

RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL: OS DESAFIOS PARA A PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE CULTURAL NO SÉCULO XXI

Autor: Kamila Cristina da Silva Teixeira

Instituição: Mestrado em Política Social do Programa de Estudos Pós-Graduados da Escola de Serviço Social da Universidade Federal Fluminense

RESUMO

Atualmente nos deparamos com várias organizações e movimentos, ou seja, diferentes atores sociais que em parceria com os governos estão convergindo esforços para garantir à promoção dos direitos humanos, dentre eles, as empresas, através da rubrica da ética e da responsabilidade social. Nos últimos anos as corporações vêm passando por uma série de transformações em consequência da reestruturação produtiva e da intensificação da globalização dos mercados e por serem instituições que geram lucro estão sempre expostas a riscos que se expressam na violação dos direitos humanos, diante de ações como: restrição dos direitos trabalhistas, trabalho infantil, trabalho escravo, discriminação, desrespeito ao meio ambiente, etc. Mas, no final do século XX o tema da responsabilidade social empresarial ganha ênfase, influenciando nos modos de pensar e agir do empresariado brasileiro. Assim, as empresas adotaram uma postura mais ética e responsável com todos aqueles que se relacionam - interna e externamente - e com o meio ambiente. Portanto, incluíram em suas agendas sociais temas que antes não estavam presente em seus cotidianos, tendo destaque a promoção da diversidade, e passaram a atuar junto a diversos grupos historicamente excluídos, visando o enfrentamento das desigualdades e promoção dos direitos humanos. O presente trabalho tem o objetivo de analisar, através da revisão bibliográfica, como as empresas sob a retórica dos direitos humanos e da responsabilidade social estão contribuindo para a promoção da diversidade cultural nos locais de trabalho. Os resultados apontam que, crescem o número de empresas que afirmam manter programas para a promoção da diversidade nos ambientes de trabalho, mas que esse quadro vem mudando lentamente no Brasil.

Palavras-chave: direitos humanos, responsabilidade social empresarial e diversidade cultural.

INTRODUÇÃO

A literatura mostra que a questão dos direitos humanos de grupos historicamente estigmatizados vem ganhando visibilidade recentemente. Essa discussão entra na agenda do governo brasileiro no final da década de 1980 com a promulgação da Constituição Federal de 1988 que ampliou o reconhecimento dos direitos humanos e da proteção social.

Mas, atualmente a questão está na pauta de diferentes atores sociais que em parceria com os governos estão convergindo esforços para reverter o quadro de desigualdade e discriminação que permanece tão fortemente presente no cenário brasileiro. Entre esses diferentes atores, podemos destacar as empresas, que através do movimento de responsabilidade social passaram a destinar um novo olhar para as questões sociais e intervir nas demandas expostas pela sociedade.

A partir desse movimento, as empresas adotaram uma postura mais ética e responsável com todos aqueles que se relacionam - interna e externamente - e com o meio ambiente. Portanto, incluíram em suas agendas sociais temas que antes não estavam presente em seus cotidianos, tendo destaque a promoção da diversidade, e passaram a atuar junto a diversos grupos historicamente excluídos, visando o enfrentamento das desigualdades e promoção dos direitos humanos.

A política da diversidade tem por objetivo a *“adoção de iniciativas, atividades e medidas que reconheça e promovam a diferença entre pessoas e grupos como um valor positivo a ser desenvolvido como um instrumento de integração social, em benefício da produtividade da empresa e da democratização das oportunidades de acesso e tratamento no mercado de trabalho”* (Alexim apud Myers, 2003:485).

Este artigo objetiva analisar, através da revisão bibliográfica, como as empresas sob a retórica dos direitos humanos e da responsabilidade social estão contribuindo para a promoção da diversidade cultural nos locais de trabalho.

1 - DIREITOS HUMANOS E DIVERSIDADE CULTURAL

O início do século XX é marcado por inúmeras atrocidades e ações de violação dos direitos humanos em consequência de regimes totalitários. Foi em decorrência a essa situação que um grupo de países, mobilizado pelas conseqüências negativas à condição humana proporcionadas pelas guerras, buscou introduzir o tema dos direitos

humanos como fundamento do Sistema das Nações Unidas. Sendo assim, em 1945 foi criada a Carta das Nações Unidas e em 1948 a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Logo após a aprovação da Declaração Universal, a Comissão dos Direitos Humanos criou especialmente uma Subcomissão para a Prevenção da Discriminação e a Proteção das Minorias (Davis, 2008).

