

Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas

PESQUISA 2010



I N S T I T U T O
ETHOS
DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL

IBOPE
inteligência

São Paulo, novembro 2010

Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – Pesquisa 2010 é uma publicação do Instituto Ethos, distribuída gratuitamente a seus associados.

Realização

Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social
Rua Dr. Fernandes Coelho, 85, 10º. andar
Pinheiros – 05423-040 – São Paulo, SP
Tel.: (11) 3897-2400
Site: www.ethos.org.br

Ibope Inteligência

Alameda Santos, 2101, 3º. andar
Cerqueira César – CEP 01419-100 – São Paulo, SP
Tel.: (11) 3069-9400
Site: www.ibope.com.br

Parceria

Fundação Getúlio Vargas (FGV-SP), Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (Unifem)

Patrocínio

Instituto Unibanco e Philips do Brasil

Apoio Institucional

Atletas pela Cidadania e Inter-American Foundation (IAF)

Direção Editorial

Paulo Itacarambi

Coordenação e Edição

Benjamin S. Gonçalves

Redação

Claudio Pucci

Colaboradores do Instituto Ethos

Débora Cristina Lins, Fernando Moreira Luz e Ivanáira Oliveira Nascimento (Núcleo de Atendimento); Fernando Dourado e Lídia Rapuano Manduré (captação de patrocínio)

Colaboradores do Ibope Inteligência

Helio Gastaldi Filho (coordenação da pesquisa), Patrícia Pavanelli, Priscila Ratnieks e Roberta Miranda

Colaboradores Convidados

Ana Carolina Querino e Júnia Puglia (Unifem); Anna Maria Peliano (Ipea); Camila Iwasaki e Miriam Aguiar (Instituto Unibanco); Daniela Castro, Fabiana Kuriki e Victor Barau (Atletas pela Cidadania); Hélio Santos e Rocío Alonso Lorenzo (Instituto Brasileiro de Diversidade); Marta Gil (Amankay Instituto de Estudos e Pesquisas); Rachel Moreno (Instituto Opinião); e Reinaldo Bulgarelli (Txai Cidadania e Desenvolvimento Social)

Projeto gráfico e edição de arte

Waldemar Zaidler (Planeta Terra Design)

Tiragem: 3.000 exemplares
São Paulo, novembro de 2010

É permitida a reprodução desta publicação, desde que citada a fonte e com autorização prévia do Instituto Ethos.

Esclarecimentos importantes sobre as atividades do Instituto Ethos:

1. O trabalho de orientação às empresas é voluntário, sem nenhuma cobrança ou remuneração.
2. Não fazemos consultoria e não credenciamos nem autorizamos profissionais a oferecer qualquer tipo de serviço em nosso nome.
3. Não somos entidade certificadora de responsabilidade social nem fornecemos "selo" com essa função.
4. Não permitimos que nenhuma entidade ou empresa (associada ou não) utilize a logomarca do Instituto Ethos sem nosso consentimento prévio e expressa autorização por escrito.

Para esclarecer dúvidas ou nos consultar sobre as atividades do Instituto Ethos, contate-nos, por favor, pelo serviço "Fale Conosco", do site www.ethos.org.br.

APRESENTAÇÃO

O compromisso social da empresa com seus públicos de interesse é um fator decisivo para a sustentabilidade e o sucesso e de seus negócios, com influência tanto na produtividade quanto na competitividade e, obviamente, no desenvolvimento da sociedade. Um dos itens mais importantes desse compromisso é a promoção da diversidade e da equidade, princípio segundo o qual cada segmento presente na sociedade deve estar proporcionalmente representado nos quadros da empresa, com oportunidades iguais para todos.

Buscando fomentar a discussão sobre o tema no meio empresarial e estimular a adoção de ações em favor da inclusão de grupos usualmente discriminados no mercado de trabalho, o Instituto Ethos tem promovido uma série de iniciativas relacionadas ao tema, dentro de um programa desenvolvido com o apoio institucional da Inter-American Foundation (IAF).

Um dos frutos desse programa é o **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – Pesquisa 2010**, cujos dados trazemos a público neste relatório. Este levantamento, que está em sua quinta edição, é realizado pelo Instituto Ethos e pelo Ibope Inteligência, em parceria com a Fundação Getulio Vargas de São Paulo (FGV-SP), o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (Unifem), o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esta edição contou com o patrocínio do Instituto Unibanco e da Philips do Brasil e com o apoio institucional da organização Atletas pela Cidadania e da IAF.

O grande objetivo deste estudo é estimular cada executivo a observar mais atentamente os possíveis desequilíbrios na composição de seu público interno, em todos os níveis hierárquicos, no que se refere a sexo, cor ou raça, idade, escolaridade, tempo de empresa e a presença de pessoas com deficiência, levando-o a refletir sobre as ações que pode e deve realizar para promover a diversidade e a equidade em seus quadros e a adotar uma atitude proativa no sentido de mudar a realidade percebida.

A escolha das 500 maiores empresas do país como alvo desta pesquisa não é casual. Os padrões adotados por elas têm força de indução e certamente servirão como referência para todo o meio empresarial brasileiro e como caminho efetivo para a redução das desigualdades não apenas no mercado de trabalho, mas em toda a sociedade.

Os resultados que apresentamos a seguir demonstram que, embora tenha havido alguns avanços em relação aos levantamentos anteriores, permanece nas grandes empresas um alto grau de desigualdade que precisa ser reduzido com urgência. Para isso é necessário o estabelecimento de políticas e ações com metas objetivas e prazo determinado.

O Brasil se prepara para tornar-se a quinta maior potência econômica global, mas permanece uma das sociedades mais desiguais do mundo. Devemos, portanto, dedicar todos os esforços para trazer os direitos humanos ao mesmo patamar da economia. A promoção da diversidade e da equidade é um passo decisivo nesse sentido.

ÍNDICE

Introdução	5
Metodologia	7
Perfil da Amostra	9
Resultados	11
Composição por Sexo	12
Composição por Cor ou Raça	14
Pessoas com Deficiência	16
Faixa Etária	18
Tempo de Empresa	20
Escolaridade	21
Aprendizes	22
Políticas e Ações Afirmativas	26
Incentivo à Participação de Mulheres	26
Incentivo à Participação de Negros	26
Incentivo à Participação de Pessoas com Mais de 45 anos	27
Incentivo à Participação de Pessoas com Deficiência	28
Políticas e Ações para Promoção da Equidade	29
Percepção do Presidente	30
Sobre a Situação das Mulheres na Empresa	30
Sobre a Situação dos Negros na Empresa	31
Sobre a Situação das Pessoas com Mais de 45 anos	31
Sobre a Situação das Pessoas com Deficiência	32
Sobre a Proporção de Aprendizes	32
Questionário	33
Diversidade e Equidade: Ferramenta de Autoavaliação	33
A Necessidade de um Censo Interno	47

INTRODUÇÃO

Única iniciativa do gênero no Brasil, a pesquisa *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas* busca traçar o perfil dos funcionários e dirigentes das maiores empresas que atuam no país, observando sua representação em todos os níveis hierárquicos, de acordo com o sexo, a cor ou raça, a faixa etária, o tempo de empresa e a escolaridade, bem como a presença de pessoas com deficiência.

Este trabalho procura ainda levantar as políticas e ações afirmativas estabelecidas por essas empresas com o objetivo de valorizar a diversidade e a equidade entre seu público interno. Busca também conhecer a percepção do principal gestor de cada organização sobre a situação das mulheres, dos negros, das pessoas com mais de 45 anos e dos jovens aprendizes de seu corpo de funcionários.

O primeiro estudo desta série foi realizado em 2001, quando se levantaram apenas os dados relativos ao quadro executivo das 500 maiores corporações do país. A partir de sua segunda edição, em 2003, a pesquisa se expandiu para todos os níveis hierárquicos e passou a registrar as políticas ou ações afirmativas promovidas por esse grupo de empresas. As edições seguintes, em 2005 e em 2007, seguiram o mesmo formato, com importantes alterações que visavam aprimorar os resultados.

Na edição deste ano, procuramos aprofundar ainda mais a pesquisa, reformulando o questionário e incluindo perguntas como as que nos permitiram traçar o perfil dos aprendizes.

Os dados obtidos por esta série de levantamentos reforçam a idéia de que é necessário promover ações para valorização da diversidade e promoção da equidade no mercado de trabalho.

O cenário econômico contemporâneo apresenta fortes demandas não só por produtividade e competitividade, mas também em relação ao caráter ético e legal da atuação das empresas.

Diante da tendência de disponibilidade cada vez maior de recursos tecnológicos, a vantagem competitiva de uma empresa será determinada em grande medida pela qualidade da relação que ela mantém com as pessoas, interna e externamente. E essa qualidade está diretamente relacionada ao problema da inclusão ou exclusão de diferentes grupos sociais.

A diversidade é associada, mais frequentemente, a gênero e raça. As empresas, no entanto, vêm ampliando o conceito e passando a considerar questões como condição socioeconômica dos empregados, idade, estado civil, nacionalidade, orientação sexual, deficiências, estilo de trabalho e visão de mundo, entre outras diferenças.

Apresentamos a seguir um resumo dos principais pontos enfocados pelo manual *Como as Empresas Podem (e Devem) Valorizar a Diversidade*, publicado pelo Instituto Ethos em setembro de 2000.

Fator crítico de sucesso

Implementar eficazmente estratégias de diversidade da mão de obra pode ser um fator crítico para o sucesso dos negócios. As políticas de diversidade incrementam a competitividade, ao possibilitar que as empresas usufruam de todo o potencial resultante das diferenças positivas entre seus empregados. Também é crescente a tendência de valorização de marcas e bens produzidos por organizações que projetam uma imagem pluralista e de responsabilidade social.

Adaptação ao perfil dos clientes

Para que as empresas permaneçam competitivas na economia globalizada, a composição de sua força de trabalho deve refletir a diversidade e as mudanças na composição dos clientes e dos mercados. As empresas com mão de obra diversificada têm melhores condições de colocar seus produtos e serviços no mercado, atendendo a consumidores cada vez mais diferenciados e exigentes.

Desempenho financeiro fortalecido

Diversos estudos de âmbito internacional já indicaram que programas de diversidade influem positivamente no bom desempenho financeiro das empresas. Os programas de diversidade também têm sido um fator diferencial para muitas empresas na atração de novos investidores.

Rotatividade reduzida

A experiência de várias empresas mostra que a atenção à diversidade pode conduzir a uma redução da troca de mão de obra.

Produtividade melhorada

Um ambiente baseado na diversidade tende a ser mais estimulante e produtivo, favorecendo a elaboração de novos projetos e soluções. A valorização da diversidade contribui para a obtenção de um clima positivo que, pelo combate à intolerância, estimula a cooperação e a sinergia entre os profissionais da organização em torno de seus objetivos comuns. Com isso, cria-se um ambiente que reforça os vínculos dos funcionários com o trabalho e sua identificação com a empresa.

Aumento da satisfação no trabalho

Ao avaliar o alcance dos programas que incluem oportunidades iguais de desenvolvimento, a não discriminação e o respeito, pode-se concluir que empregados que têm no local de trabalho um ambiente de incentivo mostram-se mais satisfeitos com suas atividades profissionais e são mais leais.

Menor vulnerabilidade legal

As empresas que estabelecem programas de diversidade e métodos de gestão voltados para detectar e prevenir situações potenciais de discriminação são menos vulneráveis diante das exigências legais.

Imagem corporativa valorizada

Quando se constata que a valorização da diversidade é uma macrotendência verificável nos mais diferentes países, percebe-se a importância estratégica de praticá-la internamente. O tema tem sido alvo de atenção constante da mídia, especialmente quando empresas dão exemplos de racismo ou discriminação sexual. A publicidade em torno de uma prática discriminatória pode ser bastante negativa para a organização, afetando sua imagem perante os consumidores e a opinião pública. Por outro lado, se a diversidade for um atributo característico das atividades da empresa, tornando-a conhecida como um bom lugar para trabalhar, com um ambiente aberto e inclusivo, isso pode agregar qualidades positivas à imagem da corporação no mercado.

Maior flexibilidade

Incorporações, fusões e desmembramentos de empresas têm sido cada vez mais comuns. Também é crescente a tendência à terceirização de operações. Uma cultura organizacional pluralista favorece a adaptação a essas mudanças. São processos que muitas vezes impõem a convivência de grupos com diferentes culturas e particularidades. Uma política de promoção da diversidade pode tornar a empresa mais flexível, aumentando sua capacidade para se adaptar a novas situações.

Reconhecimento adequado

Na medida em que o estímulo à diversidade representa um reforço à expressão dos talentos e potencialidades individuais, ele torna a empresa mais bem capacitada para avaliar e promover seus empregados tendo por base sua efetiva competência. Um ambiente de discriminação pode reprimir talentos e comprometer a capacidade da empresa de reconhecer adequadamente o desempenho de seus funcionários e dirigentes.

Metodologia

Esta é uma pesquisa de caráter quantitativo, com aplicação de questionário para autopreenchimento (*reproduzido a partir da pág. 33*).

Universo

Funcionários e dirigentes das 500 maiores empresas do país, por faturamento, de acordo com um *ranking* baseado no anuário *Melhores e Maiores 2009*, produzido pela revista *Exame*, da Editora Abril.

Amostra

Funcionários e dirigentes de 105 das 109 empresas que devolveram preenchido o questionário completo (*ver "A Necessidade de um Censo Interno", na pág. 47*).

Período de campo

De 24 de fevereiro a 18 de junho de 2010.

Coleta de dados

O questionário foi enviado às 500 maiores empresas do país por meio de mensagem eletrônica endereçada ao principal gestor e ao responsável pela área de recursos humanos. Os dados das 109 empresas que responderam foram recebidos também por correio eletrônico ou por fax.

Acompanhamento e controle de qualidade

Uma equipe do Ibope Inteligência e o Núcleo de Atendimento do Instituto Ethos fizeram vários contatos com as empresas a fim de estimular as respostas, acompanhar o preenchimento do questionário, esclarecer dúvidas e identificar os casos em que era necessário o reenvio dos formulários.

Após a leitura das respostas obtidas, foram feitas, em muitos casos, solicitações de complementação das informações. Para controlar eventuais erros, houve dupla digitação dos dados.

O questionário

Nesta edição, o questionário era composto de três partes. A primeira, dirigida ao RH, procurava identificar as políticas e ações afirmativas adotadas pela empresa em favor da diversidade e da equidade entre seus funcionários e dirigentes. Desta vez, foram ampliadas as questões sobre os aprendizes.

A segunda parte continha questões que deveriam ser respondidas pessoalmente pelo principal gestor da empresa (o presidente ou um representante). Procurava-se desse modo verificar sua percepção sobre a situação, em sua equipe, de grupos historicamente discriminados no mercado de trabalho, como mulheres, negros, indivíduos com mais de 45 anos de idade e pessoas com deficiência.

A terceira parte, de caráter mais objetivo, deveria ser preenchida com informações fornecidas pelo departamento de recursos humanos da organização sobre as características dos funcionários e dirigentes. Foi dividida nos quatro grandes quadros referentes aos níveis hierárquicos considerados neste trabalho desde a edição de 2003 – o quadro executivo (presidente, vice-presidentes e diretores), o quadro gerencial, o quadro de supervisão, chefia ou coordenação e o quadro funcional (formado por funcionários sem posto de comando) –, incluindo-se agora o quadro de aprendizes.

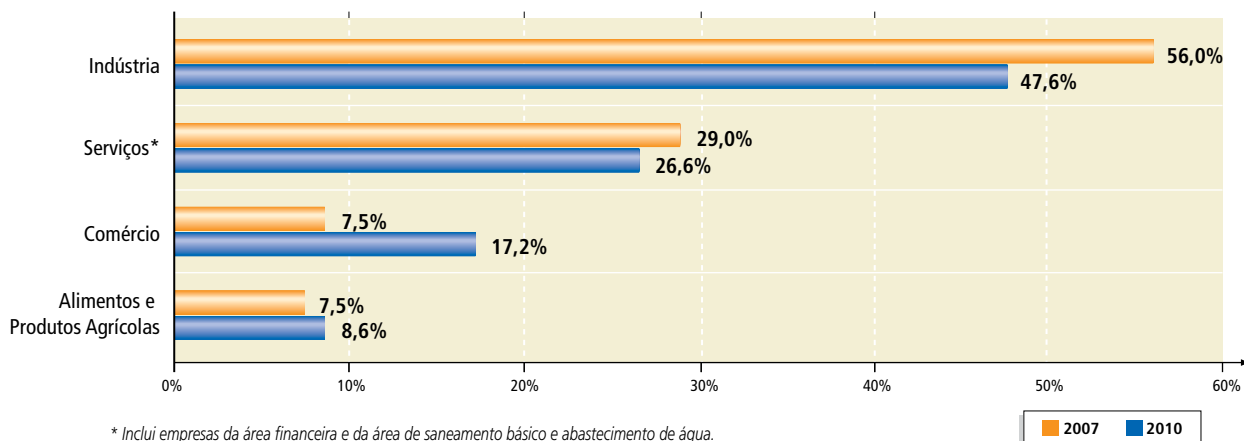
Para designar as cores, raças ou etnias, usou-se neste estudo a nomenclatura adotada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para cor ou raça: branca, preta, parda, amarela e indígena, considerando-se negra a população formada por pretos e pardos.

A amostra de 105 dos 109 questionários preenchidos e devolvidos corresponde a 21% do total enviado, com dados sobre um contingente de 623.960 pessoas.

Total da Amostra			
Nível Hierárquico	Homens	Mulheres	Total
Quadro Executivo	1.299	207	1.506
Gerência	10.815	3.077	13.892
Supervisão, Chefia ou Coordenação	19.058	6.976	26.034
Quadro Funcional	389.896	192.632	582.528
TOTAL	421.068	202.892	623.960

PERFIL DA AMOSTRA

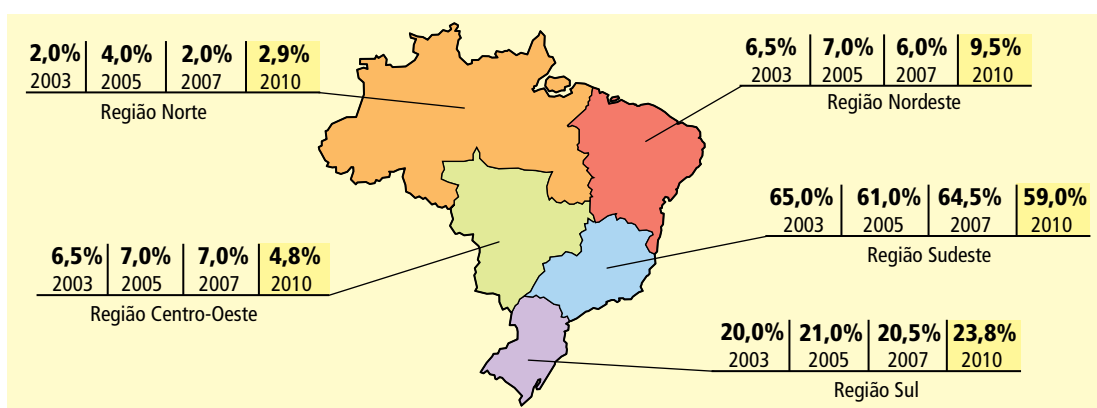
Setor de Atividade



A maior parcela da amostra é de empresas do setor de indústria, com participação de 47,6%, seguido pelo setor de serviços, com 26,6%, e o de comércio, com 17,2%.

