

PERFIL
SOCIAL, RACIAL
E DE GÊNERO DOS
200
PRINCIPAIS
FORNECEDORES
DA PREFEITURA DE
SÃO PAULO



**PREFEITURA DE
SÃO PAULO**
PROMOÇÃO DA
IGUALDADE RACIAL

PERFIL SOCIAL, RACIAL E DE GÊNERO DOS 200 PRINCIPAIS FORNECEDORES DA PREFEITURA DE SÃO PAULO

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

Secretaria Municipal de Promoção da Igualdade Racial (SMPIR) da Cidade de São Paulo
Rua Libero Badaró, 425 – 6º andar
Centro – São Paulo – SP
Tel.: (11) 4571-0930
Site: www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/igualdade_racial/

PESQUISA

Overview Pesquisa
Rua da Glória, 366, 7º andar
Glória – 20241-180 – Rio de Janeiro (RJ)
Tel.: (21) 3592-0267
Site: www.overviewpesquisa.com.br

COOPERAÇÃO

Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID)

COORDENAÇÃO GERAL

Caio Magri

COORDENAÇÃO DA PESQUISA

Gabriela R.R. dos Santos

EDIÇÃO GERAL

Benjamin S. Gonçalves

EDIÇÃO DE TEXTO

Claudio Pucci

REDAÇÃO

Helio Santos
Marcilene Lena Garcia de Souza

COLABORADORES DA OVERVIEW PESQUISA

Luis Eduardo Guedes e Mayra Cardoso

PROJETO GRÁFICO E EDIÇÃO DE ARTE

Andrea Chang, Bruna Veríssimo e Fabio Meneguini

Tiragem: 1.000 exemplares
São Paulo, janeiro de 2016

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

Informações 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.
5. 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.

PERFIL
SOCIAL, RACIAL
E DE GÊNERO DOS
200
PRINCIPAIS
FORNECEDORES
DA PREFEITURA DE
SÃO PAULO

REALIZAÇÃO

INSTITUTO
ETHOS



**PREFEITURA DE
SÃO PAULO**
PROMOÇÃO DA
IGUALDADE RACIAL

COOPERAÇÃO

BID
Banco Interamericano
de Desenvolvimento



APRE
SENTA
ÇÃO

APRESENTAÇÃO DO INSTITUTO ETHOS

Desde sua fundação, o Instituto Ethos tem procurado contribuir com as empresas no cumprimento de uma agenda de responsabilidade social que tenha como objetivo a construção de uma sociedade sustentável e justa. É pressuposto, para isso, a atenção e respeito aos direitos humanos, com práticas de promoção do trabalho decente. Este presume, por sua vez, a inexistência de quaisquer formas de discriminação de grupos vulneráveis no mercado de trabalho, como mulheres, negros, pessoas com deficiência, pessoas com mais de 45 anos e o público LGBT.

Tendo esses temas no centro de suas preocupações, o Instituto Ethos retomou em 2015 a publicação da série histórica do *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas*. A pesquisa procurou retratar possíveis desigualdades na composição do quadro de pessoal das organizações e, ao mesmo tempo, identificar ações pela equidade e diversidade na distribuição de cargos.

Com o mesmo intuito, mas visando especialmente à condição de mulheres e negros, lançamos aqui, em parceria com a Secretaria Municipal de Promoção da Igualdade Racial (SMPIR) da cidade de São Paulo e patrocínio do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), o *Perfil Social, Racial e de Gênero dos 200 Principais Fornecedores da Prefeitura de São Paulo*.

Primeira do gênero realizada na maior cidade do país, esta pesquisa teve taxa de retorno significativo (26,5%) de empresas que responderam, ainda que parcialmente, ao questionário aplicado pela

Overview Pesquisa. Para complementá-la, adotou-se como referência a *Relação Anual de Informações Sociais (Rais)*, do Ministério do Trabalho e Emprego, de 2013, no que se refere aos trabalhadores alocados nas organizações dos principais setores econômicos que prestam serviços à Prefeitura de São Paulo – um total de 4,9 milhões de pessoas.

Buscou-se também contextualizar as desigualdades raciais e de gênero, considerando acesso a educação, a trabalho e renda. E registraram-se ainda iniciativas adotadas pela Prefeitura para fazer frente a essas desigualdades – entre as quais, a disposição de participar de um estudo como este.

Os resultados exibem, entre outros aspectos, uma participação importante das mulheres nos postos de diretoria, gerência e supervisão. Quando, porém, é feito o recorte por cor ou raça, observa-se que as mulheres negras estão posicionadas, persistentemente, na base da pirâmide. E assim continuam quando o recorte é por renda, mantendo-se a inquietante sequência, da melhor à pior condição: homens brancos, mulheres brancas, homens negros e mulheres negras.

Esperamos que o *Perfil Social, Racial e de Gênero dos 200 Principais Fornecedores da Prefeitura de São Paulo* possa, como é missão do Instituto Ethos, mobilizar, sensibilizar e ajudar empresas, não só de São Paulo, a refletir melhor sobre suas práticas, aperfeiçoando ou implementando novas ações em favor da equidade e da diversidade. Com igual expectativa, dirigimos este estudo aos formuladores de políticas públicas para o enfrentamento das desigualdades.

APRESENTAÇÃO DO BID

A cidade de São Paulo é uma das maiores cidades da América Latina, um grande centro econômico e cultural que é considerado um berço de oportunidades para aqueles que desejam sua ascensão social e melhor qualidade de vida. Contudo, as estatísticas demonstram que essas oportunidades não são aproveitadas de maneira igualitária por homens e mulheres, nem pelos diferentes grupos étnicos e raciais que vivem no município. Os homens, em média, possuem renda maior do que as mulheres e ocupam posições de maior destaque nas empresas em que trabalham. As desigualdades raciais também se tornam evidentes quando observamos que a taxa de desocupação entre negros em São Paulo é de 9,1%, enquanto esse número é de 6,3% entre brancos. Além disso, a maior parte dos trabalhadores negros se concentra nas faixas de remuneração abaixo de três salários mínimos, havendo uma predominância maior de pessoas brancas nas faixas de salário mais altas.

Uma mudança nessa situação desigual pode ser obtida por meio de ações e de políticas que visem promover a inclusão e diversidade no mercado de trabalho e no setor econômico. Para tal, é es-

sencial a realização de estudos que identifiquem quais são os mecanismos que atuam para perpetuar essas desigualdades na sociedade, de maneira que se possa combatê-los com maior eficácia.

O presente estudo, realizado pelo Instituto Ethos com apoio do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), aborda essa questão de uma maneira inovadora. Ele parte da ideia de que a igualdade pode ser construída a partir de cadeias de produção de bens e serviços mais diversas e inclusivas. A Prefeitura do município, sendo um grande consumidor dos bens e serviços, pode ter um papel importante nessa construção. Assim, investigar o grupo de empresas dos setores que fazem parte dessa cadeia de fornecedores traz informações valiosas sobre como a Prefeitura, como um agente líder na criação de oportunidades na cidade, pode atuar na promoção da igualdade social, racial e de gênero. A partir daí, podem-se ampliar as políticas de inclusão, tanto no setor público como no setor privado, abrindo-se outros caminhos de combate às desigualdades para construir um futuro mais sustentável e igualitário.

Judith Morrison

Assessora Principal

Divisão de Gênero e Diversidade

Banco Interamericano de Desenvolvimento

APRESENTAÇÃO DA SMPIR

É com satisfação que a Secretaria Municipal de Promoção da Igualdade Racial (SMPIR), em parceria com o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e o Instituto Ethos, oferece para a cidade de São Paulo o Perfil Social, Racial e de Gênero dos 200 Principais Fornecedores da Prefeitura de São Paulo.

Este trabalho segue as diretrizes de transparência que o governo do Prefeito Fernando Haddad vem implantando na administração pública da cidade nos últimos anos, e faz parte de um programa estratégico da SMPIR para o desenvolvimento da população negra em nosso município. O programa enfatiza o mercado de trabalho principalmente por considerar de grande valor o cruzamento entre políticas que envolvam o setor público e privado na construção de ações que enfrentem decisivamente as desigualdades raciais.

O estudo estendeu seu olhar a outros grupos historicamente excluídos, como mulheres, pessoas com deficiência e com mais de 45 anos, analisando sobretudo sua representatividade em todos os níveis hierárquicos das empresas pesquisadas. A pesquisa aprofundou-se na análise de dados da Rais/2013 e de empresas ligadas aos setores econômicos que prestam serviços para a Prefeitura, e ainda focou as desigualdades raciais e de gênero existentes, destacando políticas públicas recentemente construídas e seu impacto na promoção da igualdade racial e de gênero na cidade de São Paulo.

A Prefeitura de São Paulo tem feito a lição de casa no enfrentamento às desigualdades raciais no mundo do trabalho. Nosso Programa de Ação Afirmativa, por meio de cotas raciais para negros, já incluiu desde 2014 mais de 1.000 servidores públicos em cargos estratégicos, como procuradores, auditores, contadores, professores, entre outros. Essa política nos honra por ser considerada o mais avançado programa de inclusão de negros do setor público na América Latina, em nível municipal. Pela quantidade de beneficiados e tempo de existência, ousamos impactar a mudança da “cara-face” dos níveis hierárquicos da administração pública do município de São Paulo.

Partimos também para o setor privado. Neste mesmo período, criamos o São Paulo Diverso - Fórum de Desenvolvimento Econômico Inclusivo, uma iniciativa da SMPIR em parceria com o BID com o objetivo contribuir para um desenvolvimento socioeconômico mais inclusivo (igualitário) na cidade de São Paulo, por meio da criação de oportunidades para a população negra.

Assim, esperamos que os resultados desta pesquisa, agora democratizados (democraticamente divididos) com a sociedade paulistana, interfiram na formulação e consolidação de novas ações que aglutinem os setores público e privado de forma efetiva, e interfiram positivamente na promoção da igualdade e no enfrentamento às desigualdades.

