

# AÇÃO AFIRMATIVA COMO FORMA DE PROMOVER A CIDADANIA NO ÂMBITO EMPRESARIAL

Simone Aparecida Barbosa Mastrantonio

**Resumo:** A presente dissertação versa sobre a ação afirmativa como forma de promover a cidadania no âmbito empresarial. O objetivo do estudo é analisar se a implementação de políticas de discriminação positiva, já utilizadas pelas empresas, além daquelas previstas em políticas públicas, possibilita a inclusão dos grupos vulneráveis existentes na sociedade, por meio do acesso ao emprego, promovem a cidadania de indivíduos marginalizados e exaltam os direitos humanos e os direitos fundamentais. Analisa quais seriam os benefícios ao empregador e as consequências da observância das ações afirmativas, sob o ângulo da sustentabilidade e da inclusão social. Nesse enfoque, aborda-se o tema dos direitos fundamentais e o alcance das ações afirmativas com exame do seu histórico, conceito, condições jurídicas e objetivo das medidas de discriminação positiva em face do princípio da igualdade. Avalia os indicadores de sustentabilidade e as medidas positivas que vêm sendo utilizadas pelas empresas e a valorização da diversidade no ambiente de trabalho. Trata também, da tutela inibitória como medida de proteção à prática de condutas discriminatórias nas relações de trabalho. Sob esse ângulo, avalia a postura ética empresarial como forma de reconhecer a importância estratégica de implementar uma realidade social inclusiva que, efetivamente, atenda aos anseios da sociedade moderna.

**Palavras-chave:** Ação afirmativa. Direitos humanos. Direitos fundamentais. Princípio da igualdade. Cidadania na empresa. Inclusão social. Diversidade. Tutela inibitória.

**Abstract:** This dissertation concerns about the affirmative actions as a way of promoting corporate citizenship. The aim of this study is to examine whether the implementation of positive discrimination policies used by enterprises, beyond those stated in public policies, allows the inclusion of existing vulnerable groups through their access to employment, while promoting the human and fundamental rights and the citizenship of marginalized individuals. It also analyzes which are the benefits to the employer and the consequences of compliance with affirmative actions from the perspective of sustainability and social inclusion. In this approach, alludes to the fundamental rights theme and also the scope of affirmative actions while examining their history, concept, legal conditions and measures of positive discriminations before the principle of equality. It evaluates the sustainability index as well as positive measures that have been deployed by companies and the diversity valuing in workplace. It deals with the inhibitory tutelage as a way of protection from the practice of discriminatory conducts in employment relationships. From this perspective, analyzes companies business ethics attitude in strategical importance recognition of a inclusive social reality which effectively fulfill the contemporary society wishes.

**Keywords:** Affirmative actions. Human rights. Fundamental rights. Principle of equality. Corporate citizenship. Social inclusion. Diversity. Inhibitory tutelage.

**Sumário:** Resumo. Abstract. 1 Introdução. 2 A inclusão social como garantia da efetividade dos direitos fundamentais à cidadania e à dignidade da pessoa humana. 3 As ações afirmativas como medidas protecionistas de direitos e de implementação da cidadania. 4 A ética empresarial e os indicadores de sustentabilidade. 5 Conclusão. 6 Referências.

## 1 INTRODUÇÃO

A empresa, como ente coletivo de direito privado, ao contrário do Estado que já exerce a democracia, precisa ser democrática. A empresa, além de assumir um papel fundamental na geração de empregos e impostos, capaz de colaborar no atendimento das demandas sociais pelo Estado,

também pode e deve atuar na inclusão dos grupos vulneráveis ao exercício da capacidade plena. A realização desse estudo se justificou por ser uma pesquisa científica e como tal contribuir com o Direito em melhorar a vida em sociedade, especialmente no que diz respeito aos grupos vulneráveis. Pontua-se que numa sociedade capitalista, o indivíduo excluído, economicamente, sofre uma grande diminuição nas possibilidades do exercício pleno da cidadania. O bem-estar social e o exercício da cidadania plena só podem ser atingidos com a exata satisfação de cada indivíduo, incluindo-os socialmente, sem que isso implique na desigualdade de oportunidades de acesso ao emprego no âmbito do empreendimento.

