

AS AÇÕES AFIRMATIVAS NO BRASIL: UM DIÁLOGO COM A CIDADANIA CORPORATIVA.

THE AFFIRMATIVE ACTIONS IN BRAZIL: A DIALOGUE WITH THE CORPORATE CITIZENSHIP

*MARCELO DE SOUZA SAMPAIO
CARLYLE POPP*

RESUMO

As ações afirmativas no Brasil, em diálogo com a cidadania corporativa. O Direito não resta incólume às constantes transformações sociais e econômicas que as sociedades notadamente ocidentais têm atravessado, podendo ser estabelecido como marco histórico a Revolução Francesa, na travessia para a Revolução Industrial e a evolução do modelo capitalista para a sua versão neoliberal contemporânea. Todos os espaços e papéis são redefinidos, inclusive o papel da Empresa na promoção dos direitos individuais e coletivos, internacionalmente e constitucionalmente reconhecidos, a exemplo da promoção do desenvolvimento, de uma sociedade livre, justa e solidária, da promoção da dignidade da pessoa humana, que sob uma ótica ampliada, trata-se do discurso jurídico constitucional da SUSTENTABILIDADE. A Empresa contemporânea desempenha papel fundamental para a redução das desigualdades de todo gênero, não apenas por função juridicamente definida, mas também por dever estabelecido pelo Mercado. Em contributo a essa ordem de efetividade, dialogam dois sistemas métrico-normativos: o Direito, que estabelece a medida do comportamento juridicamente aceitável, e os indicadores de Cidadania Corporativa, contemplados nos Balanços Sociais, que estipulam parâmetros de conduta empresarial socialmente responsável, tudo com vistas à inclusão social, mantendo-se a sustentabilidade econômica.

PALAVRAS-CHAVE: AÇÕES AFIRMATIVAS; MEIO AMBIENTE DO TRABALHO; RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL; BALANÇO SOCIAL; INDICADORES DE CIDADANIA CORPORATIVA; INCLUSÃO SOCIAL E SUSTENTABILIDADE.

ABSTRACT

The affirmative actions in Brazil, in dialogue with the corporate citizenship. Law has not remain unscathed to the constant economic and social transformations that the societies in particular westerners have crossed, being able to established as a milestone on the French Revolution, in the crossing for the Industrial Revolution and the evolution of the capitalist model for its contemporary neoliberal version. All spaces and roles are redefined, including the role of the Company in the promotion of the collective and individual rights, internationally and constitutionally recognized, such promotion of the development, of a supportive, fair, and free society, of the promotion of the dignity of the human person, that under an expanded perspective treats-itself of the constitutional legal discourse SUSTAINABILITY. The contemporary Company performs key role for the reduction of the inequalities of all kinds, not only by legally definite function, but also the duty established by the Market. In contribution to this order of effectiveness, dialogue two metric-normative systems: Law, that establishes in proportion to the legally acceptable behavior, and the indicator of Corporate Citizenship, covered the Social Balance, which provide parameters for socially responsible business conduct, all with aimed at social inclusion, maintaining the economic sustainability.

KEYWORDS: AFFIRMATIVE ACTIONS; WORK ENVIRONMENT; BUSINESS SOCIAL RESPONSIBILITY; SOCIAL BALANCE; INDICATOR OF CORPORATE CITIZENSHIP; SOCIAL INCLUSION AND SUSTAINABILITY.

SUMÁRIO: 1 INTRODUÇÃO. 2 FUNDAMENTOS TEÓRICOS DAS AÇÕES AFIRMATIVAS. 2.1 NOÇÕES HISTÓRICAS. 2.2 DA NATUREZA JURÍDICA E CONCEITOS. 3 FUNÇÃO SOCIAL E A PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE EMPRESARIAL. 3.1 A FUNÇÃO SOCIAL DO DIREITO, A PARTIR DE NORBERTO BOBBIO. 3.2 SUSTENTABILIDADE: O CONCEITO DE MEIO AMBIENTE E DE PATRIMÔNIO, EM UMA VISÃO CONTEMPORÂNEA. 3.2.1 O Meio Ambiente Negocial e Laboral. 3.3. FUNÇÃO SOCIAL NO MEIO AMBIENTE EMPRESARIAL SUSTENTÁVEL. 4 A RESPONSABILIDADE JURÍDICA SOCIAL E AS AÇÕES AFIRMATIVAS CONFORME A MÉTRICA DA CIDADANIA EMPRESARIAL PROMOVIDA PELO INSTITUTO ETHOS. 4.1 RESPONSABILIDADE JURÍDICA SOCIAL EMPRESARIAL. 4.1.1 Responsabilidade Social Empresarial. 4.1.2 Responsabilidade Jurídica Social Empresarial. 4.2 INDICADORES DE CIDADANIA CORPORATIVA A RESPEITO DO TRATAMENTO COM O “PÚBLICO INTERNO” E A CORRELAÇÃO DAS AÇÕES AFIRMATIVAS COM MEIO AMBIENTE EMPRESARIAL. 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1 INTRODUÇÃO

A sociedade brasileira tem passado por evoluções em suas relações, quer seja na esfera privada, quer seja na esfera jurídica, nesta incluídas as de cunho empresarial. A Sociedade como um todo, tem-se mostrado cada vez mais preocupada com os efeitos negativos causados por estas relações, trazendo a lume discussões sobre a “sustentabilidade”, em todas as esferas.

Na busca por um modelo mais próximo do ideal de convivência social face às desigualdades advindas desse progresso, experimentado não só pelo Brasil, mas por toda a sociedade internacional (em seu próprio grau específico), surgem as chamadas Ações Afirmativas, como meio relevante para concretização das garantias dos direitos humanos e individuais, consagrados pela Constituição Federal de 1988.

O Brasil é um país rico em diversidade (cultural, religiosa, cor e raça). Contudo, nem sempre reina o privilégio à coexistência entre as diferenças, verificando-se, na prática, o ferimento da isonomia, por meio das múltiplas espécies de discriminação social e pela grave disparidade econômica entre as classes sociais.

Dentre as possibilidades de utilização do instituto das Ações Afirmativas, cuidará este estudo em tratar da sua aplicação no âmbito empresarial levando em consideração o meio ambiente laboral. Diante da inquietude do tema abordado e de sua delicadeza, urge a necessidade de se fazer uma reflexão de maneira imparcial, já que por vezes se é levado a chegar a conclusões que fogem à realidade e à compreensão dadas à época, em razão de leituras precipitadas dos fatos.

A investigação, inicialmente, aborda o Instituto das Ações Afirmativas no âmbito brasileiro, levando em consideração alguns fundamentos teóricos, aspectos históricos, conceitos e sua participação no meio ambiente empresarial. E, na justa sequência, será abordado o diálogo das ações afirmativas, verdadeiras políticas públicas jurídico-sociais, com a cidadania corporativa, à luz de um ramo novo, que vem sendo estudado pelo Projeto de Pesquisa “Livre Iniciativa e Dignidade Humana”, do Programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania do Unicuriitiba, qual seja, a Responsabilidade Jurídica Social, que consiste, na essência, em uma leitura da métrica da Responsabilidade Social Empresarial com os ditames jurídicos. Para tanto, adotou-se a metodologia descritiva, com ênfase na pesquisa bibliográfica.

2 FUNDAMENTOS TEÓRICOS DAS AÇÕES AFIRMATIVAS

2.1 NOÇÕES HISTÓRICAS

O instituto das Ações Afirmativas na Europa se manifesta no início do século XIX, fruto da recessão econômica vivenciada pela Grã-Bretanha, levando a uma série de mudanças no setor produtivo, cujo escopo era propiciar a aqueles menos privilegiados a condição de melhorar sua possibilidade de consumo e via de consequência, diminuir um dos fatores responsáveis pelo desaquecimento da economia. Essa crise econômica enfrentada pela Grã-Bretanha foi produto da redução na demanda do mercado bélico, vivenciado por toda sociedade pós-guerra (SOUZA, 2007, p. 2)¹.

