

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO E SOCIOECONÔMICAS –
CCA/ESAG
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO EMPRESARIAL
FELIPE CORRÊA VIEIRA**

**ESTUDO DE CASO DO PROGRAMA ANTONIETA DE BARROS: PROPOSTA
DE CERTIFICAÇÃO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL ÀS
ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DA EMPREGABILIDADE SOCIAL**

**FLORIANÓPOLIS, SC
2015**

FELIPE CORRÊA VIEIRA

**ESTUDO DE CASO DO PROGRAMA ANTONIETA DE BARROS: PROPOSTA
DE CERTIFICAÇÃO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL ÀS
ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS DA EMPREGABILIDADE SOCIAL**

Relatório Final de Estágio Supervisionado
apresentado como requisito para o grau de
bacharel em Administração Empresarial
pela Universidade do Estado de Santa
Catarina – UDESC, Centro de Ciências da
Administração e Socioeconômicas – ESAG.
Orientador: Prof. Daniel Pinheiro

**FLORIANÓPOLIS, SC
2015**

A Deus, por sempre me auxiliar na conquista dos mais variados objetivos que possuo na minha vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por se fazer sempre presente na minha vida todos os momentos, me orientando em todos os caminhos.

Agradeço aos meus pais, Mario Ari Vieira e Nilda Figueiredo Corrêa, pelo seu amor e todas as oportunidades que me proporcionaram viver até hoje.

Ao professor Daniel Pinheiro pela orientação, pelo seu notório saber e compreensão, além de aceitar essa orientação e confiar no meu potencial e capacidade, mesmo sabendo do desafio que teria.

Aos meus amigos e familiares que compreenderam a minha ausência durante este período de elaboração do trabalho.

Aos meus amigos e companheiros de trabalho da Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina, pela parceria, empenho, coletividade, respeito e carinho que sempre tiveram comigo.

À minha chefe Marilu L. de Oliveira pela oportunidade de conhecê-la e aprender tudo o que eu sei sobre as questões racial e, principalmente, por me proporcionar esta experiência única e inédita na minha vida.

À minha fiel e companheira parceira de trabalho, Janayna Albani Leiria Figueiró pela paciência e orientação quando eu não tinha noção do rumo que tomar referente aos temas abordados e pela transmissão de seu notório conhecimento.

Por fim, a todos que estiveram ao meu lado e torceram pela consolidação e realização deste momento.

LISTA DE FIGURAS:

FIGURA 1: Composição por Cor ou Raça do perfil das 500 maiores empresas do Brasil	36
FIGURA 2: Percepção dos gestores com relação a proporção dos negros na empresa.....	37

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: Taxas de participação das populações negra, não negra e total Regiões Metropolitanas e Distrito Federal.....	43
GRÁFICO 2: Taxas de participação das populações negra, não negra segundo sexo Regiões Metropolitanas e Distrito Federal.....	44
GRÁFICO3: Taxas de desemprego por raça Regiões Metropolitanas e Distrito Federal.....	47
GRÁFICO4: Taxas de desemprego por raça e gênero Regiões Metropolitanas e Distrito Federal.....	47

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – Distribuição dos ocupados por cor ou raça – Brasil.....	40
TABELA 2 – Raça/cor dos servidores que ingressaram no serviço público federal por grupo-cargo.....	42

LISTA DE SÍGLAS

ADCE - Associação dos Dirigentes Cristãos de Empresas
ADVB - Associação dos Dirigentes de vendas e Marketing do Brasil
AGU - Advocacia Geral da União
ALESC - Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina
CEPAA - Councilon Economic Priorities Accreditation Agency
DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
FIDES - Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresarial
FIESP - Federação das Indústrias do Estado de São Paulo
GIFE - Grupo de Institutos, Fundações e Empresas
IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia Estatística
ICE - Instituto de Cidadania Empresarial
IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
ISEA - Institute of social and Ethical Accountability
IVASE - Instituto Brasileiro de Análises Sociais
MSN - Movimento social Negro
NAS - Núcleo de Ação Social
ONU - Organização das Nações Unidas
PAB - Programa Antonieta de Barros
PEA - População Economicamente Ativa
PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego
PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNE - Pensamento Nacional das Bases Empresariais
PROUNI - Programa Universidade para Todos
SAI - Social AccountabilityInternational
SEPPIR - Secretaria de Políticas Públicas de Promoção a Igualdade Racial
SERT - Secretaria de Emprego e Relações de Trabalho
STF - Supremo tribunal Federal

Sumário

1. INTRODUÇÃO	10
1.1 APRESENTAÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA.....	10
1.2 OBJETIVOS	12
1.2.1 OBJETIVO GERAL	12
1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
1.3 JUSTIFICATIVA.....	12
2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	13
2.1 DISCRIMINAÇÃO RACIAL.....	13
2.2 DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO BRASIL	15
2.2.1 CONFERENCIA DE DURBIN	17
2.3 AÇÃO AFIRMATIVA	17
2.3.1 DECISÃO STF SOBRE CONSTITUCIONALIDADE DAS COTAS.....	19
2.4.1 ABORDAGENS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL	22
2.4.2 RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL BRASIL	23
2.4.3 FERRAMENTAS E INDICADORES DE GESTÃO EM RESPONSABILIDADE SOCIAL	25
2.5 CERTIFICAÇÕES	29
2.5.1 SELO PAULISTA DE DIVERSIDADE	29
2.5.2 O COMPROMISSO DAS EMPRESAS COM A PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL – INSTITUTO ETHOS	31
2.6 PARTICIPAÇÃO DOS NEGROS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO:.....	37
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	44
4. RESULTADO DO ESTUDO.....	45
4.1 CARACTERIZAÇÃO DO SETOR:.....	45
4.2 PROGRAMA ANTONIETA DE BARROS	46
4.3 CERTIFICADO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL DE SANTA CATARINA	49
4.4 RECOMENDAÇÃO - ANÁLISE CRÍTICA DA IMPORTÂNCIA DE CERTIFICAR EMPRESAS QUE PROMOVAM A IGUALDADE RACIAL	51
4.5 PROPOSTA DE LEGISLAÇÃO.....	54
5 - CONCLUSÃO.....	57

1. INTRODUÇÃO

1.1 APRESENTAÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

Um assunto que gera repercussões quando debatido e merece aprofundamento no estudo das relações de suas causas e efeitos é a discriminação racial. É indiscutível que ainda hoje, mais de cem anos após a assinatura da Lei Áurea, em 1888, pela então Princesa Isabel, a herança escravocrata dos negros reflete negativamente.

As desigualdades raciais são percebidas em diferentes contextos, mas o presente trabalho focará no mercado de trabalho. Resumidamente, essas desigualdades têm sido identificadas na literatura, principalmente, como decorrentes de três fatores: escolaridade, características físicas e culturais e a própria herança escravocrata.

Desta forma, quando comparado o nível de escolaridade dos negros e não negros, percebe-se uma grande diferença na formação deles.

Segundo o IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia Estatística, na Síntese dos Indicadores Sociais 2012, o acesso ao nível superior “cresceu de 27,0% para 51,3%, entre 2001–2011, sendo que, entre os estudantes negros ou pardos nessa faixa etária, a proporção cresceu de 10,2% para 35,8%”.

Para o mercado de trabalho, isso reflete diretamente, pois devido à falta de qualificação ou experiência profissional as oportunidades são reduzidas e as desigualdades evidenciadas.

As características físicas e culturais não parecem repercutir positivamente, principalmente quanto à participação na sociedade. Embora manifestações populares, herdadas da cultura afro, sejam institucionalizadas pelo país e culturalizadas pela sociedade, tais quais a capoeira, o carnaval e a feijoada, a comunidade afro-brasileira ainda enfrenta sérios problemas com discriminação às religiões de matrizes africanas e seus costumes.

Em um ambiente de trabalho é possível observar que ainda gera espanto e restrição o fato de algum funcionário utilizar acessórios típicos à cultura afro, como exemplo do turbante, colares, cortes capilares de *blackpower* ou rastafári. Isso, além de restringir o direito de escolha, impossibilita a aceitação das diferentes manifestações étnicas culturais existentes no Brasil.

No que tange a herança escravocrata que afeta as relações sociais e proporciona diferenciado tratamento aos negros, é importante ressaltar que tanto o Estado quanto a sociedade brasileira não oportunizaram a inserção social aos negros no dia após abolição da escravatura.

A assinatura da Lei Áurea, embora tenha sido um fato marcante e relevante, não previu nenhuma política pública em prol dos negros. Eles continuaram presos, porém dessa vez à sua incapacidade intelectual e à deriva de oportunidades.

A falta de acesso às condições mínimas, tais quais saúde e higiene básica, educação e capacitação foi, sem dúvidas, a maior dificuldade encontrada pelos escravos libertados nas diferentes regiões do Brasil.

Os afro-descendentes ainda se encontram em posição de desvantagem em relação às pessoas brancas no Brasil. Estas reservam para si quase todas as posições de prestígio e poder na sociedade. Isso se reflete em indicadores como mortalidade infantil, expectativa de vida, escolaridade, emprego e salário. Esse quadro é tão enraizado que não deve ser explicado somente como um epifenômeno da extrema concentração de renda. Se não, como seria justificado o fato o branco ganhar normalmente mais do que o negro, ainda que ambos tenham o mesmo nível de escolaridade e a mesma qualificação profissional? (DOMINGUES, 2008, p.171)

Atualmente, o Estado brasileiro está mais adiantado do que a sociedade, bem como as empresas, ao pensar o tema do racismo a partir do momento em que assume que o país é racista e propõe políticas de ações afirmativas e legislações inclusivas, as quais identificam direitos e reparam os prejuízos históricos aos negros.

Diante do atual contexto, torna-se evidente que, em função de todo esse atraso, as empresas precisam se esforçar mais e tomar medidas em prol da igualdade racial.

Os dados da demografia interna das empresas, como o exemplificado no “Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas” e “O Compromisso das Empresas Com a Promoção da Igualdade Racial”, artigos realizados pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social e IBOPE, demonstram uma considerável e inaceitável distância entre negros e não negros nas ocupações de diferentes cargos nas empresas.

O estudo de caso está estruturado de maneira a entender primeiramente o que é a discriminação racial, a partir de uma revisão bibliográfica e análise de como o problema é classificado por autores. Também será apresentado o histórico da discriminação racial no Brasil, sendo apresentadas algumas consequências do período escravocrata ocorrido no País, sobretudo os reflexos que isso provocou no mercado de trabalho.

Além disso, o estudo tem a intenção de promover a sensibilização às organizações sobre questões raciais, sugerindo um modelo de certificação de Responsabilidade Social às empresas parceiras da Empregabilidade Social do Programa Antonieta de Barros.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 OBJETIVO GERAL

Propor uma certificação de Responsabilidade Social às empresas parceiras da Empregabilidade Social do Programa Antonieta de Barros.

1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar reflexão referente à dívida histórica que toda a sociedade brasileira possui com os negros após o período escravocrata, através da participação deles no mercado de trabalho;
- Apresentar dados que comprove a diferença existente entre os negros e não negros no mercado de trabalho;
- Disseminar necessidades e ações alusivas à inserção da população negra no mercado de trabalho;
- Sugerir às organizações empresariais e públicas reflexões acerca das ações afirmativas, por meio do exemplo do Programa Antonieta de Barros;
- Propor certificação da Alesc para organizações parceiras da Empregabilidade Social do Programa Antonieta de Barros.

1.3 JUSTIFICATIVA

O trabalho tem por objetivo fazer um breve estudo sobre como as organizações atuam frente à discriminação racial no Brasil, bem como o posicionamento e empoderamento dos afro-brasileiros no mercado de trabalho. Registra-se que o ato de discriminar os negros no País ocorre desde a época escravocrata e sob o aspecto de subalternidade para todos os afro-brasileiros.

Ao considerar que a discriminação racial se alastra no Brasil há gerações e que a mesma impacta significativamente no desenvolvimento econômico do País, ressalta-se que o ato de discriminar racialmente uma pessoa, além de agredir os Direitos Humanos e o princípio da dignidade da pessoa humana, limita e impossibilita o crescimento de uma sociedade equilibrada e desenvolvida socialmente e culturalmente.

A discriminação possui duas formas: a direta e a indireta. A primeira resulta do comportamento humano, através de atitudes negativas, como ofensas, xingamentos, segregação ou até mesmo violência física. Já a indireta, habitualmente utilizada nas relações de trabalho, é intrínseca e não pode ser mensurada, sendo considerada muito pior, pois é mascarada sob diversas atitudes e normas criadas com intenções eminentemente racistas.

No ambiente profissional de trabalho, continuam ocorrendo situações raras de trabalhadores negros em cargos elevados nas empresas, conforme o último levantamento realizado pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, em 2010.

Pesquisas e levantamento de dados estão acontecendo com mais frequências a fim de acompanhar indicadores de inserção de negros nas organizações, além de estimular e reconhecer as empresas com práticas inclusivas.

Neste sentido, com o intuito de sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade sustentável e justa, o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social realiza estudos sobre a perspectiva racial inclusiva no mercado de trabalho, os quais contribuíram para o desenvolvimento do referido trabalho acadêmico.

Constata-se como necessário e de extrema relevância tais estudos, principalmente no que se refere à avaliação de práticas adotadas pelas organizações a fim de certificar e reconhecer atuação legítima de construção de responsabilidade social.

Ao considerar o fato da população estar ambientada a situações comuns, onde os negros ocupam apenas postos de trabalho operacionais, na sua maioria em condições subalternas, sob o ponto de vista dos não-negros, a inserção dos negros em níveis mais elevados não demonstra ser bastante aceitável.

Indicadores demonstram o baixo grau de inclusão dos negros nos níveis hierárquicos não operacionais. As informações analisadas pela Pesquisa de Emprego e Desemprego – Sistema PED, realizada pelo DIEESE, mostram que, apesar da redução das desigualdades ao longo das últimas décadas, ainda persistem diferenças significativas nas condições de trabalho vivenciadas por negros e não negros.

Isto posto, ressalta-se que no ordenamento jurídico brasileiro há punição para a discriminação racial. Atualmente, a legislação determina a pena de reclusão a quem tenha cometido atos de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, porém, apesar de ser considerado crime inafiançável, sob a égide da Lei 7.716, a regulamentação da Lei se faz necessária para legitimar as punições aos causadores do ato.

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 DISCRIMINAÇÃO RACIAL

Desde antigamente, a população negra sofre discriminação e preconceito, constantemente, por ser considerada uma raça inferior. Conforme descrito no Artigo I

da Declaração das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, o conceito de Discriminação Racial significa qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada na raça, cor, ascendência, origem étnica ou nacional com a finalidade ou o efeito de impedir ou dificultar o reconhecimento e exercício, em bases de igualdade, aos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou qualquer outra área da vida pública. Raça é todo grupo de pessoas com as mesmas características físicas, mesmas origens geográficas, e mesmo hábitos culturais (LOPES, Ney. 2007, p.20).

O histórico da discriminação racial é oriundo do massacre que ocorreu no mundo para com os negros. A consequência disso perpetua na sociedade com atitudes discriminatórias, muitas vezes institucionalizadas na cultura, em função de todo o contexto histórico mundial. Numa breve síntese, destaca-se o fato das expedições pela América e África levarem os europeus a conhecer povos diferentes dos que conheciam e escravizar estes povos, construindo assim um grande tráfico de escravos no Atlântico.

O racismo é um sentimento de superioridade de um grupo racial sobre outro assim como da crença de determinados defeitos de ordem moral e intelectual próprios. Ele atribui a um grupo determinados aspectos negativos em razão de suas características físicas ou culturais. Já o preconceito racial é uma atitude negativa em relação a alguém a qual pode ser tomada em relação a um indivíduo, a um grupo ou mesmo a uma ideia. Quando uma pessoa tem uma atitude preconceituosa em relação à outra ela está fazendo uma comparação a partir de seu padrão de referência. Portanto, o preconceito racial ocorre quando uma pessoa ou um grupo sofre uma atitude negativa por parte de alguém que tem como padrão de referência o próprio grupo racial (SANTOS, 2001, p. 83-85).

Os negros sempre foram submetidos a condições de subalternidade, muitas vezes, por terem características físicas resistentes e capazes de desenvolverem atividades que os não negros tinham dificuldades. Após a Guerra da Secessão, ocorrida em 1866, nos Estados Unidos, surgiu uma sociedade secreta norte-americana fundada por veteranos sulistas, a KuKluxKlan. Ela tinha como objetivo impedir que os negros se beneficiassem da abolição da escravatura, cometendo atentados racistas. Na defesa da manutenção da hegemonia dos não negros no país, o grupo promovia atos de violência e intimidação contra os negros libertados. Isso gerou um grande retrocesso social e econômico no país, haja vista a quantidade significativa da população de negros existentes. Mesmo enfraquecida, a KuKluxKlan continuava sua ideologia durante a época do Apartheid - onde os negros não podiam conviver nos mesmos ambientes dos brancos. Mas, devido ao apoio do maior líder africano, Nelson Mandela, aliada à luta dos movimentos sociais pelos direitos civis, que defendiam a igualdade racial nos Estados Unidos, no final da década de 70, conseguiram extinguir a organização ao

atingir o bolso dos líderes racistas, exigindo nos tribunais grandes indenizações para vítimas de seus atos violentos.

Dentre tantos atos violentos contra os negros, destaca-se o massacre de Shaperville, que ocorreu na cidade de Joanesburgo, capital da África do Sul, no dia 21 de março de 1960. Na ocasião, mais de 20 mil mulheres, crianças e homens sul-africanos saíram às ruas para protestar pacificamente contra a chamada “Lei do Passe”. Esta lei obrigava que os negros carregassem consigo uma caderneta na qual constasse cor, etnia e profissão, e que indicava por quais espaços eles podiam transitar. Porém, com uma força policial totalmente branca e opressora, os participantes da marcha foram recebidos com rajadas de metralhadoras que mataram 69 pessoas e deixaram 186 feridos. Diante do fato, em memória à tragédia, a ONU – Organização das Nações Unidas – instituiu 21 de março como o Dia Internacional de Luta pela Eliminação da Discriminação Racial.

Apesar disso, a herança deixada pelo período escravocrata reflete em vários indicadores sociais. Considera-se de suma importância o fato da aplicação de políticas públicas em prol da socialização dos negros, haja vista que, além de não possuírem nenhuma referência de sucesso no âmbito familiar ou social, eles não foram oportunizados ao acesso à educação, saúde, moradia e relações de trabalho. Sendo assim, torna-se praticamente impossível um grau de exigência para com os negros no que se refere à qualificação profissional e intelectual.