Comparando-se o perfil da amostra desta pesquisa com a de 2007, observa-se, apesar da prevalência da indústria, uma queda de 8,4 pontos percentuais no setor. O comércio, que ocupa o terceiro lugar em 2010, apresenta um expressivo aumento de 7,5% para 17,2%. É mais do que o dobro da participação do setor no estudo anterior.

Localização da Matriz das Empresas

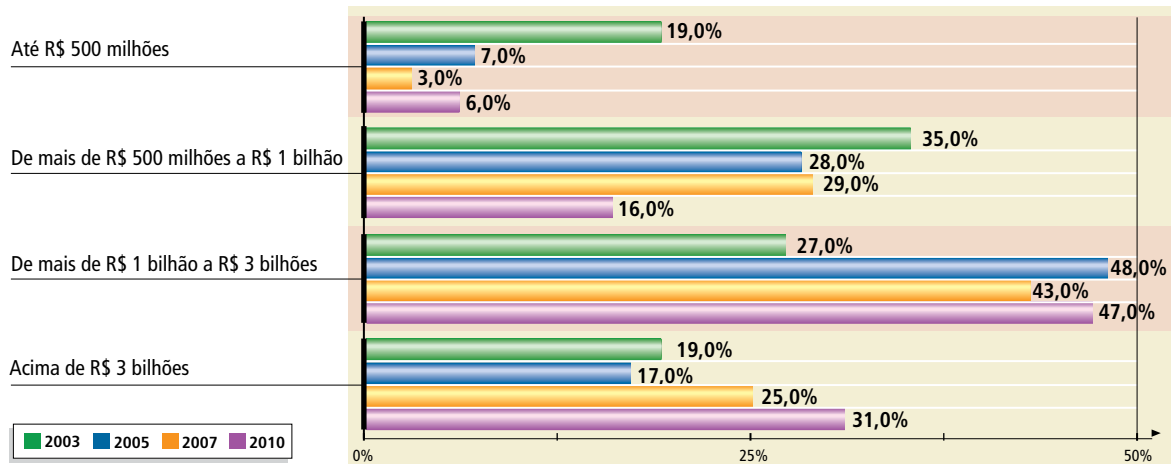


As empresas da amostra se concentram, em sua maior parcela, nas regiões Sudeste e Sul, totalizando uma participação de 82,8%, só 2,2 pontos percentuais inferior à participação de 85% dessa parcela na pesquisa anterior. Registre-se, porém, o decréscimo de 5,5 pontos das empresas localizadas na região Sudeste, que detêm 59% da atual amostra, e o acréscimo de 3,3 pontos das empresas localizadas na região Sul, que atingem 23,8% do total das empresas pesquisadas.

Observe-se ainda um acréscimo na proporção de empresas localizadas na região Nordeste, que saltou

de 6% para 9,5% (58,3% em números relativos), e na região Norte, que teve aumento de 2% para 2,9% do total da amostra (45% em números relativos).

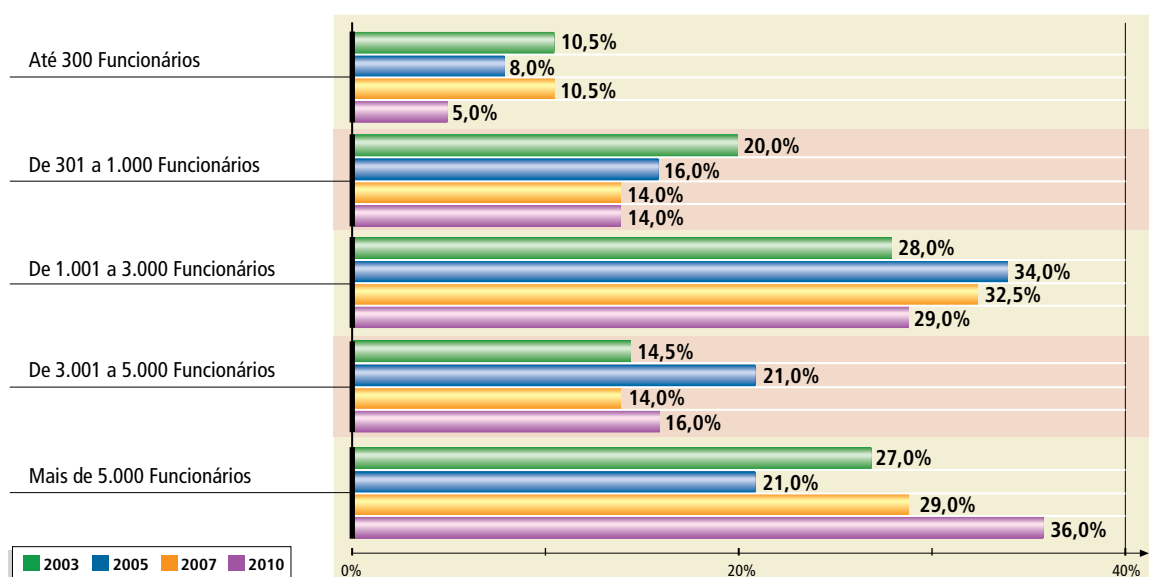
Porte por Faturamento



A faixa de mais de R\$ 1 bilhão a R\$ 3 bilhões concentra a maior proporção de empresas, com 47% do total da amostra. A segunda maior parcela ocupa a faixa acima de R\$ 3 bilhões, com porcentagem de 31%. A proporção de empresas com faturamento acima de R\$ 1 bilhão é, portanto, de 78%.

Comparando-se este resultado com o obtido na pesquisa de 2007, verifica-se um considerável aumento de 10 pontos percentuais nesse grupo.

Número de Funcionários



As empresas com mais de 1.000 funcionários representam 81% da amostra, com um aumento de 5,5 pontos percentuais em relação à amostra de 2007. A faixa de mais de 5.000 funcionários apresenta a maior diferença entre as amostras, com um crescimento de 29% para 36%.

RESULTADOS

Cresce a participação de mulheres e negros nos quadros de funcionários das mais importantes empresas do país. Muito devagar, ainda. Com resultados momentaneamente menos favoráveis, até, e uma inaceitável desigualdade. Mas cresce, seguindo tendência, já considerada estrutural. É o que comprova a série histórica de pesquisas realizadas pelo Instituto Ethos, que chega agora, em 2010, à sua quinta edição.

Comparados os dados deste ano com os de 2007, constata-se um decréscimo da presença feminina na base e nos níveis intermediários da escala hierárquica. Mas olhando-se o topo, pode-se saudar um crescimento de 2,2 pontos. As mulheres ocupam agora 13,7% do quadro executivo, um espaço historicamente inexpugnável para elas. Considerada a série histórica, a partir de 2001, são 7,7 pontos de avanço em relação a uma parcela inicial de 6%. Caminha-se.

A série histórica mostra também evolução positiva da participação dos negros – pretos e pardos, de acordo com nomenclatura do IBGE adotada por este estudo. Certamente muito mais lenta que a evolução feminina, principalmente para um grupo que já representa uma parcela de 51,1% da população brasileira ou, em números absolutos, 98 milhões de indivíduos, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) de 2009. A disparidade e a sub-representação ainda são imensas.

A situação da mulher negra é pior: ela detém uma parcela de 9,3% da base da escala e de 0,5% do topo, o que representa, em números absolutos, seis negras (todas pardas) entre as 119 mulheres ou os 1.162 diretores, negros e não negros, de ambos os sexos, cuja cor ou raça foi informada pelas empresas que responderam este item da pesquisa.

Melhorar essa condição não depende apenas da adoção de políticas públicas eficazes. As empresas têm um papel importante a desempenhar, e já começam a assumi-lo. Timidamente, porém. Uma expressiva maioria não tem medidas para incentivar a participação de mulheres ou de negros em seus quadros. Quando tem, são ações pontuais, e não políticas com metas e ações planejadas.

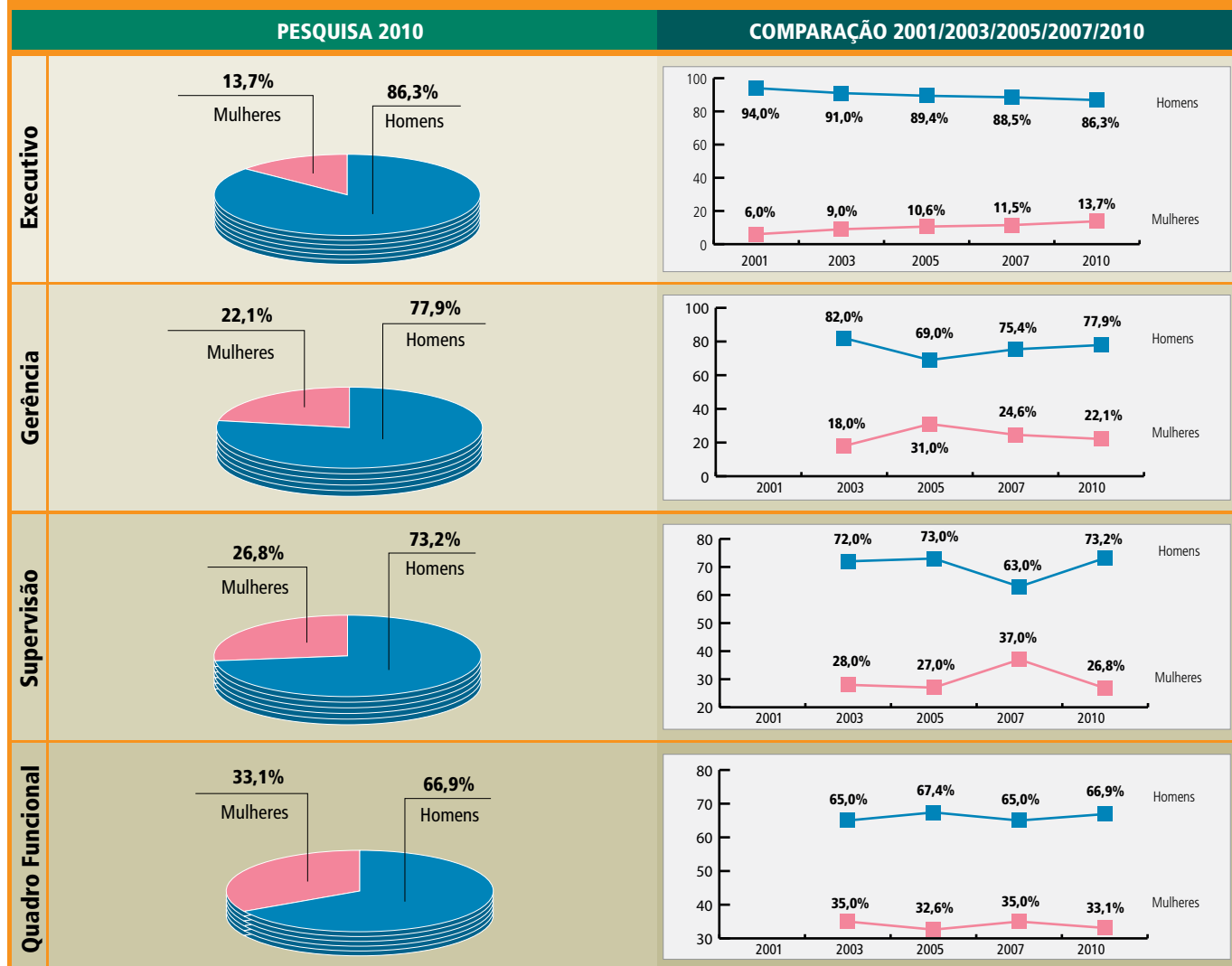
O mesmo acontece em relação às pessoas com deficiência, que, mesmo formando um contingente estimado, pelo Censo de 2000, em 14,5% do total da população, não têm taxa de participação superior a 1,5%, verificada no quadro funcional das empresas da amostra.

Também esperam um lugar de mais destaque na agenda das corporações os jovens aprendizes, que procuram mudar sua realidade, apoiados por uma lei que 70% das empresas da amostra dizem ter dificuldade de cumprir.

A pesquisa *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas* pretende retratar a realidade desses grupos, usualmente discriminados no mercado de trabalho. Está, desta vez, enriquecida pela ampliação de seu alcance e por um maior envolvimento das empresas. Um grupo delas participou de consulta complementar de caráter qualitativo, ajudando a interpretar os dados e sugerindo aperfeiçoamentos na ação que o Instituto Ethos e parceiros procuram empreender.

Confira nas páginas seguintes os resultados obtidos por este levantamento.

Composição por Sexo



É grande a desigualdade entre homens e mulheres nas maiores empresas do país. A diferença é menor no quadro funcional, em que a presença feminina representa uma parcela de 33,1% dos postos de trabalho. Mas cresce progressivamente, com o declínio da participação das mulheres nos níveis hierárquicos mais elevados: 26,8% na supervisão, 22,1% na gerência e 13,7% no executivo.

Mantém-se, portanto, o afunilamento hierárquico, já constatado nos levantamentos anteriores, que exclui as mulheres na medida em que aumentam as atribuições de comando.

Considere-se a respeito a presença feminina na sociedade brasileira: 51,3% do total da população, 43,9% da população economicamente ativa (PEA) e 42,6% da ocupada¹. Ou seja: além da desigualdade, há uma sub-representação das mulheres nas empresas da amostra.

A constatação ganha maior importância quando se leva em conta o nível de instrução dos dois sexos². As mulheres têm um número médio de anos de estudo (7,4) superior ao dos homens (7) e são maioria (54,8%) entre os brasileiros que atingiram pelo menos 11 anos de estudo. Elas detiveram, em 2007, a maior proporção de matrículas (54,9%) e a maior parcela (59,8%) de concluintes do ensino superior³. Alcançaram ainda, em três anos seguidos, desempenho equivalente ao dos homens no Exame Nacional de Desempenho de Estu-

¹ Os dados sobre a população brasileira usados neste relatório foram extraídos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) 2009, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). As exceções estão indicadas.

² Ver, a esse respeito, "Mulheres brasileiras, educação e trabalho", do site da Fundação Carlos Chagas, em www.fcc.org.br/mulher/series_historicas/mbet.html.

³ Estes e os dados sobre o Enade são do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), do Ministério da Educação.

dantes (Enade), com as notas médias: 38,63 em 2005 (eles, 38,11), 39,61 em 2006 (eles, 39,25) e 40,94 em 2007 (eles, 42,57).

A prevalência no nível de instrução é confirmada pela distribuição da PEA por escolaridade: tinham, em 2008, ensino médio completo 29,3% das mulheres e 24,4% dos homens. Era maior também, nessa população, a proporção de mulheres com superior completo: 12,7% do contingente feminino e 7,8% do masculino⁴.

Comparação

Comparando-se os resultados de 2010 aos de 2007, constata-se uma evolução positiva na participação de mulheres no nível executivo, de 11,5% para 13,7%, com aumento de 2,2 pontos percentuais, e uma evolução negativa nos outros três níveis hierárquicos observados pela pesquisa: funcional, supervisão e gerência.

Os resultados confirmam, primeiro, a tendência de contínua expansão da presença feminina no topo da escala hierárquica das empresas⁵. A série histórica, iniciada em 2001 com porcentagem de 6%, mostra em 2010 uma evolução de 7,7 pontos percentuais no executivo, que representa, em números relativos, um crescimento de 128%.

Quanto ao decréscimo nos outros três níveis, convém observar também a série histórica, excetuando-se 2001, quando a pesquisa só observou o executivo. Há, a partir de 2003, uma oscilação que sugere a princípio uma preocupante tendência à estabilização, com picos, para mais ou para menos, causados provavelmente por fatores conjunturais.

A hipótese deve ser relativizada face à progressiva expansão verificada no executivo, mesmo que a proporção atingida de 13,7% esteja, afinal, bem longe do desejável para uma situação de real equidade entre os sexos. Leve-se em conta também a variação de perfil das amostras pesquisadas desde 2001, que pode afetar a consistência de algumas conclusões.

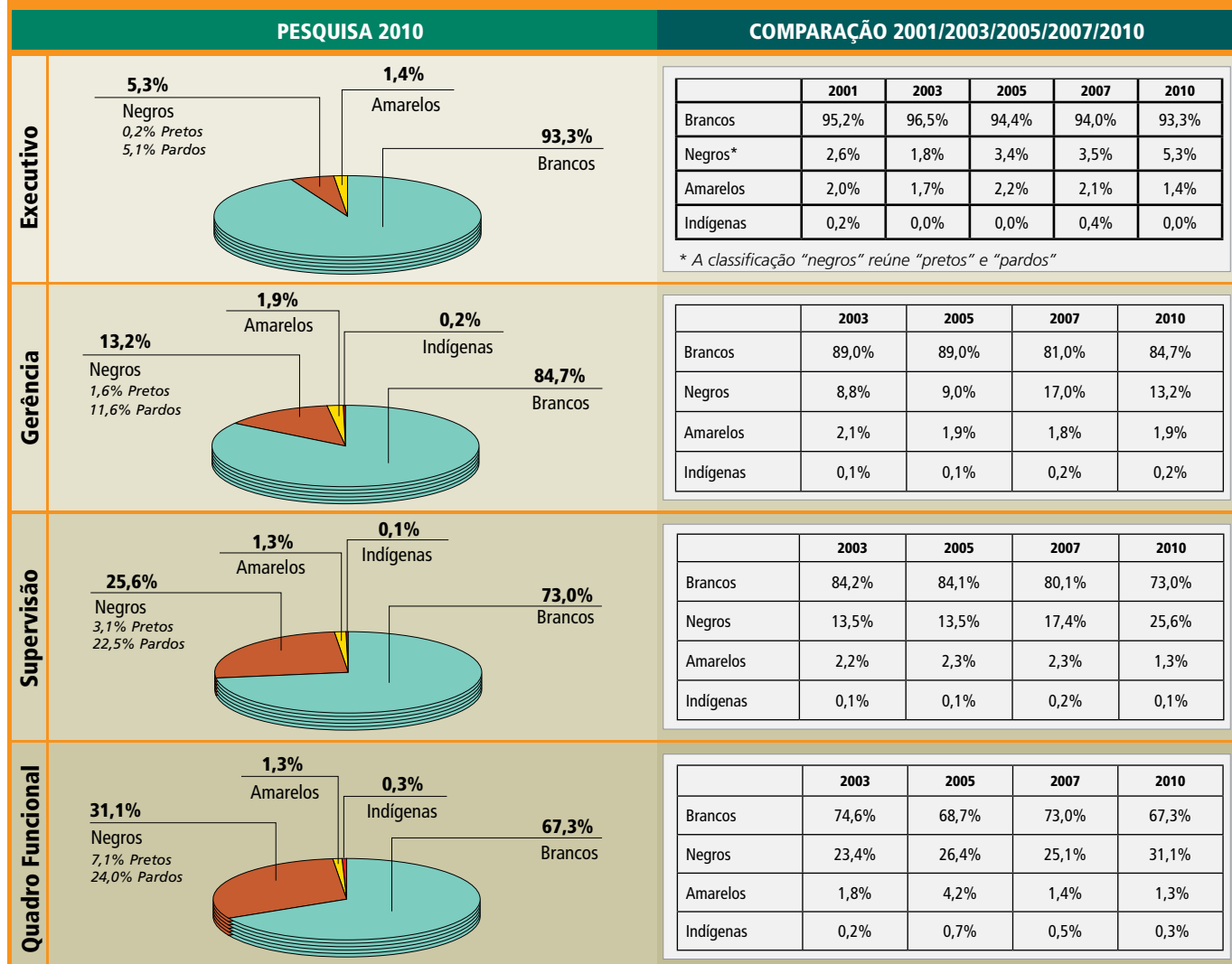
Mas é importante registrar que o contínuo aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, já captado por este e outros estudos, é uma tendência estrutural⁶, e que há dois fatores diretamente relacionados que poderiam levar a uma refreada desse processo: a alta porcentagem de empresas que dizem não ter medidas para incentivar a inclusão de mulheres (*ver pág. 26*) e a grande parcela de gestores cuja percepção indica ser adequada a presença feminina em cada nível hierárquico (*ver pág. 30*).

