



ÉTICA E RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL

AULA 5



Prof. Claudio Marlus Skora



CONVERSA INICIAL

Temas de Direitos Humanos e Responsabilidade Social na Gestão

Uma das expressões mais icônicas sobre direitos humanos proclama “todos os direitos humanos para todos”. Em síntese, é isso que preconizam os direitos humanos enquanto forma de proteção e garantia para a humanidade.

O processo em que isso se tornou um valor válido para a humanidade deu-se por meio de conflitos – físicos e de ideias – que, gradativamente, possibilitaram avanços no entendimento de que seria possível a construção de um mundo mais igualitário. Como epicentros desses conflitos, apresentam-se as duas grandes guerras mundiais, responsáveis por gigantescos danos ao meio ambiente e a muitas civilizações. Porém, após tantos horrores, estes mesmos episódios potencializaram uma oportunidade para a paz, mesmo que transitória, e para a igualdade, esta última como premissa internacionalmente aceita.

Conhecer os direitos humanos é, acima de tudo, conhecer mais a si próprio e perpetuar a humanidade por meio da justiça social para todos ou para muitos. Em tempos em que o raciocínio de certas pessoas é guiado por redes sociais, é basilar saber como os direitos humanos são, na verdade, o mundo que todos merecem viver.

Nas próximas páginas, vamos discutir um pouco sobre Integridade, Prevenção e Combate à Corrupção; Inclusão da Pessoa com Deficiência; Promoção da Aprendizagem e Erradicação do Trabalho Infantil; Promoção de Equidade Racial e Promoção da Equidade de Gênero.

Portanto, percebe-se – e vamos reforçar este entendimento – que há um forte elo entre os temas emergentes de direitos humanos e a prática de responsabilidade social que muitas empresas realizam.

Bons estudos!

TEMA 1 – INTEGRIDADE, PREVENÇÃO E COMBATE À CORRUPÇÃO

A corrupção é o uso indevido de poder e recursos financeiros para fins particulares ou em benefício próprio, como preconiza a Transparência Internacional, uma organização mundial que tem por finalidade cuidar para que os países possuam sistemas que garantam equidade comercial para todos os stakeholders e investidores. Esse conceito de corrupção abrange fraude, dolo,



estelionato, apropriação indébita e todas as demais ações dolosas que ferem a organização ou o projeto, incluindo a falsificação de propostas de projetos, relatórios financeiros e outros, assim como toda forma de utilização indevida de recursos. Para tanto, considera-se indevida a utilização de recursos para fins que diferem dos aprovados. A corrupção se manifesta de várias formas.

- ☐ corrupção ativa e passiva;
- ☐ propinas pagas com o intuito de acelerar processos;
- ☐ extorsão, fraude e peculato;
- ☐ nepotismo;
- ☐ apropriação indevida de bens do patrimônio de projetos para uso particular
- ☐ exercício de influência em benefício próprio.

Diante disso, é necessário um político de integridade e anticorrupção a todos os funcionários de uma empresa, a membros de Conselho, de Conselho da Fundação, bem como de Conselho Consultivo. Uma das saídas seria que os profissionais de uma empresa assinem uma declaração que os obrigue a participar da prevenção e do combate à corrupção, zelando pelos princípios, pelas normas de conduta e pelos procedimentos da Política de Integridade da empresa.

Do mesmo modo, colaboradores não efetivos devem seguir as mesmas normas. No que se refere aos programas e projetos, as organizações devem observar as disposições da Política de Integridade e seguir seus princípios e normas, tomar medidas adequadas de prevenção e combate à corrupção de acordo com riscos específicos, além de proteger e não discriminar quem denuncia casos de corrupção.

Um regime empresarial eficaz de integridade exige medidas de prevenção, investigação e sanção de casos de corrupção, procedimentos aplicáveis a suspeitas e atos de corrupção, bem como uma interação incisiva entre vários atores em suas respectivas funções e competências específicas.

O primeiro passo sempre diz respeito ao **Gerenciamento de riscos**, que constitui uma base vinculativa para a tomada de decisões e serve como referência para a adoção de medidas adequadas e eficazes para enfrentar riscos concretos.



Em seguida, são considerados os **Princípios e normas de conduta**, que devem contribuir para garantir a integridade organizacional/institucional e individual no âmbito da prevenção e do combate à corrupção. Nisso destaca-se:

- ☐ Direito à proteção no caso de denúncia;
- ☐ Participação em investigações nos casos denunciados;
- ☐ Lealdade,
- ☐ Sigilo;
- ☐ Participação dos desdobramentos;
- ☐ Prestação de contas;
- ☐ Respeito às normas legais;
- ☐ Integridade.

O Instituto Ethos (2013) destaca que o Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção foi lançado em 22 de junho de 2006, por iniciativa do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, da UniEthos – Formação e Desenvolvimento da Gestão Socialmente Responsável, da Patri Relações Governamentais & Políticas Públicas, do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud), do Escritório das Nações Unidas Contra Drogas e Crime (UNODC) e do Comitê Brasileiro do Pacto Global.

Assim, ao se tornarem signatárias do pacto, as empresas assumem o compromisso de divulgar a legislação brasileira anticorrupção para seus funcionários e stakeholders, a fim de que ela seja cumprida integralmente (Ethos, 2013).

Os programas do Ethos compreendem:

- ☐ Código de ética e de conduta;
- ☐ Canal de denúncia;
- ☐ Auditoria;
- ☐ Compliance;
- ☐ Gestão de riscos;
- ☐ Controles internos;
- ☐ Testes de integridade;
- ☐ Governança.

Os programas acima expostos fazem parte da Ética Empresarial, que compreende os princípios e padrões que orientam o comportamento e as decisões no mundo dos negócios. Vale destacar que o Brasil se alinhou às



condutas internacionais ao implementar a lei 12.846/13, conhecida como Lei Anticorrupção, e passou a exigir a implementação de programas de compliance em empresas de todos os portes.