Esse processo marcou um novo momento para a ordem mundial, houve a internacionalização dos direitos humanos e a formação de um sistema de proteção universal. Mas, apesar de todo avanço envolto ao tema Mbaya ressalta que, a Declaração Universal apresentava limites em relação ao conjunto de direitos, pois estes foram formulados de maneira imprecisa e sem a previsão de nenhum organismo de controle. Assim, se as violações existiam e/ou, ainda, existem é devido à necessidade de dar contornos mais precisos aos direitos e obrigações, além de fazer funcionar mecanismos internacionais mais seguros para vigiar sua aplicação e reagir contra as violações de qualquer tipo (1997:19).

Como forma de incentivar e garantir o respeito efetivo desses direitos foi criado um sistema integrado por convenções, pactos e tratados regionais e globais de proteção. E, a criação de tal sistema reflete uma consciência ética compartilhada pelos Estados contemporâneos, na medida em que criam consenso internacional em torno de temas centrais dos direitos humanos, fixando parâmetros protetivos mínimos (Piovesan, 2005:45).

Nesse sentido, tomando os direitos humanos na perspectiva da diversidade cultural e da promoção da igualdade, verificamos a criação de uma série de pactos e convenções que vêm contribuindo para que grupos excluídos e vulnerabilizados tenham êxito na luta pela implementação de aparatos de proteção que os inclua efetivamente.

A partir da década de 1960 as questões relacionadas à discriminação e proteção das minorias entraram efetivamente na agenda internacional dos direitos humanos, naquele momento iniciou o debate e a inclusão de questões relacionadas ao reconhecimento dos direitos culturais de minorias étnicas, dos povos indígenas e de outros grupos com histórico de discriminação (Davis, 2006:573).

Considerando que a Declaração dos Direitos Humanos proclama que todos nascem livres e iguais em dignidade e direito as Nações Unidas, em 1965, aprovaram a

Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial¹ ratificada por vários Estados, dentre eles o Brasil.

Com essa Convenção buscou-se promover o respeito universal e efetivo pelos direitos humanos e liberdades fundamentais para todos, sem discriminação de raça, sexo, idioma ou religião e a eliminação de todas as formas de preconceito e discriminação racial através do mundo.

Em 1966 foram criados dois pactos internacionais de suma importância para a proteção das minorias, um voltado para a garantia dos direitos econômicos, sociais e culturais; e outro voltado para os direitos civis e políticos. O Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, especificamente, no artigo 27 abriu um novo caminho para que as minorias étnicas, raciais, religiosas, lingüísticas e outras tivessem seus direitos garantidos e reconhecidos em nível internacional (Idem).

Mas, apesar da tentativa de eliminar as formas de preconceitos e discriminação, as Nações Unidas perceberam que a mulher ainda estava sendo alvo de grandes discriminações, assim em 1979 aprovaram a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher². Portanto, a partir dessa Convenção os Estados signatários passaram a ter a obrigação de garantir ao homem e à mulher a igualdade de gozo de todos os direitos fundamentais para uma vida digna e justa. Esse foi um momento importante na luta pela equidade de gênero.

A Organização Internacional do Trabalho - OIT³, instituição que faz parte do aparato de proteção universal e de promoção dos direitos humanos, através de Convenções, também vem estabelecendo propostas no sentido de assegurar os direitos, a promoção da igualdade e o respeito à diversidade cultural nos locais de trabalho.

Sendo assim, foram aprovadas três Convenções que foram ratificadas pelo Brasil. A Convenção sobre Igualdade de Remuneração (Nº. 100), aprovada em 1951, que preconiza a igualdade de remuneração e de benefícios entre homens e mulheres por trabalho de igual valor. A Convenção sobre Proteção a Maternidade (Nº. 103), aprovada em 1952, que se aplica as mulheres empregadas em empresas industriais, bem como as empregadas em empresas não industriais e agrícolas e àquelas assalariadas que trabalham em domicílio. E a Convenção sobre Discriminação (Nº.111), aprovada em

¹ Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação está disponível no site: www.onu-brasil.org.br

² Disponível no site: www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discrimulher.htm

³ A OIT tem a finalidade de estabelecer padrões mínimos de condições para o trabalho descente em nível internacional.

1958, que preconiza a formulação de uma política nacional que determina a eliminação da discriminação em matéria de emprego, formação profissional e condições de trabalho por motivos de raça, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social; e a promoção da igualdade de oportunidade e tratamento⁴.

Essas são as principais Convenções que abordam o tema da igualdade como forma de superação da discriminação e respeito à diversidade cultural, e a partir delas houve o desdobramento de uma série de conferências e outras convenções internacionais que apresentam como tema central a promoção dos direitos humanos. Desde 1945 vivemos no período de reconhecimento da universalização dos direitos humanos e do reconhecimento, também, de reivindicações dos povos no sentido de exercerem o direito a autodeterminação, a participação, a emancipação, além da repartição justa da riqueza e dos recursos (Mbaya, 1997).