⁴ *Anuário dos Trabalhadores 2009*, do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), em www.dieese.org.br/anu/sistemaPublicoEmprego2009/Arquivos/qsp_indicadores_EscolaridadePIAPEA_g1.html.

⁵ Ver, a propósito, o item "As proporções de mulheres e de homens dirigentes estão menos distantes no Norte e Nordeste", no texto "Educação melhora, mas ainda apresenta desafios", da Síntese de Indicadores Sociais 2008, do IBGE, em www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1233&.

⁶ Ver "Aumento da participação de mulheres no mercado de trabalho: mudança ou reprodução da desigualdade?", de Natália de Oliveira Fontoura e Roberto Gonzalez, do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), em www.ipea.gov.br/sites/000/2/boletim_mercado_de_trabalho/mt41/05_NT_Aumento.pdf.

Composição por Cor ou Raça



O contingente de negros na população brasileira tem crescido continuamente. Entre 2004 e 2009, houve um aumento de 3,1 pontos percentuais na população negra, formada por pretos e pardos, de acordo com nomenclatura do IBGE adotada por este estudo.

Em 2004, a proporção de pretos era de 5,9%; em 2009, passou a 6,9%, com aumento de 1 ponto percentual. A proporção de pardos era de 42,1%; passou a 44,2%, com aumento de 2,1 ponto percentual. Somados, pretos e pardos já são maioria no país: saltaram de 48% para 51,1%, o que representa, em números absolutos, 98 milhões de indivíduos. A população branca decresceu simultaneamente, no período de 2004 a 2009, de 51,4% para 48,2%, o que representa, em números absolutos, 92,5 milhões de indivíduos.

Cor ou Raça na População Brasileira							
ANO	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2004-2009 (em pontos percentuais)
Negros	48,0%	49,4%	49,5%	49,7%	50,6%	51,1%	+ 3,1
Pretos	5,9%	6,3%	6,9%	7,4%	6,8%	6,9%	+1,0
Pardos	42,1%	43,1%	42,6%	42,3%	43,8%	44,2%	+2,1
Brancos	51,4%	49,9%	49,7%	49,4%	48,4%	48,2%	- 3,2
Outros*	0,6%	0,7%	0,8%	0,8%	1,0%	0,7%	+ 0,1

*Indígenas e amarelos Fonte: IBGE/Phad

Considere-se ainda que os negros formam 46,5% da população economicamente ativa (PEA) e 45% da população ocupada ⁷.

⁷ Anuário dos Trabalhadores 2009, do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), e boletins regionais do Sistema PED (Pesquisa e Emprego e Desemprego). Os dados se referem a 2008, colhidos em cinco regiões metropolitanas (Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo) e no Distrito Federal. Ver também "Desigualdade entre negros e não-negros no mercado de trabalho, no período 2004-2008", em www.dieese.org.br/ped/sp/negrormsp2009.pdf.

Ocupam, apesar dessas porcentagens, parcelas muito desiguais em relação aos não negros nos quadros de funcionários das empresas da amostra. Estão sub-representados.

A disparidade é menor no quadro funcional, com 31,1% dos postos de trabalho ocupados por negros, e aumenta nos quadros seguintes, configurando um afunilamento. Ou seja: a proporção de negros é progressivamente menor nos níveis hierárquicos mais elevados: 25,6% na supervisão, 13,2% na gerência e 5,3% no executivo, referindo-se esta última parcela, em números absolutos, a 62 negros num grupo de 1.162 diretores.

A situação da mulher negra é ainda pior: 9,3% no quadro funcional, 5,6% na supervisão, 2,1% na gerência e 0,5% no quadro executivo, representando esta última porcentagem, em números absolutos, 6 negras (todas pardas) entre as 119 mulheres ou os 1.162 diretores, negros e não negros, de ambos os sexos, cuja cor ou raça foi informada pelas empresas respondentes.

É importante salientar que as mulheres negras representam uma parcela de 50,1% do total de mulheres presentes na população brasileira. Formam, além disso, um contingente de 25,6% de toda a população.

Comparação

O primeiro aspecto que chama a atenção, na comparação dos resultados dos estudos de 2010 e 2007, é o crescimento da parcela de funcionários da raça negra em três dos quatro níveis hierárquicos pesquisados: funcional, supervisão e executivo. O primeiro apresenta evolução de 25,1% para 31,1%; o segundo, de 17,4% para 25,6%; e o terceiro, de 3,5% para 5,3%. É só na gerência que se constata uma queda, de 17% para 13,2%.

Os resultados de 2010 confirmam tendência de aumento progressivo da participação dos negros, constatada pela observação da série histórica, iniciada em 2001 só para o executivo e em 2003 também para os demais níveis. A expansão é de 7,7 pontos percentuais no quadro funcional, 12,1 pontos na supervisão e 2,7 pontos no executivo. Até na gerência, em que há uma retração de 3,8 pontos percentuais no período 2007-2010, vê-se um acréscimo, na série histórica, de 4,4 pontos percentuais.

A destacar, o aumento da presença de negros em níveis de comando – mesmo quando mais discreto e distante do esperado.

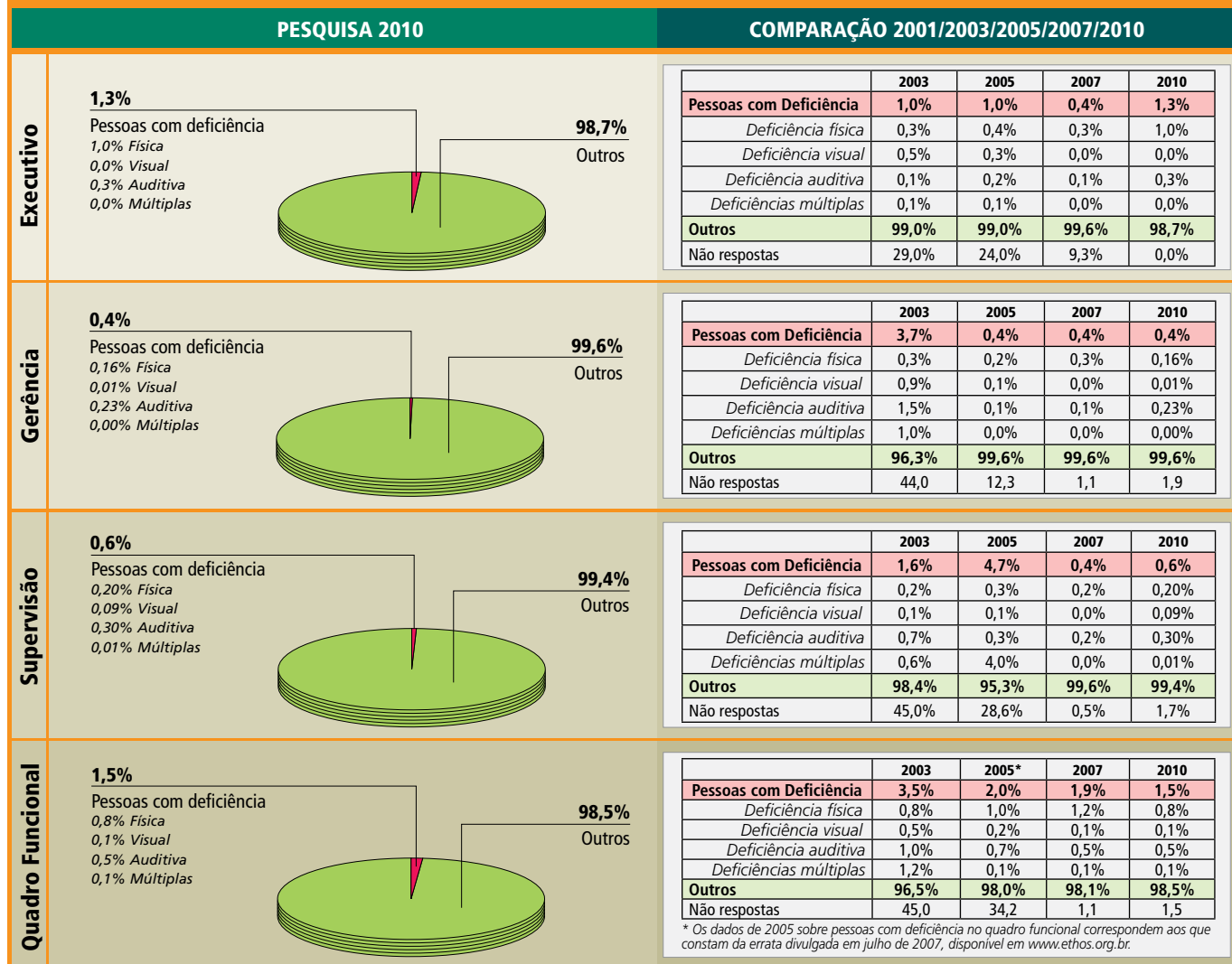
Convém assinalar que é alta a taxa de não respostas para a composição por raça: 22,8% no nível executivo e 18% no de gerência, caindo, respectivamente, para 8,8% e 8% na supervisão e no quadro funcional. Em 2005, eram estes dois últimos que tinham as taxas mais altas, superiores a 20%, e, em 2007, as não respostas não ultrapassavam 8,1% no executivo. Isso sugere algum descontrole de muitas das empresas que responderam esta pesquisa em relação à característica de cor ou raça de seus funcionários, como confirmam, aliás, representantes de um grupo delas ouvidos em consulta complementar de caráter qualitativo.

Na mesma consulta (*ver pág. 47*), discutiu-se a necessidade de cada empresa realizar o seu censo para saber com mais exatidão as características dos funcionários, entre as quais a cor ou raça. Em grande parte das corporações isso só é informado na ficha de admissão, por autodeclaração, como é correto. O censo interno permite que essa informação seja atualizada, resultando num retrato mais fiel do grau de diversidade do público interno⁸.

Registre-se ainda a coleta, pela pesquisa, de dois fatores com poder de interferir na composição por cor ou raça. O primeiro é a grande proporção de empresas que dizem não ter medidas para incentivar a participação de negros em cada nível – nem políticas com metas e ações planejadas, nem ações pontuais ou específicas (*ver pág. 26*). O segundo fator, relacionado ao primeiro, é a percepção dos gestores que, também em grande parcela, consideram adequada a proporção de negros em cada nível (*ver pág. 31*).

⁸ A propósito deste assunto, ver o manual do Instituto Ethos *Diversidade e Equidade: Metodologia para Censo nas Empresas*, disponível em www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/Divers_Equidade_web.pdf.

Pessoas com Deficiência



É de 14,5% a porcentagem de pessoas com deficiência na população brasileira⁹. É muito nítida, apesar disso, a sub-representação desses indivíduos em todos os níveis hierárquicos das empresas da amostra: 1,5% no quadro funcional, 0,6% na supervisão, 0,4% na gerência e 1,3% no executivo. Ou, em números absolutos, 8.860 pessoas entre as 573.724 do quadro funcional, 146 entre os 25.603 supervisores, 54 entre os 13.629 gerentes e 20 entre os 1.506 executivos.

Levando-se em conta os 614.462 funcionários representados pelo conjunto de empresas que responderam este item da pesquisa (ver "Comparação", neste capítulo), constata-se a presença de 9.080 pessoas com deficiência, ou 1,5% do total.

Considere-se, a propósito, o contraste entre a realidade mostrada pelo estudo e o que prevêm os textos legais. A Constituição Federal, por exemplo, proíbe qualquer discriminação para admissão e remuneração em razão de deficiência e garante a reserva de vagas na administração direta e indireta às pessoas com deficiência. O artigo 93 da Lei 8.213, de 1991, conhecida como Lei de Cotas, obriga a empresa com 100 ou mais empregados a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: até 200 empregados, 2%; de 201 a 500, 3%; de 501 a 1.000, 4%; e acima de 1.000, 5%.¹⁰

⁹ Censo de 2000, do IBGE, que apresenta muitos dados sobre a situação das pessoas com deficiência no Brasil, em www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/27062003censo.shtm.

¹⁰ A Constituição Federal está em www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm. A Lei 8.213, em www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm.

A parcela majoritariamente expressiva de 81% das empresas da amostra pertence a essa última faixa (*ver pág. 10*), estando, portanto, em grande desalinho com a lei. Observe-se ainda ser considerável a parcela de corporações que dizem não ter medidas para incentivar a participação de pessoas com deficiência. Na lista de ações afirmativas desenvolvidas pelas empresas, no entanto, a manutenção de programa especial para contratação dessas pessoas está em primeiro lugar, com 81% de menções (*ver pág. 29*).

Relatos colhidos na consulta complementar de caráter qualitativo indicam ser importante um esforço coletivo de toda a empresa, e não apenas do RH, geralmente encarregado de tratar da questão¹¹.

Comparação

É encorajadora, na observação da série histórica iniciada em 2003, a evolução positiva da adoção de programa especial para contratação de pessoas com deficiência. Essa prática foi mencionada, no primeiro ano, por uma parcela de 32% das empresas, saltando para 41% em 2005, depois para 67% em 2007 e, finalmente, neste ano, para 81%.

Vê-se, apesar disso, ainda observando a série histórica, um contínuo decréscimo da presença desses indivíduos no nível funcional, para o qual é mais fácil contratar, por ser exigida, de modo geral, menor qualificação: de 3,5%, em 2003, para 2% em 2005, 1,9% em 2007 e 1,5% em 2010.

Convém lembrar que os gestores que consideram baixa a participação das pessoas com deficiência apontam, em grande proporção, a falta de qualificação como principal causa de taxas tão exíguas (*ver pág. 32*).

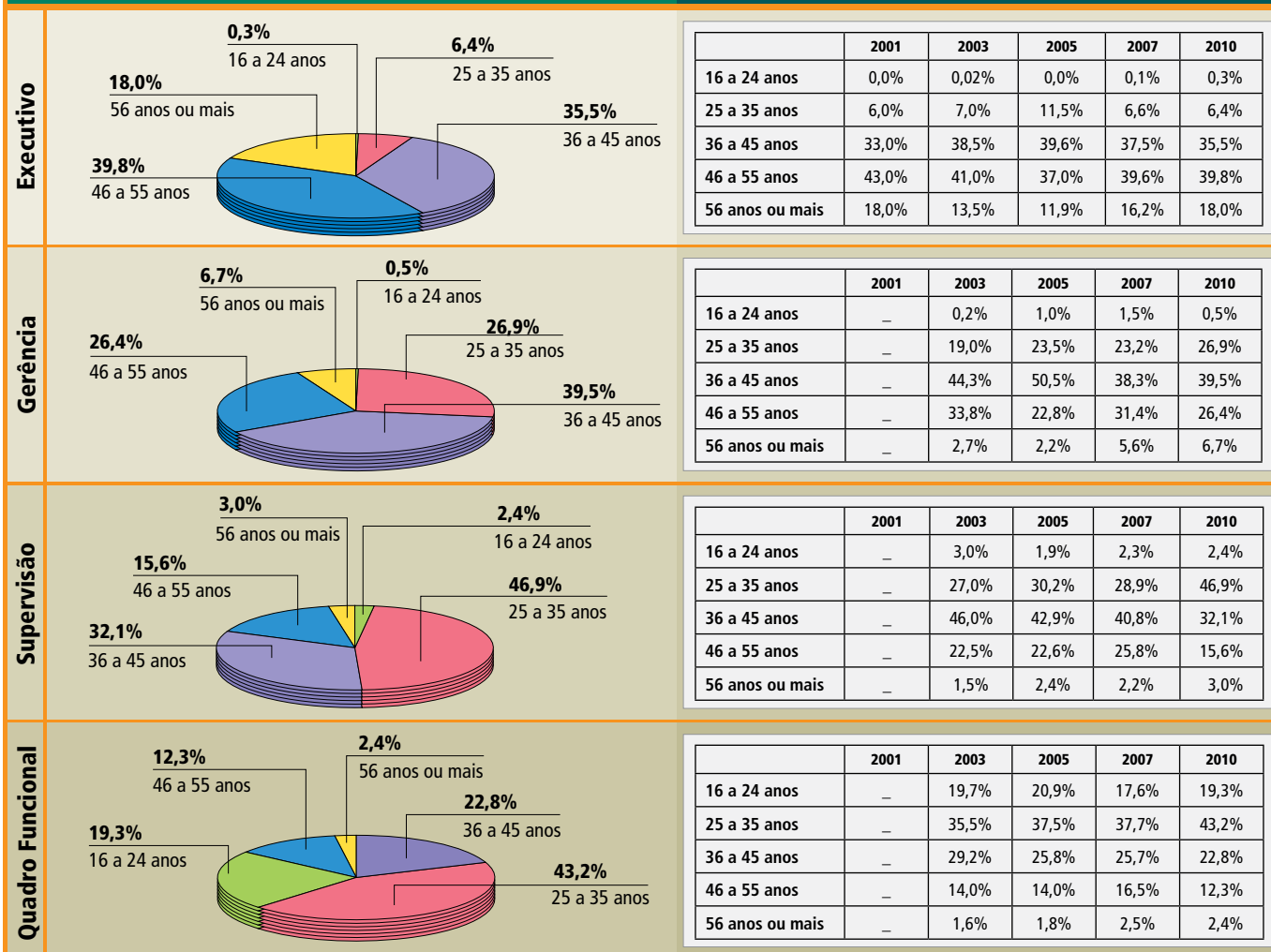
A ressaltar também o decréscimo da taxa de não respostas a partir de 2005, mesmo que tenha se elevado um pouco, de 2007 para 2010, em três dos quatro níveis pesquisados. No executivo, caiu de 9,3% para zero. A acentuada diminuição no período 2005-2010 estaria indicando maior preocupação das corporações com a questão, mesmo que só para cumprir a lei — o que não estão conseguindo.