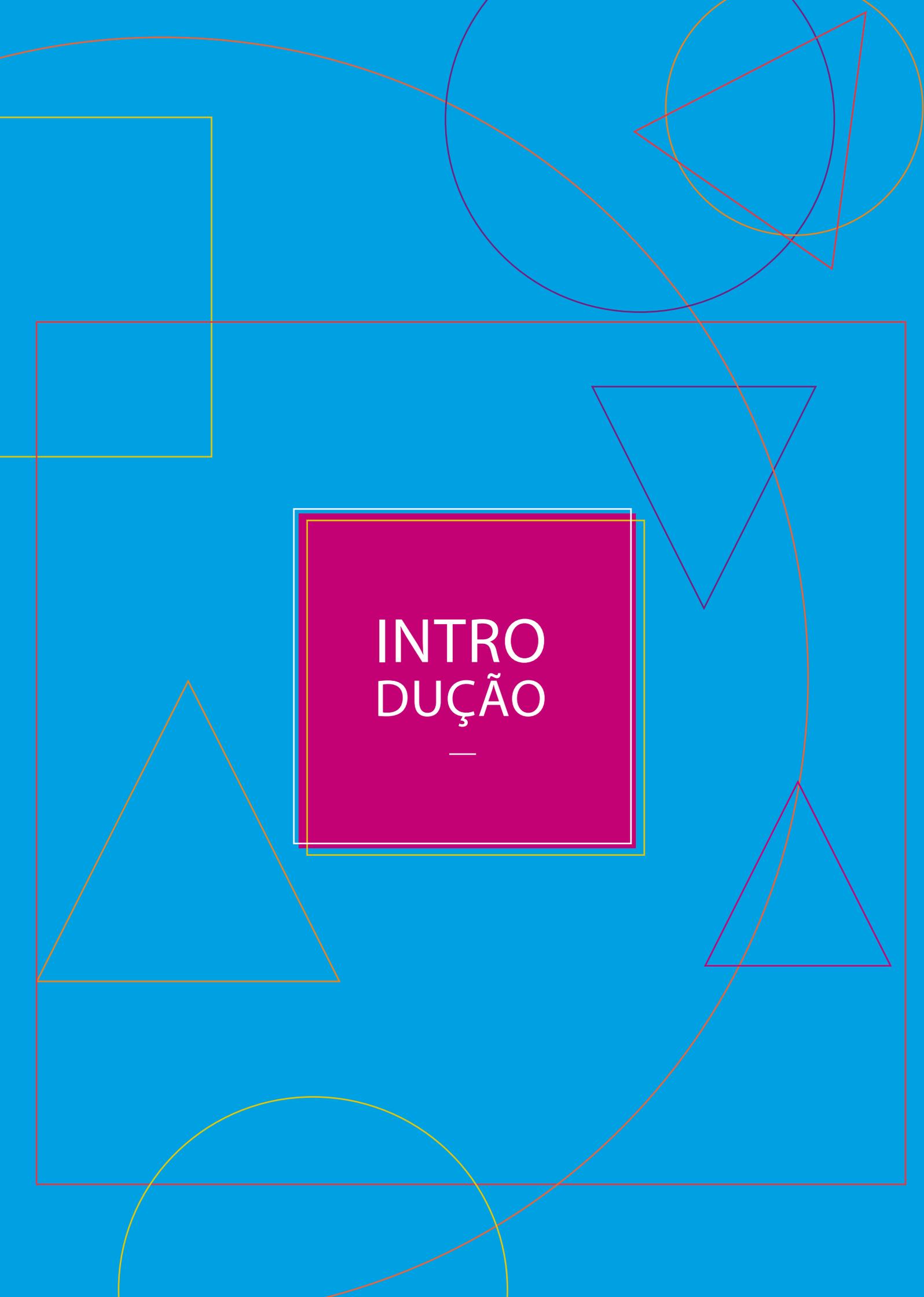
Maurício Pestana

Secretário Municipal de Promoção da Igualdade Racial da Prefeitura de São Paulo.



SU MÁ RIO

8	INTRODUÇÃO
10	Metodologia
12	PERFIL DA AMOSTRA
14	RESULTADOS
16	Incentivo à Participação de Mulheres
19	Incentivo à Participação de Negros
21	Incentivo à Participação de Pessoas com Mais de 45 anos
24	Incentivo à Participação de Pessoas com Deficiência
26	Ações Afirmativas Gerais
30	Sobre os Aprendizes
32	PERCEPÇÃO DO PRINCIPAL GESTOR
33	Sobre a Proporção de Mulheres na Empresa
34	Sobre a Proporção de Negros na Empresa
35	Sobre a Proporção de Pessoas com Mais de 45 anos
36	Sobre a Proporção de Pessoas com Deficiência
37	Sobre a Proporção de Aprendizes
38	O QUE REVELA A AMOSTRA DA RAIS
50	CONTEXTO DAS DESIGUALDADES RACIAIS E DE GÊNERO NA CIDADE DE SÃO PAULO
64	QUESTIONÁRIO



INTRO
DUÇÃO

Esta pesquisa é pioneira na cidade de São Paulo e no Brasil, pois apresenta o *Perfil Social, Racial e de Gênero dos 200 Principais Fornecedores da Prefeitura de São Paulo*. Neste trabalho, buscou-se traçar o perfil dos funcionários e dirigentes das principais empresas fornecedoras da maior prefeitura municipal do Brasil, em termos sociais e econômicos, observando sua representação em todos os níveis hierárquicos, de acordo com o gênero e a cor ou raça, além da presença de pessoas com mais de 45 anos e de pessoas com deficiência. Procurou-se ainda conhecer a percepção do principal gestor das organizações sobre a situação desses grupos no seu quadro de funcionários.

Para aprofundar a análise a partir dos resultados contidos no perfil das empresas fornecedoras da Prefeitura de São Paulo, recorreu-se à *Relação Anual de Informações Sociais (Rais)*, de 2013, do

Ministério do Trabalho e Emprego. Para tanto foram observadas as variáveis gênero, cor ou raça e nível hierárquico, para os trabalhadores alocados nas organizações dos principais setores econômicos que prestam serviços à Prefeitura de São Paulo. Os dados servem de referência para melhor compreensão da realidade das empresas fornecedoras do município (ver “*O que revela a amostra da Rais*”, na pág. 37).

Tendo em conta, ainda, a complexidade das relações no mundo do trabalho, buscou-se contextualizar as desigualdades raciais e de gênero, considerando acesso a educação, trabalho e renda (ver “*Contexto das desigualdades raciais e de gênero na cidade de São Paulo*”, na pág. 49). Em complemento, são apresentadas algumas das principais políticas públicas de promoção da igualdade de oportunidades implementadas para esses segmentos na cidade de São Paulo.

METODOLOGIA

Esta é uma pesquisa de caráter quantitativo, por meio de questionário (*reproduzido a partir da pág. 63*) para autopreenchimento via internet e entrevistas por telefone.

Universo

As 200 principais empresas fornecedoras da Prefeitura de São Paulo, de acordo com os valores de contrato, segundo cadastro fornecido pela Secretaria Municipal de Promoção da Igualdade Racial de São Paulo (SMPIR).

Amostra

Do total de 200 empresas, 53 devolveram o questionário com as partes 1, 2 e 3 preenchidas, sem, no entanto, responderem à parte 4, com dados para compor o perfil de seus funcionários e dirigentes (*ver descrição do questionário adiante*).

Período de campo

De 18 de março a 28 de julho de 2015.

Coleta de dados e acompanhamento

O questionário foi enviado às 200 principais empresas fornecedoras da Prefeitura de São Paulo, por meio de mensagem eletrônica endereçada ao principal gestor e ao responsável pela área de recursos humanos (RH) ou de responsabilidade social.

Uma equipe da Overview Pesquisa fez vários contatos com as empresas a fim de estimular as respostas, acompanhar o preenchimento do questionário, tirar dúvidas e identificar os casos em que era necessário reenviar os questionários.

Foram feitas, em muitos casos, solicitações de complementação das informações. Para controlar eventuais erros, houve dupla digitação dos dados.

Todos os resultados foram checados por telefone com os respondentes.

O questionário

O questionário foi dividido em quatro partes. A parte 1, dirigida ao RH, procurava identificar o perfil da empresa (setor de atuação, faturamento, localização e número de funcionários). A parte 2, também dirigida ao RH, buscava conhecer políticas e ações afirmativas desenvolvidas pela empresa em favor da diversidade e da equidade.

A parte 3 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, pessoas com mais de 45 anos de idade e pessoas com deficiência.

A parte 4, de caráter objetivo, deveria ser preenchida com informações fornecidas pelo RH. O intuito era compor o perfil dos funcionários e dirigentes da empresa, em oito categorias: quadro executivo (diretoria); gerência; supervisão, chefia ou coordenação; quadro funcional (funcionários sem cargo de chefia); aprendizes; *trainees*; estagiários e conselho de administração. Não foi possível, no entanto, analisar essa parte da pesquisa, porque as empresas não responderam às questões apresentadas.

Indicadores de análise: Rais/MTE, 2013

Devido à ausência de informações da parte 4 do questionário, que revelaria o perfil dos funcionários e dirigentes das empresas participantes da pesquisa, optou-se por analisar os dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) de 2013, gerenciada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), das empresas dos setores empresariais que prestam serviços ao município de São Paulo acerca da composição racial e de gênero de seus níveis hierárquicos. As categorias de referência para a análise foram: diretor (quadro executivo), gerente (gerência), supervisor (supervisão, chefia ou coordenação), funcionário (quadro funcional) e aprendiz.

Nesta amostra, foram excluídas as organizações ligadas à educação, para não causar viés na distribuição de gênero. Os dados se referem às empresas cujos segmentos são, usualmente, contratados pela Prefeitura de São Paulo como: construção civil, serviços e algumas desagregações de serviços, como atividades de seleção, agenciamento e locação de mão de obra; saúde; e ser-

viços gerais. A amostra envolveu 4.864.480 pessoas.

Indicadores de análise sobre desigualdades de gênero e raça em São Paulo: IBGE, 2010

Para aprofundar a análise qualitativa ao discutir sobre as empresas fornecedoras da Prefeitura de São Paulo e sua diversidade, entendeu-se relevante contextualizar as desigualdades raciais e de gênero na cidade levando-se em conta os indicadores de educação, renda e trabalho a partir dos dados do IBGE 2010 e da Rais/MTE 2013. Para subsidiar as discussões, foram enfatizadas algumas políticas públicas referentes ao mundo do trabalho criadas por órgãos da Prefeitura, considerando-se o Plano de Metas da Gestão (2013-2016).