No Brasil, o sistema de compliance funciona como mecanismo de atenuação das penalidades da Lei Anticorrupção. Por isso, não basta somente a existência do programa de integridade, é preciso que ele funcione efetivamente. Para ser bem caracterizado como um instrumento real, o programa de compliance precisa ser alimentado, exercitado e frequentado por todos da empresa, para que a administração pública consiga identificar se, por exemplo, o pagamento de propina para deslocar o produto do interior para sede foi feito dentro daquilo que a empresa poderia prever como sendo algo ilícito ou se foi cometido de maneira extraordinária, segundo consta no Instituto Ethos (2013).

O cidadão brasileiro e o empresariado devem estar presentes no combate à corrupção, mediante instrumentos como compliance, colaboração premiada e acordos. É de relevar que os estados não conseguem fiscalizar todos os atos administrativos praticados pela população, que cresce vertiginosamente. A demanda de trabalho e fiscalização seria muito volumosa e, por isso, as políticas privadas de anticorrupção são um caminho salutar para ajudar nesse engendramento.

Os programas de integridade adotados pelas empresas parecem ser o caminho viável nesse momento, já que os estados precisam que o ambiente criado numa concorrência desleal e permeada pela corrupção não é um ambiente seguro, confiável e sustentável. Diante disso, não se pode, de modo algum, lucrar mediante atos de corrupção normalizados, avariados no custo-benefício.

É urgente uma mudança de percepção da sociedade quanto às consequências da corrupção. As pesquisas mais recentes apontam que o brasileiro capitula a corrupção como o principal problema do país, deixando o desemprego em segundo lugar. A mudança de visão da população vai ao encontro da maior virtude do ambiente de compliance, ou seja, fazer o mercado privado começar a fomentar práticas éticas, segundo o Ministério Público Federal (2013).

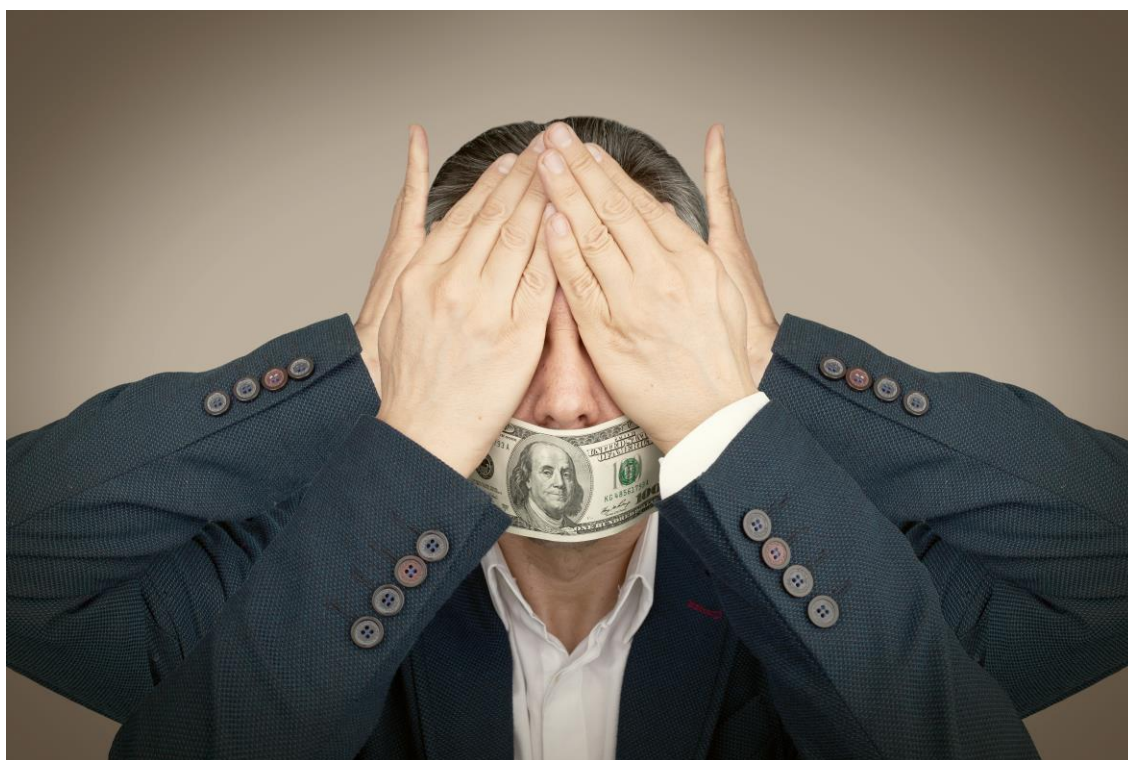
1.1 Governança

Promotores de justiça alegam que o conceito de integridade ultrapassa o de honestidade. De acordo com o MP-MS (2015), integridade é tudo que é feito com correção, mesmo sem ser visto pelos outros. Há muitas pessoas honestas, que agem corretamente porque são controladas e não porque precisam agir de forma correta. Logo, integridade é muito mais; é o correto, é o que se faz sem fiscalização.

Podemos dizer que a integridade está relacionada à governança adequada e com combate à corrupção. Assim, nas empresas, precisa existir uma cultura jurídica voltada para a integridade. No que tange à administração pública, há necessidade de fortalecer o controle interno.

Ao contrário de outros crimes, a corrupção é premeditada. Acontece pela e na oportunidade, por ter o caminho facilitado para o acesso à prática ilícita. Em locais em que há fragilidade no controle, a prática ilícita fica mais suscetível. É preciso ser ferrenho no combate, não ser conivente e nem fazer vista grossa aos delitos; o corruptor precisa ser denunciado.

Figura 1 – Integridade e corrupção



Crédito: Sergey Chebakov/Shutterstock.