¹¹ Para mais informações, acesse a cartilha *A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho*, do Ministério do Trabalho e Emprego, em www.acessibilidade.org.br/cartilha_trabalho.pdf, e o estudo *Retratos da Deficiência no Brasil*, feito pela Fundação Getúlio Vargas com a Fundação Banco do Brasil, em www.fgv.br/cps/deficiencia_br/PDF/PPD_Sumario_Executivo.pdf.

Faixa Etária

PESQUISA 2010

COMPARAÇÃO 2001/2003/2005/2007/2010



O total de funcionários das empresas que responderam este item é de 614.002, assim divididos por faixa etária: 111.503, de 16 a 24 anos; 263.654, de 25 a 35 anos; 144.643, de 36 a 45 anos; 78.725, de 46 a 55 anos; e 15.477, de 56 ou mais.

As pessoas de até 45 anos formam uma parcela de 84,7% do total de funcionários e são maioria em três níveis hierárquicos: funcional (85,3%), supervisão (81,4%) e gerência (66,9%). Só no executivo são superadas pelas que têm mais de 45 anos. Estas ocupam 57,8% desse nível.

O contingente de jovens, de 16 a 24 anos, está bem representado no quadro funcional, considerando-se sua participação na população brasileira¹². Eles formam uma parcela de 19,3% desse nível, por onde entra, geralmente, a maioria dos jovens. Mas ocupam apenas 2,4% da supervisão, que é o primeiro nível de comando logo acima do funcional. O desnível, tão acentuado, sugere haver grande rotatividade, com poucas chances de ascensão e limitada confiança na possibilidade de jovens poderem ocupar cargos de maior responsabilidade¹³.

Chama a atenção ainda a pequena participação, de 2,5%, das pessoas da faixa etária de 56 anos ou mais no conjunto de funcionários das empresas que responderam este item do questionário¹⁴. Observe-se

¹² O dado mais aproximado para comparação é da Pnad 2009, que estima a presença de 17,4% de jovens na faixa de 15 a 24 anos.

¹³ Ver a propósito o estudo "Juventude: Diversidades e Desafios no Mercado de Trabalho Metropolitano", do Dieese, em www.mp.rs.gov.br/areas/infancia/arquivos/estpesq11jovens.pdf.

¹⁴ Considere-se, quanto ao aspecto da representação, que apenas a faixa etária de 60 anos ou mais forma uma parcela de 11,3% da população brasileira, de acordo com estimativa da Pnad 2009.

também o desnível entre a faixa etária de 46 a 55 anos e a de 56 anos ou mais, em toda a escala hierárquica: de 12,3% para 2,4% no quadro funcional a 39,8% para 18% no executivo.

Os dados demonstram haver poucas oportunidades de trabalho para essas pessoas nas maiores empresas do país. E mais: que a questão do rápido envelhecimento da população brasileira e do que fazer em resposta a esse fato ainda não teria entrado para valer na agenda das empresas¹⁵.

Comparação

Confirma-se neste estudo a aparente reversão da tendência de rejuvenescimento do nível executivo. Após aumentar nas pesquisas de 2001, 2003 e 2005, respectivamente, de 39% para 45,5% e 51,1%, a parcela de funcionários na faixa de 25 a 45 anos diminuiu, em 2007, para 44,1% e, em 2010, para 41,9%. Voltou a crescer, ao mesmo tempo, nas duas mais recentes pesquisas, a proporção de funcionários com mais de 45 anos. Após diminuição em 2001, 2003 e 2005, respectivamente, de 61% para 54,5% e 48,9%, cresceu, em 2007, para 55,8% e, agora, para 57,8%.

As empresas parecem não ter influência direta sobre essas alterações. É alta a proporção das corporações que dizem não ter medidas de incentivo à presença de pessoas com mais de 45 anos em seus quadros. Quando há, são ações pontuais e, em porcentagem bem menor, políticas com metas e ações planejadas (ver *pág. 27*). É surpreendente, ao mesmo tempo, a parcela de gestores que percebem como adequada a participação do grupo mais maduro (ver *pág. 31*).

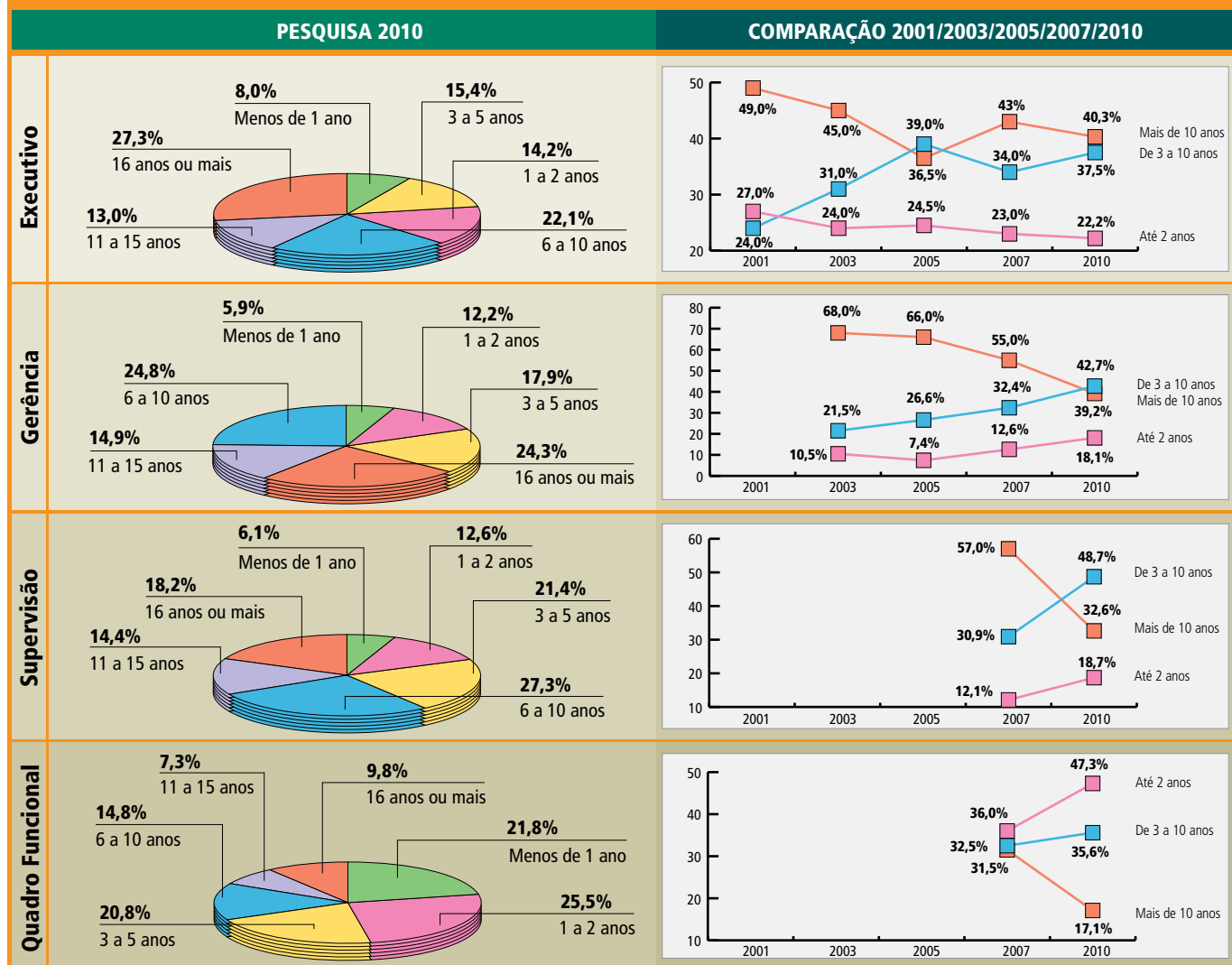
As empresas não teriam também influência direta sobre a curva apresentada pela série histórica referente à gerência, iniciada só em 2003. Depois de crescer de 63,3% para 74%, em 2005, a faixa etária dos funcionários de 25 a 45 anos caiu em 2007 para 61,5% e voltou a crescer, em 2010, para 66,4%, mostrando uma oscilação sem explicação aparente. Oscilou também a parcela de funcionários com mais de 45 anos: de 36,5% em 2003, para 25% em 2005, 37% em 2007 e 33,1% em 2010.

Esses resultados seriam consequência de fatores conjunturais não captados pela pesquisa. Lembre-se ainda que estes, como outros dados, devem ser relativizados, por se trabalhar em cada estudo com amostras de perfil diferente.

Quanto aos jovens, a pesquisa constatou um aumento da faixa etária de 16 a 24 no quadro funcional. Convém, porém, examinar a série histórica, que indica não ser possível falar-se ainda em uma tendência de crescimento. Há uma oscilação na curva de 2003 a 2010, chegando-se neste ano a uma proporção praticamente igual à de sete anos atrás.

¹⁵ Ver a propósito o texto "Envelhecimento da População Brasileira: uma Contribuição Demográfica", de Ana Amélia Camarano, do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), em http://desafios2.ipea.gov.br/pub/td/2002/td_0858.pdf.

Tempo de Empresa



Os funcionários com mais de dez anos de empresa são minoria nos três níveis hierárquicos de comando das organizações que compõem a amostra da pesquisa deste ano: 32,6% na supervisão, 39,2% na gerência e 40,3% no executivo. A progressão contínua do nível menos elevado ao mais elevado parece sugerir, no entanto, que o grupo de empregados com mais tempo de casa – não necessariamente os mais maduros – tem oportunidades de ascensão.

Observe-se ainda que é grande a parcela de funcionários com até dois anos de casa na gerência (18,1%) e no executivo (22,2%), vindos, supostamente, de fora.

Comparação

Comparando-se a situação dos funcionários mais antigos em 2007 e 2010, é possível supor que está se revertendo a tendência de limitação das oportunidades de ascensão desse grupo. Era maior a parcela de supervisores do que a de gerentes com mais de dez anos de casa, e maior a de gerentes do que a de diretores nessa condição. Neste ano, é exatamente o contrário, sendo menor a parcela de supervisores do que a de gerentes, e menor a de gerentes do que a de diretores.

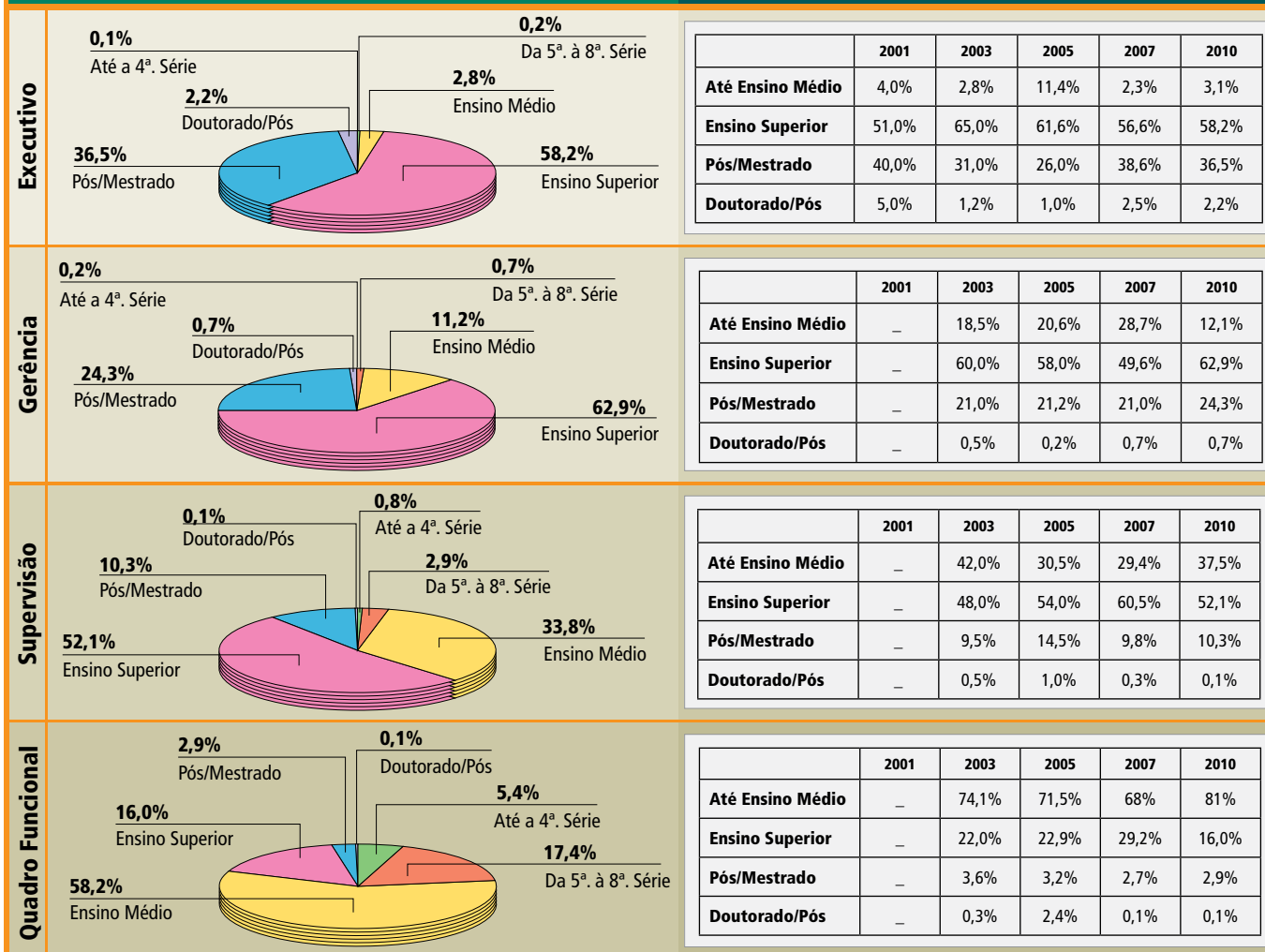
Note-se, no entanto, ter caído a participação do contingente dos mais antigos em toda a escala hierárquica: de 31,5% para 17,1% no nível funcional, de 57% para 32,6% na supervisão, de 55% para 39,2% na gerência e de 43% para 40,3% no executivo. O que sugere ser a melhoria nas perspectivas de ascensão uma oportunidade para poucos.

A destacar ainda o crescimento de 36% para 47,3% da participação de empregados com até dois anos de empresa no quadro funcional. Isso parece indicar maior oferta de novos empregos no período 2007-2010.

Escolaridade

PESQUISA 2010

COMPARAÇÃO 2001/2003/2005/2007/2010



Os dados mostram que praticamente todos os integrantes do nível executivo das empresas da amostra têm formação superior. Eles compõem um contingente de 96,9%, que diminui progressivamente nos quadros de comando menos elevados.

Considerando-se o grau de instrução de homens e mulheres nesse nível, constata-se que uma parcela de 96,7% dos homens possui formação superior – porcentagem quase igual à de todos os diretores na mesma condição, por causa da grande diferença entre os grupos masculino e feminino.

Elas, com uma exígua participação de 13,7% no topo da escala hierárquica, superam os homens em 2,3 pontos percentuais, exibindo a eloquente proporção de 99% do grupo com formação superior. Em números absolutos: são 182 mulheres entre 1.377 diretores, e só duas não têm ainda educação superior, apenas o ensino médio.

Nos níveis de comando menos elevados, o contingente feminino mantém sua superioridade, com proporções sempre acima de 90%. Na gerência, em que 87,1% dos homens têm formação superior, as mulheres atingem a marca de 91,2%. Na supervisão, em que eles não passam de 60,8%, elas chegam a 94,5%.

Até no quadro funcional eles ficam atrás, com discretos 17%. São 6,2 pontos percentuais a menos que o grupo feminino, que possui uma parcela de 23,2% com formação superior. Nesse quadro, predominam os funcionários que têm até o ensino médio, e a proporção de homens nessa condição é de 83%. Elas estão 6,2 pontos percentuais abaixo, com uma proporção de 76,8%.

A maior presença de mulheres com formação superior seria, simplesmente, uma confirmação do fato de elas possuírem maior grau de instrução no Brasil. Mas parece mostrar mais: a dificuldade que têm para ascender, apesar de uma melhor formação.

Comparação

A parcela de diretores com formação superior permanece estável. Comparando-se os resultados de 2010 com os de 2007, há uma queda de apenas oito décimos, de 97,7% para 96,9%. Observando-se a série histórica, constata-se uma volta ao patamar de 2001, quando foi registrada presença de 96% de diretores com esse grau de escolaridade. A oscilação negativa na curva para 88,6% em 2005 não parece ter explicação, devendo-se provavelmente à variação de perfil da amostra.

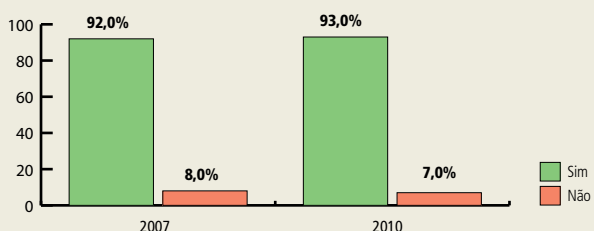
Também em relação à parcela de gerentes com formação superior, convém examinar a série histórica, que mostra uma curva descendente a partir de 2003, quando esse nível hierárquico começou a ser pesquisado: de 81,5% para 79,4% em 2005, 71,3% em 2007 e, agora, um salto para 87,9%. Os resultados dos três primeiros levantamentos configurariam uma tendência de queda que, por alguma causa não detectada por este estudo, estaria se revertendo.

Considere-se a possibilidade de parte das empresas terem perdido o controle da real condição de seus funcionários quanto à escolaridade. Essa hipótese foi confirmada em encontro com representantes de corporações participantes da pesquisa para conhecimento e discussão de seus resultados antes da elaboração deste relatório (ver pág. 47). Isso talvez explicasse melhor alguns aspectos do que foi coletado em campo.

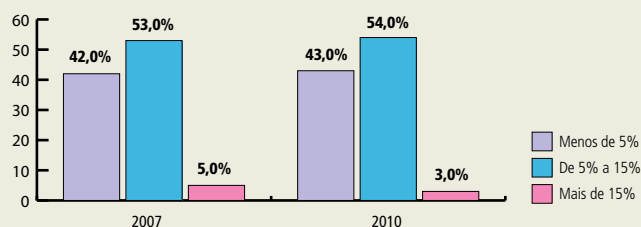
Aprendizes

PESQUISA 2010

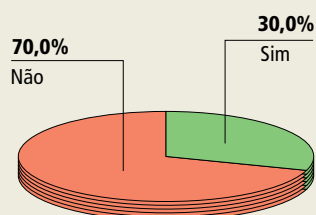
Sua empresa contrata trabalhadores jovens na condição de aprendizes?



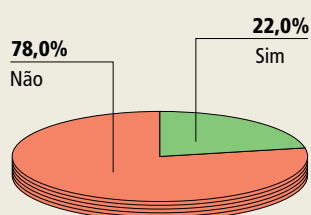
Qual é o percentual de aprendizes em relação ao total de trabalhadores cujas funções demandam formação profissional específica?