Para designar a cor ou raça, foram utilizadas as categorias adotadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE): branca, preta, parda, amarela e indígena. Considera-se que as pessoas pretas e pardas perfazem o grupo que compõe a população negra brasileira.

1. Nesse setor estão incluídas as atividades de alojamento e alimentação, atividades recreativas e culturais, serviços pessoais e serviços domésticos, atividades de intermediação financeira, seguros e previdência privada, atividades imobiliárias, aluguel de veículos, máquinas e equipamentos, atividades de informática, pesquisa e desenvolvimento, atividades administrativas e organismos internacionais.

TOTAL DA AMOSTRA RAIS/MTE

Perfil dos cargos de empresas em vínculos ativos no município de São Paulo, por gênero

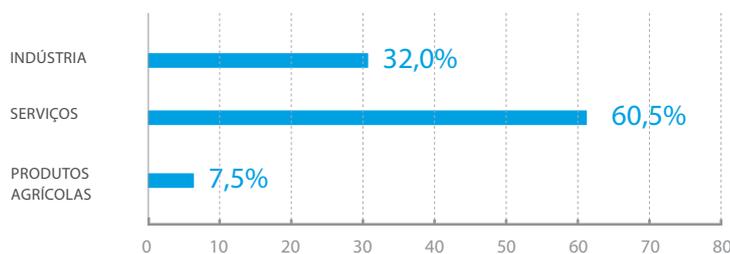
	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Diretoria	17.411	10.327	27.738
Gerência	113.938	87.613	201.551
Supervisão	71.624	62.474	134.098
Quadro Funcional	2.429.086	2.039.794	4.468.880
Aprendizes	16.072	16.141	32.213
Total	2.648.131	2.216.349	4.864.480

Fonte: Relação Anual de Indicadores Sociais (Rais), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), 2013



PERFIL DA
AMOS
TRA

SETOR DE ATIVIDADE



Da amostra das 200 principais empresas fornecedoras da Prefeitura de São Paulo, 60,5% se concentram no setor de serviços, seguido pelo setor de indústria, com 32%. Apenas 7,5% estão no setor de produtos agrícolas.

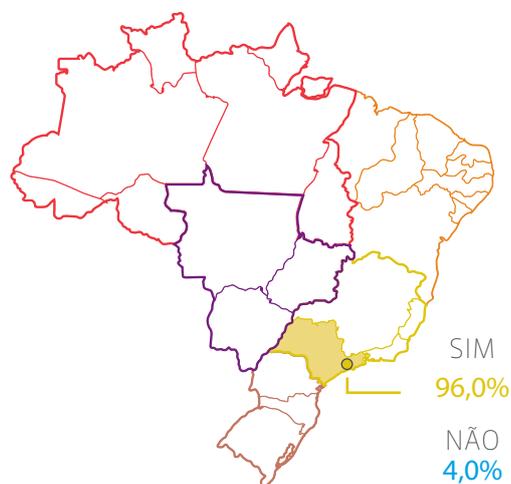
LOCALIZAÇÃO DA MATRIZ DAS EMPRESAS

Região Sudeste	88,0%
Região Sul	6,0%
Região Centro-Oeste	4,0%
Região Nordeste	2,0%

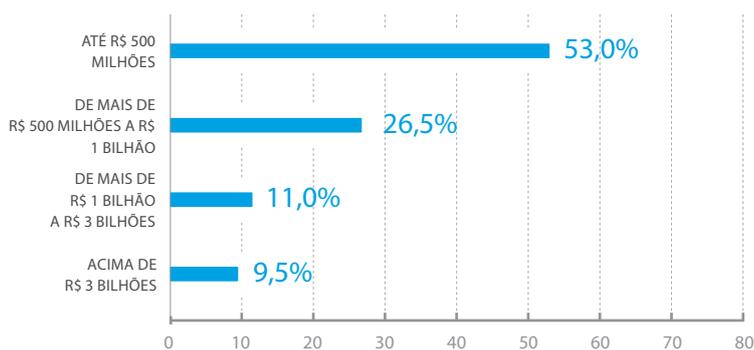
As empresas da amostra se concentram, em sua maior parcela, na Região Sudeste, totalizando uma participação de 88%, seguida da Região Sul, com 6%.

Praticamente todas as empresas da amostra que operam na Região Sudeste têm sua matriz na própria cidade de São Paulo (96%). Apenas 4% delas não têm matriz no município.

SE SUA EMPRESA ESTÁ NA REGIÃO SUDESTE, A MATRIZ ESTÁ NA CIDADE SÃO PAULO?

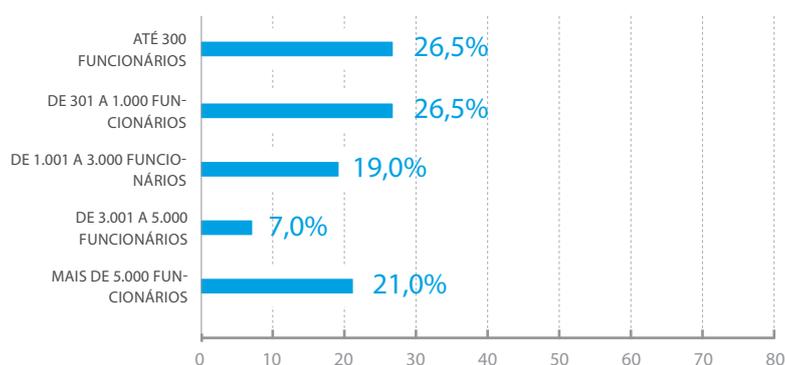


PORTE POR FATURAMENTO

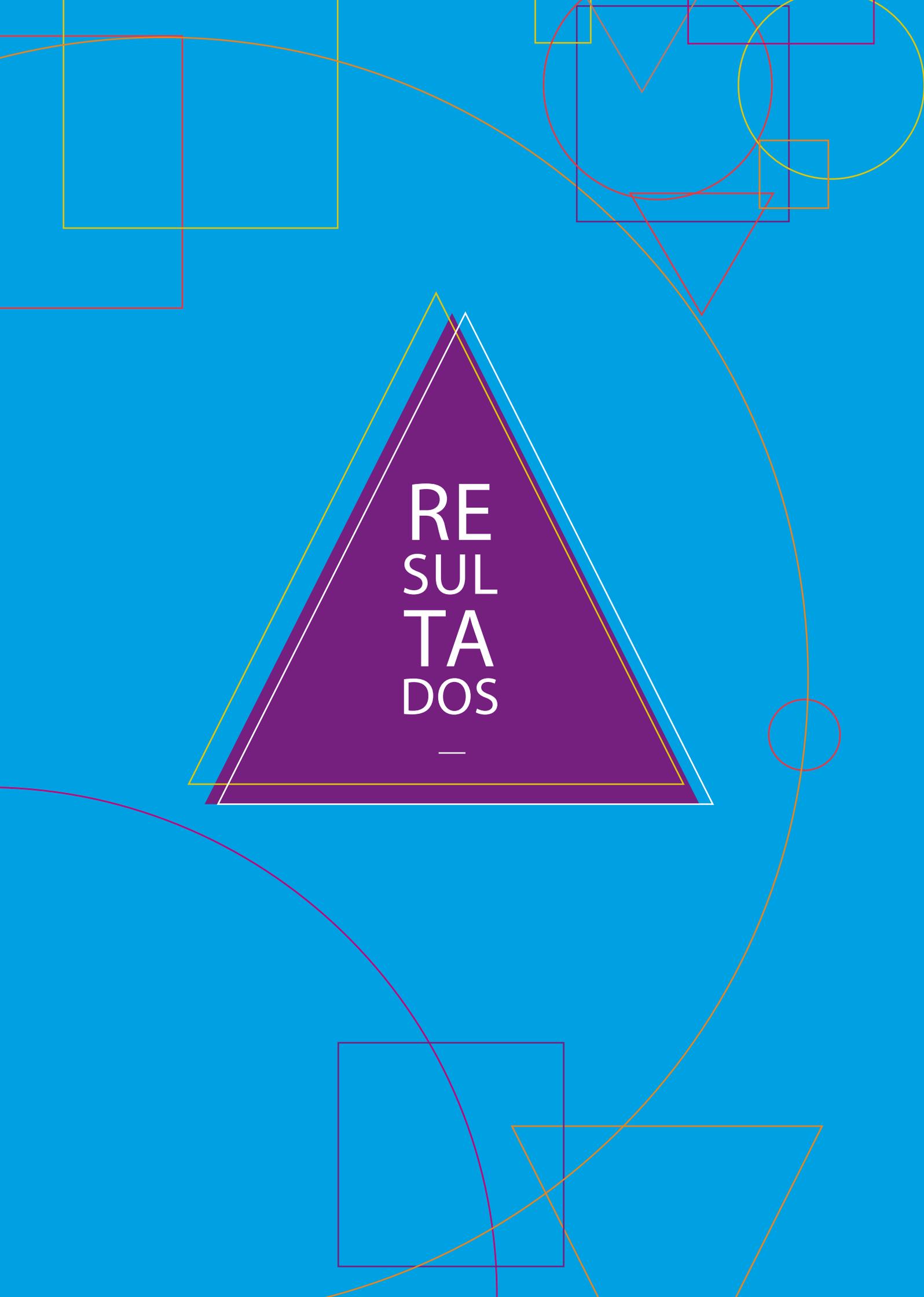


A faixa de até R\$ 500 milhões concentra a maior parte das empresas e representa mais da metade delas (53% do total da amostra). A segunda maior parcela ocupa a faixa de mais de R\$ 500 milhões a R\$ 1 bilhão, com 26,5%, seguida pela faixa de mais de R\$ 1 bilhão a R\$ 3 bilhões, com 11%. A proporção de empresas com faturamento acima de R\$ 3 bilhões é de 9,5%.

NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS



As empresas com até 1.000 funcionários formam a parcela majoritária, de 53%, da amostra, sendo que a metade delas tem até 300 funcionários. Acima desse patamar, tem maior proporção, de 21%, a faixa de mais de 5.000 funcionários, seguida pela de 1.001 a 3.000 funcionários, com 19%. A menor parcela é formada por empresas na faixa de 3.001 a 5.000 funcionários, com apenas 7%.