Uma contribuição muito expressiva dada para o desenvolvimento do instituto das Ações Afirmativas, partiu dos Estados Unidos da América na década de 60 do século passado. Alguns estudiosos e doutrinadores creditaram àquele país o surgimento do instituto. A aplicação no modelo estadunidense se deu em razão do resultado obtido através de relatório versando sobre as desigualdades existentes na sociedade, notadamente na racial e da necessidade em controlar ou diminuir esse fenômeno. No Brasil, as Ações Afirmativas já começavam a ser utilizadas a partir da década de 1960, conforme Souza² (2007, p. 3):

De mais a mais, a década de 60 **conheceu uma modalidade de Ação Afirmativa, refiro-me a lei 5.465/1968 (lei do boi)**, a qual reservava, preferencialmente, 50% das vagas de estabelecimentos de ensino médio agrícola e de escolas superiores de Agricultura e Veterinária, mantidos pela União, a agricultores ou filhos destes proprietários ou não de terras, que residam com suas famílias na zona rural, e 30% a agricultores ou filhos destes, proprietários ou não de terras, que residam em cidades ou vilas que não possuíssem estabelecimentos de ensino médio.

As ações afirmativas foram recepcionadas pela Constituição Federal de 1988, especialmente através do reconhecimento da importância dos princípios da igualdade, da dignidade da pessoa humana, da proteção a garantias prestadas à salutar diversidade e vedação das discriminações de qualquer natureza, bem como pelo delineamento de rumos para o exercício da livre iniciativa, propagados pelo artigo 170 da Constituição Federal. Contudo, para a efetividade ser alcançada, importante são as normas regulamentares por meio

¹ SOUZA, Arivaldo Santos de. Ações afirmativas: origens, conceito, objetivos e modalidades. Jus Navigandi, Teresina, ano 12, n. 1321, 12 fev. 2007. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/9487>>. Acesso em: 25 nov. 2011.

² SOUZA, Arivaldo Santos de. Ações afirmativas: origens, conceito, objetivos e modalidades. Jus Navigandi, Teresina, ano 12, n. 1321, 12 fev. 2007. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/9487>>. Acesso em: 25 nov. 2011.

das políticas públicas em espécie, a exemplo da implantação das quotas raciais, nas universidades públicas brasileiras, desde o ano de 2001. Portanto, sob o prisma da igualdade substancial, as ações afirmativas voltam-se

para o respeito aos direitos humanos em função das particularidades individuais e coletivas dos diferentes grupamentos humanos que se distinguem por fatores tais como a origem, o sexo, a opção sexual, a raça, a idade, a sanidade, a realização, etc. (CRUZ, 2003, p. 17).

O alcance deste objetivo sem macular os direitos e garantias individuais daqueles que não estão albergados no âmbito das ações afirmativas, passa por uma investigação da idéia de igualdade, também sob o prisma de seu ‘irmão univitelino’³, qual seja, o direito à diferença. Esta se encontra na esfera do privado, enquanto que a igualdade na esfera do público. “Na esfera do privado prevalece a lei da diferença e da diferenciação, que assinala a especificidade única de cada indivíduo” (LAFER, 1991, p. 151). Para isto é fundamental distinguir-se as discriminações lícitas (valorizadoras do privado) das ilícitas (violadoras de comando público)⁴, estas odiosas, aquelas legítimas e até desejadas, pois podem, inclusive, contribuir para a produção da igualdade.

2.2 DA NATUREZA JURÍDICA E CONCEITO

Vários são os conceitos atribuídos pelos doutrinadores e estudiosos do direito para Ações Afirmativas, dentre eles, Sandro Sell (2002, p.15):

A Ação Afirmativa consiste numa série de medidas destinadas a corrigir uma forma específica de desigualdade de oportunidades sociais: aquela que parece estar associada a determinadas características biológicas (como raça e sexo) ou sociológicas (como etnia e religião), que marcam a identidade de certos grupos na sociedade.

Para Joaquim B. Barbosa Gomes (2001, p. 40), tem-se como definição atual:

As ações afirmativas podem ser definidas como um conjunto de políticas pública e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego.

³ A expressão é de CRUZ. **O Direito à diferença**. p. 18.

⁴ Sobre o tema v. por todos, CRUZ, ob. cit. p. 21/52.

Acrescenta Gomes (2001: p. 44-48) que as Ações Afirmativas possuem 04 (quatro) objetivos, quais sejam⁵:

o de propiciar transformações de caráter cultural, pedagógico e psicológico, capazes de retirar do imaginário coletivo a idéia de supremacia e de subordinação de uma raça em relação à outra, do homem em relação à mulher; [...] outro objetivo diz respeito a eliminar os efeitos prolongados ou persistentes (psicológicos, culturais e comportamentais) da discriminação do passado, que tendem a se perpetuar; [...] possui como objetivo a implantação de certa adversidade, bem como uma possibilidade maior de representação dos grupos minoritários nas diversas áreas de domínio da atividade pública ou privada e [...] criar as chamadas personalidades emblemáticas, ou seja, os exemplos vivos de conquista dos representantes das minorias ao ocuparem posições de prestígio e poder, para as gerações mais jovens como incentivo na realização de seus sonhos e objetivos sem a preocupação de existir obstáculos intransponíveis.

As ações afirmativas, portanto, são políticas públicas, com previsão legal, e que visam a tentar minimizar as questões referentes às discriminações verificadas não apenas no tempo presente, mas também aquelas geradas por comportamentos irregulares ocorridos no passado, cujas consequências tenham sido ou ainda sejam suportadas por grupos que tenham sofrido qualquer tipo de exclusão social.

Ainda neste sentido, devem ter como objetivo a função social e o bem comum, a fim de atender o aumento das oportunidades para aqueles menos favorecidos, através da criação de políticas públicas sociais. Para Carmem Lúcia Rocha (1996, p. 91):

a Constituição Brasileira de 1988, promoveu a passagem do conteúdo inerte do princípio da igualdade a uma concepção dinâmica deste, tornando-se evidente em toda a estrutura normativa do sistema constitucional brasileiro, sendo, desta feita a ação afirmativa inserida no princípio da igualdade material, podendo ser comprovado por uma simples verificação.

Essa verificação da transformação fica ainda mais clara quando se trata da natureza jurídico-legislativa das Ações Afirmativas, que nascem essencialmente dos direitos humanos e dos direitos fundamentais, consagrados pela Constituição Federal de 1988. Como se extrai do simples exame do artigo 3º, a base legal se fundamenta no Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, da Isonomia e no combate a qualquer forma de discriminação:

Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I – construir uma sociedade livre, justa e solidária; II – [...] III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação⁶

⁵ Extraídos de forma literal da obra do autor, conquanto seja uma suma das 4 (quatro) folhas indicadas.

⁶ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm. Acesso em 25 nov. 2011.

No âmbito do meio ambiente empresarial, os corolários emanam, especialmente, do artigo 170 da Constituição Federal.

Convém salientar, ainda, que as Ações Afirmativas regulamentadas têm sua base em Leis Especiais, de cunho social, destinadas a promover a isonomia em todos os níveis da sociedade, bem como inibir qualquer espécie de discriminação.

Assim, é a partir destas determinações que as políticas públicas e privadas são projetadas, com escopo de promover “o bem de todos”, buscando uma transformação social, por meio de condutas ativas, de ações afirmativas, que contemplem, assim, os objetivos fundamentais da República.

Destarte, o que fazem as ações afirmativas é promover uma discriminação lícita, com vistas à inclusão social daqueles que se encontram em um regime de desigualdade fática.

3 FUNÇÃO SOCIAL E A PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE EMPRESARIAL

3.1 A FUNÇÃO SOCIAL DO DIREITO, A PARTIR DE NORBERTO BOBBIO

Norberto Bobbio foi um dos mais importantes filósofos políticos contemporâneos, falecido em 2004, em seu país natal, a Itália. Suas obras atacaram questões de grande relevância para a hermenêutica jurídica, redefinindo todo o paradigma acerca da idéia de “sistema”.

