Brasil. A comunicação para a opinião pública em geral das iniciativas implantadas pela empresa também contribuiu para dar maior visibilidade e adesão à causa do combate ao trabalho escravo.

Externamente, a articulação e mobilização de parceiros comerciais (fornecedores) para a discussão do problema, por meio de eventos, contribuiu para conscientizar a cadeia produtiva para a importância dada ao tema e ampliar número de signatários ao Pacto. Em paralelo, também tiveram um papel educativo importante perante toda a cadeia a inserção de cláusula no contrato comercial sobre o tema e a adoção de medidas punitivas de forte impacto econômico – como o cancelamento de contrato comercial com um frigorífico listado de forma recorrente na lista suja.

Evolução das Práticas Empresariais para a Valorização da Diversidade

A edição de 2010 da pesquisa *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas*, série realizada pelo Instituto Ethos e pelo Ibope, revela que os dados relacionados aos segmentos priorizados (mulheres, negros, pessoas com deficiência, pessoas com mais de 45 anos e aprendizes) estão melhores do que os apresentados em 2003, quando foi feito o primeiro levantamento com todos os níveis hierárquicos (quadro funcional; supervisão, chefia ou coordenação; gerência; e quadro executivo).

Com a intenção de identificar o que as empresas estão realizando pela promoção da equidade no âmbito de seu público interno, o Instituto Ethos selecionou o conjunto de empresas participantes da pesquisa entre 2003 e 2010 e as convidou a participar do presente levantamento.

O universo de 510 empresas consultadas foi constituído por aquelas que participaram da pesquisa desde 2003 e que informaram possuir ações para aumentar a participação dos segmentos priorizados nos diferentes quadros de sua hierarquia. Uma carta e um questionário foram enviados a essas empresas solicitando a elas que compartilhassem as práticas que realizam para serem divulgadas nesta publicação. Das empresas convidadas, 56 responderam que aceitariam participar e 34 enviaram o questionário preenchido dentro do prazo. Como acontece em levantamentos desse tipo, nem todas as questões contaram com as respostas do universo de 34 empresas. Mas o número de não respostas não foi significativo em nenhuma das questões.

Por meio de um extenso questionário com questões de múltipla escolha e questões abertas (informações complementares), as empresas responderam se houve avanço na participação de cada um dos segmentos, a que atribuíam esse avanço e quais as práticas que estavam realizando para obter os bons resultados apresentados.

Os dados e informações compartilhados aqui foram informados, portanto, por empresas que aceitaram participar do levantamento proposto, constituindo uma amostra com características específicas, como, por exemplo, disposição para compartilhar suas práticas, profissionais qualificados ou especialmente destacados para responder o questionário e interesse no tema da promoção da equidade e da valorização da diversidade, bem como engajamento em atividades de responsabilidade social lideradas pelo Instituto Ethos.

O questionário buscou também identificar as posturas, visões e princípios gerais que estavam embasando os resultados. Ele possuía duas partes, acrescidas de dois cabeçalhos com a identificação da empresa e do respondente.

A primeira parte do questionário visava identificar as ações gerais de valorização da diversidade e as ações específicas com cada um dos públicos priorizados. Algumas respostas eram diretas e outras em formato de múltipla escolha, sempre contando com espaço livre para que a empresa pudesse acrescentar informações. A segunda parte do questionário permitia que as empresas descrevessem livremente suas ações por meio de três respostas, sem limite de espaço. Além disso, quando não houve avanços, o questionário solicitou que a empresa apresentasse os motivos para isso, na sua opinião.

Com foco nos resultados positivos e nas práticas, foram solicitados apenas percentuais de aumento e não números absolutos, quando comparado dezembro de 2009 com dezembro de 2010. Portanto, deve-se considerar o caráter relativo dos percentuais. Uma empresa, por exemplo, com dez mulheres no quadro executivo que disse ter aumentado em 40% esse número (quatro mulheres a mais), possui números melhores do que uma empresa que tinha uma mulher no quadro executivo e que informou ter aumentado em 100% a participação feminina em 2010, passando a ter duas mulheres.

O porte da empresa, em termos de faturamento e de número de funcionários, informados no perfil geral da amostra e junto aos dados analisados, também deve ser considerado, mas torna os dados também relativos para que este levantamento focasse nos avanços e no que foi realizado para isso. Uma empresa, por exemplo, com 5.000 funcionários, pode ter aumentado em 40% a participação de negros em seu quadro funcional e estará, neste levantamento, ao lado de uma empresa com até 300 funcionários que informou ter o mesmo percentual de aumento.

O presente capítulo é resultado desse levantamento, que combina análise crítica dos dados, das ações, o posicionamento do especialista responsável pelo levantamento, Reinaldo Bulgarelli, e a opinião das empresas sobre as causas que atribuem para os avanços identificados.

Assim, foram considerados avanços a alteração positiva nos números que descrevem a demografia interna e sua distribuição em diferentes posições na hierarquia da empresa. A análise crítica das práticas oferece pistas compartilhadas sobre o que pode ser realizado para aumentar a participação dos segmentos e alerta também para a questão da velocidade das mudanças.

As alterações positivas na demografia podem acontecer, portanto, num segmento e não em outro, bem como em uma ou mais posições hierárquicas e não em todas. Em razão disso, este capítulo se inicia apresentando a situação de cada segmento priorizado e, ao final, apresenta o contexto geral das ações nas empresas em termos de governança, estrutura e temas abordados, sugerindo uma reflexão sobre a importância de um programa que aborde o tema de maneira geral, com toda a sua complexidade e interdependências ou transversalidades. Pessoas com deficiência, por exemplo, também possuem outros marcadores identitários, como sexo, raça/cor e idade.

A identificação e a apresentação das práticas consideram ainda que o tempo de sua implantação, o engajamento interno da liderança e suas áreas, entre outros fatores, podem

não ter sido suficientes, o que não significa, necessariamente, que essas práticas sejam inviáveis ou ineficientes. A apresentação dos resultados relata práticas e sugere fortemente uma reflexão por parte dos leitores, sobretudo os responsáveis pela implantação, acompanhamento e gestão das ações de promoção da equidade, para que avaliem a viabilidade e adequação das práticas à sua realidade e contexto, sempre na perspectiva de uma ética de responsabilidade social.

A inércia é aqui rejeitada como algo inconcebível, considerando-se os dados injustificáveis e inaceitáveis ainda presentes no mercado de trabalho brasileiro, sobretudo quando todos devem repensar urgentemente suas práticas e estratégias diante do ritmo lento das mudanças apontadas na série histórica de 2001 a 2010 da pesquisa com as 500 maiores empresas do Brasil.

Em termos do quadro executivo, por exemplo, a ser mantido o ritmo atual, as mulheres alcançarão em 42 anos o percentual adequado ao que possuem na sociedade brasileira (51%). Os negros alcançarão o percentual adequado (51%) em 149 anos. Os processos de mudança, evidentemente, não devem seguir essa lógica e envolvem aspectos conjunturais, culturais, sociais e econômicos dos mais variados, que podem oferecer alterações mais rápidas nos números do mercado de trabalho do país.

Cabe aos leitores a análise sobre a situação atual e futura, o que está sendo feito e o que precisa ser feito para gerar impactos positivos, quantitativos e qualitativos, no que se refere à promoção da equidade com valorização da diversidade no mercado de trabalho brasileiro.

Por fim, cabe lembrar que este capítulo se articula e é complementado pelos demais capítulos desta publicação no que tange às referências à normativa nacional e internacional de direitos humanos e ao conhecimento sobre as leis e agendas envolvendo a temática da valorização da diversidade no ambiente empresarial.

Recomenda-se também a leitura de toda a série histórica das publicações da pesquisa com o *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas*, disponível no site do Instituto Ethos, complementando as informações e análises aqui apresentadas.

Perfil das empresas participantes deste levantamento

Sobre o **setor de atividade**, as empresas participantes informaram que pertencem aos setores: água e saneamento; alimentos e produção agrícola; bancário; comércio varejista; comunicação; cosméticos, perfumaria e toilet; distribuição de gás; eletroeletrônica; energia elétrica; farmacêutica; metalurgia; mineração; montagem e manutenção industrial; química e petroquímica; serviços médicos; telecomunicações; têxtil, couro e vestuário; transporte e logística. As atividades que se destacaram foram metalurgia (14%), serviços médicos (11%) e bancário (9%). Os demais possuem um percentual que varia de 3% a 6%.

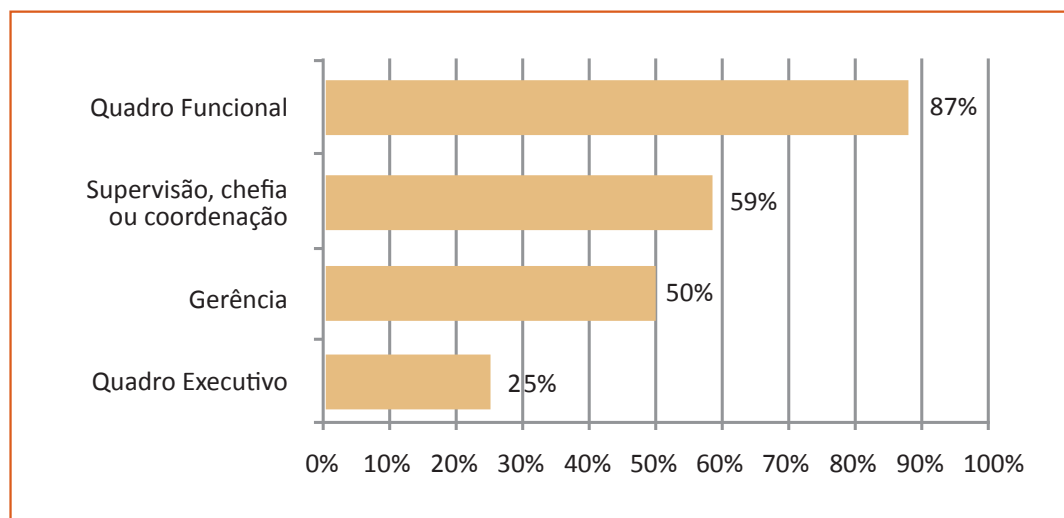
Sobre o **porte das empresas com base no faturamento anual**, 49% delas estavam na faixa com faturamento acima de R\$3 bilhões em 2010. As demais possuíam faturamento de R\$1 a R\$3 bilhões (42%), de R\$500 milhões a R\$1 bilhão (6%) e até R\$500 milhões (3%).

Em relação à **localização da matriz da empresa no Brasil**, a maior concentração é na Região Sudeste (70%), seguida da Região Sul (15%), Nordeste (9%) e Centro-Oeste (6%). Nenhuma empresa com matriz na Região Norte participou deste levantamento, o que não significa que os dados não se refiram a empresas com unidades em todo o país. Chama a atenção a baixa participação de empresas do Nordeste, considerando-se o crescimento da região nos últimos anos.

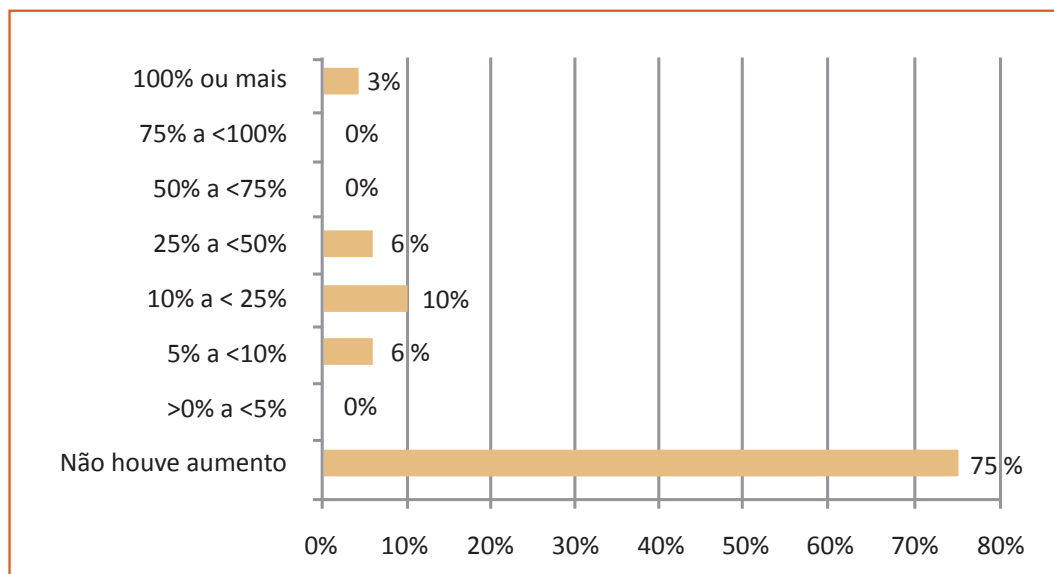
Quanto ao **número total de funcionários**, com base nos dados de dezembro de 2010, a maior parte das empresas possuía mais de 5.000 funcionários (35%), seguida da faixa de 1.001 a 3.000 funcionários (29%), de 3.001 a 5.000 (24%), de 301 a 1.000 funcionários (9%) e até 300 funcionários (3%).

Avanços em relação à participação das mulheres

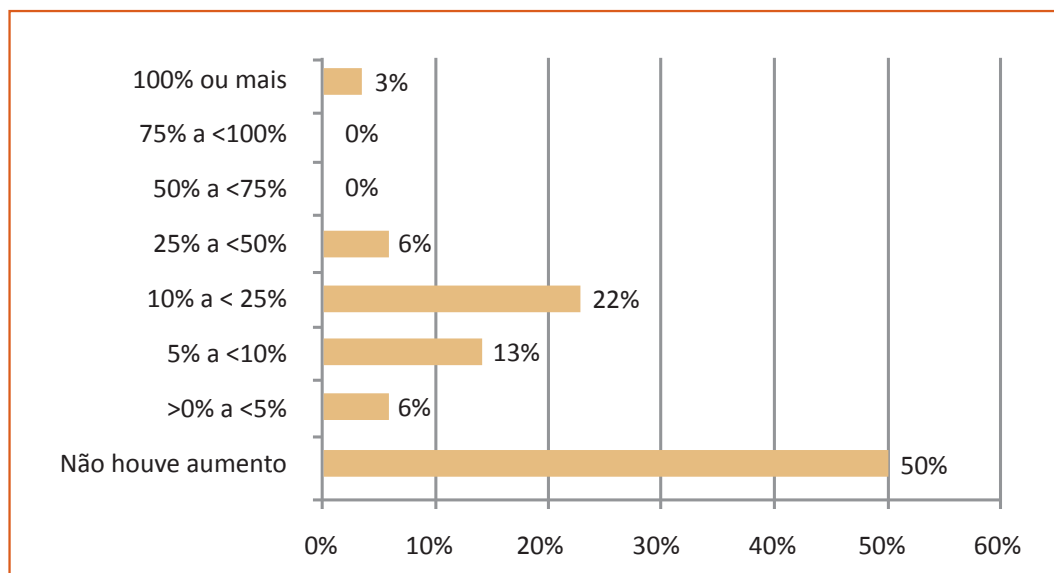
Quando perguntadas sobre mudanças positivas ocorridas na demografia interna em relação ao segmento de mulheres, 97% das empresas informaram ter tido aumento na participação delas em alguns dos níveis hierárquicos. Mas foi no quadro funcional que a maioria das empresas relatou ter tido alguma mudança entre 2009 e 2010.



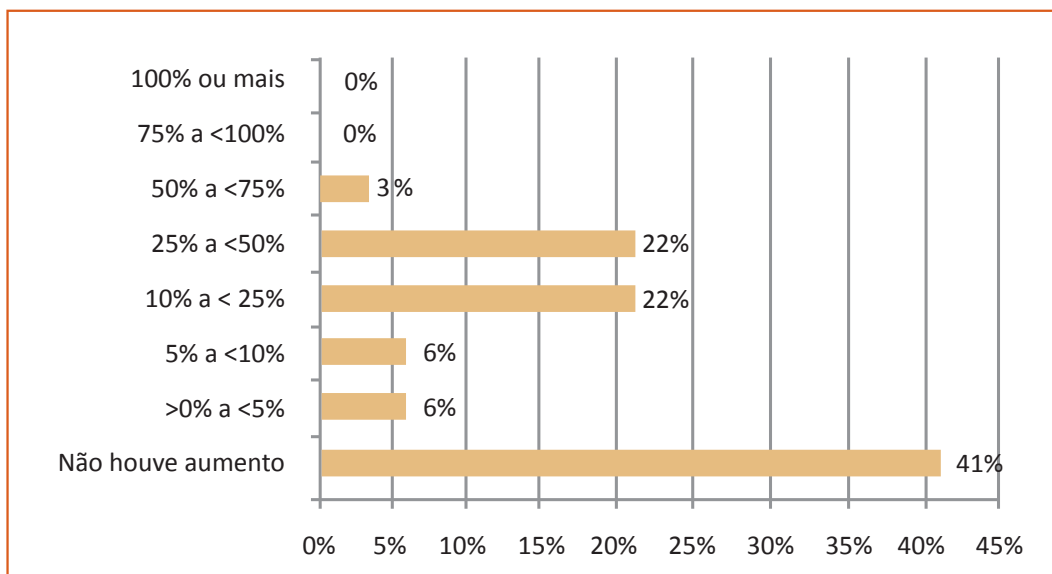
No **quadro executivo**, 75% das empresas relataram que não houve aumento na participação de mulheres. Das empresas que tiveram aumento na participação de mulheres (25%), 10% informaram ter tido aumento de 10% a <25%; 6% informaram um aumento de 5% a <10%; outros 6%, entre 25% e <50%; e 3% relataram aumento de 100% ou mais. Das empresas que apresentaram aumento na participação de mulheres no quadro executivo, 50% têm faturamento anual acima de R\$ 3 bilhões e 58% possuem mais de 5.000 funcionários.



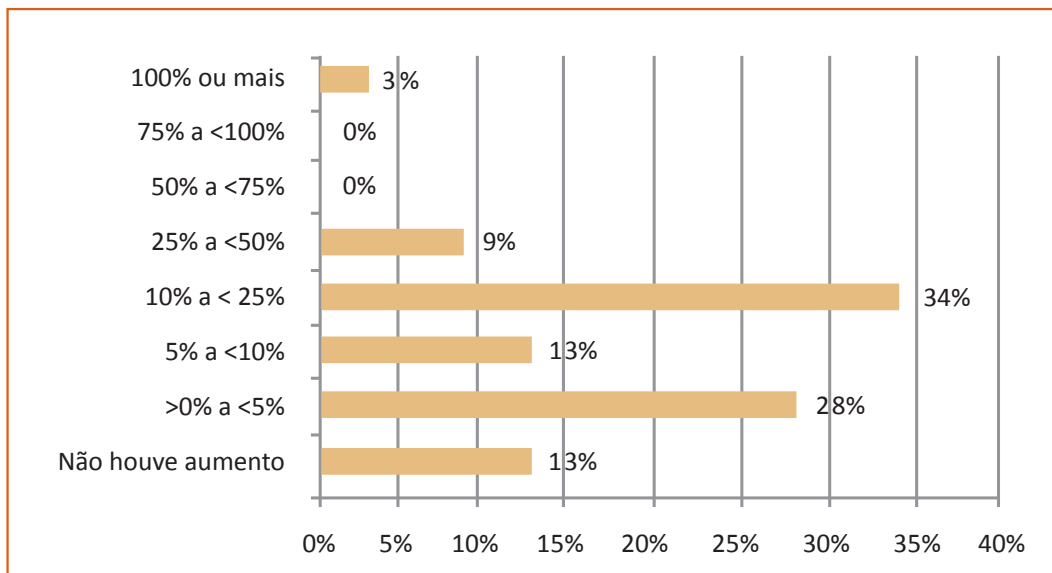
Na **gerência**, 50% das empresas informaram não ter tido aumento no número de mulheres. Os outros 50% estão distribuídos da seguinte forma: 22% (aumento de 10% a <25%), 13% (de 5% a <10%), 6% (de >0% a <5%), 6% (de 25% a <50%) e 3% (100% ou mais). Dessas empresas, 25% possuem metas para ampliar o número de mulheres nos quadros de liderança, 44% têm faturamento anual acima de R\$3 bilhões e 50% possuem mais de 5.000 funcionários.



No quadro de **supervisão, chefia ou coordenação**, 41% das empresas informaram não ter tido aumento no número de mulheres. Os outros 59% se distribuem em: 22% com aumento entre 10% e <25%; 22% com aumento de 25% a <50%; 6% com aumento de >0% a <5%; 6% com aumento entre 5% e <10%; e 3% com aumento de 50% a <75%. Destas empresas, 21% adotaram metas para ampliar o número de mulheres nos quadros de liderança, 58% possuem faturamento acima de R\$3 bilhões e, quanto ao total de funcionários, a maioria das empresas possui entre 1.001 a 3.000 (32%) e de 3.001 a 5.000 funcionários (32%).



No **quadro funcional**, 13% das empresas informaram não ter tido aumento na participação de mulheres. O maior percentual de aumento está na faixa de 10 a <25%, com 34% das empresas. Entre >0% e <5%, há 28% das empresas. Com aumento de 5% a 10%, há 13% das empresas, seguidas de 9% com aumento de 25 a <50% e de 3% com aumen-



to de 100% ou mais. Destas empresas, 14% adotaram metas para ampliar o número de mulheres na empresa, 50% possuem faturamento anual acima de R\$ 3 bilhões e 36% possuem de 1.001 a 3.000 funcionários.

Estes dados são indicativos de que há maior dificuldade para as mulheres em relação à carreira, diante das exigências das empresas e da maneira como organizam o trabalho em torno de um padrão masculino.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), na *Síntese dos Indicadores Sociais 2010* (dados de 2009), os homens dedicavam 9,5 horas semanais aos afazeres domésticos, enquanto as mulheres dedicavam 22 horas semanais. A desigualdade na distribuição de tarefas produtivas e reprodutivas tem forte impacto na vida da mulher no mercado de trabalho, incluindo a carreira.

Não é apenas o cuidado com os filhos e com a casa, mas também com parentes idosos ou com problemas de saúde e responsabilidades sobre empregados domésticos, entre outras razões, que colocam a mulher perante uma estrutura organizacional masculina. Essa estrutura as obriga a uma falsa escolha entre trabalhar e viver, como se isso fosse possível, quando, na verdade, é a própria estrutura de trabalho que precisa escolher entre ser masculina ou inclusiva, tanto masculina como feminina, na composição da demografia e na maneira de ser, de se organizar, de realizar suas atividades e de se relacionar com todos os seus *stakeholders*.

Empresas que valorizam a diversidade percebem a importância de rever esse padrão dentro de um contexto cultural em que homens têm pouca participação nas atividades reprodutivas ou domésticas. Esse dado envolve também muitos mitos. A média de número de filhos por mulher em 2010, segundo Censo do IBGE, chegou a 1,8 filhos. A entrada da mulher no mercado de trabalho é considerada uma das principais razões para essa drástica diminuição na taxa de natalidade.

Muitas vezes, a questão da gravidez e do tempo necessário para dedicação ao trabalho e à carreira é utilizada para explicar a ausência delas em posições de liderança nas empresas. Mais do que explicar, a questão é utilizada para manter o quadro atual e alimentar o mito de que as mulheres se interessam por outras questões, enquanto os homens se dedicam só ao trabalho.

É um mito porque os homens não se dedicam apenas ao trabalho, mas utilizam o tempo livre em atividades longe dos afazeres domésticos e responsabilidades familiares, fortalecendo seu *networking* dentro do universo laboral masculino. Há um número cada vez maior de mulheres que, além de não terem filhos ou adiarem a maternidade para próximo do fim da idade reprodutiva, estão dispostas e disponíveis para trabalhos e posições hierárquicas tradicionalmente ocupadas por homens.

As empresas, nesse contexto cultural de mudanças, nem sempre percebem ou assimilam os desafios de seu tempo e lugar vivenciados hoje tanto por homens como por

mulheres. Mas tais mudanças têm forte impacto sobre as organizações e sobre a realidade na qual as empresas operam seus negócios.

As práticas apresentadas a seguir são indícios fortes de que há empresas que compreenderam a importância de trabalhar questões de gênero e enfrentar os dilemas colocados por uma estrutura masculina num mundo já não tão mais masculino assim. Elas perceberam que podem trabalhar em suas práticas de gestão esses aspectos culturais, favorecendo, por exemplo, o equilíbrio na distribuição de tarefas produtivas e reprodutivas.