Para fins de política, entende-se por Programa de Integridade o conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria, incentivo à denúncia de irregularidades e aplicação do Código de Conduta, Políticas e Normas, com o objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública e/ou nacional.

O princípio da moralidade administrativa, que é valor expressamente previsto na Constituição da República Federativa do Brasil, exige que a atividade estatal esteja necessariamente subordinada à observância de parâmetros ético-jurídicos sobre os quais se funda a ordem positiva do Estado (Cavaliere, 2019).

O combate à corrupção está ligado ao poder de prestigiar e efetivar o princípio constitucional. Para dar efetividade à moralidade administrativa e atender ao anseio de uma sociedade cansada de tantos problemas, foi publicada a Lei Anticorrupção, que representou um divisor de águas ao consagrar o compliance como mecanismo de combate à corrupção em âmbito nacional. (Cavaliere, 2019)

Logo, o compliance pode ser encarado como um verdadeiro compromisso social dos atores envolvidos em prol da moralidade administrativa e da prestação de um serviço público de excelência. Dessa maneira, pode ser visto sob um ponto de vista pedagógico, ou seja, que influencia as novas gerações a seguirem um perfil pautado em valores de ética e integridade. Nesse contexto, a educação transforma e traz frutos indelévels para a sociedade a curto, médio e longo prazo (Cavaliere, 2019).

O referido autor destaca que é salutar a esperança pelo número crescente de empresas que implementam programas de integridade em seu âmbito corporativo, pois, além de demonstrar a evolução trazida pela Lei Anticorrupção no comportamento do empresariado, indica que o setor privado não mais enxerga a corrupção como algo vantajoso.

TEMA 2 – INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Vivemos em um país e um mundo marcados pela diversidade, pelo pluralismo de etnias, povos, identidades, subjetividades e representações. O diverso é algo que compõe a condição humana e está ligado à ideia de humanidade, que só existe e só é possível na diversidade. A diversidade pode ser entendida a partir de diferentes formas, sendo mais comumente relacionada às noções de variedade, pluralidade e diferença. O diverso, portanto, é o



diferente na medida em que ele também é igual a mim, enquanto eu sou o diferente do outro (Hall, 2005).

Por isso, como destaca Piovesan (2014), a diversidade é um dado, uma constatação da humanidade. O problema central e fundamental da diversidade gira em torno da forma pela qual lidamos com essa diversidade, ou seja, com o diferente, com o outro. A cultura brasileira, apesar de ter construído historicamente mitos sobre o modo como lidamos com a diferença, é marcada por um sentimento de intolerância em relação ao outro. É comum escutarmos notícias de agressões e mortes que acontecem com as pessoas mais vulneráveis dessa sociedade, o que desconstrói qualquer concepção mitológica sobre o modo como nos relacionamos com a diferença.

Pessoas pertencentes aos grupos minoritários precisam de um tratamento diferenciado para se enquadrar à sociedade. Vale ressaltar que o direito deve estar aliado ao princípio da igualdade e da isonomia. Nesse norte, o papel do Estado é fundamental neste sentido, devendo implantar políticas públicas e ações afirmativas, diminuindo, assim, as barreiras, a fim de que haja um bom convívio social.

Freitas (2018) destaca que, embora amparado por tratados internacionais e legislação doméstica, o direito dos vulneráveis e das minorias ainda é pouco conhecido pela sociedade e até pela comunidade jurídica brasileira.

Um exemplo disso é ilustrado pelo direito de deficientes, idosos e grávidas a vagas especiais nos estacionamento, ou, ainda, a exigência de rampas de acesso nas calçadas das vias públicas e dos edifícios. A gênese dessa implantação se deu pela Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas com Deficiência, celebrada na Guatemala, em 2006. Em seguida, ocorre a Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, promovida pela Organização das Nações Unidas em Nova York, em 2007. Um outro passo ocorreu em 2000, com a edição da Directiva 2000/78/CE, do Conselho da União Europeia. Logra-se, assim, um encadeamento jurídico que serve de inspiração para a implantação de políticas e ações de facilitação da mobilidade àqueles com alguma deficiência física temporária ou permanente.

A partir das inquietações internacionais sobre essa temática, Freitas (2018) recorda que diversas legislações nacionais passam a versar sobre os



direitos às pessoas com deficiência (PCD), até que se promulga a Lei n. 13.146/2015, chamada de Lei Brasileira de Inclusão, dirigida a estes indivíduos.

A inclusão social diz respeito à inserção de pessoas diferentes em todos os sentidos, e é um investimento que torna a empresa mais competitiva e atraente para o mercado de trabalho. Além das atividades de atuação estratégica, a empresa também tem importante papel social, valorizando os Direitos Humanos e desenvolvendo novos modos de combater preconceitos. As mudanças sociais e nas leis exigem que todos os setores da sociedade tenham a responsabilidade social, transformações estas que trazem à baila a inclusão de pessoas com deficiência.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), atualmente existem mais de 45 milhões de pessoas com deficiência (PCDs) no país. Entretanto, esses brasileiros, mesmo com seus direitos respaldados em lei, precisam recorrer à justiça para terem seus direitos contemplados, caso contrário a garantia de participar ativamente da vida em comunidade e no trabalho é ignorada. Dessa forma, é preciso definir as normas para cada grupo, nesse caso específico as pessoas com deficiência. Devido a isso, a fim de suprir a demanda por trabalho, surge a Lei n.13.146/2015.

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência visa incluir os PCDs em uma participação mais ativa na sociedade e combater a discriminação. O Estatuto tem como premissa que a Pessoa com Deficiência é assegurada e promovida em condições de igualdade, por meio do exercício de seus direitos e liberdades, tendo em vista a inclusão social e a cidadania.

Entretanto, a referida lei não se refere apenas à inclusão de pessoas com deficiências em relação à mobilidade física, especialmente os cadeirantes. Considera-se Pessoa com Deficiência “aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas” (Brasil, 2015).

