

DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: A IMPORTÂNCIA DA CONSCIÊNCIA ÉTICA EMPRESARIAL

DISCRIMINATION ON WOMEN IN THE LABOR MARKET: THE IMPORTANCE OF BUSINESS ETHICS AWARENESS

LUCIANE MARIA TRIPPIA¹

VIVIANE COELHO DE SÉLLOS-KNOERR²

RESUMO

A atividade empresarial tem papel fundamental na geração de empregos e impostos do país, devendo agir de modo a incluir os grupos considerados vulneráveis. O presente artigo tem por objetivo, diante da ocorrência de discriminação de gênero no mercado de trabalho, verificar a possibilidade de utilização de cotas para mulheres, como medida de inclusão social, as quais já são utilizadas, de outras formas, pelo ordenamento jurídico brasileiro (portadores de deficiências, nas universidades, e no âmbito eleitoral). Todavia, as cotas de gênero não existem no âmbito laboral, embora haja projeto de lei em trâmite, de forma similar à política já adotada em diversos países europeus. Objetivou o presente trabalho investigar a possibilidade da discriminação das trabalhadoras ser combatida com a participação das empresas, tendo sido examinada a discriminação, as ações afirmativas, e a ética e responsabilidade empresarial, a fim de responder o problema: poderia a discriminação das mulheres, no mercado de trabalho brasileiro, ser combatida com políticas adotadas pelas próprias empresas? Concluindo-se, após pesquisa bibliográfica realizada, que atividade empresarial, agindo com ética, poderá implementar ações afirmativas (cotas), contribuindo, assim, no combate à discriminação das trabalhadoras brasileiras, e, com isto, estará colaborando para a inclusão social, e dando suporte para a existência de uma sociedade sustentável.

¹ Possui graduação em Direito pela Faculdade de Direito de Curitiba, pós-graduação em Direito Lato Sensu pela Escola da Magistratura Estadual do Paraná, especialista em Direito Previdenciário pelo Centro Universitário Curitiba. Atualmente é mestranda em Direito Empresarial e Cidadania no Centro Universitário Curitiba.

² Doutora em Direito do Estado pela PUC/SP, Mestre em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP, Especialista em Direito Processual Civil pela PUCCAM P. Advogada. Professora Universitária em Graduação e Pós-Graduação é professora e atualmente, também coordenadora do Programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania do UNICURITIBA-PR.

PALAVRAS-CHAVE: Discriminação; gênero; mercado de trabalho; ações afirmativas; cotas; ética empresarial; responsabilidade social.

ABSTRACT

Business activity has a key role in generating jobs and taxes in the country and should act to include the groups considered vulnerable to the achievement of full capacity. This article aims, before the occurrence of gender discrimination in the labor market, to verify the possibility of using quotas for women, as a measure of social inclusion, which are already used by Brazilian legal system in other ways (carriers deficiencies, in universities, and for elections). However, gender quotas do not exist in the labor market, although there is a bill pending, similar to the policy already adopted in various European countries. This study aimed to investigate the possibility of discrimination against workers be countered with the participation of undertakings, having been examined discrimination, affirmative action, and ethics and corporate responsibility, in order to address the problem: could discrimination against women in the market Brazilian labor be countered with policies adopted by the companies themselves? Concluding after bibliographic research, the company, with ethical, implement affirmative action (quotas) could contribute in fighting discrimination against workers in Brazilian, and, thus, will be collaborating for social inclusion, and support for the existence of a sustainable society.

KEYWORDS: Discrimination; gender; the labor market; affirmative action; quotas; business ethics; social responsibility.

SUMÁRIO: *Introdução. 1. Discriminação da mulher no Mercado de trabalho. 1.1 Conceito de discriminação. 1.2 Discriminação positiva e negativa. 1.3 Legislações referentes à vedação da discriminação. 2. Ações Afirmativas 2.1 Breve histórico e conceito de Ações Afirmativas. 2.2 Ações afirmativas e o sistema de cotas. 3. Ética e Responsabilidade Empresarial. 4. Considerações finais. Referências bibliográficas.*

INTRODUÇÃO

A empresa, como atividade motriz da Ordem Econômica nacional (art. 170, da Constituição Federal), possui dois principais objetivos: o econômico, que visa à consecução máxima do lucro; e o social, quando lhe foi imposta uma “função social” pelo legislador constituinte. A atividade empresarial, desta forma, além de assumir um papel fundamental na geração de empregos e impostos do país, deve também agir de

modo a incluir os grupos considerados vulneráveis, dando suporte para uma sociedade sustentável.

O presente artigo tem por objetivo, diante da ocorrência de discriminação de gênero no mercado de trabalho, verificar a possibilidade de utilização de cotas para mulheres, inclusive em cargos de direção, como espécie de ações afirmativas a serem implementadas pelas empresas, como medida de inclusão, a fim de possibilitar o pleno exercício da cidadania.

As cotas, como política pública de inserção social, entretanto, já são utilizadas pelo ordenamento jurídico brasileiro, como no caso de reservas de vagas no mercado de trabalho às pessoas com deficiências (Lei nº 8.213/91), na previsão de cotas na área da educação (Lei nº 12.711/12), e no âmbito eleitoral com reservas de assentos para mulheres (Lei nº 9.100/95, e nº 9.504/97).

Todavia, cotas de gênero, especialmente no mercado de trabalho, ainda não existem, embora haja projeto de lei em trâmite (PLS nº 112/2010) que, aos moldes da política adotada em diversos países europeus, prevê reserva de 40% dos assentos de conselhos diretores para mulheres, em cargos de direção de Conselhos de Administração de Empresas Públicas e Sociedades de Economia mista.

Assim, ao ser constatada a tendência mundial na valorização da diversidade, inclusive no meio laboral, percebe-se a importância de praticá-la também no país, na tentativa de, por um lado promover a inserção das mulheres no mercado de trabalho, e, de outro, agregar qualidades positivas à imagem das empresas perante a sociedade em geral.

Deste modo, procura-se então, investigar a possibilidade da discriminação das trabalhadoras ser combatida com a participação das empresas. Para tanto, será examinada a ocorrência de discriminações da mulher no mercado de trabalho, na sequência será visto o instituto das ações afirmativas, e finalmente, a ética e responsabilidade empresarial. Espera-se, desta forma, obter subsídios para a resposta do problema: poderia a discriminação das mulheres, no mercado de trabalho brasileiro, ser combatida com políticas adotadas pelas próprias empresas?

1. A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Segundo informa pesquisa realizada pelo IBGE³, no ano de 2011, embora as mulheres fossem maioria no Brasil - cerca de 53,7% da população - eram elas minoria da mão-de-obra ocupada (45,4%). Nessa mesma pesquisa foram verificados os rendimentos mensais entre homens e mulheres, tendo sido constatado que o salário médio do trabalho das mulheres foi de R\$ 1.343,81, significando um percentual de 72,3% do que recebiam os homens (R\$ 1.857,63).

Além do mais, as mulheres são também tragicamente mais atingidas pelo desemprego, representando cerca de 58,3% dos desocupados, enquanto que os homens 41,7%, conforme observa Nalu Farias⁴. Ressalta-se, ademais, que as mulheres continuam concentradas em certos nichos da atividade, como, por exemplo: prestação de serviços, área social, comércio de mercadorias e setor agrícola.