Garantir horário flexível apenas para as mulheres com filhos menores de 3 ou de 6 anos de idade, por exemplo, pode ser uma medida que reforce a mensagem de que cabe somente a elas a tarefa de cuidar deles. Por outro lado, oferecer horário flexível para homens e mulheres com filhos pequenos, mas deixar de falar sobre isso e não contribuir para uma reflexão de ambos sobre os papéis de gênero e a divisão sexual do trabalho, entre outros aspectos, pode não oferecer resultados que interessem à empresa e a toda a sociedade.

Cada vez mais as demandas que eram mais fortemente apresentadas pelas mulheres passam a ser apresentadas também pelos homens. Estes também já não querem apenas trabalhar, mas viver e, se for preciso realizar uma escolha, preferem renunciar a posições de liderança. Há cada vez mais, portanto, uma solidariedade nas demandas de homens e mulheres pressionando as empresas para uma revisão dos padrões masculinos antiquados e que não demonstram ter futuro. Esse padrão dificulta hoje o acesso e retenção de talentos e o desenvolvimento na carreira daqueles que antes estavam aparentemente beneficiando-se de uma divisão insustentável dos papéis de gênero.

Neste levantamento, os maiores aumentos em termos percentuais na participação de mulheres aconteceram nas empresas com faturamento acima de R\$ 3 bilhões, talvez com melhores condições para compreender e realizar as transformações necessárias para sobreviver aos processos de mudança cultural presentes hoje na sociedade brasileira. Quanto ao número de funcionários, as empresas maiores possuem melhores resultados percentuais no quadro executivo e na gerência. Essas mesmas empresas, com mais de 5.000 funcionários, já não apresentam tão bons resultados percentuais no aumento de mulheres quando se trata do quadro de supervisão, chefia ou coordenação e do quadro funcional.

Das empresas com aumento na participação de mulheres em um, mais de um ou em todos os quadros da hierarquia interna (97%), o motivo apontado por 48% delas é que foi um aumento natural, sem nenhuma ação para isso.

Há também 13% de empresas que informaram que a melhoria pode ser fruto de mudanças na estrutura da empresa (compra, fusão, venda, novas áreas de negócios etc.). Como era uma questão de múltipla escolha, essa resposta pode reforçar a ideia do aumento natural ou ter sido combinada com as respostas que também indicam a realização de ações, como as descritas abaixo.

Das empresas que informaram possuir alguma ação que explique a melhoria na presença das mulheres em algum dos quadros hierárquicos, 7% justificaram que o aumento é devido

ao estabelecimento de metas para ampliar o número de mulheres na empresa.

Detalhando um pouco mais o quanto as empresas acreditam que as metas contribuíram para mudanças positivas:

- 10% delas apontaram que o aumento se deve ao fato de a empresa possuir essas metas para posições de liderança (quadro executivo, gerência, supervisão, chefia ou coordenação).
- Em relação ao quadro funcional, 3% das empresas apontaram que o aumento se deve a metas para ampliar a participação de mulheres em atividades tradicionalmente realizadas por homens.
- Há ainda 3% das empresas que informam acreditar que o aumento se deve ao fato de a empresa possuir metas combinadas com impacto negativo na remuneração dos gestores, caso não sejam atingidas.

Quanto maior o desafio, maior o número de empresas que informa ter adotado metas. Quanto maior o percentual de empresas que adotaram metas, menor é o resultado obtido em termos percentuais, o que não significa que sejam números menores em termos absolutos.

Das empresas que adotaram metas, o enfoque maior tem sido no quadro executivo, com maior visibilidade e impacto nos dados, uma vez que há poucas mulheres nessas funções. Neste caso, 50% das empresas adotaram metas. No entanto, é interessante notar que há empresas investindo na ampliação do número de mulheres no quadro funcional e em atividades tradicionalmente realizadas por homens.

Enquanto a mudança no perfil do quadro executivo pode não ser acompanhada de investimento na mudança estrutural para que lideranças femininas e masculinas encontrem espaço de pleno desenvolvimento, o investimento no quadro funcional envolve mudanças culturais e aprendizados que podem ser interessantes para toda a empresa.

Há mulheres que entendem que a única maneira de sobreviver na estrutura masculina e masculinizada é aparentando aderência a esse padrão e assumindo os custos pessoais. No funil organizacional, a presença em posições de liderança pode não significar uma maior abertura para a diversidade de gênero na maneira de ser e de se relacionar da empresa.

Já a presença de operárias em empresas de metalurgia ou construção civil, por exemplo, explicitam mais fortemente as contradições destas estruturas baseadas no padrão masculino, e não necessariamente no mérito, nos resultados, numa organização racional das tarefas. Empresas que incluíram mulheres em atividades tradicionalmente realizadas por homens aprenderam a colocar foco no perfil das vagas e no que realmente envolve o processo de produção. Por exemplo, se a atividade exige alguma força física¹, deixam de associar força apenas aos homens e colocam foco em candidatos homens ou mulheres que consigam realizar a atividade.

¹ De acordo com o artigo 390 da CLT, “é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 quilos, para o trabalho contínuo, ou 25 quilos, para o trabalho ocasional”.

São 46% as empresas que informaram possuir ações, mas que não estabeleceram metas. Destas, 26% investem na ampliação do número de mulheres em posições de liderança e 13% na ampliação da participação de mulheres em atividades realizadas tradicionalmente por homens. Quanto a atividades de sensibilização, 7% das empresas informam que as mudanças positivas se devem a essa prática.

Segundo estas empresas, mesmo sem metas as ações contribuíram para resultados positivos, o que oferece, por um lado, uma visão mais ampla sobre ações afirmativas e, por outro, uma visão crítica sobre a lentidão das mudanças. Ações afirmativas e, dentro delas, o estabelecimento de metas dizem respeito, sobretudo, à pressa com que a organização quer realizar as mudanças em sua demografia. No caso de mulheres no quadro executivo, a projeção de que o ritmo atual indica 42 anos de espera para atingir a equidade parece apontar também para a necessidade de medidas que apressem as mudanças.

Das empresas participantes do levantamento, 53% informaram possuir ações voltadas para o equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal. Qualificando um pouco mais, o questionário abordou aspectos que podem favorecer esse equilíbrio, sobretudo no que diz respeito à maternidade.

Sobre a licença-maternidade de seis meses, 59% informam que oferecem o benefício e nenhuma das empresas participantes deste levantamento informou que o faz apenas para alguns cargos ou funções, o que tem ocorrido no mercado de trabalho em geral. Em relação a creche, 82% das empresas dizem pagar o benefício e o funcionário escolhe a creche; 9% limitam o benefício apenas a alguns funcionários; 9% não possuem creche nem oferecem o pagamento do benefício; e 9% possuem creches mantidas diretamente pela empresa em algumas de suas unidades. Nenhuma das empresas participantes possui creches mantidas diretamente pela empresa em todas as suas unidades.

Com relação a lactários, 82% das empresas informam que não possuem nenhum e 18% dizem que os oferecem em algumas de suas unidades. Nenhuma empresa informou possuir lactário em todas as unidades. Em geral, as funcionárias das sedes administrativas é que recebem esse benefício. No caso de empresas que têm unidades com baixo número de funcionários, como as agências do sistema bancário, o tema também não deve ser esquecido. Saídas criativas e respeitadas podem ser adotadas quando as empresas se dedicam ao tema e percebem que esse tipo de benefício é uma forma de superar barreiras que prejudicam a própria empresa na tarefa de atrair, reter e desenvolver seus talentos.

No retorno da licença-maternidade, considerando também a possibilidade de múltipla escolha, 56% das empresas informaram que não possuem nenhum benefício ou medida relacionada ao tema e 38% informaram favorecer todos os funcionários com medidas que primam pelo equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, o que também, segundo elas, favorece as funcionárias nessa condição.

Horário flexível e home-office, entre outras medidas, são adotados por 6% das empresas, as quais informam que estabelecem um período de tempo para esses benefícios, não sendo prática cotidiana nem permanente. Nenhuma das empresas participantes deste le-

vantamento limita essas medidas a funcionárias com determinado cargo ou função, o que também ocorre no mercado de trabalho em geral e beneficia, na maior parte das vezes, as unidades administrativas ou sedes.

Em relação às atividades especificamente voltadas para incentivar maior participação de mulheres em cargos de liderança, 44% das empresas informaram possuir alguma das ações apresentadas no questionário de múltipla escolha:

- 47% sensibilizam gestores homens para maior abertura na promoção de mulheres;
- 40% sensibilizam parceiros de recrutamento para o tema (consultorias de recursos humanos);
- 33% realizam recrutamento externo com foco em mulheres;
- 27% estabeleceram metas ou cotas para mulheres;
- 27% buscam maior presença de mulheres nos programas de trainee;
- 13% buscam maior presença de mulheres nos programas de estágio;
- 13% possuem metas ou algum cuidado na oferta de oportunidades de formação (dentro ou fora da empresa e dentro ou fora do país);
- 7% mantêm programa de mentoring especificamente voltado para as mulheres;
- 7% possuem medidas que atendem necessidades específicas de mulheres casadas e/ou com filhos em caso de transferência de cidade;
- 7% incluíram cláusula em contrato de fornecedores de recursos humanos com exigência de número mínimo de candidatas mulheres;
- 33% realizam outras ações que visam melhorar as condições internas para maior presença feminina em cargos de liderança, mas nem todas explicaram quais são essas ações.

Das empresas que relataram o que estavam realizando, destacam-se as seguintes iniciativas:

A **Alcoa** possui um programa de formação de líderes (Emerging Leaders), com turma exclusiva para mulheres.

O **Banco do Nordeste** realiza a mesa de diálogo sobre mulheres na gestão (desafios e conquistas) e palestras pela equidade de gênero e igualdade de oportunidades para homens e mulheres no mercado de trabalho.

A **Central Unimed** possui o programa Mulheres Gestoras, com foco na valorização das mulheres em cargos de liderança.

Em relação às atividades especificamente voltadas a ampliar o número de mulheres em funções tradicionalmente ocupadas por homens, 65% das empresas realizam ações dessa natureza:

- 50% passaram a anunciar vagas sem distinção de sexo;
- 23% realizaram revisão das atividades e das condições de trabalho para inclusão de mulheres (questões de ergonomia, pesos etc.);
- 19% realizaram reformas no ambiente de trabalho para inclusão de mulheres (vestiários, banheiros etc.);
- 19% realizaram diálogos com instituições formadoras (Senai e/ou outros) para ampliar o número de alunas;

- 14% buscam maior presença de mulheres nos programas de aprendizagem;
- 9% realizaram atividades de sensibilização na comunidade para demonstrar o interesse da empresa em promover a equidade de gênero no acesso às suas vagas;
- Nenhuma empresa passou a anunciar vagas explicitando que mulheres também poderiam se candidatar;
- 23% realizam outras ações, em geral relacionadas a atividades externas, para demonstrar que a empresa é aberta e deseja ter maior participação de mulheres em seus quadros funcionais, ou a atividades internas de sensibilização dos gestores e da comunidade de funcionários para melhor compreensão do compromisso com a equidade de gênero e seus benefícios também para os negócios.

Destacam-se as seguintes iniciativas:

A **Dow Brasil** possui o Women's Innovation Network (WIN), uma iniciativa global da Dow, com início no Brasil em julho de 2000. A rede captura e endereça aspectos que afetam as mulheres profissionalmente ou pessoalmente, além de ser uma fonte de aconselhamento, isto é, uma parceria que ajuda no desenvolvimento dos funcionários e fornece suporte mútuo para o desenvolvimento das potencialidades de cada indivíduo, visando progresso contínuo, profissional e pessoal. É uma ligação entre funções e geografias nas quais as mulheres podem participar e explorar assuntos diferentes e interessantes, por meio de eventos, palestras e grupos de trabalho.

A **Alcoa** mantém programa de estímulo à escolha e ao ingresso de mulheres estudantes do 2º. grau em cursos de nível superior de engenharia e tecnologia. São realizadas palestras sobre o exercício da profissão. O programa é desenhado de forma a ter, no médio prazo, profissionais formadas para ingressarem nas carreiras em que está a maioria das funções da empresa (indústria). As palestras incluem: apresentação institucional, prática da profissão, prática da profissão pelas mulheres (por meio de exemplos e depoimentos das mulheres da empresa) e informações sobre carreira e emprego.

No **Banco HSBC**, um pequeno currículo de todas as colaboradoras mapeadas como talento na organização circula entre os membros do Comitê Executivo para que elas tenham exposição e sejam consideradas para posições-chave em suas áreas. Além disso, criou-se um canal de comunicação entre os colaboradores e pessoas do mercado. É a sala "Executiva do Futuro", na comunidade virtual Mundo HSBC. Esse fórum vai proporcionar a oportunidade de troca de experiências entre mulheres que já alcançaram ou estão em busca de posições executivas. Para lançar esse espaço de discussão, foi realizada uma sessão ao vivo, via webcast, da qual participaram executivos do HSBC contando sua experiência pessoal sobre mulheres na liderança. Esse tipo de transmissão tem participação aberta a todas as pessoas, bastando registrar-se no Mundo HSBC.

O HSBC realiza ainda:

- o Workshop de Carreira, voltado para mulheres que estão começando sua carreira gerencial. Ele é conduzido por uma consultoria especializada em gestão de carreira e aborda aspectos práticos do planejamento de carreira, exercícios e discussões, considerando as peculiaridades de carreira para a mulher;

- mesas-redondas dirigidas para mulheres que ainda não atingiram um cargo de liderança ou estão iniciando sua carreira gerencial. São conduzidas por uma executiva sênior e o foco é despertar o interesse pela posição de liderança, compartilhar a experiência de carreira e proporcionar insights de como contornar barreiras que possam surgir;
- o portal Minha Carreira, desenvolvido para todo o quadro funcional do HSBC. É um portal na intranet que fornece ferramentas e soluções on-line para planejamento de carreira e está em constante atualização com artigos sobre mulheres na liderança.

A **Central Unimed** realiza a Semana da Saúde da Mulher, promovida anualmente, com várias ações de valorização da mulher. Possui o Programa de Gestantes, desenvolvido pela área de Recursos Humanos junto ao Ambulatório Médico, com várias ações que valorizam a saúde da gestante.

A **Pfizer** desenvolve ações de recolocação profissional para os maridos, no caso de funcionárias que foram transferidas de cidade ou Estado por conta do trabalho.

O questionário também abordou 78% das empresas que, embora dissessem ter ações, não melhoraram seus dados entre 2009 e 2010 em pelo menos um dos quadros da hierarquia interna. Questionadas sobre quais fatores justificariam a falta de resultados, mesmo havendo ações:

- 36% das empresas nessa condição não se pronunciaram sobre o motivo;
- 44% justificaram que não possuíam ações especificamente focadas no segmento de mulheres;
- 8% alegaram considerar como atos discriminatórios as ações que priorizam segmentos;
- 12% alegaram que a falta de resultado positivo se deve à forma de contratação por concurso público.

Algumas respostas merecem ser transcritas porque ilustram um pensamento presente na sociedade e nas empresas, com os dilemas atuais que podem significar a diferença entre evoluir ou não na participação de mulheres e também em relação a outros segmentos. Exemplos de comentários oferecidos diante pergunta sobre quais fatores justificam a falta de resultados:

- “Não há discriminação e nem preferência na contratação. As vagas são divulgadas e os processos seletivos são conduzidos considerando-se a adequação ao perfil do cargo e não ao sexo do candidato. A empresa considera como discriminação a priorização de um segmento e conduz suas atividades sem considerar fatores além de talento e perfil”;
- “Na verdade, quando são propostas ações no sentido de estimular a ascensão funcional das mulheres (ou de outros segmentos) a cargos de alta gestão, por meio da inserção de um maior número de mulheres nos cursos de formação de gestores e técnicos, diretores consideram que tais medidas são antipáticas e podem gerar mais desigualdade e discriminação.”

A questão contribuiu para explicar o motivo pelo qual ainda persiste tamanha desigualdade nos dados sobre o mercado de trabalho brasileiro. Ela permite observar a inércia

diante do prejuízo, a lentidão das mudanças para ampliação da participação do segmento de mulheres, mesmo com o forte desenvolvimento pelo qual passa o país.

As mulheres, segundo o Censo do IBGE de 2010 e outros dados oficiais, representam 51% da população, possuem mais anos de escolaridade do que os homens, são maioria entre aqueles que se formam no ensino superior e tiveram uma entrada significativa no mercado de trabalho há 40 anos. Nesse período, entraram no mercado de trabalho cerca de 40 milhões de mulheres, segundo dados de janeiro de 2010.

Como explicar que a mulher é maioria entre os desempregados? Mais grave ainda é explicar que, quanto maior a escolaridade, mais as mulheres estão sujeitas ao desemprego. Quando empregadas, quanto maior a escolaridade, maior é a diferença de rendimento em relação aos homens.

Tais dados se repetem nas pesquisas mensais de emprego, do IBGE. A que tratou dos dados de maio de 2011 foi comentada na coluna da jornalista Miriam Leitão², contribuindo para a reflexão sobre o quanto é real o que se diz sobre o “apagão de mão de obra”. Há desperdício de talentos porque o mercado continua preferindo homens brancos, mesmo diante da melhoria da escolaridade de outros segmentos.

A promoção da equidade, como ilustrado por algumas empresas, pode ter início no diálogo com a comunidade para incentivar que mulheres tenham interesse por atividades tradicionalmente realizadas por homens, enfrentando a divisão sexual do trabalho. Também se pode estimular interesse por carreira na empresa e oferecer referências para superação de limites introjetados pelas próprias mulheres quanto a certas atividades, funções ou atuação em determinadas empresas e áreas de negócio.

Portanto, a empresa que apenas anuncia vagas, sem gerenciar seu processo de recrutamento e seleção, pode ficar limitada pelos aspectos ideológicos presentes na sociedade, que prejudicam as pessoas, a organização e os negócios e comprometem o desenvolvimento sustentável.

Quando a empresa constata que sua demografia interna está contaminada pelas ideologias da discriminação e, portanto, refém dos padrões impostos por elas, deve refletir sobre os impactos negativos de não ter acesso a talentos em razão de diferenças transformadas em motivos para desigualdades injustas.

O problema é que a percepção sobre discriminação e injustiça aparece para alguns apenas quando se propõem formas de agir para corrigir situações que afetam determinado segmento da população. Infelizmente, são menos comuns as manifestações veementes contra a discriminação e a injustiça quando elas são praticadas, conforme os dados escancaram e denunciam. É uma questão de sensibilidade individual ou as empresas

² Jornal O Globo, de 5 de julho de 2011 – Coluna Miriam Leitão.com: “Números que Contam”, em <http://oglobo.globo.com/economia/miriam/posts/2011/07/05/numeros-que-contam-390465.asp>.

podem tomar posição e contribuir na ampliação do entendimento sobre a realidade do país e os aspectos culturais nele presentes?

Assim, sem reconhecer que há um problema e ao negá-lo, há organizações que não gerenciam seus processos de recrutamento, seleção e desenvolvimento na carreira e também não realizam a gestão de pessoas considerando a diversidade como riqueza, oportunidade de incrementar o repertório interno para pensar e agir sobre a realidade. Quando não se identifica que há um problema na organização, também não se gerenciam os dados sobre sexo, não se monitora a demografia interna nem se busca identificar barreiras e erradicá-las, o que fortalece ainda mais a inércia e, portanto, a injustiça.

Ampliar a participação de mulheres significa ampliar as possibilidades de a organização se tornar tão feminina quanto masculina, operando seus negócios numa sociedade com o mesmo perfil e que pode superar as barreiras das ideologias com a contribuição do mercado de trabalho.

A empresa que oferece oportunidade de trabalho, mas não se dedica a oferecer também condições para o pleno desenvolvimento pessoal e profissional, impõe um padrão, neste caso o padrão masculino, limitando as possibilidades das pessoas e da própria organização, gerando ineficiência e times que têm dificuldade de interagir e cooperar criativamente em torno dos desafios do negócio. Ser mulher se torna um problema quando o problema é uma estrutura masculina e masculinizada, como se tudo no mundo fosse masculino, como se o normal fosse ser homem e como se as empresas tivessem nascido para os homens.

A discriminação negativa gera ineficiência também na sociedade, porque o investimento na educação de seus cidadãos, entre outros investimentos, é desperdiçado. Se o critério para ascender socialmente é o mérito e o desenvolvimento de competências, torna-se grande a frustração e o sentimento de injustiça quando se percebe que ser mulher se sobrepõe às qualificações da profissional. Por outro lado, não é desaparecendo com o marcador identitário de ser mulher que se fará desaparecer a barreira. Há mulheres que cobram respeito negando que são mulheres e pedindo foco na identidade profissional, quando os dois marcadores devem andar juntos para o enfrentamento das barreiras.

Justificar a injustiça com base nas ideologias da discriminação afasta a empresa de uma leitura mais ampla da realidade, com seus complexos aspectos econômicos, sociais, culturais e políticos, o que afeta as práticas de gestão de pessoas e também as próprias estratégias de negócio. Constituem aspectos fundamentais para os negócios realizar leituras da realidade e planejar a atividade empresarial sobre ela.

A retórica do mérito, portanto, é utilizada para explicar e manter a realidade injusta, em lugar de ser a afirmação de um valor, sobretudo para o mundo empresarial, mas não apenas. A promoção da equidade de gênero não é inimiga do mérito, como muitos entendem. Ele é abandonado quando se prefere um profissional por ser homem.

No caso da pesquisa realizada pelo Instituto Ethos em 2010, não se trata da escolha de

um, mas de 86,3% de homens para ocupar o quadro executivo e de 66,9% para ocupar o quadro funcional das 500 maiores empresas do Brasil. Não seria exatamente o critério do mérito que evitaria esta situação vivenciada no início da segunda década do século XXI?

A atitude de cada empresa está construindo não apenas uma organização enfraquecida e ineficiente, mas também uma sociedade ineficiente e injusta. Diante da crise mundial, a oportunidade que se abriu para o Brasil está exatamente no desenvolvimento de seu mercado interno. A ineficiência está no investimento para a formação dos cidadãos, com critérios alheios ao mérito, desperdiçando talentos, produzindo uma base da pirâmide artificial baseada em marcadores identitários como, neste caso, ser mulher. Quanto maior a equidade, maiores são as chances de desenvolvimento, menor é a ineficiência e mais significativo e sustentável se torna o mercado interno.

Portanto, a promoção da equidade de gênero não é apenas uma exigência externa, mas parte da agenda de desenvolvimento sustentável, desafio global ou de todas as sociedades. É também uma exigência interna, da própria empresa que assume uma conduta socialmente responsável para com todos os seus stakeholders, incluindo os acionistas, que primam pela eficiência e não deveriam desejar ter organizações reféns das ideologias da discriminação.

Essa certeza de que a equidade de gênero constrói organizações mais sólidas e preparadas para se desenvolverem em sociedades complexas, com rápida e intensa transformação na qualidade das relações entre homens e mulheres, é o que parece motivar as empresas que estão realizando ações para corrigir mais rapidamente a desigualdade presente ainda hoje em termos de oportunidades de trabalho.

A falta desta visão de que a promoção da equidade de gênero interessa a todos pode deixar algumas empresas entregues à inércia, apreciando uma paisagem em vez de participar dela e contribuir para sua transformação. O discurso ideológico contra ações que interferem na realidade para produzir transformações positivas para todos é estranho ao mundo empresarial, um mundo que se apropria com maior intimidade das ferramentas de gestão e deveria entender mais plenamente sua importância. Tudo no mundo empresarial é gestão e definição de metas. Por que, então, as práticas de produção de equidade são relegadas à inércia e ao círculo vicioso que produz injustiça e ineficiência?

O círculo vicioso criado pelas ideologias da discriminação e alimentado, por exemplo, pela falsa retórica do mérito, faz com que a própria mulher seja responsabilizada pela sua situação de exclusão, desvantagem ou vulnerabilidade no mercado de trabalho. Ao se dizer que a realidade atual de super-representação masculina se deve ao mérito, passa-se a mensagem de que as mulheres não estão ali porque não querem, não têm competência ou não têm interesse.

Uma característica das ideologias da discriminação, como o machismo, é que elas podem ser introjetadas tanto por homens como por mulheres. Sem investir na formação dos funcionários, incluindo as mulheres, foco das ações de correção das desigualdades existentes, muitas delas boicotam os esforços da própria organização, dizendo-se incomo-

dadas com os privilégios, quando o privilégio é, na verdade, dos que se beneficiam de uma situação injusta.