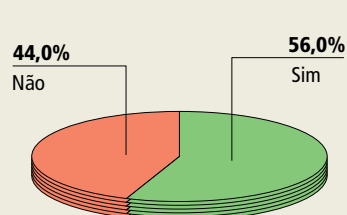
Sua empresa tem dificuldade para cumprir a Lei do Aprendiz?



Entre os aprendizes mantidos por sua empresa há pessoas com deficiência?



Sua empresa mantém uma política de efetivação dos aprendizes que concluem o contrato de aprendizagem?



É bem expressiva a parcela de empresas que dizem contratar jovens aprendizes em seus quadros. São 93% da amostra do atual estudo. Mas é grande ainda a proporção das que não cumprem o mínimo exigido pela Lei do Aprendiz¹⁶.

Ela prevê a contratação, pelas grandes e médias empresas, de um número de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento cujas funções demandem formação profissional específica.

O texto legal visa facilitar o ingresso do jovem no mundo do trabalho, como meio de transformar sua realidade pessoal e social¹⁷. Não se trata apenas de gerar empregos, mas de permitir a formação profissional do jovem, sem comprometer seus estudos, e a geração de renda, sem comprometer a empregabilidade e os ganhos futuros.

Há, no entanto, na amostra de 2010, 43% de empresas abaixo do mínimo. A parcela majoritária, de 54%, está na faixa exigida pela lei, sendo que a grande maioria, de 83% das empresas dessa faixa, não excede o mínimo de 5%.

Cerca de um terço das corporações da amostra diz ter dificuldade para cumprir a lei, apontando, como principais empecilhos a falta de qualificação dos aprendizes ou dos que queiram se qualificar, falta de vagas suficientes, ausência de escolas preparatórias ou dificuldade na efetivação. Neste último aspecto, um dos obstáculos seria o impedimento, para algumas empresas, de contratar menores de 18 anos¹⁸.

Outro motivo lembrado seria o critério, considerado muito subjetivo, de definição de qual função demanda formação profissional, observada a Classificação Brasileira de Ocupações, do Ministério do Trabalho e Emprego. Ou ainda: a baixa oferta de capacitação pelo Sistema S (Senai, Sesi, Senac, Sesc, Senar e Senat, entre outras entidades) em determinada região.

Preocupa a alta taxa de 78% das empresas da amostra que declaram não ter pessoas com deficiência entre seus aprendizes¹⁹, alegando como uma das dificuldades para fazer isso o fato de muitos jovens nessa condição não possuírem os pré-requisitos necessários, de acordo com a Lei do Aprendiz.

Comparação

Comparando os resultados de 2007 e 2010, constata-se um discreto aumento de um ponto percentual, de 92% para 93%, na proporção de empresas que dizem contratar aprendizes. É, por enquanto, antes de um novo estudo, um sinal de estabilização, como o verificado no aumento da parcela de corporações que ainda não atingiram o mínimo exigido pela Lei do Aprendiz. Ou o observado no aumento, também de um ponto percentual, da porcentagem de empresas na faixa das que cumprem a lei.

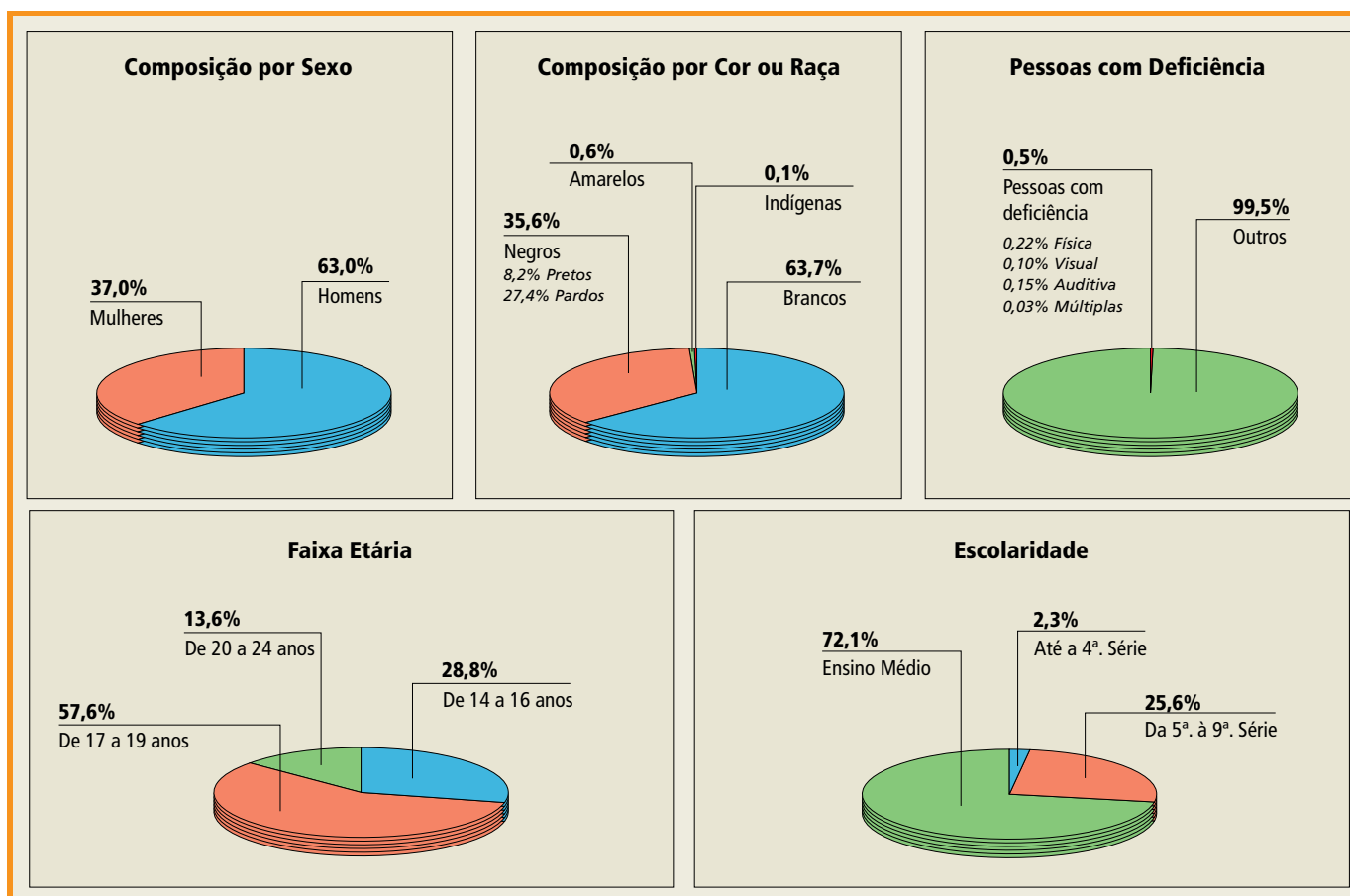
¹⁶ Ver "Manual da Aprendizagem – O que é preciso saber para contratar o aprendiz", do Ministério do Trabalho e Emprego, em www.mte.gov.br/politicas_juventude/aprendizagem_pub_manual_aprendiz_2009.pdf.

¹⁷ Ver o estudo "O trabalho e a sua ausência: narrativas de jovens do Programa Bolsa Trabalho no município de São Paulo", de Maria Carla Corrochano, em www.teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48134/tde-06042009-102813/pt-br.php.

¹⁸ Ver o artigo "Compromisso pela Lei do Aprendiz", de Rai Oliveira e Daniela Rodriguez de Castro, em <http://atletaspelacidadania.terra.com.br/artigos/artigo.php?id=28>.

¹⁹ Ver o artigo "O mundo do trabalho e as pessoas com deficiência", de Marta Gil, em http://www.reviverdown.org.br/pagina_autonomia_omundo.htm.

Perfil dos Aprendizizes



Repete-se, com os aprendizes, uma situação de desigualdade equivalente à observada na contratação de mulheres, negros ou pessoas com deficiência, fora do corpo de jovens aprendizes. Com diferenças percentuais favoráveis a estes nos dois primeiros casos.

Considerando-se só o quadro funcional, por onde costuma entrar a maioria dos novos e mais jovens funcionários: há nele 33,1% de mulheres e 31,1% de negros. Os aprendizes formam parcelas de 37% e 35,6%. Quanto às pessoas com deficiência, o quadro funcional tem 1,5%; os aprendizes, 0,5%.

Lembre-se, a propósito dos aprendizes com deficiência, que não há limite de idade para sua contratação, de acordo com a lei. O que aumentaria as oportunidades de inclusão desse grupo.

As instituições formadoras desses jovens trabalhadores são, principalmente, o Senai, o Senac e o CIEE, com, respectivamente, 54%, 28% e 12% de menções. E 56% das organizações que mantêm aprendizes dizem ter política para efetivar os que concluem seu período de aprendizagem. O que talvez explique, em boa parte, sua taxa de aproveitamento ao final do processo de aprendizado: 75% em 2008, 85% em 2009. Não dispomos de dados sobre as condições de trabalho e remuneração desses novos funcionários.

As principais áreas de formação dos aprendizes são, de acordo com as respostas aos questionários, a administrativa, a de operações, a de recursos humanos e a comercial, com, respectivamente, 69%, 50%, 40% e 35% das menções.

Para entender melhor a lei

A Lei 10.097, de 2000, conhecida como Lei do Aprendiz e regulamentada por decreto de 2005, explicita disposições da Constituição Federal e do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), alterando alguns artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943.

O contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial, por prazo determinado, com duração máxima de dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar, aos maiores de 14 e menores de 24 anos inscritos em programa de aprendizagem, “formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico”, diz a lei.

O programa de aprendizagem deve ser desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada. O aprendiz precisa estar cursando ou ter concluído o ensino fundamental e, salvo condição mais favorável, lhe será garantido o salário mínimo-hora.

Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

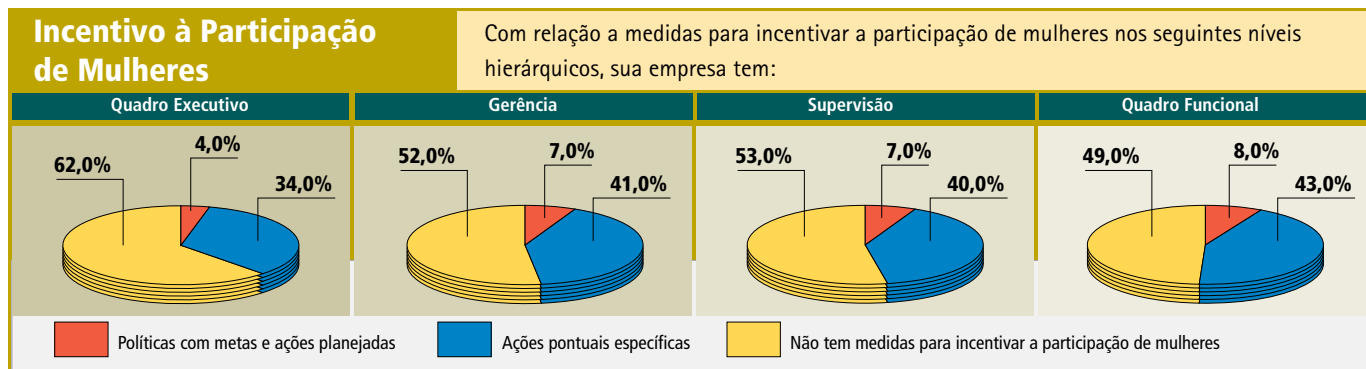
Devem ser consideradas, para efeito de cálculo da cota de aprendizes, todas as funções que demandem formação com certificado profissional, observada a Classificação Brasileira de Ocupações, elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

O empregador tem total liberdade para selecionar o aprendiz, observados os dispositivos legais referentes à aprendizagem. É conferida prioridade aos adolescentes de 14 a 18 anos. No caso de pessoas com deficiência, não há limite de idade para participação no programa.

Mais detalhes sobre a Lei do Aprendiz e sobre como cumpri-la podem ser obtidos pela internet nestes endereços:

- www.mte.gov.br/aprendizagem
- www.leidoaprendiz.org.br
- www.aprendizlegal.org.br
- www.atletaspelacidadania.org.br
- www.conexaoaprendiz.org.br/
- www.ethos.org.br
- www.gife.org.br

POLÍTICAS E AÇÕES AFIRMATIVAS



Apesar da sub-representação presente em todos os níveis hierárquicos (ver “Composição por Sexo”, na pág.12), a maioria das empresas da amostra não tem, de acordo com informação dos departamentos de recursos humanos, nenhuma medida para incentivar a participação de mulheres em seus quadros.

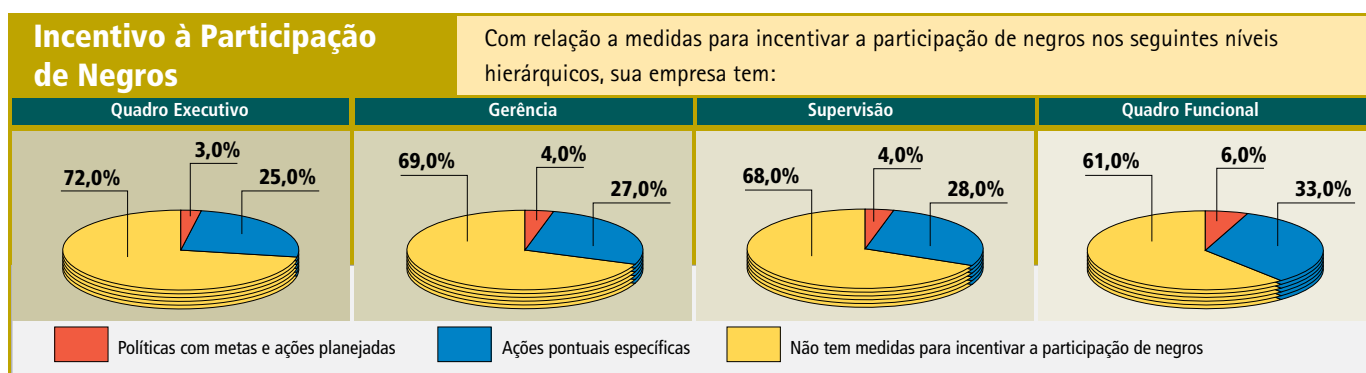
A maior parte das que dizem adotar alguma medida se restringe a ações pontuais ou específicas. Isso está indicado em 34% das respostas referentes ao executivo, 41% à gerência, 40% à supervisão e 43% ao quadro funcional.

Uma proporção bem menor diz ter políticas com metas e ações planejadas, que não ultrapassam os 8% das respostas referentes ao quadro funcional.

Igualdade de Oportunidades

Tem política para promover a igualdade de oportunidades para homens e mulheres?	
Sim	63,0%
Não	37,0%

A maioria das empresas diz desenvolver atualmente alguma política visando a promoção da igualdade de oportunidades para homens e mulheres entre os funcionários (ver quadro “Políticas e Ações para Promoção da Equidade”, na pág. 29).



As empresas com alguma medida para incentivar a participação de negros têm principalmente ações pontuais ou específicas, de acordo com seus RHs. O dado é expresso por 25% das respostas referentes ao exe-

cutivo, 27% à gerência, 28% à supervisão e 33% ao quadro funcional. Em proporção muito menor, têm políticas com metas e ações planejadas, que não excedem os 6% de respostas referentes ao quadro funcional. A maioria declara

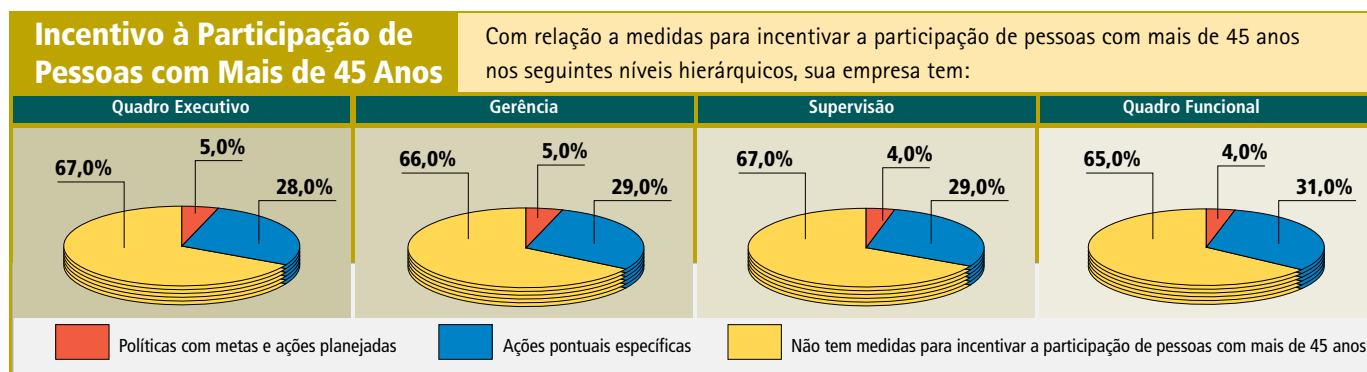
não ter nenhuma medida para incentivar a participação de negros, apesar da sub-representação desse grupo, especialmente no executivo, em que ocupa só 5,3% dos cargos (ver “Composição por Cor ou Raça”, na pág. 14).

A iniciativa das corporações em relação à participação dos negros parece ter, portanto, efeito bem limitado sobre o aumento, de 2007 para 2010, de sua presença em quase todos os níveis hierárquicos.

Igualdade de Oportunidades

Tem política para promover a igualdade de oportunidades para brancos e negros?	
Sim	52,0%
Não	48,0%

A maioria das empresas diz desenvolver atualmente alguma política visando a promoção da igualdade de oportunidades para brancos e negros entre os funcionários (ver quadro “Políticas e Ações para Promoção da Equidade”, na pág. 29).



As medidas de incentivo à participação de pessoas com mais de 45 anos adotadas pelas empresas concentram-se, segundo seus RHs, em ações pontuais ou específicas para o quadro executivo (28%), a gerên-

cia (29%), a supervisão (29%) e o quadro funcional (31%). São muito reduzidas as porcentagens de metas e ações planejadas, que não superam 15% das respostas em nenhum dos níveis hierárquicos.

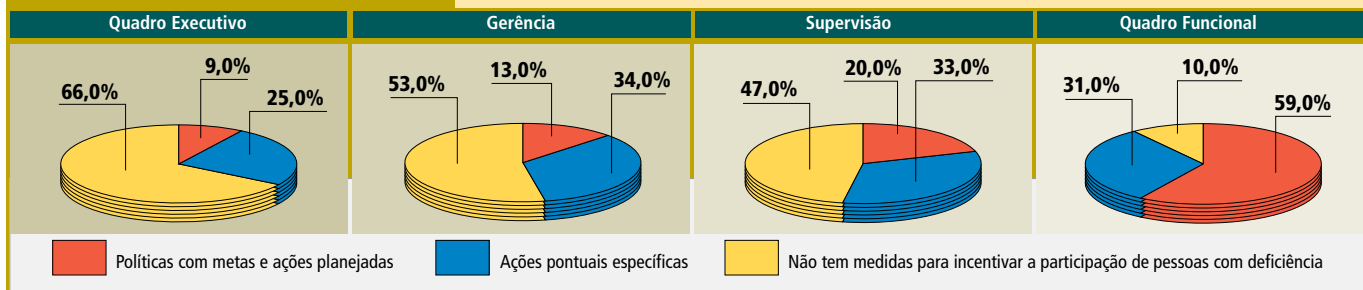
Igualdade de Oportunidades

Tem política para promover a igualdade de oportunidades para as diferentes faixas etárias?	
Sim	50,0%
Não	50,0%

Metade das empresas diz desenvolver atualmente alguma política visando a promoção da igualdade de oportunidades para as diferentes faixas etárias entre os funcionários (ver quadro “Políticas e Ações para Promoção da Equidade”, na pág. 29).