Atualmente, ainda, nos deparamos com algumas limitações e situações de violação dos direitos humanos, mas a criação dos aparatos internacionais que preconizam a sua promoção tem contribuído para que vários grupos em situação de vulnerabilidade tenham garantido o reconhecimento dos direitos coletivos de maneira legal. Dentre eles, podemos citar, os grupos indígenas que nas décadas de 1980 e 1990 tiveram alguns direitos reconhecidos na Constituição de vários países latino-americanos, devido à implementação de reformas visando à cidadania multicultural (Hooker, 2006).

Na visão de Hooker (idem) as reformas da cidadania multicultural foram interpretadas como uma tentativa de restabelecer a ordem democrática mediante a reparação do racismo e da inclusão de minorias étnicas e raciais que antes eram excluídas. Mas, apesar desse reconhecimento verificam-se disparidades significativas no que tange os direitos coletivos, como é o caso dos afro-descendentes que não tiveram os direitos civis contemplados efetivamente na legislação de vários países, vivenciando, ainda, situações de racismo e discriminação.

Em relação às mulheres, houve o reconhecimento da importância dos direitos humanos da mulher, ou seja, os direitos das mulheres foram reconhecidos como direitos humanos. Assim, na Conferência Mundial dos Direitos Humanos realizada em Viena em 1993, os direitos humanos das mulheres foram considerados como inalienáveis, nesse sentido elas tiveram garantida a participação em igualdade de condições sociais e

⁴ As Convenções podem ser encontradas na íntegra no site: www.oitbrasil.org.br

a erradicação de todas as formas de discriminação e violência. Além disso, no Cairo em 1994 na Conferência Mundial sobre População e Desenvolvimento os direitos de exercer a sexualidade e a reprodução foram reconhecidos como direitos humanos.

No âmbito do direito da expressão sexual, a participação em igualdade de grupos de diferentes opções sexuais ainda não é garantida, apesar das lutas de movimentos identitários de *gays*, lésbicas, transgêneros e outros. Contudo, o direito a sexualidade garantido às mulheres abre caminho para maiores discussões sobre a expressão sexual e para novas perspectivas de luta visando à proteção de grupos em vulnerabilidade sexual (Rios, 2006).

No Brasil verifica-se o crescimento das iniciativas no sentido de assegurar os direitos humanos na perspectiva da diversidade cultural, embora haja um longo caminho a se percorrer. O governo brasileiro vem desenvolvendo medidas, ou seja, promovendo políticas públicas que visam à igualdade de gênero, raça e orientação sexual, além da inclusão de pessoas vivendo com HIV e portadores de deficiência. E as políticas se materializam em ações afirmativas em nível nacional e local e em ações transversais que integram os programas e projetos já existentes.

No âmbito institucional, destacam-se as Secretarias Especiais que tem *status* de Ministério e são ligadas diretamente à Presidência da República, são elas: Secretaria Especial de Políticas para Promoção da Igualdade Racial, que vem desenhando ações para que a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial seja incorporada nas agendas dos estados e municípios; a Secretaria Especial de Políticas para Mulheres, que desenvolve programas que visam à equidade de gênero; e a Secretaria Especial dos Direitos Humanos, voltada para a promoção dos direitos de cidadania da criança, adolescente, idosos, minorias e pessoas portadoras de deficiência. Em 2004 essa Secretaria lançou um programa de suma importância para a garantia dos direitos de grupos em vulnerabilidade sexual, o Programa Brasil sem Homofobia, com ações na área da educação, saúde, trabalho e segurança pública visando à promoção da cidadania desses grupos que apresentam um histórico de discriminação.

Mas, iniciativas e ações que visam à promoção da igualdade e o respeito à diversidade cultural não vem sendo, apenas, desenvolvida pelo poder público, pois com as reformas neoliberais o Estado deixa de ser o único ator responsável por desenvolver e implementar as políticas sociais. Assim, outros atores sociais surgem no cenário convergindo esforços para que grupos populacionais vulnerabilizados tenham seus direitos garantidos. Dentre eles as empresas que, através da retórica da responsabilidade

social passam a investir na área social e desenvolver ações e iniciativas que contribuem para a construção de uma sociedade pautada pela diversidade cultural.

2 - O MOVIMENTO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

Nos últimos anos do século XX o movimento da responsabilidade social empresarial veio ganhando destaque, devido as grandes transformações que ocorreram em escala global. Sendo assim, as empresas redefiniram suas estratégias, destinando um novo olhar para as questões sociais entendendo que as mesmas não se apresentam mais como objeto específico do Estado.