Empresas com ações de promoção da equidade de gênero devem investir também na formação dos gestores dessas ações para ampliar seu repertório e fortalecer seus argumentos no enfrentamento dos incômodos trazidos pelo abandono de áreas de conforto, mesmo quando constituídas sobre pilares injustos. É preciso argumentar, sensibilizar e ampliar o entendimento das próprias mulheres sobre a importância da equidade de gênero para todos, assim como é preciso enfrentar a resistência de alguns homens que rejeitam qualquer alteração no padrão cultural ou no perfil demográfico e todas as decorências de provar o mérito num ambiente não mais masculino, mas também feminino.

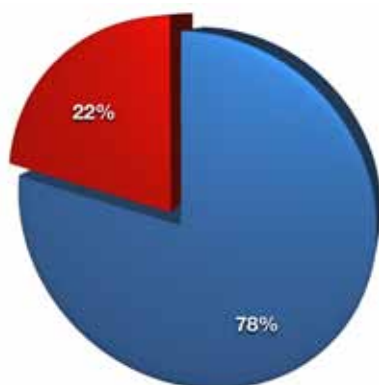
A experiência presente hoje no Brasil de constituir grupos de mulheres tem sido bem-sucedida nesse sentido. Elas se organizam e propõem soluções para tornar a empresa mais feminina, enfrentando o padrão masculino como único ou exclusivo. O salto de qualidade nesses grupos tem acontecido quando se tornam plurais e passam a envolver também os homens nas discussões sobre relações de gênero.

Empresas que investem em benefícios para mulheres, como oportunidades para o desenvolvimento pessoal e profissional, estão percebendo que precisam investir na mudança do padrão cultural. Apenas a vivência da oportunidade não tem sido suficiente e a criação de condições para que todos se beneficiem do novo momento passa também pela construção de novos repertórios para explicar a realidade, instigar a reflexão sobre ela e o entendimento sobre o projeto da organização que quer ser mais justa, correta, eficiente e preparada para operar seus negócios num mundo feminino e masculino.

Avanços em relação à participação dos negros

Houve aumento na participação de negros na empresa?

- Sim
- Não



Das empresas que participaram deste levantamento, 78% informaram que, entre dezembro de 2009 e dezembro de 2010, houve aumento da presença de negros em um ou mais dos diferentes quadros apresentados (executivo; gerência; supervisão, chefia ou coordenação; e funcional).

Os dados brasileiros demonstram que há muitas oportunidades para as empresas que assumem compromisso com a promoção da equidade racial. Enquanto o mercado de trabalho em geral discrimina, as empresas que enfrentam as barreiras colocadas pelas ideologias da discriminação, como o racismo, contribuem para uma sociedade melhor e ao mesmo tempo se beneficiam da oferta de trabalhadores com qualificação que estão sendo preteridos.

No Brasil, os negros representavam 51% da população, segundo o Censo do IBGE de 2010. Eram 97 milhões de pessoas, enquanto

os brancos (47%) somavam 91 milhões. Ainda segundo o IBGE, com dados trabalhados pelo Laeser/UFRJ³, a taxa de desemprego no Brasil, em dezembro de 2010, foi de 5,3%, a mais baixa desde que se realizam estudos sobre o dado. Entretanto, quando se realizam recortes com base em gênero e raça, alguns desafios se tornam evidentes. A taxa de desemprego para os brancos foi de 4,4% e para os negros, 6,3%. Detalhando um pouco mais, a taxa de desemprego para os homens brancos foi de 3,5%; para as mulheres brancas, 5,5%; para os homens negros, 4,7%; e para as mulheres negras, 8,2%.

Em maio de 2011⁴, com taxa de desemprego no país de 6,4%, a desagregação por cor ou raça demonstrou que essa taxa era de 20% para as mulheres negras entre 18 e 24 anos. No mesmo levantamento, a taxa de desemprego para pessoas com oito a dez anos de estudo era de 7,9%. Mas, ao desagregar-se esse grupo de mesma escolaridade, observa-se que essa taxa era de 5,8% para os homens brancos, 9% para as mulheres brancas e 11,1% para as mulheres negras.

Com base na *Síntese dos Indicadores Sociais 2010*, do IBGE (dados de 2009), entre os brancos, 39,5% eram empregados com carteira assinada, enquanto entre os pretos eram 36% e entre os pardos, 31,1%. Com relação a tempo de estudo, a população branca de 15 anos ou mais de idade tinha, em média, 8,4 anos de estudo em 2009, enquanto pretos e pardos tinham, igualmente, 6,7 anos. Os mesmos indicadores demonstraram que, em relação à população de 25 anos ou mais com ensino superior concluído, houve crescimento na proporção de pretos (4,7%) e pardos de (5,3%). No mesmo período, o percentual de brancos com diploma era de 15%. O sistema de cotas para negros nas universidades públicas, o Programa Universidade para Todos (ProUni) e a ascensão dos negros para as classes C, B e A permitiu, nos últimos dez anos, a formação de milhões de negros nas universidades. Só o ProUni, de 2005 a 2011, destinou 919.551 bolsas, das quais 440.160 (47,8%) foram destinadas a estudantes negros.

Há uma desigualdade acentuada, mas os dados sobre o mercado de trabalho não são condizentes com essa oferta de profissionais negros, apresentando um diferencial muito maior do que a realidade educacional que o país possui.

Um estudo chamado Características Étnico-Raciais da População: um Estudo das Categorias de Classificação de Cor ou Raça, do IBGE, divulgado em 22 de julho de 2011, demonstra que as diferenças raciais ou de cor influenciam a vida dos negros em aspectos como acesso ao trabalho (71%), relação com justiça/polícia (68,3%) e convívio social (65%). Ou seja, o trabalho é o lugar onde o racismo apresenta maior impacto para a população negra.

Como consequência das barreiras enfrentadas no acesso aos seus direitos, incluindo o emprego, o Censo do IBGE de 2010 apontou que, entre os 16 milhões de brasileiros

³ Laboratório de Análises Econômicas, Históricas, Sociais e Estatísticas das Relações Raciais (Laeser), da Universidade Federal do Rio de Janeiro.

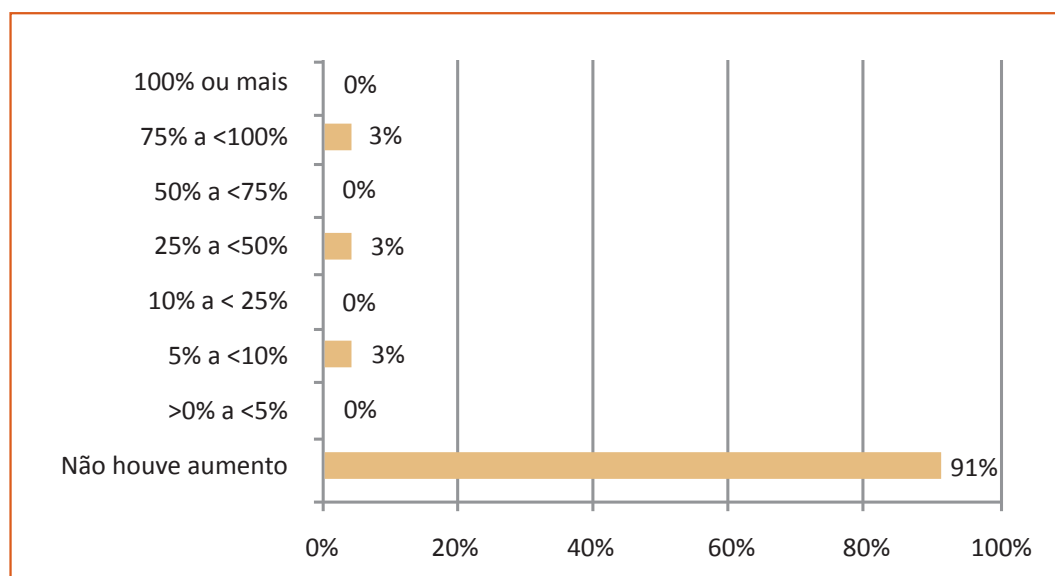
⁴ IBGE, Pesquisa Mensal de Emprego, agosto de 2011 (ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/fasciculo_indicadores_ibge/) e dados divulgados pela coluna Miriam Leitão.com, em O Globo de 5 de julho de 2011 (<http://oglobo.globo.com/economia/miriam/posts/2011/07/05/numeros-que-contam-390465.asp>).

que vivem em extrema pobreza (ou com até R\$ 70 mensais), há 11,5 milhões de negros e 4,2 milhões de brancos. Permanece ao longo dos anos o indicador de que 70% dos mais pobres são negros.

Os dados revelam desigualdades raciais acentuadas e, para as empresas, torna-se um imperativo ético investir no enfrentamento do racismo. Além disso, assim como acontece no caso das mulheres e de outros segmentos, as empresas que promovem equidade racial se beneficiam de muitas maneiras, seja no acesso aos talentos que outras empresas desprezam, seja na ampliação do mercado interno, já que muitos negros se encontram na base da pirâmide pela transformação de sua diferença em relação aos brancos em motivo para desigualdades.

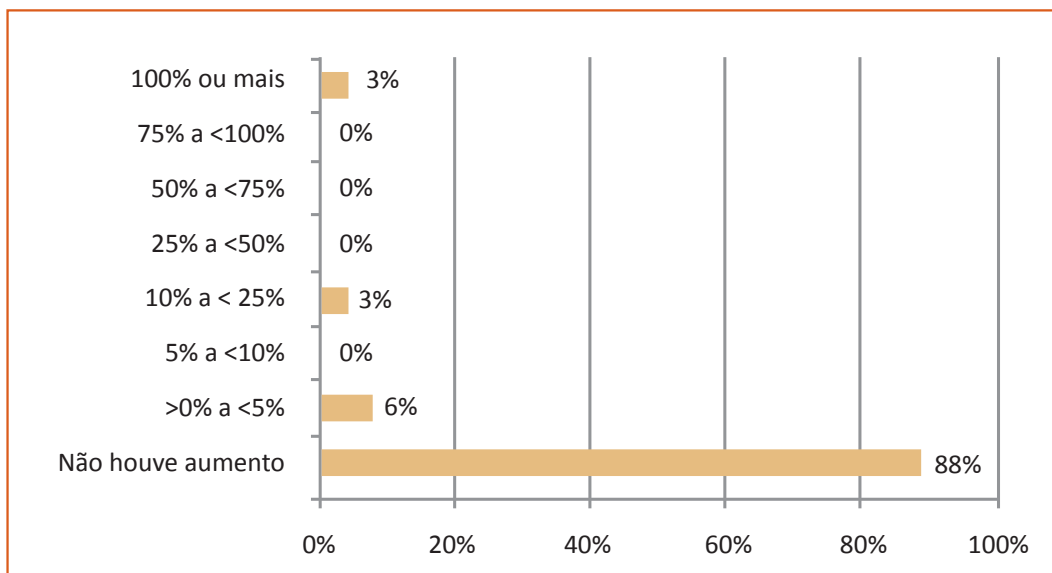
Detalhando o aumento de negros em seus quadros apresentado por 78% das empresas participantes deste levantamento, temos os seguintes dados por quadro hierárquico:

No **quadro executivo**, cerca de 9% das empresas relataram aumento na participação dos negros, em diferentes proporções: 3% tiveram aumento de 75% a <100%; 3%, de 25% a <50%; e 3%, de 5% a 10%.



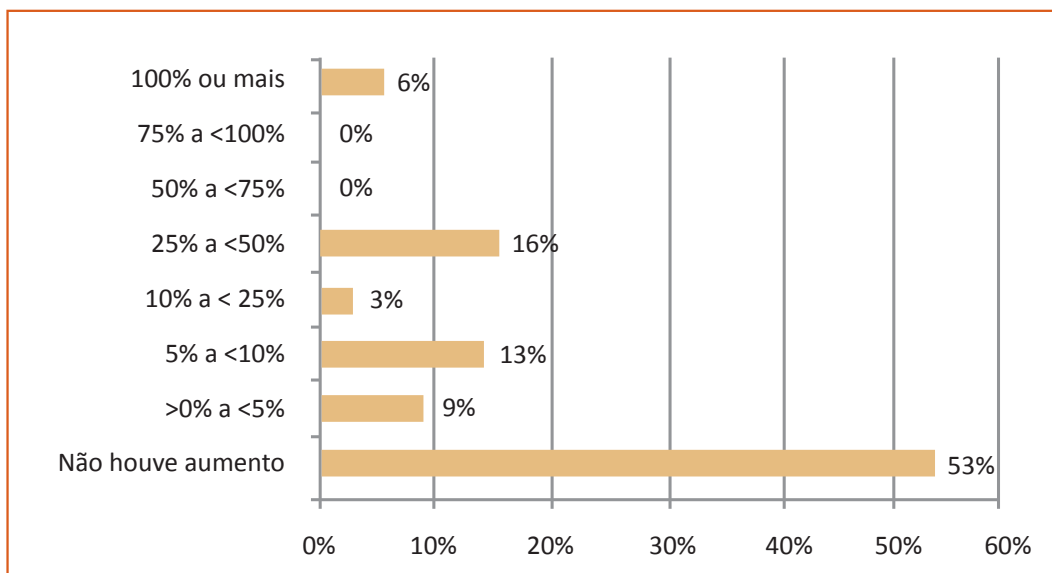
Sobre o perfil dessas empresas, nenhuma possui metas para ampliar a participação de negros em cargos de liderança, mas 33% informaram que têm metas genéricas, sem foco em liderança. O faturamento das empresas que apresentaram aumento no número de negros em seu quadro executivo estava entre R\$ 1 bilhão e R\$ 3 bilhões (67%) e acima de R\$ 3 bilhões (33%). Quanto ao número de funcionários, 67% das empresas que apresentaram aumento da participação de negros no quadro executivo possuíam mais de 5.000 funcionários (67%) e entre 301 e 1.000 funcionários (33%).

Na **gerência**, 12% das empresas relataram aumento na participação dos negros. Destas, 6% apresentaram aumento de >0% a <5%; 3%, um aumento de 10% a <25%; e 3%, um aumento de 100% ou mais.



Sobre o perfil das empresas (12%) com aumento na participação de negros no quadro de gerentes, 25% informaram possuir metas genéricas para ampliar o número de negros em seus quadros e nenhuma informou possuir metas para cargos de liderança. Quanto ao faturamento, 75% estavam acima de R\$ 3 bilhões e 25%, entre R\$ 1 bilhão e R\$ 3 bilhões. As empresas com mais de 5.000 funcionários (50%) foram as que tiveram maior aumento de negros gerentes; as restantes tinham entre 1.001 e 3.000 funcionários (25%) e entre 3.001 e 5.000 (25%).

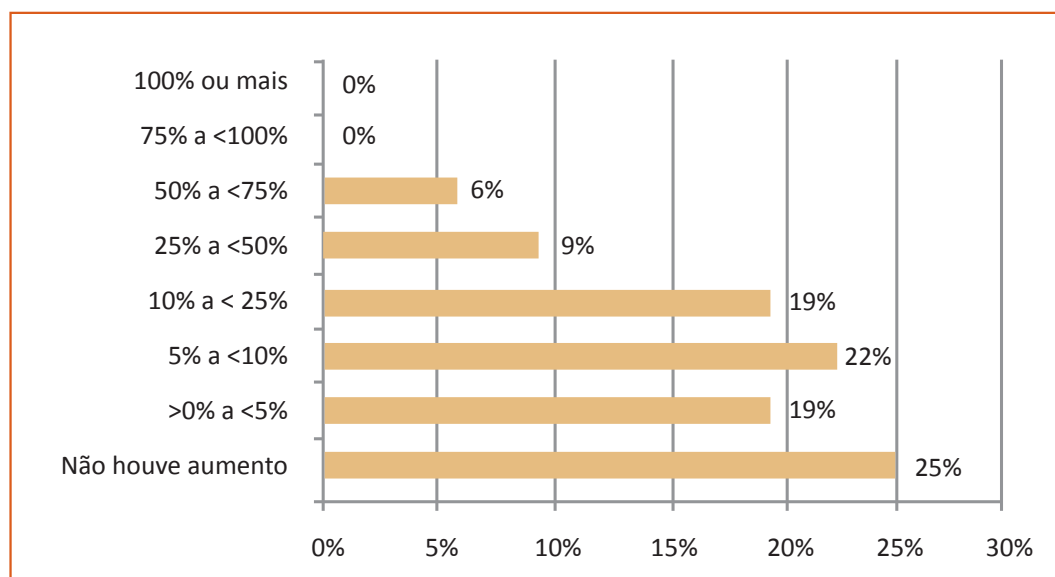
No quadro de **supervisão, chefia ou coordenação**, 47% informaram ter havido aumento na participação de negros. A maior parte das empresas (16%) declarou um aumento entre 25% e <50%; 13% delas informaram um aumento entre 5% e <10%; 9%, de >0% a 5%; 6%, de 100% ou mais; e 3%, entre 10% e <25%.



Quanto ao faturamento das empresas que informaram aumento nesse nível hierárquico, 46% tiveram faturamento acima de R\$ 3 bilhões; 40%, entre R\$ 1 bilhão e R\$ 3 bilhões; 7%, entre R\$ 500 mil e R\$1 bilhão; e 7% com faturamento até R\$ 500 milhões. Com relação ao número de funcionários, 47% possuíam mais de 5.000, 33% tinham de 1.001 a 3000 e 20%, de 3.001 a 5.000 funcionários.

Nenhuma das empresas com aumento na participação de negros na supervisão, chefia ou coordenação informou possuir metas para quadros de liderança e 13% informaram possuir metas genéricas.

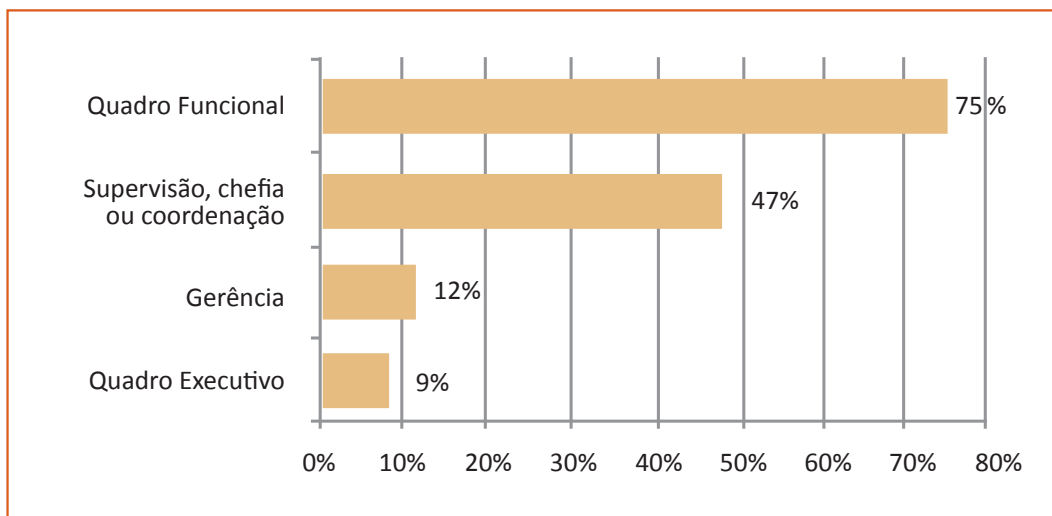
Quanto ao **quadro funcional**, 75% das empresas informaram ter tido aumento na participação de negros. A maioria delas (22%) teve aumento entre 5% e <10%; 19% aumentaram entre >0% e <5%; outros 19%, entre 10% e <25%; 9%, entre 25% e <50%; e 6%, entre 50% e <75%.



Quanto ao faturamento, as empresas com aumento na participação de negros no quadro funcional declaram ter entre R\$ 1 bilhão e R\$ 3 bilhões (50%), seguidas das empresas com faturamento acima de R\$ 3 bilhões (42%), de R\$ 500 mil a R\$1 bilhão (4%) e de até R\$ 500 milhões (4%). Em relação ao número de funcionários, a maioria das empresas com aumento na participação de negros no quadro funcional informaram ter entre 1.001 a 3.000 funcionários (42%). Em seguida vêm as empresas com mais de 5.000 funcionários (29%), as de 2.001 a 5.000 (21%) e as de 301 a 1.000 funcionários (8%).

Observe-se que, nas empresas que disseram ter tido aumento na participação de negros, a maioria dos casos ocorreu no quadro funcional e, quanto mais alta a posição hierárquica, menor foi o percentual de empresas a informar avanço nesse sentido.

Assim como acontece com as mulheres, a ascensão do negro para posições de liderança nas empresas encontra enorme dificuldade. Desta vez, a explicação mais comum



no mercado em geral é de que não há negros com qualificação profissional, o que nem sempre se sustenta nos dados internos e nos dados da realidade brasileira.

As empresas que apresentaram aumento de negros em qualquer um dos níveis hierárquicos, quando perguntadas sobre os motivos que podem ter contribuído para isso, responderam, em questão de múltipla escolha, que:

- Foi um aumento natural, sem nenhuma ação da empresa para que isso acontecesse (76%);
- Possuem metas genéricas para ampliar a participação dos negros (12%);
- Não possuem metas, mas realizam atividades de sensibilização para o tema (8%);
- Não possuem metas, mas realizam atividades que favorecem a maior participação de negros em posições de liderança (4%).

Nenhuma empresa atribui o aumento a mudanças em sua estrutura (compra, fusão, venda, novas áreas de negócios etc.) nem instituiu metas com impacto na remuneração dos gestores que não as alcançarem. Como foi visto em todos os quadros, nenhuma empresa possui metas para aumentar a participação de negros em cargos de liderança.

A explicação do aumento natural, sem nenhuma ação, aparece com destaque, indicando ou buscando indicar que a empresa não investe em mecanismos de promoção da equidade racial e, portanto, os resultados se devem aos esforços dos próprios profissionais negros.

No espaço livre indicado para a empresa descrever outras ações que poderiam contribuir para a equidade racial, nenhuma das empresas acrescentou informações. Pode-se inferir, contudo, que essa “naturalidade” no aumento da participação de negros envolve muitas vezes enfrentamento e erradicação de barreiras, diversificação das fontes de recrutamento e seleção e maior abertura para o tema, como será visto no detalhamento logo adiante.

Uma questão importante sobre o tema das relações raciais é o gerenciamento das informações sobre cor ou raça dos profissionais, conforme solicitado pelo Ministério do

Trabalho e Emprego (MTE), por meio da Portaria nº 1.740, de 26 de outubro de 1999⁵, atualizada pela Portaria nº 10, de 6 de janeiro de 2011⁶, ambas referentes ao Relatório Anual de Informações Sociais (Rais).

Nesta última portaria, o MTE solicita que, no cadastro inicial do profissional, ele próprio declare sua raça ou cor, de acordo com as alternativas definidas pelo IBGE: branco, preto, pardo, amarelo ou indígena. Assim como acontece nas pesquisas e nos censos do IBGE, a metodologia sugerida é que o próprio profissional se autodeclare pertencente a determinada raça ou cor, não cabendo a terceiros essa definição.

Ao responder ao questionário utilizado neste levantamento, apenas 9% das empresas informaram não perguntar ao funcionário sobre sua cor ou raça em nenhum momento e que o dado, portanto, não era gerenciado. Tais empresas estão contrariando a legislação em vigor ou a pessoa que respondeu o questionário não obteve a informação correta com o setor responsável pelo envio dos dados ao MTE.

Em razão dessa obrigatoriedade, as demais empresas responderam que gerenciam a informação sobre cor ou raça no preenchimento do cadastro de funcionários (79%), no preenchimento do currículo de candidatos a vaga (21%), na pesquisa de clima (3%) ou nos sistemas de denúncia ou queixas sobre desrespeito, violação de direitos, assédio, discriminação etc. (3%).

Há empresas (6%) que gerenciam o dado de outra forma, como no balanço social ou relatório de sustentabilidade, mas é bem maior o número de empresas, mesmo entre as participantes deste levantamento, que informam o dado sobre cor ou raça nessas publicações.