Quando se constata que a valorização da diversidade é uma macrotendência verificável nos mais diferentes países, percebe-se a importância estratégica de praticá-la internamente. Inclusive, o tema tem sido alvo de atenção constante da mídia. A publicidade em torno de uma prática discriminatória pode ser bastante negativa para a atividade empresarial, afetando sua imagem perante os consumidores e a opinião pública.

Por outro lado, se a diversidade for um atributo característico das atividades da empresa, tornando-a conhecida como um bom lugar para trabalhar, com um ambiente aberto e inclusivo, ela pode agregar qualidades positivas à sua imagem no mercado.

Como objetivo desta dissertação pretende-se abordar quais políticas afirmativas, públicas e privadas, têm sido implantadas no país e avaliar a possibilidade das empresas empreenderem esforços para ampliar a promoção de ação afirmativa no ambiente corporativo, visando o acesso dos grupos vulneráveis ao mercado de trabalho. Examinar, ainda, a possibilidade de aplicar efetivamente a tutela inibitória como instrumento processual de alta relevância no ordenamento jurídico brasileiro e de combate à práticas de condutas discriminatórias nas relações de trabalho.

## 2 A INCLUSÃO SOCIAL COMO GARANTIA DA EFETIVIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS À CIDADANIA E À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) contribuiu com o surgimento da internacionalização dos direitos humanos, ao desenvolver padrões internacionais de condições de trabalho e bem-estar, mas é necessário diminuir o distanciamento entre ricos e pobres, a promoção de uma globalização mais benéfica, a diminuição das barreiras alfandegárias e um mercado de trabalho a se orientar por regras mais justas. As determinações da OIT constituem uma forma de rejeição de toda exploração humana e do sofrimento dos excluídos.

A prática dos direitos humanos conduz o processo da cidadania, que é sempre uma conquista, uma reflexão, a resistência, “[...] a toda forma de exploração do ser humano, a indignação a todo modo de sofrimento dos excluídos, implica na busca por uma dialética capaz de transformar a realidade”.

A dignidade da pessoa humana em sua condição de princípio normativo chama para si todos os direitos fundamentais e de todas as dimensões: (1) Direitos fundamentais da primeira dimensão (individual-liberal) – São os direitos de liberdade. Atualmente, os direitos fundamentais de primeira dimensão, ainda que somente no modo formal, estão presentes em todas as constituições. Esses direitos dão titularidade ao indivíduo e se opõem ao Estado. Politicamente, indicam a diferenciação existente entre Sociedade e Estado; 2) Direitos fundamentais de segunda dimensão (direitos sociais, econômicos e culturais) – São os direitos da igualdade. Contempla a sociedade; 3) Direitos fundamentais de terceira dimensão (direitos de solidariedade e fraternidade) – São os direitos que se voltam não mais aos indivíduos, mas aos grupos de indivíduos, família, povo, nação; 4) Direitos fundamentais de quarta e quinta dimensões (espaço cibernético e bioético) – São os direitos que se referem à bioética e a preservação da vida. São os direitos derivados da internet, que se prestam a ratificar os direitos anteriores). Caso isso não aconteça, a dignidade estará sendo negada.

Por ser princípio fundamental, a dignidade da pessoa humana requer a prática de proteção da integridade do ser humano, em todos os aspectos vinculados ao princípio da vida, os sociais e os éticos, entre outros, como o direito de cada pessoa, com suas especificidades, na participação do mercado de trabalho.

A discriminação e a desigualdade dela decorrente se encontram presentes no Estado Democrático de

Direito e devem ser combatidas, na busca pela verdadeira justiça social. O Estado, que possui como finalidade a busca do bem comum, está legitimado, portanto, formal e materialmente, pela Constituição Federal, para criar normas legais e implementar políticas públicas visando a inclusão social dos grupos vulneráveis.

A lei deve assegurar a igualdade real entre os seres humanos, a fim de que as desigualdades, que se constituem em fatores de segregação, possam ser supridas. A lei não deve ser causa de privilégios ou perseguições, mas ferramenta reguladora da vida social a fim de tratar equitativamente todos os cidadãos.

Como forma de combate eficaz à discriminação de cunho histórico e cultural, entranhada no imaginário coletivo, não bastam leis proibitivas, é preciso impor medidas de “promoção” de forma que o ônus da integração não recaia exclusivamente sobre os grupos discriminados, mas sejam compartilhados tanto pelo Estado quanto pelas forças econômicas e sociais do País.

A partir desta constatação nasceram as ações afirmativas, sobretudo nas relações de emprego.