A Lei trata da inclusão de PCDs no mercado de trabalho, assegurando que os direitos são iguais para todos, sobretudo os direitos profissionais, com o objetivo de promover a integração na sociedade. Assim, a regra é bastante abrangente no que tange à inserção dessas pessoas, a ambientação nos espaços, o direito à capacitação e todos os aspectos da vida profissional.



Todavia, os processos de recrutamento e seleção são muito complexos para a integração das pessoas com deficiência, por isso existe uma lei ainda mais específica quanto à entrada desses profissionais. A Lei n. 8.213/1991 dispõe sobre a Previdência Social e estabelece que empresas com cem colaboradores ou mais devem destinar de 2% a 5% das vagas às pessoas em reabilitação ou com deficiência (Brasil, 1991), sendo:

Tabela 1 – Porcentagem de colaboradores PCD

de 100 a 200 funcionários	2%
de 201 a 500 funcionários	3%
de 501 a 1.000 funcionários	4%
de 1.001 funcionários em diante	5%

Fonte: elaborado pelo autor com base na Lei n. 8.213/1991.

Convém ressaltar que os profissionais com deficiência precisam estar integrados ao restante das equipes, isto é, não pode haver discriminação dessas pessoas devido suas deficiências. Elas têm o direito de exercer suas funções em condições normais, como os demais profissionais.

Em contrapartida, não é tarefa simples incluir pessoas com deficiência, porque há uma série de necessidades que precisam ser consideradas. A saber, nem sempre as organizações têm estrutura física como, por exemplo, acessibilidade de PCDs nos espaços. Mudanças desse porte exigem custos para investimento em toda a infraestrutura. Ainda que não exista um padrão que defina o cenário ideal para a circulação de todos dentro de uma empresa, a arquitetura precisa atender a demandas específicas.

O ponto crucial é promover a autonomia de PCDs, por isso há sempre necessidade de investimento em infraestrutura adequada para que a inclusão realmente aconteça e que a integração, ambientação, ergonomia e o bem-estar diário sejam contemplados.

TEMA 3 – PROMOÇÃO DA APRENDIZAGEM E ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL

A construção de educação em Direitos Humanos com a cultura para a paz precisa ter em vista a importância da postura dialógica dos agentes educacionais e do processo de construção do conhecimento e cidadania em ambientes



educacionais, como menciona Freire (1997). Para isso, a “[...] ação e reflexão, de tal forma solidárias, em uma interação tão radical que, sacrificada, ainda que em parte, uma delas, se resente, imediatamente, a outra. Não há palavra verdadeira que não seja práxis [...]” (Freire, 2015, p. 77).

Segundo Freire (2015), a prática crítico-problematizada é fundamental para a educação voltada aos direitos humanos. A construção de saberes deve se dar com a prática, estando o professor como mediador desta construção: “Por isso, precisamos de práticas pedagógicas inovadoras para atuar diante de currículos formais rígidos, padronizados e “programados” [...]. A EDH, com suas práticas pedagógicas, deve ir além do liberalismo” (Silva, 2017, p. 45).

O autor destaca que a educação em Direitos Humanos precisa ter como base valores éticos e morais e se sobrepôr à conformidade e a um modelo preestabelecido, que subjuga o estudante àquele que recebe conhecimento e não o que produz de forma científica e empírica.

É necessário que se busque articular, no âmbito das políticas educativas e das práticas pedagógicas, o reconhecimento e a valorização de nossa diversidade cultural, destacando a educação como um direito de todos e todas, em todos os níveis. O reconhecimento de incompletudes mútuas é condição importante para a efetivação do diálogo intercultural, que nada mais é do que uma negociação em aberto, um processo político, que progride pela via de conflitos e consensos, de forma reflexiva e não apenas retórica (Feitosa, 2007).

Deste modo, tem-se a importância da criação de práticas pedagógicas com o objetivo de apresentar aos estudantes uma visão cultural voltada à solidariedade, à cidadania e à paz. É necessário que se instigue uma maturidade cultural para repensar os sentidos e as dimensões dos saberes. É necessário que saiamos da zona de conforto para a busca de uma práxis voltada aos Direitos Humanos, recuperando, como aponta Bittar (2007, p. 327), “a consciência do outro, em tempos em que o individualismo se tornou uma marca histórica, é tarefa suficientemente desafiadora para as práticas pedagógicas vigentes”.

Freire (2015) expõem que a prática pedagógica voltada aos Direitos Humanos e a uma cultura de paz deve ser natural e coletiva, buscando o diálogo e a inter-relação dos sujeitos numa reflexão crítica. Assim, “a tarefa coerente do educador que pensa certo é, exercendo como ser humano a irrecusável prática



de inteligir, desafiar o educando com quem se comunica e a quem comunica, produzir sua compreensão do que vem sendo comunicado” (Freire, 1997, p. 38).

A Pedagogia Freiriana serve de base para pensar a educação para todos e subsídio para promoção da educação. Santos (2015, p. 3) destaca que:

As características da Educação do nosso tempo, coerentes com a formação de um cidadão futuro instrumentalizado para protagonizar o seu tempo podem se resumir nas seguintes: autonomia, seletividade, planejamento, interação social, coletividade, flexibilidade e criatividade. Há evidências de que estas são as condições básicas para se atingir o sucesso nesse novo século.

Por isso, os Direitos humanos, o lançamento das ODS e o apoio das empresas visam promover uma aliança para incentivar a adoção de boas práticas e o planejamento de estratégias voltadas para a erradicação do trabalho infantil e a promoção da aprendizagem profissional são o foco da Rede (Ethos, 2013). Dessa forma, ao participar desse tipo de iniciativa, acredita-se que há um comprometimento em desenvolver políticas e práticas internas. Ademais, ao apoiar ações coletivas, objetiva-se o bem-estar social nesta agenda.