Como foi visto, há empresas (21%) que solicitam a informação sobre cor ou raça já no preenchimento do currículo do candidato. Essa informação pode permitir à empresa: conhecer o perfil dos seus candidatos nesse quesito; refletir sobre os motivos da possível sub-representação ou sobrerrepresentação de algum segmento em relação aos dados da sociedade brasileira; dialogar com seus fornecedores de recursos humanos, com a comunidade e com outros públicos sobre os motivos da baixa participação de candidatos de algum segmento; realizar ações afirmativas para incentivar maior participação de candidatos negros, tanto na análise inicial quanto na seleção para as próximas fases do processo; e assim por diante. Há empresas, por exemplo, que têm feito uma revisão das imagens que publicam em seus anúncios de vagas. Se os membros da comunidade negra não se enxergarem nas fotos utilizadas pela empresa, isso pode ser uma barreira a mais para que eles se identifiquem com a empresa e com suas ofertas de vagas.

Há outras empresas que, considerando a informação sobre cor ou raça nos processos seletivos, fazem uma análise mais cuidadosa para assegurar que, entre os melhores candidatos, haja a presença de certo número de candidatos do segmento negro. Se houver,

⁵ http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BECC06A8760A/p_19991026_1740.pdf

⁶ http://www.rais.gov.br/rais_ftp/PortariaRais2010.pdf

por exemplo, cem candidatos qualificados para a fase seguinte da seleção, sendo noventa brancos e dez negros, essas empresas cuidam para os dez negros não desapareçam no alto volume de bons candidatos. É uma oportunidade para a empresa identificar se há barreiras em razão da postura de um ou mais de seus recrutadores, selecionadores ou gestores. Empresas que não gerenciam essa informação podem desprezar a composição de equipes plurais do ponto de vista racial ao não equilibrar o número de candidatos de diferentes segmentos nas diferentes fases do processo de seleção.

A pesquisa de clima, embora anônima, contém informações gerais sobre áreas nas quais os profissionais que respondem a ela trabalham, bem como informações sobre sexo e idade, podendo acolher também a informação sobre cor ou raça, nos moldes utilizados pelo IBGE, permitindo uma leitura dos resultados com recortes mais variados. Apenas 3% das empresas, como vimos, utilizam o quesito cor ou raça nas pesquisas de clima.

Nem mesmo nos canais de denúncia de práticas de discriminação, entre outras questões, utiliza-se a informação de cor ou raça com maior frequência. Também são 3% as empresas que empregam essa informação, o que permite identificar com recortes o tipo de queixa mais frequente e, portanto, encontrar soluções para prevenir e tratar os problemas com maior eficiência e efetividade.

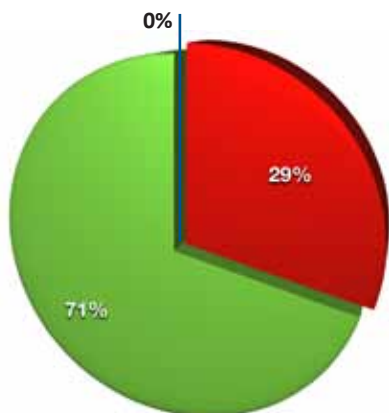
No mercado de trabalho em geral, há empresas que gerenciam a informação em relação à oferta de benefícios no campo do desenvolvimento profissional (bolsa de estudo ou participação em atividades internas de educação), em relação a potenciais candidatos a promoção, bem como em relação a desligamento. Algumas empresas, ao gerenciar o dado, descobrem que os negros são maioria nos casos de desligamento, voluntários ou não, sobretudo em momento de diminuição do quadro. Quem gerencia essas situações

pode identificar se isso ocorre por coincidência, se houve efetiva análise do desempenho dos candidatos desligados ou se a questão do racismo está influenciando decisões de alto interesse para a organização, além de causar impactos negativos na vida das pessoas, das equipes e da sociedade.

Ainda há receio de se perguntar sobre cor ou raça, imaginando-se que seria ato de discriminação negativa e poderia ofender o funcionário ou colocar a empresa em risco. Mas é consenso, há décadas, que o gerenciamento do dado é necessário em todos os campos da vida social, incluindo o mercado de trabalho. Graças a essa informação, é possível gerenciar e produzir soluções das mais variadas para que a empresa não se veja privada da participação de talentos negros já em seus processos de recrutamento e seleção.

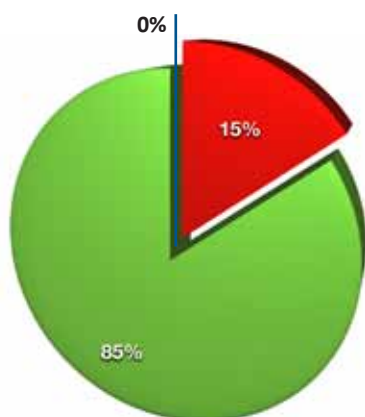
É prática de responsabilidade social que a empresa solicite a informação sobre cor ou raça de seus funcionários e seja transparente ao informar tais dados para a sociedade em suas publicações, como balanço social, indicadores de responsabilidade social e outras comunicações sobre suas atividades.

- Sim, são ações exclusivas para negros
- Sim, são ações que também beneficiam os negros
- Não há ação social na empresa ou elas não tem foco específico no segmento negro



Muitas empresas alegam que não têm profissionais negros em número significativo porque há um problema social. Ou seja, a responsabilidade é da sociedade. No entanto, em sua ação social, a empresa nem sempre está atenta às oportunidades de investir na qualificação educacional e profissional dos negros. Quando perguntamos se as empresas realizavam **ações sociais com foco na população negra**, visando sua preparação para o mercado de trabalho, nenhuma delas informou realizar ações exclusivas para esse segmento e 29% informaram realizar ações que também beneficiavam os negros. No entanto, 71% das empresas informaram que não realizar nenhuma ação social ou que as que realizavam não tinham foco específico no segmento negro.

- Sim, por meio da área de ação social
- Sim, por meio das áreas de RH ou outras áreas internas
- Não



Sobre a oferta de **bolsas de estudo** para alunos negros, também visando a ampliação da participação de negros com maior escolaridade na sociedade e até mesmo em seus processos seletivos, 15% das empresas informaram que o fazem por meio de ações da área de RH ou de outras áreas internas. Nenhuma empresa informou realizar essa prática por meio de seu investimento social ou ação social e 85% responderam que não investem na educação de negros.

Observando outras oportunidades de formação de profissionais negros dentro da própria empresa, este levantamento perguntou se havia alguma medida em relação ao segmento nos **programas de estágio**. Das empresas respondentes, 6% estabelecem metas para garantir a presença de negros entre os estagiários e 12% realizam parcerias com instituições ou divulgam vagas com foco nos candidatos negros. Contudo, 85% das empresas não instituíram metas para garantir a presença de negros e 3% disseram que não têm programa de estágio.

Em relação a programas de trainee, 50% das empresas informaram que não têm. Das que disseram ter, uma empresa, o Banco HSBC, relatou que realiza esforços para localizar candidatos negros e acompanha os resultados desse esforço. As demais empresas informaram que não determinaram metas para garantir a presença de negros, não realizam divulgação de vagas com foco no segmento e não estabeleceram parcerias com instituições que poderiam garantir acesso a candidatos negros.



Para assegurar maior participação de negros em qualquer dos quadros da empresa, ou seja, de forma geral, 53% das empresas disseram que realizam algum tipo de atividade. Em questão de múltipla escolha, nenhuma informou que incluiu o quesito cor ou raça como critério para escolha dos candidatos, mesmo diante do baixo número de profissionais negros. E isso é incentivado pela legislação e pela normativa internacional, que não considera discriminação a realização de ações afirmativas.

É o caso da Convenção da ONU de 1965, que tratou da discriminação racial⁷.

Outras respostas oferecidas pelas empresas:

- 89% utilizam imagens que consideram a diversidade racial na comunicação da empresa, no ambiente interno ou externo;
- 11% realizaram diálogos com instituições formadoras (Senai, universidades e/ou outros) para ampliar o número de alunos negros;
- 11% realizaram revisão das fontes de recrutamento e/ou diversificaram essas fontes;
- 6% realizaram revisão das exigências contidas no anúncio de vagas para eliminar qualquer possibilidade de discriminação de candidatos negros;
- 6% passaram a anunciar vagas explicitando apreço da empresa pela diversidade racial ou com foco específico nos negros;
- 6% realizaram atividades de sensibilização na comunidade para demonstrar interesse da empresa em promover a equidade racial no acesso às suas vagas;
- 17% realizaram outras atividades.

Em relação à utilização de imagens, 89% das empresas já perceberam que a realidade racial brasileira não permite uma representação descuidada, com foco apenas no segmento branco. O uso de imagens com maior diversidade racial tem impacto positivo sobre a capacidade da empresa de atrair candidatos negros e de construir sua imagem e reputação de empresa inclusiva e que respeita os direitos humanos dos trabalhadores nesse quesito.

Algumas das empresas (6%) passaram, por um lado, a rever exigências contidas em anúncios e, por outro lado, a afirmar seu apreço pela diversidade. Na questão das exigências está o critério da “boa aparência”, algo subjetivo e que é utilizado para reforçar padrões racistas e machistas, afetando as mulheres em geral e as mulheres negras em especial. A Lei 9.799, de 1999, incluiu na CLT diversos aspectos sobre discriminação no mercado de trabalho e rejeitou, no artigo 373A, esse tipo de subjetividade nos processos de admissão ou promoção das empresas públicas ou privadas .

Dentre as empresas que informaram realizar outras atividades, algumas relataram suas ações, destacando-se parcerias com instituições que possuem foco na comunidade negra ou mesmo políticas pela igualdade de oportunidade.

Banco HSBC – Estabeleceu metas para aumentar o número de negros na base da empresa; criou o Grupo de Afinidade para discutir assuntos relacionados ao segmento; trabalha pela inclusão de negros no mercado de trabalho; realizou parceria com a Faculdade Zumbi dos Palmares⁹ na contratação de estagiários; incluiu cláusula contratual exigindo que parceiros de recrutamento apresentem candidatos negros.

⁷ Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, adotada pela ONU em 21 de dezembro de 1965, parte 1, artigo 1, parágrafo 4: “Não serão consideradas discriminação racial as medidas especiais tomadas com o único objetivo de assegurar progresso adequado de certos grupos raciais ou étnicos ou de indivíduos que necessitem da proteção que possa ser necessária para proporcionar a tais grupos ou indivíduos igual gozo ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais, contanto que tais medidas não conduzam, em conseqüência, à manutenção de direitos separados para diferentes grupos raciais e não prossigam após terem sido alcançados os seus objetivos.”

⁸ Lei 9.799, de 26 de maio de 1999 (http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9799.htm#art373a).

⁹ A Faculdade Zumbi dos Palmares foi criada para atuar com foco na comunidade negra (http://www2.zumbidospalmares.edu.br/index.php?option=com_content&view=article&id=65&Itemid=58).

Itaú Unibanco – Realizou parceria com a Faculdade Zumbi dos Palmares na contratação de estagiários, sobretudo negros.

Unimed Paulista – Mantém políticas específicas pela igualdade de oportunidades para todos os funcionários, em admissão, promoção e mobilidade interna.

Em resposta a uma questão de múltipla escolha sobre o incentivo para maior participação dos negros em cargos de liderança, 18% das empresas informaram que mantêm ações desta natureza, quais sejam:

- 83% sensibilizam gestores para maior abertura na promoção de negros;
- 40% sensibilizam parceiros de recrutamento para o tema;
- 17% estabeleceram metas ou cotas para negros;
- 17% incluíram cláusula em contrato de fornecedores de recursos humanos exigindo um número mínimo de candidatos negros;
- Nenhuma empresa mantém programa de mentoring especificamente voltado para negros;
- Nenhuma empresa realiza recrutamento externo com foco em negros.

As práticas de sensibilização com diferentes públicos ou stakeholders internos e externos são mais frequentes nas empresas. Apesar de, em outros momentos, as empresas informarem que não possuem metas ou cotas para negros quando se trata de cargos de liderança, nesta questão apareceram 17% delas informando que estabeleceram.

Também é interessante notar que, embora nenhuma empresa informe manter programa de mentoring com foco em profissionais negros, essa prática existe no mercado e tem contribuído para acelerar o acesso de negros a posições mais altas nas organizações. Programas de mentoring colocam profissionais mais experientes acompanhando aqueles que são identificados como potenciais para assumir posições de liderança. Tais programas têm o efeito de dar maior visibilidade aos envolvidos, no caso, aos profissionais negros, e também de ampliar o entendimento das questões específicas enfrentadas por eles na sociedade e no ambiente interno.

Destacam-se as seguintes ações relatadas por algumas empresas:

Banco HSBC – Por meio da Federação Brasileira de Bancos (Febraban), a empresa estabeleceu acordos de cooperação com o Ministério da Educação (MEC), com a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir) e com a Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM), todos órgãos do governo federal, para promover e valorizar a diversidade no setor bancário. Tais parcerias têm como objetivo o fortalecimento e a implementação de políticas voltadas à mulher e à população negra, bem como ao público jovem egresso do Programa Universidade para Todos (ProUni). A meta é ampliar a inserção desses públicos no mercado de trabalho, intensificando sua qualificação e capacitação.

WEG Equipamentos Elétricos – Realiza campanhas internas pela valorização da diversidade.

Das empresas que informaram não ter obtido aumento na participação de negros em

nenhum de seus quadros, 94% afirmaram que realizavam ações para promoção da igualdade racial. Perguntadas sobre os fatores que justificariam a falta de resultados:

- 16% não apresentaram nenhuma justificativa;
- 58% justificaram a falta de aumento pelo fato de a empresa não possuir ações especificamente focadas no segmento negro;
- 10% alegaram que a falta de aumento se deve ao fato de a empresa selecionar candidatos por meio de concurso público;
- 6% alegaram que a empresa considera ações que priorizam segmentos como atos discriminatórios;
- 10% acrescentaram observações variadas.

O concurso público é, pelo menos na porta de entrada para a empresa, um fator que reduz as barreiras colocadas pela subjetividade dos processos de seleção das empresas privadas. Por outro lado, tem servido como justificativa para explicar o baixo percentual da participação de negros nos quadros das empresas públicas ou estatais. Nos últimos anos, as ações de recrutamento contam, por exemplo, com o apoio de maior cuidado na divulgação de imagens que não representem a diversidade racial brasileira, fator que tem contribuído para estimular a população negra a se perceber também como público alvo dos processos de seleção. Empresas públicas ou estatais podem investir em parcerias e maior diálogo com organizações do movimento negro para preparação de candidatos aos concursos, uma modalidade de ação afirmativa que antecede o estabelecimento de cotas, como acontece, por exemplo, no Estado do Rio de Janeiro.

Nos relatos de justificativa, uma empresa informou que suas ações afirmativas para negros ainda são muito recentes e seus resultados têm começado a surgir apenas em 2011. É uma justificativa que confere esperança de que outras empresas também estejam investindo em ações afirmativas para corrigir as disparidades encontradas nas pesquisas sobre o mercado de trabalho, não diferentes dos dados encontrados neste levantamento.

A consciência de que há um imenso prejuízo para a sociedade brasileira já deveria ser suficiente para que as empresas investissem mais em ações para corrigir o quadro atual. Contudo, diante dos desafios colocados pelo desenvolvimento experimentado pelo país na última década, com maior presença dos negros nas classes C, B e A, as empresas que participaram desta pesquisa deveriam preocupar-se com o fato de em seus quadros haver apenas 5,3% de executivos, 13,2% de gerentes e 25,6% de supervisores negros. Mesmo no quadro funcional, 31,1% de negros não é compatível com a população economicamente ativa de 2010 (46,5%), mesmo ano da pesquisa do Instituto Ethos que apresentou os dados acima.

Assim como acontece com as mulheres, há empresas investindo na participação ativa dos negros por meio da constituição de grupos que discutem sua situação, contribuem na identificação de barreiras e encaminham propostas de solução, seja no âmbito do público interno, seja no dos demais públicos e stakeholders da empresa, sobretudo os clientes atuais e futuros.

O grande avanço apresentado por algumas empresas está no cuidado dos grupos em envolver não apenas os negros, mas também os não negros, percebendo que o problema

e a solução passam pela reinvenção das relações raciais e pelo enfrentamento do racismo, sem perder o foco no segmento que vivencia cotidianamente seus prejuízos.

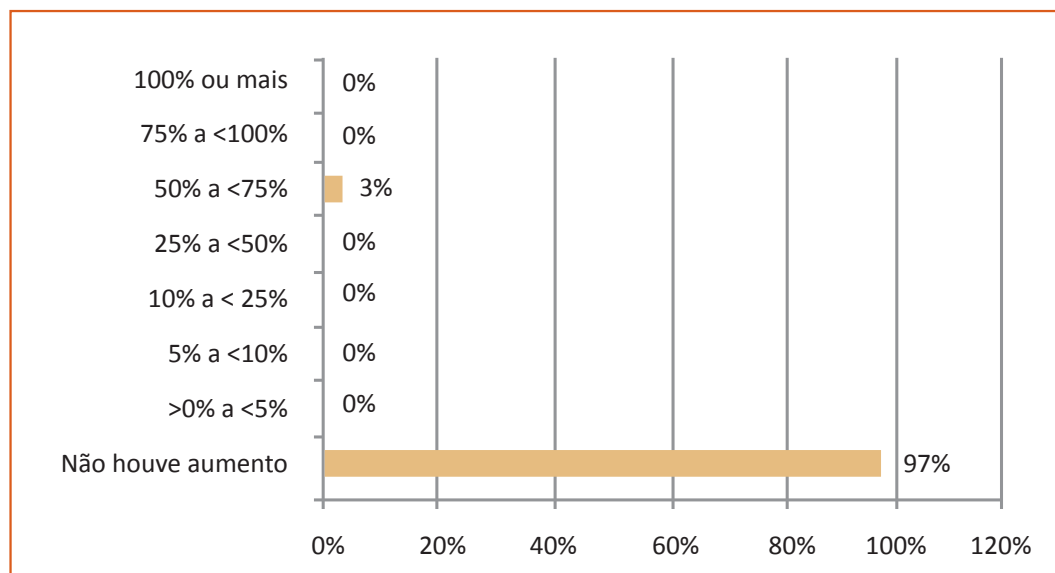
Avanços em relação à participação de pessoas com deficiência

Por conta da existência de legislação de cotas para garantir a presença de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, este levantamento, assim como fez com os aprendizes, perguntou sobre aumento no número de profissionais com deficiência e também sobre o cumprimento das cotas legais instituídas de acordo com o número de funcionários.

Das empresas respondentes, 38% informaram cumprir a cota e, destas, 3%, além de cumprir, ultrapassaram a cota estipulada em lei. As empresas participantes deste levantamento que informaram cumprir as cotas (dados de dezembro de 2010), incluindo as que ultrapassaram, são: Alcoa, Bahiagás, Banco do Nordeste, Banco HSBC, Comgás, EDP no Brasil, Embasa, Furnas, Grupo Boticário, Samarco, Termomecânica, Transpetro e Vicunha Têxtil.

Em relação ao perfil das empresas participantes que cumpriram ou ultrapassaram as cotas legais, o faturamento informado por 61% delas estava acima de R\$ 3 bilhões; para 23%, estava entre R\$1 bilhão e R\$ 3 bilhões; para 8%, entre R\$ 500 milhões e R\$ 1 bilhão; e 8% não declaram seu faturamento. Quanto ao número de funcionários, 39% tinham mais de 5.000; 30%, entre 1.001 e 3.000; 15%, entre 3.001 e 5.000; 8%, entre 301 a 1.000 funcionários; e outros 8%, até 300 funcionários.

Com relação ao aumento no número de profissionais com deficiência, atingindo ou não a cota, 85% das empresas informaram a situação descrita a seguir.

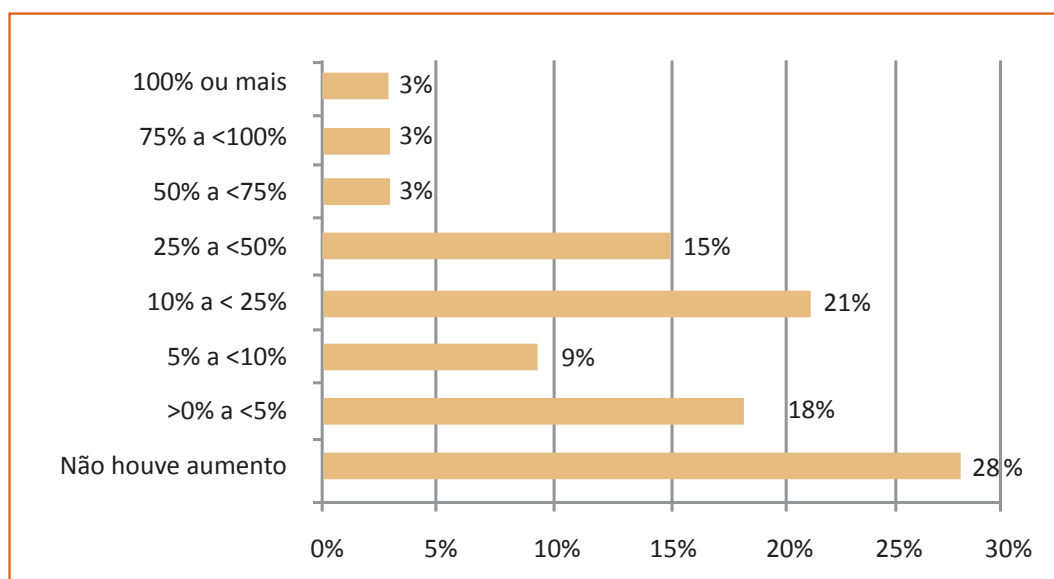


O maior desafio está no **quadro executivo**. Apenas 3% das empresas informaram que houve aumento na participação de profissionais nessa posição na faixa entre 50% e <75%.

Na **gerência**, a situação é um pouco melhor, com 6% das empresas informando um aumento de >0% a 5%; 3%, de 10% a <25%; e 3%, de 25% a <50%.

Na **supervisão, chefia ou coordenação**, 9% de empresas informaram um aumento entre >0% e 5%; 3%, entre 10% e 25%; 3%, entre 25% e 50%; e 3% com mais de 100% de aumento.

É no **quadro funcional** que a maioria das empresas (72%) apresentou maior percentual de aumento, sendo que 21% delas teve um aumento entre 10% e <25%; 18%, entre >0% e 5%; 15%, entre 25% e <50%; 9%, entre 5% e <10%; 3%, de 50% a <75%; 3%, de 75% a <100%; e 3% com mais de 100%.



Os fatores informados pelas empresas para esses aumentos em um ou mais quadros (79%) são os seguintes:

- 56% acreditam que o aumento se deve à realização de ações de sensibilização para o tema com todos os funcionários;
- 44% acreditam que o aumento se deve ao fato de a empresa buscar cumprir a legislação de cotas para inclusão de pessoas com deficiência, mesmo não tendo ainda recebido multa ou assinado termo de ajustamento de conduta (TAC);
- 41% acreditam que o aumento se deve à adoção de metas internas para atingir a cota estabelecida na lei;
- 30% acreditam que o aumento se deve ao fato de a empresa buscar cumprir a legislação de cotas para inclusão de pessoas com deficiência porque já foi multada ou possui termo de ajustamento de conduta (TAC);
- 19% acreditam que o aumento se deve ao fato de a empresa ter destinado verba para a contratação de pessoas com deficiência de maneira a não onerar as áreas, estimulando gestores na inclusão desses profissionais;

- 11% acreditam que o aumento se deve à realização de atividades que favorecem a ampliação do número de pessoas com deficiência, mesmo sem metas estabelecidas;
- 4% acreditam que o aumento se deve às metas internas para ampliar o número de pessoas com deficiência em posição de liderança;
- 4% acreditam que o aumento se deve às metas internas para ampliar o número de pessoas com deficiência, sendo que a remuneração dos gestores pode sofrer impacto negativo no caso de não cumprimento dessas metas;
- 4% possuem ações de sensibilização focadas somente na liderança;
- 4% não estabeleceram metas internas para atingir a cota estabelecida na lei;
- Nenhuma empresa acredita que tenha sido um aumento natural, sem nenhuma ação para que isso acontecesse;
- 11% atribuem o aumento a outras ações.

Mesmo com cotas previstas na lei, há empresas que ainda estabelecem metas internas, com ou sem impacto na remuneração dos gestores, visando reforçar as medidas para cumprimento da legislação, acelerar a obtenção de resultados ou distribuir melhor as responsabilidades entre as diferentes áreas. São ações afirmativas dentro de ações afirmativas, neste caso combinando metas internas com as cotas instituídas por lei e impostas às empresas.