RE SUL TA DOS

—

A pesquisa *Perfil Social, Racial e de Gênero dos 200 Principais Fornecedores da Prefeitura de São Paulo* é um instrumento pioneiro, que propõe dar visibilidade aos segmentos discriminados no mercado de trabalho da maior cidade do país. As mulheres, negros, pessoas com deficiência e com mais de 45 anos têm dificuldades em ter os seus talentos aproveitados com equidade no mundo corporativo. Há mais de 10 anos o Instituto Ethos vem demonstrando esse fato, que afeta a sustentabilidade socioeconômica brasileira.

O atual estudo foi aprofundado, como os anteriores, por um levantamento da percepção do principal gestor das empresas no tocante a esses grupos discriminados.

Mesmo considerando que diversas das empresas pesquisadas já adotam práticas favoráveis à equidade, persiste um quadro ambíguo em relação a diversos aspectos. Revelou-se uma baixa proatividade corporativa no que diz respeito ao tema.

Percebem-se, no entanto, dados positivos, como o fato de as empresas, em sua maioria, oferecerem oportunidades de trabalho a ex-detentos e bolsas de qualificação profissional. Por outro lado, as empresas ainda não se esmeram em mo-

nitorar os dados que permitiriam uma eficaz gestão da diversidade. Nessa mesma direção, não estimulam nem apoiam as medidas de combate à discriminação. A expressiva maioria delas não desenvolve nenhuma política com foco no aproveitamento do grupo LGBT.

Quanto à percepção do principal gestor das empresas pesquisadas, observa-se uma postura mais conservadora com os negros do que com as mulheres.

Esta pesquisa pretende contribuir para a construção de políticas indutoras das ações afirmativas, que as empresas pesquisadas revelaram não apoiar. O setor público e privado – juntos – devem encetar caminhos que tragam avanços ao mercado de trabalho do país. Trata-se de estratégia que dará sustentabilidade ao desenvolvimento nacional.

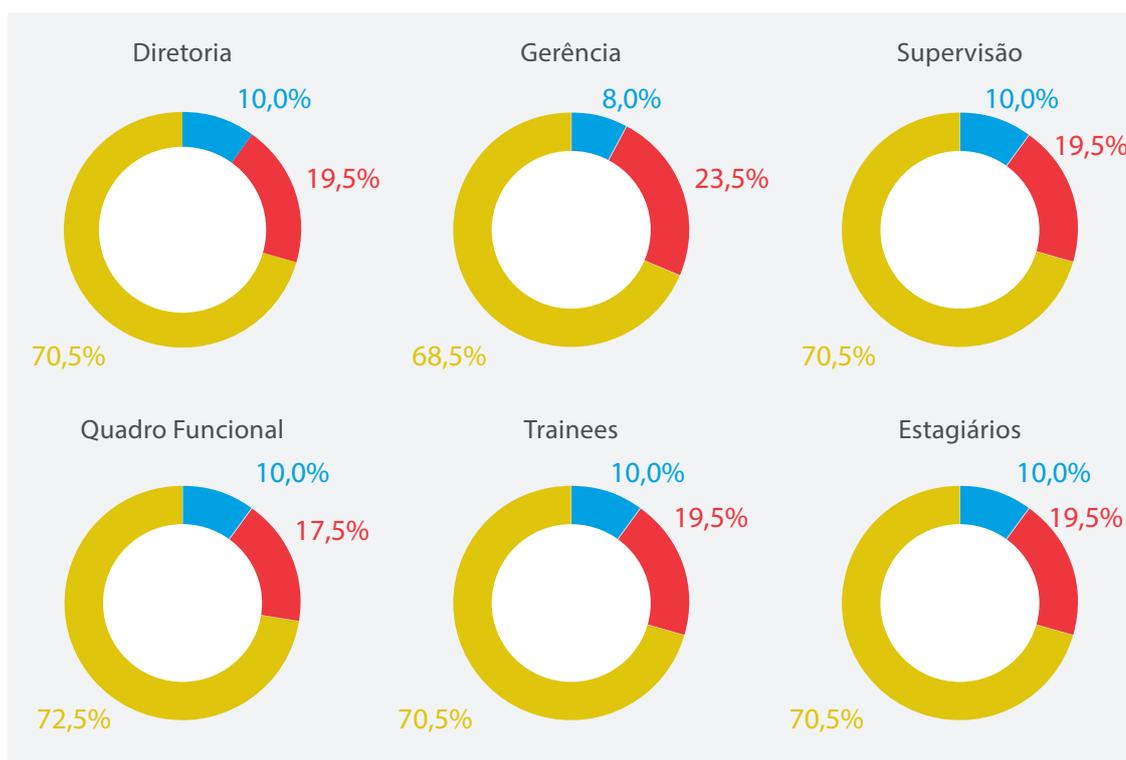
As corporações necessitam compreender que elas e a sociedade são entes interdependentes. Tal visão é um caminho sem volta e todo esforço deve ser feito para que se consolide o entendimento aqui apontado.

Verifique nas páginas seguintes os resultados obtidos por esta pesquisa.

INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO DE MULHERES

COM RELAÇÃO A MEDIDAS PARA INCENTIVAR E AMPLIAR A PRESENÇA DE MULHERES NOS SEGUINTE NÍVEIS HIERÁRQUICOS, SUA EMPRESA TEM:

- POLÍTICAS COM METAS E AÇÕES PLANEJADAS
- AÇÕES PONTUAIS
- NÃO POSSUI MEDIDAS PARA INCENTIVAR E/OU AMPLIAR A PRESENÇA DE MULHERES



Conceitos relacionados ao tema

Gênero. Classificação pessoal e social das pessoas como homens ou mulheres. Orienta papéis e expressões de gênero. Independe do sexo.

Sexo. Classificação biológica das pessoas como machos ou fêmeas, baseada em características orgânicas como cromossomos, níveis hormonais, órgãos reprodutivos e genitais.

Identidade de gênero. Gênero com o qual uma pessoa se identifica, que pode ou não concordar com o gênero que lhe foi atribuído quando de seu nascimento.

Os percentuais de incentivo aos níveis hierárquicos de diretoria, gerência, supervisão ou quadro funcional são parecidos. As empresas que alegam possuir “políticas com metas e ações planejadas” para promover a equidade de gênero não superam em nenhum dos níveis hierárquicos a marca de 10%. Cerca de 20% delas alegam possuir “ações pontuais” e a grande maioria, em torno de 70%, “não possui medidas para incentivar e/ou ampliar a presença de mulheres”.

O perfil de incentivo às trainees e estagiárias tem desempenho parecido com o revelado para os outros quatro níveis hierárquicos das empresas. Pouco mais de 70% delas não adotam medidas para incentivar ou ampliar a participação das mulheres.

Fonte: Jesus, Jaqueline Gomes de. Orientações sobre Identidade de Gênero: Conceitos e Termos. Brasília, 2012. pág. 24.

Na Prefeitura de São Paulo, existe, desde 2013, a Secretaria Municipal de Políticas para as Mulheres (SMPM). O órgão é responsável por formular e consolidar políticas públicas e políticas de ações afirmativas para as mulheres na cidade, envolvendo o setor público, privado e a sociedade civil.

As mulheres representam 51,03% da população do Brasil e somam, em números absolutos, quase 98 milhões de acordo com Censo do IBGE de 2010.

No município de São Paulo, o mesmo Censo de 2010 aponta um percentual de 52,65% de mulheres, praticamente 6 milhões de pessoas, em números absolutos. Desse total, as mulheres brancas são a maioria (61,62%) e as negras (pretas e pardas) têm a proporção de 36,07%.

É importante considerar que, no grupo das mulheres, existem as que se encontram em maiores desvantagens sociais, como ocorre com as negras, as que possuem algum tipo de deficiência e aquelas com idade acima de 45 anos.

POPULAÇÃO RESIDENTE, POR GÊNERO, NO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO (IBGE, 2010)

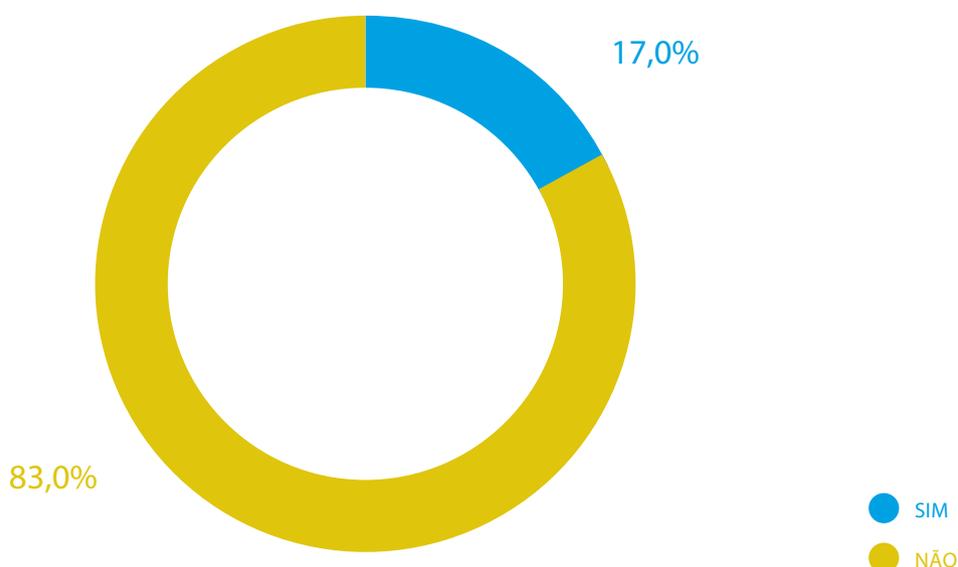
Homens	5.328.632	47,35%
Mulheres	5.924.871	52,65%

POPULAÇÃO RESIDENTE DE MULHERES, POR COR OU RAÇA, NO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO (IBGE, 2010)

Branca	3.651.217	61,62%
Preta	372.081	6,30%
Amarela	130.745	2,20%
Parda	1.763.943	29,77%
Indígena	6.775	0,11%
Sem declaração	110	0,00%
Total	5.924.871	100,00%

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

SUA EMPRESA TEM ALGUMA POLÍTICA PARA PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO QUADRO DE FUNCIONÁRIOS?