2.2 DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO BRASIL

Após o dia 13 de maio de 1888, data em que ocorreu a assinatura da Lei Áurea, um novo Brasil surgiu. A abolição da escravatura não pode ser considerada completa, principalmente quando analisada a situação e posicionamento que os negros foram impostos na sociedade. Ao fazer analogia ao contexto histórico, identifica-se razões pelas quais os afrodescendentes tornaram-se marginalizados até os dias de hoje, pois foi a partir da época escravocrata que todo o processo de desenvolvimento das classes sociais estabeleceu-se através de desigualdades em todos os âmbitos. Isso se trata de uma tradição na cultura brasileira e mundial, que vem sendo cultivada ao longo dos tempos.

É de extrema importância a luta histórica articulada pelo movimento social negro (MSN) que, como principal movimento militante antirracista do Brasil, trabalhou e se dedicou muito tempo a fim de que a discriminação racial fosse reconhecida pela sociedade e pelo Estado Brasileiro. Após muita pressão do MSN, o Presidente da

República Fernando Henrique Cardoso, na década de 1990, reconheceu publicamente a existência do problema no Brasil, bem como suas consequências, iniciando assim, discussões acerca do assunto. Na época, em consequência da aproximação da primeira-dama, Sra. Ruth Cardoso, com militantes do movimento histórico americano Black Panthers (Panteras Negras), bem como o seu engajamento pela causa afro, o Presidente deu início a um marco histórico do País e implementou as primeiras medidas de combate ao racismo e políticas públicas.

Em face disto, Ruth Cardoso afirma, “[...] Não dá no mesmo ser um branco pobre e um negro pobre.” (CARDOSO, Ruth. Primeira-dama brasileira ao ser questionada pela disparidade social e racial existente na sociedade brasileira (1998).

Isto posto, destaca-se os elevados indicadores que demonstram a enorme elasticidade social existente entre os negros e os não negros, e, algumas vezes, quando realizam corte de gênero, mostram que as mulheres negras encontram-se em maiores situações de vulnerabilidade.

O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) emitiu, em fevereiro de 2014, nota técnica que apresenta a média de anos de estudos da população negra fazendo comparativo entre 1992 a 2012. De acordo com a nota, a os negros passaram de 65% para 81% da taxa da população branca em 2012. Isso representa que os afro-brasileiros estão estudando mais, logo se capacitando para o mercado de trabalho.

No que tange à vida profissional deles, a pesquisa identifica os três principais setores que os negros predominam: no agrícola 61,5%, na construção civil 60,1%, nos serviços domésticos 61,8%. Um dado relevante observado foram atividades mal definidas, 73%, as quais retratam que mesmo com a progressão social e educacional, os negros ainda não têm oportunidade de ocupar posições hierárquicas estratégicas e mais qualificadas nos setores de ponta, refletindo diretamente na remuneração. Segundo a pesquisa, em termos salariais, a renda média do homem negro ainda é metade do homem branco, não sendo diferente das mulheres negras, que recebem, em média, 30% do salário dos homens brancos e metade do salário das mulheres brancas.

No que se refere à situação de violência vivida pelos afro-brasileiros, o IPEA também identificou que os jovens negros são os que mais morrem— 50% dos óbitos entre homens negros até 30 anos são decorrentes de homicídios. Entre os brancos, essa porcentagem é de 35%. Estas informações reforçam a necessidade de realizar um eficiente planejamento de ações de enfrentamento da questão racial articuladas entre o Estado – em todas as suas instâncias, a sociedade civil, o setor empresarial e a sociedade em geral.

Ao analisar os dados técnicos aliados às situações de discrepância étnico-raciais existentes entre as variadas classes sociais, nota-se que há necessidade de progredir e o Estado, enquanto representante, tem o dever de aumentar e legitimar políticas públicas que reparem os danos herdados pela colonização a todos os afro-brasileiros. Sendo assim, pode-se concluir que o maior problema do Brasil não se limita apenas ao social, mas também ao racial.

2.2.1 CONFERENCIA DE DURBIN

Após o fim da segunda guerra mundial, os autores da Declaração Universal pelos Direitos Humanos, planejaram como objetivo principal a extinção de perseguições fundadas sobre a origem racial no mundo todo e enunciaram que cada um, sem distinção de cor, raça, etnia, sexo, idioma ou de religião, poderia ser excluído dos direitos humanos e das liberdades fundamentais.

Para tanto, foi organizada no ano de 2001, em Durban na África do Sul, a Conferência Mundial das Nações Unidas contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e a Intolerância Correlata, com o objetivo de definir estratégias globais de combate ao racismo e à discriminação em suas distintas vertentes e manifestações. Na ocasião, entre os mais de 17 países participantes, as Instituições especializadas e as organizações não governamentais participantes declararam um programa de ações que incluía medidas para a prevenção, a educação e reparações contra toda e qualquer forma de racismo, discriminação racial, xenofobia e à intolerância associada.

É extremamente relevante ressaltar que na conferência reconheceu-se que o período escravocrata brasileiro, bem como o tráfico negreiro, foi um crime contra a humanidade tão cruel e grave quanto o holocausto - prática histórica nazista de perseguição política, étnica, religiosa e sexual.

2.3 AÇÃO AFIRMATIVA

Com o intuito de promover a igualdade material relacionada a indivíduos, grupos ou segmentos sociais marginalizados e vulneráveis da sociedade, buscando eliminar desequilíbrios e realizar o objetivo do País na concretização da dignidade do ser humano, estabeleceu-se o conceito de políticas de ação afirmativa.

As *affirmative actions* (ações afirmativas) surgiram nos EUA, no final da década de 1960, em razão das reivindicações dos movimentos pelos direitos civis, após o fim do regime de segregação racial, historicamente conhecido como *Apartheid*.

Com a política de ações afirmativas, é a primeira vez que o Estado brasileiro implementa políticas a favor da população negra, pois, em toda a história do Brasil, essa população sempre foi alvo de políticas que a desfavoreciam e nunca tiveram condição de acesso aos serviços essenciais. (DOMINGUES, 2008, p. 166)

Na ocasião, o governo americano reconheceu, por meio das ações afirmativas, o prejuízo que isso causou à nação e, com o objetivo de reparar os danos causados aos afro-americanos, que sempre foram expostos à vulnerabilidade e condições excludentes e, muitas vezes, insalubres, estabeleceram medidas que oportunizavam os negros a terem relações de trabalhos dignas e qualificadas nas indústrias americanas, através de cotas para contratação de negros. Essas ações, além de promoverem isenções fiscais, foram fundamentais para a inclusão de afro-americanos no mundo corporativo do país, promovendo referências familiares às futuras gerações da população negra.

Tais ações implicam no contexto de reparação histórica de desigualdades e desvantagens acumuladas e vivenciadas por um grupo racial ou étnico, onde essas ações elevam e oportunizam o acesso desses grupos, garantindo a isonomia entre eles. Elas influenciam a política, a economia e a cultura do País ou região, com o objetivo de não só diminuir a desvantagem de um grupo étnico-social mas também de valorizá-lo culturalmente.

No Brasil, as ações afirmativas foram implementadas no início dos anos 2000, através de um programa institucionalizado pelo Itamaraty: Programa de Ação Afirmativa do Instituto Rio Branco, órgão responsável pela formação dos diplomatas.

Este programa consiste na concessão de bolsas a afro descendentes em cursos preparatórios para o processo de seleção do Instituto. Dentre as razões que motivaram o Itamaraty a se comprometer em implementar esse programa é o fato da diplomacia ser uma carreira com característica social elitista e, com isso, após a Conferência de Durban, na África do Sul, possibilitou ao Itamaraty assumir o compromisso de promover ações afirmativas. No bojo deste, o referido trabalho acadêmico apresentará a responsabilidade do parlamento catarinense com as políticas públicas, ao institucionalizar uma ação afirmativa e de juventude, por meio do Programa Antonieta de Barros.

A intenção é que o Estado adote medidas para acelerar os resultados da inclusão do negro no mercado de trabalho, o que resulta no estabelecimento de cotas, dada a gravidade da situação. Considerando que a sociedade vem exigindo ações por parte do Estado, o Governo Federal demonstra apoio e iniciativas às ações afirmativas, introduzindo as cotas.

Após esse avanço social do Estado, destaca-se que as primeiras versões do Estatuto da Igualdade Racial, aprovado pelo Senado Federal em 2010, legitimaram as ações afirmativas, ao preverem cotas para contratação de negros pelas empresas, por meio de incentivos fiscais que lhes seriam oferecidos a fim de elevar a participação dos negros no mundo corporativo do País.

Ao considerar os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) publicada pelo IBGE em 2012, conclui-se que 51,3%, da população é negra e isso representa mais de 100 milhões de pessoas. Sendo assim, é necessário que as empresas se capacitem para compreender melhor a situação dessa realidade, assimilando a possível legislação de cotas de maneira a adicionar valor a todos, incluindo os resultados nos negócios, haja vista que o desenvolvimento do mercado de trabalho sem a adoção ações afirmativas não tem sido capaz de proporcionar aos negros a mesma ascensão e benefícios do que para os não negros.

2.3.1 DECISÃO STF SOBRE CONSTITUCIONALIDADE DAS COTAS

Nos anos de história da Organização das Nações Unidas em prol do reconhecimento e efetivação dos Direitos Humanos, algumas convenções foram promovidas com o intuito de eximir as desigualdades sociais e raciais existentes. Mas, a partir da Conferência de Durbin, em 2001, que o Brasil passou a adotar políticas públicas com o objetivo de suprimir as desigualdades impostas na e pela sociedade.

Destaca-se que a promoção do acesso de todos e todas a uma vida digna, livre de violência e discriminação, de livre expressão política e cultural, e com garantias de acesso justo e igualitário à saúde, renda, educação e segurança alimentar depende do comprometimento dos países membros das Nações Unidas, bem como a sua participação, ratificação e implementação dos direitos garantido nas convenções da ONU. Dessa forma, compete às nações Unidas o papel de intermediar a relação entre os países-membros, através da elaboração de termos e cooperação técnica.

Em 2012, o debate público em torno da efetividade e constitucionalidade das políticas públicas propostas pela ONU chegou ao âmbito da mais alta câmara do sistema judiciário brasileiro, o Supremo Tribunal Federal (STF). Sendo assim, para o entendimento de muitos juristas, inclusive dos ministros do STF, numa sociedade crivada por diferenças, as ações afirmativas garantem a igualdade material, definida pela frase “tratar desigualmente os desiguais, na medida da sua desigualdade”.

Ações afirmativas consistem em políticas públicas (e também privadas) voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material e à neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional, de compleição física e situação socioeconômica (adição

nossa). Impostas ou sugeridas pelo Estado, por seus entes vinculados e até mesmo por entidades puramente privadas, elas visam a combater não somente as manifestações flagrantes de discriminação, mas também a discriminação de fundo cultural, estrutural, enraizada na sociedade. De cunho pedagógico e não raramente impregnadas de um caráter de exemplaridade, têm como meta, também, o engendramento de transformações culturais e sociais relevantes, inculcando nos atores sociais a utilidade e a necessidade de observância dos princípios do pluralismo e da diversidade nas mais diversas esferas do convívio humano. (GOMES, Joaquim Benedito Barbosa, 2012)

No bojo deste, a ONU fez questão de publicizar a decisão do STF a favor das ações afirmativas no País. Conforme citado pelo ministro do STF, Sr. Ricardo Lewandowski "o que não se pode admitir é a desigualdade no ponto de partida, que assegura tudo a alguns, desde a melhor condição econômica até o melhor preparo intelectual, negando tudo a outros, mantendo os primeiros em situação de privilégio, mesmo que sejam socialmente inúteis ou negativos".

Sendo assim, reconhece-se que as ações afirmativas em benefício da população negra, especialmente as cotas para o ingresso no ensino superior, aliadas a políticas públicas como o Programa Universidade para Todos (Prouni), ampliaram o acesso dos negros à educação e conseqüentemente criou um cenário mais favorável à construção de carreiras bem-sucedidas no mundo empresarial por esse contingente populacional.

Portanto, o STF legitima o princípio constitucional da isonomia, ao adotar cotas nos vestibulares e serviços públicos como ação reparadora de tratamento diferenciado dado à população afro-brasileira ao longo da história.

2.4 RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

Segundo Goldberg (2001), a proposta de promover o desenvolvimento social a partir do incentivo a projetos autossustentáveis conquistou massa crítica dentro do universo das empresas, em oposição às tradicionais práticas de caráter paternalista, do assistencialismo gerador de dependência e mantenedor da ordem vigente. Enquanto para algumas lideranças do terceiro setor, cidadania empresarial ainda representa o investimento de uma empresa em ações em prol da comunidade, para outras, exhibe conotação mais ampla, simbolizando o novo contrato esperado entre empresa e sociedade - pautado pela ética nas práticas comerciais, na relação com o meio ambiente e com todos os seus públicos. Tudo isso passa pelas políticas de relacionamento da empresa com todos aqueles que interagem com ela.

Isto posto, surge o conceito de responsabilidade social empresarial, que pode ser traduzido em quando as empresas, de forma voluntária, utilizam ações que promovam o bem-estar dos seus públicos interno e externo.

(...) a responsabilidade social de uma empresa consiste na sua decisão de participar mais diretamente das ações comunitárias na região em que está

presente e minorar possíveis danos ambientais decorrentes do tipo de atividade que exerce. (D'ambrósio, 1998, apud MELO NETO e FROES, 1999, p.78)

As manifestações acerca de responsabilidade social no mundo iniciaram-se nos Estados Unidos após a Independência deste. Em 1899, Andrew Carnegie, fundador do U.S Steel Corporation, publicou uma obra chamada “O Evangelho da Riqueza”, estabelecendo uma abordagem da responsabilidade social das grandes empresas. A visão de Carnegie baseava em dois princípios: o princípio da caridade, no qual exigia que membros que tinham mais condição monetária ajudassem os que tinham menos, como desempregados, inválidos, idosos, e o princípio da custódia, onde exigia que as empresas e os ricos se enxergassem como guardiães de sua propriedade, a ideia era de que os ricos guardassem o dinheiro “em confiança” para o resto da sociedade, mantendo suas propriedades em custódia, para o benefício da sociedade como um todo. (STONER e FREEMAN, 1999).

Nos EUA, historicamente, o tema responsabilidade social sempre foi polêmico. Um exemplo famoso de grande repercussão ocorreu no ano de 1920, quando surgiu um movimento chamado “CommunityChest”, que segundo Stoner e Freeman (1999), se configurava como um fundo comunitário onde os ricos decidiam com quanto contribuir, e a caridade era considerada uma obrigação dos indivíduos e não das empresas. Essa ideia passou a ser desconstruída após a crise de 1929, onde um grande número de executivos se propôs a assumir o interesse pelo impacto social das empresas.

Em 1936, por exemplo, Robert Wood (CEO da Sears Roebuck) apontou orgulhosamente para sua condição de “guardião” daquelas amplas responsabilidades sociais que não podem ser apresentadas matematicamente e que, ainda assim, são de importância fundamental. (STONER E FREEMAN, 1999, p.72)

Na Europa, na década de 1960, conforme Ashley (2005) o tema Responsabilidade Social passou a ser discutido, através de autores como Bowen, Mason, Chamberlain, Andrews e Galbraith. Também nesta década, as ações de responsabilidade social nas empresas tinham enfoque na atuação do empresário enquanto responsável, e não na organização, fazendo com que essa forma torne a atuação no social uma ação individual do empresário alusiva ao conceito de filantropia. A partir daí, começou-se a defender que essa filantropia era uma ação válida das empresas para obter lucros. Sendo assim, Ashley (2005) explicita que a partir de então, defensores da ética e da responsabilidade social corporativa definiram que, se a filantropia era uma ação legítima da corporação, então outras ações que priorizam objetivos sociais em relação aos retornos financeiros dos acionistas seriam de igual

legitimidade, como o abandono de linhas de produto lucrativas, porém nocivas ao ambiente natural e social.

A filantropia é basicamente uma ação social externa da empresa, que tem como beneficiária principal a comunidade em suas diversas formas (conselhos comunitários, organizações não governamentais, associações comunitárias, etc.) e organizações. A Responsabilidade Social é focada na cadeia de negócios da empresa e engloba preocupações com o público maior (acionistas, funcionários, prestadores de serviço, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meio ambiente), cuja demanda e necessidade a empresa deve buscar atender e incorporar aos negócios. Assim, a responsabilidade social trata diretamente dos negócios da empresa e de como ela os conduz. (ETHOS,2010)

Por meio de um manifesto assinado por 120 indústrias inglesas, surgiu de forma escrita o termo Responsabilidade Social. Tal documento defendia que a responsabilidade dos dirigentes das indústrias era manter o equilíbrio justo entre vários interesses: o do setor público, dos consumidores, dos funcionários e dos acionistas. (VALERIO, 2007, p.13)

A partir dos anos 80 iniciaram-se as discussões no meio empresarial e acadêmico sobre a importância da responsabilidade social, implicando em que as empresas tivessem consciência com relação aos impactos e consequências geradas na sociedade. Neste sentido, provocar as empresas para que se manifestassem na incorporação de princípios éticos na gestão de seu trabalho, realizando investimentos em programas e projetos sociais no intuito de colocar em prática ações de Responsabilidade Social Empresarial. (FREITAS, 2009)

2.4.1 ABORDAGENS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

Conforme publicado pela Revista de Administração Pública, através do artigo “A responsabilidade social é uma questão de estratégia? Uma abordagem crítica”, de Alexandre Faria e Fernanda Filgueiras Sauerbronn, há três principais abordagens teóricas de Responsabilidade Social Empresarial:

- Ética empresarial — abordagem ética ou normativa;
- Empresa e sociedade — abordagem social ou contratual;
- Gestão de temas sociais — abordagem gerencial ou estratégica (Carroll e Buchholtz, 2000).

A Abordagem normativa, segundo French (1995), é a estrutura decisória interna da empresa (sujeita a regras, fluxos, procedimentos e sistemas de controle) manifesta a consciência ou a intenção dos homens de negócios que dirigem a organização. Os pesquisadores de ética nos negócios abordam aspectos relacionados ao desenvolvimento moral cognitivo, dilemas éticos, modelos de gerência ética, entre outros. As questões

são analisadas nos níveis sistêmico, organizacional e individual. No sistêmico, discute-se o sistema econômico e as relações entre ética e negócios por meio de aspectos institucionais, culturais e ideológicos. No organizacional, são analisadas as políticas, os valores e as práticas de empresas. No individual, são estudados os comportamentos e valores dos indivíduos (VICTOR E STEPHENS, 1994).