Na revisão bibliográfica identifica-se que as primeiras manifestações a favor da responsabilidade social empresarial se deram nos Estados Unidos na década de 1960, quando a sociedade iniciou uma cobrança por maior transparência e responsabilidade das empresas em relação à área social.

A partir do final do século XX, com a reestruturação produtiva e a intensificação da globalização, surge uma nova dinâmica que vem mudando o perfil e as estratégias empresariais, devido às profundas transformações que ocorreram na sociedade nas esferas políticas, econômicas, sociais e culturais resultando no processo de aprofundamento da exclusão social em escala global.

As transformações do processo produtivo com a introdução de novas tecnologias e a intensificação do processo de globalização, além de resultar em avanços, resultaram também em efeitos negativos conseqüentes da atividade industrial como: a degradação da qualidade de vida, o desemprego em massa, o crescimento das relações precárias de trabalho, a degradação do meio ambiente, o crescimento do mercado informal de trabalho, entre outros.

E, além disso, as empresas inseridas na aldeia global se depararam com diversas possibilidades e desafios, pois num mundo globalizado sem fronteiras dos Estados nacionais, elas passaram a não ter um local fixo e puderam buscar novos locais para instalação e novos mercados. Entretanto, realizaram essa busca de forma desordenada, desrespeitando as noções internacionais dos direitos humanos e as legislações, gerando conseqüências negativas para a vida humana e para o meio ambiente em nome da maximização do lucro a qualquer preço.

As críticas ao modo de operar das corporações e seus impactos negativos ganharam visibilidade por meio de diversificadas evidências, deixando clara a falta de responsabilidade das empresas.

É diante deste cenário que o movimento da responsabilidade social assume sua forma, em um momento em que as empresas estavam sendo “atacadas” pela mídia e pela sociedade, perdendo a credibilidade de seus consumidores e tendo suas imagens associadas a produtos fabricados de forma socialmente irresponsável. E foi em resposta a essas críticas que novos compromissos foram adotados, ganhando destaque um discurso politicamente correto, pautado na ética e a implementação de ações sociais que podem significar ganhos para os trabalhadores e para sociedade.

A responsabilidade social insere-se entre as diversas iniciativas reativas, dirigidas à necessidade de inventar um novo “*espírito capitalista*”, capaz de despertar um novo compromisso que não seja apenas material para manter o poder de mobilização. Portanto, além de assumir uma forma de resposta às críticas, o movimento da responsabilidade social surge como uma forma contemporânea de conter o ímpeto desmedido pelo lucro individual socialmente autodestrutivo (Ashley, 2005:68).

Assim, ao longo das décadas, a preocupação com as questões ambientais, os direitos trabalhistas e humanos ganharam importância na agenda das empresas e várias respostas pontuais foram surgindo, desde práticas locais que defendem os direitos e definem deveres, até iniciativas e tratados internacionais de uso global, os quais pode-se destacar o Pacto Global e as Metas do Milênio⁵ ambos desenvolvidos por iniciativa das Organizações das Nações Unidas e tendo várias empresas como signatárias.

Por outro lado, a atuação das empresas na área social, também, foi consequência da implementação de fórmulas institucionalizadas de descentralização e participação que conduziram à conjuntura dos anos 1980 e 1990. Essas fórmulas preconizaram a redução do papel do Estado em relação às políticas sociais e a reorganização de sua relação com o mercado e a sociedade, ampliando e mudando a natureza do envolvimento das organizações voluntárias da sociedade civil, incluindo as empresas, no trato dos problemas sociais.

No Brasil, o movimento da responsabilidade social empresarial ganha destaque no final da década de 1980 e início da década de 1990, devido algumas transformações

⁵ O Pacto Global e as Metas do Milênio podem ser encontrados na íntegra no site www.onu-brasil.org.br.

mundiais que ocasionaram reflexos na economia, na política e na condução das políticas sociais no país.

Duas questões relevantes podem ser destacadas para pensar as razões para esse movimento. A primeira refere-se à expansão do ideário dos direitos do consumidor que fez emergir posturas críticas, por parte dos indivíduos e organizações, em relação aos produtos disponíveis no mercado e os impactos de sua produção na comunidade e no meio ambiente, requerendo, assim, condutas socialmente mais responsáveis por parte das empresas (Góes *et al*, 2004:86).