Incentivo à Participação de Pessoas com Deficiência

Com relação a medidas para incentivar a participação de pessoas com deficiência nos seguintes níveis hierárquicos, sua empresa tem:



É considerável a parcela de empresas que adotam, de acordo com seus RHs, políticas com metas e ações planejadas (59%) ou ações pontuais ou específicas (31%) para incentivar a presença de pes-

soas com deficiência no quadro funcional.

Contrasta, porém, com estes dados a queda, de 2007 a 2010, da participação desse grupo de funcionários nesse quadro (ver "Pessoas com Deficiência, na pág. 16).

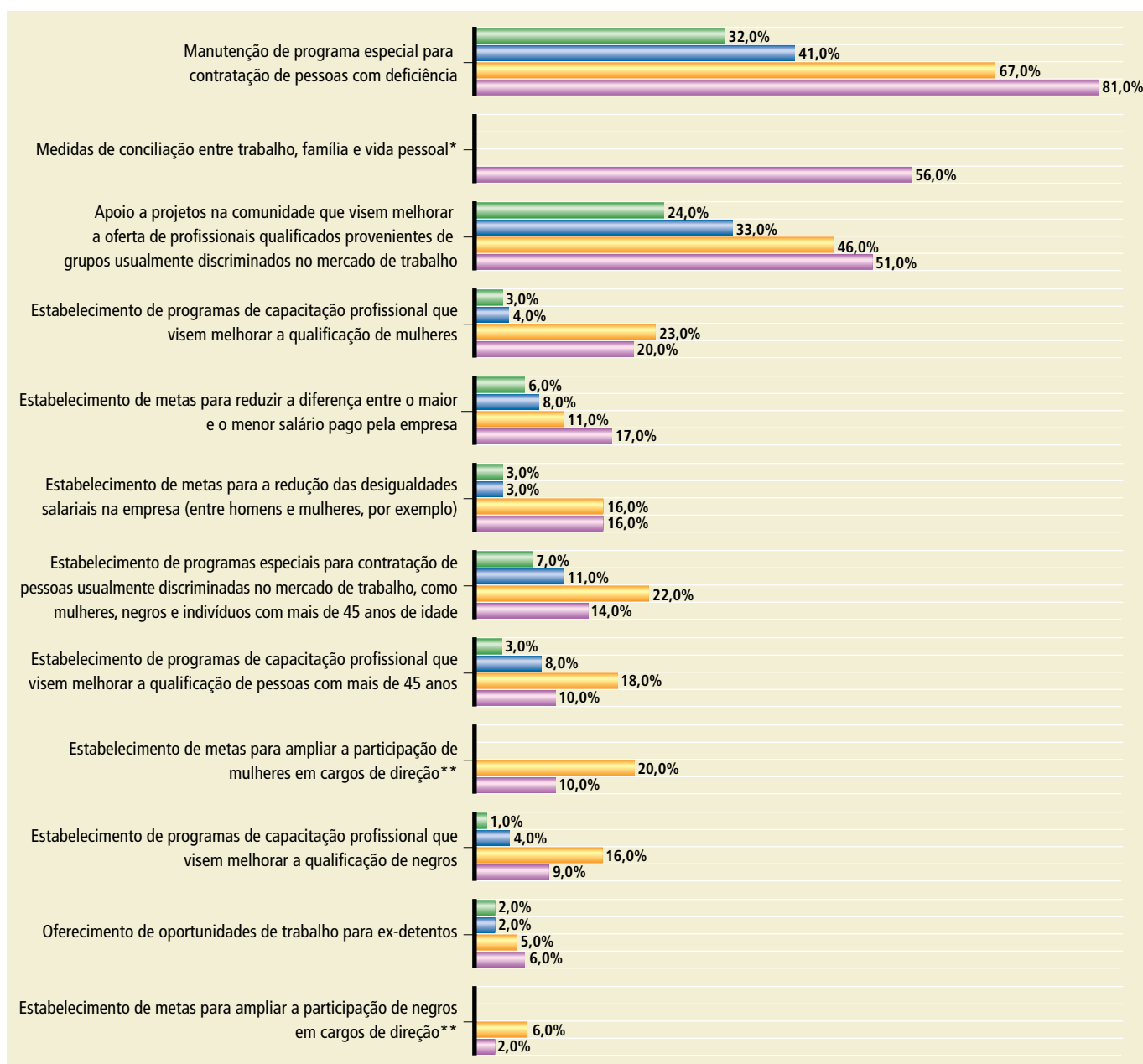
Igualdade de Oportunidades

Tem política para promover a igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência?	
Sim	73,0%
Não	27,0%

Uma grande maioria de empresas diz desenvolver atualmente alguma política visando a promoção da igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência entre os funcionários (ver quadro "Políticas e Ações para Promoção da Equidade", na pág. 29).

Políticas e Ações para Promoção da Equidade

Quais destas políticas ou ações afirmativas sua empresa mantém ou promove?



* Opção incluída em 2010. ** Opção incluída em 2007.



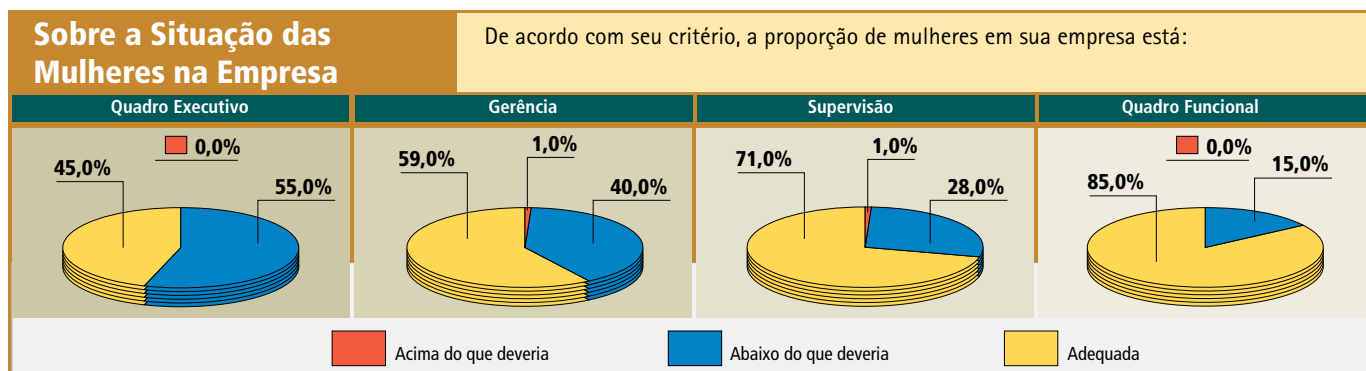
A tabela foi elaborada a partir das menções feitas a uma ou mais ações ou políticas que as empresas estariam desenvolvendo, escolhidas de uma lista apresentada no questionário da pesquisa. Destaca-se, entre as opções, a referente à existência de programa especial para contratação de pessoas com deficiência. Ela atinge neste ano 81% de menções, seguindo uma linha de evolução positiva iniciada em 2003. O resultado é coerente com a adoção, por uma parcela de 90% das empresas, de medidas para incentivar a participação, no quadro funcional, de pessoas nessa condição (ver *pág. 28*)

Com porcentagens bem mais discretas, embora acima de 50%, destacam-se também as menções ao apoio a projetos na comunidade que visem melhorar a oferta de profissionais qualificados provenientes de grupos usualmente discriminados no mercado de trabalho, e a medidas de conciliação entre trabalho, família e vida pessoal. Note-se que esta segunda opção foi incluída na lista apenas neste ano.

Num patamar inferior, mostra evolução promissora o estabelecimento de metas para reduzir a diferença entre o maior e o menor salário pago pela empresa.

Nas pesquisas de 2003, 2005 e 2007, solicitou-se que este item do questionário fosse respondido pelo presidente da empresa. Em 2010, pediu-se que as respostas fossem dadas pelo departamento de recursos humanos.

PERCEPÇÃO DO PRESIDENTE



Parcela significativa dos presidentes, ou executivos que os representam na resposta a esta parte da pesquisa, consideram adequada a proporção de mulheres nos quatro níveis hierárquicos de suas empresas.

Esse entendimento corresponde a 45% das respostas referentes ao quadro executivo, nível em que a presença das mulheres é de apenas 13,7%, de acordo com informação do departamento de recursos humanos das corporações, não necessariamente conhecida pelos presidentes (ver *“Composição por Sexo”*, na pág. 12).

A parcela de respostas que consideram adequada a presença de mulheres na gerência é de 59%, porcentagem que sobe para 71% na supervisão e 85% no quadro funcional. Há até uma pequena parcela, de 1% das respostas, que entende estar acima do que deveria a presença de mulheres na supervisão e na gerência.

Registre-se uma coerência na opinião dos gestores: quanto menor é a participação feminina em cada nível – 33,1% no funcional, 26,8% na supervisão, 22,1% na gerência e 13,7% no quadro executivo –, menor também é a concordância deles (85%, 71%, 59% e 45%).

Se a proporção de mulheres está abaixo do que deveria em algum desses níveis, a que atribui?

À falta de qualificação profissional de mulheres para os cargos	42,0%
À falta de interesse de mulheres por cargos na empresa	9,0%
À falta de conhecimento ou experiência da empresa para lidar com o assunto	49,0%

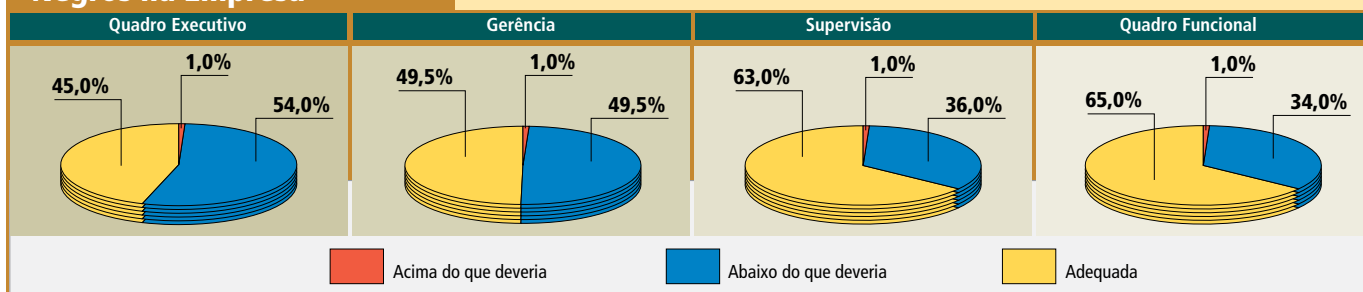
Aos que consideram a participação feminina menor do que deveria ser foi indagado a que atribuem essa insuficiência. A maior parcela de gestores, representados por 49% das respostas, dizem ser a falta de conhecimento ou experiência da empresa para lidar com o assunto; 42% atribuem a situação à falta de qualificação profissional das mulheres; e 9%, à falta de interesse delas por cargos na empresa.

Convém observar que a parcela de respostas dos que consideram a presença feminina insuficiente não chega a ser desprezível. A que se refere ao executivo até supera a de respostas que consideram o número de mulheres adequado (55% e 45%).

Apesar disso, é grande a proporção de empresas que não têm, de acordo com informação de seus RHs, medidas para incentivar a participação de mulheres em seus quadros (ver *“Políticas e Ações para Promoção da Equidade”*, na pág. 29).

Sobre a Situação dos Negros na Empresa

De acordo com seu critério, a proporção de negros em sua empresa está:



É majoritária a parcela de presidentes que considera adequada a proporção de negros em pelo menos dois dos quatro níveis hierárquicos observados por esta pesquisa: o funcional e o de supervisão, com porcentagens de, respectivamente, 65% e 63%. Isso apesar da presença de indivíduos da raça negra, nesses níveis, ser de apenas 31,1% e 25,6% (ver “Composição por Cor ou Raça”, na pág. 14). Na percepção sobre a gerência, há um empate entre “adequada” e “abaixo do que deveria”.

Observa-se quanto aos negros, assim como em relação às mulheres, uma coerência na opinião dos presidentes: a percepção de adequação diminui progressivamente do nível menos elevado ao mais elevado da escala hierárquica, conforme decresce a parcela de pessoas desse grupo de funcionários. Há outro detalhe que chama a atenção: uma parcela de 1% entende estar a proporção de negros acima do que deveria em todos os níveis.

Aos que consideram a participação dos negros menor do que deveria ser foi indagado a que atribuem essa insuficiência. A maior parcela, de 61% das respostas, indica a falta de qualificação para os cargos. Porcentagem bem inferior, de

31%, atribui a situação à falta de conhecimento ou experiência da empresa para lidar com o assunto; e 8%, à falta de interesse de negros por cargos na empresa.

Se a proporção de negros está abaixo do que deveria, a que atribui?

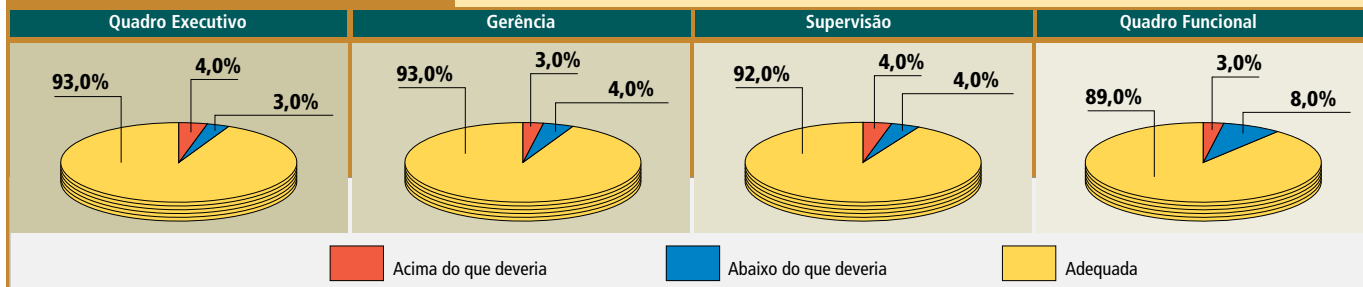
À falta de qualificação profissional de negros para os cargos	61,0%
À falta de interesse de negros por cargos na empresa	8,0%
À falta de conhecimento ou experiência da empresa para lidar com o assunto	31,0%

Observe-se que, a exemplo do que ocorre a propósito das mulheres, não chega a ser desprezível a parcela de respostas dos que consideram a presença de indivíduos da raça negra menor do que deveria ser. A que aponta essa insuficiência no executivo até supera a de respostas que consideram a presença adequada (54% e 45%).

Apesar disso, é muito alta a proporção de empresas que não têm, de acordo com informação de seus RHs, medidas para incentivar a participação de negros em seus quadros (ver “Políticas e Ações para Promoção da Equidade”, na pág. 29).

Sobre a Situação das Pessoas com Mais de 45 Anos

De acordo com seu critério, a proporção de pessoas com mais de 45 anos em sua empresa está:



A proporção, na empresa, de pessoas com mais de 45 anos é tida como adequada por parcelas bem significativas e praticamente iguais das respostas dos presidentes para cada nível da escala hierárquica: 93% para

o executivo e para a gerência, 92% para a supervisão e 89% para o quadro funcional. A presença de pessoas desse grupo etário é considerada menor do que deveria ser por apenas 3%, 4%, 4% e 8% das respostas referentes aos quatro níveis.

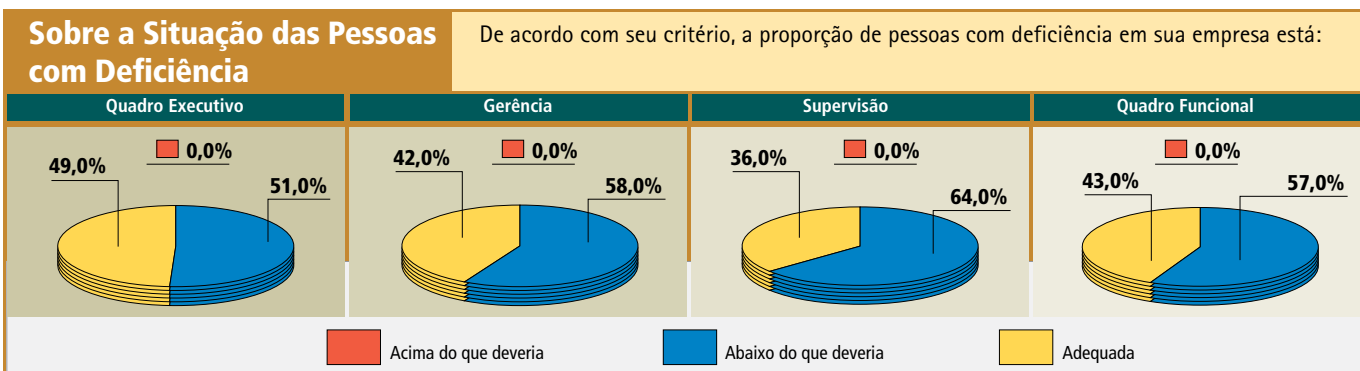
Se a proporção de pessoas com mais de 45 anos está abaixo do que deveria, a que atribui?	
À falta de qualificação profissional de pessoas nessa faixa etária para os cargos	17,0%
À falta de interesse de pessoas nessa faixa etária por cargos na empresa	33,0%
À falta de conhecimento ou experiência da empresa para lidar com o assunto	50,0%

As porcentagens de presidentes que consideram a proporção de pessoas com mais de 45 anos até acima do que deveria, em cada nível hierárquico, são iguais ou próximas a essas últimas e maiores do que as registradas na percepção, quanto a este aspecto, da proporção de mulheres ou de negros: 4% para o quadro executivo, 3% para a gerência,

4% para a supervisão e 3% para o quadro funcional.

Esses dados demonstram não haver preocupação, da quase totalidade dos presidentes, a respeito da situação dos funcionários com mais de 45 anos. E essa percepção não contrasta, ao menos parcialmente, com a realidade (ver "Faixa Etária", na pág. 18).

A falta de conhecimento ou experiência da empresa para lidar com o assunto foi majoritária entre as três opções apresentadas no questionário à suposta insuficiência de pessoas com mais de 45 anos na empresa.