Em relação aos cargos de direção, embora esteja aumentando, segundo uma pesquisa realizada pelo Instituto Ethos, no ano de 2004, eram elas ainda minoria. Constatou-se que quanto mais alto fosse o cargo, mais alta seria a disparidade entre os gêneros. Dentre as empresas pesquisadas, foram verificadas as seguintes proporções de ocupação das mulheres: 11,5% para cargos de direção; 24,6% para nível de gerência; 37% para nível de supervisão; e 35% para o nível funcional.

Ressalta-se, contudo, que o processo de inserção da mulher no mercado de trabalho, adveio de visíveis e acentuadas transformações em relação aos papéis e às funções atribuídas na sociedade em geral, o que pode ter decorrido de alguns fatores como: o controle da natalidade, a busca de uma identidade feminina com o trabalho, o acesso à educação, e a própria subsistência. Mas, conforme verificado, marcada pela discriminação.

1.1 - Conceito de discriminação

³Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf>, acesso em: 20 jul. 2013.

⁴FARIA, Nalu. **Autonomia econômica e empoderamento da mulher: textos acadêmicos**. – Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2011, p. 234.

O termo discriminação remete ao tratamento de forma desigual ou injusto em relação a uma pessoa ou grupo de indivíduos, em face de alguma característica pessoal, racial, étnica, cultural, classe social ou ainda, segundo convicções religiosas. Assim, discriminação pode ser considerada como um fenômeno eminentemente social, que guarda conotação de desvalor por provocar desigualdades entre pessoas ou grupos sociais.

Segundo observa Thereza Cristina Gosdal⁵, a palavra discriminação pode ter dois significados: o primeiro seria relativo a diferenciar ou distinguir, empregados em sentido neutro; e já o outro seria utilizado em um sentido pejorativo, significando favoritismo, parcialidade, intolerância ou fanatismo, sendo considerado fenômeno social, que excede o campo do Direito.

Thereza Cristina Gosdal⁶ observa ainda que a discriminação, sendo um fenômeno social, é dinâmica, podendo variar no tempo e no espaço. E, em um mesmo contexto, “pode um mesmo fato ser discriminatório para uma pessoa e não ser para outra, exatamente porque não diz respeito a uma característica inerente ao sujeito, mas a algo que se constrói na relação com o outro, a uma valoração comparativa”.

Mas ainda que a discriminação possa ser considerada como uma construção social, a sua condenação, em oposição a promoção da igualdade, segundo assevera Joaquim B. Barbosa Gomes⁷, teria ocorrido, de uma forma mais enfática, após a Revolução Francesa, pelas teorias e mecanismos advindos do Direito Constitucional, de onde se extraíram fundamentações jurídicas para políticas de Estado anti-discriminatórias.

E, embora o combate à discriminação tenha se iniciado a partir do século XIX, foi a partir da Declaração Universal de 1948⁸, que ela ganhou um grande destaque, quando passou a ser assegurado a todos os indivíduos, detentores de uma gama de direitos, um tratamento com “vocação de proporcionar uma proteção geral, genérica e

⁵ GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho**. Curitiba: Genesis, 2003, p. 91.

⁶ *Idem*, p. 91.

⁷ GOMES, Joaquim B. Barbosa – **Ação Afirmativa e princípio constitucional da igualdade**: o Direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 18.

⁸ Em 1948, como resposta   discriminação racial e étnica havida durante a Segunda Guerra Mundial, teve origem a Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada na Assembléia Geral das Organizações das Nações Unidas, no continente norte americano. Este documento, entre outros que defendem a igualdade, pode ser tido como um dos maiores representantes da base da luta universal contra a discriminação de uma forma geral.

abstrata”, conforme observa Flávia Piovesan⁹, a fim de evitar a existência de desigualdades.

Assim, comum é atualmente o entendimento de que o princípio da não discriminação está associado ao princípio da igualdade, o que costuma vir previsto nas Constituições em geral, segundo J.J.Calmon de Passos¹⁰, as quais vedam tratamento diferenciado em função de raça, sexo, ascendência, origem, língua, crença, opinião religiosa ou política, condição social e pessoal, instrução ou ideologia.

No que tange ainda à concepção de igualdade, destaca Flávia Piovesan três vertentes:

a. igualdade formal, reduzida à formula “todos são iguais perante a lei” (que no seu tempo foi crucial para a abolição de privilégios); b. igualdade material, correspondente ao ideal de justiça social e distributiva (igualdade orientada pelo critério socioeconômico); e c. igualdade material, correspondente ao ideal de justiça como reconhecimento de identidades (igualdade orientada pelos critérios gênero, orientação sexual, idade, raça, etnia e demais critérios).

Ademais, observa Firmino Alves Lima que “a existência de comportamentos diferenciados resulta da quebra do dever de trato igual de seres humanos”, lembrando que “tratamento diferenciado não é discriminação, mas toda discriminação é quebra de isonomia”. Segundo o autor, os efeitos da discriminação atuam, em regra, em detrimento dos direitos trabalhistas e dos direitos fundamentais de caráter geral, podendo melhor ser estudado quando classificado segundo a sua motivação.¹¹

A discriminação, portanto, pode ser considerada como uma conduta que interfere de forma negativa nas relações sociais, impedindo as pessoas, de forma injustificada, de exercerem plenamente o direito à igualdade de oportunidades. Por outro lado,

⁹ PIOVESAN, Flávia. **Ações afirmativas da Perspectiva dos Direitos Humanos**. Cadernos de Pesquisa. São Paulo, v. 35, n. 124, abril de 2005. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742005000100004>>, acesso em 13 jul. 2013, p. 44.

¹⁰ PASSOS, José Joaquim Calmon de. **O princípio de não discriminação**. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 7, n. 57, 1 jul. 2002. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/2990>>. Acesso em: 15 jul. 2013.

¹¹ LIMA, Firmino Alves. **Discriminação nas relações de trabalho**. Disponível em: <<http://trt-15.jusbrasil.com.br/noticias/2337522/juiz-firmino-alves-lima-palestra-sobre-discriminacao-nas-relacoes-de-trabalho-em-evento-no-trt>>, acesso em 20 jul. 2013.

ressalta-se que as distinções, preferências ou exclusões, fundadas em qualificações exigidas para alguns empregos não podem ser consideradas discriminação.

A discriminação ocorre quando somos tratados como iguais em situações diferentes, e como diferentes em situações iguais, segundo Flávia Piovesan¹². Logo, é necessário, portanto, tentar combinar a proibição da discriminação com políticas compensatórias, a fim de acelerar a igualdade enquanto como processo. Desta forma, oportuno se faz, então, diferenciar discriminação negativa de positiva.

1.2 - Discriminação positiva e negativa

A discriminação negativa possui um sentido de tratamento desigual, com caráter de segregação, tendo como efeito o tratamento desigual de forma injustificada, como a que ocorre, por exemplo, em relação aos negros e às mulheres. É verificada, enquanto um fenômeno social, em todas as fases do desenvolvimento das sociedades humanas, inclusive no campo do trabalho.