Especialmente, na obra “Da estrutura à Função”, que consiste em uma coletânea de artigos do autor, produzidos especialmente nas décadas de 1960 e 1970, extrai-se uma relevante contribuição para o direito, cujo advento contradisse a principal visão em vigor, propagada por Hans Kelsen e a sua Teoria Pura do Direito:

A doutrina kelseniana do culto à norma é posta em xeque pelas escolas defensoras da hermenêutica funcionalizada, contando com Norberto Bobbio como um de seus defensores mais ilustres. Da estrutura à função, não apenas as normas ganham novas cores, em prol de sua efetividade, mas também o Poder Judiciário se vê desafiado a uma participação comissiva, proativa, para a realização da plenitude constitucional, visando à construção de uma sociedade livre, justa e solidária, no chamamento do denominado ativismo judicial (BATISTA, PARODI, 2010)⁷.

Das principais contribuições de Norberto Bobbio⁸ (2005) tem-se a idéia do direito promocional, que estimula o “bom comportamento” dos cidadãos e sua conduta lítica, ética e

⁷ BATISTA, Neimar. PARODI, Ana Cecília. **O ativismo judicial como meio para efetivação da função social do processo.** In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, 85, 01/02/2011 [Internet]. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8985. Acesso em 25 nov. 2011.

⁸ Extraído da idéia central da obra.

moral, em contraposição às normas meramente repressivas. A diferença mora na ideologia dominante em cada uma das técnicas legiferantes.

O produto legiferado, via de regra, tem caráter cogente. A norma com natureza de sanção serve como freio social e reprime o cometimento de condutas ilícitas, impondo penalizações ao descumprimento da lei. Mas, na prática, muitas vezes apenas “recolhe as multas” ou mantém uma previsão de possibilidade de acionamento do Judiciário para impor eventual punição, uma vez que os cidadãos preferem, tantas vezes, arcar com as consequências de seus atos ilegais.

Por outro lado, a natureza promocional da norma estimula uma mudança de consciência, porque incentiva a escolha de uma conduta que seja melhor para o interesse coletivo e para o bem comum, por meio de uma recompensa prevista em lei, a exemplo do IPTU e do ICMS ecológico, dentre outros.

3.2 SUSTENTABILIDADE: O CONCEITO DE MEIO AMBIENTE E DE PATRIMÔNIO EM UMA VISÃO CONTEMPORÂNEA.

O marco jurídico das ações afirmativas nasce da previsão constitucional da garantia à isonomia e à preservação da igualdade das próprias diferenças, combatendo as injustiças sociais que provocam desequilíbrio nas relações entre os diferentes.

Neste contexto, a igualdade deve ser compreendida por seus multifacetários aspectos, a exemplo dos elementos de raça, sexo, idade, cultura, credo religioso e filosófico, preservando-a entre os diferentes e não em uma padronização de *standards* sociais e culturais, incluindo-se essa preservação nas contemporâneas noções de sustentabilidade.

Mas, o que vem a ser desenvolvimento sustentável? De acordo com o principal documento a respeito do tema, o chamado Relatório Brundtland (1987), também conhecido como o documento Nosso Futuro Comum, elaborado pela CMMAD – Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento – “o desenvolvimento que satisfaz as necessidades presentes, sem comprometer a capacidade das gerações futuras de suprir suas próprias necessidades” (NOSSO FUTURO COMUM, 1987)⁹. Importante destacar que referido relatório foi editado em 1987, consolidando uma série mundial de pesquisas e debates promovidos pelo Clube de Roma, fundado em 1968.

O mestre teórico do desenvolvimento, Ignacy Sachs¹⁰ (2004) formulou os princípios básicos do paradigma desenvolvimentista. São eles: a) satisfação das necessidades básicas; b)

⁹ Disponível em: http://en.wikipedia.org/wiki/Our_Common_Future. Acesso em: 25 nov 2011.

¹⁰ Extraído da ideia central da obra.

solidariedade com as gerações futuras; c) participação das populações envolvidas; d) preservação dos recursos naturais e do meio ambiente; e) elaboração de um sistema social que garanta emprego, segurança social e respeito a outras culturas; e f) programas de educação.

Como ensinam os professores Carlyle Popp e Ana Cecília Parodi (2009¹¹), essas mudanças de paradigma estão contempladas pela Constituição Federal e pelos principais tratados internacionais sobre temas que sejam afetos à cultura, meio ambiente, propriedade eletrônica, direitos imateriais, conhecimentos tradicionais e complexo genético, mesmo quando qualquer uma dessas citadas espécies de patrimônio não são economicamente apreciáveis, quer por natureza física, quer por necessidade de preservação.

E nessa esteira, pode-se dizer que o conceito jurídico de patrimônio já não pode ser lido de acordo com suas antigas linhas, conforme Popp e Parodi (2009, p. 27) afirmam, em tom concludente:

Melhor benefício jurídico-científico alcança, portanto, a reafirmação do valor ao patrimônio do Homem em sentido amplo, a prestigiar, igualmente, as suas titularidades imateriais. E com base nos novos paradigmas das relações jurídicas privadas contemporâneas, “patrimonializar” ganha novos contornos, significando considerar toda e qualquer titularidade que o sujeito possua, sem distinção de qualquer natureza – ou seja, o Homem em si considerado. Nesta esteira, *patrimônio imaterial* ou *intangível* deixa de abranger somente marca comercial ou o crédito, assumindo uma concepção ampla, típica da categoria gênero e de magnitude excedente à apreciação econômica do bem ou direito em tela, e, logicamente, a ser especializado pelo campo do conhecimento analisado, desumindo-se, aprioristicamente, que o patrimônio imaterial da pessoa humana diverge do patrimônio imaterial da empresa ou do Estado.

3.2.1 O Meio Ambiente Negocial e Laboral

Como visto, a contemporaneidade acarreta uma necessária mudança de visão, inclusive no que atine aos conceitos de propriedade, patrimônio e meio ambiente, sendo que este último não pode mais se ater à ideologia liberal fisiocrata, restringindo-se a “terra”, ou mesmo às relações ecológicas estritamente naturais, biotopos, envolvendo fauna e flora.

Ecologia e meio ambiente são conceitos que não podem ser lidos à exclusão de um de seus principais componentes e agentes transformadores: o Homem e as interações humanas em si consideradas. Um dos problemas que envolvem o assunto é o fato do homem não se reconhecer como parte da natureza, mas sim como seu senhor “que dela pode dispor a seu bel-prazer” (AZEVEDO, 2006, p. 134).

Conforme enuncia a Política Nacional do Meio Ambiente, no artigo 3º da Lei 6.938/81:

¹¹ Extraído da idéia central do artigo.

Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por: I - meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas.

Segundo José Afonso da Silva (2003, p. 19), o vocábulo “ambiente”:

indica a esfera, o círculo, o âmbito que nos cerca, em que vivemos. Em certo sentido, portanto, nela já se contém o sentido da palavra “meio”. Por isso até se pode reconhecer que na expressão “meio ambiente” se denota certa redundância (...) essa necessidade de reforçar o sentido significante de determinados termos, em expressões compostas, é uma prática que deriva do fato de o termo reforçado ter sofrido enfraquecimento no sentido a destacar, ou, então, porque sua expressividade é mais ampla ou mais difusa, de sorte a não satisfazer mais, psicologicamente, a idéia de que a linguagem quer expressar.

Édis Milaré (2007, p. 110-111) traz duas definições de meio ambiente, uma estrita e uma ampla:

Numa visão estrita, o meio ambiente nada mais é do que a expressão do patrimônio natural e as relações com e entre os seres vivos. Tal noção, é evidente, despreza tudo aquilo que não diga a respeito aos recursos naturais. Numa concepção ampla, que vai além dos limites estreitos fixados pela Ecologia tradicional, o meio ambiente abrange toda a natureza original (natural) e artificial, assim como os bens culturais correlatos.

Os mesmos autores propõem algumas espécies de meio ambiente, extraídas da própria Constituição Federal, quais sejam: o meio ambiente artificial, meio ambiente cultural, meio ambiente do trabalho e meio ambiente natural. Todas são igualmente necessárias à compreensão da abrangência dos bens jurídicos tutelados constitucionalmente, em gênero, nas ações afirmativas em espécie.

Conforme já lido, o próprio artigo 3º da Lei 6.938/81 se encarrega de definir o **meio ambiente natural ou físico**.