No que se refere à abordagem contratual, destaca-se a teoria dos *stakeholders* (Freeman, 1984) reconhece atores sociais que interagem com a empresa, considerando que esses diferentes *stakeholders* interferem nas decisões da empresa na qual possuem algum interesse. O foco da teoria é a democratização das relações entre sociedade e empresas, em substituição ao foco tradicional na capacidade de a empresa atender aos interesses dos acionistas. Outros autores, como Preston e Post (*apud* Carroll, 1999), argumentam que essa abordagem teórica deve levar à substituição da noção de responsabilidade “social” pela de responsabilidade “pública”. Essa proposta destaca a importância de processos políticos e institucionais, em vez de julgamentos ou consciência no nível pessoal, para o estabelecimento de objetivos e estratégias organizacionais (WARTICK E COCHRAN, 1985).

Em relação à abordagem estratégica, a produção de ferramentas de gestão que sejam capazes de melhorar o desempenho social e ético das empresas é o objetivo principal que, aproveita as oportunidades e minimiza os riscos, por meio da identificação e resposta a questões de cunho ético e social que podem causar impacto à empresa. Essa perspectiva utilitária (ou instrumental) reproduz o discurso de que o que é bom para a sociedade é bom para a empresa. Ao fazê-lo, reproduz a argumentação fundamental da área de estratégia nos EUA, a qual é desafiada por pesquisadores europeus (Whittington, 2004; Whipp, 1996). Em outras palavras, essa abordagem se concentra na gestão de temas sociais que permitam o atendimento dos objetivos estratégicos da organização (LOGSDON E PALMER, 1988).

2.4.2 RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL BRASIL

O conceito de Responsabilidade Social Empresarial passou a ser tratado no Brasil na década de 1960 e, desde então, encontra-se sempre em ascensão, principalmente, após os anos de 1990, em razão das crescentes produções científicas, bem como as premiações e as fundações de organizações com o intuito de promover o conceito. Segundo ARAÚJO (2005) as primeiras discussões acerca da temática situam-se na década de 1960, quando um grupo de empresários fundou em São Paulo a Associação dos Dirigentes Cristãos de Empresas (ADCE) – Brasil, com o objetivo de promover o debate sobre o balanço social.

A partir do século XX, seguido de muitas crises, foi que o poder social em crescimento das empresas e a constituição de uma sociedade adequada aos negócios, confirmaram-se forma quase que incontestável. (ASHLEY, 2005, p. 67).

A partir daí, iniciavam-se as tratativas referentes à Responsabilidade Social, principalmente nos congressos e palestras existentes na época. A ADCE-Brasil destaca-se pelo pioneirismo nas promoções de atividades sobre Responsabilidade Social, considerando sempre o social como valor representativo e legítimo do compromisso social da empresa. Todavia, entendia as ações como assunto estratégico, que, por sua vez, prospectava na busca da consciência dos gestores na relação com as responsabilidades sociais.

Conforme Valério (2007, p.18), nos anos de 1970 e 1980, outros grupos se organizavam, criando instituições como a Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresarial (FIDES), tendo ainda a ADCE atuante em projetos de caráter educativo, e a criação do IBASE – Instituto Brasileiro de Análises Sociais.

Em 1981 foi fundado uma organização da sociedade civil acerca do tema pelo sociólogo Herbert de Souza, conhecido como Betinho. Trata-se do IBASE – Instituto Brasileiro de Análises Sociais, que tem como objetivo a radicalização da democracia e a afirmação de uma cidadania ativa. Em parceria com o Pensamento Nacional das Bases Empresariais (PNE) no ano de 1993 lançaram a Campanha Nacional da Ação da Cidadania contra a Fome, a Miséria e pela Vida, a qual se transformou em um marco na aproximação dos empresários com as ações sociais. (IBASE, 2009).

Em 1998 foi criado o Instituto Ethos de Empresa e Responsabilidade Social por um grupo de empresários e executivos da iniciativa privada, caracterizado por uma organização sem fins lucrativos e se configurando como: um pólo de organização de conhecimento, troca de experiências e desenvolvimento de ferramentas para auxiliar as empresas a analisar suas práticas de gestão e aprofundar seu compromisso com a responsabilidade social e o desenvolvimento sustentável (ETHOS, 2010). O Instituto Ethos veio como alternativa e ferramenta a fim de amparar os gestores na implementação de projetos e ações ligadas a Responsabilidade Social, para desenvolver negócios de forma socialmente responsável e se tornar uma referência no assunto.

No bojo deste, conforme Ashley (2005, p. 30), foram criadas outras instituições, que demonstraram a evolução do tema, como o Instituto de Cidadania Empresarial (ICE), o Núcleo de Ação Social (NAS) da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp), além do Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (Gife). Pioneiro em ações sociais, o Gife é uma organização sem fins lucrativos que surgiu em 1995 e reúne os principais investidores do país, atualmente 130 associados, sendo eles de origem

empresarial, familiar, independente ou comunitária. A diversidade dos investidores que, juntos, investem cerca de R\$ 2,4 bilhões por ano na área social, operando projetos próprios ou viabilizando os de terceiros é uma das expertises do Gife.

Vale ressaltar que, fundado em 1995, o Gife foi o primeiro a transformar o interesse empresarial em investimento social privado, sendo a primeira entidade a se preocupar com a responsabilidade empresarial, adotando assim o termo “cidadania empresarial” para se referir as atividades realizadas com o intuito de transformar e melhorar a sociedade. (VALÉRIO, 2007, p. 13).

Além do tratamento das Instituições de ensino superior acerca do tema estudado no referido trabalho, bem como congressos, seminários e encontros, destaca-se de fundamental importância na propagação e ascensão do tema no Brasil as diversas premiações e certificações, como por exemplo: Selo Paulista de Diversidade, Top Social ADVB (Associação dos Dirigentes de Vendas e Marketing do Brasil); Prêmio Balanço Social (Fides, Ibase, Instituto Ethos, Serasa, Bolsa de Valores de São Paulo); entre outras.

O termo Responsabilidade Social vem integrando os avanços em várias áreas, tornando-se um movimento que expande aspectos de ética, cidadania e direitos humanos, e que vem sendo denominado de diferentes formas, como cidadania empresarial, empresa cidadã, empresa ética, ética nos negócios, entre outros. (SOUTO, 2003, p. 37).

2.4.3 FERRAMENTAS E INDICADORES DE GESTÃO EM RESPONSABILIDADE SOCIAL

Atualmente, muito se debate acerca das ações sociais praticadas pelas empresas, pois mesmo que o setor onde a empresa atue ter uma fraca eficácia, se ela estiver bem posicionada no mercado e possuir boa imagem aos consumidores poderá, sim, ter benefícios e rentabilidade. Assim sendo, em razão da demanda existente no mercado consumidor que estabelece padrões de qualidade não só com os produtos, mas também com a atuação da organização, os gestores atentam-se constantemente às estratégias de responsabilidade social, como forma de vantagem competitiva.

Ultimamente, alguns índices internacionais ganharam notoriedade e visibilidade por parte das empresas multinacionais refletindo nas empresas nacionais, como exemplo destacam-se as normas certificáveis SA 8000 e a AA1000, além do *Sustainability Index*, da Dow Jones.

Conforme descrito pelo Institute of Social and Ethical Accountability - ISEA, a SA 8000 (SA significa *Social Accountability*) é um documento criado em 1997 para ser utilizado como referência para a constituição de sistemas de gestão de responsabilidade social.

A SA 8000 foi desenvolvida pela CEPAA (*Council on Economic Priorities Accreditation Agency*), hoje conhecida como SAI (*Social Accountability International*)

e outras 25 organizações, tais como Anistia Internacional, Human Rights Watch, Avon, Toys R Us, The Body Shop, Reebok, KPMG, SGS, Fundação ABRINQ entre outras.

Em razão da preocupação das organizações em abster a prática de trabalho infantil e escravo e outras práticas de contratação de empregados que sejam consideradas abusivas, as empresas ajudaram a criar a SA 8000. A norma estabelece requisitos para nove situações: Trabalho Infantil (fixação de idade mínima); Trabalho Forçado; Saúde Ocupacional e Segurança; Liberdade de Associação e Direito à Negociação Coletiva; Discriminação; Práticas Disciplinares; Horário de Trabalho; Remuneração e Sistemas de Gestão.

No que tange à norma AA1000, destaca-se sua elaboração com foco na contabilidade, auditoria e relato social e ético. O documento foi elaborado pelo ISEA - *Institute of Social and Ethical Accountability* e lançado em 1999.

Como descrito pelo ISEA, o desenvolvimento da estrutura AA1000 foi formulado a partir das melhores práticas em responsabilidade social, ética, auditoria e relato, como identificado nas práticas exercidas por clientes, bem como a partir da análise de acadêmicos, das organizações de sociedade civil, e das normas de responsabilidade social existentes. A AA1000 compreende princípios e um conjunto de normas de processo, que cobrem os seguintes estágios: Planejamento; Responsabilidade; Auditoria e Relato; Integração de Sistemas e o Comprometimento dos Stakeholders.

As duas normas possuem critérios de sistema que incluem análises críticas pela alta direção, política, nomeação de representantes da empresa, planejamento e implementação, controle de fornecedores, ação corretiva, comunicação externa, acesso para verificação e controle de registros. Entretanto, (PENA, 2003) enquanto a SA8000 focaliza a ação dos gestores sobre a eficiência interna, a AA1000 se dedica a criar condições para que, por meio de um relato completo, útil e transparente, os próprios *stakeholders* possam analisar o impacto que a organização e exercer seus direitos com mais facilidade. O foco é, portanto, externo à organização.

A AA1000 por sua vez, possui algumas características que fazem dela uma referência mais moral do que normativa, pois o fato de não determinar de forma precisa o que precisa ser feito impõe à organização usuária um nível maior de consciência ética e valores intrínsecos. A norma AA1000 se preocupa basicamente com os critérios para avaliar a qualidade do que está sendo feito e a forma que as práticas estão inseridas no contexto interno da organização. (PENA, 2003)

Isto posto, no Brasil, em 1997, o Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (Ibase), presidido na época pelo sociólogo Herbert de Souza, o Betinho, criou o Balanço Social, que é um demonstrativo publicado pelas empresas com

informações sobre a atuação delas, bem como os projetos, benefícios e ações sociais dirigidas aos colaboradores, investidores, analistas de mercado e à comunidade.

O Balanço Social tem como foco demonstrar publicamente que a intenção da organização não é somente a geração de lucros com um fim em si mesmo, mas o desempenho social. Este é obtido através do compromisso e da responsabilidade para com a sociedade, por meio da prestação de contas do seu desempenho sobre o uso e a apropriação de recursos que originalmente não lhe pertenciam. Também do ponto de vista da melhoria da imagem da organização, o Balanço Social é um mecanismo bastante utilizado. (ZARPELON, 2006)

O Instituto Ethos (2009) afirma que o Balanço Social é um meio de dar transparência às atividades corporativas, de modo a ampliar o diálogo da organização com a sociedade. É também uma ferramenta de gestão da responsabilidade social, pela qual a empresa entende de que forma sua gestão atende à sua visão e a seus compromissos estabelecidos em relação ao tema da Responsabilidade Social Empresarial, e em direção à sustentabilidade.

Diante da necessidade em identificar e disseminar as ações sociais promovidas pelas empresas nacionais e a criação de ferramenta de avaliação das organizações, o Instituto Ethos estabeleceu, em 2000, os Indicadores Ethos. Os indicadores foram elaborados pela equipe do instituto e pelos consultores da Fundação Dom Cabral.

Através da adesão espontânea das empresas, são preenchidos questionários fornecidos no site do instituto, com a segurança necessária para resguardar a confidencialidade das informações. No questionário são abordados os seguintes temas: valores, transparência e governança, os quais tem como objetivo avaliar a postura transparente de uma corporação, que fortalece a legitimidade de suas atividades.

Conforme apresentado no Instituto Ethos de Responsabilidade Social, seis fatores são analisados: Público Interno, Meio Ambiente, Fornecedores, Consumidores e Clientes, Comunidade, Governo e Sociedade.

Com relação ao indicador de público interno, verifica-se a atuação da empresa no que se refere ao respeito dos direitos dos trabalhadores; investimento no desenvolvimento pessoal e profissional dos funcionários, além do respeito às culturas locais e ter um relacionamento ético com as minorias e instituições que representam seus interesses. Segundo exposto pelo Ethos, para a avaliação desse item, são analisados os seguintes conceitos: relações com sindicatos; relações com trabalhadores terceirizados; gestão participativa; compromisso com o futuro das crianças; compromisso com o desenvolvimento infantil; valorização da diversidade; compromisso com a equidade racial; compromisso com a equidade de gênero; política de remuneração, benefícios e carreira; cuidado com saúde, segurança e condições de

trabalho; compromisso com o desenvolvimento profissional e a empregabilidade; comportamento frente a demissões; e preparação para aposentadoria.

Já no indicador de Meio ambiente é analisada a colaboração da empresa com a sustentabilidade da economia florestal, e que ela não contribui na exploração predatória e ilegal das florestas. Alguns materiais, como madeiras para construção civil e até óleos e ervas utilizados na fabricação de medicamentos, cosméticos e alimentos, devem ter a garantia de extração legal. Os seguintes conceitos avaliam este quesito: compromisso com a melhoria da qualidade ambiental; educação e conscientização ambiental, gerenciamento do impacto no meio ambiente e do ciclo de vida de produtos e serviços; e minimização de entradas e saídas de materiais.

Quanto ao envolvimento com fornecedores e parceiros, o relacionamento deve ser responsável, por meio do cumprimento de contratos estabelecidos e pelo trabalho de aprimoramento das relações de parceria. Os itens analisados nesse quesito são baseados nos critérios de seleção e avaliação dos fornecedores; erradicação do trabalho infantil na cadeia produtiva; não existência de trabalho forçado na cadeia produtiva; e apoio ao desenvolvimento de fornecedores.

Ao analisar a relação estabelecida entre clientes e consumidores, verifica-se a atuação da empresa com responsabilidade social em relação aos clientes e consumidores, além da exigência de investimento permanente no desenvolvimento de produtos e serviços que minimizem riscos de danos à saúde dos usuários. Analisam-se aqui os seguintes itens: política de comunicação comercial; excelência do atendimento; e conhecimento e gerenciamento dos danos potenciais dos produtos e serviços.

No intuito de causar menor impacto à sociedade, criaram o indicador Sociedade, o qual analisa os seguintes itens: gerenciamento do impacto da empresa na comunidade de entorno; relações com organizações locais; financiamento da ação social; e envolvimento com a ação social.

Desse modo, estabeleceram o indicador Governo e sociedade, ou seja, a empresa deve assumir o papel de formadora de cidadãos e, por isso, programas de conscientização para a cidadania para seu público interno e comunidade são boas iniciativas, assim como discussões sobre temas como participação popular e corrupção. Para medir esse tipo de atividade, os conceitos avaliados são: contribuições para campanhas políticas; construção da cidadania pelas empresas; práticas anticorrupção e antipropina; liderança e influência social; e participação em projetos sociais governamentais.

Sendo assim, ao considerar que as organizações precisam promover o bem-estar social, propiciar a realização profissional dos colaboradores, proporcionar benefícios

aos parceiros e trazer feedback positivo para os investidores, constata-se que os indicadores e normas apresentados auxiliam e orientam na consolidação desses objetivos. Ressalta-se que ser socialmente responsável não garante que a organização é ética, mas proporciona maiores chances e benefícios para todas as partes envolvidas.

2.5 CERTIFICAÇÕES

Atualmente, o mercado concorrente das organizações faz com que sejam adotadas estratégias de diferenciais competitivos e estabelecidas como forma da empresa se destacar e aderir a sistemas de gerenciamento que vislumbrem imagem socialmente correta.

Com o objetivo de estimular a prática da responsabilidade social empresarial, ações foram planejadas e estabelecidas nos últimos anos. Diante da necessidade de reconhecer a atuação de empresas comprometidas com causas às vezes esquecidas, surgiram as certificações, as quais destacam e legitimam as ações executadas por essas organizações.

O referido trabalho atentar-se-á à certificação realizada pelo Governo do Estado de São Paulo, através do Selo Paulista, e também a certificação de Responsabilidade Social da Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina.

No intuito de atender necessidades organizacionais no campo da preservação do meio ambiente e na promoção dos direitos humanos, as empresas, num compromisso de adotarem padrão ético de comportamento econômico, estão desenvolvendo a Responsabilidade Social Empresarial. Desta forma a empresa passa a atuar como agente social no processo de desenvolvimento, devendo não se preocupar apenas com os seus empregados, mas com ações que se multipliquem pela sociedade. (OLIVEIRA, 2003, p.181).

A atuação das empresas com relação às expectativas da sociedade em termos de respeito à lei, aos valores éticos, às pessoas, à comunidade e ao meio ambiente são questões que devem ser analisadas e planejadas.

Por vezes, o ato de certificar, além de atestar uma boa prática empresarial é utilizada pelas organizações como estratégia de marketing e até mesmo para conseguir benefícios fiscais. A tendência é que o número de empresas que adotam certificações sociais como fator estratégico determinante aumente, principalmente em razão das pressões externas, como os clientes, acionistas, fornecedores, *stakeholders*, colaboradores e outros grupos.

2.5.1 SELO PAULISTA DE DIVERSIDADE

O Selo Paulista de Diversidade, instituído pelo Governo do Estado de São Paulo através do Decreto 2.080, de 22 de agosto de 2007, é uma certificação que tem como

objetivo estimular as organizações públicas, privadas e da sociedade civil a inserir práticas de promoção da igualdade racial na sua gestão de recursos humanos, bem como nas áreas de atuação.

O Selo é um dos programas de inserção no mercado de trabalho promovido pela Secretaria de Emprego e Relações de Trabalho (SERT) do estado de São Paulo.

Neste sentido, essa certificação legitima o conceito que a força de trabalho diversificada precisa ser evidenciada como estratégia empresarial de sucesso e sobrevivência e não apenas como responsabilidade social ou exigência legal.

A missão do Selo é difundir as boas práticas, através do histórico das empresas certificadas, estimulando assim a desconstrução de conceitos e atuação no que se refere ao acolhimento da diversidade.

Conforme descrito no decreto, a inclusão e o fortalecimento da diferença são processos complexos, que requerem investimentos para recrutar, treinar, e promover um acolhimento da diferença com cursos de sensibilização e capacitação, mas as empresas e organizações deverão encarar isso como um estímulo à quebra de barreiras, e deverão perceber que a gestão da diversidade poderá ser compensadora e lucrativa, na medida em que pessoas diferentes geram diferentes formas de enfrentar o mercado competitivo e globalizado.