A discriminação positiva, por outro lado, é uma forma de tentar eliminar as diferenças, ao assegurar a igualdade de oportunidades a todos, em oposição ao ato negativo de discriminar. Este tipo de discriminação pode ser entendido como um conjunto de políticas ou iniciativas que tem por objetivo o favorecimento de pessoas ou grupos sociais que se encontram em situações desfavoráveis, devendo ser utilizada até que os efeitos das desigualdades sejam neutralizados.

Supõe-se, assim, ser admissível a existência de discriminação (positiva) em favor de determinados grupos de pessoas, em especial relacionada ao acesso a determinadas atividades, visando corrigir desvantagens, e lhes sendo ofertadas oportunidades de ocupar espaços da vida social, em razão das desigualdades enfrentadas pelas mulheres ao longo da história.

¹² PIOVESAN, Flávia. **Ações afirmativas da Perspectiva dos Direitos Humanos**. Cadernos de Pesquisa. São Paulo, v. 35, n. 124, abril de 2005. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742005000100004>>, acesso em 13 jul. 2013, p. 48.

Leda de Oliveira Pinho¹³ lembra que a mulher teve que lutar por sua emancipação, a qual pode ser representada, segundo a autora, em quatro marcos importantes: o primeiro foi a Revolução Francesa; o segundo foi o direito das mulheres ao voto; o terceiro representado pelo movimento na década de 60; e o último foi nos anos 80, com a introdução dos estudos sobre gênero no meio acadêmico.

A mulher, portanto, vem ao longo do tempo tentando conquistar espaços na sociedade em geral, e, inclusive, no campo do trabalho, onde práticas discriminatórias de gênero ocorrem assumindo diversas feições, necessitando, quiçá, contar com a existência de discriminação positiva, em face da discriminação negativa, ainda que exista ampla legislação que vede tais práticas, tanto no âmbito interno, quanto na seara internacional.

1.3 - Legislações referentes à vedação da discriminação

O princípio da isonomia, previsto no artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal¹⁴, visa à realização dos direitos fundamentais, contemplando o conteúdo formal e material, a fim de dar proteção aos indivíduos contra discriminações injustificadas, bem como para garantir, também, a promoção da igualdade de oportunidades. Assim, é com base neste princípio que se busca combater as diversas discriminações ocorridas na sociedade, inclusive, no mercado de trabalho.

E foi a própria CLT (Consolidação das leis do Trabalho) o primeiro texto a tratar de discriminações nas relações laborais, a qual entrou em vigor em 10.05.1943, e que, em seu artigo 5º, veio a prever que: “*a todo trabalho de igual valor, corresponderá salário igual, sem distinção de sexo*”. Embora, anteriormente, também a Constituição

¹³ PINHO, Leda de Oliveira. **Princípio da igualdade: investigação na perspectiva de gênero** – Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Ed., 2005, p. 60.

¹⁴Art. 5º, *caput*, CF: “*Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: ...*”

Federal de 1934 tivesse assegurado o princípio da igualdade salarial, porém com efêmera vigência.¹⁵

A Constituição Federal de 1937, no entanto, foi omissa ao tema, limitando-se a tratar do princípio da igualdade de forma genérica, ao prever que todos são iguais perante a lei. Mas na sequência, em 1940, um Decreto-Lei¹⁶ permitiu a redução de 10% dos salários das mulheres, passando então os empregadores a pagar salário inferior aos dos trabalhadores homens, segundo Alice Monteiro de Barros¹⁷, tratando, desta forma, desigualmente homens e mulheres.

A Constituição Federal de 1967, por sua vez, vedou o pagamento de salários diferenciados e a adoção de critérios de admissão por motivo de sexo, cor, e estado civil. Seqüencialmente, a Constituição Federal de 1988 manteve a proibição do pagamento de salário diferenciado, do critério de admissão, e de função pelos mesmos motivos, incluindo, todavia, a idade, conforme consta no art. 7º, XXX.¹⁸

Ademais, previu também o atual texto constitucional, a igualdade entre homens e mulheres, em seu art. 5º, I,¹⁹ previsão está que, somada às demais, entretanto, não são suficientes para que o ideal do princípio da isonomia tenha penetrado na realidade, inclusive no âmbito do mercado de trabalho, onde é evidente a discriminação de gênero.

Insta ressaltar que a preocupação com a discriminação, fundada em razão da raça, encontra guarida no cenário internacional, através da Convenção nº 111, da OIT²⁰, adotada desde 1959, a qual considera a discriminação uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, buscando, desta forma, soluções para conflitos existentes no mundo do trabalho.

Ressalta-se, ademais, que existem atualmente no ordenamento jurídico brasileiro, outros diplomas que também buscam a isonomia dos trabalhadores. Eles estão contidos em normas infraconstitucionais, como, conforme já mencionado, há a

¹⁵ LIMA, Firmino Alves. **Mecanismos antidiscriminatórios nas relações de trabalho**. São Paulo: Ltr, 2006, p 244.

¹⁶ Decreto-Lei n. 2.548.

¹⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 8ª ed., 2012, p. 884.

¹⁸ Art. 7º, XXX, da Constituição Federal: “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”.

¹⁹ Art. 5º, I, da Constituição Federal: “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”.

²⁰ A Convenção nº 111, da OIT, foi promulgada pelo Decreto 62.150/68, dispondo sobre discriminação em matéria de emprego e profissão.

própria CLT (Consolidação das leis do Trabalho), com destaque para os artigos 460 e 461 (que vedam discriminação salarial entre os trabalhadores).

Diversas outras normas infraconstitucionais vieram, ademais, instrumentalizar o combate à discriminação no ambiente de trabalho no Brasil, como por exemplo: as Leis nº 1.390/51 (Lei Afonso Arinos), e nº 9.459/97 (que consideram crimes condutas discriminatórias); as Leis nº 9.029/95 e nº 9.799/99 (relativas ao acesso à relação empregatícia); Lei nº 7.716/89 e 9.716/89 (que consideram crimes condutas discriminatórias em empresa privada).

O combate à discriminação no âmbito do trabalho, desta forma, está amplamente amparado por instrumentos legais, devidamente orientados pelo princípio da igualdade, tanto através de preceitos constitucional, como infraconstitucional. Contudo, é notório que tais normas jurídicas, por si só, não estão sendo suficientes para obstar as práticas discriminatórias cometidas em relação às mulheres trabalhadoras no país.

Assim, diante da verificação deste descompasso existente entre as legislações que vedam a ocorrência de discriminação, e a condições atuais no mercado de trabalho brasileiro, notadamente em relação à mulher, constata-se a necessidade de adoção de outros mecanismos de promoção de igualdade de oportunidades no emprego, como, por exemplo, a utilização de ações afirmativas, na busca da justiça social.