POLÍTICAS OU AÇÕES AFIRMATIVAS VOLTADAS PARA MULHERES

QUAIS DESTAS POLÍTICAS OU AÇÕES AFIRMATIVAS SUA EMPRESA ADOTA?

	SIM	NÃO
Estabelece programas especiais para contratação	33,0%	67,0%
Estabelece programas de capacitação profissional para assumir postos de maior nível hierárquico	56,0%	44,0%
Estabelece metas e programas para a redução das desigualdades salariais	44,0%	56,0%
Estabelece metas para ampliar a presença das mulheres em cargos de direção e gerência	33,0%	67,0%
Adota medidas de conciliação entre trabalho, família e vida pessoal	44,0%	56,0%

O quadro-resumo evidencia que, no conjunto das nove empresas (17% do total das 53 empresas respondentes) que adotam políticas de promoção de igualdade de gênero, ocorre variação nos tipos de políticas adotadas. A maioria não estabelece programas de contratação de mulheres nem metas para ampliação nos cargos de direção e gerência. Contudo, mais da metade dessas empresas estabelece programas de capacitação profissional para assumir postos de maior nível hierárquico.

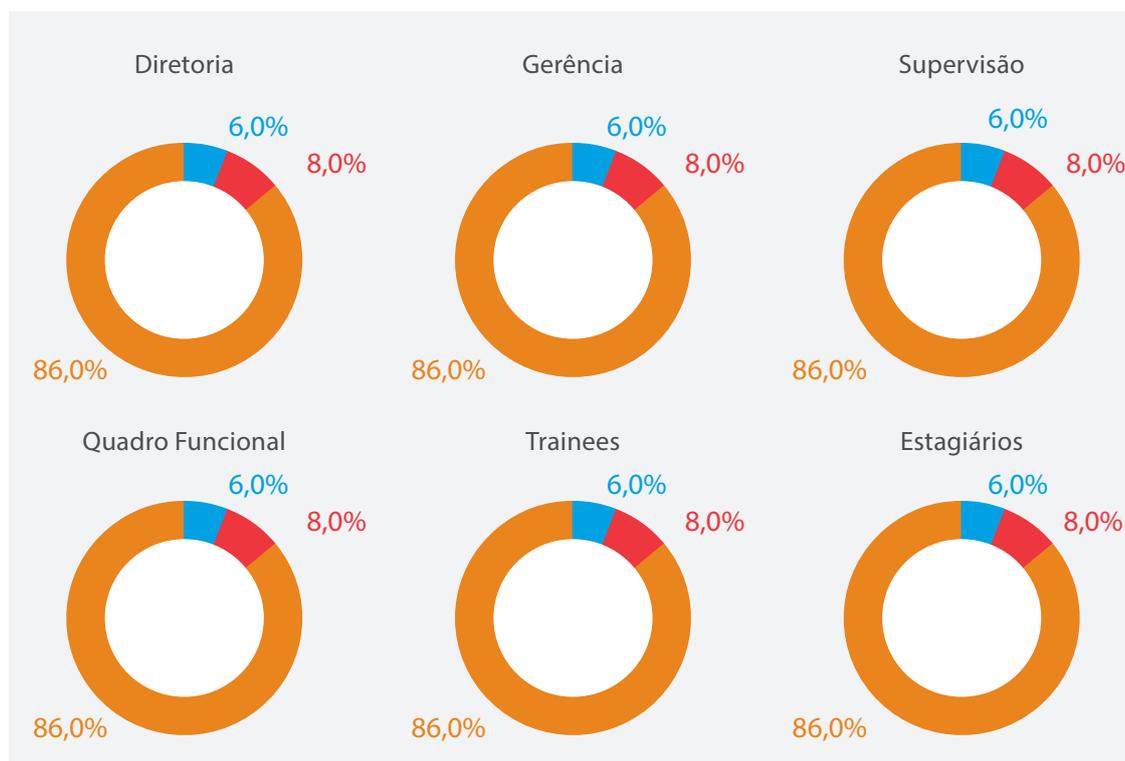
INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO DE NEGROS

COM RELAÇÃO A MEDIDAS PARA INCENTIVAR E AMPLIAR A PRESENÇA DE NEGROS NOS SEGUINTE NÍVEIS HIERÁRQUICOS, SUA EMPRESA POSSUI:

● POLÍTICAS COM METAS E AÇÕES PLANEJADAS

● AÇÕES PONTUAIS

● NÃO POSSUI MEDIDAS PARA INCENTIVAR E AMPLIAR A PRESENÇA DE NEGROS



Ações afirmativas são programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades.

População negra é o conjunto de pessoas que se autodeclararam pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Fonte: Estatuto da Igualdade Racial, art. 1º

Fonte: Estatuto da Igualdade Racial, art. 1º

Na Prefeitura do Município de São Paulo, foi criada, em 2013, a Secretaria Municipal de Promoção da Igualdade Racial (SMPIR), órgão responsável por formular e consolidar políticas públicas e políticas de promoção da igualdade racial com ênfase na população negra na cidade, envolvendo os setores público e privado e a sociedade civil.

POPULAÇÃO POR COR OU RAÇA NO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO (IBGE, 2010)

Branca	60,65%
Preta	6,54%
Parda	30,5%
Amarela	2,19%
Indígena	0,12%

Os negros (pretos e pardos) somam 37% da população da cidade de São Paulo, totalizando mais de 4 milhões de pessoas.

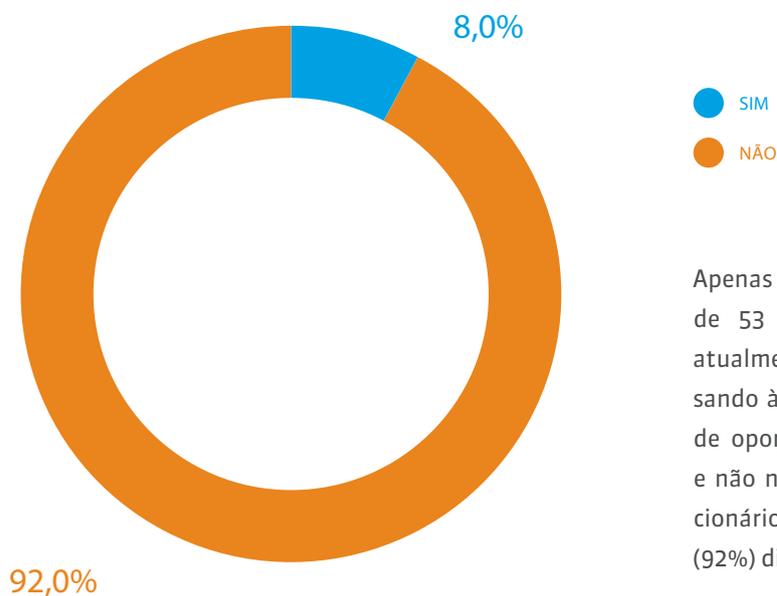
Os percentuais de incentivo para os negros em todos os níveis hierárquicos – executivo, gerência, supervisão e quadro funcional – são os mesmos. Essa linearidade é um dado instigante a ser revelado pelos estudiosos do mercado de trabalho. As empresas que alegam possuir “políticas com metas e ações planejadas” para promover equidade racial atingem o percentual de apenas 6%. Cerca de 8% delas alegam possuir “ações pontuais” e a expressiva maioria das em-

presas (86%) “não possui medidas para incentivar e/ou ampliar a presença de negros”.

O perfil de incentivo aos *trainees* e estagiários negros é idêntico ao revelado para os quatro níveis hierárquicos. Ocorre de novo a linearidade para as três alternativas da questão sobre o incentivo à equidade, quando a expressiva maioria (86%) não adota práticas que estimulem a equidade racial nessa crucial fase da vida profissional das pessoas.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

SUA EMPRESA TEM ALGUMA POLÍTICA PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE NEGROS E NÃO NEGROS NO QUADRO DE FUNCIONÁRIOS?



Apenas quatro (8%) da amostra de 53 empresas afirmam ter atualmente alguma política visando à promoção da igualdade de oportunidades entre negros e não negros no quadro de funcionários; a expressiva maioria (92%) diz não ter.

POLÍTICAS OU AÇÕES AFIRMATIVAS VOLTADAS PARA NEGROS

QUAIS DESTAS POLÍTICAS OU AÇÕES AFIRMATIVAS SUA EMPRESA ADOTA?