Há empresas que centralizam a verba para pagamento dos profissionais com deficiência na área de RH e o fazem por determinado período, até que os gestores das áreas percebam que a inclusão desses profissionais deve se tornar fato do cotidiano dos processos de contratação de funcionários.

No entanto, as empresas ainda tendem a abrir apenas as funções mais básicas para os profissionais com deficiência. Partem de uma leitura parcial da realidade, que diz não haver profissionais qualificados no mercado, o que não corresponde à realidade. Na última década, no mínimo, houve um esforço da sociedade para tornar seus espaços mais acessíveis e os serviços públicos e privados mais inclusivos, sobretudo no âmbito da educação regular, pública ou privada.

Em 2005, o Censo do MEC sobre o ensino superior identificou cerca de 10.000 estudantes com deficiência nas universidades. De 2005 a 2011, 5.951 das 919.551 bolsas de estudos oferecidas pelo ProUni foram destinadas a pessoas com deficiência, ou seja, 1% do total de bolsas. Ao lado dos dados que apresentam o grave problema da negação do direito básico às pessoas com deficiência no acesso à educação, cabe lembrar esses dados positivos, porque são eles que estão sendo considerados por determinadas empresas, com avanços na participação de profissionais nesta situação em todos os níveis hierárquicos.

Tais empresas não abrem apenas as vagas mais simples e com menor remuneração, sem considerar o perfil profissional do candidato e da vaga. Elas abrem todas as vagas e se aproveitam das barreiras presentes no mercado de trabalho para terem acesso aos melhores talentos dentre os profissionais com deficiência. Há, entre eles, pessoas de diferentes classes sociais, incluindo as mais altas, assim como há pessoas que adquiriram a deficiência após terem completado o ensino superior ou níveis mais elevados de ensino.

Em 2000, segundo o Censo do IBGE, das 24 milhões de pessoas com deficiência no país, segundo o conceito utilizado na época, havia 9 milhões inseridas no mercado de trabalho, sobretudo informal. Há, portanto, um potencial igual ou maior, considerando ter-se passado uma década, de pessoas em condições de entrar no mercado de trabalho formal, com carteira. Apesar disso, mesmo com a legislação de cotas, em 2010 havia apenas 306 mil trabalhadores com deficiência no mercado formal¹⁰. Há, portanto, uma oportunidade momentânea para as empresas que promovem equidade entre profissionais com e sem deficiência, adotando programas de inclusão e tomando medidas para cumprir a legislação e até ultrapassar o percentual com acesso a bons profissionais.

Padrões de discriminação transversais também atrapalham as empresas, que mantêm a preferência por homens brancos e na faixa etária entre 25 e 40 anos. Ao chamar a atenção para esses padrões ou para as ideologias da discriminação, os programas de valorização da diversidade contribuem para que as empresas reconheçam mais rápida e facilmente e qualidades em quem não se parece com o padrão preferencial do mercado de trabalho.

Ainda dentro da deficiência, empresas que cumpriram a legislação de cotas demonstram que não se fixaram num tipo de deficiência que entenderam ser mais fácil de incluir. Do total de trabalhadores com deficiência em 2010, segundo a Rais/MTE, verifica-se a predominância dos classificados como deficientes físicos (54,47%), seguidos dos auditivos (22,49%), visuais (5,79%), mentais (5,10%) e com deficiências múltiplas (1,26%). Na situação de empregados reabilitados, foram declarados apenas 10,9% do total das pessoas com deficiência, mesmo sendo o próprio mercado de trabalho um importante causador dessa condição para seus trabalhadores, por meio dos acidentes de trabalho e das lesões ocasionadas pela atividade laboral. Quando há valorização da diversidade em todos os níveis, a empresa tem acesso aos melhores profissionais com variados tipos de deficiência.

Diferentemente da situação da mulher e do negro, nenhuma empresa disse acreditar que “causas naturais” teriam provocado aumento na participação de pessoas com deficiência na empresa, sendo que 30% delas já foram multadas ou assinaram termo de ajustamento de conduta, fato que impacta negativamente sua imagem e reputação, embora raramente seja informado em balanços sociais.

Quando perguntadas sobre outros fatores, algumas empresas relataram suas práticas, destacando-se as seguintes:

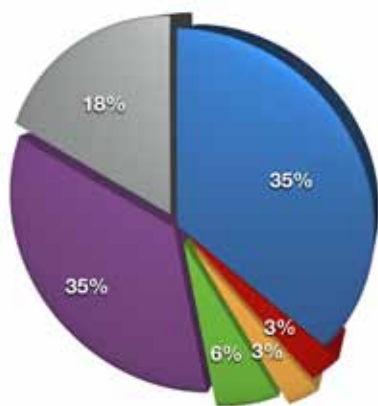
Aurora Alimentos – Possui programa de qualificação profissional para pessoas com deficiência após a contratação.

Randon Implementos – Realiza o Programa Incluir, com foco na inclusão de pessoas com deficiência; flexibilização dos requisitos do perfil dos cargos (qualificação) e mapeamento dos postos de trabalho para identificação de possibilidades de inserção.

¹⁰ Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego – Rais 2010 (http://www.mte.gov.br/rais/2010/arquivos/Resultados_Definitivos.pdf).

Analisando mais detalhadamente a situação das empresas em relação ao cumprimento da legislação de cotas, o levantamento mostra que 35% delas ainda não cumpriram a lei, mas informam estar a caminho. Outras 18% dizem que já cumpriram no passado, antes de dezembro de 2010, o que representa uma situação diferenciada das empresas participantes deste levantamento.

- Cumpriu a legislação
- Cumpriu e ultrapassou a cota
- Não cumpriu e está distante disto
- Não cumpriu, mas está a caminho
- Já cumpriu no passado
- Não cumpriu em nenhum momento



Por outro lado, 9% das empresas dizem que nunca cumpriram ou que estão distantes disso.

A respeito do gerenciamento das informações sobre deficiência, um fator importante para a gestão dos profissionais da empresa, do recrutamento ao desligamento, e sempre considerando essa característica, 88% das empresas dizem solicitar o dado no preenchimento do cadastro e 59%, já no preenchimento do currículo de candidatos a vaga.

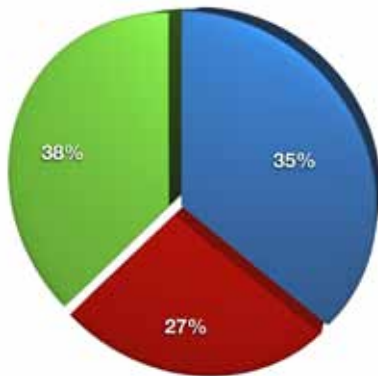
Outras empresas (3%) consideram a informação sobre deficiência na pesquisa de clima e 9% a consideram nos sistemas de denúncia ou queixas sobre desrespeito, violação de direitos, assédio, discriminação etc. Nenhuma empresa deixa de perguntar sobre deficiência em algum momento, mesmo porque o dado é necessário para prestar contas aos órgãos de fiscalização da legislação de cotas.

Por outro lado, nenhuma empresa faz esse gerenciamento no preenchimento de cadastros para acesso a benefícios, o que pode demonstrar que elas ainda não pensaram nas especificidades de cada pessoa com deficiência, com suas necessidades e possibilidades de adição de valor no relacionamento com os funcionários e seus familiares. O acesso a atividades de educação é um exemplo de desafio que as empresas ainda enfrentam porque os locais, materiais ou instrutores não estão incluindo os diferentes tipos de deficiência, impactando negativamente no desenvolvimento dos profissionais e em sua carreira.

Carreira para as pessoas com deficiência, a propósito, é outro desafio nas empresas que somente buscam cumprir a legislação de cotas. Não apenas não conseguem atingir a cota, porque o número de desligamentos se torna maior que o esforço para a inclusão inicial, como perdem a oportunidade de manter talentos que observam com maior criticidade o ambiente interno, o clima e as oportunidades de desenvolvimento na carreira.

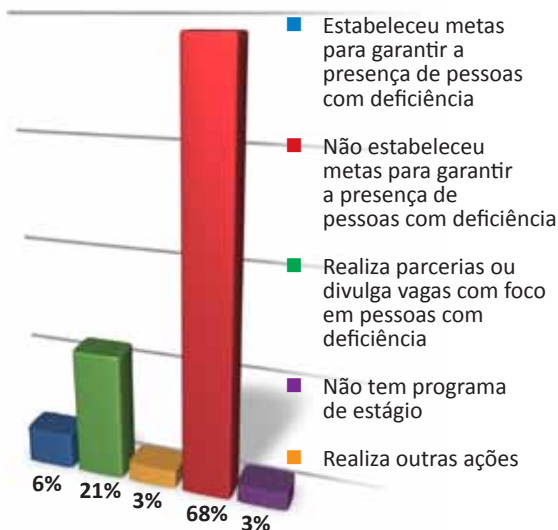
Empresas que cumpriram a legislação de cotas e a ultrapassaram relatam, com frequência, que aqueles profissionais menos comprometidos com o desempenho acabam percebendo a seriedade do programa, melhoram ou buscam colocação em outras empresas ainda com foco maior nos números e não na adição de valor a todos. Outras empresas também relatam que se cria um círculo virtuoso ao se considerar as pessoas com deficiência não apenas como foco das cotas, mas como profissionais que podem se desenvolver na carreira ou clientes atuais e futuros com necessidades e oportunidades para produtos e serviços, entre outros aspectos.

- Sim, são ações exclusivas para pessoas com deficiência
- Sim, são ações que também beneficiam as pessoas com deficiência
- Não há ação social na empresa ou elas não tem foco específico na pessoa com deficiência



Assim como acontece na questão do negro, muitas empresas alegam que não encontram profissionais com deficiência qualificados para suas vagas. Contudo, quando perguntadas se investem no desenvolvimento profissional desse segmento, por meio de seu investimento social ou de práticas de ação social, 38% delas dizem que não há ação social na empresa ou elas não têm foco específico nesse público; 35% dizem ter ações exclusivas para pessoas com deficiência; e 27% dizem ter ações que também, mas não exclusivamente, beneficiam o segmento. É um dado muito melhor do que o oferecido na questão do negro e vê-se que muitas empresas estão tendo bons aprendizados ao realizarem, sozinhas ou em parcerias setoriais ou outras parcerias, investimentos em programas de formação profissional.

Em relação à oferta de bolsas de estudo, nenhuma empresa participante deste levantamento informa oferecer esse benefício por meio da área de ação social, mas 38% o fazem por meio da área de RH ou de outras áreas internas. Se o investimento em educação é fundamental e ocorre para outros segmentos, com as pessoas com deficiência já não é tão considerado, uma vez que 62% das empresas informam não oferecer apoio para os estudos por meio de bolsas.



Sem acesso aos profissionais com deficiência com nível universitário, uma medida seria realizar recrutamento e seleção para vagas de estágio considerando o apreço por esse segmento. Das empresas participantes deste levantamento, 6% estabeleceram metas para garantir a presença do segmento nas equipes de estagiários, contra 68% que não estabeleceram. Em questão de múltipla escolha, 21% também informam realizar parcerias ou divulgar vagas de estágio com foco em pessoas com deficiência.

Em relação aos programas de trainee, nenhuma empresa se desafiou a incluir profissionais com deficiência, 47% não estabeleceram metas e apenas 9% realizam parcerias ou divulgam vagas com foco nesse segmento. Nesta questão, 50% das empresas informam não possuir programa de trainee.

Detalhando um pouco mais as medidas para ampliar a participação de pessoas com deficiência na empresa, sem foco em posições de liderança, 88% das empresas participantes informaram que possuem algum tipo de ação:

- 62% realizam adequações nos postos de trabalho sempre que isso se mostra necessário;
- 53% realizaram revisão das fontes de recrutamento e/ou diversificaram essas fontes;
- 50% realizam reformas internas visando melhorar as condições de acessibilidade para todos;
- 47% passaram a anunciar vagas explicitando apreço da empresa pela diversidade

- e com foco específico nas pessoas com deficiência;
- 44% utilizam imagens que consideram pessoas com deficiência em sua comunicação, no ambiente interno ou externo;
- 35% realizam ou participam de programas de formação profissional focados em pessoas com deficiência;
- 26% realizaram revisão das exigências contidas nos anúncios de vagas para eliminar qualquer possibilidade de discriminação de candidatos com deficiência;
- 26% incluíram a questão da deficiência como critério para escolha dos candidatos;
- 26% realizaram diálogos com instituições formadoras (Senai, universidades e/ou outros) para ampliar o número de alunos com deficiência;
- 26% realizaram atividades de sensibilização na comunidade para demonstrar interesse da empresa em promover maior presença de pessoas com deficiência;
- 12% realizaram outras atividades.

O anúncio de vagas, infelizmente, ainda é um desafio para as empresas. Muitas encontram formas criativas de explicitar que desejam profissionais com deficiência e para isso utilizam fotos nos anúncios nas quais há pelo menos uma pessoa com deficiência visível. Outras informam no texto seu apreço pela diversidade e inclusão, citando ou não os diferentes segmentos da sociedade, o que já bastaria para atrair todos que enfrentam barreiras no acesso ao mercado de trabalho.

Há empresas, contudo, que produzem anúncios específicos, desesperados e desrespeitosos, detalhando o tipo de deficiência das pessoas que estão contratando, e não o perfil da vaga, as qualificações exigidas e outros aspectos típicos de um processo de recrutamento e seleção. Mesmo grandes empresas, com suas conhecidas marcas, cometem esse erro, comprometendo o processo, impactando negativamente sua imagem e até afastando profissionais com alta qualificação que não conseguem perceber a qualidade do programa de inclusão do anunciante.

Num primeiro momento, as áreas de RH criaram setores para colocar foco e acelerar o processo de cumprimento da legislação de cotas. Contudo, tais setores se constituíram em áreas paralelas às de recrutamento e seleção, com mensagens (comunicação) próprias, as quais, depois de mais de uma década de vigência da lei, não parecem ter contribuído para que o tema entrasse na rotina dos processos da empresa. Passa-se a mensagem, muitas vezes, de que a empresa busca talentos, profissionais e também contrata pessoas com deficiência, desqualificando o próprio programa e desrespeitando os profissionais, assim como a sua marca e reputação.

Entre as iniciativas descritas por algumas empresas, destacam-se:

Alcoa e Unimed Rio – Possuem campanha interna para incentivar funcionários a indicar candidatos com deficiência entre parentes e membros da comunidade.

Central Unimed – Sensibiliza gestores e colaboradores para a contratação de pessoas com deficiência em igualdade de oportunidades de admissão, promoção e mobilidade interna.

Em resposta a uma questão de múltipla escolha sobre o incentivo para maior participação de pessoas com deficiência em cargos de liderança, 50% das empresas informaram que mantêm alguma ação dessa natureza:

- 59% sensibilizam gestores para maior abertura na promoção de funcionários com deficiência;
- 47% sensibilizam parceiros de recrutamento para o tema;
- 24% realizam recrutamento externo com foco em pessoas com deficiência;
- 18% estabeleceram metas ou cotas para pessoas com deficiência;
- 6% incluíram cláusula em contrato de fornecedores de recursos humanos com exigência de número mínimo de candidatos com deficiência;
- Nenhuma empresa possui programa de mentoring com foco em funcionários com deficiência;
- 6% realizam outras ações.

A sensibilização é a grande ação realizada por grande parte das empresas, mas aquelas que quebram o círculo vicioso da exclusão sensibilizam incluindo e incluem sensibilizando, o que acelera os resultados em termos quantitativos e qualitativos, com aprendizados práticos para todos. Outras empresas, por sua vez, gastam tempo, recursos financeiros e energia em longos processos de sensibilização para apenas depois incluírem os profissionais. Processos paralelos de inclusão e sensibilização, portanto, parecem oferecer melhores resultados.

As empresas participantes deste levantamento não relataram, mas é prática comum entre as companhias com programas de inclusão de profissionais com deficiência a instituição de tutores para acompanhamento desses funcionários por um período de tempo estipulado. Em geral, não são os próprios gestores, mas colegas com maior senioridade que apresentam a empresa, fazem reuniões periódicas e buscam dialogar sobre questões que favoreçam o processo de inclusão, com todas as novidades e desafios que isso implica para todos.

Algumas empresas, por meio dos mecanismos criados para promover a equidade entre pessoas com e sem deficiência, acabam por adotar práticas, como essa da tutoria, para todos os demais funcionários, aprimorando processos. É o que tem acontecido também em relação a postos de trabalho, cuidados com saúde e segurança, aspectos de ergonomia e produção, entre outros.

Algumas empresas relataram suas práticas no campo da inclusão de pessoas com deficiência, no período de 2009 a 2010, das quais se destacam:

Banco HSBC – Desenvolve e disponibiliza produtos bancários específicos para pessoas com deficiência. Também patrocina e participa da Feira Internacional de Tecnologia em Reabilitação, Inclusão e Acessibilidade (Reatech), terceira maior feira do mundo voltada para as necessidades das pessoas com deficiência, espaço de alta visibilidade junto a outras empresas e à comunidade desse segmento, favorecendo acesso a candidatos, clientes, fornecedores e outros parceiros.

Dow Brasil – O Disability Employee Network (DEN) é uma iniciativa global composta por funcionários voluntários que buscam promover a integração de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. No Brasil, o DEN começou em 2008 e, ao longo destes anos, ganhou força e passou a atuar como facilitador de temas voltados para a deficiência. O DEN está alinhado à estratégia de Diversidade & Inclusão da empresa, que prioriza a atração, desenvolvimento e retenção dos profissionais com deficiência disponíveis no mercado, levando em conta que as diferenças – sociais, culturais ou físicas – permitem um ambiente de trabalho mais apto a inovar, produzir e analisar situações sob diferentes perspectivas.

Embasa – Realiza concurso público com cotas para pessoas com deficiência.

Prezunic Supermercados – Mantém o Projeto Gerência de Trabalho, focado na inclusão e permanência de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho.

Unimed Rio – Contrata e capacita pessoas com deficiências para o Programa Trainees Especiais. Anualmente são abertas 15 vagas para o cargo de assistente administrativo, destinadas a pessoas com deficiência que possuem ensino médio completo.

WEG Equipamentos Elétricos – Profissionais relacionados ao tema participam de fóruns de discussão com instituições e demais empresas, além de buscarem constante aperfeiçoamento e atualização de informações e inovações correspondentes.

Todas as empresas que não relataram aumento de pessoas com deficiência em nenhum dos quadros aqui apresentados disseram que mantinham ações para inclusão. Sobre os fatores que poderiam justificar a falta de resultados em um, mais de um ou todos os quadros, 58% das empresas não se pronunciaram e as demais informaram as seguintes razões:

- 6% alegam que contratam por concurso público, o qual é realizado sem cotas para pessoas com deficiência;
- 6% alegam que a empresa considera ações que priorizam segmentos como atos discriminatórios;
- 30% acrescentaram outros fatores, como falta de foco da empresa no acesso aos cargos executivos, falta de profissionais qualificados, dificuldade de retenção porque o mercado está aquecido para o segmento, desinteresse dos funcionários; ou alegaram que as ações foram iniciadas recentemente, que os resultados foram projetados para médio e longo prazos, que ainda não há investimentos na formação para cargos de liderança, que cotas no concurso público retiram profissionais das empresas privadas e que as cotas não são condizentes com número local de pessoas com deficiência.

Sobre os concursos públicos, o Decreto nº. 3.298, de 20 de dezembro de 1999, tratou de cotas para essa modalidade¹¹. Empresas que ainda consideram a priorização de segmentos um ato discriminatório estão em risco, porque há uma legislação de cotas em vigor neste caso. Os riscos são os de pagamento de multas e impactos negativos nas relações com stakeholders, imagem e reputação, entre outros aspectos. Portanto, ainda há profissionais que desconhecem a legislação, depois de tantos anos, e podem colocar suas organizações em situação difícil perante a sociedade.

¹¹ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm.

Pessoas com deficiência, como parece óbvio, têm direito ao trabalho. Contudo, as organizações, seus processos e relacionamentos parecem ter sido projetados para o homem vitruviano de Leonardo da Vinci, criando barreiras a quem não se parece com o ideal de ser humano imposto como padrão.

Profissionais designados pelas empresas para atuar em programas de valorização da diversidade devem contribuir para maior entendimento da organização sobre as questões complexas envolvidas neste tema. No caso da inclusão de pessoas com deficiência, há no país um conjunto de leis, normas e decretos, sem falar na Convenção da ONU sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, que foi ratificada pelo Brasil com status diferenciado. Por outro lado, empresas que entenderam a demanda legal e seu significado estão realizando aprendizados interessantes no campo da inovação, revendo processos e compreendendo que há outras formas de se chegar aos resultados esperados, considerando a diversidade humana. Por meio dos desafios trazidos pelas pessoas com deficiência, há empresas com maior sensibilidade para desenvolver, fortalecer e manter um ambiente inclusivo de novas possibilidades, perspectivas e compreensões sobre a realidade na qual elas realizam suas atividades.

Para algumas empresas, a legislação de cotas é um grande problema, enquanto para outras é uma grande oportunidade de inovação e reinvenção, num mundo que exige preparo para enfrentar mudanças e criar soluções novas, novas formas de perceber o sentido do trabalho e a qualidade das relações com todos os stakeholders.

Avanços em relação à participação de pessoas com mais de 45 anos

Na edição de 2010 da pesquisa do Instituto Ethos *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas*, 84,7% do total de funcionários tinham idade até 45 anos. Apenas no quadro executivo, em que é exigido maior tempo de organização, formação e vivência, é que as pessoas com até 45 anos foram superadas pelas que tinham mais de 45 anos. Estas ocupavam 57,8% desse nível hierárquico (39,8% tinham entre 46 e 55 anos e 18% tinham 56 anos ou mais).

Talvez por isso nenhuma empresa participante deste levantamento informou manter metas para ampliar o número de pessoas com mais de 45 anos em qualquer das posições de liderança (quadro executivo, gerência e supervisão). No entanto, 5% têm metas para ampliar o número de pessoas com mais de 45 anos no quadro funcional. Ainda em relação a metas, nenhuma das empresas as instituiu atreladas a impactos negativos na remuneração dos gestores que não as cumpriram.

Considerando um ou mais quadros, 69% das empresas informaram ter tido aumento na participação de pessoas com mais de 45 anos no período entre dezembro de 2009 e dezembro de 2010.

Em relação ao **quadro executivo**, 22% das empresas informaram ter havido aumento na participação de profissionais com mais de 45 anos. Destas, 10% informaram aumento de 5% a <10%; 6%, de 10% a <25%; e outros 6%, de 75% a <100%.

Em relação ao faturamento, 57% dessas empresas estão entre R\$ 1 bilhão e R\$ 3 bilhões, 29% estão acima de R\$ 3 bilhões e 14% têm faturamento de até R\$ 500 milhões. Quanto ao número de funcionários, 43% informaram ter mais de 5.000; 43%, de 3.001 a 5.000; e 14%, de 1.001 a 3.000 funcionários.

No quadro de **gerência**, 34% das empresas relataram aumento na participação desse segmento, sendo 16% entre 10% e <25%; 9% entre 5% e <10%; 6% entre 50% e <75%; e 3% entre >0% e <5%. Nenhuma empresa tem metas para ampliar o número de pessoas com mais de 45 anos nos quadros de liderança e 9% têm metas para ampliar o número de pessoas com mais de 45 anos na empresa.

Em relação ao faturamento, 54% declararam estar na faixa entre R\$ 1 bilhão e R\$ 3 bilhões; 37%, acima de R\$ 3 bilhões; e 9% com faturamento anual de até R\$ 500 milhões. Sobre o número de funcionários, foram as empresas com mais de 5.000 que concentraram a maior parcela (37%), seguidas das empresas entre 3.001 e 5.000 (27%), de 1.001 a 3.000 (27%) e de 301 a 1.000 funcionários (9%).