E a segunda está relacionada às novas mudanças ideológicas e práticas que conduziram as políticas sociais nas décadas de 1980 e 1990. Ao longo desse período avançou a proposta de desmonte dos direitos sociais em favor da liberdade privada, os gastos com as políticas sociais públicas foram reduzidos e critérios mercadológicos foram adotados na formatação dos sistemas de proteção social. Nesse contexto surge à necessidade de maior participação da sociedade no enfrentamento das questões sociais, assim o Estado busca parcerias com as organizações voluntárias da sociedade civil para atuar em benefício público, emergindo um novo padrão de relacionamento entre Estado, mercado e sociedade.

Segundo Góes *et al*, foi a partir do momento em questão que avançou a incorporação, por parte do mercado, da noção de responsabilidade social, materializada na montagem de fundações e institutos que deveriam servir como canais para concretizar o investimento do setor empresarial na área social, cultural e ambiental (2004:86-87).

O empresariado brasileiro que, historicamente, desenvolveu suas ações sociais para os próprios funcionários passa a abandonar suas práticas pontuais e caritativas, desviando seu interesse para as ações de investimento, atuando nas seqüelas das questões sociais visando assumir o desenvolvimento social e o estímulo à cidadania.

Dessa forma, as empresas passaram a introduzir em suas agendas sociais temas que antes não estavam presente em seus cotidianos, e em parceria com o Estado e/ou com outras instituições da sociedade civil vêm desenvolvendo e investindo em projetos e programas sociais atuando no enfrentamento de problemas sociais como: fome, violência, discriminação, educação, entre outros.

Pesquisas mostram que, nos últimos anos, no Brasil empresas privadas vêm mobilizando cada vez mais recursos destinados a iniciativas sociais.

A segunda edição da “Pesquisa Ação Social das Empresas”, publicada em 2006, realizada pelo Instituto de Pesquisas Econômicas e Aplicadas – Ipea, em todo o Brasil, entre os anos 2000 e 2004 aponta para o crescimento das empresas privadas que desenvolvem ações sociais em benefício das comunidades que estão inseridas. O aumento da participação foi de 10 pontos percentuais, passou de 59% (porcentagem identificada na primeira edição da pesquisa realizada entre os anos 1999 e 2002) para 69%. Em 2004 aproximadamente 600 mil empresas atuaram voluntariamente e investiram cerca de R\$ 4,7 bilhões em projetos sociais, o que correspondeu a 0,27% do PIB brasileiro naquele ano.

Pode-se destacar que houve o crescimento da participação das empresas na área social, mas a magnitude desse crescimento se deu de forma diferenciada segundo as regiões do país. Foi na região Sul que se observou o maior incremento na proporção das empresas atuantes, que passou de 46%, em 2000, para 67%, em 2004. O Nordeste aumentou sua participação de 55% para 74% e ultrapassou, ligeiramente, o Sudeste que em 2004 contava com 71% da participação. Já a região Norte passou de 49% para 64%, apresentando uma expansão de 15 pontos percentuais, seguida pela região Centro-Oeste, com crescimento de 11 pontos no período, passou de 50% para 61%.

São as empresas de grande porte que mantém a maior taxa de participação no patrocínio das ações de responsabilidade social em 2004 – 94%. Contudo, a pesquisa Ipea mostra o crescimento da participação das micro e médias empresas em algum tipo de ação que contribui para campanha da responsabilidade social. A atuação das microempresas foi expressiva, 66% delas, ou seja, 410 mil estabelecimentos deram algum tipo de contribuição para ações que estão além de seus muros. E, as empresas de médio porte tiveram um aumento de 19 pontos na participação, passaram de 67% para atuais 86%.

A pesquisa aponta a alimentação como principal área de investimento empresarial, 52%. A área da assistência social que foi considerada a prioritária para o investimento empresarial na primeira edição da pesquisa ocupa agora o segundo lugar com 41%. Já em relação ao público alvo, a atenção à criança continua sendo o foco principal para as empresas, 63%, mas cresceram, de forma expressiva, o número de empresas que desenvolvem ações em prol de idosos, 40% e portadores de doenças graves, 17%.

Os dados da pesquisa foram apresentados para identificarmos a expansão das ações de responsabilidade social no Brasil. Mas, apesar de alguns temas não terem sido

abordados, pode-se destacar que outras questões estão presentes na agenda social das empresas como: o combate à corrupção, combate ao trabalho escravo, cuidado com meio ambiente e a promoção da qualidade de vida no trabalho, enriquecendo o movimento da responsabilidade social empresarial.

Assim, as empresas, também, incluíram em suas agendas a questão da diversidade cultural e passaram a atuar junto a diversos grupos historicamente excluídos, visando o enfrentamento das desigualdades e promoção dos direitos humanos.