2. AÇÕES AFIRMATIVAS

Diante da ineficácia e ineficiência das legislações que tratam da vedação de práticas discriminatórias, no âmbito laboral, verificam-se outras medidas que podem ser adotadas, a fim de obstar tal prática em relação às trabalhadoras como: a adoção de ações afirmativas, em especial cotas em empresas, a fim de dar oportunidade de acesso tanto no ingresso, como a determinados cargos, inclusive de direção

2.1 – Breve histórico e conceito das Ações Afirmativas

*Affirmative action*²¹ é uma expressão utilizada, primeiramente, no início da década de 1960, pelo Presidente John F. Kennedy, ao criar a *Equal Employment Opportunity Commission*²² (EEOC), no ano de 1961, a qual “obrigava as empresas empreiteiras contratadas pelos entes públicos a aumentar a contratação de minorias desprivilegiadas e discriminadas”. Esta Comissão também previa a proibição de acesso ao emprego em razão de nacionalidade, credo ou raça.²³

Ainda nos Estados Unidos da América houve, no ano de 1964, a adoção do *Civil Right Act*²⁴, a qual, em seu Título VII, vedava a segregação no mercado de trabalho, especialmente “visando eliminar a discriminação nas grandes empresas privadas, com ou sem contratos com o governo”, segundo informa Ana Beatriz Ramalho de Oliveira Ribeiro²⁵.

Para Ana Claudia Pompeu Andreucci²⁶, o critério de definição das ações afirmativas teria ocorrido sob a administração do presidente Nixon, “na orientação a empregadores, situados em áreas demográficas estratégicas, de ofertar empregos a pessoas qualificadas pertencentes a diversos grupos raciais, dentro de objetivos flexíveis e por um tempo também flexível”. Tendo sido, na seqüência, no ano de 1974, proibida a discriminação de gênero no ambiente de trabalho.

O primeiro registro no Brasil, contudo, a respeito de medidas para solucionar a prática discriminatória no meio laboral, teria ocorrido em 1968, por iniciativa de servidores do Ministério do Trabalho e do TST, relativo à criação de uma lei que compelsse as empresas privadas a manter percentual mínimo de empregados negros. Mas a norma, entretanto, acabou não sendo elaborada, segundo informa Simone Aparecida Barbosa Mastrantonio.²⁷

²¹ Ação Afirmativa, do inglês.

²² Comissão de Igualdade de Oportunidade de Emprego, do inglês.

²³ ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu. **Igualdade de Gêneros e Ações Afirmativas** - São Paulo: Ltr, 2010, p. 96.

²⁴ Lei dos Direitos Civis, do inglês.

²⁵ RIBEIRO, Ana Beatriz Ramalho de Oliveira. **“As Ações Afirmativas nas Relações de Emprego a luz do Ordenamento Jurídico Pátrio: sua efetividade e Eficácia”**. Dissertação de mestrado: Curitiba, 2011. 185 p. Dissertação de Mestrado em Direito. Centro Universitário Curitiba.

²⁶ ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu. **Igualdade de Gêneros e Ações Afirmativas** - São Paulo: Ltr, 2010, p. 96.

²⁷ MASTRANTONIO, Simone Aparecida Barbosa. **Ações Afirmativas: promoção da cidadania empresarial**. Curitiba: Juruá, 2011, p. 120.

Em 1983, o Deputado Federal Abdias Nascimento, propôs, por meio do Projeto de Lei n. 1.332, ações destinadas aos negros, prevendo reserva de vagas para mulheres negras (20%), e para homens negros (20%), candidatos aos serviços público, criação de instrumentos de incentivo para as empresas privadas no combate à discriminação, norma esta que também não prosperou²⁸.

Assim, tais medidas podem ser consideradas como as primeiras tentativas de adotar ações afirmativas no país, pois visavam oferecer tratamento diferenciado a grupos específicos. Mas foi o texto da Constituição Federal de 1988, que parece ter inaugurado a era moderna da discriminação positiva, ao dispor sobre ações afirmativas ao lado de leis que oferecem incentivos a mulheres e pessoas portadoras de necessidades especiais.

Dessa forma, conceituam-se ações afirmativas como mecanismos que procuram conceder, em caráter temporário, preferências a certos grupos de pessoas que possam estar em alguma desvantagem em um contexto social, mas, com isto, sem infringir o princípio da isonomia, segundo Alice Monteiro de Barros²⁹. Assim então, tem tais ações, por objetivo, a correção de certas desigualdades, inclusive no mercado de trabalho.

Para Larissa Renata Kloss³⁰, uma das justificativas para a implementação das ações afirmativas seria a de realizar uma “compensação histórica”. Assim também é o entendimento de Thereza Cristina Gosdal³¹, para a qual as ações afirmativas “apresentam tríplice justificação: evitar a permanência de condutas discriminatórias, compensar os grupos discriminados pelo passado, e valorar a diferença que diz respeito ao grupo discriminado”.

As ações afirmativas, também para Michael J. Sandel³² teriam argumentos compensatórios, para tentar remediar as injustiças do passado. No entanto, poderia dar margem a contestação, visto que os “beneficiários não são necessariamente aqueles

²⁸ ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu. **Igualdade de Gêneros e Ações Afirmativas** - São Paulo: Ltr, 2010, p. 97.

²⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 8ª ed., 2012, p. 894.

³⁰ KLOSS, Larissa Renata. **A especial tutela jurídica do trabalho da mulher e seus reflexos na empresa empregadora brasileira**. Curitiba, 2010. 242 p. Dissertação de Mestrado em Direito. Centro Universitário Curitiba, p. 77.

³¹ GOSDAL, Thereza Cristina. In: ARAÚJO, Adriane Reis, e FONTENELE-MOURÃO, Tânia – **Trabalho da Mulher: mitos, riscos e transformações** – São Paulo: Ltr, 2007, p. 127.

³² SANDEL, Michael J. **Justiça – O que é fazer a coisa certa**. Tradução de Heloísa Matias e Maria Alice Máximo. – 5ª edição – Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012, p.211.

que sofreram, e os que acabam pagando pela compensação raramente são os responsáveis pelos erros que estão sendo corrigidos”.

Michael J. Sandel³³ assevera, inclusive, que o argumento para a implementação de ações afirmativas seria o da diversidade, podendo configurar um meio de atingir o bem comum. Nela também se verifica objeções, entre as quais a de que não haveria como garantir existência de uma sociedade mais diversificada, nem uma maior conscientização, podendo-se correr o risco, inclusive, de gerar tensões entre as partes que se submetessem às essas ações.

As ações afirmativas, para Ledade Oliveira Pinho³⁴, utilizam a discriminação para combater a própria discriminação. Vincula-se ela à “idéia de reparação, de conduzir pessoas ao lugar em que estariam se não tivessem sido discriminadas”. No caso da mulher, a recomposição visaria minimizar danos que lhes foram infligidos no decorrer da história: “as oportunidades de se educar, de se autoconduzir e, muito especialmente, de disputar o poder”.

Para Mateus Eduardo Bertoncini³⁵, as políticas de ação afirmativa são necessárias para que haja a reconstrução do futuro de diversas classes e grupos menos favorecidos, “como um imperativo constitucional, como uma obrigação positiva do Estado, da sociedade civil e de cada cidadão, na consolidação do projeto constitucional de transformação da atual sociedade numa sociedade livre, justa e solidária”.

Desta forma, Bertoncini³⁶ afirma, categoricamente, que a realização de políticas de ação afirmativa, no Brasil, não seria apenas uma “autorização” da Carta Magna; ao contrário, para ele, tratar-se-ia de um “dever” imposto pela Constituição Federal a partir de uma “interpretação teleológica e sistemática dos princípios da dignidade humana, e da igualdade (nos sentidos formal e material)”.