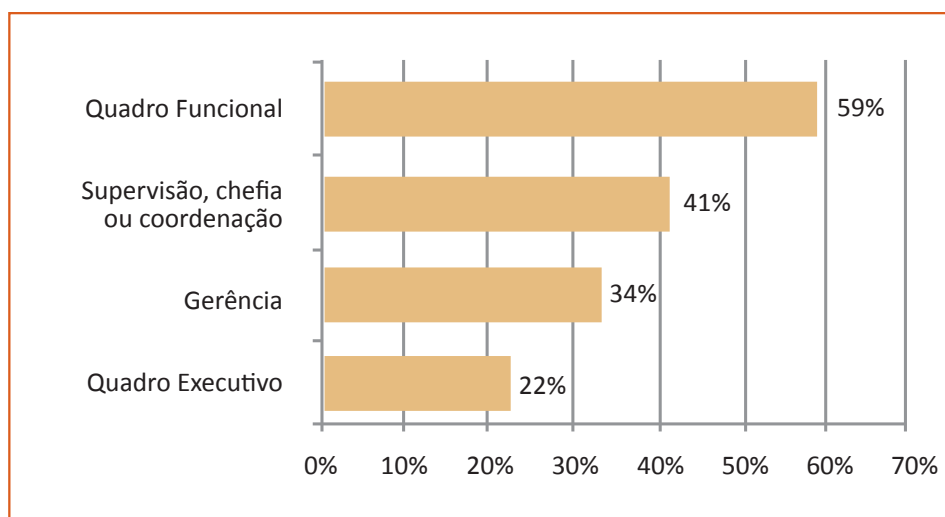
No quadro de **supervisão, chefia ou coordenação**, 41% das empresas apresentaram aumento, 19% delas entre 25% e <50%; 16% entre >0% e <5%; 3% entre 5% e <10%; e 3% entre 10% e <25%. Nenhuma empresa informou ter metas para ampliar o número de pessoas com mais de 45 anos nos quadros de liderança, mas 8% declararam ter metas genéricas, para qualquer posição.

Sobre o faturamento, 54% relataram ter entre R\$ 1 bilhão e R\$3 bilhões; 39%, com mais de R\$ 3 bilhões; e 7%, até R\$ 500 milhões de faturamento anual. Sobre o número de funcionários, 7% das empresas informaram ter de 301 a 1.000 funcionários e cada faixa a seguir teve 31% das empresas: de 1.001 a 3.000, de 3.001 a 5.000 e acima de 5.000 funcionários.

No **quadro funcional**, 59% das empresas informaram ter havido aumento na participação de profissionais com mais de 45 anos, sendo 22% com aumento de >0% a <5%; 22%, de

10% a <25%; 12%, de 25% a <50%; e 3%, de 5% a <10%. Destas empresas com aumento, 5% disseram ter metas genéricas para ampliar a participação do segmento.

Quanto ao faturamento, 47% informaram ter entre R\$ 1 bilhão e R\$ 3 bilhões; 43%,



acima de R\$ 3 bilhões; 5%, até R\$ 500 milhões; e outros 5%, entre R\$ 500 milhões e R\$ 1 bilhão. Estas empresas disseram ter mais de 5.000 funcionários (37%), entre 1.001 e 3.000 (37%) e entre 3.001 e 5.000 funcionários (26%).

O maior percentual de aumento de funcionários aconteceu no quadro funcional. Diferentemente do dado absoluto, este levantamento mede o percentual de aumento da participação de funcionários desse segmento nos vários quadros da empresa. Quanto maior o nível hierárquico, menor é o percentual de empresas que relatou aumento na participação.

Em relação aos fatores que podem ter contribuído para o aumento na participação de funcionários com mais de 45 anos em qualquer dos quadros, 69% de empresas nessa situação, respondendo a questão de múltipla escolha, informaram o seguinte:

- 55% acreditam que o aumento se deve ao fato de a empresa não ter restrições de idade para contratação de novos profissionais;
- 27% acreditam que o aumento se deve à realização de atividades que favorecem a ampliação do número de pessoas com mais de 45 anos em todos os cargos/funções, mesmo não possuindo metas;
- 22% acreditam que o aumento tenha sido natural, sem nenhuma ação da empresa para que acontecesse;
- 14% acreditam que o aumento se deve ao fato de a empresa incentivar a permanência de pessoas com mais de 45 anos;
- 14% acreditam que o aumento se deve à realização de ações de sensibilização para o tema com todos os funcionários;
- 9% atribuem o aumento a mudanças de estrutura da empresa (compra, fusão, venda, novas áreas de negócio etc.);
- 5% acreditam que o aumento se deve ao fato de a empresa instituir metas para ampliar o número de pessoas com mais de 45 anos no quadro funcional;
- 5% acreditam que o aumento se deve ao fato de a empresa ter as ações de sensibilização focadas apenas em lideranças;
- Nenhuma empresa disse ter metas para ampliar o número de pessoas com mais de 45 anos em posições de liderança;
- Nenhuma empresa disse ter metas para ampliar o número de pessoas com mais de 45 anos, com a remuneração dos gestores podendo sofrer impacto negativo no caso de não cumprimento.

Seja qual for o perfil etário da empresa, é interessante realizar a gestão dos dados. Há empresas que, ao anunciar vagas, não gerenciam o dado e se encontram diante de mais de 90% de jovens candidatos, em geral para uma mesma função. O mesmo pode ocorrer com qualquer outra faixa etária, dependendo da posição, da conjuntura do país, da realidade local ou do tipo de atividade.

Empresas que valorizam a diversidade, incluindo a diversidade etária, podem e devem gerenciar a informação de maneira, por exemplo, a não perder involuntariamente os profissionais com mais idade que possuem conhecimentos preciosos sobre as atividades, a história e os processos internos. Há conflitos na convivência entre diferentes faixas etárias que podem se constituir em riqueza ou em problema grave para a empresa que não

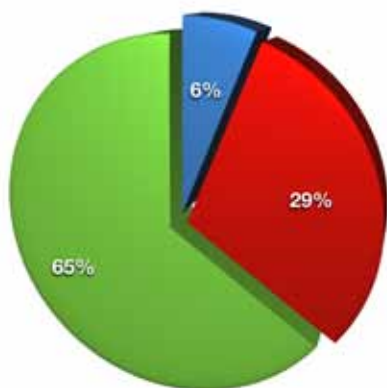
gerencia os dados e apenas reage às situações quando elas aparecem.

Sobre a questão do gerenciamento de dados, o levantamento tratou do tema e as empresas responderam, em questão de múltipla escolha:

- 76% gerenciam o dado étário no preenchimento do cadastro de funcionários;
- 35%, no preenchimento do currículo de candidatos a vaga;
- 6%, nos sistemas de denúncia ou queixas sobre desrespeito, violação de direitos, assédio, discriminação etc.;
- 6%, na pesquisa de clima;
- 3%, no preenchimento de cadastros para acesso a benefícios;
- 3% não consideram a questão da idade em nenhum momento e o dado não é gerenciado;
- 6% gerenciam de outras formas, como no balanço social, para informar à sociedade sobre seu perfil étário.

Neste momento em que as empresas dizem não ter facilidade para encontrar profissionais qualificados para suas atividades, a ação social na comunidade pode considerar a faixa acima dos 45 anos como um segmento a ser incentivado e preparado.

- Sim, são ações exclusivas para pessoas com mais de 45 anos
- Sim, são ações que também beneficiam as pessoas com mais de 45 anos
- Não há ação social na empresa ou elas não tem foco específico na pessoa com mais de 45 anos



Sobre essa questão, 65% das empresas informaram que não há ação social na empresa ou ela não tem foco específico nas pessoas com mais de 45 anos, mas 6% informaram ações exclusivas e 29% informaram que realizam ações que também beneficiam esse segmento.

Para incentivar maior participação das pessoas com mais de 45 anos na empresa, em qualquer posição ou quadro, 53% das empresas informaram que realizam ações nesta direção, sendo que:

- 67% utilizam imagens que consideram as pessoas com mais de 45 anos em sua comunicação, no ambiente interno ou externo;
 - 33% realizaram revisão das exigências contidas nos anúncios de vagas para eliminar qualquer possibilidade de discriminação de candidatos com mais de 45 anos;
 - 11% realizaram revisão das fontes de recrutamento e/ou diversificaram essas fontes;
 - 11% incluíram a questão da idade – ter 45 anos ou mais – como critério para escolha dos candidatos;
 - 6% realizaram diálogos com instituições formadoras (Senai, universidades e/ou outros) para ampliar o número de alunos com mais de 45 anos;
- 6% realizam ou participam de programas de formação profissional focados em pessoas com mais de 45 anos;
 - Nenhuma empresa passou a anunciar vagas explicitando o apreço da empresa pela diversidade e com foco nas pessoas com mais de 45 anos;
 - Nenhuma empresa realizou atividades de sensibilização na comunidade para demonstrar interesse da empresa em promover maior presença de pessoas com mais

- de 45 anos;
- 17% realizaram outras atividades.

É relativamente recente a proibição de limite de idade em anúncio de vagas, sendo que o mais comum era o limite de 35 anos. Aliada à questão subjetiva da boa aparência, a limitação de idade afetou, sobretudo, as mulheres, sendo que estas, na faixa acima de 30 anos, ainda encontram barreiras. Delas são exigidos aspectos como magreza, maquiagem, vestuário, unhas e cabelos cuidados, sendo que este último aspecto é um dos fatores que mais oferecem barreiras à mulher negra.

O mérito, como critério, mais uma vez se perde diante do padrão etário imposto a todos e que privilegia o adulto, rejeitando os extremos – jovens e pessoas com mais de 40 anos. Numa sociedade em processo de envelhecimento, tais práticas precisam ser revistas e significam a capacidade de a empresa ter acesso a talentos já não tão jovens e acesso ao mercado, repensando produtos, serviços e atendimento em razão dessa mudança no perfil etário.

O processo de inclusão de pessoas com deficiência trouxe para a sociedade e para as empresas conceitos como acessibilidade e desenho universal. Eles são muito úteis quando se trata de lidar também com o envelhecimento da população e a necessidade de repensar os postos de trabalho, processos, ergonomia, a questão do uso da força, dos equipamentos, ambientes inclusivos, interativos, entre tantos outros aspectos.

Em relação às ações das empresas que relataram o que estão fazendo, destacam-se:

Central Unimed – Sensibiliza gestores demonstrando a importância de esse segmento se manter no mercado de trabalho.

Unimed Rio – Realizou projeto para seu Contact Center contratando pessoas com mais de 45 anos para atuarem como operadoras da Central de Atendimento.

WEG Equipamentos Elétricos – Flexibilizou o critério de escolaridade para todas as idades, o que aumentou o número de pessoas com mais de 45 anos na empresa.

Em relação às atividades para promover maior participação das pessoas com mais de 45 anos em posições de liderança, 76% das empresas informaram que têm ações dessa natureza, como as seguintes:

- 88% não fazem restrições à permanência em seus quadros de pessoas com mais de 45 anos;
- 19% sensibilizam gestores para maior abertura na promoção de pessoas com mais de 45 anos;
- 8% realizam recrutamento externo com foco em pessoas com mais de 45 anos;
- 4% sensibilizam parceiros de recrutamento para o tema;
- Nenhuma empresa estabeleceu metas ou cotas para pessoas com mais de 45 anos;
- Nenhuma empresa incluiu cláusula em contrato de fornecedores de recursos humanos com exigência de número mínimo de candidatos com mais de 45 anos.

Sobre outras ações, em geral, algumas empresas relataram suas práticas, das quais se destacam:

Banco HSBC – Monitora a demografia dessa faixa etária, toma decisões e implementa ações de acordo com esse acompanhamento. Incentivou, apoia e acompanha um Grupo de Afinidade formado por colaboradores voluntários que atuam na sensibilização de funcionários para o tema, no mapeamento de oportunidades de negócio e melhorias no ambiente de trabalho. É o Grupo de Seniores, com pessoas com mais de 45 anos e pessoas mais jovens. O grupo, como outros do banco, procura considerar várias características na sua constituição, como neste caso, com homens e mulheres, diversidade sexual, estado civil, com e sem deficiência, brancos e negros, entre outros aspectos.

Basf - Iniciou um estudo para analisar como reter melhor os talentos no segmento de pessoas acima de 45 anos.

Pfizer – Está investindo em iniciativas para inserção de pessoas da terceira idade na força de vendas.

Das empresas participantes, 82% afirmaram que, embora desenvolvessem ações para aumentar a participação de pessoas com mais de 45 anos em um ou mais quadros, não obtiveram resultados. Destas, 46% não explicaram os motivos. Dentre as demais:

- 30% alegam que a falta de aumento se deve ao fato de não possuírem ações direcionadas para esse segmento;
- 8% alegam que a falta de aumento se deve à contratação por meio de concurso público;
- 8% alegam que seus quadros de liderança já são compostos majoritariamente por pessoas com mais de 45 anos (mas não fazem referência aos outros quadros);
- 8% acrescentaram observações, informando que há incentivo à aposentadoria ou que os quadros de gerência e executivo da empresa estão completos, com baixa rotatividade ou turnover.

Avanços em relação à participação de aprendizes

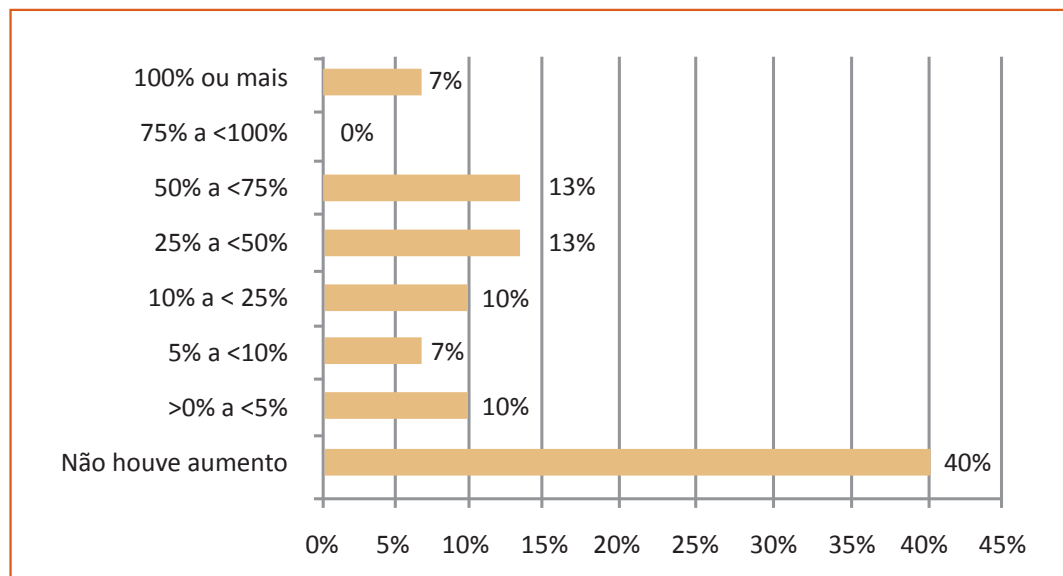
A Lei do Aprendiz (Lei nº. 10.097, de 19 de dezembro de 2000) oferece às empresas a oportunidade de formar, no período de até dois anos, jovens de 14 a 24 anos e pessoas com deficiência, sem limite de idade, que poderão até mesmo ser efetivados na empresa. A legislação fala de cotas de no mínimo 5% e no máximo 15% dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento e cujas funções demandem formação profissional, de acordo com o Código Brasileiro de Ocupações (CBO).

Neste levantamento, 64% das empresas informaram ter cumprido a legislação de cotas para aprendizes, com base em dados de dezembro de 2010. São elas: Alcoa, Bahiagás, Banco do Nordeste, Banco HSBC, Central Nacional Unimed, Comgás, DPaschoal, Editora Abril, EDP no Brasil, Embasa, Grupo André Maggi, Grupo Boticário, Itaú Unibanco, Randon

Implementos, Samarco, TAM, Termomecânica, Unimed BH, UTC Engenharia, Vicunha Têxtil e WEG Equipamentos Elétricos.

Em relação ao faturamento, as empresas que cumpriram a Lei do Aprendiz apresentaram o seguinte perfil: 5% têm faturamento de R\$ 500 milhões a R\$ 1 bilhão; 37%, de R\$ 1 bilhão a 3 bilhões; e 58% possuem faturamento acima de R\$ 3 bilhões. Quanto ao número de funcionários, 5% têm de 301 a 1.000 funcionários; 26%, de 1.001 a 3.000 funcionários; 32% de 3.001 a 5.000 funcionários; e 37%, mais de 5.000 funcionários.

É de 60% o percentual de empresas que aumentaram a participação de aprendizes no período de dezembro de 2009 a dezembro de 2010. Os dados sobre o aumento na participação de aprendizes são detalhados no gráfico abaixo.



Quando perguntadas sobre os fatores que contribuíram para esse aumento na participação de aprendizes, as empresas informaram, em questionário de múltipla escolha:

- Em relação a ter sido multada ou ter assinado termo de ajustamento de conduta (TAC):
 - 50% das empresas buscam cumprir a legislação mesmo sem terem sido multadas ou assinado TAC e 10% informam que buscam cumprir a legislação porque já foram multadas ou assinaram TAC;
 - 40% das empresas informaram que o aumento se deve ao fato de haver destinação de maiores recursos e abertura de maior número de vagas no programa.
- Em relação às atividades e ao estabelecimento de metas:
 - 30% não têm metas, mas realizam atividades para ampliar a participação de aprendizes na empresa;
 - 25% acreditam que o aumento se deve ao fato de a empresa possuir metas internas para ampliar o número de aprendizes;
 - 20% acreditam que o aumento se deve à realização de ações de sensibilização para o tema com todos os funcionários;
 - 5% acreditam que o aumento se deve a ações de sensibilização focadas apenas junto a lideranças;

- Nenhuma empresa informou ter metas internas atreladas à remuneração dos gestores.
- Outros fatores:
 - 10% atribuem o aumento a mudanças de estrutura da empresa (compra, fusão, venda, novas áreas de negócio, etc.);
 - 5% atribuem o aumento a outros fatores.

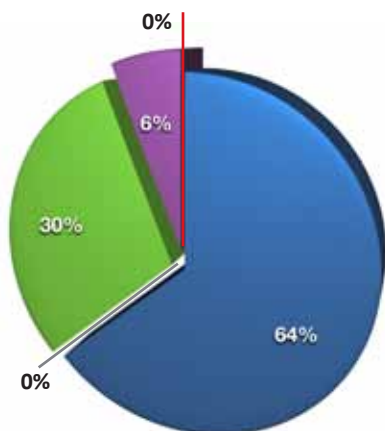
Sobre outras ações, se destaca a seguinte prática:

WEG - A empresa possui uma escola de aprendizagem industrial que iniciou suas atividades em 1968, visando atender demandas futuras de profissionais com necessidades específicas de qualificação. Os jovens que participam do programa têm idade entre 16 e 18 anos.

É interessante notar que, mesmo com uma legislação de cotas para o segmento de aprendizes, há empresas que estabelecem metas internas e compartilham o desafio com seus gestores. Nenhuma empresa informou que o cumprimento de metas estava atrelado à remuneração dos gestores, mas pode estar relacionado à avaliação do desempenho deles, contribuindo para equilibrar a distribuição interna de aprendizes e o melhor entendimento da importância do programa de aprendizagem.

Algumas empresas já possuíam ações para formação de aprendizes, mesmo que com outros nomes, sendo que a legislação ajudou a padronizar esses programas dentro de uma normativa coerente com os esforços do país de erradicar o trabalho infantil, promover acesso à educação, promover o direito à formação profissional e enfrentar a discriminação sofrida por jovens na entrada no mercado de trabalho, sobretudo em relação ao primeiro emprego.

- Cumpriu a legislação
- Não cumpriu e está distante disto
- Não cumpriu mas está a caminho
- Já cumpriu no passado
- Não cumpriu em nenhum momento



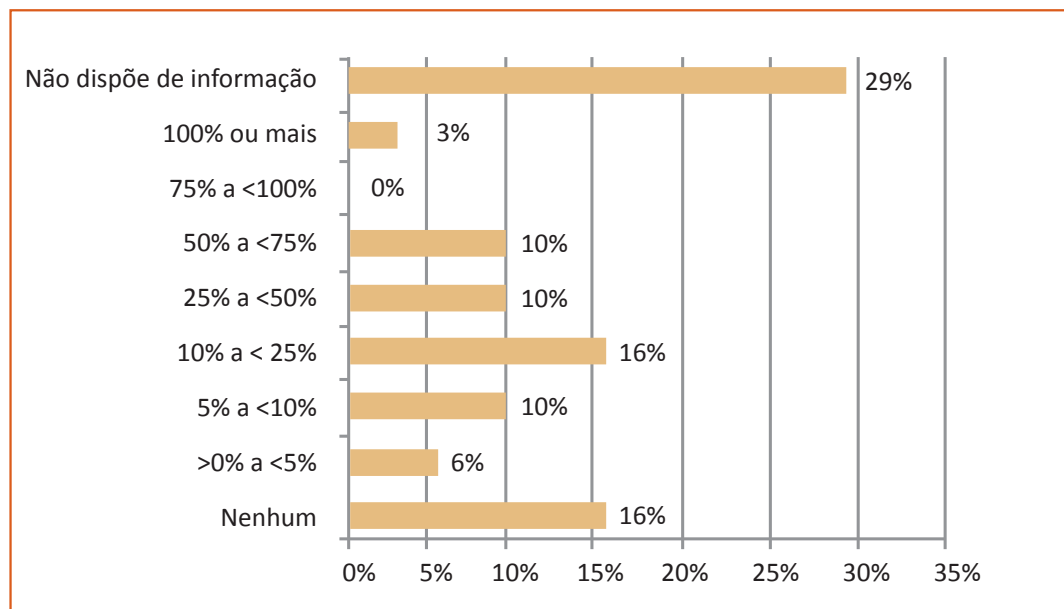
A legislação, por outro lado, coloca a empresa em contato com os jovens, suas perspectivas, interesses e novas maneiras de compreender o sentido do trabalho, possibilitando maior entendimento da realidade social do país, da diversidade étnica e dos modos de lidar com ela na relação com seus diferentes stakeholders, não apenas o público interno. Muitas empresas se queixam da falta de entendimento da nova classe C e suas características, encontrando no programa interno de aprendizagem uma oportunidade para isso.

Detalhando um pouco mais a questão do cumprimento da legislação de cotas para aprendizes:

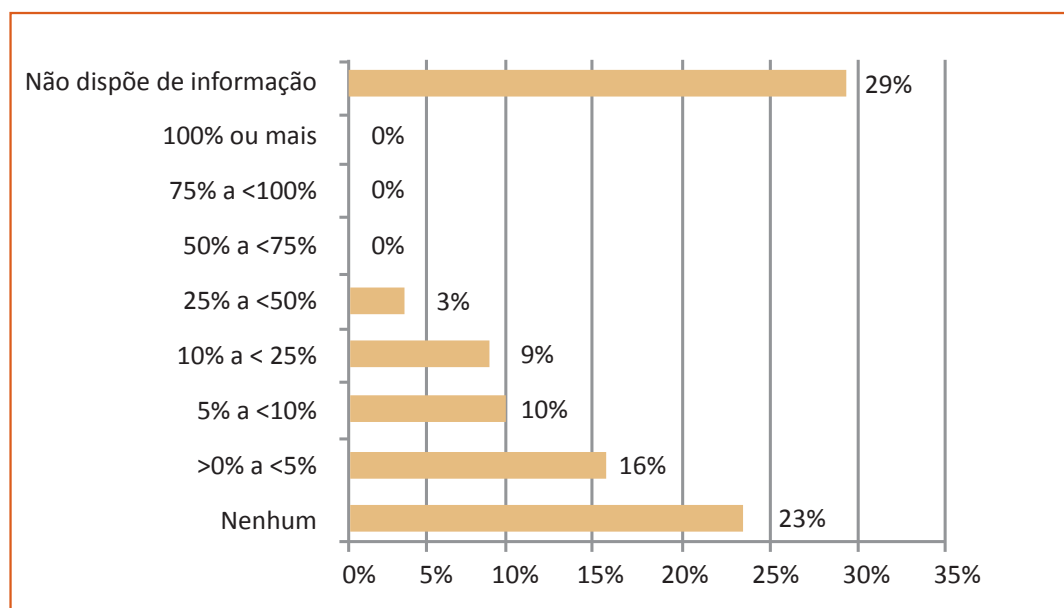
Nenhuma empresa informou não cumprir e estar distante de cumprir a legislação. Nenhuma empresa informou não ter cumprido a legislação em algum momento, sendo que 6% informaram já ter cumprido no passado, antes do período deste levantamento. As empresas que não cumpriram o mínimo estabelecido na cota, mas informam estar a caminho, são 30% neste levantamento, demonstrando o caráter diferenciado das empresas que participaram do mesmo.