Tomando-se por referencial teórico o doutrinador José Afonso da Silva (2003, p. 21), **meio ambiente artificial** é todo bem natural que sofre uma transformação humana; é construído pelo Homem, incluindo espaço urbano, os prédios, praças, e equipamentos públicos, ruas, praças e espaços urbanos fechados. O **meio ambiente cultural**¹² também é construído pelo Homem, mas se distingue pelo alto valor arqueológico, turístico, artístico ou histórico que adquiriu ou impregnou-se, traduzindo a cultura, a história e a formação de um povo.

E ainda conforme José Afonso da Silva (2003, p. 23), em lição de grande valia para o presente trabalho, o **meio ambiente do trabalho** “é o local em que se desenrola boa parte da vida do

¹² O artigo 216, da Constituição Federal Brasileira de 1988, assim o define: “os bens de natureza material e imaterial, tomados individualmente ou em conjunto, portadores de referência à identidade, à ação, à memória dos diferentes grupos formadores da sociedade brasileira”.

trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente”.

Em suma, o meio ambiente laboral, pode ser entendido como aquele que regula as relações de trabalho e bem estar dos trabalhadores. Na mesma esteira de concepção, o meio ambiente negocial abrange as relações sociais e jurídicas das transações econômicas operadas entre empresas e entre empresas e pessoas.

Portanto, o meio ambiente empresarial abarca o meio ambiente laboral e negocial. E desta sorte, notadamente as 03 (três) últimas espécies abordadas de meio ambiente recebem proteção regulamentada por meio das políticas públicas das ações afirmativas.

3.3. A FUNÇÃO SOCIAL NO MEIO AMBIENTE EMPRESARIAL SUSTENTÁVEL

O direito de empreender é de natureza constitucional, conforme artigo 170, e é típico da economia de mercado, conferindo às empresas o direito econômico de ter lucro, desde que os agentes exploradores das atividades econômicas se atenham aos parâmetros de conduta estipulados e delimitados em lei, visto que “a justiça econômica também impregna a idéia de cidadania” (TORRES, 2001, p. 277).

É de fundamental importância a leitura do artigo 170¹³, principal corolário da garantia à “Livre Iniciativa¹⁴”, porque se constitui em um mapeamento da conduta lícita empresarial e, bem assim, é um indicativo axiológico da pretensão constitucional para o meio ambiente empresarial, nele englobados o meio ambiente laboral e negocial (g.n.):

TÍTULO VII

Da Ordem Econômica e Financeira

CAPÍTULO I

DOS PRINCÍPIOS GERAIS DA ATIVIDADE ECONÔMICA

Art. 170. A ordem econômica, **fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa**, tem por **fim** assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

I - soberania nacional;

II - propriedade privada;

III - função social da propriedade;

IV - livre concorrência;

V - defesa do consumidor;

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego;

¹³ No campo das relações entre Direito Ambiental e ordem econômica v., por todos, DERANI, Cristiane. **Direito Ambiental Econômico**. p. 191/273.

¹⁴ De acordo com Carlyle Popp (2002, p. 60-71), o direito à livre iniciativa é o gênero, do qual são espécies as garantias de liberdade de empresa e liberdade negocial.

IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

Ainda que o inciso VI, em uma leitura estrita, se refira à proteção do meio ambiente natural, os limites e delimites que emergem da própria Carta Magna certamente caminham pelas searas da preservação das desigualdades sadias e pela correção das desigualdades perniciosas e, por isso, acaba por oferecer proteção também ao meio ambiente artificial e cultural, para que não sejam afetados deletariamente pelas relações empresariais¹⁵, como se verifica também nos incisos II e III, que expressam proteção à propriedade privada e à função social da propriedade.

Absolutamente relevante, do *caput* e do inciso VII se extraem ditames que justificam e estimulam as ações afirmativas em busca do pleno emprego, fazendo corrigir a inclusão especialmente de gênero e de capacidade física laboral (ainda que presente alguma necessidade especial) no mercado de trabalho, com efetivo acesso aos cargos de comando.

E na mesma linha constitucionalista, o Código Civil apresenta duas importantes tutelas: a vedação ao abuso de direito, transcrita no artigo 187 ao asseverar que “também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.” Ademais, a funcionalização da propriedade e da liberdade de contratar, nos termos do artigo 421, do Código Civil significa que “a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato”. Além disso, o parágrafo único do artigo 2.035, do referido instrumento legal, nega proteção jurídica aos pactos que contrariam a função social, ainda que firmados anteriormente à edição do atual código civil (g.n.):

A validade dos negócios e demais atos jurídicos, constituídos antes da entrada em vigor deste Código, obedece ao disposto nas leis anteriores, referidas no art. 2.045, mas os seus efeitos, produzidos após a vigência deste Código, aos preceitos dele se subordinam, salvo se houver sido prevista pelas partes determinada forma de execução.

Parágrafo único. **Nenhuma convenção prevalecerá se contrariar preceitos de ordem pública, tais como os estabelecidos por este Código para assegurar a função social da propriedade e dos contratos.**

Importante manter em mente que ao se falar em propriedade, já não se pode pensar meramente em terras e imobiliário:

A travessia temporal, da dogmática clássica para a moderna e contemporânea, revisita o discurso jurídico em seu tríplice vértice, importando em uma revisão dos paradigmas axiológicos, em que se baseia a operacionalização das relações jurídicas privadas, fazendo surgirem novos direitos, bem como, provocando uma transformação na práxis relacional, vinculando-as ao atendimento de sua função

¹⁵ Aqui englobando a preservação contra a depredação física, jurídica ou econômica.

social, reconstruindo, assim, por meio do solidarismo apregoado pela Constituição Federal, a interpretação e aplicação do Direito Civil, à luz de sua repersonalização ética e reafirmação dos valores humanistas. Nesta esteira, a atual concepção de patrimônio – que emana do Direito Privado –, revela-se desconexa da visão antropocêntrica almejada para o discurso jurídico, visto que considera somente os bens e direitos economicamente apreciáveis – o patrimônio material –, alinhando-se à ideologia do individualismo proprietário. (POPP, PARODI, 2009, p. 27)

Ora, o conceito de propriedade, assim como o de meio ambiente, também já não se restringe mais aos antiquados conceitos fisiocratas, antes evoluindo para abarcar os meios de produção e os contratos, bem como à propriedade imaterial e ao patrimônio intangível da empresa (onde se incluem o corpo laboral e sua respectiva produção). Dessa forma atinge a todos os vetores empresariais, constituindo a idéia de “função social da empresa”.

Acerca do papel contemporâneo da empresa, no meio ambiente *lato sensu*, ensina Marçal Justen Filho (1999, p. 122-129):

Esse é o novo contexto em que se insere o instituto da empresa. As modificações políticas vivenciadas no final do século XX e as mudanças constitucionais ocorridas na Constituição brasileira de 1988 exigem considerações mais profundas sobre o novo modelo estatal consagrado. O tema da empresa adquire maior relevo do que no passado, em face da ampliação dos limites de sua atuação e da transferência para o setor privado de encargos até então assumidos pelo Estado. Em síntese, a reforma constitucional alterou o panorama original e propõe novos temas à consideração jurídica. [...] A vitória das concepções neoliberais [...] não autoriza negar que os objetivos consagrados no art. 3º sejam um dever assumido pela Nação brasileira. É indubitável que o Estado está constrangido a adotar todas as providências para realização daqueles objetivos. Mas se afirma que a implementação de tais ideais não se fará através da atuação exclusiva do Estado. Dependerá da tomada de posição de cada brasileiro, no âmbito de sua vida pessoal e social. É um compromisso nacional, sob esse ângulo. Mas o instrumento mais relevante para a implementação de tais ideais é a atividade empresarial. O sucesso no desempenho da atividade economicamente organizada propiciará o desenvolvimento nacional, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária e a erradicação da pobreza e da marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais.