³³ *Idem*, p. 211.

³⁴ PINHO, Leda de Oliveira. **Princípio da igualdade: investigação na perspectiva de gênero** – Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Ed., 2005, p. 116.

³⁵ BERTONCINI, Mateus Eduardo, e CAMPOS FILHO, Wilson Carlo. **Políticas de Ação Afirmativa no contexto do direito constitucional brasileiro**. Revista Jurídica Unicuritiba – v. 27, nº 11, 2011. Disponível em <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/215>> Acessado em 19 jan. 2013, p. 165.

³⁶ BERTONCINI, Mateus Eduardo, e CAMPOS FILHO, Wilson Carlo. **Políticas de Ação Afirmativa no contexto do direito constitucional brasileiro**. Revista Jurídica Unicuritiba – v. 27, nº 11, 2011. Disponível em <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/215>> Acessado em 19 jan. 2013, p. 166.

Contudo, é importante ressaltar que a ação afirmativa não se constitui em direito de minorias, haja vista que as desigualdades sociais não são adstritas, necessariamente, às minorias. Pelo contrário, elas podem atingir majorias, como na situação de mulheres, negros e pobres, verificados também no mercado de trabalho.

E tampouco as ações afirmativas poderiam ser confundidas com medidas assistenciais, sob o risco de cristalizar preconceitos. Importa, para tanto, a comprovação de discriminação contra o grupo a ser beneficiado, a fim promover a igualação de oportunidades³⁷.

2.2 – Ações afirmativas e o sistema de cotas (vagas)

As ações afirmativas são freqüentemente associadas à idéia de cotas, ou seja, à medidas de reserva de espaços para determinados grupos sociais “discriminados” (nem sempre considerados minorias), que se encontram em situação de desigualdade, vindo a promover-lhes uma inserção social. Assim, consideram-se quotas como uma das modalidades existentes de ações afirmativas.

No Brasil, a previsão de quotas, no ordenamento jurídico, ocorre de forma pontual. Tem-se, por exemplo, a previsão de percentual de cargos e empregos, públicos e privados, reservados às pessoas com deficiências, conforme previsão na Lei 8.213/91³⁸; assim como também há previsão de reserva ao trabalho do menor aprendiz, na CLT (art. 429, *caput*), em estabelecimentos que demandam formação profissional³⁹.

Contudo, embora haja previsão de cotas para trabalhadores deficientes e menores aprendiz, tradicionalmente, as políticas públicas de ações afirmativas se caracterizam por adotar uma perspectiva histórica, como na questão dos negros e das

³⁷ Ressalta-se que as ações afirmativas já foram adotadas para contratação de pessoas deficientes nas empresas, através da Lei nº 8.213/91.

³⁸ Lei nº 8.213/91 – “Lei de contratação de Deficientes nas Empresas”. O artigo 93 prevê que a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, em proporções que variam de 2% a 5%.

³⁹ CLT - Decreto Lei nº 5.452 -Art. 429: “Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional”.(Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

mulheres, os quais, em razão de situações desigualdade, ocorridas no passado, se vêm em desvantagem na ocupação de determinados setores da sociedade.

Na área da educação, por exemplo, há previsão de quotas no ordenamento jurídico, através da recente Lei nº 12.711/12⁴⁰ a qual, além de considerar a questão histórica de discriminação do negro, também leva em conta a questão social, proporcionando, desta forma, oportunidade de acesso tanto ao negro, como ao estudante pertencente à classe social menos favorecida, vítima, portanto, de discriminação social.

Todavia, a previsão de cotas, por se uma medida especial, tomada no tempo e focada em determinada questão, deve persistir até o momento em que as distorções sejam eliminadas, não perdurando indefinidamente, para não vir a provocar distorções. Assim, no caso das cotas raciais, elas deveriam perdurar, segundo assevera Luis Roberto Barroso⁴¹, até que em algumas gerações a cor da pele venha ser irrelevante.

No tocante à questão de gênero, no âmbito eleitoral do Brasil, há normas que na tentativa de minimizar a desigualdade, preveem cotas para mulheres, caracterizando, segundo assevera Joaquim B. Barbosa Gomes⁴², uma modalidade de ações afirmativas no país. Tais cotas estão previstas em duas leis: nº 9.100/95, e nº 9.504/97, que instituíram vagas para mulheres, tendo por objetivo uma maior participação da classe feminina nas eleições.

Ademais, insta ressaltar que, atualmente, está em trâmite um projeto de lei no Senado Nacional que também prevê cotas para mulheres, a exemplo da política adotada em países europeus, onde já há reserva de 40% de vagas para mulheres, nos Conselhos de Administração de Empresas Públicas e Sociedades de Economia mista,

⁴⁰ Lei nº 12.711/12 – Esta “lei de cotas” é válida inicialmente por dez anos, a partir de agosto de 2012. O regime de cotas sociais no ensino brasileiro garante 50% das vagas das universidades federais, e dos institutos federais de educação, ciência e tecnologia, aos alunos que estudaram durante todo o ensino médio em escola pública. Para cada uma dessas condições de renda, um percentual das vagas é destinado a quem se auto declarar preto, pardo ou indígena, na mesma proporção em que esses segmentos são encontrados no estado onde está instalada a instituição de ensino, de acordo com o mais recente censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). As cotas sociais permitem, portanto, que os estudantes brasileiros das escolas públicas, grande parte deles com baixa renda familiar, tenham melhores condições de ingressar nas universidades públicas.

⁴¹ BARROSO, Luís Roberto. “Cotas e Justiça Racial: de que lado você está?”, artigo de 06 maio 2013. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2013-mai-06/luis-roberto-barroso-justica-racial-lado-voce>>, acesso em 25 jul. 2013

⁴² GOMES, Joaquim B Barbosa. **A Recepção do Instituto da ação Afirmativa pelo Direito Constitucional Brasileiro**. Disponível em: <<http://www2.senado.gov.br/bdsf/item/id/705>> Acesso em 20 de jan. 2013, p. 67.

tendo por objetivo a efetiva presença de mulheres das empresas cujo capital majoritário seja da União.

O referido projeto, de autoria da senadora Maria do Carmo Alves (filhada ao partido DEM/SE), tramita sob nº PLS 112/2010, e prevê ainda que as empresas estariam livres para realizar o preenchimento de cargos, contando que elas respeitem os limites mínimos estabelecidos pela lei, para o preenchimento das cotas (10% até 2016, 20% até 2018, 30% até 2020, e fechando os 40% até 2022).

Observa-se, contudo, que esse projeto em tramitação, o qual não se pode ter por certo a sua aprovação, está tratando apenas de reserva de cotas a determinados vagas (conselhos de administração), e a específicos segmentos (empresas públicas e sociedades de economia mista), excluindo, desta forma, a grande maioria de empresas privadas do país, onde ocorre grande desigualdade de gênero no quadro funcional.

Assim, a busca pela eliminação da discriminação da mulher no mercado de trabalho, além de contar com os já mencionados instrumentos legais, devidamente orientados pelo princípio da igualdade, poderia utilizar-se das ações afirmativas. Entretanto, como não há previsão no ordenamento jurídico brasileiro para tanto, teria que ser verificada a possibilidade de sua implementação pelas instituições privadas, ou seja, pela classe empresarial.