As empresas também foram perguntadas sobre resultados do programa de aprendizagem em uma questão com três indicadores para esta medida: percentual de aprendizes efetivados na empresa; percentual de aprendizes efetivados em outras empresas; e percentual dos aprendizes que deixaram o programa antes do término, o que pode ser indicativo de efetivação ou de desistência por motivos variados.

Porcentagens dos aprendizes efetivados nas empresas pesquisadas: Apenas 16% das participantes informaram que nenhum dos aprendizes foi efetivado na empresa e 29% não dispõem da informação. A questão da informação parece ser um fator presente na gestão do programa de aprendizagem.



Nenhuma empresa informou saber se seus aprendizes foram efetivados em outras em-

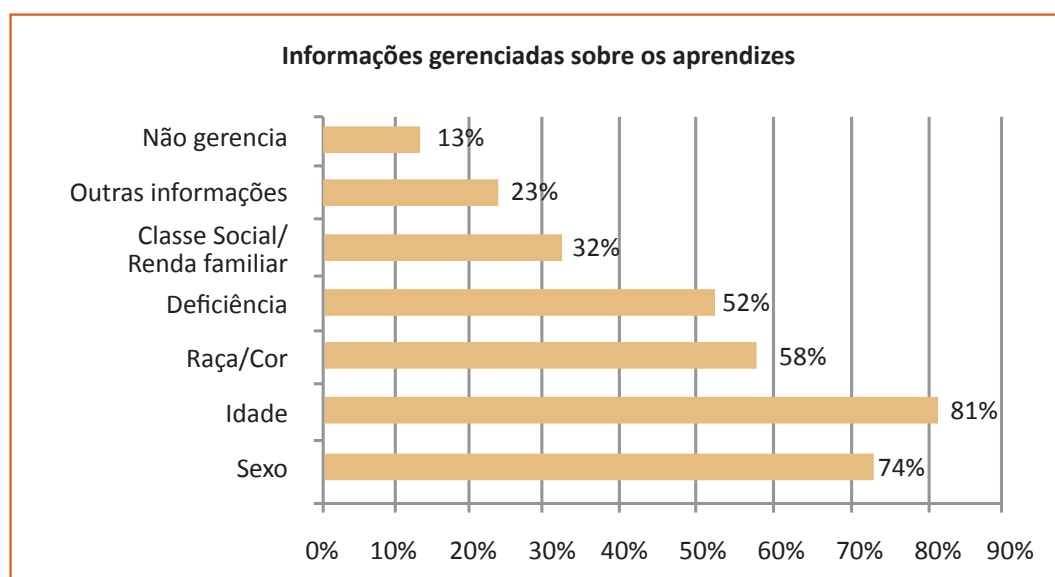


presas, o que pode indicar que não há acompanhamento nos processos de desligamento durante o programa ou após seu encerramento.

Porcentagens de aprendizes que deixaram o programa antes do término nas empresas pesquisadas:

Em relação ao percentual de aprendizes que deixaram o programa antes do término, 29% das empresas informaram não possuir a informação e 23% informaram que nenhum aprendiz deixou o programa.

Ainda na questão da gestão da informação sobre os aprendizes, visando a promoção da diversidade em relação a gênero, raça, inclusão de pessoas com deficiência e inclusão de classes sociais menos favorecidas por meio do programa de aprendizagem, o levantamento perguntou sobre o tipo de informação gerenciada, resultando nos seguintes dados:



- 81% – idade
- 74% – sexo
- 58% – raça/cor
- 52% - deficiência
- 32% – classe social/renda familiar
- 13% – não gerenciam informações sobre os aprendizes
- 23% – gerenciam outras informações, como escolaridade, desempenho escolar, avaliação do conhecimento técnico, comportamento, relações familiares, faltas na escola, faltas na instituição parceira, dados sobre a comunidade onde moram e desempenho geral no programa.

Quando perguntadas sobre o destino dado a estas informações, apenas 87% das empresas informam gerenciar os dados básicos sobre seus aprendizes. Destas, 44% dizem não realizar nenhuma ação considerando as informações que possui. Outras respostas incluem:

- 27% buscam maior equilíbrio na composição das turmas de aprendizes.
- 19% buscam preparar profissionais de segmentos que não estão presentes na empresa

ou estão com baixa participação na mesma.

- 26% realizam outras ações.

Em relação a estas ações, se destacam:

Grupo Boticário – Prioriza jovens com baixa renda familiar nas contratações.

Itaú Unibanco – Busca aperfeiçoar estrategicamente o Programa Aprendiz.

Termomecânica – Busca alocar os aprendizes de forma adequada nos postos de trabalho.

Transpetro – Distribui seus aprendizes nos setores relacionados às suas áreas de formação educacional técnica e/ou superior.

Unimed Rio – Oferece treinamentos complementares, palestras de conscientização sobre temas diversos, ações culturais e de integração.

WEG Equipamentos Elétricos – Busca reter os aprendizes na empresa, atendendo a demandas e necessidades específicas de mão de obra qualificada.

Os programas de aprendizagem são para as empresas uma excelente oportunidade também para ampliar o acesso a profissionais de segmentos com nenhuma ou baixa presença em seus quadros. É o caso do acesso aos profissionais com deficiência, mulheres ou negros.

No caso de mulheres, há a possibilidade da formação em atividades usualmente realizadas apenas por homens, ampliando a diversidade de gênero na empresa. Em relação às pessoas com deficiência e negros, segmentos em que as empresas dizem ter dificuldade de encontrar profissionais qualificados, mesmo no quadro funcional, o programa de aprendizagem é a oportunidade de formá-los dentro dos padrões e da cultura da organização.

Contudo, nem sempre essas informações são gerenciadas e nem sempre são utilizadas como deveriam para ampliar a base de candidatos de diferentes segmentos da população, promovendo equidade e enfrentando as barreiras da discriminação presentes na sociedade e, muitas vezes, na própria organização.

Detalhando o que as empresas realizam para incentivar maior presença de aprendizes, 97% informaram realizar esforços nessa direção, com as seguintes ações:

- 84% realizaram parcerias com organizações credenciadas e com maior entendimento sobre a realidade da empresa;
- 44% explicitaram a todos os aprendizes a possibilidade concreta de efetivação na empresa;
- 41%, mesmo não garantindo efetivação, apoiam a colocação profissional em outras empresas;
- 38% utilizam imagens que consideram os aprendizes em sua comunicação, no ambiente interno ou externo;
- 25% realizaram atividades de sensibilização na comunidade para demonstrar interesse da empresa no programa de aprendizagem;
- 6% realizaram revisão das exigências contidas nos anúncios de vagas para eliminar qualquer possibilidade de discriminação de candidatos por motivos como sexo, raça/

cor, deficiência, classe social etc.

- 3% realizaram outras atividades, algumas envolvendo remuneração diferenciada em relação ao mercado.

Perguntou-se às empresas, além das questões já respondidas, se gostariam de compartilhar outras informações ou ações que realizam. Destacam-se as seguintes:

Aurora Alimentos – A empresa desenvolveu com o Senac um programa de aprendizagem administrativa, divulgando as vagas de aprendizes primeiramente entre os funcionários, estimulando a inscrição de seus filhos no programa.

Itaú Unibanco e bancos em geral – Participam do Acordo de Cooperação Técnica nº 008/2010, entre o Ministério do Trabalho e Emprego (tem) e a Federação Nacional dos Bancos (Fenaban), pelo qual aumentou-se a cota de aprendizes no setor de 5% para 7%.

Unimed BH – Houve um novo olhar da empresa para este segmento, com foco na preparação e capacitação de profissionais de talento dentro da organização.

Das empresas respondentes, 40% não apresentaram aumento no número de aprendizes e, quando perguntadas sobre o que justificaria essa situação, 67% delas não se pronunciaram e as demais apresentaram o seguinte:

- 17% informaram que cumprir a cota mínima era suficiente e por isso não buscaram aumentar a participação de aprendizes.
- 8% informaram que realizam concurso público.
- 16% acrescentaram observações como o fato de o programa ser recente, estar passando por aperfeiçoamentos ou que os resultados só aparecerão depois de 2011.

Programas, projetos, atividades e ações

Os resultados obtidos pelas empresas em relação ao aumento na participação dos segmentos de mulheres, negros, pessoas com deficiência, pessoas com mais de 45 anos e aprendizes estão inseridos num contexto mais amplo, com programas, projetos, atividades e ações, bem como com sistemas de governança.

Este contexto foi contemplado no questionário e as respostas são apresentadas aqui de maneira a complementar as informações contidas em cada um dos segmentos trabalhados pelas empresas.

Censos internos

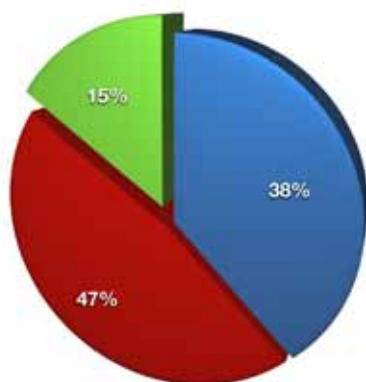
Para lidar com os dados referentes aos segmentos, sobretudo deficiência e cor ou raça, as empresas enfrentam diversas barreiras, muitas delas relacionadas a aspectos ideológicos que, na maioria das vezes, servem para manter a situação como está. Obter informações sobre seus funcionários, entre outros stakeholders, considerando variadas características, é fundamental para uma adequada gestão da diversidade, formulação de

estratégias para superação de desigualdades injustas e promoção da equidade no âmbito das relações de trabalho.

Perguntar sobre algumas características é incentivado, apoiado pela normativa nacional e internacional, desde que as empresas, evidentemente, demonstrem também interesse genuíno em transformar a realidade encontrada, promovendo equidade e ações que contribuam para a solução dos problemas presentes na sociedade brasileira¹².

Desta forma, este levantamento questionou as empresas sobre se haviam realizado censo interno com os quesitos referentes aos públicos aqui priorizados.

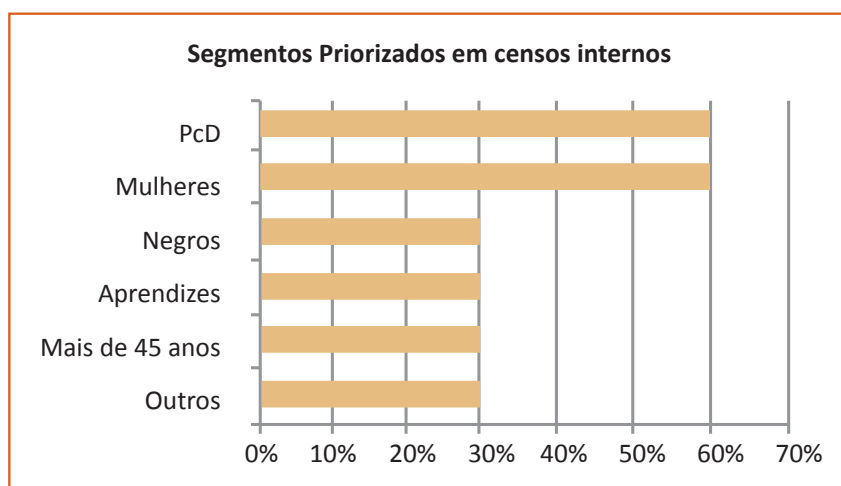
- Sim
- Não
- Parcialmente



A informação de que 38% das empresas participantes realizam censo interno com todos os segmentos aqui priorizados demonstra significativo avanço, sobretudo nos quesitos deficiência e cor ou raça. Outras 47% ainda não realizam censo interno e 15% o realizam parcialmente.

Das empresas que realizam censo interno, 11% informaram que ele é constante, não se caracterizando, portanto, como censo, mas utilizando ferramenta interna de gestão de informações sobre funcionários, pela qual é incentivada a atualização constante dos dados. Outras empresas (17%) informaram que realizam censos anuais, talvez com o mesmo objetivo de incentivar que os funcionários atualizem seus dados no cadastro utilizado pela empresa. Outras empresas informaram que realizaram censo em 2010 (44%), 2009 (11%), 2008 (11%) e 2005 (5%).

Após o Instituto Ethos ter publicado a metodologia sobre como realizar censo e gerenciar os dados relativos à diversidade, cresceu no mercado o número de empresas que está lidando melhor com suas informações, como indica esta amostra.



Quanto às empresas que realizam censo parcial, foi perguntado quais segmentos aqui priorizados elas consideraram. Percebe-se que há ainda uma grande dificuldade para se perguntar sobre a cor ou raça das pessoas, como é realizado pelo IBGE e como foi orientado neste documento na parte que tratou do segmento negro.

¹² Sobre a questão dos censos internos, o Instituto Ethos publicou em 2008 o manual Diversidade e Equidade – Metodologia para Censo nas Empresas, disponível em http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/Divers_Equidade_web.pdf.

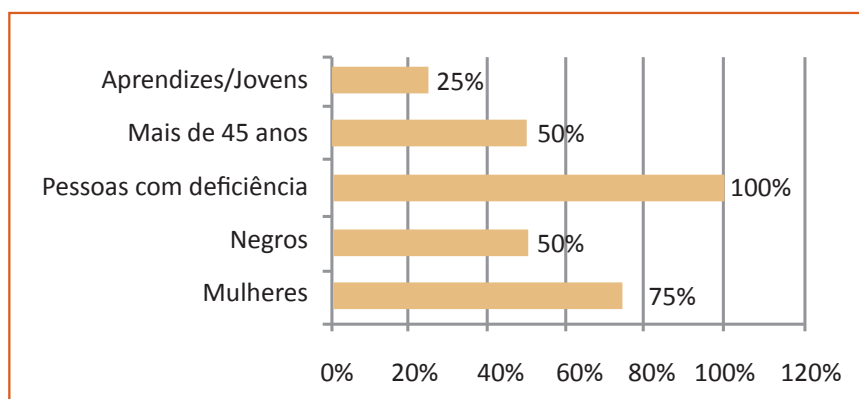
A questão da orientação sexual também aparece em outros segmentos, mas é controversa, pois nem sempre as empresas possuem políticas que explicitem compromisso com os direitos do segmento LGBT. Se a pergunta não está inserida num contexto no qual a empresa está realizando ações de valorização da diversidade, com foco ou não em determinado segmento, corre o risco de ser mal interpretada. A pergunta foi feita para promover a equidade, valorizar a diversidade e ampliar direitos, por exemplo, ou para excluir?

Depois de o Censo do IBGE ter tratado da questão da orientação sexual com foco na identificação de famílias do mesmo sexo, sendo um órgão governamental, as empresas estão mais seguras para tratar do tema entre seus funcionários ou até mesmo com outros stakeholders, como clientes. No entanto, observar o alerta acima é necessário e exige clareza sobre os objetivos do quesito orientação sexual e identidade de gênero na pesquisa da empresa.

Sistema interno para monitoramento dos dados sobre funcionários

As empresas também informaram se possuíam sistema interno de monitoramento das informações envolvendo os segmentos priorizados neste levantamento. Neste caso, 82% das empresas responderam que sim, 12% informaram que monitoram parte dos segmentos e 6% responderam que não possuem monitoramento sobre nenhum dos segmentos.

Os sistemas mais utilizados pelas empresas, servindo aqui de exemplo para se compreender do que se trata, são: ADP, Balanço Social Ibase, Consist, HR Source, Oracle, People Soft, Rhevolution, RM Vitae, SAP, Senior, SQL Server e sistema informal do RH.



Em caso de sistema que abrange parcialmente os segmentos aqui priorizados, as empresas informaram quais são os considerados, resultando no seguinte: todas incluíram no sistema a informação sobre deficiência; 75%, a informação sobre mulheres; 50%, sobre negros; 50%, sobre pessoas

com mais de 45 anos; e 25%, sobre aprendizes.

É esta base de dados, total ou parcial em relação aos segmentos aqui priorizados, que ofereceu as informações, nem sempre precisas, portanto, sobretudo no que diz respeito à questão da diversidade racial. O mesmo problema acontece com a pesquisa com as 500 maiores empresas do Brasil. Se a empresa não possui sistema que permita ao próprio funcionário identificar-se do ponto de vista de seu pertencimento étnico-racial ou mesmo

um sistema no qual ele é identificado por terceiros, o que é equivocado, qual a origem da informação ou sua legitimidade?

Quando perguntadas especificamente sobre os dados que trataram do segmento negro, as empresas informaram que eles estão baseados: em autodeclaração do funcionário (73%); em informação que envolve o funcionário e a identificação por terceiros (18%); e em identificação apenas por terceiro (profissional do RH ou outros), com 9% das empresas nessa situação.

Recomenda-se o censo como processo de mobilização dos funcionários para revisão dos dados de seu cadastro, além da possibilidade de incluir questões novas ou aprimorar a informação, como no caso do quesito cor ou raça, permitindo que o próprio funcionário se autodeclare em relação às alternativas oferecidas pelo IBGE (cor ou raça branca, preta, parda, amarela ou indígena).

Programas ou estruturas semelhantes para ações de promoção da equidade

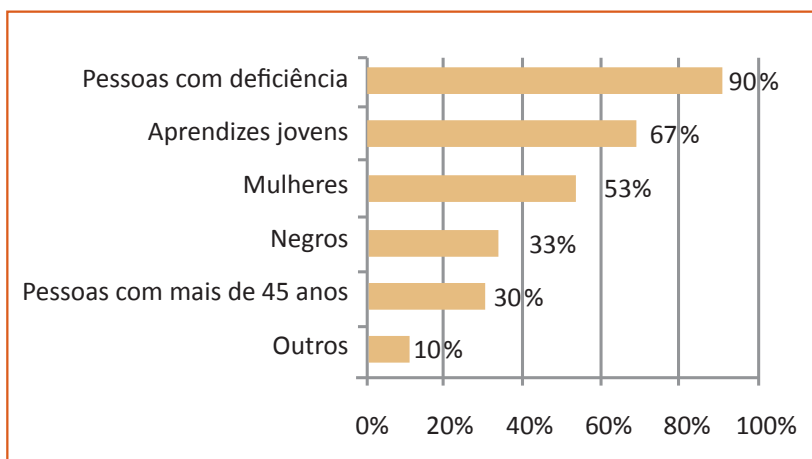
Foram 88% das empresas que informaram manter programa de valorização da diversidade ou ação semelhante envolvendo atividades coordenadas para disseminar o tema, melhoria dos indicadores, cumprimento de demandas legais, sensibilização e atividades com o público interno e com outros públicos ou stakeholders.

Segmentos priorizados nos programas ou estruturas semelhantes

Nessas empresas, os segmentos que priorizam estão relacionados à demanda legal: 90% priorizam pessoas com deficiência e 67% priorizam os aprendizes. O movimento de responsabilidade social, os movimentos sociais, a legislação, ações governamentais e a consciência da sociedade, mesmo onde não há leis ou cotas impostas ao mercado de

trabalho, vêm permitindo avanços no acolhimento da questão do negro, da mulher e das pessoas com mais de 45 anos como importantes para as empresas gerenciarem em suas atividades.

Em relação às mulheres, 53% das empresas as consideram em suas ações e, em relação aos negros, 33%, número superior ao das que consideram as pessoas com



mais de 45 anos (30%), mas pequeno em relação à realidade do país e suas necessidades no campo das relações raciais. Outros envolvem a questão da orientação sexual (7%) e nacionalidade (3%), dado também raramente tratado pelas empresas e que cada vez mais se torna tema de valorização da diversidade a ser gerenciado.

Outras formas de ação

As empresas que não possuem programa de valorização da diversidade ou ação semelhante informaram que realizam ações que impactam os indicadores de demografia interna por meio de: campanha interna de contratação (100%); campanha interna de retenção (50%); atividades de sensibilização (50%); e cursos de capacitação (50%).

Políticas

Perguntadas sobre se mantêm políticas que tratam da valorização da diversidade, 100% das empresas participantes deste levantamento responderam afirmativamente. De maneira mais detalhada, em questão de múltipla escolha, responderam que tratam do tema:

- 82% com código de ética ou de conduta que contém explicitamente questões sobre valorização da diversidade, promoção da equidade, respeito e não discriminação;
- 47% com política abrangente sobre respeito às pessoas e combate à discriminação;
- 47% com política abrangente sobre diversidade, incentivando o respeito e a não discriminação;
- 41% com política abrangente sobre ambiente inclusivo;
- 41% com política específica que trata sobre aprendizes ou diversidade etária;
- 35% com política específica que trata sobre pessoas com deficiência;
- 24% com políticas que tratam do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal;
- 9% com política específica que trata sobre mulheres ou diversidade de gênero;
- 9% com política específica que trata sobre pessoas com mais de 45 anos ou diversidade etária;
- 9% possuem outras políticas, como as baseadas na SA 8000, políticas que tratam de outros segmentos, políticas contra o assédio sexual e moral e políticas na área da saúde.

A variedade de políticas reflete diferentes momentos, entendimentos ou posicionamentos das empresas no tema. Elas devem traduzir os compromissos assumidos de maneira a integrar esforços, orientar os stakeholders e consolidar uma imagem ou reputação junto a eles. Quando compromissos, ações, sistemas, processos e políticas não estão integrados, os resultados não apenas são tímidos como tais ações podem estar colocando a empresa em risco. Empresas que possuem compromissos com o cumprimento da legislação do país em que operam e ao mesmo tempo não realizam esforços para o cumprimento da legislação de cotas, por exemplo, criam uma situação de vulnerabilidade na relação com seus *stakeholders*, entre outros impactos negativos em suas atividades.

Diálogo social, colaboração e participação

Buscando compreender o impacto positivo da participação das empresas no diálogo com outras organizações da sociedade, práticas de cooperação e atuação em fóruns relacionados aos segmentos aqui priorizados, o levantamento obteve das empresas a resposta de que 91% delas estão engajadas em ações dessa natureza.

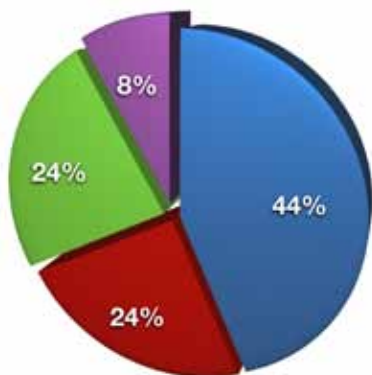
Comunicação interna

Das empresas participantes neste levantamento, 88% informaram que, em sua comunicação interna, tratam do tema da diversidade ou de questões sobre segmentos aqui priorizados.

Educação corporativa ou atividades de desenvolvimento

As ações de desenvolvimento do público interno de 47% das empresas incorporaram o tema da valorização da diversidade ou questões envolvendo os segmentos aqui priorizados; em 9% das empresas isso não ocorreu. Para 26% das empresas o tema está presente de forma transversal ou abordado em módulos e, para outras 26%, ele é abordado, mas sem regularidade e dependendo da demanda.

- Sim, com ações de desenvolvimento, capacitação ou treinamentos específicos
- Sim, com o tema presente de forma transversal ou abordado em módulos
- Sim, mas sem regularidade e dependendo da demanda
- Não



Pesquisa de clima

Das empresas participantes deste levantamento, 29% realizam pesquisa de clima considerando também os recortes que permitem analisar a situação em relação a alguns ou a todos os segmentos aqui priorizados. Outras 56% realizam pesquisa de clima, mas não incluem informação do respondente que permita leituras a partir dos segmentos aqui priorizados. Não realizam pesquisa de clima, com ou sem a possibilidade de recortes pelos segmentos, 15% das empresas.

Relação com fornecedores

Das empresas participantes deste levantamento, 76% possuem critérios de responsabilidade social que incluem a valorização da diversidade e temas como a promoção da igualdade de oportunidades

e o combate à discriminação na relação com seus fornecedores. Programas como o Integrare¹³ favorecem a aproximação da empresa com fornecedores de empresas lideradas por negros ou mulheres, entre outros segmentos.