### 3 AS AÇÕES AFIRMATIVAS COMO MEDIDAS PROTECIONISTAS DE DIREITOS E DE IMPLEMENTAÇÃO DA CIDADANIA

O antecedente histórico-filosófico das ações afirmativas reside na conscientização de que não adianta proclamar igualdade de direitos entre os cidadãos, se eles não tiverem igual acesso às oportunidades. Essas oportunidades somente serão substancialmente iguais se todos os cidadãos estiverem em igualdade de condições. Desse entendimento defluiu a concepção de um conceito substancial de igualdade para mitigar o peso das desigualdades sociais e econômicas e promover justiça social.

Uma das formas de operar igualdade real, surgida no plano do Direito Internacional dos Direitos Humanos, foram as normas afirmativas, políticas sociais de apoio e promoção de grupos social e economicamente fragilizados. Essas medidas fazem parte do desenvolvimento da democracia brasileira e isso é positivo. Necessário que a sociedade participe dessa discussão e decida se quer reduzir as desigualdades ou não. Daí a abertura de audiências públicas pelo Supremo Tribunal Federal (STF) para a colheita de depoimentos de membros da sociedade a respeito desse assunto. A interpretação do STF constitui num divisor de águas. O direcionamento que a Corte Superior conferir a essa questão terá grande repercussão na atividade empresarial.

As normas promocionais exigem uma política mais ampla de igualdade de oportunidades aos grupos vulneráveis que, sem esse incentivo, não teriam o acesso, que lhes é garantido constitucionalmente, ao trabalho, por exemplo, ficando à margem dos meios de produção. Essas medidas propiciam, assim, enquanto necessárias, igualdade de oportunidades aos grupos vulneráveis para possibilitar a concretização permanente dos direitos a bens fundamentais. Consiste numa forma de discriminação positiva, visando à igualdade entre os desiguais, ou seja, a restituição de uma igualdade que foi rompida ou que nunca existiu.

As ações afirmativas, como instrumentos de promoção da igualdade real entre as pessoas e de combate às discriminações ilícitas, despontam como meios de reconhecimento dos grupos de indivíduos que não exercem a plenitude da cidadania, e fornecem às empresas mecanismos que possibilitam à promoção da integração, do desenvolvimento e do bem-estar de grupos vulneráveis.

A garantia constitucional da isonomia serve de parâmetro para garantir aos grupos vulneráveis, que se encontram à margem da convivência social e da experiência democrática na sociedade política, o acesso às iguais oportunidades mínimas de trabalho, de participação política, de cidadania criativa e comprometida.

Desse modo, a atuação transformadora e igualitária da norma promocional, possibilita a concretização do princípio da igualdade previsto na Constituição Federal. Somente com uma conduta ativa, positiva, afirmativa é que se pode ter a transformação social buscada como objetivo fundamental da República.

A proteção efetiva dos direitos dos grupos vulneráveis à probabilidade da prática do ilícito requer a construção de tutela capaz de permitir a defesa de forma preventiva. Nessa perspectiva, a tutela

inibitória garante efetividade processual aos grupos vulneráveis para que seus direitos sejam protegidos, vez que tem por finalidade impedir a prática, a continuação ou a repetição de uma conduta antijurídica, ilícita ou danosa.

A partir de exemplos de normas promocionais praticadas em outros países e no Brasil, busca-se averiguar a efetividade das ações afirmativas. A esperança é de que a atividade empresarial brasileira possa, não somente inspirar-se nos resultados positivos alcançados por esses países, que acreditaram nas medidas positivas, bem como observar os malefícios que a restrição ou supressão das ações afirmativas causam num país e, dessa forma, promover, de forma efetiva, a inserção social dos grupos vulneráveis no mercado de trabalho brasileiro.

#### 4 A ÉTICA EMPRESARIAL E OS INDICADORES DE SUSTENTABILIDADE

A livre iniciativa ingressa no mercado onde exerce suas atividades, mas deve se exercer na justiça social para ser legítima; não será legítima se a exercer tendo em vista somente o lucro, a realização e o sucesso empresarial.

A importância do papel da empresa moderna se revela quando ela assume, de fato, sua natureza institucional e volta-se, “[...] à satisfação de interesses direcionados à promoção social de toda comunidade que dela depende direta e indiretamente.”