3. ÉTICA E RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL

O constituinte, ao estabelecer que a ordem econômica deve atentar para o princípio da função social da propriedade (art. 170, III, CF), se referiu, de forma certa, à *empresa* que é uma das unidades econômicas mais importantes do sistema capitalista atual, segundo José Afonso Dallegre Neto⁴³. Ressaltando, ademais, que o processo econômico vigente é determinado e impulsionado, portanto, pela empresa, e não mais pela propriedade.

⁴³ DALLEGRAVE NETO, José Afonso. **Notas sobre a subordinação jurídica e a função social da empresa à luz do solidarismo constitucional**. In: GEVAERD, Jair, e TONIN, Marta Marília. **Direito Empresarial e Cidadania: questões contemporâneas**. Curitiba: Juruá, 2004, p. 208.

O referido artigo estabeleceu ainda, que a ordem econômica seria fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa (art. 170, caput), extraíndo-se, daí, que é campo dos particulares o exercício da atividade econômica, cabendo ao poder público, então, agir em caráter excepcional. Segundo Thais Novaes Cavalcanti⁴⁴, houve neste dispositivo, uma tentativa do constituinte em conjugar a livre concorrência com a justiça social, fundamentando assim a função social da empresa.

Todavia, se o objetivo da economia é o desenvolvimento da pessoa e, por consequência, do país, a concorrência e o lucro podem vir a contribuir para uma maior igualdade social. Desta forma, exerce a empresa um papel de catalizadora dessas propostas. Ressalta-se, ademais, que no ordenamento jurídico pátrio, a concepção da função social da empresa é prevista, inclusive, no novo Código Civil, bem como na Lei das Sociedades Anônimas⁴⁵.

Destaca-se, segundo observações de Mateus Bertoncini e Felipe Abu-Jamra Correa⁴⁶ que:

a idéia de função social está atrelada ao fiel cumprimento das normas constitucionais (e do ordenamento jurídico como um todo), não sendo possível se conceber a empresa como um ente que busca o lucro a qualquer custo, e pode assim agir à margem dos interesses da sociedade em que se insere e daquilo que dispõe a ordem jurídica. É necessário que a própria iniciativa privada esteja ciente de que o mercado não resolverá, por exemplo, problemas de inclusão social, mazelas essa que decorrem, em parte, da atuação empresarial descomprometida e do sistema capitalista. Esse sistema econômico precisa de limites, visando à proteção da sociedade, disso decorrendo a imposição da função social da propriedade e da empresa.

A atividade empresarial, portanto, com o advento da Constituição Federal de 1988, adquiriu função social, tornando-se, desta forma, também responsável pelo desenvolvimento sustentável. Há em seu artigo 170 uma inovação da ordem econômica, vindo a dar um roteiro de ação ética para as empresas, um verdadeiro

⁴⁴ CAVALCANTI, Thais Novaes. **Ética empresarial: fundamentos constitucionais de uma nova ordem econômica socialmente responsável**. Disponível em: <http://www.academus.pro.br/professor/thaisnovaes/material/Texto_%C3%89tica%20empresarial_Thais%20Novaes%20Cavalcanti_Academus.pdf> Acesso em 08 ago. 2013.

⁴⁵ *Idem*, p.5.

⁴⁶ BERTONCINI, Mateus, e CORREA, Felipe Abu-Jamra. **Responsabilidade social da empresa e as ações afirmativas: implicações do estatuto da igualdade racial**. Curitiba: JM, 2012.

código de ética, o que esclarece, deste modo, o conteúdo constitucional da responsabilidade social da atividade empresarial.

Sob esta ótica, as empresas estão buscando adaptar-se, e estabelecer padrões de comportamento, sob uma nova postura ética, voltados a atender não apenas o interesse lucrativo das corporações, mas também aqueles relacionados aos consumidores e fornecedores, bem como a um corpo social, cientes de que tal conduta pode refletir, também, na imagem que representam no mercado consumidor.

A sociedade em geral, cada vez mais, tem cobrado das empresas um posicionamento ético e politicamente correto, segundo assevera Mara Darcanchy e José Cabral da Silva Dias⁴⁷, lembrando que a própria sociedade também é regulada por códigos de ética, “a qual diz respeito a um conceito acerca das ações dos indivíduos e das instituições, entre si e entre os próprios indivíduos”.

Oswaldo Pereira de Lima Junior⁴⁸ salienta que as empresas, na sistemática econômica vigente, servem de instrumento de interligação entre a atividade econômica e o bem-estar social dos cidadãos. Assim, somente a utilização da empresa “de modo consciente e ético é possível alcançar o ideal de dignidade que deve estar presente no conceito atual e ideal de cidadania. E, neste sentido, a ética empresarial precisa render tributos aos novos preceitos de cidadania propalados”.

Assim, segundo Osmar Ponchiloli⁴⁹, “a tarefa urgente de todo líder empresarial é concentrar-se não apenas naquilo que não deve ser feito, mas também naquilo que o administrador ético deve pensar em termos morais e econômicos”. Ademais, ética empresarial e responsabilidade social estão interligadas, seja de uma perspectiva moral, seja de uma postura competitiva, seja em ambas.

Logo, a ética “é essencial para a concreção constitucional, para a organização e funcionamento do Estado, para a efetivação dos direitos fundamentais, para o equilíbrio

⁴⁷ DARCANCHY, Mara, e DIAS, José Cabral da Silva. **Inclusão e Responsabilidade Social nos Direitos Constitucionais Trabalhistas**. In DARCANCHY, Mara Vidigal (coordenadora). **Direito, inclusão e responsabilidade social: estudos em homenagem a Carlos Aurélio Mota de Souza e Viviane Coelho de Séllos Knoerr**. São Paulo: Ltr, 2013, p. 470.

⁴⁸ LIMA JUNIOR, Oswaldo Pereira. **Empresa, ética empresarial e cidadania: Novas perspectivas conceituais**. Trabalho publicado no CONPEDI, realizado em Fortaleza – CE, dias 09, 10, 11 e 12 de junho de 2010. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3866.pdf>>. Acesso em: 08 ago. 2013.

⁴⁹ PONCHIROLLI, Osmar. **Ética e responsabilidade social empresarial**. Curitiba: Juruá, 2012, p. 47.

entre os poderes públicos, para a representividade política e para a manutenção da democracia com paz e ordem”, segundo observa Viviane Coelho de Séllos Knoerr.⁵⁰

Na atualidade, verifica-se que a implementação de políticas éticas e de responsabilidade social tem fortalecido as empresas que agem desta forma, o que acaba por aumentar a reputação e credibilidade no mercado, e, conseqüentemente, os lucros, o que acaba por trazer vantagens e diferenciais competitivos no mundo globalizado. Portanto, lucro e ética podem coexistir, mormente no contexto econômico atual.

Segundo Maria Cecília Coutinho de Arruda, a vida empresarial pode ser considerada uma fonte de virtudes, pois sem competência não há atividade lucrativa e, para adquirir competência, as pessoas têm que exercitar muitas virtudes com seriedade. Assim, “grandes empresários são ao mesmo tempo grandes pessoas, que contribuem muito para a sociedade”. Para ela, “a grande mudança necessária ao Brasil se fará a partir das empresas, e não a partir do governo ou das instituições de ensino, como seria de se esperar”⁵¹.