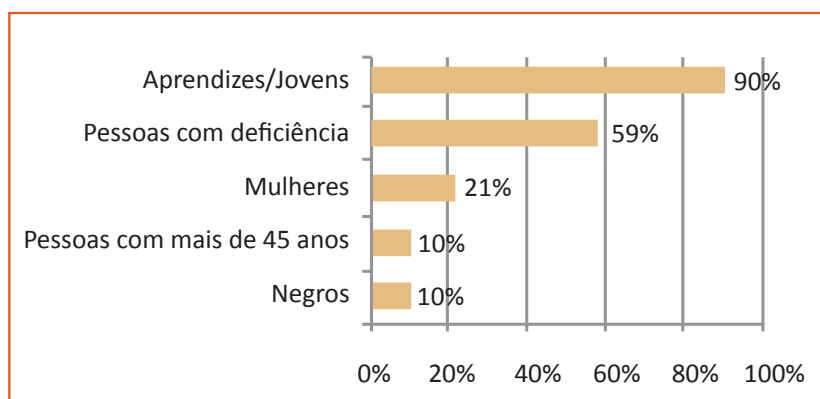
A empresa que promove equidade não o faz apenas como empregadora, mas também como incentivadora de empreendedores em sua relação na cadeia de negócios. Se em seu relacionamento com fornecedores há foco na promoção da equidade e na valorização da diversidade, a empresa compartilha valores, suas visões, as políticas que expressam seus compromissos e a identidade organizacional e também promove aprendizados significativos que podem ter impactos positivos em sua capacidade de inovação e acesso a novos mercados, entre outros.

Das empresas participantes deste levantamento, 47% dizem apoiar empreendedores representantes de minorias, favorecendo-os na inclusão de seu conjunto de fornecedores.

Ação social ou investimento social privado

Com relação a possuir uma área que realize ações sociais com a comunidade, diretamente ou em parceria com outras organizações, 85% informam que têm essa área, com ações especificamente voltadas aos segmentos aqui priorizados, enquanto 15% disseram que têm, mas sem ações para os segmentos priorizados. Nenhuma das empresas respondeu que não realiza ações sociais. Algumas empresas, como vimos em algumas práticas relatadas, envolvem também funcionários voluntários em ações que envolvem os segmentos priorizados neste levantamento.

Das empresas que possuem ações sociais com foco nos segmentos priorizados, 90% trabalham com aprendizes, 59% com pessoas com deficiência, 21% com mulheres, 10% com negros e 10% com pessoas com mais de 45 anos.



As ações sociais das empresas com foco nos segmentos aqui priorizados estão articuladas com as estratégias de ampliação da participação deles no público interno para 79% das empresas, as quais informam que as ações preparam esses segmentos para a entrada no mercado de trabalho, o que inclui a própria

empresa. Para 21% das empresas, as ações sociais não estão articuladas com suas estratégias de recursos humanos, sobretudo no que diz respeito aos segmentos priorizados.

¹³ Integrare – Centro de Integração de Negócios: <http://www.integrare.org.br/novosite/>.

Governança – Área cuidando das ações de valorização da diversidade

As empresas que definiram uma área para cuidar das ações de valorização da diversidade envolvendo todos os segmentos priorizados nesta pesquisa representam 71% das participantes deste levantamento.

Perguntadas sobre qual seria a área, responderam o seguinte:

- 57% – recursos humanos, desenvolvimento, gerência organizacional ou relacionada;
- 17% – área específica de diversidade;
- 22% – sustentabilidade, responsabilidade social ou relacionada a esta;
- 4% – assuntos corporativos.

A valorização da diversidade nas empresas ganhou grande importância no Brasil com o fortalecimento do movimento de responsabilidade social empresarial. Por algum tempo, as áreas responsáveis por esta questão na maioria das empresas foram as criadas para internalização de práticas socialmente responsáveis na relação com diferentes *stakeholders*. Aos poucos, o tema foi sendo entregue à área de RH e ganhou, por um lado, maior possibilidade de ser inserido nos processos de gestão de pessoas. Por outro lado, o tema da valorização da diversidade ficou circunscrito à gestão de pessoas e perdeu sua capacidade de dialogar e adicionar valor a outras áreas ou stakeholders, como clientes, fornecedores e a comunidade, entre outros, bem como impactar positivamente os negócios em termos de produtos, serviços, atendimento, marketing etc.

Hoje, há empresas se questionando se o tema não deveria retornar às áreas que garantam sua transversalidade, sem retirar as responsabilidades de nenhuma área, como recursos humanos, de realizar o que lhe cabe no âmbito de gestão de pessoas (processos de recrutamento e seleção, monitoramento dos dados internos etc.).

Número de profissionais dedicados ao tema na empresa

Quanto ao número de pessoas dedicadas ao tema da valorização da diversidade, uma empresa respondeu que havia 211 funcionários, mas estava se referindo ao número total de profissionais da área em que trabalham. Retirando essa empresa da amostra, as

demais informaram que possuíam o quadro de funcionários conforme tabela ao lado.

Funcionários dedicados às ações de diversidade	Percentual de empresas
1 a 5	33%
6 a 10	33%
11 a 15	27%
16 a 20	7%

Áreas que cuidam de cada segmento, quando não há área específica

Quando não há área responsável especificamente pelas ações de valorização da diversidade, as empresas foram perguntadas sobre quais áreas estavam cuidando dessas ações em cada segmento aqui priorizado. As respostas foram as seguintes:

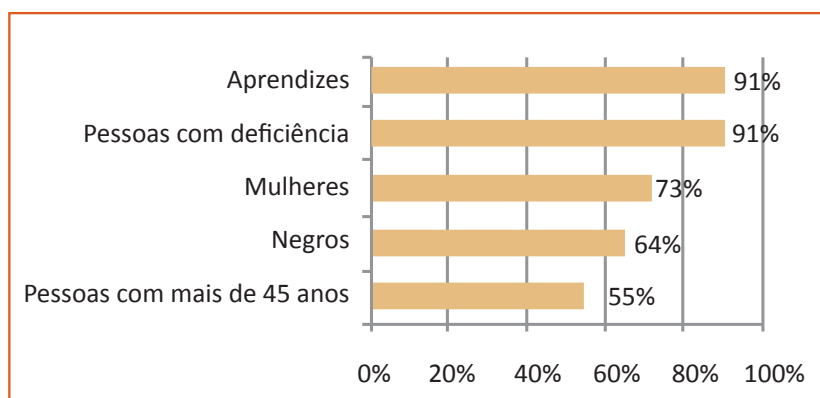
Mulheres - Sistema de gerenciamento de dados; comitê de igualdade de gênero e raça; grupo de trabalho formado por colaboradores do RH, da comunicação e do instituto da empresa; grupo de trabalho; responsabilidade social; recursos humanos; gerência de saúde ocupacional e gerência de desenvolvimento de pessoas; e serviço social.

Negros - Sistema de gerenciamento de dados; comitê de igualdade de gênero e raça; grupo de trabalho formado por colaboradores do RH, da comunicação e do instituto da empresa; grupo de trabalho; recursos humanos; gerência de desenvolvimento de pessoas; e serviço social.

Pessoas com deficiência - Comitê multifuncional; grupo de trabalho formado por colaboradores do RH, da comunicação e do instituto da empresa; grupo de trabalho; recrutamento e seleção; recursos humanos; gerência de relações trabalhistas e gerência de desenvolvimento de pessoas; recursos humanos; recrutamento e seleção; treinamento e desenvolvimento; e serviço social.

Pessoas com mais de 45 anos – Sistema de gerenciamento de dados; grupo de trabalho formado por colaboradores do RH, da comunicação e do instituto da empresa; superintendência de RH; recrutamento e seleção; recursos humanos; gerência de saúde ocupacional; recursos humanos; e área médica.

Aprendizes – Recursos humanos; grupo de trabalho formado por colaboradores do RH, da comunicação e do instituto da empresa; superintendência de RH; treinamento e desenvolvimento; gerência de relações do trabalho e gerência de desenvolvimento de pessoas; gestão de pessoas; recrutamento e seleção; e treinamento e desenvolvimento.



O percentual de empresas com áreas realizando ações com os segmentos priorizados (considerando as que informaram não possuir área específica) demonstra que o tema da pessoa com deficiência conta com 91% das empresas, assim como os aprendizes.

Áreas específicas ou voltadas ao segmento de pessoas com deficiência foram criadas para acelerar o cumprimento da legislação de cotas, garantir maior entendimento da realidade, facilitar o contato com as organizações que atuam no tema, entre outros aspectos. Contudo, criaram-se no país áreas paralelas às de recrutamento e seleção, organizações focadas apenas nesse público (fornecedores ou consultorias de RH), com o risco de se perpetuarem.

A promoção da equidade em relação às pessoas com deficiência poderá encontrar melhores resultados em termos quantitativos e qualitativos quanto mais os processos internos assimilarem suas especificidades nas rotinas de gestão de pessoas. Mantidos os processos paralelos, sem explicitação do propósito de que irão se integrar em algum momento por meio da assimilação dos aprendizados, da rede de contatos e da formação de todos os profissionais da área de gestão de pessoas, corre-se o risco de a sociedade não conseguir cumprir com o objetivo da legislação de cotas, para que ela deixe de ser necessária.

Comitês ou órgãos internos de decisão no tema da diversidade

Em termos de governança, 47% das empresas possuem um comitê ou órgão interno semelhante, constituído de representantes de diferentes áreas, que tem por missão tomar as decisões sobre o tema da valorização da diversidade.

Grupos ou networks envolvendo segmentos priorizados

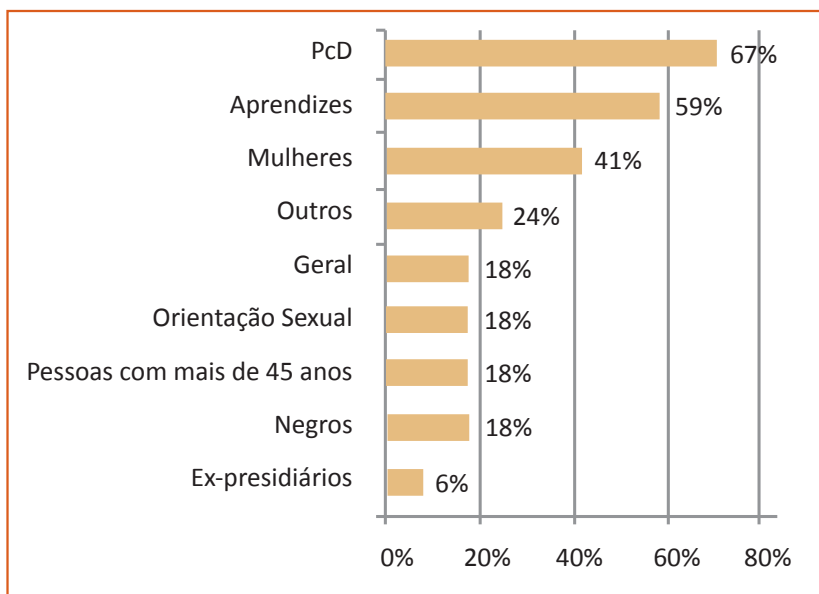
Para garantir maior participação dos segmentos priorizados nas decisões das empresas e em seus programas de diversidade, muitas criam ou estimulam e apoiam a criação de grupos constituídos pelos profissionais do segmento em questão.

Esses grupos ajudam na leitura da realidade, propõem ações, endereçam questões presentes na empresa, dialogam interna e externamente e contribuem também para que o tema afeto a cada segmento ganhe transversalidade na organização, impactando positivamente diferentes áreas e suas atividades, não apenas na gestão de pessoas.

Nas versões consideradas mais avançadas e efetivas, os grupos tratam da qualidade

das relações, além das questões específicas dos segmentos. Assim, por exemplo, há grupos sobre relações de gênero, e não apenas sobre mulheres, os quais são constituídos não somente de mulheres, o que não significa perder o foco no segmento que experimenta a situação de desigualdade, desvantagem e/ou vulnerabilidade.

Das empresas participantes deste levantamento, 50% informam possuir grupos ou networks com as



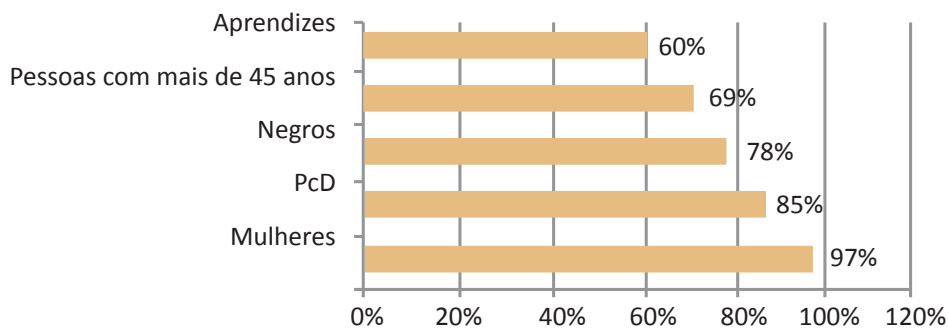
características acima descritas. Em relação aos temas ou segmentos que possuem grupos desse tipo, 67% das empresas mantêm um grupo voltado à questão da pessoa com deficiência, o maior percentual entre todos os segmentos. As porcentagens para os demais segmentos são mostradas no gráfico da página anterior.

Quanto às empresas que relataram possuir grupos ou networks, seguem abaixo alguns destaques:

Alcoa – Alcoa Women Network (mulheres);
Anglo American – Women in Mining (mulheres);
Aurora Alimentos – Comitê da Pessoa com Deficiência, Programa Aprendizagem (aprendizes) e Programa Vivendo Saúde;
Banco HSBC – Grupo de Afinidades PcDs (pessoas com deficiência), Grupo de Afinidades Cor e Ação (negros), Grupo de Afinidades Mulheres, Grupo de Afinidades LGBT (homossexuais), Grupo de Afinidades Sênior (pessoas com mais de 45 anos) e Grupo de Afinidades Geração Y (jovens e aprendizes);
Banco do Nordeste - Grupo Gênero, com foco em mulheres, negros e homossexuais;
Dow Brasil – Disability Employment Network – DEN (pessoas com deficiência) e Women’s Innovation Network – WIN (mulheres);
Editora Abril – Grupo Ágora (grupo informal de RH que troca informações e experiências sobre RH, em geral incluindo ações de diversidade);
EDP do Brasil – GT da Diversidade (todos os segmentos priorizados);
Furnas – Grupo Gênero (mulheres);
Itaú Unibanco – Grupo de Trabalho de Aprendizes e Grupo de Trabalho de Pessoas com Deficiência;
Unimed BH – Espro (aprendizes), Sesi-Cira (pessoas com deficiência) e Grupo Incluir Diversidade (diversidade em geral).

Informações complementares

Percentual de empresas com aumento de participação por segmento



Sobre as empresas que informaram ter havido aumento na participação dos segmentos perguntados neste levantamento, segue ao lado gráfico com percentual de empresas e os diferentes segmentos:

A parte II do questionário apresentou três questões em aberto para as empresas acrescentarem informações que gostariam de compartilhar, explicações que entendessem importantes sobre os dados e informações sobre ações com outros segmentos da população. Estas informações são apresentadas a seguir.

Banco do Nordeste

O Banco do Nordeste (BNB) aderiu ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça em 2007. Também desenvolve ações em relação a pessoas com deficiência e no tema da orientação sexual (homossexuais).

O banco desenvolve ações que promovem a valorização da mulher na sua cadeia de relacionamento, especificamente nos clientes. Citamos como exemplo a realização de empreendimentos e negócios com a mulher:

- Agroamigo – Entre as suas prioridades, estimula a igualdade de oportunidade entre gêneros, possibilitando o acesso da mulher aos financiamentos. Quase metade das operações (48%) do Agroamigo em 2010 foi contratada por mulheres.
- Crediamigo – Atua oferecendo pequenos empréstimos para microempreendedores urbanos que necessitem de dinheiro e orientação para garantir a sustentabilidade de seu negócio. Do perfil de clientes, observa-se que as mulheres representam a maioria, sendo 65% do público atendido.
- Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar (Pronaf) – É uma iniciativa do governo federal que tem o Banco do Nordeste como principal agente financeiro na região. Em 2010, a estratégia de incentivar a autonomia econômica das trabalhadoras rurais alcançou bons resultados: 45% das operações do Pronaf contratadas pelo banco foram destinadas a mulheres.
- Participação do BNB no Programa Nacional de Documentação da Trabalhadora Rural (PNDTR), cujo objetivo é contribuir com o fornecimento da documentação civil para inclusão e promoção da cidadania e autonomia econômica das trabalhadoras rurais, assentadas da reforma agrária, quilombolas, extrativistas, pescadoras artesanais e ribeirinhas. É desenvolvido em parceria com o Ministério do Desenvolvimento Agrário (MDA), o Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (Incra) e a Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM).

Banco HSBC

O HSBC tem uma governança bastante robusta para discutir as questões de diversidade e inclusão. Seu Comitê de Diversidade e Inclusão foi criado em 2006 com o objetivo de promover um ambiente inclusivo, baseado em respeito e apreciação das diferenças. O comitê adota um conceito amplo da definição de diversidade, indo além da questão de cotas ou demografia. Atualmente, sete dos membros do Comitê de Diversidade e Inclusão são também membros do Comitê Executivo da empresa, o que favorece a rapidez na tomada de decisões e implementação de ações, bem como demonstra o comprometimento dos executivos seniores com o tema.

Anualmente, o Grupo HSBC promove um mês dedicado à sensibilização sobre as questões de diversidade e inclusão, com comunicação intensa e realização de eventos simultaneamente em todo o mundo. Diversos treinamentos referentes à diversidade e

inclusão estão disponíveis a todos os gestores, via e-learning ou presencialmente. O kit de boas-vindas de cada novo funcionário inclui informações sobre diversidade e inclusão no HSBC.

Em 2011, o case de inclusão de pessoas com deficiência do HSBC foi reconhecido com o Prêmio Ser Humano, da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH). O HSBC também possui uma categoria em seu programa de reconhecimento interno “Ouro da Casa” que anualmente premia os melhores projetos desenvolvidos por funcionários voltados à diversidade e inclusão. Todos os anos são dezenas de projetos apresentados, que ganham exposição em toda a empresa e estimulam ações e iniciativas voltadas à criação de um ambiente mais inclusivo.

Dow Brasil

A empresa participa do Selo Paulista de Diversidade e Treinamento “Entendendo Diversidade & Inclusão”, cujos objetivos são: expandir o conhecimento geral sobre diversidade e inclusão; desenvolver uma compreensão dos diferentes tipos de diversidade e seu impacto prático nas equipes e no desempenho individual; ajudar as pessoas a trabalhar mais efetivamente em equipes diversas; proporcionar a oportunidade para uma discussão significativa a respeito dos comportamentos e processos que incluem e excluem pessoas; capacitar os participantes a criar planos de ação pessoais relevantes para promover uma inclusão maior; ajudar a criar um ambiente em que o comportamento inclusivo seja uma regra; esclarecer as diretrizes dos negócios para a diversidade e inclusão e o que está sendo feito para ampliar as estratégias da Dow nesse sentido, como a Estratégia de Pessoas e Excelência nos Negócios.

DPaschoal

Mantém a Fundação Educar DPaschoal há mais de 21 anos, com o objetivo de promover a educação para a cidadania como forma de transformação social. Entre seus projetos, realiza a Academia Educar, em que desenvolve a formação de núcleos de lideranças juvenis em escolas públicas, criando oportunidades para que o jovem descubra o seu potencial, tornando-se capaz de transformar sua realidade, a de sua escola e a de sua comunidade.

Os jovens participantes recebem oficinas de capacitação semanais e desenvolvem projetos para praticarem a cidadania, o voluntariado e a liderança. Os jovens que se destacam durante o ano são convidados a atuar como educadores juvenis, quando têm a oportunidade de multiplicar o conhecimento aos novos participantes. Também recebem oficinas de capacitação e um curso de livre escolha, no valor de R\$ 200 mensais, por 12 meses. Ao final do ano em que permaneceram como educadores juvenis, dois desses jovens são escolhidos para um estágio remunerado na Fundação Educar DPaschoal, vivenciando assim uma experiência no mercado de trabalho.

Editores Abril

A empresa realiza palestras e recebe empresas para conhecer seus programas. Um dos seus princípios é disseminar informações e trocar experiências com outros profissionais do mercado para que o conhecimento sobre os assuntos sejam propagados.

Grupo Boticário

O Grupo Boticário definiu temas que buscam facilitar a inserção da sustentabilidade nos processos operacionais e decisórios da organização. No ciclo de planejamento estratégico 2010-2013, o tema da promoção da diversidade é um dos priorizados. A primeira ação de desdobramento do tema foi a realização do Mapeamento de Diversidade em 2010. Com base nos resultados, foi definido um foco de atuação em pessoas com deficiência e em jovens aprendizes, visando o aprimoramento dos programas de desenvolvimento voltados a esses públicos.

Em 2011, a empresa está realizando ajustes/adequações nos processos corporativos de gestão de pessoas e melhor qualificação do processo de mapeamento, que será novamente realizado, contemplando os dados referentes ao ano. Conforme o resultado do mapeamento, serão definidas novas ações para os desdobramentos necessários, que podem gerar atuação específica para outros públicos.

Maxion

A empresa realiza uma ação de formação profissional de jovens de baixa renda, por meio do Projeto Formare. Para os filhos de funcionários de menor renda, oferece curso de inglês e curso de informática. São concedidas bolsas de estudo para os funcionários de menor salário.

Termomecânica

Para todos os empregados a empresa oferece plano de previdência complementar, o que ajuda o público acima de 45 anos a manter um padrão de vida compatível após o seu desligamento da empresa. Ainda para o público acima de 45 anos, a empresa oferece serviços de orientação para a aposentadoria, sem nenhum custo para o empregado.

A empresa é mantenedora da Fundação Salvador Arena, que possui um centro educacional com ensino médio e superior de excelente qualidade. Os alunos são uma importante fonte de recrutamento de aprendizes e estagiários, dando continuidade ao processo de transformação social.

Unimed Rio

A pesquisa Great Place to Work de 2010 aponta a Unimed Rio como uma das empresas com melhor clima para trabalhar, no que diz respeito às principais vertentes relacionadas à diversidade, com as seguintes impressões: “As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua idade” (93); “As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua cor ou raça” (97); “As pessoas aqui são bem tratadas independentemente do seu sexo” (96); “As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua opção (ou orientação) sexual” (96).

Unimed BH

A empresa possui, desde 2006, um programa de capacitação de jovens para o mercado de trabalho, sob o gerenciamento da área de recursos humanos e do Instituto Unimed BH, realizado como uma ação voluntária dos empregados da empresa. O programa contempla inclusão digital, preparação para o Enem, palestras de promoção da saúde, orientação

vocacional, apresentação pessoal e noções básicas de informática.

A empresa possui uma política de responsabilidade social que contempla cinco dimensões: cultura, comunidade, voluntariado empresarial, meio ambiente e adoção de espaços físicos, com a missão de transformar vidas pela promoção da saúde. Por meio de projetos de esporte e arte voltados para o funcionário, como Oficina Coral, Oficina de Teatro, Equipe de Corredores, Oficina de Percussão, cumpre-se o objetivo de trabalhar a convivência e a autoestima.

Embasa

A Embasa publica anualmente seu relatório de sustentabilidade em consonância com as normas da Global Reporting Initiative (GRI). Ao divulgar essas informações, a empresa confirma seu compromisso com a transparência e a busca do aprimoramento contínuo de um modelo de gestão sustentável. A empresa também realiza melhorias nas práticas de responsabilidade social alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio e aos Princípios do Pacto Global.

Ações com outros segmentos da população

Aurora Alimentos

A empresa possui o Programa Vivendo Saúde, que traz uma abordagem sobre drogas, DST e violência doméstica por meio de palestras, gincanas e qualificação dos empregados.

Banco do Nordeste

Os benefícios concedidos a funcionários heterossexuais em relação a seus parceiros são também concedidos a funcionários homossexuais.

Banco HSBC

A empresa implementou grupos de afinidade para trabalhar os temas Geração Y e Diversidade Sexual, além dos grupos aqui referidos (mulheres, negros, pessoas com deficiência e pessoas com mais de 45 anos), formados por funcionários que dedicam voluntariamente parte do seu tempo para ajudar a organização a entender e estreitar seu relacionamento com esses segmentos da população interna e externa.

Unimed BH

A empresa trabalha com a comunidade no entorno dos seus empreendimentos, por meio do projeto Comunidade Saudável, da adoção de espaços públicos, com reformas e construção de praças públicas, de patrocínios culturais e de incentivo aos funcionários para o programa de voluntariado.

WEG Equipamentos Elétricos

Possui programa para admissão de ex-presidiários, os quais são admitidos após análise de uma equipe de profissionais de várias empresas. A ação faz parte de um programa do Conselho Comunitário da Penitenciária da Jaraguá do Sul, do qual fazem parte diversas empresas. A empresa também inclui casais de mesmo sexo nos benefícios aos funcionários, como o plano de saúde.