Tendo em vista que a Constituição Federal traz proteção para a diversidade cultural e preservação para a “desigualdade igualitária”, protegendo as relações empresariais em todas as suas vertentes, inclusive laborais e negociais, em um mundo ideal, de não apenas obediência, mas do efetivo atingimento da efetividade das normas, as ações afirmativas seriam desnecessárias, pois não haveria uma desigualdade inconstitucional a ser remediada por lei e por políticas públicas. Porém, a busca pelo lucro máximo e os benefícios decorrentes do “pagar para lesionar”, cujo estímulo deriva tantas vezes da política jurisprudencial dos tribunais, causa prejuízos inclusive para os próprios empresários:

Conquanto não tenha sido o enfoque do presente estudo, a visão econômica patrimonialista surtiu efeitos negativos também sobre a Empresa, institucionalmente considerada, em que pese a aparente contradição desta afirmativa. Ao longo das décadas, com a diminuição do Estado, é repassada parcela crescente de atividades à iniciativa privada, que se torna “um estado, dentro do Estado”, na feliz expressão de Marçal Justen Filho (1997, p. 129). A busca pela máxima eficiência e redução dos

custos de transação levaram – e ainda levam – a processos de gestão desfocados da pessoa humana, seja ela um parceiro comercial, um funcionário, um consumidor, mantendo-se o foco na maximização dos lucros. Porém, afirma-se que a empresa perde com a visão patrimonial economicista, posto que, as relações de mercado modernas ensejam o agregar dos chamados “ativos intangíveis”, nem sempre determináveis por expressão econômica. Abarcam-se, nessa categoria, ilustrativamente, a notoriedade da marca, sua reputação social e identidade demográfica, dentre outros (POPP, PARODI, 2009, nota de rodapé número 7).

Conforme o exposto, visualiza-se, assim, a clara intenção dos legisladores, em oferecer especial proteção a todas as espécies de meio ambiente, preservando a todos os *stakeholders*¹⁶ dos efeitos deletérios provocados pelas atividades econômicas.

Notadamente, se verifica a proteção ao meio ambiente empresarial, em espécie salvaguardando as relações trabalhistas, principal elemento do meio ambiente laboral, e a função social dos contratos, principal vetor do meio ambiente negocial, com a propagação das ações afirmativas que tenham por objetivo o estabelecimento do pleno emprego¹⁷ e da efetiva mobilidade entre os cargos.

4 A RESPONSABILIDADE JURÍDICA SOCIAL E AS AÇÕES AFIRMATIVAS CONFORME A MÉTRICA DA CIDADANIA EMPRESARIAL PROMOVIDA PELO INSTITUTO ETHOS:

4.1 RESPONSABILIDADE JURÍDICA SOCIAL EMPRESARIAL

4.1.1 Responsabilidade Social Empresarial

Partindo-se do referencial das transformações implementadas pela Globalização, notadamente no mundo ocidental, empiricamente vivenciadas, desde o advento e evolução do capitalismo, muitas falhas de mercado se verificam na sociedade, causando chagas sociais múltiplas, que acabam também por se revelar em desigualdades, bem como, revelam-se em comportamentos negociais antiéticos e desleais, que apesar de poderem proporcionar uma alta lucratividade pontual para as partes, torna-se desinteressante para o mercado como um todo, porque pode levar à bancarrota os demais concorrentes, causando desemprego e outras

¹⁶ Conforme o glossário oficial do Instituto Ethos: “*Stakeholder*: Termo em inglês amplamente utilizado para designar as partes interessadas, ou seja, qualquer indivíduo ou grupo que possa afetar a empresa por meio de suas opiniões ou ações, ou ser por ela afetado. Há uma tendência cada vez maior em se considerar *stakeholder* quem se julgue como tal.” Disponível em: http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/indicadores/glossario/ Acesso em: 29 mar. 2012

¹⁷ Como exemplo de tal situação está a Lei 8112/90, em seu artigo 5º, § 2º que estabelece uma quota de 20% (vinte por cento) dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência. De igual sorte, agora no âmbito privado, a Lei 8213/91, em seu artigo 93, estabelece que as empresas com 100 (cem) ou mais empregados ficam obrigadas a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco) por cento de suas vagas com pessoas portadoras de deficiência ou reabilitadas.

mazelas; as falhas de mercado também podem se revelar na falta de qualidade dos produtos e serviços e em seu impacto ambiental desmesurado.

Para corrigir essas falhas de mercado, tem-se o ordenamento jurídico, que no Brasil opera direta regulação da macro e da microeconomia, ainda que não se tenha (e nem se deseje) um Estado duramente regulador. Via de regra, o Estado brasileiro anda nos limites do salutar intervencionismo, visando essencialmente a estabelecer o ideário axiológico constitucional.

E naquilo em que se abstêm as leis, ou mesmo andando de forma complementar, surgem as normas de mercado, que não possuem natureza cogente, mas que promovem a regulação das relações negociais, de maneira pacífica e voluntária, ou tantas vezes de forma impositiva, por meio dos órgãos de classe ou de associações nacionais e internacionais.

Ambas, normas de lei ou de mercado, no caso ora investigado, procuram corrigir as falhas de mercado supra referidas e os impactos deletérios das transações econômicas, variando desde a obrigatoriedade da adoção de padrões de pesos, medidas e qualidade de fabricação, até a diminuição do impacto ambiental no processo produtivo e a redução das desigualdades e promoção da inclusão das salutares diferenças, no meio ambiente empresarial.

Quando a empresa se comporta de acordo com o ordenado por lei cogente e de acordo com os padrões éticos e de qualidade, que o mercado espera dela, promovendo o bem da sua comunidade, tem-se uma empresa socialmente responsável.

Voltando ao glossário oficial do Instituto Ethos (2008), Responsabilidade Social Empresarial é¹⁸:

a forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais que impulsionem o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais

Se apenas o conceito de Responsabilidade Social Empresarial precisa estar consignado em um repositório oficial, é certo que as suas linhas práticas não são unanimidade entre os operadores de seus mecanismos.

Assim, existe divergência sobre quais são as condutas empresariais que podem ser reputadas como socialmente responsáveis e na intenção de oferecer uma padronização,

¹⁸ Disponível em:

http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/indicadores/download/IndicadoresEthos_2011_PORT.pdf.

Acesso em: 29 mar. 2012.

algumas entidades nacionais e internacionais cuidaram de elaborar os chamados relatórios de sustentabilidade, compostos por diversos indicadores que consistem em *standards* da responsabilidade social, procurando afastar esse aferimento do campo puramente ideológico ou de interesses de poucos e medindo o grau de impacto das ações das empresas, perante os seus acionistas e todos os seus públicos de interesse.

Esses indicadores são, por natureza, normas de mercado e também consistem em *standards* dos padrões de qualidade regulados pelas normas ISO, por exemplo.

4.1.2 Responsabilidade Jurídica Social Empresarial

Como é próprio de um Estado Liberal, a maior parte de suas normas de conduta estão nos compêndios de mercado, e não na esfera legiferada.

Porém, a falta de caráter impositivo leva muitos pensadores à errada interpretação de que a empresa não possui uma função social diversa do “dar lucro” e de que as condutas socialmente responsáveis seriam meramente optativas, desvinculadas de qualquer obrigação jurídica.

Foi para investigar as nuances de mercado, partindo-se da premissa teoria de que a responsabilidade social empresarial é dever jurídico das empresas, que o Projeto de Pesquisa CNPq-CAPES “Livre Iniciativa e Dignidade Humana”, do programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania, do UNICURITIBA, passou a desenvolver estudos acerca da Responsabilidade Jurídica Social Empresarial, integrando tal estudo às noções de função social da propriedade e da empresa.

De fato, não basta a empresa ser societariamente responsável, ou seja, cumpridora dos comandos legais, necessária que seja, também, socialmente responsável¹⁹.

Conforme ensina Parodi (2009), a Responsabilidade Social Empresarial é dever jurídico na medida em que as normas consensuais encontram identidade com as normas “de lei”, havendo diálogo entre os postulados legiferados e os postulados de mercado, e, no passo desse diálogo, torna-se possível o questionamento judicial das normas consensuais de mercado, ainda que sob a dialética do descumprimento jurídico²⁰.