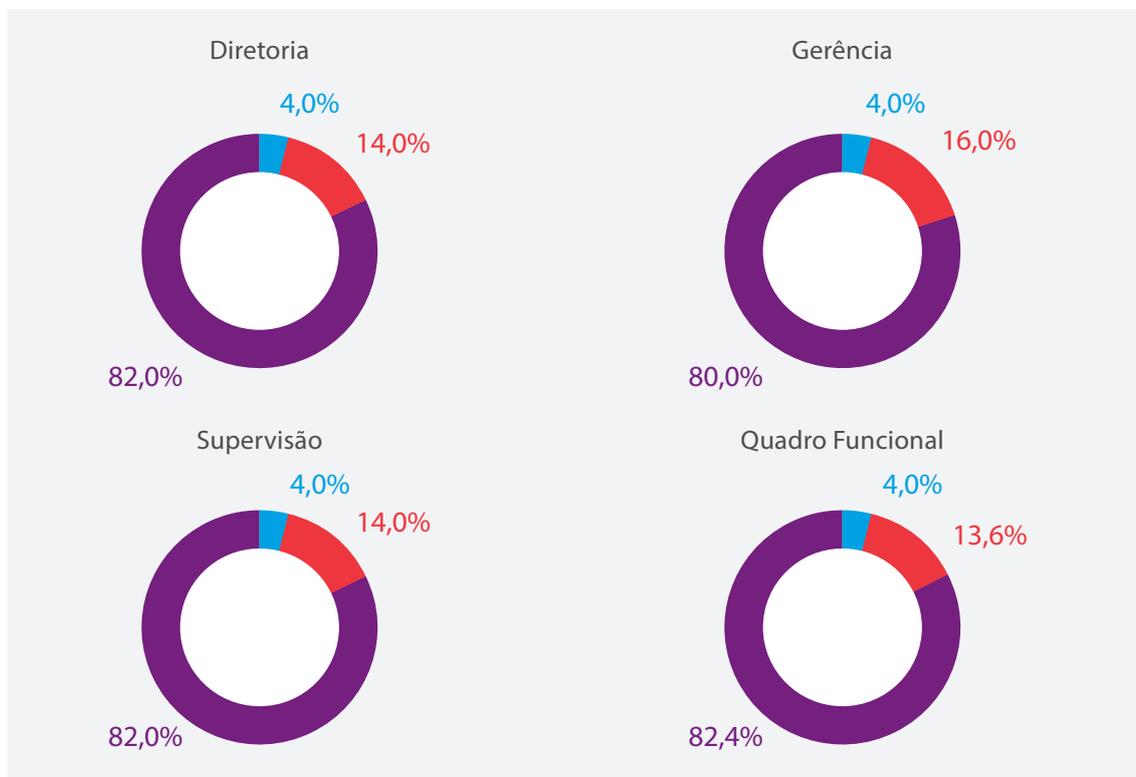
	SIM	NÃO
Estabelece programas especiais para contratação	25,0%	75,0%
Estabelece programas de capacitação profissional para assumir postos de maior nível hierárquico	75,0%	25,0%
Estabelece metas e programas para a redução das desigualdades salariais	75,0%	25,0%
Estabelece metas para ampliar a presença de negros em cargos de direção e gerência	50,0%	50,0%

O baixo incentivo à equidade racial, evidenciado pela amostra analisada das 200 principais empresas fornecedoras do município de São Paulo, revela uma maior vulnerabilidade dos negros em comparação com as mulheres.

INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO DE PESSOAS COM MAIS DE 45 ANOS

COM RELAÇÃO A MEDIDAS PARA INCENTIVAR E AMPLIAR A PRESENÇA DE PESSOAS COM MAIS DE 45 ANOS NOS SEGUINTE NÍVEIS HIERÁRQUICOS, SUA EMPRESA TEM:

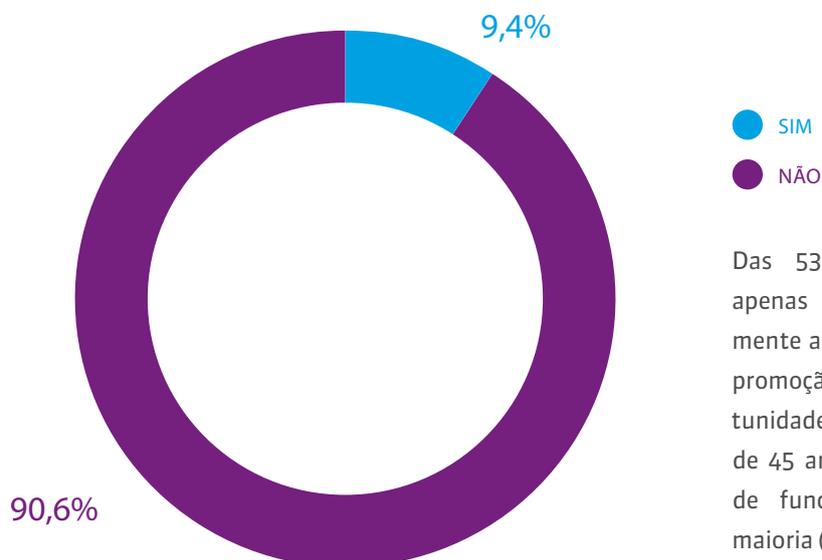
- POLÍTICAS COM METAS E AÇÕES PLANEJADAS
- AÇÕES PONTUAIS
- NÃO POSSUI MEDIDAS PARA INCENTIVAR E/OU AMPLIAR A PRESENÇA DE PESSOAS COM MAIS DE 45 ANOS DE IDADE



Os percentuais de incentivo para cargos da diretoria, gerência, supervisão ou quadro funcional são semelhantes. As empresas que alegam possuir “políticas com metas e ações planejadas” para promover a igualdade de oportunidades para pessoas com mais de 45 anos não superam 4% em nenhum dos níveis hierárquicos. Em torno de 14% alegam possuir “ações pontuais” e a grande maioria, em torno de 80%, “não possui medidas para incentivar e/ou ampliar a presença de pessoas com mais de 45 anos”.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

SUA EMPRESA TEM ALGUMA POLÍTICA PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES PARA PESSOAS COM MAIS DE 45 ANOS DE IDADE?



Das 53 empresas analisadas, apenas cinco (9,4%) têm atualmente alguma política visando à promoção da igualdade de oportunidades para pessoas com mais de 45 anos de idade no quadro de funcionários; a expressiva maioria (90,6%) não tem.

POLÍTICAS OU AÇÕES AFIRMATIVAS VOLTADAS PARA PESSOAS COM MAIS DE 45 ANOS DE IDADE

QUAIS DESTAS POLÍTICAS OU AÇÕES AFIRMATIVAS SUA EMPRESA ADOTA?

	SIM	NÃO
Estabelece programas especiais para contratação de pessoas com mais de 45 anos	60,0%	40,0%
Estabelece programas de capacitação profissional que visem melhorar a qualificação de pessoas com mais de 45 anos de idade	60,0%	40,0%

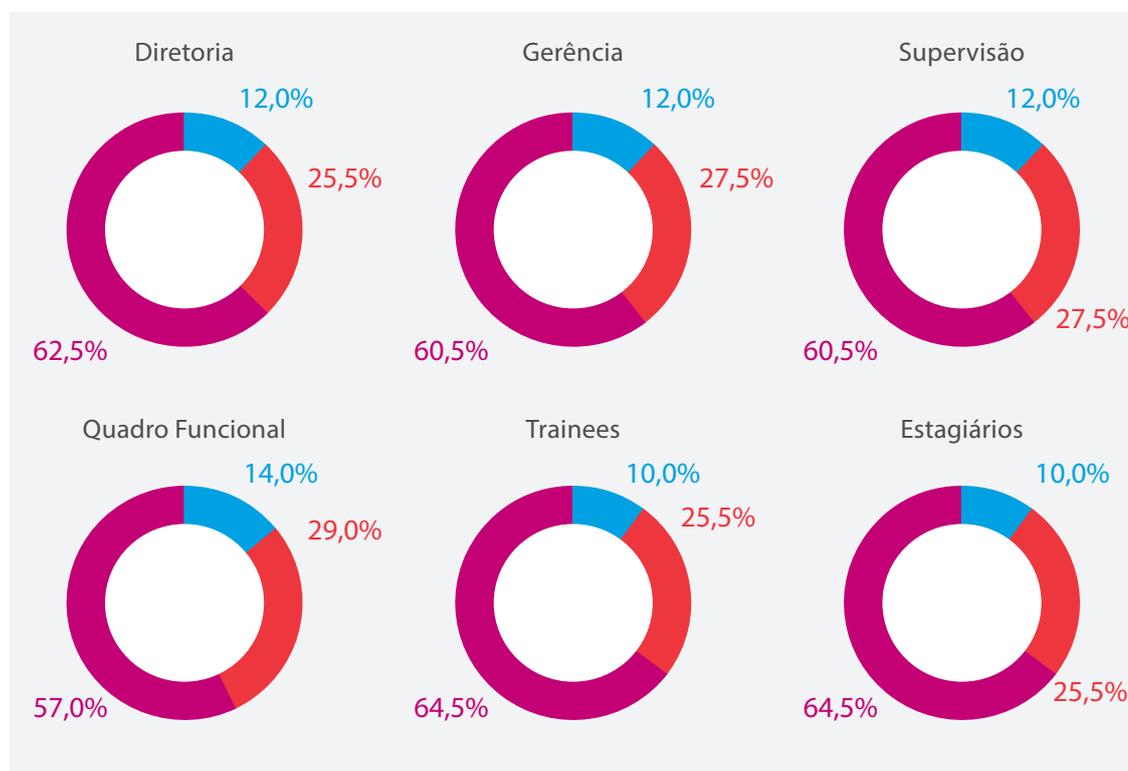
O quadro-resumo evidencia que cinco (9,4%) das empresas adotam políticas de promoção de igualdade para pessoas com mais de 45 anos; destas, três (60%) estabelecem programas de contratação e programas de capacitação profissional.

Considerando a ampliação da longevidade no país, o baixo desempenho observado no estímulo à participação das pessoas com mais de 45 anos no mercado de trabalho revela um grave dilema a ser enfrentado num futuro próximo pela sociedade com a qual o mundo corporativo interage.

INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

COM RELAÇÃO A MEDIDAS PARA INCENTIVAR E AMPLIAR A PRESENÇA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NOS SEGUINTE NÍVEIS HIERÁRQUICOS, SUA EMPRESA TEM:

- POLÍTICAS COM METAS E AÇÕES PLANEJADAS
- AÇÕES PONTUAIS
- NÃO POSSUI MEDIDAS PARA INCENTIVAR E/OU AMPLIAR A PRESENÇA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



Os percentuais revelados evidenciam que as empresas necessitam produzir mais ações para “promover igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência” em toda a escala hierárquica.