Desta forma, foram criadas ferramentas que legitimam o processo da certificação do Selo Paulista de Diversidade, tais quais a contratação de certificadoras de mercado pelas empresas e um Comitê Gestor formado por Secretarias de Estado parceiras e representantes da sociedade civil que dão transparência ao processo.

Ao considerar que o Selo Paulista da Diversidade pretende estimular um processo evolutivo de promoção da equidade na gestão, estabeleceram a criação de duas categorias: Selo Paulista da Diversidade – Adesão e Selo Paulista da Diversidade – Pleno.

Como mencionado no decreto, a primeira categoria é reservada às organizações públicas, privadas e da sociedade civis elegíveis que possuam, em fase de estudo, desenvolvimento, implementação e avaliação, plano de trabalho que expresse a política da diversidade, que após a inscrição, encaminham projeto de implantação da diversidade, que será avaliado pela equipe do Selo e pelo Comitê Gestor do mesmo, para sua aprovação.

Já a categoria Pleno é reservada às organizações públicas, privadas e da sociedade civis elegíveis que estejam em níveis avançados nos planos de trabalho decorrentes de sua política da diversidade, podendo ou não possuir previamente o Selo na Categoria Adesão.

Os planos de trabalhos e as ações das empresas passarão por processo de auditoria realizado por Certificadoras homologadas pelo Estado, e após esta etapa, o relatório é submetido ao Comitê Gestor para deliberação e aprovação.

Isto posto, na intenção de estimular organizações a aderirem ao Selo, a Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho (Sert) realiza Encontros Empresariais pela Diversidade no Mercado de Trabalho e Renda para repassar às organizações interessadas, informações e orientações para a prática da diversidade no mundo corporativo, realizando, através de solenidade, a entrega dos certificados do Selo Paulista de Diversidade para as empresas do setor público e privado.

Dentre empresas participantes da certificação, destaca-se, como relevante para o referido estudo de caso, a atuação das seguintes: Jari Celulose; Papel e Embalagens S/A; Kraft Foods Brasil S/A; Veyance Technologies do Brasil; Dow Brasil S/A; Cia Energética de São Paulo; Cia de Gás de São Paulo; Cia de Saneamento Básico de São Paulo; Accenture do Brasil S/A; Cia Brasileira de Distribuição; Banco Bradesco S/A; Associação Comercial de São Paulo; Equipalccol.

Ressalta-se que desde 2007, o número de empresas certificadas aumentou consideravelmente, elevando a relevância da proposta.

2.5.20 COMPROMISSO DAS EMPRESAS COM A PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL – INSTITUTO ETHOS

O compromisso social das organizações com seus públicos de interesse determina o sucesso de seus negócios, através da influência direta que a produtividade, competitividade e desenvolvimento social acarreta. Promover a diversidade e a equidade organizacional, além de proporcionar oportunidades às categorias esquecidas, permite à empresa transparecer imagem socialmente desenvolvida.

Em razão das organizações serem as maiores responsáveis de oportunidades de emprego e de ascensão profissional, por vezes executam práticas discriminatórias no âmbito das relações de trabalho. Por vezes, as mulheres recebem remuneração menor que a dos homens para executarem as mesmas funções, além da falta de oportunidade às promoções e assédio moral e sexual, que são muito mais propícios às mulheres que aos homens. Ao fazer o corte de gênero, percebe-se que elas estão em desvantagem, mas ao fazer uma corte racial, nota-se que os negros encontram-se em total inferioridade aos brancos. Diante disto, faz-se necessário despertar atenção aos gestores para tal problemática e sensibilizá-los no que se refere à diversidade racial.

Neste sentido, o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social vem lançando uma série de publicações sobre o tema, desde 2001, dentro de um programa estruturado com o apoio institucional da Inter-American Foundation (IAF).

No objetivo de discutir e propor soluções para tais questões, o Instituto Ethos publicou o manual "**O Compromisso das Empresas com a Promoção da Igualdade Racial - Pesquisa 2006**", onde, além de contribuir para a discussão da diversidade nas organizações, identifica e estimula-as a instituírem práticas de inserção às classes frequentemente discriminadas no mercado de trabalho.

As empresas que estão com a mão na massa compreenderam que o fato de ser negro gera desvantagens concretas e também simbólicas nesta sociedade. Estão combatendo, por meio de atividades centradas em eixos como educação, sensibilização, mobilização e comunicação, a ideia de que a questão racial diz respeito apenas aos negros, e não a uma relação entre os atores sociais racializados por um conceito de raça estranho à biologia, que se refere apenas às relações sociais. Essas empresas compreenderam que a democracia racial brasileira não passa de um mito e que, se isso é parte de nossos ideais de país, é preciso muito trabalho para tornar-se realidade. (BULGARELLI, 2006, p. 76)

Ao promover a discussão sobre o problema no meio empresarial e mostrar no manual, através de propostas consistentes, a possibilidade de superá-lo, o pesquisador do Instituto Ethos, Reinaldo Bulgarelli, afirma que as diferenças podem, sim, enriquecer uma equipe; já a padronização de perfis no desenho das vagas empobrece a organização.

Dessa forma, ao abordar a discriminação racial que os negros sofrem no mercado de trabalho, apresenta-se três categorias básicas: discriminação ocupacional, salarial e pela imagem.

Na discriminação ocupacional o negro é impossibilitado de executar tarefas hierárquicas mais complexas e melhor remuneradas, mesmo quando possui tanta capacidade quanto um não negro. A discriminação salarial retrata as diferenças salariais existentes no desempenho da mesma função entre um negro e não negro. Já a discriminação pela imagem pode ser identificada através da fobia que a presença de um negro causa dentro da organização a ponto da empresa não considerá-lo pertencido na sua imagem ideal e social.

De fato, estas categorias não estão instituídas, haja vista que são práticas racistas, mas ocorrem subjetivamente nas organizações.

A rigor, não há uma decisão formal sobre o veto a negras e negros no mercado de trabalho. Trata-se de um acordo tácito, em que ninguém precisa falar nada; está tudo subentendido. A política que discrimina os negros no trabalho raramente é deliberada formalmente – trata-se de um dado cultural internalizado por todos. Essa é uma das características do “racismo cordial” brasileiro. Ele funciona – e bem – sem que ninguém combine nada. Tudo flui impulsionado por uma cultura de exclusão do negro. (SANTOS, Hélio 2006, p. 20)

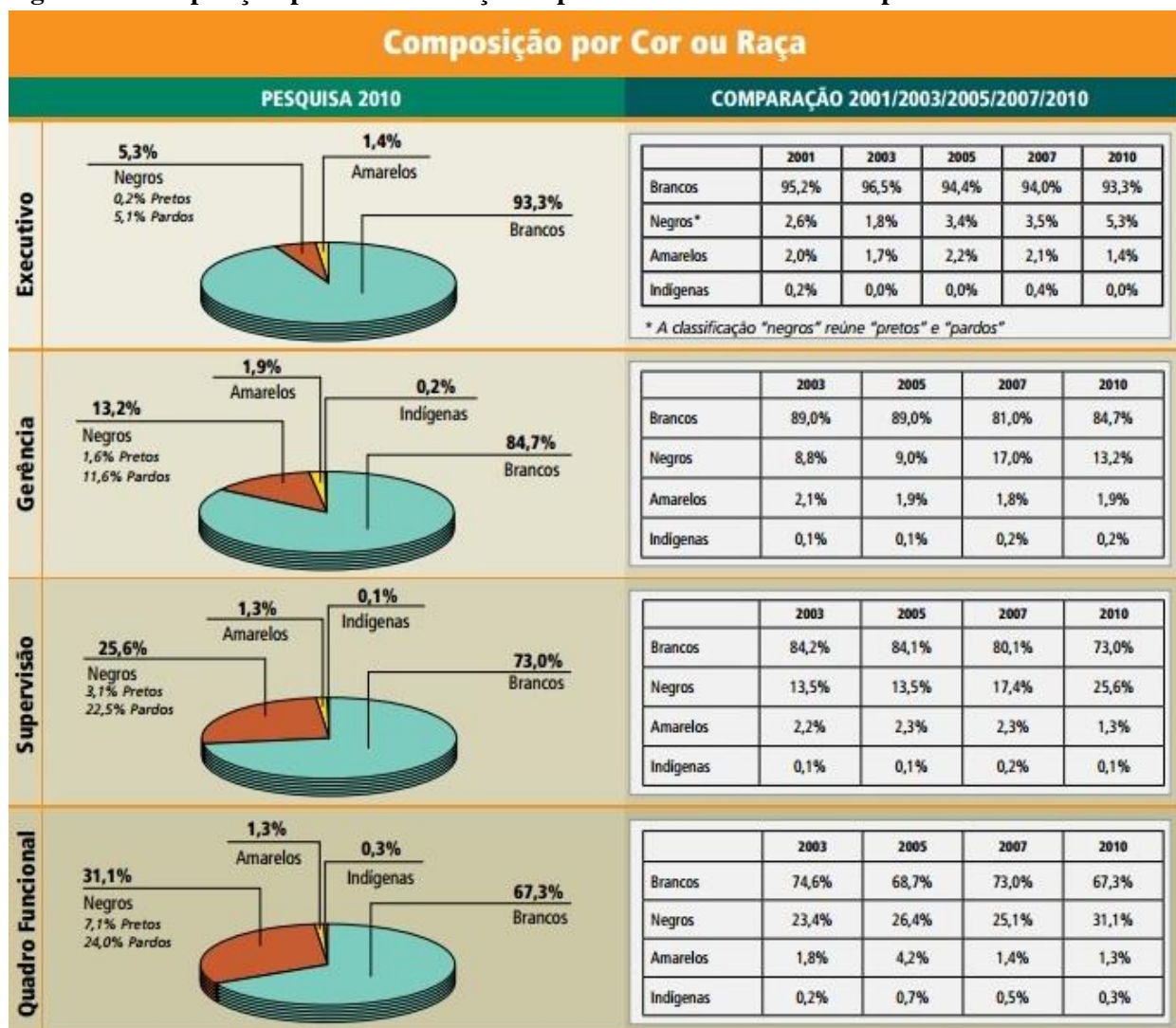
As organizações, ao se manterem nesse modelo separatista, desconstroem a opinião de Peter Drucker (1909): “uma força de trabalho diversificada é fator obrigatório para uma empresa ser bem sucedida no terceiro milênio”.

O pesquisador do Instituto Ethos, Dr. Helio Santos, ressalta que para as empresas enfrentarem adequadamente este paradigma atual, deverão adotar programas de diversidade bem estruturados, e para tanto não há como deixar de cumprir um roteiro que contém quatro estágios básicos: sensibilização, diagnóstico, estabelecimento de metas e treinamento. Sem tais providências, tem-se apenas uma manifestação de mera boa vontade, sem que a organização se beneficie das vantagens provocadas pela adoção da diversidade.

O Instituto Ethos também elaborou o "**Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – Pesquisa 2010**", onde identificou o perfil dos funcionários e dirigentes das maiores empresas que atuam no país, observando sua representação em todos os níveis hierárquicos, de acordo com o sexo, a cor ou raça, a faixa etária, o tempo de empresa e a escolaridade, bem como a presença de pessoas com deficiência.

Conforme ilustrado na figura abaixo, os negros ainda são minoria no quadro funcional das 500 maiores empresas brasileiras. Apenas 31,1% dos colaboradores das empresas pesquisadas são negros. Essa elasticidade justifica a pouca quantidade dos negros nos cargos maiores hierárquicos. Como demonstrado, embora ocorrera um grande avanço desde o ano de 2001, atualmente, a proporção de negros em postos de trabalho executivo não chega a 6% nas organizações. Algumas empresas alegam que não encontram negros preparados para ocuparem estes cargos, porém os indicadores que demonstram o crescimento do acesso dos negros ao nível superior, bem como especializações e capacitações contrapõem essa versão.

Figura 1: Composição por Cor ou Raça do perfil das 500 maiores empresas do Brasil



Fonte: Instituto ETHOS - 2010

Nas ocupações de cargos gerenciais a participação dos negros é mais representativa. Aproximadamente 13% de funcionários em nível gerencial são negros, mais que o dobro da participação em cargos executivos. Um dado relevante apresentado no manual do Instituto Ethos é o fato da participação dos negros nesta categoria se contrapor ao crescimento das demais, haja vista que na pesquisa anterior 17% dos negros ocupavam cargos gerenciais.

A maior concentração dos negros nos altos níveis hierárquicos das empresas encontra-se nos cargos de supervisão. Conforme demonstrado, cerca de 25% dos funcionários supervisores são negros, ou seja, a cada 04 funcionários deste cargo apenas 01 é negro. No que se refere à evolução da participação dos cargos, esta categoria foi a que mais cresceu, principalmente ao comparar a progressão ocorrida em relação a penúltima pesquisa.

Temos uma desigualdade racial historicamente construída por processos que naturalizaram a exclusão social dos negros. Além dessa naturalização, que reserva para os negros um lugar de subalternidade na sociedade, a longa persistência dessa desigualdade revela um acordo oculto, uma cumplicidade

ou indiferença em relação a tais assimetrias sociais. Esse é um consenso que urge ser rompido em benefício do país e da nação. E o empresariado, mais do que qualquer outro setor da sociedade, dispõe das ferramentas para alterar essa realidade brutal, que torna todos os brancos beneficiários da exclusão racial, a despeito de sua vontade, postergando a emergência de uma cidadania igualitária por meio do resgate social do ônus e do dano causados à população negra. (CARNEIRO, Sueli, 2010, p. 27).

Na referida pesquisa foi questionado aos gestores se, de acordo com a percepção deles, a proporção dos negros está equilibrada. Conforme ilustrado na figura abaixo, no que se refere ao quadro funcional geral, apenas 34% dos entrevistados acredita que há desigualdades nas relações de trabalho quando efetuado o corte de raça. Isso justifica o racismo institucional velado nas organizações, pois de fato, os 65% dos entrevistados que acreditam estar adequada a participação dos negros realmente não percebem que a ausência dos negros é reflexo da herança escravocrata que o País possui.

Mesmo com os dados citados acima, onde comprovam a mínima participação dos negros nos altos níveis hierárquicos, 49,5% dos entrevistados considera adequada a proporção dos negros nos cargos gerenciais, enquanto exatamente a mesma quantidade considera baixa a participação dos negros nas gerências.

No que tange aos cargos hierárquicos executivos, a maioria dos gestores entrevistados, por volta de 54%, acredita que a participação dos negros está abaixo do que deveria. Já 45% considera adequada a relação de trabalho dos negros exercida nos cargos executivos. Ao identificar a ausência de executivos negros, essa maioria demonstra que as pessoas estão aceitando mais a probabilidade de subordinação a um negro enquanto chefe. Este dado permite maior possibilidade de inserção de ações afirmativas nas organizações.

Figura 2: Percepção dos gestores com relação a proporção dos negros na empresa



Fonte: Instituto ETHOS - 2010

De acordo com a opinião dos gestores sobre a presença de negros nos níveis de supervisão, identifica-se que 63% dos entrevistados pensa estar adequada a relação dos negros na categoria. Essa opinião talvez seja reflexo do dado já citado, o qual demonstra que a categoria onde há mais presença de negros é justamente a de supervisão. Sendo assim, os funcionários lotados na categoria da supervisão não sentem a ausência dos

negros, pois de fato é o local que mais tem negros lotados, depois dos cargos operacionais de subalternidade.

As desigualdades raciais decorrem de uma abolição inconclusa, não acompanhada de nenhuma política de inclusão efetiva da massa de ex-escravos. (CARNEIRO, Sueli, 2010, p. 28).

Isto posto, entende-se como necessária a diversidade corporativa como estratégia, pois fortalece o desempenho geral da organização e resulta no aprimoramento dos serviços prestados e em vantagens competitivas frente à concorrência.

Diante disto, o Instituto Ethos apresentou as melhores práticas de algumas empresas no que se refere à inclusão racial nas organizações. Dentre os segmentos que mais possuem ações afirmativas destacam-se os serviços bancários.

De acordo com o levantamento, o Banco Itaú desenvolve desde 2005, em parceria com a Universidade da Cidadania Zumbi dos Palmares (Unipalmares) e com a Sociedade Afro-Brasileira de Desenvolvimento Sócio-Cultural (Afrobras), o "Programa de Capacitação de Afrodescendentes", onde dentre seus objetivos, estão contribuir para a inclusão, o desenvolvimento da cidadania e a capacitação profissional de jovens negros; prepará-los para assumir diferentes funções nas áreas de negócio do banco e fortalecer a imagem do Itaú no contexto de responsabilidade social e da diversidade. Essa estratégia proporciona o fortalecimento da marca e a melhora das relações com a comunidade externa, considerando-se que, cada vez mais o consumidor e o mercado entendem como necessário a intervenção da iniciativa privada na construção de uma realidade social mais justa.

Do mesmo modo, o BankBoston, em parceria com a Fundação Cultural Palmares e a ONG Geledés - Instituto da Mulher Negra, criou o "Projeto Geração XXI." Sua principal ação é assegurar a vida escolar de 21 jovens negros de famílias de baixa renda de São Paulo durante o período de 09 anos, oferecendo-lhes acesso a novas linguagens, línguas estrangeiras e tecnologia, por meio de programa de suplementação escolar, cidadania e cultura, comunicação e benefícios diretos. Desde a implementação do projeto, identifica-se que mais de 20 jovens foram aprovados nos principais vestibulares do estado de São Paulo. Outro dado relevante é a referência que o projeto teve na criação de outras ações afirmativas desenvolvidas por empresas, como exemplo o "Projeto Próxima Parada: Universidade", uma parceria entre o Geledés e a empresa Colgate-Palmolive; e o "Afro-Ascendentes de São Paulo", uma iniciativa do Instituto Xerox do Brasil que pretendem alargar regionalmente e ampliar significativamente o apoio à inserção, permanência e ao sucesso de jovens negros nas universidades.

Com o objetivo de qualificar jovens desempregados em idade de risco social, por meio da educação em desenvolvimento humano, cooperativismo e cidadania e pela capacitação profissional, a Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Funcionários das Instituições Financeiras Públicas Federais (Cooperforte) criou o Projeto Passaporte do Futuro. Sua principal premissa é o atendimento personalizado aos jovens participantes desde a fase de cadastramento e seleção até a inserção no mercado de trabalho, passando por um período de formação em desenvolvimento humano e capacitação profissional. O projeto se desenvolve em várias cidades, dentre elas Florianópolis, Goiânia, Marília, Salvador e São Paulo.