Importa ressaltar, que a responsabilidade social empresarial fica demonstrada quando ela vai além do que o ordenamento jurídico determina. Diferenciando-se, contudo, da filantropia, visto que o seu alcance é muito maior, compreendendo diversas outras relações, como as realizadas com os clientes, fornecedores, meio ambiente e a sociedade em geral, construindo-se uma verdadeira rede de relações com base em atitudes socialmente responsáveis.⁵²

Nesta perspectiva, tem-se que a empresa é um importante agente social, principalmente quando adota uma conduta pró-ativa, vindo a privilegiar necessidades que se mostrem relevantes para a sociedade como um todo. Faz parte de uma postura ética empresarial, desta forma, procurar trazer a diferença para dentro de seu empreendimento, buscando combater as discriminações, reconhecendo, desse modo, a diversidade entre os seres humanos.

⁵⁰SELLOS-KNOERR, Viviane Coelho de. **A ética e a constituição: uma reflexão sobre o unidimensional**. Disponível em: <http://www.esdc.com.br/RBDC/RBDC-09/RBDC-09-389-Viviane_Coelho_de_Sellos_Gondim.pdf> Acesso em 08 de ago. 2013.

⁵¹ARRUDA, Maria Cecília Coutinho. Em entrevista concedida à revista **Ética Empresarial**. Disponível em: <http://www.eticaempresarial.com.br/site/pg.asp?pagina=detalhe_artigo&codigo=173&tit_pagina=ENTREVISTAS&nomeart=n&nomecat=n> Acesso em 10 ago 2013.

⁵²PONCHIROLLI, Osmar. **Ética e responsabilidade social empresarial**. Curitiba: Juruá, 2012, p. 64.

Nos últimos anos, as empresas eticamente conscientes, passaram a introduzir em suas agendas sociais novos temas e, em parceria com Estado e/ou outras instituições da sociedade civil vêm desenvolvendo e investindo em programas e projetos socialmente relevantes, visando resolver problemas sociais como, por exemplo, as práticas discriminatórias ocorridas no mercado de trabalho. E, em condutas como estas, fica clara a noção de *Corporate Social Responsibility*⁵³.

Desta passagem da ética para a responsabilidade social, as empresas acabam por assumir uma responsabilidade que vai além de suas obrigações puramente legais e econômicas e, com isto, acabam exercendo grande influência na transformação da sociedade. Por outro lado, a população está atenta ao comportamento ético empresarial, o que, de certa forma, acaba por influenciar diretamente nos resultados financeiros das corporações.

A postura ética da empresa, através de atitudes positivas, ainda que ocorram internamente, podem repercutir diretamente na vida dos seus empregados e na comunidade com a qual se relaciona. Além do mais, “quando a empresa utiliza mecanismos de inclusão de grupos vulneráveis, tal atitude produz efeitos reflexos na sua atividade que podem valorizá-la ainda mais, assevera Simone Aparecida Barbosa Mastrantonio⁵⁴.

A ética empresarial, portanto, é possível e necessária nesta seara, na medida em que pode oferecer tranquilidade aos seus funcionários e familiares, à comunidade que a cerca, aos acionistas, consumidores, fornecedores e clientes em geral, seja mediante a execução de função social (verificada no âmbito interno da empresa), ou de responsabilidade social (verificada no âmbito externo da empresa)⁵⁵

Dentro desta perspectiva, em relação à importância ética empresarial, impende mencionar o entendimento de Nelson Labarca⁵⁶.

⁵³ Responsabilidade social da empresa -tradução da expressão americana.

⁵⁴ MASTRANTONIO, Simone Aparecida Barbosa. **Ações Afirmativas: promoção da cidadania empresarial**. Curitiba: Juruá, 2011, p. 252.

⁵⁵ TONIN, Marta Marília. **Ética empresarial, cidadania e sustentabilidade**. CONPEDI. Disponível em: <http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/recife/teoria_da_justica_marta_tonin.pdf> Acesso: 08 ago. 2013.

⁵⁶ LABARCA, Nelson. **Ética empresarial: un aporte teórico para su discusión**. Revista de Ciencias Sociales (RCS) Vol. XVI, No. 4, Octubre - Diciembre 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.org.ve/pdf/rcs/v16n4/art08.pdf>>. Acesso em: 10 ago. 2013.

Así, la ética no solo ha vuelto a aparecer en el discurso filosófico, sino que esta adquiriendo importancia en la medida en como las empresas no actúa únicamente como unidades maximizadoras de utilidades, sino que la organización tiene numerosos grupos de interrelación válidos representados por: clientes, proveedores, empleados, competidores, sectores gubernamentales (nacional, regional y municipal) entre otros.

Através da ética empresarial pode haver, então, a inclusão das minorias ou dos grupos vulneráveis no mercado de trabalho, notadamente em relação às mulheres, mediante a utilização de ações afirmativas, o que “pode compatibilizar economia e bem-estar, visto que o desenvolvimento sustentável orienta-se por um valor: o princípio da igualdade”, segundo Simone Aparecida Barbosa Mastrantonio⁵⁷. E, nestas situações, a empresa acaba por atrair para si um tipo de diferenciação positiva, vindo a repercutir até em seus negócios.

Portanto, a ética empresarial é de fundamental importância, podendo ser considerada como uma espécie de fio condutor da própria atividade empresarial, visto que reforça o compromisso social, econômico e ambiental das empresas. Por isso “o investimento em programas de ética na empresa é o ponto central para a concepção de uma nova economia de mercado, que respeita mais a pessoa e contribui para o crescimento econômico justo e solidário.”⁵⁸

Desta forma, é possível afirmar que a atividade empresarial, dotada de uma conscientização ética, é um importante agente social. A empresa é capaz, portanto, utilizando-se das ações afirmativas, de promover a igualdade de oportunidades para que todos os grupos vulneráveis, inclusive as trabalhadoras, possam desenvolver seus potenciais, alcançando a plena cidadania e, por derradeiro, a justiça social.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

⁵⁷ MASTRANTONIO, Simone Aparecida Barbosa. **Ações Afirmativas: promoção da cidadania empresarial**. Curitiba: Juruá, 2011, p. 245.

⁵⁸ CAVALCANTI, Thais Novaes. **Ética empresarial: fundamentos constitucionais de uma nova ordem econômica socialmente responsável**. Disponível em: <http://www.academus.pro.br/professor/thaisnovaes/material/Texto_%C3%89tica%20empresarial_Thais%20Novaes%20Cavalcanti_Academus.pdf> Acesso em 08 ago. 2013.

Em um país como o Brasil, com uma sociedade heterogênea e com muitas desigualdades sociais, o tema da discriminação no ambiente de trabalho assume grande relevância. As diferenças de tratamento em relação ao gênero estão presentes no cotidiano das trabalhadoras, seja na esfera pública como na privada, sendo nesta em maior número. Por isso, então, a importância do estudo realizado em relação à ética e a responsabilidade empresarial.