Empresas que compartilham e difundem projetos em torno do tema fomentam a capacitação profissional de jovens e a construção de uma cultura empresarial socialmente responsável, segundo destaca o Instituto Ethos (2013). Segundo o Instituto, tem-se como compromisso, assinados em carta de compromisso, os seguintes pontos:

- ☐ Estar em conformidade com a legislação trabalhista;
- ☐ Promover o respeito aos direitos da criança e do adolescente na cadeia produtiva;
- ☐ Incentivar a aprendizagem no ambiente corporativo;
- ☐ Defender a implementação de políticas públicas que combatam o trabalho escravo;
- ☐ Assegurar o cumprimento da Lei do Aprendiz (nº 10.097/2000).

Vale ressaltar que o trabalho infantil, infelizmente, ainda não foi erradicado no país. Por isso, é mister ter políticas públicas e ações conjuntas para que todas as crianças estejam na escola e tenham direito e acesso ao conhecimento e à formação coerente para adentrar o mercado de trabalho como cidadão de direito e igual, conforme a consta na Constituição.

Entre 2014 e 2015, o Ministério do Trabalho realizou várias operações baseadas em denúncias de trabalho infantil e chegou ao seguinte resultado:



As ações dos auditores fiscais retiraram dessa condição 5.688 crianças e adolescentes. Segundo dados do Sistema de Informações sobre Focos de Trabalho Infantil, Pernambuco foi o estado com o maior número de resgates, com 1.076; seguido de Minas Gerais com 571 casos; Mato Grosso do Sul, com 484; Goiás com 440 e Sergipe com 353 casos. De acordo com um relatório da Organização das Nações Unidas para Alimentação e Agricultura (FAO), quase 60% das crianças envolvidas em trabalho infantil estão na agricultura, um dos setores considerados mais perigosos, além da indústria têxtil e da construção civil. (OIT, 2016)

Diante disso, o Brasil aderiu aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU, de modo a colaborar com a erradicação do trabalho infantil. Participar de ações como essa exige que o país seja responsável por desenvolver políticas para dar fim ao trabalho de inúmeros adolescentes e crianças. Dignidade e educação devem ser garantidas a todos os jovens, de acordo com a Constituição de 1988 e o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA).

As empresas têm papel fundamental na erradicação do trabalho infantil e na promoção da aprendizagem, haja vista que é um desafio e requer a participação ativa dos setores público e privado e da sociedade civil. O Instituto Ethos (2013) destaca que “o empresariado desempenha um papel fundamental nesse processo, em razão da influência que exerce sobre a cadeia produtiva e os locais onde opera, por meio de políticas e práticas internas. Por isso, uma das formas de contribuir é aderir a Rede de Empresas pela Aprendizagem e Erradicação do Trabalho Infantil”. De acordo com o Instituto, essa iniciativa permite que empresas se unam, compartilhem experiências, pensem em estratégias e se comprometam a elaborar programas e projetos para a erradicação do trabalho infantil.

Ademais, as empresas podem conduzir um trabalho intenso ao lado de toda a cadeia produtiva, incluindo fornecedores e terceiros, a fim de conscientizá-los sobre a importância de erradicar o trabalho infantil e promover um ambiente seguro, com vistas a garantir direitos para os jovens que entram no mercado de trabalho. As empresas podem fomentar um “ciclo de boas práticas”, em que uma organização ajuda a outra a aprimorar suas ações (Ethos, 2013).

TEMA 4 – PROMOÇÃO DE EQUIDADE RACIAL

A inclusão racial é outro ponto nodal e carente no mercado de trabalho atual, sobretudo no Brasil. As políticas de cotas para universidades e para inserção de profissionais negros na administração pública cooperam para o



ingresso deles nos ambientes profissionais, porém os incentivos fiscais às empresas privadas estão disponíveis em apenas algumas partes do país.

É necessário esclarecer que companhias que não se atualizam e não investem na promoção da diversidade ficam sem espaço. Assim, é preciso fazer muito mais para que essa realidade seja transformada. Ainda que a força de trabalho seja composta por pessoas pretas, poucas são as companhias em que elas são vistas em altos cargos.

Infelizmente, muitos gestores e líderes tendem a contratar profissionais que sejam seus semelhantes. Essa atitude torna ainda mais complicado o acesso de pretos e pardos e, por conseguinte, a ascensão desses profissionais no mercado.

Conforme dados do IBGE, a população brasileira é formada por 52,9% de pessoas negras, considerando pretos e pardos. Segundo o Instituto Ethos (2013), essa composição demográfica do país, ao longo dos anos, é sub-representação nos quadros funcionais e executivos das empresas. “Acreditamos que as empresas podem contribuir para transformar essa realidade. Afinal, elas têm condições de oferecer oportunidades de emprego e desenvolvimento profissional para todos.” (Ethos, 2013).

O instituto destaca que exercer influência positiva sobre seus empregados e sobre os indivíduos e organizações de suas relações pode contribuir para a criação de espaços mais inclusivos, mais abertos às diferenças e, sobretudo, mais inovadores.

De forma a contribuir com o debate sobre inclusão racial e instrumentalizar as empresas e profissionais, o Instituto Ethos tem desenvolvido referenciais e ferramentas para apoiar a gestão. Dessa forma, em parceria com o Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (Ceert), foram desenvolvidos os Indicadores Ethos-Ceert para promoção da equidade racial. A organização considera a multidiversidade de raças e etnias do Brasil, mas trabalha na discussão das políticas e práticas das empresas para a não discriminação, a inclusão e a ascensão dos negros e negras no mercado de trabalho, tendo em vista que esse grupo populacional é o que mais sofre com a desigualdade social em nosso país.