O próprio conceito de Responsabilidade Social Empresarial é autoelucidativo, na medida em que traz em seu bojo medidas relativas a diversos bens juridicamente tutelados, como o meio ambiente natural e cultural e o respeito nas relações laborais e consumeristas,

¹⁹ Sobre tal diferenciação ver HUSNI, Alexandre. **Empresa socialmente responsável**. p. 87/91.

²⁰ Extraído da idéia central do capítulo 2 da dissertação de mestrado da autora.

além de prestigiar axiomas não mais metajurídicos, desde a aprovação do Código Civil, em 2002, tais como a ética, a boa-fé, os bons costumes e a transparência, intencionando deliberadamente reduzir as diferenças sociais e promover a igualdade, inclusive nas diferenças salutaras.

4.2 INDICADORES DE CIDADANIA CORPORATIVA A RESPEITO DO TRATAMENTO COM O “PÚBLICO INTERNO” E A CORRELAÇÃO DAS AÇÕES AFIRMATIVAS COM MEIO AMBIENTE EMPRESARIAL

Um dos importantes instrumentos de medição da cidadania corporativa são os balanços sociais. De acordo com Tinoco e Kramer (2004, p. 32),

Balanço social é um instrumento de gestão e de informações que visa a evidenciar, de forma mais transparente possível, informações financeiras, econômicas, ambientais e sociais, do desempenho das entidades, aos mais diferenciados usuários, seus parceiros sociais.

Tecnicamente, os balanços sociais são diferentes dos relatórios de sustentabilidade:

Relatórios de sustentabilidade são a prática de medir e divulgar o desempenho organizacional enquanto se trabalha rumo ao desenvolvimento sustentável. Um relatório de sustentabilidade fornece uma declaração equilibrada e razoável do desempenho de sustentabilidade da organização, incluindo contribuições positivas e negativas (GRI, 2006, p.41)

E conforme ensina, Luiz Felipe Ferreira, Luciana D. Três, et al (2008, p. 02):

O relatório de sustentabilidade por sua vez, é mais abrangente que o balanço social, pois evidencia as práticas adotadas pelas empresas no intuito de buscar o desenvolvimento sustentável, através de medidas que possibilitem melhores condições de vida para a sociedade, e que demonstre atitudes de preservação do meio ambiente. [...] As informações geradas pelo relatório de sustentabilidade são de ordem qualitativa e quantitativa, uma vez que ele procura evidenciar os processos da gestão sócio-ambiental nas organizações, demonstrando o que elas têm feito em busca do desenvolvimento sustentável.

Quanto ao surgimento histórico dos balanços e relatórios sociais, no cenário econômico mundial, remete à década de 1970, e os modelos vêm sofrendo reformulações constantes, até a data de hoje, a fim de se adequarem à realidade do tempo em que se inserem. Destaca-se que:

Em 1977, na França, foi decretada uma lei determinando que empresas com mais de 750 funcionários publicassem um balanço anual relatando suas práticas trabalhistas. Em 1978, o Brasil entrou no debate, por iniciativa do Instituto de Desenvolvimento Empresarial, hoje chamado Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresarial e Social (Fides). Após uma série de discussões sobre o papel das empresas no desenvolvimento da sociedade, a entidade iniciou a promoção desse tipo de

relatório, realizando dois anos depois um seminário internacional pioneiro nesse tema. (Ethos, 2011, p. 9)

Os principais modelos de balanços sociais mais preenchidos no cenário mundial e brasileiro são o GRI (*Global Report Initiative*), Ibase (Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas) e Ethos. O uso dos balanços sociais constitui-se, destarte, em importante instrumento para o alcance da responsabilidade civil empresarial e tanto esta como aqueles

devem ser vistos e utilizados como instrumentos essenciais no planejamento estratégico das organizações públicas ou privadas, deixando o Balanço Social de ser uma simples demonstração contábil e uma descrição dos investimento sociais das empresas, passando a ser um instrumento fundamental, possibilitando avaliação e aperfeiçoamento da gestão do ponto de vista da responsabilidade social, com transparência dos investimentos efetuados. É neste perspectiva que são entendidos como um dos meios propulsores do desenvolvimento econômico e social (REIS & MEDEIROS, 2009, p. 140).

Como a principal plataforma estudada pelo referido Projeto de Pesquisa é do Instituto Ethos, optou-se por fazer o cotejo com as ações afirmativas e os indicadores desta organização. Inicialmente, cumpre destacar alguns aspectos sobre quem vem a ser a instituição em comento (Ethos, 2011)²¹:

O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social é uma organização sem fins lucrativos, caracterizada como Oscip (organização da sociedade civil de interesse público). Sua missão é mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade justa e sustentável. Criado em 1998 por um grupo de empresários e executivos oriundos da iniciativa privada, o Instituto Ethos é um polo de organização de conhecimento, troca de experiências e desenvolvimento de ferramentas para auxiliar as empresas a analisar suas práticas de gestão e aprofundar seu compromisso com a responsabilidade social e o desenvolvimento sustentável. É também uma referência internacional nesses assuntos, desenvolvendo projetos em parceria com diversas entidades no mundo todo.

O Relatório de Sustentabilidade do Instituto Ethos atende às necessidades específicas de alguns setores da economia, a exemplo da imprensa e das microempresas, que possuem indicadores próprios.

Mas, para as empresas em geral, existem os “Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial” que, juntamente com o “Guia para Elaboração de Balanço Social e

²¹ Disponível em:

http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/indicadores/download/IndicadoresEthos_2011_PORT.pdf.

Acesso em: 29 mar. 2012.

Relatório de Sustentabilidade”, formam as “Ferramentas de Gestão: Empresas e Responsabilidade Social²²”.

O questionário é estruturado por grandes temas, a saber: “Valores, Transparência e Governança; Público Interno; Meio Ambiente; Fornecedores; Consumidores e Clientes; Comunidade; Governo e Sociedade” (Ethos, 2011, p. 5).

Cada grande tema é formado, do todo para a parte, por um número próprio de subtemas; indicadores numerados; enunciados que explicam o conteúdo do indicador e formula a pergunta geral a ser respondida pelo preenchedor do relatório; indicadores de profundidade, que medem o grau de impacto das medidas tomadas pela empresa; estágios que medem o grau do indicador de profundidade; os indicadores binários, compostos por perguntas, a serem respondidas por “sim” e “não”, relativas às condutas empresariais; e indicadores quantitativos, que medem percentuais concernentes a medidas pontuais que integram o indicador.

Em que pese todos os indicadores estarem, em alguma parcela, ligados ao ideário constitucional, de maneira verticalizada pode-se dizer que o tema 02, Público Interno, no subtema 02, Respeito ao Indivíduo e subtema 03, Trabalho Decente, sejam os mais afetos à proteção das garantias fundamentais e dos direitos humanos no meio ambiente laboral. Destacam-se:

O indicador de número 09 diz respeito ao tratamento da questão do combate ao trabalho infantil, em caráter repressor. E na sequência, o indicador de número 10 considera o compromisso da empresa para com o desenvolvimento infantil e com os direitos das crianças, agora em caráter promocional, passando, inclusive, pela saúde da mulher gestante e a medição do número de filhos de funcionários matriculados em escolas, fazendo distinção por faixa etária (Ethos, 2011, p. 25-27). Destaca-se que o Estágio 01 do Indicador 09 desde sua primeira frase já evidencia uma realidade importante: que não basta respeitar a lei, para a empresa atingir um *status* pleno de socialmente responsável. Eis o que preceitua:

Além de respeitar a legislação brasileira, que proíbe o trabalho a pessoas com menos de 16 anos (exceto na condição de aprendiz, entre os 14 e 16 anos), discute internamente a importância da educação e as consequências do trabalho infantil (Ethos, 2011, p. 26).

O indicador de número 11 trata da valorização da diversidade e enuncia os estágios com a seguinte afirmação: “Reconhecendo a obrigação ética das empresas de combater todas

²² Disponível em:

http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/indicadores/download/IndicadoresEthos_2011_PORT.pdf.