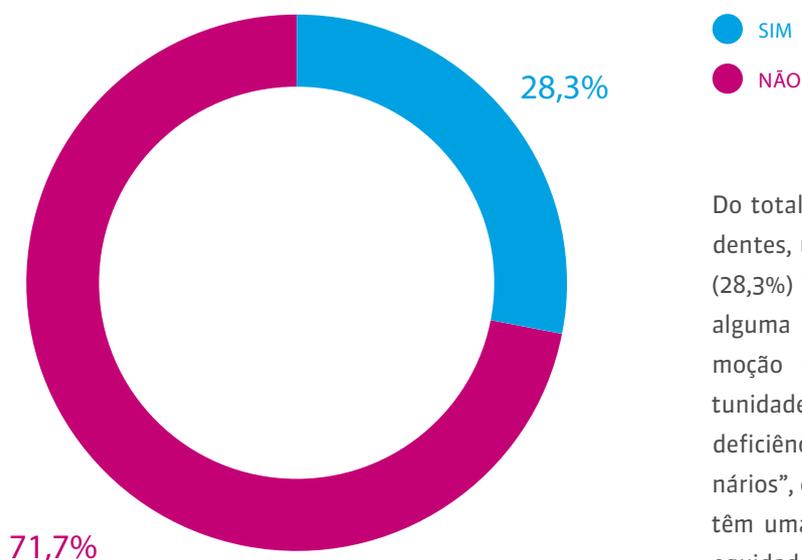
Os percentuais de incentivo para cargos de executivo, gerência, supervisão ou quadro funcional são semelhantes. As empresas que alegam possuir “políticas com metas e ações planejadas” para promover a igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência estão em torno de 12%. Cerca de 27% alegam possuir “ações pon-

tuais” e a grande maioria, em torno de 60%, “não possui medidas para incentivar e/ou ampliar a presença de pessoas com deficiência”.

No caso dos *trainees* e estagiários, os percentuais de incentivos são parecidos com os revelados para os quatro níveis hierárquicos. Considerando que há uma legislação que exige a utilização do talento das pessoas com deficiência no mercado de trabalho (Lei de Cotas), revela-se muito alta a taxa de empresas que não adotam práticas de inclusão delas.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

SUA EMPRESA TEM ALGUMA POLÍTICA PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO QUADRO DE FUNCIONÁRIOS?



Do total de 53 empresas respondentes, um conjunto de 15 delas (28,3%) “desenvolve atualmente alguma política visando à promoção da igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência no quadro de funcionários”, enquanto 38 (71,7%) não têm uma ação específica para a equidade no segmento.

POLÍTICAS OU AÇÕES AFIRMATIVAS VOLTADAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

QUAIS DESTAS POLÍTICAS OU AÇÕES AFIRMATIVAS SUA EMPRESA ADOTA?

	SIM	NÃO
Estabelece programas especiais para contratação de pessoas com deficiência	100,0%	0,0%
Estabelece programas de capacitação profissional que visem melhorar a qualificação de pessoas com deficiência	53,0%	47,0%
Estabelece metas e programas para a redução das desigualdades salariais entre pessoas com deficiência e sem deficiência	40,0%	60,0%

Das 15 empresas (28,3%) que têm alguma política de promoção da igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência, todas estabelecem programas de contratação, 8 (53%) estabelecem programas de capacitação profissional e 9 (60%) não estabelecem programas para a redução das desigualdades salariais.

Na Prefeitura do Município de São Paulo, foi criada, em 2007, a Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência e Mobilidade Reduzida (SMPED), órgão responsável por promover a transformação social necessária à inclusão das pessoas nessa situação, envolvendo os setores público e privado e a sociedade civil.

POLÍTICAS E AÇÕES AFIRMATIVAS GERAIS

QUAIS DESTAS POLÍTICAS OU AÇÕES AFIRMATIVAS SUA EMPRESA ADOTA?	SIM
Estabelece metas para reduzir a diferença entre o maior e o menor salário pago pela empresa	34,0%
Estabelece missão, código de conduta, compromissos e valores da empresa que incorporem o tema da diversidade e princípios de igualdade de oportunidades	57,0%
Oferece bolsas de qualificação e parcerias com escolas de línguas, colégios técnicos e faculdades/universidades para qualificação, formação e a primoramento dos funcionários	70,0%
Capacita gestores (as) e equipes no tema da diversidade e princípios de igualdade de oportunidades e suas implicações no âmbito do trabalho	66,0%
Identifica e divulga boas práticas internas de gestão e relacionamento que promovam direitos humanos e respeitem grupos vulneráveis à discriminação no mercado de trabalho, dando visibilidade ao tema, aos compromissos das empresas e aos gestores(as) e empregados(as) que praticam inclusão e respeito	66,0%
Desenvolve atualmente alguma política visando à promoção da igualdade de oportunidades para o público LGBT entre seus funcionários	19,0%
Tem política de concessão de benefícios iguais para casais do mesmo sexo	43,0%
Tem canais de reclamação (como ouvidoria e escritório de <i>ombudsman</i>) para receber e solucionar queixas em relação a problemas como assédio moral e casos de preconceito por conta de raça, gênero, deficiência, idade, orientação sexual e identidade de gênero	62,0%

A tabela apresentada expõe um sumário do que as empresas fazem (ou não) para a promoção da equidade. Os percentuais originam-se das respostas às questões formuladas na amostra das 200 principais empresas fornecedoras da Prefeitura de São Paulo. Apenas um terço delas (34%) diz “estabelecer metas para reduzir a diferença entre o maior e o menor salário pago pela empresa”.

Convalidando a ideia que entende como “boa prática” na gestão de pessoas investir na sua formação, 70% das empresas respondentes afirmam oferecer bolsas para o aprimoramento técnico-educativo dos funcionários.

Quanto ao tema da diversidade, a amostra de empresas pesquisadas apresenta um bom desempenho: 66%, ou seja, dois terços delas, além de capacitar os seus gestores na temática, buscam dar visibilidade ao assunto, divulgando as boas práticas que valorizam as diferenças.

Por outro lado, chama a atenção o fato de a grande maioria das empresas (81%) não desenvolver nenhuma política visando a promoção da equidade do público LGBT. Noutra direção, 62% das empresas pesquisadas dispõem de um canal para receber e resolver queixas de casos de assédio moral e preconceitos.

DIAGNÓSTICO E MONITORAMENTO

	SIM	NÃO
Realiza um censo para levantamento de dados a respeito do público interno que considere gênero, cor ou raça, escolaridade, faixa etária, deficiência e tempo de casa, possibilitando análises e formulação de propostas para promover a equidade na distribuição de oportunidades	34,0%	66,0%
Realiza censos internos continuamente	24,5%	75,5%
Estimula e apoia grupo(s) de trabalho(s) que elabore(m) medidas de combate à discriminação na empresa e no local de trabalho	23,0%	77,0%

Quanto ao monitoramento das políticas de equidade, o perfil da maioria das empresas não apresenta um quadro positivo: 66% delas não realizam censo para levantamento de dados; 75,5% não fazem censos internos continuamente e 77,0% não estimulam grupos voltados para combater a discriminação no ambiente de trabalho.

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

	SIM	NÃO
Diversifica as formas de anunciar as vagas para atingir públicos usualmente discriminados no mercado de trabalho	47,0%	53,0%
Ao publicar as vagas, demonstra o interesse efetivo de ter diversidade nos candidatos que procuram a empresa e na contratação, apontando que a empresa valoriza a diversidade e os princípios de igualdade de oportunidades	43,0%	57,0%
Apoia projetos na comunidade que visem melhorar a oferta de profissionais qualificados provenientes de grupos vulneráveis à discriminação no mercado de trabalho	41,5%	58,5%
Capacita profissionais que trabalham com recrutamento e seleção para que melhorem o entendimento do tema da diversidade e os princípios de igualdade de oportunidades na aplicação prática do compromisso da empresa com a não discriminação	47,0%	53,0%
Oferece oportunidades de trabalho para ex-detentos	45,0%	55,0%
Estabelece metas para ampliar a participação de mulheres nos programas de <i>trainees</i>	19,0%	81,0%
Estabelece metas para ampliar a participação de negros nos programas de <i>trainees</i>	17,0%	83,0%
Desenvolve alguma política visando à eliminação de barreiras e preconceitos para o público LGBT no processo de contratação	11,0%	89,0 %

Nos diversos aspectos que envolvem o recrutamento e seleção, as empresas demonstraram ter um desempenho mediano. Menos da metade delas (47%) procura atingir o público mais exposto às discriminações ao anunciar as vagas. Apenas 43% evidenciam, ao publicar as vagas, um efetivo foco na diversidade e na equidade. Os percentuais se mantêm medianos no que diz respeito ao apoio a projetos de qualificação profissional desse público (41,5%).

No que tange à capacitação do pessoal da área de gestão de pessoas para o tema da diversidade e equidade, 53% das empresas não têm essa ação em sua prática de treinamento quando o foco é recrutamento. Por outro lado, é significativo o fato

de 45% das empresas oferecerem oportunidade de emprego para ex-detentos.

A fuga das empresas brasileiras à prática do estabelecimento de metas para aproveitar os talentos das pessoas pertencentes à grupos discriminados se mantém na pesquisa: 81% delas não fixam metas para mulheres nos programas de trainees que, para os negros, essa negativa sobe para 83%.

Esse quadro pouco inclusivo se revela de maneira expressiva no que se refere ao público LGBT: 89% das empresas pesquisadas não desenvolvem nenhuma política específica no sentido de coibir preconceitos na contratação de pessoas deste segmento.

PROMOÇÃO	SIM	NÃO
Observa o público interno como o maior interessado em mobilidade e mudanças de carreira ou função	87,0%	13,0%
Realiza ações afirmativas que favorecem o crescimento na carreira, voltadas sobretudo para grupos vulneráveis à discriminação no mercado de trabalho	43,0%	57,0%
Estabelece ferramentas e procedimentos de avaliação e identificação de potenciais para desenvolvimento na carreira, alinhando-os com a postura de não discriminação da empresa e, ao mesmo tempo, identificando possíveis posturas discriminatórias	55,0%	45,0%
Inclui quesitos de diversidade e princípios de igualdade de oportunidades nas ferramentas de avaliação de desempenho da empresa, que permitam identificar a necessidade de ações específicas para determinado segmento ou possíveis ações afirmativas em favor de grupos vulneráveis à discriminação no mercado de trabalho	40,0%	60,0%

Seguindo uma tendência, expressiva maioria das empresas pesquisadas (87%) entende que o principal interessado na mobilidade profissional é o funcionário. A maioria das empresas (55%) utiliza instrumentos adequados para promover os talentos de forma que uma postura de não discriminação fique bem explicitada na cultura organizacional.

Contraditoriamente, a maioria delas (57%) não utiliza das políticas afirmativas para favorecer o crescimento na carreira das pessoas mais vulneráveis à discriminação. Consistentemente, nas ferramentas internas de avaliação, 60% delas também não incluem tópicos que possibilitem identificar as dificuldades iminentes aos grupos mais vulneráveis de forma que se possa implementar ações afirmativas para esses segmentos.