Contudo, os maiores beneficiados pelas ações afirmativas não são apenas os jovens e familiares envolvidos. As empresas que desenvolvem esta prática além de acolherem e contratarem pessoas a margem do mercado de trabalho, também ganham benefícios, pois estão lidando com um profissional não apenas qualificado tecnicamente, mas também com uma pessoa diferenciada e dotada da consciência que tem uma missão a cumprir na sociedade.

2.6 PARTICIPAÇÃO DOS NEGROS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO:

As conseqüências da discriminação racial histórica do Brasil refletem diretamente nas desigualdades existentes no mercado de trabalho, bem com a participação dos negros nele. Aos poucos, o país vem superando essas diferenças raciais não só no mercado de trabalho, mas em outros setores como educação e saúde, em especial para os negros.

De acordo com o Instituto de Pesquisa Aplicada (IPEA), em levantamento baseado no último Censo realizado em 2010, o número de negros é superior ao de não negros no Brasil. O estudo aponta que o número de brasileiros negros teve um crescimento de 2,5% em relação ao Censo anterior, representando 43,1% da população total, sendo que a maior parte deles residem na região Norte e Nordeste, cerca de 66,9%, ao contrário da região sul, onde apenas 16,5% dos negros brasileiros residem. Atualmente, a classificação racial do Censo é dividida em branca, indígena, preta ou parda, estas últimas denominadas raças negras. No Brasil existe cerca de 97 milhões de negros e 91 milhões de brancos.

Conforme apresentado na tabela abaixo sobre a distribuição dos ocupados por cor ou raça, produzido pelo IBGE, os negros representam 52,2% da População Economicamente Ativa (PEA), que é o indicador responsável por mensurar a população inserida no mercado de trabalho ou que procura sua inserção nele para exercer alguma

relação de trabalho remunerado. Embora eles sejam a maioria no PEA, ao comparar com o indicador de empregados com carteira assinada, a diferença entre negros e não negros varia consideravelmente, sendo que apenas 47,6% dos negros tem a possibilidade de relação de trabalho com carteira assinada, contrapondo os 51,6% brancos que tem essa oportunidade. Isso reforça a necessidade de políticas governamentais legitimarem a importância da legalidade trabalhista e igualdade étnico-raciais nos diferentes setores.

Tabela 1 – Distribuição dos ocupados por cor ou raça – Brasil, 2012.

Ocupação	Branco	%	Negro	%	Total
População economicamente ativa	46.676.621	47,0	51.865.337	52,2	99.375.883
População ocupada	44.304.224	47,5	48.267.209	51,7	93.365.155
Empregados com carteira	19.192.403	51,6	17.678.843	47,6	37.161.816
Funcionários Públicos e Militares	3.752.633	53,8	3.157.842	45,3	6.975.991
Funcionários Públicos e Militares no setor federal	677.813	58,3	468.689	40,3	1.163.411
Ocupados no Setor Público					
Ocupados no Setor Público	5.871.451	51,5	5.411.788	47,4	11.406.597
Funcionários Públicos / Militares	3.752.633	53,8	3.157.842	45,3	6.975.991
Empregados - Setor Público	2.118.818	47,8	2.253.946	50,9	4.430.606
Ocupados no Setor Público Federal	1.021.091	58,6	695.788	39,9	1.743.259
Ocupados no Setor Público Estadual	1.936.987	54,0	1.593.157	44,4	3.590.204
Ocupados no Setor Público Municipal	2.913.373	48,0	3.122.843	51,4	6.073.134

Fonte: IBGE/PNAD 2012

Elaboração: IPEA/DISOC/NINSOC - Núcleo de Informações Sociais

Nota: População acima de 15 anos.

Fonte: IBGE/2012

À medida que se constata a participação dos negros no setor público, cerca de 47,4%, reforça-se a necessidade da implementação de ação afirmativa como remédio político com o intuito de equilibrar essas diferenças existentes no serviço público. Embora na esfera municipal os negros representem maioria dos ocupados, por volta de 51,4%, ainda não é possível concluir que as desigualdades foram rompidas. O âmbito do setor público federal é o que tem a menor taxa de participação dos afro-brasileiros, pois a diferença chega a 18,7% de brancos a mais que negros.

Diante dos dados expostos na tabela abaixo dos servidores lotados no serviço público federal por grupo-cargo no ano de 2012, percebe-se que, mesmo com o programa de ação afirmativa promovido pelo Itamaraty já citado, apenas 5,9% dos Diplomatas são negros. Um dado relevante e discutível quando comparado aos 94,1% de brancos que seguem a carreira da Diplomacia.

O número de negros em cargos de nível superior são reflexos das ações afirmativas promovidas pelo Estado que oportunizam acesso aos afro-brasileiros ao

mundo acadêmico. No que tange à área jurídica, os negros representam 15% dos servidores lotados na Advocacia Geral da União (AGU), número equivalente aos afrodescendentes que optam pela carreira de Procurador da Fazenda Nacional, 14,2%, mas muito inferior aos 85% de brancos que seguem ambas as carreiras.

Tabela 2 – Raça/cor dos servidores que ingressaram no serviço público federal por grupo-cargo - 2012

GRUPO-CARGO ¹⁶	Branca e outras ¹ (%)	Pardo/Negro ¹⁷ (%)
Diplomacia	94,1	5,9
Cargos da CVM/SUSEP – superior	93,8	6,3
Carreira de desenvolvimento tecnológico – superior	90,7	9,3
Carreira pesq. desenvolvimento Metrol e qualidade	90,2	9,8
Auditoria da Receita Federal	87,7	12,3
Carreira de oficial de chancelaria	86,7	13,3
Carreira de procurador da Fazenda Nacional	85,8	14,2
Advocacia Geral da União (AGU) - carreira da área jurídica	85,0	15,0
Cargos das agências reguladoras – superior	84,4	15,6
Carreira fiscal do trabalho	83,4	16,6
Carreira na Defensoria Pública	80,5	19,5
Carreira de desenvolvimento tecnológico - intermediário	76,3	23,7
Carreira da prev. da saúde e do trabalho - intermediário.	64,2	35,8
Carreira de perito federal agrário-Incra	62,8	37,2
Especialista em meio ambiente	62,1	37,9
Plano geral de cargos Poder Executivo-nível intermediário	61,2	38,8
Carreiras de suporte técnico - vários órgãos - intermediário	61,2	38,8
Carreira do DNPM - intermediário	60,0	40,0
Carreira de reforma e desenho agrário-Incra	58,3	41,7
Plano especial de cargos da cultura - intermediário	56,3	43,7

Fonte: IBGE/2012

Verifica-se que a presença dos negros em carreiras mais valorizadas (nível superior) é inferior à sua participação nas carreiras de nível intermediário, provavelmente em função da falta de acesso às universidades. Diante disto, novamente constata-se a necessidade de cotas para negros nas vagas disponíveis nos concursos públicos a fim de concretizar o objetivo da promoção da igualdade racial em diferentes cargos hierárquicos. Estas medidas, além de legitimar o reconhecimento para com este povo historicamente e culturalmente marginalizados, impactam na sociedade reflexões e entendimento acerca da necessidade de diversidade nos âmbitos públicos e privados.

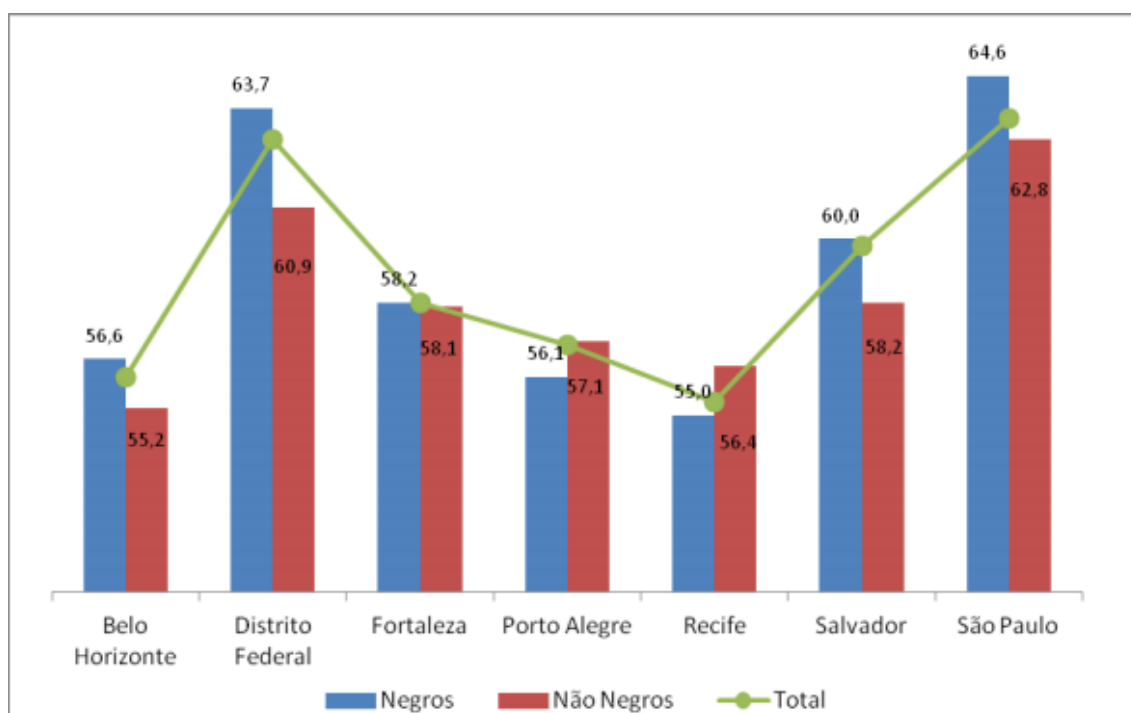
Em 2013 o Ministério do Trabalho e a Fundação Seade, por meio de um trabalho realizado pelo Dieese, publicou o Boletim Especial “Os Negros no Trabalho”, onde dispõe de informações e dados relevantes para o mercado de trabalho, no que se refere

às desigualdades raciais e de gênero existentes. Na contramão do Estado brasileiro, as empresas privadas demonstram não ter certa responsabilidade por tamanha desigualdade inserida na sociedade. Um exemplo claro dessa má distribuição de oportunidades foi sinalizado no boletim, conforme gráfico abaixo, onde o estado do Recife se contrapõe às demais regiões nordestinas, que habitam a maioria da população afro-brasileira, apresentando índice inferior quando comparado à Fortaleza e Salvador.

Ao considerar que o Nordeste abriga uma significativa parcela da raça negra e o índice de vulnerabilidade social e racial existente na região é relevante, pressupõe-se que o setor empresarial da região precisa avançar em oportunidades à maioria da população que se concentra lá, neste caso afro-brasileiros, para aumentar a participação deles no mercado de trabalho. À medida que se compara aos não negros, o índice é equilibrado, mas considerando o fato do número de negros serem superiores ao dos não negros, esse dado torna-se desproporcional.

Conforme apresentado no Boletim, a inserção dos afro-brasileiros no mercado de trabalho é relativamente maior na construção civil e nas relações domésticas, setores que exigem menores qualificações profissionais, menores remunerações, logo, relações vulneráveis e menos valorizadas socialmente.

Gráfico 1: Taxas de participação das populações negra, não negra e total Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 2012



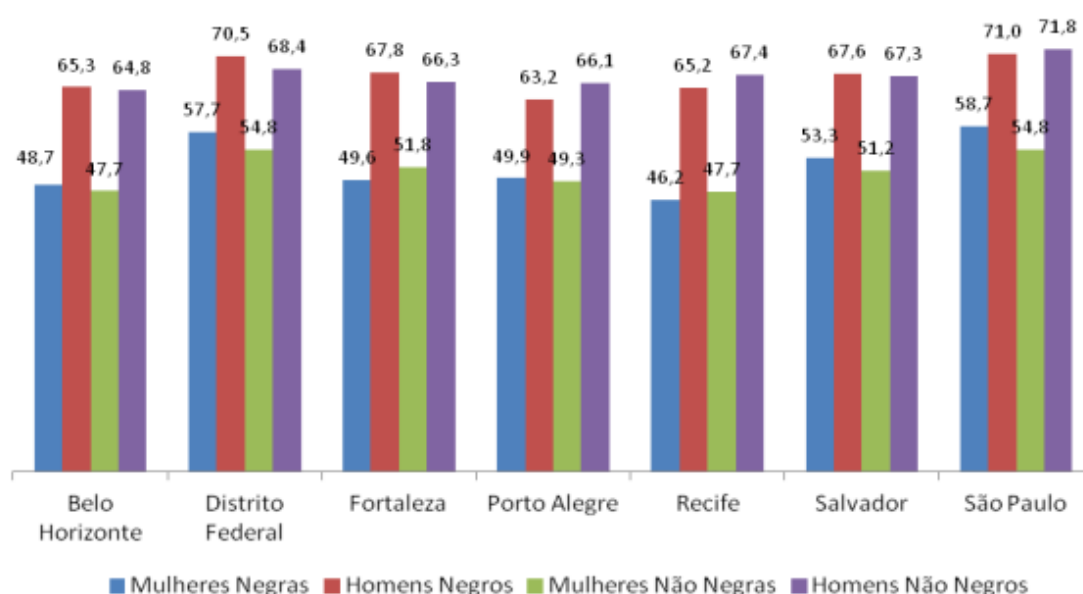
Fonte: DIEESE/SEADE, MTE/FAT e entidades regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

A região sul, além de abrigar a menor concentração da população negra, demonstra ser também a região que menos oportuniza os afro-brasileiros a se inserirem no mercado de trabalho. Apenas 56,1% dos negros possuem alguma relação de trabalho onerosa, ao contrário dos estados do Distrito Federal e São Paulo, onde, respectivamente, 63,7% e 64,6% dos negros mantém alguma relação trabalhista.

A discriminação de gênero também é um fator determinante que precisa ser analisado e debatido. No Brasil, historicamente, as mulheres sofrem com as desigualdades e disparidades impostas pela sociedade machista. Desde a questão da isonomia salarial até à igualdade de oportunidade, o sexo feminino tem conseqüências que impactam no desenvolvimento socioeconômico da população, em função das mulheres serem a maioria no País e representarem um significativo número de chefes de família.

Conforme identificado no gráfico 2 sobre a taxa de participação da população negra no mercado de trabalho, em todos os estados pesquisados, as mulheres, sejam elas negras ou não, encontram-se em situações desfavoráveis aos homens. Ao fazer um corte de raça, percebe-se que as mulheres negras apresentam vantagem na participação no mercado quando comparadas às oportunidades dada às mulheres brancas. Porém, o índice de desemprego das mulheres negras é amplamente superior quando analisado e comparado ao das mulheres não negras.

**Gráfico 2: Taxas de participação das populações negra, não negra segundo sexo
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 2012**



Fonte: DIEESE/SEADE, MTE/FAT e entidades regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Em função da maioria da população brasileira ser afrodescendentes, no geral, o índice de homens negros empregados é superior ao dos homens não negros. Isso é contraditório quando comparado ao índice de distribuição hierárquica ocupacional dos cargos lotados por homens. Como visto na tabela 2, o nível de ocupação de afro-brasileiros se eleva apenas nos cargos operacionais, considerados, muitas vezes, inferiores. Isso retrata exatamente o contexto histórico vivenciado pelos negros brasileiros.

Ao ressaltar que o País viveu 75% da sua história em regime escravocrata, onde toda e qualquer função doméstica e de grandes esforços físicos eram desempenhadas exclusivamente por escravos negros, justifica-se a continuidade dessa subalternidade enfrentada pelos negros. A sociedade raramente presencia negros ocupando posições hierárquicas de nível gerencial e, ao considerar que as referências passadas pelos negros às suas famílias são sempre de submissão, essa repetição do enfrentamento, subalternidade e desigualdade ocorre cotidianamente; reforçando, novamente, a necessidade de implementação de políticas de ação afirmativa.

O trabalho desenvolvido pelo Dieese ressalva que um trabalhador negro recebe, em média, salário 36,11% inferior ao de um trabalhador não negro, independente do setor, atividade ou nível de escolaridade. Isso exemplifica a existência da discriminação racial nas organizações, ou seja, em função de negros raramente terem a condição de serem recrutadores ou até mesmo de ocuparem cargos elevados, a probabilidade dessa desigualdade racial dirimir é mínima, principalmente quando considerada a não identificação e não aceitação de negros no desempenho de mesmas funções.

As consequências das desigualdades existentes no mercado de trabalho refletem no elevado índice de desemprego da população negra. Ao mesmo tempo que eles representam a maioria no PEA, também são os menos oportunizados a terem relação de trabalho. Conforme analisado no gráfico das taxas de desemprego por raça nas principais regiões metropolitanas e Distrito Federal, os negros encontram-se em ampla e vulnerável desvantagem em relação aos não negros.

É bastante relevante o fato da região Nordeste abrigar o maior índice de negros desempregados, principalmente por ser o local geográfico de maior concentração afro-brasileira. Estima-se que 18,1% dos negros residentes de Salvador estão sem relação de trabalho, quantidade proporcional 25% maior que o índice de não negros desempregados. Na cidade de Recife – PE, a mesma constatação ocorre, visto que os negros também encontram-se em desvantagens. A diferença de 1,9% entre a quantidade de negros e não negros existentes em Recife pode configurar um equilíbrio se analisado apenas os números e não a proporção da população no geral. Considerando que na

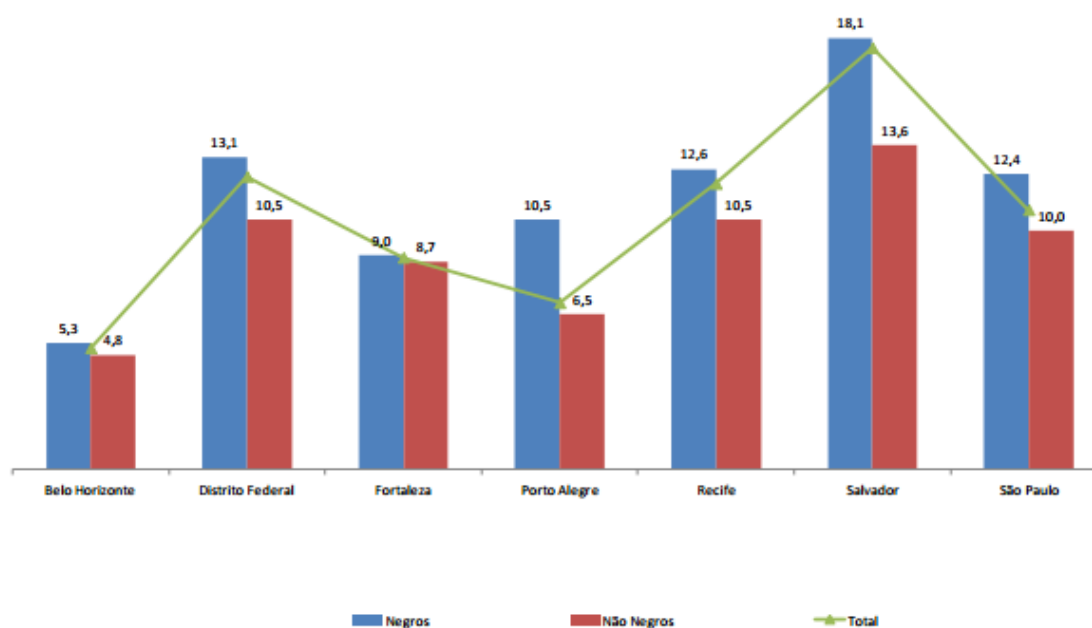
região do Nordeste vivem a maioria dos negros, essa diferença torna-se maior e mais desigual. Em Fortaleza, a repetição do elevado número de negros desempregados ocorre, porém de uma forma menos desigual, sendo que 9,0% dos negros estão não estão oportunizados por relação empregatícia, equiparando-se aos 8,7% de não negros pertencentes à mesma situação.