3 - A PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE CULTURAL

A valorização da diversidade cultural é um princípio básico dos direitos humanos. Nas empresas esse tema se insere na agenda da responsabilidade social empresarial, a qual se constitui um conjunto de princípios e práticas que correspondem aos desafios do desenvolvimento sustentável e uma sociedade mais justa.

O interesse pelo tema da diversidade no Brasil é recente. O debate tem como países pioneiros os Estados Unidos e o Canadá, após a eclosão de vários movimentos sociais e políticos em favor das minorias.

Nos Estados Unidos foi promulgada, na década de 1960, a *Affirmative Action* como resposta a discriminação observada nas empresas e nas instituições de ensino. Por regulamento federal, as empresas que tinham contratos com o governo ou deles recebessem recursos e benefícios deveriam avaliar a diversidade existente em seu corpo de funcionários e procurar balancear sua composição de acordo com a diversidade existente no mercado de trabalho (Fleury, 2000:19).

Taylor (1994), Semprini (1999), *et al* completam essa análise ao colocar que, a luta pela promoção da diversidade está ligada à luta política contra a imposição de padrões universalizantes e contra a supremacia branca, protestante, masculina, imperialista e anglo-saxã que sempre foi sustentada e legitimada pela ideologia economista e empresarial (*apud* Barbosa, 2002:215).

Alguns anos depois, ou seja, no final da década de 1980 o Canadá, seguindo os moldes da *Affirmative Action*, criou o *Employment Equity Act* e o *Federal Contractors Program*. Segundo Agócs e Burr, essas leis apresentavam uma visão mais ampla em relação à promoção da diversidade, a proposta não era apenas aumentar e melhorar a

representação das minorias, mas promover relações equitativas e justas de emprego (*apud* Fleury, 2000:20).

A promoção da diversidade se insere na agenda social das empresas brasileiras no final da década de 1990. Nesse período, houve uma intensa discussão sobre a desigualdade racial e sexual levantada pelos novos movimentos sociais, que atingiu a mídia e repercutiu nacionalmente, assim o Estado e as organizações da sociedade civil começaram a desenvolver ações visando o enfrentamento da discriminação e a promoção da diversidade.

Com a intensificação do debate, as empresas começaram a desenvolver iniciativas em resposta às cobranças da sociedade e/ou em função da disseminação de políticas e práticas para diversidade adotadas pelas subsidiárias norte-americanas no país. A partir desse momento, a questão passa a ser incorporada pelo movimento da responsabilidade social empresarial e as organizações “aprenderam a olhar” para diversidade através da perspectiva interna – colaboradores, e de uma perspectiva externa – consumidores, fornecedores e serviços.

No discurso empresarial⁶ a valorização da diversidade apresenta-se como um fator importante para a concretização de uma sociedade mais justa e sustentável, através da adoção de ações que favorecem a inclusão de grupos com histórico de vulnerabilidade e desvantagem na sociedade.

As empresas por serem instituições econômicas apresentam interesses que não se restringem apenas as questões ideológicas e igualitárias. A promoção da diversidade também é considerada como um elemento estratégico na condução dos negócios, pois além de evitar riscos, ela contribui para enriquecer as análises sobre a realidade, ampliar perspectivas e considerar as muitas possibilidades presentes na relação com os diferentes públicos e com os vários segmentos da sociedade.

De acordo com o Instituto Ethos (2008) a promoção da diversidade compreende o enfrentamento da discriminação e a promoção da equidade. As empresas agindo a partir dessa perspectiva alcançam maior qualidade nas relações e permite que as diferenças possam se expressar.

No cenário nacional temos bem sucedidos exemplos de empresas que sob a retórica dos direitos humanos e da responsabilidade social estão investindo em ações que visam à promoção da diversidade cultural. Vejamos alguns casos a seguir.

⁶ Diversidade e equidade: metodologia para o censo das empresas. Junho/2008. Disponível: www.ethos.org.br

O Banco Real desde 2001, com a criação da Diretoria Executiva de Responsabilidade Social, vem promovendo um intenso debate interno sobre o novo papel a ser assumido coletivamente. Um dos temas que ganharam destaque foi à promoção e valorização da diversidade em todos os seus relacionamentos – funcionários, fornecedores, clientes e sociedade em geral. Em relação ao público interno, há o compromisso de ampliar a diversidade no quadro de funcionários, focando no acolhimento de minorias ou grupos em desvantagem social, como negros, pessoas com diferentes opções sexuais, pessoas com deficiência, mulheres, jovens e indivíduos com mais de 45 anos (Instituto Ethos, 2004:36).