Conforme já destacado anteriormente, o Instituto disponibiliza ferramentas para avaliação de indicadores de SER, nessa mesma direção:

Os Indicadores Ethos-Ceert para Promoção da Equidade Racial, são um guia temático dos Indicadores Ethos que aprofundam as questões



relacionadas a promoção da igualdade de oportunidade e da diversidade, com foco na questão racial. Além de destacar a questão ética envolvida na busca por um tratamento igualitário e justo para todos os indivíduos, o guia temático aborda a promoção da diversidade como um diferencial competitivo, que pode gerar benefícios para os negócios. O guia apresenta um caminho de oportunidades para as empresas, uma vez que a diversidade colabora para a criação de ambientes mais criativos e produtivos. (Ethos, 2013)

Devido ao cenário de injustiça social, advém a iniciativa de buscar contribuir com a reversão dessa situação, a fim de construir um ambiente de desenvolvimento econômico alinhado aos princípios do desenvolvimento social.

O Instituto Ethos (2013) elucida que, ainda que o Brasil seja uma das nações mais desenvolvidas economicamente, ela continua apresentando desigualdades sociais de caráter estrutural, que se refletem no mundo do trabalho. “É necessário, portanto, e urgente, garantir o desenvolvimento econômico com desenvolvimento social. A promoção da diversidade e da equidade são passos decisivos nesse sentido”.

Investir em equidade de raça é urgente do ponto de vista social, além de ser uma questão estratégica para as empresas. Muitas pesquisas assinalam que ambientes diversos são mais criativos e produtivos. De acordo com o Movimento Mulheres 360, as empresas do futuro, aquelas que investem em equidade, terão mais condições de conquistar novos mercados, melhorar suas relações com governos e órgãos reguladores, além de atingir progressos nos resultados e na performance financeira.

TEMA 5 – PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO

Barroso (2007) ressalta que a DUDH apresenta que todos nascem livres e iguais em dignidade de direitos, sem distinção de qualquer espécie. No entanto, passados tantos após a sua promulgação, a realidade é outra para as pessoas LGBTQIA+, em razão da intolerância que se assiste contra estas pessoas. O próprio Estado, primeiro a dar garantia de direitos iguais para todas as pessoas, seja qual for sua orientação sexual ou identidade de gênero, não se desvinculou da homofobia. O que se observa, ainda na contemporaneidade, é que, em vários países, a homofobia continua a predominar, sendo as pessoas LGBTQIA+ vítimas de assassinatos, espancamentos, torturas e estupros, condutas que ferem a própria norma de *jus cogens*.

Verifica-se a ausência de políticas públicas que criminalizem quaisquer espécies de homofobia, lesbofobia, transfobia, e que combatam, com rigores



penais, a violência contra essa população que continua sendo marcada tragicamente. A implantação de ação política pelo Estado, que combata qualquer forma de exclusão, deve ser efetiva. É inadmissível que o pensar e agir “diferente” dentro de qualquer cultura seja motivo de ódio contra quem escolheu viver livre e diferentemente sua sexualidade (Barroso, 2007).

Conforme a ONU (2019), atitudes homofóbicas enraizadas em muitas culturas, combinadas com uma falta de proteção jurídica adequada contra a discriminação em razão da orientação sexual ou identidade de gênero, expõe, muitas vezes, as pessoas LGBTQIA+ à violação de seus direitos em todos os lugares do mundo.

De acordo com dados da ONU (2019), cerca de 76 países possuem leis que criminalizam estas relações, o que faz com que estes indivíduos fiquem muito mais expostos à violência. Preocupações com estas violações e os direitos destes indivíduos passaram a ser abordados com mais ênfase a partir do início da década de noventa, inclusive pela Comissão dos Direitos Humanos, que, em 2011, aprovou a resolução 17/19, evidenciando a violência e a discriminação contra estas pessoas e sua postura diante disso.

Além disso, a ONU criou um manual sobre igualdade no âmbito trabalhista com histórias vividas por pessoas que suportaram discriminação no ambiente profissional, o manual “Construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho: combatendo a homo-lesbo-transfobia”, que oferece diretrizes para dar acesso dos direitos humanos de pessoas LGBTQIA+ no mundo do trabalho.

Assim, o que demonstra a orientação sexual ou a identificação de gênero é a forma como a pessoa quer se relacionar, como deseja ser respeitada, não determinadas posturas sociais. Muitas vezes, almeja-se documentos e explicações que apontem a aceitação de determinadas pessoas a partir de suas características, mas, na verdade, o respeito à autodeterminação deveria ser simplesmente aceitável.

Além da questão LGBTQIA+, a equidade também diz respeito às mulheres. No Brasil, as mulheres ainda estão apartadas de alguns de seus direitos fundamentais, pois esses dois princípios – igualdade e não discriminação – não são garantidos a elas nem pela sociedade e nem pelo Estado. Alvim (2006) aponta que a desigualdade de gênero ainda mantém em altíssimo patamar a violência contra as mulheres, e o acesso ao trabalho e à renda não são iguais



para homens e mulheres, assim como são desiguais a autonomia e o direito ao próprio corpo e à saúde.

Muitos direitos humanos são negados às mulheres em várias áreas de suas vidas, como os Direitos Sexuais e os Direitos Reprodutivos, cuja falta impede o exercício de outros direitos fundamentais. Isso se dá, entre outros fatores, pela interferência indevida de grupos religiosos conservadores na aprovação de leis e na implementação de políticas públicas, pois são contrários, por exemplo, à legalização do aborto, aos direitos de pessoas LGBTQIA+ e, até mesmo, ao direito à contracepção, conforme apontam Maia de Andrade e Libardoni (2007).

No entendimento dessa literatura, isso só ocorre porque o Brasil deveria ser um Estado laico, mas na prática não é. Maia de Andrade e Libardoni (2007) defendem que, no país, há grupos com posicionamento diferente do que se pede como direitos das mulheres e, no jogo político, algumas vezes, os grupos antagônicos acabam por colocar seus pontos de vista como prioritários. Assim, o Governo tenta fazer retroceder os direitos que as mulheres conquistaram neste âmbito, pela apresentação de projetos como o Estatuto do Nascituro e a Rede Cegonha, entre outros.