Na região sudeste, conforme observado nas regiões metropolitanas de São Paulo e Belo Horizonte, a diferença racial presente no mercado de trabalho é semelhante às demais cidades analisadas. No bojo do reflexo da crise atual brasileira, na capital paulista, 12,4% dos afro-brasileiros e 10% dos não negros não possuem emprego. É um dado alto e muito preocupante para o Estado, bem como para a sociedade brasileira, haja vista que as consequências atingem todas as classes sociais e raciais.

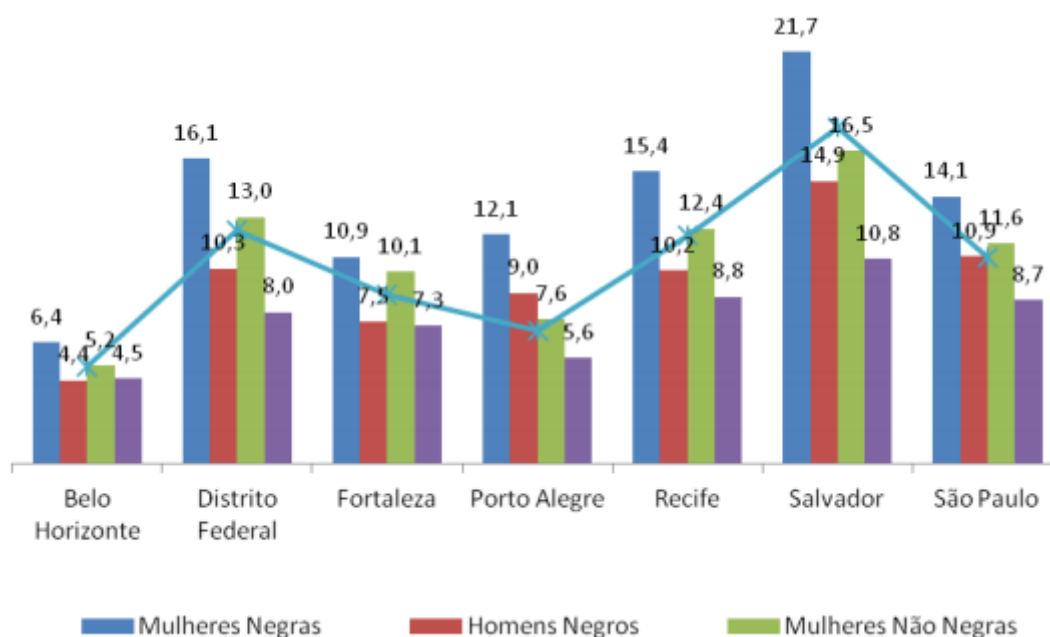
Conforme informado pelo IBGE, no Censo 2010, a região sul, representada pelos estados do Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul, abriga o menor número de população negra, cerca de 16,5%. Isso talvez justifique a região metropolitana de Porto Alegre estar posicionada entre aquelas que mais possuem elevado índice de negros desempregados.

Outro dado relevante é a elasticidade entre negros e não negros que dispõe de vínculo empregatício na grande Porto Alegre, pois o número de afrodescendentes sem oportunidade de trabalho, quando comparado aos brancos, classifica a região como a segunda pior avaliação de desemprego com corte racial.

Gráfico3: Taxas de desemprego por raça Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 2012



Gráfica 4: Taxas de desemprego por raça e gênero Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 2012



Fonte: DIEESE/SEADE, MTE/FAT e entidades regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta monografia é um estudo de caso descritivo. Segundo Vergara (2000, p. 47), estudo de caso é o circunscrito a uma ou poucas unidades, entendidas essa como uma pessoa, uma família, um produto, uma empresa, um órgão público, uma comunidade ou mesmo um país. Tem caráter de profundidade e detalhamento.

O referido trabalho utilizou na sua metodologia a pesquisa bibliográfica e pesquisa documental. Segundo Gil (2008, p. 27), a pesquisa é definida como sendo um procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos. A pesquisa é requerida quando não se dispõe de informações suficientes para responder ao problema, ou então, quando a informação disponível se encontra em tal estado de desordem que não se possa ser adequadamente relacionado ao problema.

Constata-se que ambas as pesquisas utilizadas são parecidas, mas, conforme descrito por Gil (2008, p. 50) a pesquisa Bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos, enquanto a documental é baseada em materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetos da pesquisa. Além de analisar os documentos de primeira mão (documentos de arquivos, igrejas, sindicatos, instituições etc.), existem também aqueles que já foram processados, mas podem receber outras interpretações, como relatórios de empresas, tabelas etc.

A primeira etapa da pesquisa foi a pesquisa documental que, conforme destaca Gil (2008, p. 72) os documentos constituem uma fonte rica e estável de dados; Em muitos casos, a análise dos documentos, além da capacidade do pesquisador, exige apenas disponibilidade de tempo; a pesquisa documental não exige contato com os sujeitos da pesquisa.

Isto posto, para contemplar o trabalho, foi necessário buscar dados obtidos através de leituras (artigos, teses, dissertações, bibliografias, documentos, revistas eletrônicas, etc.) em bibliografias sobre Discriminação Racial, bibliografias sobre Responsabilidade social; consultas aos setores do Legislativo Catarinense, entre outros.

Diante disto, utilizou-se da pesquisa bibliográfica, a mesma é elaborada a partir de estudos já feitos, pois muitos dos assuntos já foram abordados anteriormente de maneira direta ou indireta.

A principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente. Esta vantagem se torna particularmente importante quando o problema de pesquisa requer dados muito dispersos pelo espaço. Por exemplo, seria impossível a um pesquisador percorrer todo o território brasileiro em busca de dados sobre a população ou renda *per capita*; todavia, se tem à sua disposição uma bibliografia adequada, não terá maiores obstáculos para contar com as informações requeridas. A pesquisa bibliográfica também é indispensável nos estudos históricos. Em muitas situações, não há outra maneira de conhecer os fatos passados senão com base em dados secundários. (GIL, 2008,p.50)

4. RESULTADO DO ESTUDO

4.1 CARACTERIZAÇÃO DO SETOR:

A Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina é o órgão de representação do Poder Legislativo, através dos deputados estaduais do estado de Santa Catarina. Situada no Palácio Barriga Verde, na rua Doutor Jorge Luz Fontes, em Florianópolis, a Alesc dispõe de 40 deputados estaduais, sendo que a autoridade máxima, o presidente do Legislativo, é eleito a cada dois anos.

A História do Legislativo Catarinense iniciou-se no século passado, no dia 12 de agosto de 1834, data em que as Assembleias Legislativas Provinciais foram criadas em substituição aos Antigos Conselhos Gerais. Por Santa Catarina ser considerada, na época, uma província de pequeno porte, e em razão do número de deputados ser fixado de acordo com a densidade populacional, estabeleceu-se que a representação ficaria com apenas vinte legisladores. Esse número prevaleceu durante 47 anos, ou seja, até 1881, quando a Lei número 3.039 aumentou a representação para vinte e dois deputados, e posteriormente para quarenta deputados em meados dos anos 50. A instalação no

âmbito do Legislativo aconteceu em 1º de março de 1835, menos de um ano após a primeira eleição estadual, ocorrida em 09 de novembro de 1834.

Após a instalação, o Legislativo Catarinense iniciou uma longa trajetória de mudanças de localização, passando pelo Quartel da Polícia e pela Câmara Municipal. O Poder Executivo, por sua vez, além de não contribuir para amenizar as dificuldades do Legislativo, constantemente vetava as leis que o Poder aprovava visando a construção de um prédio ou mesmo à adequação de espaço essenciais ao seu pleno funcionamento. Finalmente, em 17 de setembro de 1910, o então Governador Gustavo Richard (nome da atual avenida que ladeia os fundos do atual prédio da Assembleia), inaugurava a primeira sede do Legislativo Catarinense. Mas, uma espécie de "Karma de Aluguel" acompanhava o Poder. Em 16 de setembro de 1956, faltando um dia para completar 46 anos de inauguração, o prédio foi devorado por um incêndio que não só o destruiu, como à maior parte dos documentos, espelho de uma tradição de 125 anos.

Diante do fato, o Legislativo voltou a hospedar-se num quartel, dessa vez, o da Polícia Militar do Estado, depois de uma brevíssima passagem pelo Teatro Álvaro de Carvalho. Permaneceu no quartel durante 14 anos e, em 14 de dezembro de 1970, o então Governador Ivo Silveira inaugurou a segunda sede do Poder Legislativo, denominado como Palácio Barriga Verde, situada na atual rua Jorge Luz Fontes, número 310, em frente à Praça da Bandeira, onde está devida e fisicamente instalado.

4.2 PROGRAMA ANTONIETA DE BARROS

O Programa Antonieta de Barros (PAB), existente no Legislativo Catarinense desde a data de 20 de Novembro de 2003, pela Ata nº 033/2003, da Mesa da 15ª Legislatura é fruto da organização dos movimentos sociais e se destaca o papel do Fórum de Mulheres protagonistas dessa formulação política.

O Programa foi instituído oficialmente e regulamentado pela Lei nº 13.075 anexa, sancionada em 29 de julho de 2004, baseado na Lei nº 6.494 de 07 de dezembro de 1977, que dispõe sobre estágios de estudantes de estabelecimentos de ensino superior, profissionalizantes, do segundo grau e supletivo. Atualmente é regido pela nova Lei de estágio nº 11.788/2008.

O nome escolhido para denominar o Programa remete homenagem à memória da professora Antonieta de Barros, que além de ter sido a primeira mulher negra eleita no Parlamento Estadual Catarinense, quebrando um paradigma por sua condição racial e de gênero, instaurou o debate racial e as reivindicações feministas no espaço institucional. Antonieta de Barros nasceu na cidade de Florianópolis (SC), no dia 11 de

julho de 1901. A referida professora, preocupada com ensino público e gratuito, introduziu o primeiro curso de alfabetização noturno, criou a Liga dos Professores e como jornalista adotava o pseudônimo Maria da Ilha, publicando vários artigos nos jornais de sua época.

Precursora da luta feminista e antirracista, redimensionando o espaço feminino, mulher negra, educadora e parlamentar pôde na atualidade significar o conceito de pluralidade, tendo sido referência de tantos, na perspectiva de uma sociedade plural e democrática. Foi a primeira mulher negra eleita deputada no país no ano de 1934 e faleceu no dia 18 de março de 1952, aos 51 anos de idade.

Inspirado por esse espírito de luta e norteado pela ideia de superação das desigualdades raciais e sociais, o Programa Antonieta de Barros é uma política de juventude e de ação afirmativa.

O Programa Antonieta de Barros visa a problemática das desigualdades, busca instrumentalizar os jovens com idade entre dezesseis e vinte quatro anos a estarem inseridos nas relações de trabalho, promovendo a ampliação de oportunidades. Ao instituir a Comissão Interinstitucional, o processo seletivo dos jovens, para o ingresso ao estágio, torna-se transparente, comprometendo todos os envolvidos na observância dos critérios definido em Lei.

A Comissão Interinstitucional é presidida pela Coordenadoria de Estágios Especiais e integrada por três representantes indicados por organizações da sociedade civil e seis representações dos servidores da Alesc com a seguinte composição: I – Diretoria Administrativa e de Tecnologia; II – Diretoria de Recursos Humanos; III – Escola do Legislativo; IV - Coordenadoria de Saúde e Assistência; V - Coordenadoria de Estágios Especiais. A transparência e a lisura do Processo Seletivo estão asseguradas pela Comissão Interinstitucional, sendo de responsabilidade de todos os participantes a análise do resultado e o sigilo das informações obtidas através dos candidatos.

Os servidores, ao exercerem suas atividades, possibilitam a troca de experiências na aprendizagem profissional, desenvolvida pelos estagiários nos diversos setores da Assembleia Legislativa de Santa Catarina, oportunizando o mútuo conhecimento pela proximidade das relações. A convivência permite o “olhar” necessário para a desconstrução de preconceitos.

Ao desmistificarem conceito previamente estabelecido para ambos, recria-se, no convívio dos diversos atores sociais, o tratamento igualitário de respeito às diferenças, na perspectiva do conceito de alteridade, além, da desconstrução daquilo impetrado no imaginário social na relação do olhar da pessoa branca sobre a pessoa negra, e vice versa , estabelecendo a condição humana das relações.

O Programa Antonieta de Barros visa essencialmente modificar a realidade da trajetória familiar de seus estagiários oportunizando pela ampliação de suas perspectivas, o acesso diferenciado no mercado de trabalho.

A oferta de estágio é de quatro horas diárias, totalizando vinte horas semanais, para 40 jovens, em diferentes setores da Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina preocupa-se com o acompanhamento da trajetória escolar, inserindo e apoiando a permanência de jovens no sistema formal de ensino como estratégia de inclusão social. Preocupado com o bom rendimento escolar do aluno/estagiário, o PAB, sempre que necessário, reduz a carga horária de estágio nos setores para o apoio pedagógico, conforme estabelece a Lei 13075, através da Coordenadoria da Escola do Legislativo.

Através da Escola do Legislativo, parceira do PAB, são realizadas medidas sócio-educativas que contribuam na formação social, política e cidadã, como estratégia de habilidades e competências para o futuro acesso ao mercado de trabalho, uma vez que o Programa constitui a ampliação de oportunidades aos jovens com foco central para o desenvolvimento de suas potencialidades.

O acompanhamento nas escolas em que os jovens estão inseridos com visitas periódicas, com o consentimento dos pais, bem como as visitas domiciliares dos estagiários do Programa, feitas pela Coordenadoria de Saúde e Assistência, se faz necessário para dirimir as dificuldades conhecendo a realidade escolar e familiar dos jovens. Convém explicitar que há reuniões com os responsáveis pelos estagiários.

Ao entender que a educação é um processo de ação continuada e, na busca de aprimorar e ampliar as potencialidades do estagiário na dimensão sócio político educativo, o Programa propõe fomentar o acesso aos bens culturais oportunizando o acesso ao teatro, cinema, passeios e etc. Despertar nos estagiários do programa consciência crítica sobre o que é ser cidadão, dando-lhes através do saber uma formação política, é um dos intuitos da Escola junto ao Programa, numa perspectiva de educação humanística e inclusiva, promovendo a cidadania dos jovens.

O marco deste processo se dá pela emancipação dos jovens a partir das oportunidades legadas a eles pela Escola, alinhada com as diretrizes que o Programa Antonieta de Barros estabelece.

A Alesc por meio do Projeto de Empregabilidade Social do Programa Antonieta de Barros, com o objetivo de encaminhar os jovens do Programa Antonieta de Barros que após dois anos de relações de estágio na Alesc possam ingressar no mercado de trabalho, estabelece Termo de Cooperação Técnica ou Protocolo de Intenções com organizações que atendam essas demandas pouco oportunizada.

Segundo Queiroz (2003, p. 128) “educar para o ser exige responsabilidade social nas diversas articulações que constituem o mundo da vida. Educar para o ser implica o entendimento de que o ser humano é fim e nunca meio”.

Em face ao reconhecimento desta ação do Legislativo catarinense, cita-se o prêmio Camélia da Liberdade entregue pelo Centro de Articulação de Populações Marginalizadas – CEAP do Rio de Janeiro, através da Petrobrás Desenvolvimento & Cidadania, conferido ao PAB pela iniciativa exemplar em prol das ações afirmativas para inclusão social voltada aos Afro-Brasileiros.

4.3 CERTIFICADO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL DE SANTA CATARINA

No objetivo de certificar empresas privadas e entidades com fins não econômicos estabelecidas e com ações socioambientais em território catarinense, a Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina, através da Lei nº 12.918 anexa, de 23 de janeiro de 2004, instituiu o Certificado de Responsabilidade Social de Santa Catarina e o Troféu Responsabilidade Social - Destaque SC para organizações que publicarem e apresentarem o seu Balanço Socioambiental do exercício imediatamente anterior.

Segundo consta no edital de certificação de Responsabilidade Social da Alesc,

“... o Balanço Socioambiental é uma ferramenta de divulgação transparente das ações corporativas de desempenho econômico, social e ambiental das empresas privadas e entidades com fins não econômicos, bem como de autoavaliação de suas metas de trabalho. Além disso, é um instrumento de diálogo da organização com todos os públicos com os quais se relaciona: acionistas, sócios, associados, consumidores e clientes, comunidade onde a empresa ou entidade atua, empregados, fornecedores, poder público, organizações não governamentais, empresas, mercado financeiro e a sociedade em geral.”

Neste sentido, dentre as finalidades da concessão do Certificado de Responsabilidade Social de Santa Catarina e do Troféu Responsabilidade Social - Destaque SC ressalta: prestigiar, estimular, difundir, reconhecer, incentivar, sensibilizar, as empresas privadas e entidades com fins não econômicos, tornando assim Santa Catarina referência na participação ações sociais relevantes à Responsabilidade socioambiental do Estado.