A CPFL Energia, empresa que atua no ramo da energia elétrica em 261 municípios do Estado de São Paulo, vem promovendo e valorizando a diversidade desde o final de 2003, quando foi criado o Programa CPFL de Valorização da Diversidade. No ano seguinte, deu-se início à implementação do Plano de Metas para 2005 a 2009, que privilegia a contratação de negros, mulheres, deficientes, pessoas acima de 45 anos e pessoas desempregadas há mais de 2 anos (Instituto Ethos, 2006:103).

A Basf, empresa de produtos químicos de origem alemã, tem um Comitê Diversidade no Brasil. O Comitê da Diversidade brasileiro tem a missão de estabelecer estratégias para ampliar o debate e o estímulo da diversidade na empresa. O Projeto Crescer, principal investimento social da empresa, lançado no início dos anos 1980 para apoiar a formação profissional e social de adolescentes, já atendeu 565 jovens em São Bernardo do Campo e em Guaratinguetá. Entre os 120 participantes, incluem-se negros, garotas e 15 deficientes físicos (Instituto Ethos, 2004:39).

De acordo com os dados publicados pelo Relatório da OIT para o Brasil sobre os Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho - *“Igualdade no Trabalho: enfrentando os desafios”*, em 2007, as empresas estão se empenhando em promover a diversidade nos locais de trabalho. Assim, estão desenvolvendo ações como: criação de comitês de diversidade; apoio a projetos e programas de promoção da diversidade em diferentes setores; criação de pesquisas que abordem a questão da diversidade de gênero, raça e social; e o levantamento da composição dos trabalhadores segundo atributos pessoais para embasar ações de diversidade.

Nos últimos dois anos aumentou o número de empresas que afirmam manter programas para promoção da diversidade e igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho, mas esse quadro vem mudando lentamente. Apesar dessas iniciativas, que foram colocadas anteriormente, a presença de negros, mulheres e deficientes ainda é

pequena nas companhias, principalmente, no que se refere aos cargos executivos. Essa realidade foi constatada pela pesquisa “Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas Brasileiras e Suas Ações Afirmativas” realizada pelo Instituto Ethos e pelo Iboop Inteligência, lançada em 2007.

A pesquisa mostra que o número de companhias que afirmam ter estratégias para contratar mulheres, negros e deficientes subiu de 52% em 2005 para 79% em 2007, entretanto há poucos negros e mulheres em cargo de comando e as empresas sequer conseguem cumprir a lei de cotas para contratação de deficientes.

Em relação à presença de mulheres, a participação em cargos executivos quase dobrou desde o primeiro estudo realizado em 2001: era 6% na primeira pesquisa e 11,3% em 2007, mas é importante ressaltar que esse número ainda é pequeno.

As disparidades são mais evidentes quando se trata da inclusão de negros. Eles ocupam apenas 3,5% dos cargos executivos, praticamente a mesma presença em 2005 - 3,4%. Contudo, nos cargos de gerência a presença de negros passou de 9% para 17%.

No que se refere à contratação de pessoas com deficiência, apenas 24,5% das empresas conseguem cumprir a Lei 8.213/91, conhecida como lei de cotas, que estabelece que organizações com mais de 100 funcionários tenham de 2% a 5% de deficientes em seu quadro.

Apesar da grande desigualdade existente no país, a questão racial é a que menos vem recebendo atenção das empresas, apenas 6% declararam manter programas para promover a igualdade de oportunidade das pessoas negras, enquanto 20% têm programas para mulheres e 67% têm estratégias para contratação de pessoas com deficiência.

A apresentação dos dados ilustrou a realidade da promoção da diversidade nas empresas no Brasil. A partir da análise podemos colocar que, promover a diversidade ainda se apresenta como um desafio para as empresas nesse início de século, pois ainda há um grande abismo entre o discurso empresarial e a prática.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em um país como o Brasil, com uma sociedade heterogênea e com muitas desigualdades sociais, o tema da diversidade cultural assume grande relevância. Mas, é importante ressaltar que, mesmo em um país tão heterogêneo, a discriminação e a

intolerância permanecem presentes e se materializam em diferentes razões ligadas a gênero, raça, religião, opção sexual, idade, etc. Por entender que esse cenário restringe diferentes grupos populacionais do acesso aos direitos e serviços sociais é que achamos pertinente desenvolver este estudo, analisando como as empresas através da retórica da responsabilidade social e dos direitos humanos estão contribuindo para a promoção da diversidade nos locais de trabalho.