Acesso em: 29 mar. 2012

as formas de discriminação negativa e de valorizar as oportunidades oferecidas pela riqueza da diversidade de nossa sociedade” (Ethos, 2011, p. 28). Nas Informações Adicionais, as indicações binárias aferem, desde o item 11.1:

11. A política de valorização da diversidade e não-discriminação consta no código de conduta e/ou na declaração de valores da empresa. Essa política contempla explicitamente: 11.2. A questão étnico-racial; 11.3 A questão de gênero; 11.4 A questão de idade; 11.5 A questão religiosa; 11.6 A questão da orientação sexual; 11.7 A questão da origem geográfica; 11.8 A questão da classe social; 11.9 A questão da deficiência; 11.10 A questão da aparência física (Ethos, 2011, p. 29).

Os compromissos dos indicadores de número 12 e 13 tratam da não-discriminação e promoção da equidade racial e da promoção da igualdade de gênero.

12.1 .A política de valorização da diversidade e não-discriminação consta no código de conduta e/ou na declaração de valores da empresa. 12. 2 Da política de valorização da diversidade e não-discriminação derivam procedimentos formais para processos de seleção, admissão, promoção e mobilidade interna e demissão. 12.3 Nessa política estão claramente previstos os mecanismos e canais formais para denúncia, encaminhamento, análise e apuração de fatos que envolvam possíveis casos de discriminação. 12.4 A empresa possui programa específico de contratação de pessoas com deficiência e atende rigorosamente a legislação de cotas de vagas para esse público. 12.5 Da política de valorização da diversidade e não-discriminação derivam procedimentos específicos para melhorar a qualificação e promover pessoas com deficiência. 12. 6 A empresa promoveu ou está promovendo as adaptações necessárias para favorecer a acessibilidade, de acordo com a legislação em vigor. 12.7 Da política de valorização da diversidade e não-discriminação derivam políticas para a contratação de pessoas com idade superior a 45 anos. 12.8 Da política de valorização da diversidade e não-discriminação derivam procedimentos específicos que abordam a questão da faixa etária dos empregados. (Ethos, 2011, p. 30-31)

No Indicador de número 13, percebe-se forte caráter proativo para que a efetividade das tutelas constitucionais alcancem seus melhores efeitos. Sob o título de “Compromisso com a Promoção da Equidade de Gênero”, os indicadores binários operam importantes questionamentos, para, ao final, aferir numericamente o desempenho da empresa:

13.1.A política de promoção da equidade de gênero é formal e consta no código de conduta e/ou na declaração de valores da empresa. 13.2.Da política de promoção da equidade de gênero derivam procedimentos específicos para melhorar a qualificação das mulheres e promovê-las. 13.3.A política de promoção da equidade de gênero proíbe expressamente a contratação, demissão ou promoção de mulheres baseada em seu estado civil ou condição reprodutiva. 13.4.A política de promoção da equidade de gênero explicita igualdade de condições para homens e mulheres no que se refere a salários e benefícios, previdência privada e acesso a treinamentos e bolsas de estudos. 13.5.A empresa realiza campanhas internas de conscientização (seminários, fóruns ou encontros específicos) para melhorar a compreensão de seus empregados sobre a importância da valorização da mulher. 13.6.O plano de saúde da empresa tem adaptações específicas objetivando a manutenção e cuidados com a saúde da mulher. 13.7. A empresa tem metas de contratação, treinamento e mobilidade interna (horizontal e vertical) visando a promoção da equidade de gênero em todos os níveis hierárquicos e em todas as áreas. 13.8.A política de promoção da equidade garante a participação feminina nos processos decisórios e na gestão, em

todos os níveis hierárquicos e em todas as áreas da empresa. 13.10. A política de promoção da equidade de gênero proíbe expressamente atividades que possam intimidar ou constranger as mulheres no ambiente de trabalho. 13.11. A promoção da equidade de gênero é uma das dimensões da política de comunicação estratégica da empresa. 13.12. A política de comunicação comercial tem como premissa não utilizar a figura feminina de maneira estereotipada ou que atente contra a dignidade das mulheres. 13.13. A política de promoção da equidade de gênero proíbe expressamente a discriminação contra mulheres com problemas de saúde, inclusive as soropositivas. 13.14. A empresa tem procedimentos que garantem a proteção das mulheres contra a violência e o assédio psicológico, moral, físico e sexual no local de trabalho e na locomoção entre casa e empresa. 13.15. A empresa promove campanhas de sensibilização dos homens sobre a importância da divisão das tarefas domésticas e sobre a paternidade responsável. (Ethos, 2011, p. 33-34)

A rubrica de número 14 aborda a investigação dos comportamentos deletérios e promocionais nas relações com trabalhadores terceirizados, sendo os seguintes os estágios de impacto da Responsabilidade Social Empresarial, de 01 a 04:

Em suas relações com trabalhadores terceirizados e/ou com os fornecedores desses serviços, a empresa: Mantém relação contratual dentro dos parâmetros legais de coresponsabilidade pelo cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias. Monitora periodicamente o cumprimento dos requisitos estabelecidos na contratação, exigindo que sejam feitos ajustes que garantam o correto cumprimento da legislação. Além de monitorar o cumprimento da legislação, negocia com seus fornecedores para que proporcionem a seus empregados níveis salariais compatíveis com as médias de mercado. Oferece ao trabalhador terceirizado as mesmas condições de saúde e segurança e o acesso a benefícios básicos gozados pelos empregados regulares, como transporte, alimentação, creche, ambulatório, etc. (Ethos, 2011, p. 34)

Por fim, o indicador 17, trata do compromisso com o desenvolvimento profissional e a empregabilidade, abordando questões de gênero, como a mobilidade das mulheres e sua efetiva ascensão a cargos de chefia. Eis os seus componentes binários:

17.1 analisa periodicamente o perfil socioeconômico de seus empregados no sentido de balizar suas estratégias de remuneração e benefícios e de educação e desenvolvimento profissional. 17.2. mantém programa de erradicação do analfabetismo (absoluto e/ou funcional), educação básica ou ensino supletivo entre seus empregados, com metas e recursos definidos. 17.4. contempla em suas políticas de desenvolvimento programas que promovam a coerência entre os valores e princípios éticos da organização com os valores e princípios individuais de seus empregados. 17.5. possui programas de aconselhamento sobre o planejamento de carreiras, de forma a auxiliar os empregados na reflexão sobre suas funções e identificação de objetivos em longo prazo. 17.6. considerando seu papel social em relação aos estagiários, oferece a eles boas condições de trabalho, aprendizado e desenvolvimento profissional e pessoal em suas respectivas áreas de estudo, com o devido acompanhamento. 17.7. ao encerrar o período referente ao programa de estágio, procura empregar os estagiários na própria empresa; quando isso não é possível, busca colocação para eles em empresas ou organizações parceiras. 17.8. Quantidade de horas de desenvolvimento profissional por empregado/ano. 17.9. Percentual do faturamento bruto gasto em desenvolvimento profissional e educação. 17.10. Total de analfabetos na força de trabalho. 17.11 Percentual de mulheres

analfabetas na força de trabalho. 17.12.Percentual de mulheres com ensino fundamental I (1ª.a 4ª.série) completo na força de trabalho. 17.13.Percentual de mulheres com ensino fundamental I (5ª.a 8ª.série) completo na força de trabalho. 17.14.Percentual de mulheres com ensino médio completo na força de trabalho. 17.15.Percentual de mulheres com ensino superior completo na força de trabalho. 17.16.Percentual de homens analfabetos na força de trabalho. 17.17.Percentual de homens com ensino fundamental I (1ª.a 4ª.série) completo na força de trabalho. 17.18.Percentual de homens com ensino fundamental I (5ª.a 8ª.série) completo na força de trabalho. 17.19.Percentual de homens com ensino médio completo na força de trabalho (Ethos, 2011, p. 36)

Interessa destacar que, em regra, as questões são abordadas do ponto de vista *interna corporis*, mas também sob o prisma do cuidado na cadeia de fornecimento, a exemplo de evitar-se a contratação de fornecedores que se valham da mão de obra escrava.