A organização Católicas pelo Direito de Decidir (CPDD) descreve que este projeto, denominado de Rede Cegonha, não é uma boa estratégia a ser celebrada, porque ao colocar o foco apenas nas mães, deixa de fora “a vulnerabilidade das meninas, das mulheres na menopausa, das trabalhadoras do sexo, das homossexuais, entre outros segmentos” (CPDD, 2019). Acredita ainda a ONG que a mulher precisa ser valorizada como sujeito na conversa com os parceiros sobre o preservativo. A escolha por apagar o corpo da mulher e deixar de priorizar o enfrentamento da homofobia e da epidemia da aids não supera a necessidade urgente de a sexualidade ser abordada por políticas públicas de prevenção e cuidado.

Por fim, a organização CPDD (2019) destaca que a sexualidade deve urgentemente ser abordada como um direito que, ainda hoje, as mulheres não têm. O exemplo citado acima ilustra como diversas ONGs atuam e devem atuar para estabelecer o diálogo sobre direitos humanos com toda a sociedade.

Nessa direção, ainda que as informações estejam mais acessíveis e tenha aumentado a conscientização, existem muitos gargalos no que se refere à população LGBTQIA+ e às mulheres no mercado de trabalho. O preconceito e a



discriminação permanecem sendo grandes percalços para que essas pessoas consigam ocupar seu espaço profissional com dignidade, mesmo que sejam altamente qualificadas. Além disso, o medo de serem agredidos e atacados leva esses sujeitos a serem mal representados, uma vez que estudos apontam que um número expressivo de pessoas da comunidade LGBTQIA+ mascara sua sexualidade no ambiente corporativo devido à rejeição e discriminação.

Embora existam leis para garantir o direito desses grupos e seja observado certo avanço, ainda que pequeno, em relação à visibilidade e ao reconhecimento dos direitos desse grupo de pessoas, o cenário assinala que ainda está longe do ideal. As questões mais básicas, como direito à identidade, à vida e ao autorreconhecimento continuam negligenciadas.

Para além da necessidade de cumprir as legislações, as organizações precisam, principalmente, atentar ao compromisso social e fazer mais do previsto, não ficando apenas atreladas às leis. Ou seja, ter um ambiente corporativo diverso e compatível com o que há na sociedade se apresenta como uma estratégia positiva para as organizações devido a vários fatores.

A empresa sai na frente quando oferece um ambiente mais democrático, acolhedor e justo, torna-se mais competitiva e gera valor para a marca. Ademais, há outros benefícios, como:

- Atração e retenção da melhor força de trabalho: isso permite a candidatura de pessoas diversas que podem mostrar o potencial que tem.
- Maior representatividade entre os clientes: há inovação da carteira de clientes e ser referência na inclusão.
- Melhora a imagem perante a sociedade e os acionistas: passa a ser uma marca acolhedora frente às mudanças sociais.
- Formação de equipes diversas e criativas: diferentes olhares e perspectivas são positivas para a empresa crescer.



A equidade de gênero diz respeito a uma tentativa de reparação histórica que visa eliminar toda e qualquer discriminação contra a mulher, contra a comunidade LGBTQIA+, bem como contra raças e etnias, a fim de estabelecer a igualdade entre homens e mulheres com base no reconhecimento das necessidades e características próprias de cada comunidade, especialmente em relação a desvantagens e vulnerabilidades que estes grupos enfrentam.

FINALIZANDO

A igualdade é um princípio em razão de sua característica de máxima abrangência e pelo fato de sua busca ser um exercício de ponderação de vários fatores sociais, econômicos e políticos, não esquecendo que a igualdade é um direito inerente da democracia.

A diversidade cultural é concebida como um direito humano que vem desafiando os diferentes povos na contemporaneidade, sobretudo num cenário internacional marcado por gritantes práticas de violação da dignidade da pessoa humana. Dessa forma, é urgente evidenciar a necessidade de reunir esforços coletivos em prol da instalação uma cultura de respeito às diferenças existentes entre as culturas.

Compreender as categorias do multiculturalismo e da interculturalidade, como condição de melhor entendimento do que significa diversidade cultural, é questão latente e urgente. Nesse norte, cabe a nós evidenciarmos fatos que ratificam o reaparecimento de uma onda neoconservadora e escolher e mostrar atitudes de tolerância e a prática do diálogo como imperativos da construção de relações simétricas entre os povos e as nações.

Por isso, busca-se pensar a educação voltada aos Direitos Humanos, nos diferentes níveis educacionais, para a consolidação de uma prática sociopolítico-democrática. Nela, não se tem o condão de trabalhar a institucionalidade democrática formal, mas as diferentes relações plurais sociais existentes e o papel do indivíduo nestas.

Conhecer os seus direitos e os direitos dos outros é apenas um dos passos da jornada. Somar-se àqueles que lutam por construir e defender essas ideias é o caminho. Conquistar mais e mais condições de igualdade aos debilitados é o objetivo.



REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, N. de B. Ser ou não ser a favor dos direitos humanos? **Jornal da Unicamp**, Campinas, 29 fev. 2018. Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/ju/artigos/direitos-humanos/ser-ou-nao-ser-favor-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 05 nov. 2019.
- ALVIM, M. C. S. **Mulher Sociedade e Direitos Humanos**. São Paulo: Editora Rideel. 2006.
- ANDRADE, V. R. P. de. **Cidadania**: do direito aos direitos humanos. São Paulo: Acadêmica, 1993.
- BARROSO, L. R. Diferentes, nas iguais: o reconhecimento jurídico das relações homoafetivas no Brasil. **Revista Diálogo Jurídico**, Salvador, n. 16, mai./ago. 2007.
- BITTAR, E. C. B. Educação e metodologia para os direitos humanos: cultura democrática, autonomia e ensino jurídico. In: SILVEIRA, R. M. G. et al. **Educação em Direitos Humanos**: fundamentos teóricos-metodológicos. João Pessoa: Ed. Universitária, 2007.
- BRASIL. Constituição (1988). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988.
- _____. Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 7 jul. 2015.
- _____. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 25 jul. 1991.
- CASTILHO, R. **Direitos humanos**. São Paulo: Saraiva Educação, 2015.
- CAVALIERE, D. V. G. O Compliance Como Mecanismo de Combate à Corrupção. **Revista Âmbito Jurídico**. São Paulo, n. 176, jul. 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-administrativo/o-compliance-como-mecanismo-de-combate-a-corrupcao/>. Acesso em: 05 jun. 2021.
- CPDD. As mulheres e os direitos humanos no Brasil. **Católicas pelo Direito de Decidir**, 2012, Disponível em: <http://catolicas.org.br/novidades/editoriais/as-mulheres-e-os-direitos-humanos-no-brasil/>. Acesso em: 7 abr. 2021.



CRUZ, M. P; COSTA, F. P. da. Os direitos humanos das mulheres e os crimes sexuais: realidade e possibilidades da produção da prova para o pleno acesso à justiça. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, v. 42, p. 57-72, 2005.

Assembleia Geral da ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris, 1948. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>>. Acesso em: 7 abr. 2021.

ELKINGTON, J. Triple bottom line revolution: reporting for the third millennium. **Australian CPA**. Sidney, v. 69, p. 75, 1994.

FEITOSA, M. L. P. de A. M. Dificuldades em compatibilizar lógicas diversas. In: SILVEIRA, R. M. G. et al. **Educação em Direitos Humanos**: fundamentos teóricos-metodológicos. João Pessoa: Ed. Universitária, 2007.

FREIRE, P. **Pedagogia do oprimido**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2015.

_____. **Pedagogia da autonomia**: saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Paz e Terra, 1997.

HAHN, P. Interculturalidade e Direitos humanos. In: **Simpósio Internacional de Direito**: dimensões materiais e eficácias dos direitos fundamentais. v. 1 n. 1: Anais... Santa Catarina: Editora Unoesc, 2012.

HALL, S. **A identidade cultural na pós-modernidade**. 9 ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2005.

HERKENHOFF, J. B. **Para onde vai o direito?** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1999.

INSTITUTO ETHOS. **Indicadores Ethos**. Disponível em: <<http://www3.ethos.org.br/conteudo/iniciativas/indicadores/#.UnZVcnDqmDp>>. Acesso em: 7 abr. 2021.

LAFER, C. **A Reconstrução dos Direitos Humanos**: um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt. São Paulo: Companhia das Letras, 1988.

LEÃO, R. Z. R. Humanos Internacionais: avanços e desafios no início do século XXI. In: LIMA Jr.; BENVENUTO, J. (Org.). **Direitos humanos internacionais**: avanços e desafios do século XXI. Recife, MNDH, 2001.

LOPES, J. R. L. **O direito na história**: lições introdutórias. São Paulo: Max Limonad, 2002.



LUCCAS, D. C. **Direitos humanos e interculturalidade**: um diálogo entre a igualdade e a diferença. Ijuí: Unijuí, 2010.

MAHLKE, H. **Direitos humanos**. Londrina: Editora Distribuidora Educacional, 2017.

ONU. **Nascidos Livres e Iguais**: orientação sexual e identidade de gênero no regime internacional de direitos humanos. Disponível em: <[https://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes_P](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes_Portuguese.pdf)ortuguese.pdf>. Acesso em 1 set. 2021.

_____. **Transforming our world**: the 2030 agenda for sustainable development. Disponível em: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>. Acesso em: 7 abr. 2021.

OTI. **Erradicação do trabalho infantil na ordem do dia**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_537495/lang--pt/index.htm. Acesso em: 7 abr. 2021.

PAULA, E. L. N. de. **Direito internacional dos direitos humanos**: em busca da superação da discussão entre relativismo X universalismo. Disponível em: <http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/1149>. Acesso em: 7 abr. 2021.

PIOVESAN, F. **Direitos Humanos e Justiça Internacional**: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

PNUD. **Acompanhando a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**: subsídios iniciais do Sistema das Nações Unidas no Brasil sobre a identificação de indicadores nacionais referentes aos objetivos de desenvolvimento sustentável/ Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Brasília: PNUD, 2015.

PNUD. **Plataforma Agenda 2030**. Disponível em: <<http://www.agenda2030.org.br>>. Acesso em: 7 abr. 2021.

QUINN, D. **Ismael**: um romance da condição humana. São Paulo: Pierópolis, 1992.



ROSA, E. M.; TASSARA, E. T. O. A produção das infâncias e adolescências pelo direito. In: JACÓVILELA, A. M.; SATO, L. (Org.). **Diálogos em psicologia social** [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2012.

SANTOS, B. de S. Nuestra América: reinventing a subaltern paradigm of recognition and redistribution. **Theory culture and society**, v. 18, 2001.

SANTOS, J. C. F. dos. **A aprendizagem significativa passa pela avaliação formativa.** Disponível em: <http://juliofurtado.com.br/wp-content/uploads/2015/08/Texto-A-apz-significativa-passa-pela-avalia%C3%A7%C3%A3o-formativa.pdf>. Acesso em: 7 abr. 2021.

SARLET, I. W. **A eficácia dos direitos fundamentais.** 10 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

SILVA, A. L. da M. **Uma escopa pública para a democracia:** a "escola para todos" no pensamento de Anísio Teixeira. Disponível em: <https://www.fe.ufg.br/nedesc/cmv/controle/DocumentoControle.php?oper=download&cod=1378>. Acesso em: 7 abr. 2021.