As empresas, com o movimento da responsabilidade social, inseriram o tema da diversidade cultural em suas agendas sociais e passaram a propor ações para sua valorização e promoção. Mas, apesar da repercussão que o tema vem ganhando no mundo empresarial nos últimos anos, colocar em prática as propostas ainda se apresenta como um desafio, pois diversificar o quadro de funcionários é tarefa bastante difícil. Os dados apresentado na pesquisa “Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas Brasileiras e Suas Ações Afirmativas” reflete essa realidade, principalmente, quando se refere aos trabalhadores negros.

Contudo, não podemos negar que as empresas ao abordar o tema da diversidade avançam nessa discussão, pois as organizações apresentam um histórico de discriminação e ainda “*valorizam o homem branco acima de 25 anos para ocupar os cargos executivos*”⁷. Apostar na diversidade é contribuir para uma sociedade mais justa e algumas empresas vêm se destacando no cenário nacional com suas ações garantindo que negros, brancos, homens, mulheres, homossexuais, jovens, entre outros, tenham acesso às oportunidades.

O presente trabalho, também tem o intuito de contribuir para a intensificação do debate e para incentivar novas pesquisas que abordam o tema da diversidade cultural na agenda da responsabilidade social empresarial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ASHLEY, P. *Ética e Responsabilidade Social nos Negócios*. São Paulo: Saraiva, 2005.
- BARBOSA, L. Globalização e cultura de negócios. In: KIRSCHNER, A. M.; GOMES, E. R. & CAPPELLIN, P. (org.) *Empresa, Empresários e Globalização*. Rio de Janeiro: Relume Dumará/FAPERJ, 2002:211-225.

⁷ Colocação apresentada por Ricardo Young, presidente do Instituto Ethos de Responsabilidade Social Empresarial, na reunião realizada em 2008 que contou com representantes do governo e das empresas.

- CESAR, M.J. A Intervenção Social das Empresas no Brasil. In: FREIRE, L.; FREIRE S.; CASTRO A. (org.) *Serviço Social, Política Social e Trabalho – desafios e perspectivas para o século XXI*. Rio de Janeiro: Cortez, 2006:183-201.
- DAVIS, S.H. Diversidade Cultural e Direitos dos Povos Indígenas. In: *Mana*, 14(2), 2008:571-585. Disponível: www.scielo.com.br
- FLEURY, M. T. Gerenciando a Diversidade Cultural: a experiência de empresas brasileiras. In: *Revista de Administração de Empresas*, v. 40, n. 03,
- GÒIS, J.B.H & DUARTE, F. J. M. Diversidade Cultural e Responsabilidade Social: a questão de gênero no setor bancário. XVI Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP, Caxambu - MG – Brasil, de 29 de setembro a 03 de outubro de 2008.
- GOES, J. B. H. *et al* . Responsabilidade social empresarial e solidariedade: uma análise dos discursos dos seus atores. In: *Revista Serviço Social e Sociedade*. São Paulo: Cortez, n. 78, 2004.
- HOOKER, J. Inclusão indígena e exclusão dos afro-descendentes na América Latina. *Tempo Social - revista de sociologia da USP*, São Paulo, v. 18, n. 2, p. 89-111, nov. 2006.
- INSTITUTO ETHOS. O Compromisso das Empresas com a Valorização da Mulher. São Paulo, 2004.
- . O Compromisso das Empresas com a Igualdade Racial. São Paulo, 2006.
- . Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas Brasileiras e Suas Ações Afirmativas. São Paulo, 2007.
- . Diversidade e Equidade: metodologia para o censo das empresas. São Paulo, 2008.
- MBAYA, E-R. Gênese, evolução e universalidade dos direitos humanos frente à diversidade de culturas. In: *Estudos Avançados*. v. 11, n.3. São Paulo, 1997.
- MYERS, A. O Valor da Diversidade Racial nas Empresas. In: *Estudos Afro-Asiáticos*. N. 03, ano 25, 2003:483-515. Disponível no site www.scielo.com.br
- PIOVESAN, F. Ações Afirmativas da perspectiva dos Direitos Humanos. In: *Cadernos de Pesquisa*, v. 35, n.124, ano 2005:43-55.

RICO, E. M. A responsabilidade social empresarial e o Estado: uma aliança para o desenvolvimento sustentável. In: *São Paulo em Perspectiva*. n. 4, v. 18. São Paulo, 2004:73-82.

RIOS, R. R. Para Um Direito Democrático da Sexualidade. *Horizontes Antropológicos*, Porto Alegre, Ano 12, n. 26, p. 71-100, jul. - dez. 2006.

FONTES:

Biblioteca Virtual

www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discrimulher

Instituto Ethos <www.ethos.org.com>

IPEA <<http://getinternet.ipea.gov.br/asocial/>>

OIT Brasil <www.oitbrasil.org.br>

ONU Brasil <www.onu-brasil.org.br>