Ainda que o preenchimento do relatório por uma única empresa não possa ser considerado, tecnicamente, como uma ação afirmativa, se considerados os preenchimentos de maneira global, por todas as empresas relatantes no ano, então certamente que se está diante de uma política pública afirmativa, promovida pelo mercado, mas que incentiva e de certa forma fiscaliza o cumprimento das leis e das políticas públicas e das ações afirmativas de natureza jurídica cogente, coibindo comportamentos perniciosos e ensejando medidas não apenas repressoras, mas de caráter promocional, visando ao estabelecimento de uma sociedade mais livre, justa e solidária.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo precípua do artigo foi o registro das balizas teóricas mínimas, acerca das Ações Afirmativas, tratando-se da sua natureza jurídica, inclusive, e passando para as balizas teóricas do meio ambiente empresarial, lido a partir dos novos conceitos de “meio ambiente”.

Na seqüência, travou-se o diálogo com a Responsabilidade Jurídica Social e com os indicadores da Cidadania Empresarial, a partir da métrica proposta pelo Instituto Ethos.

As desigualdades sociais e econômicas se verificam, no Brasil, desde os tempos de sua colonização, tendo-se agravado os problemas de base e também os periféricos, em razão infelizmente não apenas da inércia, mas também de condutas negativas dos três poderes, que na esfera de suas competências, deveriam atuar em favor do estabelecimento da projetada “sociedade livre, justa e solidária”.

No escopo de corrigir as desigualdades formais e de prestigiar a salutar diversidade de toda ordem, é que surgem as Ações Afirmativas, como políticas públicas de reequilíbrio das relações sociais, econômicas e jurídicas, atuando frente aos casos concretos identificados de chagas sociais.

O meio ambiente empresarial, que é composto pelo meio ambiente laboral e negocial, é afetado pelas normas constitucionais e regulamentares, para que se obtenha efetividade para o pleno emprego e para a redução das desigualdades.

Esse ideário ultrapassa as searas do ordenamento jurídico e atinge a esfera das normas consensuais, cujo escopo é essencialmente o de regular padrões de conduta éticos, morais e de qualidade, no mercado.

Exemplo se extrai dos Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial, cujo capítulo segundo, acerca do Público Interno, mede o impacto das decisões das empresas, na promoção do Respeito ao Indivíduo e do Trabalho Decente.

Ainda que as Ações Afirmativas sejam de natureza coletiva, é certo que os indicadores de cidadania empresarial contribuem para a redução das desigualdades e se considerada a totalidade dos relatórios preenchidos por todos os agentes empresariais, constitui-se, também, em uma ação afirmativa que emerge do próprio mercado, em favor do ideário constitucional.

Portanto, as ações afirmativas com vistas ao incremento da cidadania corporativa, além de fortalecer a importância de uma responsabilidade jurídico-social empresarial, ainda advoga a inclusão social, sem perder a sustentabilidade econômica.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AZEVEDO, Plauto Faraco de. **Ecocivilização**. São Paulo : RT, 2005.

BATISTA, Neimar. PARODI, Ana Cecília. O ativismo judicial como meio para efetivação da função social do processo. *In: Âmbito Jurídico*. Rio Grande do Sul, 85, 01/02/2011 [Internet]. Disponível em http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8985. Acesso em 25 nov. 2011.

BOBBIO, Norberto. **Da estrutura à função**, Manole, São Paulo: 2007.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm. Acesso em: 25 nov. 2011.

_____. Código Civil Brasileiro de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acesso em: 25 nov. 2011.

_____. Política Nacional do Meio Ambiente. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6938.htm. Acesso em: 25 nov. 2011.

CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. **O direito à diferença**. Belo Horizonte : Del Rey, 2003.

DERANI, Cristiane. **Direito ambiental econômico**. 2ª Ed., São Paulo : Max Limonad, 2001.

FERREIRA, Luiz Felipe, TRÊS, Luciana D., et al. **Indicadores de Sustentabilidade Empresarial: uma comparação entre os indicadores do balanço social IBASE e relatório de sustentabilidade segundo as**

diretrizes da global reporting initiative GRI. Disponível em: [http://www.aedb.br/seget/artigos09/445_445_Contabilidade_social_REV.seget\[2\].pdf](http://www.aedb.br/seget/artigos09/445_445_Contabilidade_social_REV.seget[2].pdf). Acesso em: 25 nov. 2011.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade:** (o Direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA) / Joaquim B. Barbosa Gomes, - Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

_____. **A Recepção do Instituto da Ação Afirmativa pelo Direito Constitucional Brasileiro.** Disponível em <http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/index.php/buscalegis/vewFile/31981/31224>. Acesso em: 25 nov. 2011.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE. Diretrizes para relatório de sustentabilidade. Disponível em: <http://www.globalreporting.org/NR/rdonlyres/812DB764-D217-4CE8-4DE-15F790EE2BF3/0/G3_GuidelinesPTG.pdf>. Acesso em: 25 nov. 2011.

HUSNI, Alexandre. **Empresa socialmente responsável.** São Paulo : Quartier Latin, 2007.

INSTITUTO ETHOS. **Guia para elaboração de balanço social e relatório de sustentabilidade 2011.** Disponível em: <http://www.uniethos.org.br/_Uniethos/Documents/GuiaBalanco2008_PORTUGUES.pdf>. Acesso em: 29 mar. 2012.

JUSTEN FILHO, Marçal. **Empresa, Ordem Econômica e Constituição.** Revista de Direito Administrativo. Rio de Janeiro, n. 212, p. 109-133, abr/jun, 1999.

LAFER, Celso. **A reconstrução dos direitos humanos.** São Paulo : Companhia das Letras, 1991.

MILARÉ, Édis. **Direito do Ambiente: A Gestão Ambiental em foco.** 5. ed. ref. atual. e amp. São Paulo:Revista dos Tribunais, 2007.

NOSSO FUTURO COMUM (Relatório Brundtland). Disponível em: http://en.wikipedia.org/wiki/Our_Common_Future. Acesso em: 25 nov. 2011.

_____. **Responsabilidade civil pré-negocial: o rompimento das tratativas.** 2. ed. Curitiba: Juruá, 2002.

PARODI, Ana Cecília de Paula Soares; POPP, Carlyle; BESSA, Fabiane Lopes Bueno Netto (co-orient.). **Função profilática da responsabilização civil consumerista e desenvolvimento sustentável.** 2009. 159 f. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2009.

POPP, CARLYLE. PARODI & ANA CECÍLIA, Dignidade Humana, Direitos da Personalidade e Patrimônio Imaterial. *In: Tutela dos direitos da personalidade na atividade empresarial.* Luiz Eduardo Gunther; Willians Franklin Lira dos Santos, coordenadores. Curitiba. Juruá. 2009.

REIS-. Carlos Nelson dos & MEDEIROS, Luiz Edgar. **A responsabilidade social das empresas e balanço social.** São Paulo : Atlas, 2009.

ROCHA, Carmen Lúcia Antunes. **Ação Afirmativa: o conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica.** *In: Revista Trimestral de Direito Público.* N.º 15/85. São Paulo, 1996.

SACHS, Ignacy. **Desenvolvimento incluyente, sustentável, sustentado.** Rio de Janeiro: Garamond, 2004.

SELL, Sandro Cesar. **Ação afirmativa e democracia racial: uma introdução ao debate no Brasil.** Florianópolis: Fundação Boiteux, 2002.

SILVA, Alexandre Vitorino. **O desafio das ações afirmativas no direito brasileiro.** Disponível em <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=3479>. Acesso em: 25 nov. 2011.

SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional.** 4. ed. ver. e atual. São Paulo: Malheiros, 2003.

SOUZA, Ariovaldo Santos de. **Ações Afirmativas: origens, conceito, objetivos e modalidades.** Jus navigandi, teresina, ano 11, n. 1321, 12 fev. 2007. Disponível em <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9487>. Acesso em: 25 nov. 2011.

TINOCO, J. E. P., KRAEMER, M. E. P. **Contabilidade e gestão ambiental**. São Paulo: Atlas, 2004.

TORRES, Ricardo Lobo. A cidadania multidimensional na era dos direitos. *In*: TORRES, Ricardo Lobo (org.). **Teoria dos direitos fundamentais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 243-342.