Para consolidar a certificação, os critérios foram estabelecidos na Lei 12.918/04, Art. 4º, parágrafo único, em que constam as seguintes considerações:

“taxas, contribuições e impostos federais, estaduais e municipais; o valor total da folha de pagamento, incluindo os encargos sociais; as condições de trabalho, de higiene e de segurança, e o número de reclamações trabalhistas; restaurante, tíquete-refeição, lanches, cestas básicas e outros gastos com a alimentação dos empregados; plano de saúde, assistência médica, programas de medicina preventiva, programa de qualidade de vida e outras despesas com saúde; treinamento, programa de estágio, reembolso de educação, bolsas

de estudo, creches, assinatura de revistas, biblioteca, e outros investimentos em educação e treinamento de empregados e familiares; planos especiais de previdência privada, tais como: fundações previdenciárias, complementação de aposentadoria e outros benefícios aos aposentados; participação nos resultados econômicos, seguro, empréstimos, atividades recreativas, transporte e outros benefícios oferecidos aos empregados; investimentos nas áreas de cultura, esportes, habitação, saúde pública, saneamento, segurança, urbanização, educação, defesa civil, pesquisa, obras públicas, campanhas públicas e outros gastos sociais na comunidade discriminando, inclusive, o número de horas destinadas por seu quadro funcional ao trabalho voluntário;reflorestamento, despoluição, introdução de métodos não-poluentes e outros investimentos que visem a conservação e melhoria do meio ambiente, inclusive com educação ambiental; número médio de empregados no exercício (registrado no último dia do período); admissões efetuadas durante o período; e políticas adotadas visando a diminuir a exclusão de determinados segmentos sociais, através da admissão de idosos, deficientes físicos e outros, no seu quadro funcional."

No que se refere à premiação de entrega do Troféu de Responsabilidade Social - Destaque SC, o edital dispõe que "a concessão ocorrerá somente às empresas privadas certificadas, segundo seu porte e segmento, que apresentarem o melhor nível de desempenho em termos de Responsabilidade Social, em avaliação procedida a partir dos critérios qualitativos do Balanço Socioambiental do exercício anterior."

Os critérios da premiação estão embasados:

"relevância das informações publicadas e abrangência das informações; veracidade, equilíbrio, transparência, neutralidade e consistência na formulação e apresentação das informações, contendo não só indicadores favoráveis, mas também desfavoráveis; comparabilidade com o período anterior, valorizando o crescente investimento socioambiental de um ano para outro e o investimento em diferentes temas; verificabilidade e confiabilidade, onde a organização responde pela integridade dos indicadores apresentados; regularidade e periodicidade da publicação do Balanço Socioambiental; regularidade e significância nos investimentos econômicos, sociais e ambientais realizados pela organização; clareza das informações; aprofundamento das informações qualitativas; interatividade com diversos públicos, com envolvimento das partes interessadas no processo de elaboração do Balanço Socioambiental; e comprometimento das lideranças com valores e princípios éticos."

Cabe ressaltar que a mesma Lei regulamenta que a Mesa da Assembléia Legislativa do Estado de Santa Catarina teve um prazo de sessenta dias, a contar da data de publicação da Lei, para constituir a comissão mista, com representantes de entidades da sociedade civil, para deliberar os critérios que nortearão a escolha das empresas a serem premiadas com o Troféu de Responsabilidade Social – Destaque - SC, bem como organizar e regulamentar o evento anual.

Assim, o Ato da Mesa, que anualmente é publicado, resolve a composição da comissão mista com a finalidade de organizar a edição do ano vigente, considerando seu papel e as empresas que representarão essa ação.

4.4 RECOMENDAÇÃO - ANÁLISE CRÍTICA DA IMPORTÂNCIA DE CERTIFICAR EMPRESAS QUE PROMOVAM A IGUALDADE RACIAL

Ainda hoje um dos paradigmas pertinentes ao desenvolvimento social que mais reflete negativamente é a discriminação. Ao praticar o ato de discriminar e desigualar alguém, automaticamente gera-se uma segregação entre pessoas ou grupos sociais, em razão das diferenças estabelecidas.

Entende-se como discriminação o tratamento desigual decorrente da preferência ilógica baseada em características de gênero, idade, etnia, religião, origem e a racial, conforme o referido trabalho acadêmico abordou.

No Brasil, a discriminação, por vezes, é velada, como exemplo a de gênero e a racial. Ao analisar o espaço que as mulheres ocupam atualmente na sociedade, constata-se a necessidade de desconstruir conceitos e desenvolvimento social. Em geral, a sociedade brasileira viveu numa cultura machista por muito tempo, onde o local da mulher era sempre na subalternidade ou na submissão.

A perpetuação da ideologia que a obrigação das mulheres era de servir gerou consequências graves para a sociedade, refletindo até hoje num mau comportamento de seres humanos que herdaram a vivência e experiência da cultura machista. Em face disso, as desigualdades de oportunidades para as mulheres no mercado de trabalho, as diferenças salariais de gênero, as agressões físicas domésticas e o elevado índice de desemprego entre as mulheres brasileiras comprovam que o País está longe de atingir uma isonomia social. Como já observado nos dados fornecidos pelo Dieese, as mulheres estão em desvantagem em relação aos homens no que se refere às taxas de participação de desemprego por gênero.

Torna-se impossível debater sobre a discriminação sem trazer a tona a segregação racial existente no Brasil imposta por uma herança escravocrata, pela qual os negros foram e são as únicas vítimas do sistema. Sem dúvidas, a discriminação racial é um estigma que precisa ser rompido. Ao considerar que neste ano a abolição da escravidão brasileira completou pouco mais de cem anos e que isso representa aproximadamente 20% da história do Brasil desde o seu descobrimento, identifica-se como necessárias e obrigatórias ações afirmativas como estratégia de reparação e equiparação social para com os negros.

Há de se reconhecer que o Brasil avançou muito nos últimos anos, mas longe de ser o suficiente para combater o racismo institucional existente na sociedade. No que tange ao mercado de trabalho, os negros encontram-se em situação de desvantagem quando comparados aos brancos. Conforme apresentado neste artigo, o índice de desemprego existente entre os negros é superior ao dos brancos. Na região sul, como

exemplo Porto Alegre, cerca de 10,6% da população negra não mantém relação de trabalho, quase o dobro da proporção de brancos desempregados. Na região Nordeste, maior concentração de negros no Brasil, esse índice não é muito diferente, pois tanto em Salvador quanto em Recife a taxa de desemprego entre os negros é maior.

Quando efetua-se um corte de gênero após a análise racial, constata-se que a mulher negra está em total vulnerabilidade, haja vista a alta taxa de desemprego e a desigualdade de remuneração ao exercer a mesma função. Em absolutamente todos os estados brasileiros analisados no levantamento realizado pelo Dieese, as mulheres negras encontram-se em desvantagem.

A ideia que o homem branco tem rendimento maior ao da mulher branca, que a mulher branca recebe mais que o homem negro e que este, por sua vez, ganha mais que a mulher negra é praticada, sim, e reflete nos índices de empregabilidade também, pois a mulher negra em ambas as situações sofre mais com as desigualdades estabelecidas. Isso é reflexo da meritocracia e da dificuldade histórica enfrentada pelos negros com a impossibilidade de garantia e acesso aos serviços de saúde e educação, mas principalmente, a constante discriminação que eles sofrem por terem, na sua cor de pele, elementos que os diferenciem dos padrões impostos pela sociedade. Entre as mulheres negras, esta prática é muito mais crítica, pois são afetadas pela dupla discriminação no mercado de trabalho.

Ao analisar os dados, percebe-se que em Salvador, por exemplo, a proporção de mulheres negras desempregadas lá, por volta de 21,7%, é mais que o dobro da proporção dos homens brancos. Outra informação relevante é o fato de ser a região analisada com a maior diferença proporcional entre as mulheres negras comparadas às não negras que não possuem relação de trabalho.

Essa elasticidade negativa decorre da cultura construída pela sociedade ao longo dos anos. Constantemente, os noticiários identificam situações de racismo que trazem repercussão e caem no esquecimento. É tão incomum a presença de negros em espaços hierárquicos mais valorizados que as pessoas já se acostumaram com a ausência ao ponto de pensar que não há nenhuma anormalidade nem que exista racismo ainda no Brasil. Isso é decorrente da prática exacerbada do racismo institucional, que refere-se à discriminação racial anônima nas instituições públicas e privadas.

É toda forma de ocorrência que coloca em uma situação de desigualdade um coletivo, neste caso, um coletivo étnico. Ele não difere dos outros tipos de racismo, mas ele acontece através das instituições, coisa que não estamos acostumados a perceber. Então o processo de desenvolvimento institucional privilegia determinado tipo de grupo étnico em detrimento de outros. O racismo institucional pode ser encontrado, por exemplo, na hora das contratações no mercado de trabalho ou quando o Estado deixa de eletrificar

determinada comunidade rural, ribeirinha, e desenvolve a mesma eletrificação em uma outra comunidade étnica. (CRISÓSTOMO, 2010).

Contudo, a partir do reconhecimento de que há reprodução do racismo nas diversas instituições presentes na sociedade brasileira possibilitará o questionamento de sua manutenção e criação de estratégias para extinção do racismo institucional. Em face a estas estratégias, destaca-se a necessidade das organizações estimularem e promoverem a gestão da diversidade racial do capital humano nas relações de trabalho dentre os grupos sociais não absorvidos pelo mercado. Tal ação pode ser consolidada através de políticas de recrutamento e seleção que considerem e avaliem critérios referentes à diversidade cultural do mercado de trabalho.

Dentre muitos ganhos possíveis para as empresas na utilização da gestão da diversidade, destaca-se: Atrair e reter os melhores talentos no mercado de trabalho; Promover a criatividade e a inovação; Facilitar a resolução de problemas; Desenvolver a flexibilidade organizacional; Reconhecimento de que pessoas de origens diferentes têm talentos diferentes e habilidades diferentes e que podem contribuir para o crescimento da empresa; Aumento da produtividade através de um aumento da moral do grupo por via de uma maior aceitação entre os colegas; Aumento de capacidade de trabalho em equipe; Melhoria da imagem pública da empresa devido à política antirracista e de responsabilidade social; Crescente tendência de valorização de marcas e bens produzidos por organizações que projetam uma imagem pluralista. (CARDOSO, 2007, p. 8).

Ao referenciar com este trabalho acadêmico que aborda o tema da responsabilidade social, entende-se que empregar a diversidade racial como mecanismo de estratégia de vantagem competitiva também é, num contexto geral, uma excelente ação de responsabilidade social. Segundo OLIVEIRA, GOUVÊA, GUAGLIARDI (2007, p. 12), de uma forma geral, os consumidores se interessam e valorizam pelas ações de responsabilidade social das empresas, que com elas ganham pontos na sua imagem, gerando maior marketing e fortalecendo suas marcas e mesmo vantagens tangíveis, na medida em que os consumidores cada vez mais estão privilegiando e reconhecendo empresas socialmente responsáveis na hora da compra, incrementando suas vendas.

Desta forma, promover a diversidade racial não só está aliada à responsabilidade social das empresas, mas também se caracteriza como uma excelente estratégia de sustentabilidade, pois a prática de toda diversidade agrega inovação, desempenho, criatividade, versatilidade e agilidade na realização dos negócios da empresa além de contribuir para a imagem social da organização.

Portanto, ao considerar um dos objetivos principais deste artigo, que é disseminar a importância das organizações inserirem os negros no seu quadro funcional, através da diversidade racial de mão de obra egressa do Programa Antonieta de Barros,

entende-se que há obstáculos a serem superados, como a desconstrução de conceitos estabelecidos na sociedade.

Diante disto, em razão da Assembleia Legislativa ser o espaço institucional responsável pelas ações de melhoria social do Estado, entende-se como de fundamental importância o Poder Legislativo identificar e reconhecer as organizações que contribuem para o desenvolvimento social e profissional do Estado de Santa Catarina, pois assim legitima a desconstrução de conceitos e estimula boas práticas baseadas neste reconhecimento.

Dessa forma, no intuito de auxiliar as empresas neste relevante projeto de empregabilidade social, sugere-se que Alesc, através da sua certificação de responsabilidade social, certifique as organizações que absorverem o capital humano egresso do Programa Antonieta de Barros. Para isto, faz-se necessário incluir nos critérios qualitativos do Balanço Socioambiental necessários para certificação, a promoção da diversidade racial através do projeto de empregabilidade social do Programa Antonieta de Barros.

Assim, além de colaborar no desenvolvimento social do Estado de Santa Catarina na redução das desigualdades de oportunidades para a população negra, contribui no desempenho e eficácia do PAB, que, dentre suas premissas, destaca-se estimular o protagonismo e desenvolvimento profissional na vida dos seus estagiários.

4.5 PROPOSTA DE LEGISLAÇÃO

A Lei 12.918/04, anexo 2, que certifica a Responsabilidade Social, concedida pela Alesc, às empresas que apresentarem seu Balanço Social do exercício anterior comprovando a sua atuação social.

Conforme consta no Art. 2º da lei

“Para os fins desta Lei considera-se Balanço Social o documento pelo qual as empresas e demais entidades apresentem dados que permitam identificar o perfil da sua atuação social durante o exercício, o cumprimento das cláusulas sociais, a participação dos empregados nos resultados econômicos e as possibilidades de desenvolvimento social e pessoal, bem como a forma de interação das empresas e demais entidades com a comunidade e sua relação com o meio ambiente”.

Geralmente, o balanço social é incorporado por indicadores de desempenho ou desenvolvimento social que procurem demonstrar a eficiência das estratégias e ações realizadas pela organização, através de indicadores humanos, físicos ou monetários.

Ressalta-se que a publicação de um Balanço Social apresenta uma proposta de diálogo e amplia as perspectivas com todos os públicos, como fornecedores, consumidores, comunidade, meio ambiente, governo e sociedade.

Com esse conjunto de informações, qualitativas e quantitativas, é oportuno a todas as organizações inscritas a possibilidade de demonstrar as ações com maior lisura, legitimando o compromisso que as empresas possuem com a satisfação interna e externa de todos os envolvidos.

De acordo com o Art. 3º “A Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina tornará pública a relação das empresas que apresentarem o Balanço Social, nos termos da lei, outorgando-lhes o Certificado de Responsabilidade Social de Santa Catarina”.

À medida que a Alesc, Poder Público, responsável por elaborar as leis estaduais, identifica tal prática das organizações e reconhece através de uma certificação, tende a estimular as empresas a conseguirem desconstruir conceitos negativos que impeçam uma imagem social atuante e alicerça uma prática cidadã.

Com isso, reforça-se o compromisso das organizações como socialmente responsável, por meio do desenvolvimento de projetos que interferem positivamente na comunidade, disseminando para outras empresas ideias e ações que façam do local onde estão inseridas um ambiente cada vez mais saudável, produtivo e menos excludente.

Diante do exposto pelos dados apresentados no Dieese e no Boletim Ethos, a elasticidade existente na taxa de empregabilidade entre os negros e não negros é expressiva e reflete negativamente no desenvolvimento social e econômico brasileiro.

Contudo, torna-se relevante reconhecer as empresas que promovam a desconstrução da naturalidade da ausência de negros no mercado de trabalho.

Os aspectos estabelecidos para certificação da Alesc e entrega do Troféu de Responsabilidade Social também estão descritos na Lei através do Art. 4º, que prevê: “dentre as empresas certificadas a Assembleia Legislativa elegerá as que têm os projetos mais destacados, as quais agraciará com o Troféu Responsabilidade Social Destaque de Santa Catarina”.

No que se refere aos critérios da Certificação e a entrega do Troféu de Responsabilidade Social Destaque de Santa Catarina, outorgados pela Alesc, consideram-se as relações monetárias, bem como os benefícios concedidos e a capacitação dos colaboradores, além das relações físicas que resultam numa satisfação de trabalho e das ações relacionadas à preservação do meio ambiente.

Com relação aos indicadores humanos, o edital de certificação prevê através do inciso XII que as organizações que promovam políticas adotadas visando diminuir a exclusão de determinados segmentos sociais, como por exemplo a admissão de idosos, deficientes físicos e outros, no seu quadro funcional, também serão reconhecidas pela prática.

Neste sentido, como sugerido pelo trabalho acadêmico, entende-se como necessário inserir nesse inciso a prática das organizações que estabelecem diretrizes para recrutamento de um capital humano diversificado por etnia e gênero no quadro funcional.

O ato de incluir para transformar uma realidade, além de desconstruir o preconceito constrói a naturalidade das diferenças, oportuniza o desenvolvimento social-econômico do Estado de Santa Catarina.

5 - CONCLUSÃO

O objetivo proposto deste Relatório de Estágio foi sugerir uma certificação de Responsabilidade Social às empresas parceiras da Empregabilidade Social do Programa Antonieta de Barros – PAB - programa de estágios da Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina - Alesc, com base na Certificação do Selo da Diversidade Paulista, a qual certifica as empresas que inserem negros no seu capital humano profissional.

Como demonstrado, a situação dos negros nas relações de trabalho é subalterna quando comparados aos não negros. Contudo, à medida que as oportunidades aos negros forem ampliadas, que a exclusão racial fora extinguida, que as discussões acerca do tema forem desenvolvidas e que as punições contra o racismo forem mais eficaz, possivelmente a assimetria entre negros e brancos diminuirá, haja vista que as gerações terão outra compreensão do fato.

Nesse aspecto, foi apresentada a possibilidade de exercer a equidade racial no mercado de trabalho diante da conjuntura que se vive hoje, através de estratégias de Responsabilidade Social Empresarial.

Constatou-se que atualmente algumas empresas almejam contribuir para o desenvolvimento e melhoria da sociedade na qual está inserida, buscando dirimir conflitos sociais, dentre eles os raciais. O empresariado, mais do que outros setores, possui ferramentas para alterar essa realidade, a qual beneficia os brancos da exclusão racial. Como consta no Boletim Ethos, muitas organizações preocupam-se com a sua imagem diante da sociedade, praticando assim a responsabilidade social, por meio da contratação de negros e diversificação no quadro funcional.

Como citado, no que se refere à prática da diversidade racial nas relações de trabalho, o Programa de Capacitação de Afrodescendentes promovido pelo Banco Itaú tem como objetivo a inclusão, desenvolvimento da cidadania e capacitação profissional de jovens negros, através de uma oportunidade de atuar em diferentes funções nas áreas de negocio do banco. Esse compromisso do banco além de fortalecer a imagem social da empresa, pode ser considerado exemplo de boa prática a ser estabelecida em outras empresas.

Com o objetivo de sensibilizar as organizações privadas e públicas acerca das ações afirmativas, apresentou-se o compromisso e comprometimento da Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina com a sociedade catarinense em praticar uma excelente ação de responsabilidade social.