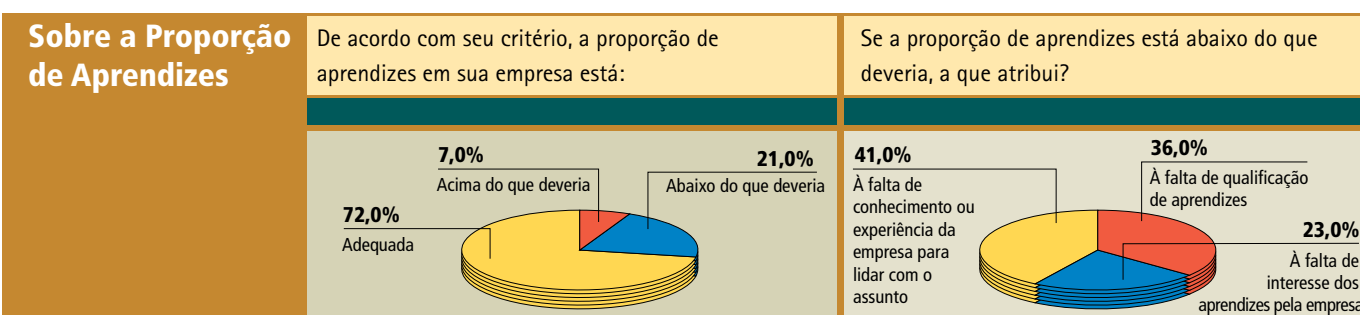
São majoritárias as parcelas de respostas considerando a proporção de pessoas com deficiência menor do que deveria ser, em todos os níveis hierárquicos. Opinaram assim 51%, 58%, 64% e 57% dos gestores das empresas a propósito, respectivamente, do executivo, da gerência, da supervisão e do quadro funcional.

Indagou-se também aos presidentes a que atribuem o fato, por eles percebido, de ser mais baixa do que deveria a proporção de funcionários nessa condição. A opinião de que falta qualificação profissional foi manifestada por 73% deles, vindo muito abaixo as outras duas opções apresentadas pelo questionário: a falta de

conhecimento ou experiência da empresa para lidar com o assunto (17%) e a falta de interesse de pessoas com deficiência por cargos na empresa (10%).

Se a proporção de pessoas com deficiência está abaixo do que deveria, a que atribui?	
À falta de qualificação profissional de pessoas com deficiência para os cargos	73,0%
À falta de interesse de pessoas com deficiência por cargos na empresa	10,0%
À falta de conhecimento ou experiência da empresa para lidar com o assunto	17,0%

São expressivas as porcentagens de respostas dos RHs indicando não haver medidas para incentivar a presença de pessoas desse grupo nos três níveis de comando das empresas (ver "Políticas e Ações para Promoção da Equidade", na pág. 29).



Parcela bem expressiva dos principais gestores considera adequada a proporção de aprendizes na empresa. Essa opinião é manifestada por 72% das respostas. Um segundo contingente, de 21%, pensa que a proporção de aprendizes está abaixo do que deveria e há 7% de gestores para os quais a proporção é maior do que deveria.

Com 41% das respostas, a maior parcela do segundo grupo atribui a suposta insuficiência do número de aprendizes à falta de conhecimento ou experiência da empresa para lidar com o assunto; 36% dizem ser a falta de qualificação dos aprendizes; e 23%, a falta de interesse de aprendizes pela empresa.

QUESTIONÁRIO

Publicamos a seguir a íntegra do questionário utilizado para o levantamento dos dados que apresentamos neste relatório. Nosso intuito é oferecer às empresas que não participaram desta pesquisa uma ferramenta que as auxilie a fazer um censo interno para avaliar como elas estão no que se refere à diversidade e à equidade entre seus dirigentes e funcionários. Mesmo as organizações que participaram deste levantamento ou que já fizeram seu censo interno poderão utilizar esta ferramenta para atualizar seus dados regularmente.

Informações sobre como fazer o censo interno na empresa podem ser obtidas no manual *Diversidade e Equidade: Metodologia para Censo nas Empresas*, lançado pelo Instituto Ethos em 2008. Ele está disponível em www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/Divers_Equidade_web.pdf.

Diversidade e Equidade: Ferramenta de Autoavaliação

Instruções Gerais de Preenchimento do Questionário

O questionário está dividido em três partes. A **Parte 1** contém perguntas sobre o perfil da empresa (identificação, implementação de ações e desenvolvimento de políticas em favor da diversidade e da equidade), devendo ser respondida pela pessoa responsável por Recursos Humanos ou por alguém indicado para esse fim, que marcará com um "X" a alternativa mais apropriada.

A **Parte 2** contém perguntas sobre a percepção do(a) executivo(a) responsável pela organização sobre o quadro de funcionários, devendo ser preenchida por ele(a), apenas assinalando com um "X".

A **Parte 3** contém quadros cujo objetivo é levantar o perfil dos funcionários e dirigentes da empresa, em cinco categorias: 1) **Quadro Executivo** (presidentes, vice-presidentes e diretores); 2) **Gerência**; 3) **Supervisão, Chefia ou Coordenação**; 4) **Quadro Funcional** (funcionários sem cargo de chefia); e 5) **Aprendizes**. Tais informações também devem ser fornecidas pela pessoa responsável por Recursos Humanos ou por alguém indicado.

Os quadros devem ser preenchidos levando-se em conta o **número total de funcionários** daquele nível, bem como o **total de homens** e o **total de mulheres**. Assim, se, por exemplo, os funcionários que se enquadram na categoria de Supervisão, Chefia ou Coordenação forem 100, os números constantes na divisão por gênero deverão sempre totalizar 100 funcionários em cada item.

Parte 1

IDENTIFICAÇÃO DA EMPRESA

Nome da empresa: _____

Nome do respondente: _____

Cargo do respondente: _____

SETOR DA ATIVIDADE PRIMÁRIA DA EMPRESA (INDIQUE ABAIXO)

- | | |
|--|-----------------------------------|
| 01. () Água e Saneamento | 14. () Mineração |
| 02. () Alimentos e Produção Agrícola | 15. () Papel e Celulose |
| 03. () Bebidas e Fumo | 16. () Plásticos e Borracha |
| 04. () Comércio Atacadista | 17. () Química e Petroquímica |
| 05. () Comércio Exterior | 18. () Serviços Especializados |
| 06. () Comércio Varejista | 19. () Serviços Médicos |
| 07. () Construção Civil | 20. () Siderurgia |
| 08. () Eletroeletrônica | 21. () Tecnologia da Informação |
| 09. () Energia Elétrica | 22. () Telecomunicações |
| 10. () Farmacêutica | 23. () Têxtil, Couro e Vestuário |
| 11. () Mat. de Construção e Decoração | 24. () Transportes e Logística |
| 12. () Mecânica | 25. () Veículos e Peças |
| 13. () Metalurgia | 26. () Outro. Qual? _____ |

PORTE DA EMPRESA (COM BASE NO FATURAMENTO ANUAL)

- | | |
|--|--|
| 1. () Até R\$ 500 milhões | 3. () De R\$ 1 bilhão a R\$ 3 bilhões |
| 2. () De R\$ 500 milhões a R\$ 1 bilhão | 4. () Acima de R\$ 3 bilhões |

LOCALIZAÇÃO DA MATRIZ DA EMPRESA NO BRASIL

- | | |
|----------------------------|-----------------------|
| 1. () Região Norte | 4. () Região Sudeste |
| 2. () Região Nordeste | 5. () Região Sul |
| 3. () Região Centro-Oeste | |

NÚMERO TOTAL DE FUNCIONÁRIOS

_____|_____|_____|_____|_____| Funcionários (número exato)

- | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| 1. () Até 300 funcionários | 4. () De 3.001 a 5.000 funcionários |
| 2. () De 301 a 1.000 funcionários | 5. () Mais de 5.000 funcionários |
| 3. () De 1.001 a 3.000 funcionários | |

AÇÕES DA EMPRESA

P01 A. Com relação a medidas para incentivar a participação de **mulheres** nos seguintes níveis hierárquicos, a sua empresa tem:

Diretoria:

1. () Políticas com metas e ações planejadas
2. () Ações pontuais ou específicas
3. () Não tem medidas para incentivar a participação de mulheres

Gerência:

1. () Políticas com metas e ações planejadas
2. () Ações pontuais ou específicas
3. () Não tem medidas para incentivar a participação de mulheres

Supervisão, Chefia ou Coordenação:

1. () Políticas com metas e ações planejadas
2. () Ações pontuais ou específicas
3. () Não tem medidas para incentivar a participação de mulheres

Quadro Funcional:

1. () Políticas com metas e ações planejadas
2. () Ações pontuais ou específicas
3. () Não tem medidas para incentivar a participação de mulheres

P01 B. Com relação a medidas para incentivar a participação de **negros** nos seguintes níveis hierárquicos, a sua empresa tem:

Diretoria:

1. () Políticas com metas e ações planejadas
2. () Ações pontuais ou específicas
3. () Não tem medidas para incentivar a participação de negros

Gerência:

1. () Políticas com metas e ações planejadas
2. () Ações pontuais ou específicas
3. () Não tem medidas para incentivar a participação de negros

Supervisão, Chefia ou Coordenação:

1. () Políticas com metas e ações planejadas
2. () Ações pontuais ou específicas
3. () Não tem medidas para incentivar a participação de negros

Quadro Funcional:

1. () Políticas com metas e ações planejadas
2. () Ações pontuais ou específicas
3. () Não tem medidas para incentivar a participação de negros

P01 C. Com relação a medidas para incentivar a participação de **pessoas com mais de 45 anos de idade** nos seguintes níveis hierárquicos, a sua empresa tem:

Diretoria:

1. () Políticas com metas e ações planejadas
2. () Ações pontuais ou específicas
3. () Não tem medidas para incentivar a participação de pessoas com mais de 45 anos de idade

Gerência:

1. () Políticas com metas e ações planejadas
2. () Ações pontuais ou específicas
3. () Não tem medidas para incentivar a participação de pessoas com mais de 45 anos de idade

Supervisão, Chefia ou Coordenação:

1. () Políticas com metas e ações planejadas
2. () Ações pontuais ou específicas
3. () Não tem medidas para incentivar a participação de pessoas com mais de 45 anos de idade

Quadro Funcional:

1. () Políticas com metas e ações planejadas
2. () Ações pontuais ou específicas
3. () Não tem medidas para incentivar a participação de pessoas com mais de 45 anos de idade

P01 D. Com relação a medidas para incentivar a participação de **pessoas com deficiência** nos seguintes níveis hierárquicos, a sua empresa tem:

Diretoria:

1. () Políticas com metas e ações planejadas
2. () Ações pontuais ou específicas
3. () Não tem medidas para incentivar a participação de pessoas com deficiência

Gerência:

1. () Políticas com metas e ações planejadas
2. () Ações pontuais ou específicas
3. () Não tem medidas para incentivar a participação de pessoas com deficiência

Supervisão, Chefia ou Coordenação:

1. () Políticas com metas e ações planejadas
2. () Ações pontuais ou específicas
3. () Não tem medidas para incentivar a participação de pessoas com deficiência

Quadro Funcional:

1. () Políticas com metas e ações planejadas
2. () Ações pontuais ou específicas
3. () Não tem medidas para incentivar a participação de pessoas com deficiência

P02 A. Sua empresa desenvolve atualmente alguma política visando à promoção da igualdade de oportunidades para **homens e mulheres** entre os funcionários?

1. () Sim
2. () Não

P02 B. Sua empresa desenvolve atualmente alguma política visando à promoção da igualdade de oportunidades para **brancos e negros** entre os funcionários?

1. () Sim
2. () Não

P02 C. Sua empresa desenvolve atualmente alguma política visando à promoção da igualdade de oportunidades para as diferentes **faixas etárias** entre os funcionários?

1. () Sim
2. () Não

P02 D. Sua empresa desenvolve atualmente alguma política visando à promoção da igualdade de oportunidades para **pessoas com deficiência** entre os funcionários?

1. () Sim
2. () Não

P03. Caso alguma das respostas anteriores seja positiva (de P01 A a P02 D), quais destas políticas e/ou ações afirmativas sua empresa mantém ou promove?

01. () Estabelecimento de programas especiais para contratação de pessoas usualmente discriminadas no mercado de trabalho, como mulheres, negros e indivíduos com mais de 45 anos de idade
02. () Manutenção de programa especial para contratação de pessoas com deficiência
03. () Estabelecimento de programas de capacitação profissional que visem melhorar a qualificação de mulheres
04. () Estabelecimento de programas de capacitação profissional que visem melhorar a qualificação de negros
05. () Estabelecimento de programas de capacitação profissional que visem melhorar a qualificação de pessoas com mais de 45 anos
06. () Estabelecimento de metas para a redução das desigualdades salariais na empresa (entre homens e mulheres, por exemplo)
07. () Estabelecimento de metas para ampliar a participação de mulheres em cargos de direção
08. () Estabelecimento de metas para ampliar a participação de negros em cargos de direção
09. () Estabelecimento de metas para reduzir a diferença entre o maior e o menor salário pago pela empresa
10. () Oferecimento de oportunidades de trabalho para ex-detentos
11. () Apoio a projetos na comunidade que visem melhorar a oferta de profissionais qualificados provenientes de grupos usualmente discriminados no mercado de trabalho
12. () Medidas de conciliação entre trabalho, família e vida pessoal²⁰.

P04 A. Conhecida como **Lei do Aprendiz**, a Lei nº. 10.097/2000, regulamentada pelo Decreto nº. 5.598/2005, define a contratação de aprendizes pelas empresas. Sua empresa contrata trabalhadores jovens na condição de aprendizes?

1. () Sim
2. () Não

Em caso positivo na P04 A:

P04 B. Qual é o percentual de aprendizes em relação ao total de trabalhadores cujas funções demandam formação profissional específica?

- | | | | |
|-----------|-----------|-------------|---------------------|
| 1. () 1% | 5. () 5% | 9. () 9% | 13. () 13% |
| 2. () 2% | 6. () 6% | 10. () 10% | 14. () 14% |
| 3. () 3% | 7. () 7% | 11. () 11% | 15. () 15% |
| 4. () 4% | 8. () 8% | 12. () 12% | 16. () Mais de 15% |

Em caso positivo na P04 A:

P04 C. Qual é a natureza da entidade formadora dos aprendizes mantidos pela empresa? Informe quantos aprendizes por entidade.

- | | | | |
|-----------|------|----------------------------|-------|
| 01. Senac | ____ | 05. SESCOOP | ____ |
| 02. Senai | ____ | 06. Escola técnica pública | ____ |
| 03. Senar | ____ | 07. Outra organização | ____ |
| 04. Senat | ____ | Qual? | _____ |

²⁰ Medidas de conciliação entre trabalho, família e vida pessoal são aquelas destinadas a proporcionar uma maior compatibilização entre as responsabilidades familiares e as responsabilidades laborais. São exemplos de medidas já adotadas por empresas: ampliação da licença maternidade, ampliação da licença paternidade, licenças parentais, auxílio-creche para trabalhadores e trabalhadoras, licenças para acompanhar filhos e outros familiares dependentes e flexibilidade de horário.

Em caso positivo na P04 A:

P04 D. Em que área da empresa estão os aprendizes? Informe quantos aprendizes por área.

01. Administrativa	____	09. Financeira	____
02. Administrativa – Depto. de Pessoal	____	10. Jurídica	____
03. Administrativo-Financeira	____	11. Marketing	____
04. Atendimento	____	12. Operações	____
05. Comercial	____	13. Pesquisa e Desenvolvimento	____
06. Compras/Suprimentos	____	14. Recursos Humanos/Gestão de Pessoas	____
07. Comunicação	____	15. Tecnologia	____
08. Contabilidade	____	16. Outras	____

P04 E. Que departamento da empresa faz a gestão dos aprendizes?

01. () Recursos Humanos
02. () Outro

P04 F. Sua empresa mantém uma política de absorção dos aprendizes que concluem o contrato de aprendizagem?

1. () Sim
2. () Não

P04 G. Em caso positivo, quantos aprendizes foram efetivados como funcionários em 2008 e em 2009?

	Total de Aprendizes	Total de Efetivados
01. Em 2008	____	____
02. Em 2009	____	____

P04 H. Entre os aprendizes mantidos por sua empresa há pessoas com deficiência?

1. () Sim
2. () Não

P04 I. Sua empresa tem dificuldade para cumprir a Lei do Aprendiz?

1. () Sim
2. () Não

P04 J. Em caso positivo, informe quais são as principais dificuldades.

Parte 2

PERCEPÇÃO DO PRINCIPAL GESTOR DA EMPRESA

P05 A. De acordo com seu critério, a proporção de **mulheres** em sua empresa, em cada um dos seguintes níveis hierárquicos, está:

Diretoria:

1. () Acima do que deveria
2. () Abaixo do que deveria
3. () Adequada

Gerência:

1. () Acima do que deveria
2. () Abaixo do que deveria
3. () Adequada

Supervisão, Chefia ou Coordenação:

1. () Acima do que deveria
2. () Abaixo do que deveria
3. () Adequada

Quadro Funcional:

1. () Acima do que deveria
2. () Abaixo do que deveria
3. () Adequada

P05 B. Se a proporção de mulheres está abaixo do que deveria em um desses níveis, a que atribui?

1. () À falta de qualificação profissional de mulheres para os cargos
2. () À falta de interesse de mulheres por cargos na empresa
3. () À falta de conhecimento ou experiência da empresa para lidar com o assunto

P06 A. De acordo com seu critério, a proporção de **negros** em sua empresa, em cada um dos seguintes níveis hierárquicos, está:

Diretoria:

1. () Acima do que deveria
2. () Abaixo do que deveria
3. () Adequada

Gerência:

1. () Acima do que deveria
2. () Abaixo do que deveria
3. () Adequada

Supervisão, Chefia ou Coordenação:

1. () Acima do que deveria
2. () Abaixo do que deveria
3. () Adequada

Quadro Funcional:

1. () Acima do que deveria
2. () Abaixo do que deveria
3. () Adequada

P06 B. Se a proporção de **negros** está abaixo do que deveria em um desses níveis, a que atribui?

1. () À falta de qualificação profissional de negros para os cargos
2. () À falta de interesse de negros por cargos na empresa
3. () À falta de conhecimento ou experiência na empresa para lidar com o assunto

P07 A. De acordo com seu critério, a proporção de **pessoas com mais de 45 anos** em sua empresa, em cada um dos seguintes níveis hierárquicos, está:

Diretoria:

1. () Acima do que deveria
2. () Abaixo do que deveria
3. () Adequada

Gerência:

1. () Acima do que deveria
2. () Abaixo do que deveria
3. () Adequada

Supervisão, Chefia ou Coordenação:

1. () Acima do que deveria
2. () Abaixo do que deveria
3. () Adequada

Quadro Funcional:

1. () Acima do que deveria
2. () Abaixo do que deveria
3. () Adequada

P07 B. Se a proporção de pessoas com mais de 45 anos de idade está abaixo do que deveria em um desses níveis, a que atribui?