A própria Constituição Federal, ademais, estabeleceu um código de ética direcionado a todos aqueles que desenvolvem atividade econômica no país, conforme consta no Título VII, que trata da Ordem Econômica. Deve a classe empresarial, portanto, respeitar os fundamentos constitucionais, quais sejam: a livre iniciativa e a valorização do trabalho humano, lhes assegurando, desta forma, acesso igualitário no mercado de trabalho, a fim de proporcionar uma existência digna aos trabalhadores.

Foi verificada, ademais, que a sociedade espera da atividade empresarial um comportamento ético, devendo assumir uma responsabilidade social que vai além de seus deveres legais, ou seja, além de cumprir a sua finalidade, não apenas lucrativa, mas também em relação à sociedade, a fim de satisfazer os interesses da companhia e as exigências do bem público e da função social da propriedade.

Desta forma é possível concluir, respondendo ao problema proposto no presente trabalho, que a empresa, agindo com consciência ética, além das vantagens financeiras que conseqüentemente irá auferir, poderá promover também benefícios, podendo se valer, para tanto, de políticas para a implementação de ações afirmativas, mediante a adoção de cotas, e, com isto, contribuir no combate à discriminação das mulheres no mercado de trabalho.

Assim, o emprego da ética na atividade empresarial, é fator de inclusão social e suporte para a existência de uma sociedade sustentável, devendo as empresas, portanto, analisar a responsabilidade social não apenas como forma de agregar valor, mas, sobretudo, como uma maneira de colaborar, de forma decisiva, com o desenvolvimento social de uma nação, que tem como fundamento, a dignidade da pessoa humana e, como objetivo, a construção de uma sociedade livre, justa, e solidária, como bem expresso no texto constitucional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu. **Igualdade de Gêneros e Ações Afirmativas** - São Paulo: Ltr, 2010.

ARRUDA. Maria Cecília Coutinho. Em entrevista concedida à revista **Ética Empresarial**.

Disponível em: <http://www.eticaempresarial.com.br/site/pg.asp?pagina=detalhe_artigo&codigo=173&tit_pagina=ENTREVISTAS&nomeart=n&nomecat=n> Acesso em 10 ago 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 8ª ed., 2012.

BARROSO, Luís Roberto. **"Cotas e Justiça Racial: de que lado você está?"**. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2013-mai-06/luis-roberto-barroso-justica-racial-lado-voce>>, acesso em 25 jul. 2013.

BERTONCINI, Mateus, e CORREA, Felipe Abu-Jamra. **Responsabilidade social da empresa e as ações afirmativas: implicações do estatuto da igualdade racial**. Curitiba: JM, 2012.

_____, e CAMPOS FILHO, Wilson Carlo. **Políticas de Ação Afirmativa no contexto do direito constitucional brasileiro**. Revista Jurídica Unicuritiba – v. 27, nº 11, 2011. Disponível em <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/215>> Acessado em 19 jan. 2013.

CAVALCANTI, Thais Novaes. **Ética empresarial: fundamentos constitucionais de uma nova ordem econômica socialmente responsável**. Disponível em: <http://www.academus.pro.br/professor/thaisnovaes/material/Texto_%C3%89tica%20empresarial_Thais%20Novaes%20Cavalcanti_Academus.pdf> Acesso em 08 ago. 2013.

COMPARATO, Fabio Konder. **Ética: Direito, Moral e Religião no mundo moderno**. São Paulo: Companhia das Letras, 2006.

DALLEGRAVE NETO, José Afonso. **Notas sobre a subordinação jurídica e a função social da empresa à luz do solidarismo constitucional**. In: GEVAERD, Jair, e TONIN, Marta Marília. **Direito Empresarial e Cidadania: questões contemporâneas**. Curitiba: Juruá, 2004.

DARCANCHY, Mara Vidigal (coordenadora). **Direito, inclusão e responsabilidade social: estudos em homenagem a Carlos Aurélio Mota de Souza e Viviane Coelho de Séllos Knoerr**. São Paulo: Ltr, 2013.

FARIA, Nalu. **Autonomia econômica e empoderamento da mulher: textos acadêmicos.** – Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2011.

GOMES, Joaquim B. Barbosa – **Ação Afirmativa e princípio constitucional da igualdade:** o Direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho.** Curitiba: Genesis, 2003.

KLOSS, Larissa Renata. **A especial tutela jurídica do trabalho da mulher e seus reflexos na empresa empregadora brasileira.** Curitiba. 242 p. Dissertação de Mestrado em Direito. Centro Universitário Curitiba, 2010.

LABARCA, Nelson. **Ética empresarial: un aporte teórico para su discusión.** Revista de Ciencias Sociales (RCS) Vol. XVI, No. 4, Octubre - Diciembre 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.org.ve/pdf/rcs/v16n4/art08.pdf>>. Acesso em: 10 ago. 2013.

LIMA, Firmino Alves. **Discriminação nas relações de trabalho.** Disponível em: <<http://trt-15.jusbrasil.com.br/noticias/2337522/juiz-firmino-alves-lima-palestra-sobre-discriminacao-nas-relacoes-de-trabalho-em-evento-no-trt>>, acesso em 20 jul. 2013.

LIMA JUNIOR, Oswaldo Pereira. **Empresa, ética empresarial e cidadania: Novas perspectivas conceituais.** Trabalho publicado no CONPEDI, realizado em Fortaleza – CE, dias 09, 10, 11 e 12 de junho de 2010. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3866.pdf>>. Acesso em: 08 ago. 2013.

MASTRANTONIO, Simone Aparecida Barbosa. **Ações Afirmativas: promoção da cidadania empresarial.** Curitiba: Juruá, 2011.

PASSOS, José Joaquim Calmon de. **O princípio de não discriminação.** *Jus Navigandi*, Teresina, ano 7, n. 57, 1 jul. 2002. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/2990>>. Acesso em: 15 jul. 2013.

PINHO, Leda de Oliveira. **Princípio da igualdade: investigação na perspectiva de gênero** – Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Ed., 2005.

PIOVESAN, Flávia. **Ações afirmativas da Perspectiva dos Direitos Humanos.** Cadernos de Pesquisa. São Paulo, v. 35, n. 124, abril de 2005. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742005000100004>>, acesso em 13 jul. 2013.

PONCHIROLLI, Osmar. **Ética e responsabilidade social empresarial.** Curitiba: Juruá, 2012.

RIBEIRO, Ana Beatriz Ramalho de Oliveira. **“As Ações Afirmativas nas Relações de Emprego a luz do Ordenamento Jurídico Pátrio: sua efetividade e Eficácia”.**

Dissertação de mestrado: Curitiba, 2011. 185 p. Dissertação de Mestrado em Direito. Centro Universitário Curitiba.

SANDEL, Michael J. **Justiça – O que é fazer a coisa certa**. Tradução de Heloísa Matias e Maria Alice Máximo. – 5ª edição – Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

SELLOS-KNOERR, Viviane Coelho de. **A ética e a constituição: uma reflexão sobre o unidimensional**. Disponível em: <http://www.esdc.com.br/RBDC/RBDC-09/RBDC-09-389-Viviane_Coelho_de_Sellos_Gondim.pdf> Acesso em 08 de ago. 2013.

SROUR, Robert Henry. **Ética empresarial: a gestão da reputação**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.