No que concerne a ética empresarial, é importante destacar a existência da NBR 16001:2004, da Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT, que se refere à responsabilidade social e tem como finalidade a certificação das empresas a ela submetidas. Referida norma estabelece pressupostos básicos para um sistema de gestão em responsabilidade social, a fim de fomentar a atividade empresarial para que possa implementar mecanismos para além daqueles constantes das exigências legais, visando a transparência das suas atividades e com comprometimentos éticos voltados à promoção da cidadania e do desenvolvimento sustentável.

A empresa é um importante agente social, dotado de relevante poder sócio-econômico. Desse modo, não pode se dirigir unicamente ao lucro. A empresa também deve atender interesses socialmente relevantes, na busca de um equilíbrio da economia de mercado consubstanciada pelo sistema capitalista, com a supremacia dos interesses sociais previstos pela Constituição Federal.

Faz parte de uma postura ética a ser adotada pelas empresas como valor e prática nos negócios, procurar trazer a diferença para dentro do empreendimento, combatendo as discriminações e reconhecendo a diversidade entre os seres humanos. A empresa, em face da realidade social que se descortina nos tempos atuais, marcado por discrepâncias profundas, passou a reconhecer a importância estratégica de implementar “[...] uma realidade social inclusiva, que absorva as demandas e necessidades de todos os segmentos sociais” .

Verifica-se que os setores mais concorrenciais são aqueles que praticam mais ações éticas, portanto, no mundo dos negócios a medida da ética é a concorrência. Por outro lado, a população está atenta ao comportamento ético das empresas.

As empresas possuem uma ampla capacidade de influir na transformação da sociedade. Ainda que se trate de mudanças de caráter interno, as atitudes positivas repercutem diretamente na vida dos empregados, seus familiares e na comunidade com a qual a empresa se relaciona.

Para além da determinação legal e da motivação ética, o outro motivo relevante para a atividade empresarial promover uma política inclusiva para os grupos vulneráveis é a de que pode conseguir benefícios significativos. Um dos benefícios adquiridos mais importantes é o de imagem, porquanto o prestígio que a implementação de políticas de diversidade traz para a atividade empresarial está muito em evidência. Mas também há benefícios para o ambiente de trabalho e de aumento de produtividade, à medida que a empresa inclusiva reforça o espírito de equipe entre os empregados.

Por parte das empresas, a inclusão social, junto com o Estado, envolve a adoção da função social pela retribuição à sociedade que adquire seus produtos, e a prática da solidariedade, prevista constitucionalmente.

Inegável reconhecer que o trabalho é o principal meio de inclusão social, à medida que permite ao empregado se relacionar e interagir com outros indivíduos e com a sociedade. A harmonização dos

valores sociais do trabalho com os da livre iniciativa em um ambiente de efetiva concretização dos direitos fundamentais dos grupos vulneráveis, colimada por atitudes promocionais para a integração dessas pessoas importa na verdadeira inserção social desses grupos vulneráveis.

A cooperação, as opções pela diversidade, pela responsabilidade social e pelo solidarismo, que promovem as ações afirmativas, tornam-se dados objetivos, suscetíveis de serem medidos por índices de responsabilidade empresarial, colocando as empresas, adeptas dessas medidas afirmativas, como locais de investimentos e acabam por valorizar não somente o seu produto, mas também, proporcionam que essas qualidades sejam conhecidas pela coletividade.

## 5 CONCLUSÃO

Quando o tema se refere às ações afirmativas, as possibilidades e os desafios são muitos. Pretendeu-se demonstrar por meio deste estudo que a empresa possui um importante papel. Como se pode verificar a ideia central do trabalho é a maneira pela qual a empresa pode promover a cidadania, passando pelos direitos humanos, direitos fundamentais e suas dimensões.

Nos tempos atuais os consumidores são mais exigentes. Determinada conduta da empresa é observada pelos institutos de pesquisa, que por intermédio de indicadores (que são elementos que avaliam os produtos) realizam a avaliação das empresas.

Incrementar a diversidade nas empresas é promover a igualdade de oportunidades para que todos os grupos vulneráveis possam desenvolver seus potenciais.

Constata-se que muitas empresas privadas, de modo específico as multinacionais, já implementaram programas relativos à diversidade, mas um grande trajeto precisa ainda ser percorrido. A criação desse instrumento sociojurídico pode orientar os empresários brasileiros a adotarem medidas de promoção da igualdade na aplicação dos direitos estabelecidos nas Convenções da OIT.