1. () À falta de qualificação profissional de pessoas nessa faixa etária para os cargos
2. () À falta de interesse de pessoas nessa faixa etária por cargos na empresa
3. () À falta de conhecimento ou experiência da empresa para lidar com o assunto

P08 A. De acordo com seu critério, a proporção de **pessoas com deficiência** em sua empresa, em cada um dos seguintes níveis hierárquicos, está:

Diretoria:

1. () Acima do que deveria
2. () Abaixo do que deveria
3. () Adequada

Gerência:

1. () Acima do que deveria
2. () Abaixo do que deveria
3. () Adequada

Supervisão, Chefia ou Coordenação:

1. () Acima do que deveria
2. () Abaixo do que deveria
3. () Adequada

Quadro Funcional:

1. () Acima do que deveria
2. () Abaixo do que deveria
3. () Adequada

P08 B. Se a proporção de pessoas com deficiência está abaixo do que deveria em um desses níveis, a que atribui?

1. () À falta de qualificação profissional de pessoas com deficiência para os cargos
2. () À falta de interesse de pessoas com deficiência por cargos na empresa
3. () À falta de conhecimento ou experiência da empresa para lidar com o assunto

P09 A. De acordo com seu critério, a proporção de **aprendizes** em sua empresa está:

1. () Acima do que deveria
2. () Abaixo do que deveria
3. () Adequada

P09 B. Se a proporção de aprendizes está abaixo do que deveria em um desses níveis, a que atribui?

1. () À falta de qualificação de aprendizes
2. () À falta de interesse de aprendizes pela empresa
3. () À falta de conhecimento ou experiência da empresa para lidar com o assunto

Parte 3

(A ser preenchida pelo RH)

QUADRO Nº. 1 – PERFIL DO QUADRO EXECUTIVO

PERFIL GERAL	> TOTAL DE DIRETORES	_____
	TOTAL DE HOMENS	_____
	TOTAL DE MULHERES	_____

GRUPOS ETÁRIOS	TOTAL DIRETORES	TOTAL HOMENS	TOTAL MULHERES
De 16 a 24 anos	_____	_____	_____
De 25 a 35 anos	_____	_____	_____
De 36 a 45 anos	_____	_____	_____
De 46 a 55 anos	_____	_____	_____
56 anos ou mais	_____	_____	_____
TOTAL	_____	_____	_____

ESCOLARIDADE	TOTAL DIRETORES	TOTAL HOMENS	TOTAL MULHERES
Até a 4ª. série	_____	_____	_____
Da 5ª. à 8ª. série	_____	_____	_____
Ensino Médio	_____	_____	_____
Ensino Superior	_____	_____	_____
Pós/Mestrado	_____	_____	_____
Doutorado/Pós	_____	_____	_____
TOTAL	_____	_____	_____

RAÇA OU COR	TOTAL DIRETORES	TOTAL HOMENS	TOTAL MULHERES
Branca	_____	_____	_____
Preta	_____	_____	_____
Parda	_____	_____	_____
Amarela	_____	_____	_____
Índigena	_____	_____	_____
TOTAL	_____	_____	_____

DEFICIÊNCIAS	TOTAL DIRETORES	TOTAL HOMENS	TOTAL MULHERES
Física	_____	_____	_____
Visual	_____	_____	_____
Auditiva	_____	_____	_____
Múltipla	_____	_____	_____
Não são portadores	_____	_____	_____
TOTAL	_____	_____	_____

TEMPO DE EMPRESA	TOTAL DIRETORES	TOTAL HOMENS	TOTAL MULHERES
Menos de 1 ano	_____	_____	_____
De 1 a 2 anos	_____	_____	_____
De 3 a 5 anos	_____	_____	_____
De 6 a 10 anos	_____	_____	_____
De 11 a 15 anos	_____	_____	_____
16 anos ou mais	_____	_____	_____
TOTAL	_____	_____	_____

QUADRO Nº. 2 – PERFIL DO QUADRO DE GERÊNCIA

PERFIL GERAL	> TOTAL DE GERENTES	_____
	TOTAL DE HOMENS	_____
	TOTAL DE MULHERES	_____

GRUPOS ETÁRIOS	TOTAL GERENTES	TOTAL HOMENS	TOTAL MULHERES
De 16 a 24 anos	_____	_____	_____
De 25 a 35 anos	_____	_____	_____
De 36 a 45 anos	_____	_____	_____
De 46 a 55 anos	_____	_____	_____
56 anos ou mais	_____	_____	_____
TOTAL	_____	_____	_____

ESCOLARIDADE	TOTAL GERENTES	TOTAL HOMENS	TOTAL MULHERES
Até a 4ª. série	_____	_____	_____
Da 5ª. à 8ª. série	_____	_____	_____
Ensino Médio	_____	_____	_____
Ensino Superior	_____	_____	_____
Pós/Mestrado	_____	_____	_____
Doutorado/Pós	_____	_____	_____
TOTAL	_____	_____	_____

RAÇA OU COR	TOTAL GERENTES	TOTAL HOMENS	TOTAL MULHERES
Branca	_____	_____	_____
Preta	_____	_____	_____
Parda	_____	_____	_____
Amarela	_____	_____	_____
Índigena	_____	_____	_____
TOTAL	_____	_____	_____

DEFICIÊNCIAS	TOTAL GERENTES	TOTAL HOMENS	TOTAL MULHERES
Física	_____	_____	_____
Visual	_____	_____	_____
Auditiva	_____	_____	_____
Múltipla	_____	_____	_____
Não são portadores	_____	_____	_____
TOTAL	_____	_____	_____

TEMPO DE EMPRESA	TOTAL GERENTES	TOTAL HOMENS	TOTAL MULHERES
Menos de 1 ano	_____	_____	_____
De 1 a 2 anos	_____	_____	_____
De 3 a 5 anos	_____	_____	_____
De 6 a 10 anos	_____	_____	_____
De 11 a 15 anos	_____	_____	_____
16 anos ou mais	_____	_____	_____
TOTAL	_____	_____	_____

QUADRO Nº. 3 – PERFIL DO QUADRO DE SUPERVISÃO, CHEFIA OU COORDENAÇÃO

PERFIL GERAL	> TOTAL DE SUPERVISORES/CHEFES	_____
	TOTAL DE HOMENS	_____
	TOTAL DE MULHERES	_____

GRUPOS ETÁRIOS	TOTAL	TOTAL	TOTAL
	SUPERVISORES/CHEFES	HOMENS	MULHERES
De 16 a 24 anos	_____	_____	_____
De 25 a 35 anos	_____	_____	_____
De 36 a 45 anos	_____	_____	_____
De 46 a 55 anos	_____	_____	_____
56 anos ou mais	_____	_____	_____
TOTAL	_____	_____	_____

ESCOLARIDADE	TOTAL	TOTAL	TOTAL
	SUPERVISORES/CHEFES	HOMENS	MULHERES
Até a 4ª. série	_____	_____	_____
Da 5ª. à 8ª. série	_____	_____	_____
Ensino Médio	_____	_____	_____
Ensino Superior	_____	_____	_____
Pós/Mestrado	_____	_____	_____
Doutorado/Pós	_____	_____	_____
TOTAL	_____	_____	_____

RAÇA OU COR	TOTAL	TOTAL	TOTAL
	SUPERVISORES/CHEFES	HOMENS	MULHERES
Branca	_____	_____	_____
Preta	_____	_____	_____
Parda	_____	_____	_____
Amarela	_____	_____	_____
Índigena	_____	_____	_____
TOTAL	_____	_____	_____

DEFICIÊNCIAS	TOTAL	TOTAL	TOTAL
	SUPERVISORES/CHEFES	HOMENS	MULHERES
Física	_____	_____	_____
Visual	_____	_____	_____
Auditiva	_____	_____	_____
Múltipla	_____	_____	_____
Não são portadores	_____	_____	_____
TOTAL	_____	_____	_____

TEMPO DE EMPRESA	TOTAL	TOTAL	TOTAL
	SUPERVISORES/CHEFES	HOMENS	MULHERES
Menos de 1 ano	_____	_____	_____
De 1 a 2 anos	_____	_____	_____
De 3 a 5 anos	_____	_____	_____
De 6 a 10 anos	_____	_____	_____
De 11 a 15 anos	_____	_____	_____
16 anos ou mais	_____	_____	_____
TOTAL	_____	_____	_____

QUADRO Nº. 4 – PERFIL DO QUADRO FUNCIONAL

PERFIL GERAL	> TOTAL DE FUNCIONÁRIOS	_____
	TOTAL DE HOMENS	_____
	TOTAL DE MULHERES	_____

GRUPOS ETÁRIOS	TOTAL FUNCIONÁRIOS	TOTAL HOMENS	TOTAL MULHERES
De 16 a 24 anos	_____	_____	_____
De 25 a 35 anos	_____	_____	_____
De 36 a 45 anos	_____	_____	_____
De 46 a 55 anos	_____	_____	_____
56 anos ou mais	_____	_____	_____
TOTAL	_____	_____	_____

ESCOLARIDADE	TOTAL FUNCIONÁRIOS	TOTAL HOMENS	TOTAL MULHERES
Até a 4ª. série	_____	_____	_____
Da 5ª. à 8ª. série	_____	_____	_____
Ensino Médio	_____	_____	_____
Ensino Superior	_____	_____	_____
Pós/Mestrado	_____	_____	_____
Doutorado/Pós	_____	_____	_____
TOTAL	_____	_____	_____

RAÇA OU COR	TOTAL FUNCIONÁRIOS	TOTAL HOMENS	TOTAL MULHERES
Branca	_____	_____	_____
Preta	_____	_____	_____
Parda	_____	_____	_____
Amarela	_____	_____	_____
Índigena	_____	_____	_____
TOTAL	_____	_____	_____

DEFICIÊNCIAS	TOTAL FUNCIONÁRIOS	TOTAL HOMENS	TOTAL MULHERES
Física	_____	_____	_____
Visual	_____	_____	_____
Auditiva	_____	_____	_____
Múltipla	_____	_____	_____
Não são portadores	_____	_____	_____
TOTAL	_____	_____	_____

TEMPO DE EMPRESA	TOTAL FUNCIONÁRIOS	TOTAL HOMENS	TOTAL MULHERES
Menos de 1 ano	_____	_____	_____
De 1 a 2 anos	_____	_____	_____
De 3 a 5 anos	_____	_____	_____
De 6 a 10 anos	_____	_____	_____
De 11 a 15 anos	_____	_____	_____
16 anos ou mais	_____	_____	_____
TOTAL	_____	_____	_____

QUADRO Nº. 5 – PERFIL DO QUADRO DE APRENDIZES

PERFIL GERAL	> TOTAL DE APRENDIZES	_____
	TOTAL DE APRENDIZES HOMENS	_____
	TOTAL DE APRENDIZES MULHERES	_____

GRUPOS ETÁRIOS	TOTAL APRENDIZES	APRENDIZES HOMENS	APRENDIZES MULHERES
De 14 a 16 anos	_____	_____	_____
De 17 a 19 anos	_____	_____	_____
De 20 a 24 anos	_____	_____	_____
TOTAL	_____	_____	_____

ESCOLARIDADE	TOTAL APRENDIZES	APRENDIZES HOMENS	APRENDIZES MULHERES
Até a 4ª. série	_____	_____	_____
Da 5ª. à 9ª. série	_____	_____	_____
Ensino Médio	_____	_____	_____
TOTAL	_____	_____	_____

RAÇA OU COR	TOTAL APRENDIZES	APRENDIZES HOMENS	APRENDIZES MULHERES
Branca	_____	_____	_____
Preta	_____	_____	_____
Parda	_____	_____	_____
Amarela	_____	_____	_____
Índigena	_____	_____	_____
TOTAL	_____	_____	_____

DEFICIÊNCIAS	TOTAL APRENDIZES	APRENDIZES HOMENS	APRENDIZES MULHERES
Física	_____	_____	_____
Visual	_____	_____	_____
Auditiva	_____	_____	_____
Múltipla	_____	_____	_____
Não são portadores	_____	_____	_____
TOTAL	_____	_____	_____

A NECESSIDADE DE UM CENSO INTERNO

Concluimos esta edição da pesquisa *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas* com a convicção de termos aprofundado um pouco mais a observação sobre a realidade do nosso universo. Ou, mais precisamente, da amostra que conseguimos obter a partir do envio de um questionário às empresas. Conseguimos a considerável marca de 109 respostas das 500 possíveis, com uma taxa de retorno de 21,8%, menos expressiva, porém, do que seria de se esperar por estarmos já na quinta edição da pesquisa. Mesmo assim, depois de muita insistência e com grande dilatação dos prazos para retorno.

A resposta, por autopreenchimento, é evidentemente voluntária e as empresas se empenham ao máximo em nos atender. Mas a dificuldade de receber os questionários preenchidos é o primeiro indício do quanto é complicado para a maioria colher e registrar os dados requeridos; e um claro sinal, ao mesmo tempo, da inexistência ou desatualização desses dados e da dificuldade em lidar com algumas questões. Em especial, a que se refere à cor ou raça de seu público interno – dos negros, mais especificamente.

O país vive novo momento, de revalorização identitária do negro, que conquistou maior visibilidade em muitos setores. O governo federal até criou, com *status* de ministério, a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, que busca, entre seus objetivos, valorizar a cultura étnica dos afrodescendentes. Universidades adotam a política de cotas, telejornais escalam jornalistas negros para suas bancadas e novelas e anúncios conferem ao negro inédito protagonismo.

Esse conjunto de ações favorece o fortalecimento da autoestima e torna menos difícil, para as pessoas de cor ou raça negra, declarar sua condição. Assim, em 2008, elas atingiram presença majoritária, com tendência a maior crescimento, na população brasileira.

A maioria das corporações, no entanto, permanece em desalinho com essa mudança. Perde a oportunidade de valorizar a diversidade e promover a equidade, que, à parte serem princípios de direitos humanos e de uma autêntica

democracia, oferecem melhores perspectivas de desenvolvimento sustentável dos negócios.

É o que têm mostrado ao longo dos anos os estudos realizados pelo Ethos e por outras instituições. Tanto é assim que nos surpreendemos com os resultados inicialmente apresentados pelo Ibope para a pesquisa de 2010. A participação de negros cresceu desmesuradamente em relação ao estudo anterior, atingindo patamar também superior ao sugerido pela série histórica, iniciada em 2001. Estranhou-se, a par disso, uma participação bem menor de mulheres em todos os níveis hierárquicos das empresas.

O que teria acontecido? Que fatores conjunturais poderiam explicar essas mudanças? Elas sugeriam ser mais uma indicação da falta de controle das empresas a respeito das principais características de seus funcionários.

Seguindo então uma antiga e boa tradição de aprofundar aspectos de uma pesquisa que parecem não ter causa ou conter alguma inconsistência, o Instituto Ethos, por intermédio do Ibope, voltou a campo para uma nova consulta. Foi ouvir, mediante entrevista por telefone, as empresas que apresentavam percentuais de indivíduos da raça negra superiores aos da média do estudo.

Para essa consulta complementar, foi selecionado um contingente de 48 empresas, formado por dois grupos: um com 38 empresas, que só responderam à pesquisa de 2010; outro com 10, que responderam às pesquisas de 2007 e 2010. Obteve-se retorno de 30 empresas, sendo 24 do primeiro grupo e 6 do segundo.

No geral, as empresas consultadas mostravam não ter, num primeiro momento, a percepção de mudança no perfil dos funcionários contratados. Nenhuma afirmou ter passado a contratar mais pessoas da raça negra. Vale observar, ainda, que as corporações disseram não fazer nenhum tipo de acompanhamento quanto a essa questão, não havendo um histórico para que pudessem responder exatamente se teria havido mudança ou não.

Quase todas usam a ficha de admissão como referência para fornecer os dados solicitados. O que se refere à cor ou

raça baseia-se na autodeclaração, como recomendado. E nenhuma das empresas disse ter alterado esse dado, nem feito algum tipo de reclassificação ou pedido aos empregados para atualizarem suas fichas. O que algumas comentaram é que muitos funcionários demonstram certa indecisão ao se classificarem.

Indagadas sobre o que explicaria o fato de terem em seus quadros mais negros do que a média das empresas participantes da pesquisa, as empresas ouvidas nessa consulta complementar apontaram quatro fatores principais:

- a raça negra como característica mais marcante das pessoas que moram na região em que a empresa está localizada ou onde mantém parte de suas operações (o Norte e o Nordeste, principalmente);
- o crescimento da empresa e o conseqüente aumento na contratação de novos funcionários, sem, no entanto, nenhum controle ou programa para admissão de negros;
- mudança geográfica da sede – de cidade, Estado e região;
- setor de atividade em que atua, que concentraria um maior número de indivíduos da raça negra.

A partir dos resultados dessa consulta, foram avaliadas, individualmente, as 109 empresas da amostra. Concluiu-se que quatro delas, que não haviam participado das pesquisas anteriores, comportavam-se como *outliers*. Apresentavam resultados tão díspares das demais que impactavam também os resultados totais, inclusive por terem porte muito acima da média. As quatro foram então separadas, para posterior estudo, que poderá fornecer novas e importantes informações.

A amostra passou a ter então as 105 empresas que seriam efetivamente representativas do universo pesquisado, com crescimento promissor, porém ainda desalentador, da participação de negros, e a elevação da presença feminina a um patamar também mais coerente com a série histórica.

A seguir, todas as empresas que responderam a pesquisa foram convidadas a participar de um encontro em que foram comunicados a mudança da amostra e os resultados

obtidos e agora publicados neste documento. Participaram desse encontro 21 empresas, representadas principalmente por responsáveis pelas áreas de recursos humanos, comunicação e responsabilidade social.

O evento transformou-se numa nova consulta complementar, de caráter qualitativo. O grupo de representantes comentou os dados e forneceu informações valiosas sobre a realidade das empresas – algumas coincidentes com as coletadas na primeira consulta complementar. Colaboraram, assim, com o aperfeiçoamento das pesquisas realizadas pelo Ethos e com uma melhor interpretação dos resultados.

Algumas de suas contribuições estão incorporadas, implícita ou explicitamente, ao longo das páginas do relatório. A mais significativa talvez seja o reconhecimento, pelas corporações, da necessidade de realizar periodicamente um censo interno. É uma valiosa ferramenta, que permite às empresas conhecer melhor seus funcionários e dirigentes, não só quanto à cor ou raça, mas também quanto a outras características. De posse dos dados fornecidos pelo censo, as empresas podem também planejar e desenvolver melhor políticas e ações de valorização da diversidade e de promoção da equidade.

Enquanto isso, persiste alguma incerteza quanto à exatidão das taxas de participação dos negros nos quadros das maiores e mais importantes empresas do país. Uma vez que a informação sobre raça ou cor foi fornecida apenas no momento da contratação, é possível – dependendo do tempo de casa do funcionário – que ela tenha sido obtida num contexto diferente do atual, em que algumas características desse grupo eram menos valorizadas.

O mesmo ocorre em relação à escolaridade. Embora as empresas ouvidas solicitem a seus funcionários que informem sua evolução nesse aspecto, isso não tem ocorrido como prática geral.

Para auxiliar as empresas a fazer o seu censo interno, o Instituto Ethos publicou em 2008 o manual Diversidade e Equidade: Metodologia para Censo nas Empresas. Seu conteúdo está disponível em www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/Divers_Equidade_web.pdf.