Ao considerar que a Alesc é um espaço de poder do Estado em que se constata a ausência da população negra no âmbito legislativo, quer seja na sua representatividade

parlamentar ou no seu quadro de funcionários, o PAB vai de encontro a este conceito separatista culturalmente estabelecido.

Conforme identificado neste trabalho, o Poder Legislativo de Santa Catarina, notoriamente o PAB, ao reconhecer essa assimetria racial existente no estado, propõe a todos os envolvidos (estagiários, coordenadoria, servidores e deputados) reflexão alusiva à temática da discriminação racial e da inclusão da população negra no mercado de trabalho, pois faz com que as pessoas tenham outras atitudes frente às situações até então distantes e desconhecidas.

Esse programa de estágio é um exemplo a ser copiado não apenas por outros Poderes da União, mas por empresas privadas, pois, além de contribuir no desenvolvimento econômico e social catarinense, permite a todos que empreendem o Programa – deputados, funcionários, entidades da sociedade civil, estagiários, instituições de ensino e responsáveis - convivências mútuas e assim desconstruir conceitos e trocar conhecimentos.

Ressalta-se que as melhores soluções, por vezes, são resultados da união de diferentes experiências, visões de mundo e opiniões.

Ao apresentar dados que demonstrem a vulnerabilidade dos negros referente à sua participação no mercado de trabalho, o referido trabalho acadêmico estabeleceu elementos que provoquem uma conscientização aos leitores sobre a dívida histórica que possuímos.

Como exemplo, é inaceitável que 10,5% dos negros da região sul do País não mantenham nenhuma relação de emprego, contrapondo os 6,5% de brancos, principalmente se considerar que é a região com menor população negra. O fato de que a proporção de brancos desempregados ser quase a metade dos negros na região analisada legitima a intenção de se combater este tipo de racismo existente na sociedade.

Nessa perspectiva, faz-se indispensável um preparo, sensibilização, diagnóstico, estabelecimento de metas e treinamento aos gestores e colaboradores envolvidos, pois o senso comum necessita de um período de adaptação às mudanças. Através das informações exibidas neste estudo de caso pretende-se que as organizações reflitam sobre a temática estudada e, assim, estimular a gestão da diversidade racial.

Ao final da pesquisa, reitera-se que todos os objetivos específicos propostos foram atingidos.

Outrossim, conclui-se que, para a Alesc, além de instituir e manter uma ação afirmativa, promover ações de reconhecimento às organizações que efetivam gestão de

diversidade racial é uma excelente oportunidade para identificar e estimular outras empresas a contribuírem na modificação da realidade social atual.

Entende-se como de extrema relevância e obrigatoriedade o Estado, através do seu Poder Legislativo, certificar as empresas parceiras da empregabilidade social do PAB e que atuam para dirimir a ausência dos negros no mercado de trabalho, possibilitando-as diferenciais competitivos frente à concorrência.

Vale salientar que a empresa não deve vislumbrar uma gestão da diversidade racial apenas como estratégia de vantagem competitiva, pois atualmente, ser socialmente responsável é quase uma obrigação para grandes organizações, e não mais um diferencial.

Com isso, ao oportunizar condições reais de adequação à Responsabilidade Social quanto à diversidade da mão de obra enquanto elemento fomentador, enfatiza-se o preceito constitucional apresentado na Constituição Federativa da República do Brasil, de 1988, através do art. 5º: *"Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante."*

6-REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, M. R. M. **O que é responsabilidade social de empresas para o consumidor: significado e influências.** In: Vários autores Responsabilidade social das empresa: A contribuição das universidades. v. IV. São Paulo: Peirópolis: Instituto Ethos, 2005. p. 293-342.

ASHLEY, P. A. **Gestão Ecocêntrica e Consumo Responsável: desafios para a responsabilidade social corporativa.** 2005

ASHLEY, Patrícia Almeida. **Ética e Responsabilidade Social nos negócios.** 2ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

AZEVEDO, Celia Maria Marinho de. **Anti-racismo e seus paradoxos: reflexões sobre cota racial, raça e racismo.** São Paulo: Annablume, 2004.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado, 1988.

CARDOSO, Fernando Henrique. **Negros: relações sociais e econômicas.** Ed. Insular. 2000

CARNEGIE, Andrew. (1988). **O Evangelho da Riqueza.** Boston: HoughtonMifflin Companhia.

CARDOSO, João Antonio da Silva et al. **Gestão da Diversidade: Uma Gestão Necessária para Estimular a Inovação e Aumentar a Competitividade das Empresas de Contabilidade e Auditoria.** Revista Pensar Contábil. Conselho Regional de Contabilidade do Estado do Rio de Janeiro. Vol. 9, No 36, 2007.

CARROLL, A. B. and A. K. Buchholtz. **Business& Society, Ethics and Stakeholder Management, South-Western Publishing, Cinn., Ohio.**2000

CARROLL, A. **Corporate social responsibility: evolution of a definitional construct.** Business and Society, n. 38, p. 268-295, 1999.

CRISÓSTOMO, Mário. Disponível em <http://ibahia.globo.com/entrevistas/artigos/default.asp?modulo=60&codigo=192264>
Acesso em 25 abril 2015.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Pesquisa de Emprego e Desemprego.** 2012

DOMINGUES, Petrônio. **A nova Abolição.** São Paulo: Selo Negro, 2008.

DRUCKER, Peter. **About Peter Drucker.**Disponível em <<http://www.peterdrucker.com/about.html>>, acesso em 20 de março de 2015

FREEMAN, R. **Strategic management: a stakeholder approach.** Boston: Pitman, 1984.

FREITAS, Dayana Cristina Pereira. **Reflexões sobre o projeto de responsabilidade social Jovem Aprendiz da Uniced**. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2009/2.

FRENCH, P. **Corporate moral agency**. In: HOFFMAN, W.; FREDERICK, R. *Business ethics: readings and cases in corporate morality*. New York: McGraw-Hill, 1995

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOLDBERG, Ruth. **Como as empresas podem implementar programa de voluntariado**. São Paulo: Instituto Ethos, 2001.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. **Ação Afirmativa & Princípio Constitucional da Igualdade: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 6-7

GONÇALVES, C. A. (Org) **Metodologias qualitativas em pesquisa**. Belo Horizonte: Universidade Fumec, 2007.

HEILBORN, M Luiza. **Gestão de Políticas Públicas em Gênero e Raça**. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2011.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia Estatística. **Síntese dos Indicadores Nacionais**. 2010

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**. 2012

INSPIR - Instituto Sindical Interamericano Pela Igualdade Racial. **Políticas Econômicas e Reparações uma contribuição ao debate**. editora Bangraf. 2001

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Censo 2010.

ISEA - Institute of Social and Ethical Accountability. **ISEA.AA1000**, Framework. Tradução para o português, FDC, BSD. 2002

INSTITUTO ETHOS. **O compromisso das Empresas com a Promoção da Igualdade Racial - Pesquisa 2006**.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – Pesquisa 2010**

LEWANDROWSKI, Ricardo. **Cotas Raciais no Ensino Superior**. ONU - Mulheres - Entidade as Nações Unidas. Brasil. 2012

LOPES, Ney. **Histórias do Tio Jimbo**. Belo Horizonte. Ed. Mazza, 2007

MELO NETO, F. P. e FROES C. **Responsabilidade Social e Cidadania Empresarial: a administração do terceiro setor**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

OLIVEIRA, Bráulio Alexandre Conto de; GOUVÊA, Maria Aparecida; GUAGLIARDI, Jose Augusto. **A Influência da Responsabilidade Social nas Decisões de Compra de Produtos de Conveniência**. 2003

PENA, Roberto PatrusMundim. **Responsabilidade Social da Empresa e Business Ethics: Uma relação necessária?** Encontro Nacional da ANPAD, 2003.

RAP - Revista de Administração Pública. **A responsabilidade social é uma questão de estratégia? Uma abordagem crítica**.

SANTOS, Helio. **A busca de um caminho para o Brasil – a trilha do círculo vicioso**. São Paulo: Senac, 2001.

SEADE/DIEESE/UNICAMP. **Pesquisa de Emprego e Desemprego. Principais resultados da Grande São Paulo**. vol. n.113. 1994.

SOUTO, Silvani de. **Responsabilidade Social Empresarial: O papel Social das empresas de transporte urbano da Grande Florianópolis**. Trabalho de Conclusão de Curso em Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, Julho de 2003.

STONER, J. A. F.; FREEMAN, R. E. **Administração**. Rio de Janeiro: LTC, 1999.

STONER, James A. F. e FREEMAN, R.Edward.**Administração**. 5ª Ed. LTC, Rio de Janeiro, 1999.

VALÉRIO, Ingyd Eulália Bonin. **Responsabilidade Social Empresarial: Será um campo de atuação e efetivação do Projeto Ético-Político da profissão?** Trabalho de Conclusão de Curso em Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC Florianópolis, 2007.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2000.

VICTOR, B.; STEPHENS, C. **Business ethics: a synthesis of normative philosophy and empirical social science**. Business Ethics Quarterly, v. 4, n. 2, p. 145-155, 1994.

WARTICK S. L. & Cochran P. (1985).**The evolution of the Corporate Social Performance model**.**TheAcademyof Management Review**, Vol. 10. 1985

WHIPP, R. **Creative deconstruction: strategy and organization**. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. (Orgs.). Handbook of organization studies. London: Sage, 1996.

WHITTINGTON, R. **O que é estratégia**.São Paulo: Pioneira, 2004.

ZAPERLON, M. I. **Gestão e responsabilidade social: NBR16.001/AS 8.000: Implantação e prática**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

SITES:

<http://prouniportal.mec.gov.br/>

http://www.alesc.sc.gov.br/portal_alesc/

<http://www.ceert.org.br/acontece/noticia.php?id=3028>

<http://www.dieese.org.br/>

<http://www.diversidade.sp.gov.br/>

<http://www.geledes.org.br/>

<http://www.ibge.gov.br/home/>

http://www.institutofilantropia.org.br/component/k2/item/1805desvendando_os_indicadores_ethos

<http://www.ipea.gov.br/portal/>

<http://www.itamaraty.gov.br/index.php?lang=pt-BR>

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

<http://www.un.org/durbanreview/>

ANEXO 1: LEI 13075/04

O GOVERNADOR DO ESTADO DE SANTA CATARINA, Faço saber a todos os habitantes deste Estado que a Assembléia Legislativa decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Fica criado, no âmbito da Assembléia Legislativa de Santa Catarina, inspirado nas políticas afirmativas, o Programa Antonieta de Barros, que visa à inclusão social de jovens socialmente desfavorecidos.

Art. 2º O Programa de que trata esta Lei tem por objetivo possibilitar o acesso do jovem socialmente excluído por sua condição étnica, localidade de moradia, gênero ou por ser portador de necessidades especiais, ao ambiente do trabalho.

Parágrafo único. O Programa Antonieta de Barros atenderá jovens comprovadamente matriculados no ensino médio ou superior, com idade entre dezesseis (16) e vinte e quatro anos, e com renda familiar inferior a 2,5 (dois vírgula cinco) salários mínimos.

Art. 3º Os candidatos ao Programa Antonieta de Barros serão encaminhados por organizações da sociedade civil, com reconhecida atuação no esforço de tornar viável, aos segmentos excluídos da sociedade, o acesso à cidadania.

Parágrafo único. Os indicados passarão por processo seletivo organizado pela coordenação do Programa Antonieta de Barros, que contará com os préstimos de comissão interinstitucional de avaliação integrada por representantes das organizações a que alude o caput deste artigo e por servidores do Poder Legislativo, todos designados pela Mesa.

Art. 4º O Programa Antonieta de Barros, desenvolvido sob a égide da legislação do estágio, propiciará formação profissional aos jovens que nele ingressarem na condição de estagiários.

§ 1º As atividades de aprendizagem e formação profissional serão desenvolvidas por quatro horas diárias, perfazendo um total de vinte horas semanais.

§ 2º Os estagiários farão jus a retribuição mensal sob a forma de bolsa de trabalho.

§ 3º Os contratos individuais de estágio terão vigência pelo prazo de doze meses, renováveis por igual período, desde que verificado interesse da Assembléia Legislativa e do aluno estagiário.

§ 4º É facultado à Administração contratar entidade administradora especializada para intermediar os contratos individuais de estágio.

Art. 5º O Coordenador do Programa, contando com o auxílio técnico, pedagógico e operacional da Escola do Legislativo, executará as diretrizes do Programa, acompanhando o desenvolvimento escolar e profissional do estagiário.

Parágrafo único. O Coordenador organizará atividades gerais e específicas para os jovens, observando as seguintes diretrizes do Programa:

I - inserir jovens no mercado de trabalho como estratégia de inclusão social;

II - estimular a inclusão e a identidade social, mediante acesso a bens culturais que valorizem a diversidade e a história da humanidade;

III - inserir e apoiar a permanência dos jovens no sistema formal de ensino como estratégia de inclusão social e de promoção da igualdade pela ampliação de oportunidades, dentro da premissa da educação para a cidadania;

IV - promover a qualificação profissional mediante ações planejadas;

V - capacitar os estagiários a atuarem em suas comunidades, com o intuito de ampliar a participação da coletividade no processo de elaboração legislativa.

Art. 6º Ficam criados e inclusos no quadro de pessoal da Assembléia Legislativa, em especial nos Grupos "VIII" e "IX", ambos ínsitos no anexo I da Resolução DP nº 40/92, um cargo de Coordenador de Estágios Especiais, código e nível PL-DCA-4 e uma função Chefia e Assistência Intermediária - PL-CAI, vinculados ao Departamento Administrativo, aos quais incumbe exercer o acompanhamento do grupo de estagiários do Programa Antonieta de Barros, particularmente o aproveitamento e a integração destes com os segmentos administrativos da Casa.

Art. 7º O Coordenador de Estágios Especiais e a Escola do Legislativo, visando ao desenvolvimento qualitativo do Programa, poderão propor a celebração de convênios ou de parcerias com órgãos públicos ou entidades privadas.

Art. 8º As despesas decorrentes desta Lei correrão à conta de dotações próprias consignadas no Orçamento da Assembléia Legislativa.

Art. 9º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Florianópolis, 29 de julho de 2004

LUIZ HENRIQUE DA SILVEIRA

Governador do Estado

ANEXO 2: LEI 12918/04

O GOVERNADOR DO ESTADO DE SANTA CATARINA, em exercício, Faço saber a todos os habitantes deste Estado que a Assembléia Legislativa decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Fica instituído no Estado de Santa Catarina o Certificado de Responsabilidade Social de Santa Catarina, a ser conferido anualmente, pela Assembléia Legislativa do Estado, às empresas e demais entidades que apresentarem o seu Balanço Social do exercício imediatamente anterior.

Parágrafo único. Para fins do disposto no caput as empresas e demais entidades deverão encaminhar à Assembléia Legislativa do Estado de Santa Catarina o seu Balanço Social até o último dia do mês de junho do ano seguinte ao de referência do Balanço.

Art. 2º Para os fins desta Lei considera-se Balanço Social o documento pelo qual as empresas e demais entidades apresentem dados que permitam identificar o perfil da sua atuação social durante o exercício, o cumprimento das cláusulas sociais, a participação dos empregados nos resultados econômicos e as possibilidades de desenvolvimento social e pessoal, bem como a forma de interação das empresas e demais entidades com a comunidade e sua relação com o meio ambiente.

§ 1º O Balanço de que trata o caput será assinado por contador ou técnico em contabilidade devidamente habilitado ao exercício profissional.

§ 2º Os dados financeiros constantes do Balanço Social deverão ser extraídos das respectivas demonstrações contábeis e elaborados na forma da legislação vigente.

Art. 3º A Assembléia Legislativa do Estado de Santa Catarina tornará pública a relação das empresas que apresentarem o Balanço Social, nos termos da lei, outorgando-lhes o Certificado de Responsabilidade Social de Santa Catarina.

Parágrafo único. O Certificado de Responsabilidade Social de Santa Catarina de que trata o caput deste artigo será entregue em Sessão Solene do Poder Legislativo.

Art. 4º Dentre as empresas certificadas a Assembléia Legislativa elegerá as que têm os projetos mais destacados, as quais agraciará com o Troféu Responsabilidade Social Destaque de Santa Catarina.

Parágrafo único. Dentre os aspectos a serem considerados por ocasião da escolha, constarão:

I - taxas, contribuições e impostos federais, estaduais e municipais;

II - o valor total da folha de pagamento, incluindo os encargos sociais;

III - as condições de trabalho, de higiene e de segurança, e o número de reclamações trabalhistas;

IV - restaurante, tíquete-refeição, lanches, cestas básicas e outros gastos com a alimentação dos empregados;

V - plano de saúde, assistência médica, programas de medicina preventiva, programa de qualidade de vida e outras despesas com saúde;

VI - treinamento, programa de estágio, reembolso de educação, bolsas de estudo, creches, assinatura de revistas, biblioteca, e outros investimentos em educação e treinamento de empregados e familiares;

VII - planos especiais de previdência privada, tais como: fundações previdenciárias, complementação de aposentadoria e outros benefícios aos aposentados;

VIII - participação nos resultados econômicos, seguro, empréstimos, atividades recreativas, transporte e outros benefícios oferecidos aos empregados;

IX - investimentos nas áreas de cultura, esportes, habitação, saúde pública, saneamento, segurança, urbanização, educação, defesa civil, pesquisa, obras públicas, campanhas públicas e outros gastos sociais na comunidade discriminando, inclusive, o número de horas destinadas por seu quadro funcional ao trabalho voluntário;

X - reflorestamento, despoluição, introdução de métodos não-poluentes e outros investimentos que visem a conservação e melhoria do meio ambiente, inclusive com educação ambiental;

XI - número médio de empregados no exercício (registrado no último dia do período);

XII - admissões efetuadas durante o período; e

XII - políticas adotadas visando a diminuir a exclusão de determinados segmentos sociais, através da admissão de idosos, deficientes físicos e outros, no seu quadro funcional.

Art. 5º A Mesa da Assembléia Legislativa do Estado de Santa Catarina, no prazo de sessenta dias a contar da data de publicação desta Lei, constituirá comissão mista, com representantes de entidades da sociedade civil, para regulamentar e organizar o evento anual e deliberar sobre os critérios que nortearão a escolha das empresas a serem premiadas com o Troféu de Responsabilidade Social - Destaque - SC.

Art. 6º As despesas decorrentes da presente Lei serão cobertas pelos recursos orçamentários próprios, à conta do Orçamento da Assembléia Legislativa do Estado de Santa Catarina.

Art. 7º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Florianópolis, 23 de janeiro de 2004

VOLNEI MORASTONI

Governador do Estado, em exercício