A utilização das ações afirmativas pelas empresas leva em consideração que, nos tempos atuais, nenhum país atento aos princípios da diversidade, pode evoluir, mantendo as desigualdades econômicas e sociais, decorrentes da exclusão dos grupos vulneráveis da sociedade.

Imprescindível, nessa perspectiva, a conduta pró-ativa do Estado e das empresas, na busca da reversão desse desequilíbrio, fazendo uso de políticas que consideram a existência das diferenças, combatendo-as, efetivamente, oportunizando a promoção da igualdade e da inclusão dos grupos vulneráveis a fim de transformar o próprio meio social.

Atualmente, exige-se da atividade empresarial uma nova postura diante da sociedade, que deve se comprometer de forma efetiva na “[...] construção de uma sociedade mais justa, menos desigual e excludente”.

É imperativa, nos tempos atuais, a criação de uma realidade social inclusiva, que absorva as demandas e necessidades dos grupos vulneráveis, em especial, mas também, de todos os segmentos sociais.

A contratação é, portanto, apenas uma das etapas da inserção dos grupos vulneráveis no mercado de trabalho. É igualmente imperativo que a empresa faça o uso de medidas fundamentais para que ocorra um real processo de inclusão, tais como evitar o preconceito, a segregação e prevenir fatores de risco.

As ações afirmativas que a atividade empresarial já está realizando no país demonstram o leque de possibilidades existentes para transformar, com muita criatividade, a realidade atual, em algum tempo, porquanto visam garantir que os grupos vulneráveis tenham o acesso ao emprego, mas também promovam a construção de relações sociais de qualidade, sustentáveis para os negócios e para o planeta.

Nessa perspectiva, o sucesso e a responsabilidade dos negócios dependem, cada vez mais, além da produtividade e da competitividade, do compromisso da atividade empresarial com a promoção da equidade e da diversidade, que pressupõe a inserção social, em oportunidades iguais, dos grupos vulneráveis na sociedade.

A relevância da implementação de políticas de discriminação positiva no âmbito público ou privado da sociedade brasileira, buscando a inclusão dos grupos vulneráveis no mercado de trabalho é,

portanto, factível e necessária.

Tem-se a consciência de que a adoção dessas políticas pode não eliminar todas as formas de discriminação presentes na sociedade, mas elas têm a capacidade de estimular o respeito para com as pessoas pertencentes aos grupos vulneráveis, tornando-as participantes do Estado Democrático de Direito e possibilitando-lhes o encontro de novos sentidos para sua dignidade humana.

Dentro desse contexto, realiza-se a promoção da igualdade por meio das ações afirmativas, porquanto são medidas destinadas a garantir e assegurar a superação das discriminações e desigualdades. Faz-se necessário, assim, haver a superação dos preconceitos e a valorização da diversidade nas relações sociais para que se possa ter uma sociedade mais inclusiva, solidária e fraterna.

## 6 REFERÊNCIAS

ALVES, Roseli Teresinha Michaloski. A (com)cidadania a partir da efetividade dos direitos humanos: desafios impostos pela sociedade pós-moderna. *Direito em Revista*, Faculdade de Direito de Francisco Beltrão: Grafit, v.4, n.7, p.87-131, maio 2005. p.121.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior. INMETRO. Responsabilidade Social. Associação Brasileira de Normas Técnicas. ABNT NBR16001:2004. Disponível em: <[http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade\\_social/norma\\_nacional.asp](http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/norma_nacional.asp)>. Acesso em: 30 abr. 2010.

FERREIRA, Jussara Suzi Assis Borges. Função social e ética da empresa. *Mens Juris: Revista de Direito*, Uberlândia: UNIMNAS, v.1, n.2, p.57-76, jul./dez. 2004. p.86.

GIL, Marta (Coord.). O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência. São Paulo: Instituto Ethos, 2002. p.11.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica: problemas e perspectivas. São Paulo: LTR, 2005. p.124-125.

OIT: desigualdade cresceu com a globalização. *Jornal O Estado de São Paulo*, São Paulo, 10 jul. 2004. p.A 10.

SALVADOR, Luiz. Trabalho decente: na economia solidária a busca da inclusão social pela dignidade humana. *Gênesis: Revista de Direito do Trabalho*, Curitiba: Gênesis, a.23, n.138, p.811-884, jun. 2004. p.856.