QUALIFICAÇÃO E FORMAÇÃO

	SIM	NÃO
Incentiva e estimula funcionários pertencentes a grupos vulneráveis à discriminação no mercado de trabalho a desfrutar das ofertas de bolsas de qualificação (em escolas, colégios e faculdades) oferecidos pela empresa	34,0%	66,0%

Apenas um terço das empresas (34%) busca potencializar pessoas dos grupos discriminados mediante bolsas de qualificação profissional. Dois terços delas não têm essa política como foco.

COMUNICAÇÃO/MARKETING INTERNO E EXTERNO

	SIM	NÃO
Divulga seus compromissos com a diversidade e os princípios de igualdade de oportunidades nos canais de comunicação interno	51,0%	49,0%
Zela para que a comunicação e o marketing da empresa não produzam nem utilizem campanhas com conteúdo discriminatório a grupos vulneráveis à discriminação no mercado de trabalho	72,0%	28,0%

Em termos de comunicação externa, em sua maioria (72%), as empresas pesquisadas zelam para que não se produza material que contenha um cunho discriminatório. Para o público interno, 51% das empresas evidenciam seu compromisso com a equidade.

AÇÕES NA CADEIA DE VALOR/FORNECEDORES

	SIM	NÃO
Incentiva e apoia programas que favoreçam o empreendedorismo de pessoas de grupos vulneráveis à discriminação no mercado de trabalho.	32,0%	68,0%

As empresas pesquisadas, em sua maioria (68%), não têm como política potencializar os negócios dos grupos discriminados. Cerca de um terço delas (32%), contudo, opera positivamente em sua cadeia de valor.

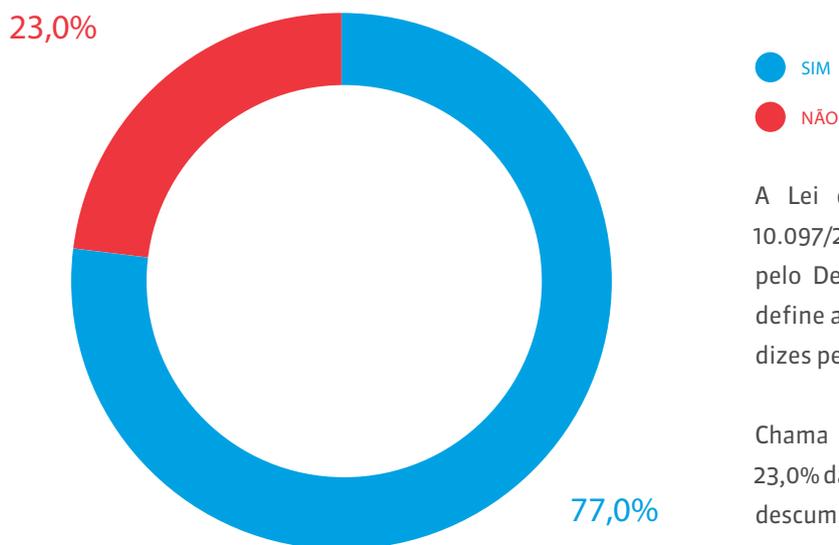
SERVIÇOS E ATENDIMENTO

	SIM	NÃO
Zela pela qualidade do atendimento a grupos vulneráveis à discriminação no mercado de trabalho, primando por relacionamentos respeitosos, inclusivos e que considerem suas especificidades em ferramentas, protocolos, processos e procedimentos.	57,0%	43,0%

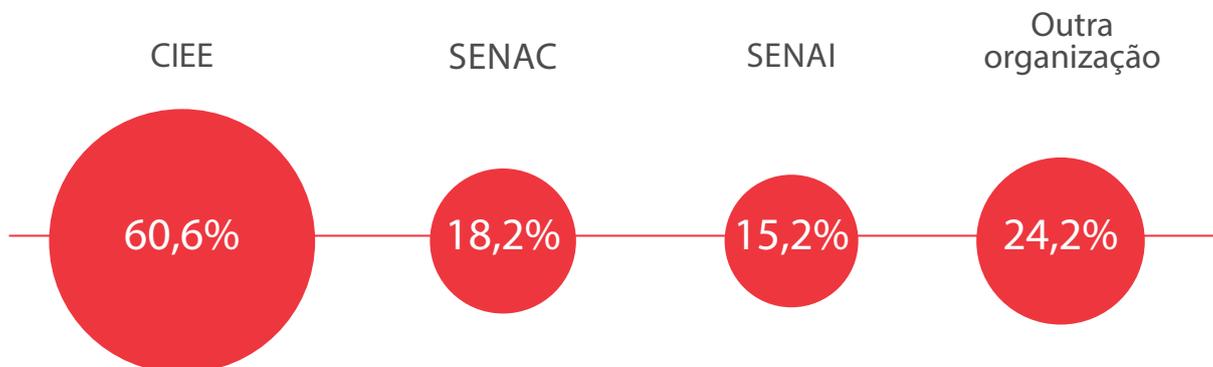
Em relação ao atendimento, enquanto 57% das empresas zelam pela qualidade dos serviços prestados aos grupos mais expostos à discriminação, um percentual significativo delas não o fazem: 43%.

SOBRE OS APRENDIZES

SUA EMPRESA CONTRATA TRABALHADORES JOVENS NA CONDIÇÃO DE APRENDIZES?

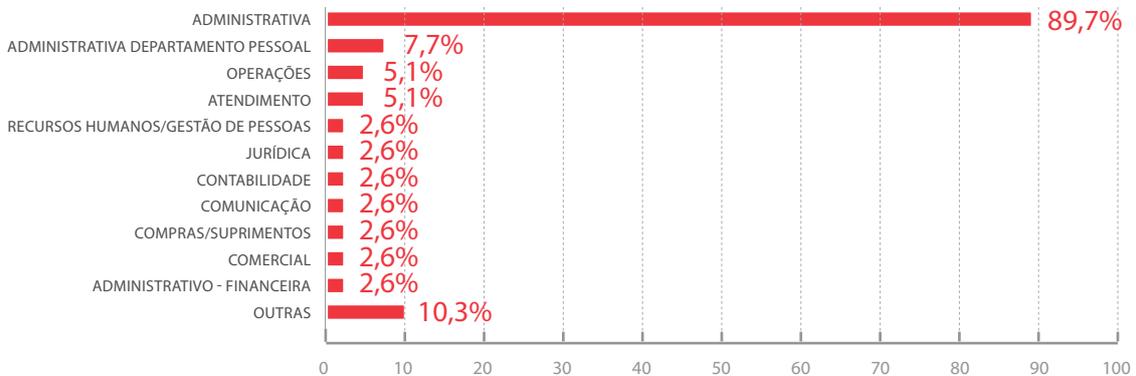


A maioria dos aprendizes está vinculada a entidades reconhecidas, conforme demonstrado em seguida.

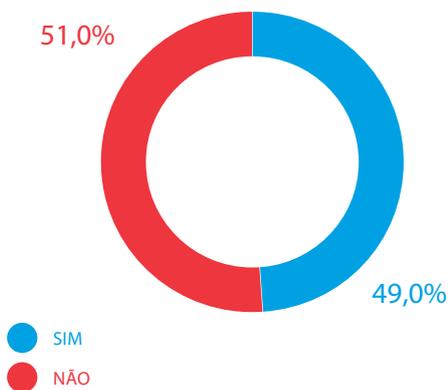


GESTÃO DA LEI DO APRENDIZ

Como evidencia o gráfico a seguir, quase 90% dos aprendizes atuam na área administrativa.

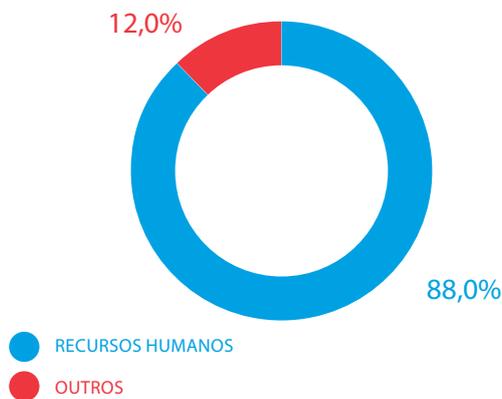


SUA EMPRESA MANTÉM UMA POLÍTICA DE EFETIVAÇÃO DOS APRENDIZES QUE CONCLUEM O CONTRATO DE APRENDIZAGEM?



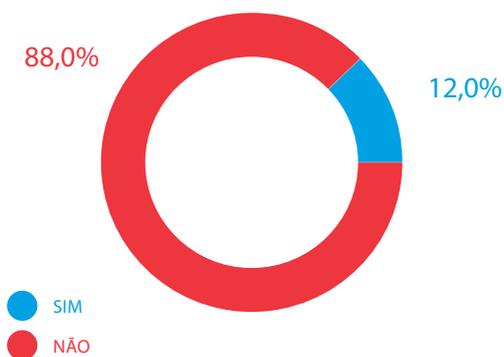
Menos da metade das empresas pesquisadas mantém política de permanência dos aprendizes (49,0%). Destas, que totalizam 20 empresas, apenas três informaram o número de aprendizes aproveitados em 2013 e 2014.

QUE DEPARTAMENTO DA EMPRESA FAZ A GESTÃO DOS APRENDIZES?



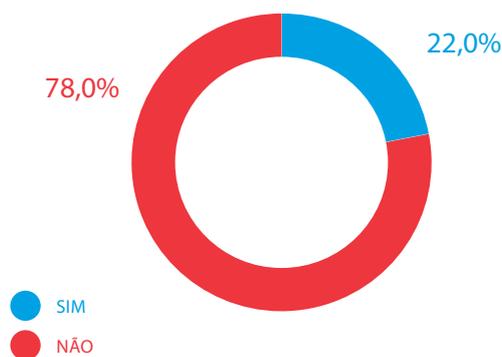
O setor de Recursos Humanos é quem gerencia a atuação dos aprendizes na maioria das empresas pesquisadas (88%).

ENTRE OS APRENDIZES MANTIDOS POR SUA EMPRESA HÁ PESSOAS COM DEFICIÊNCIA?

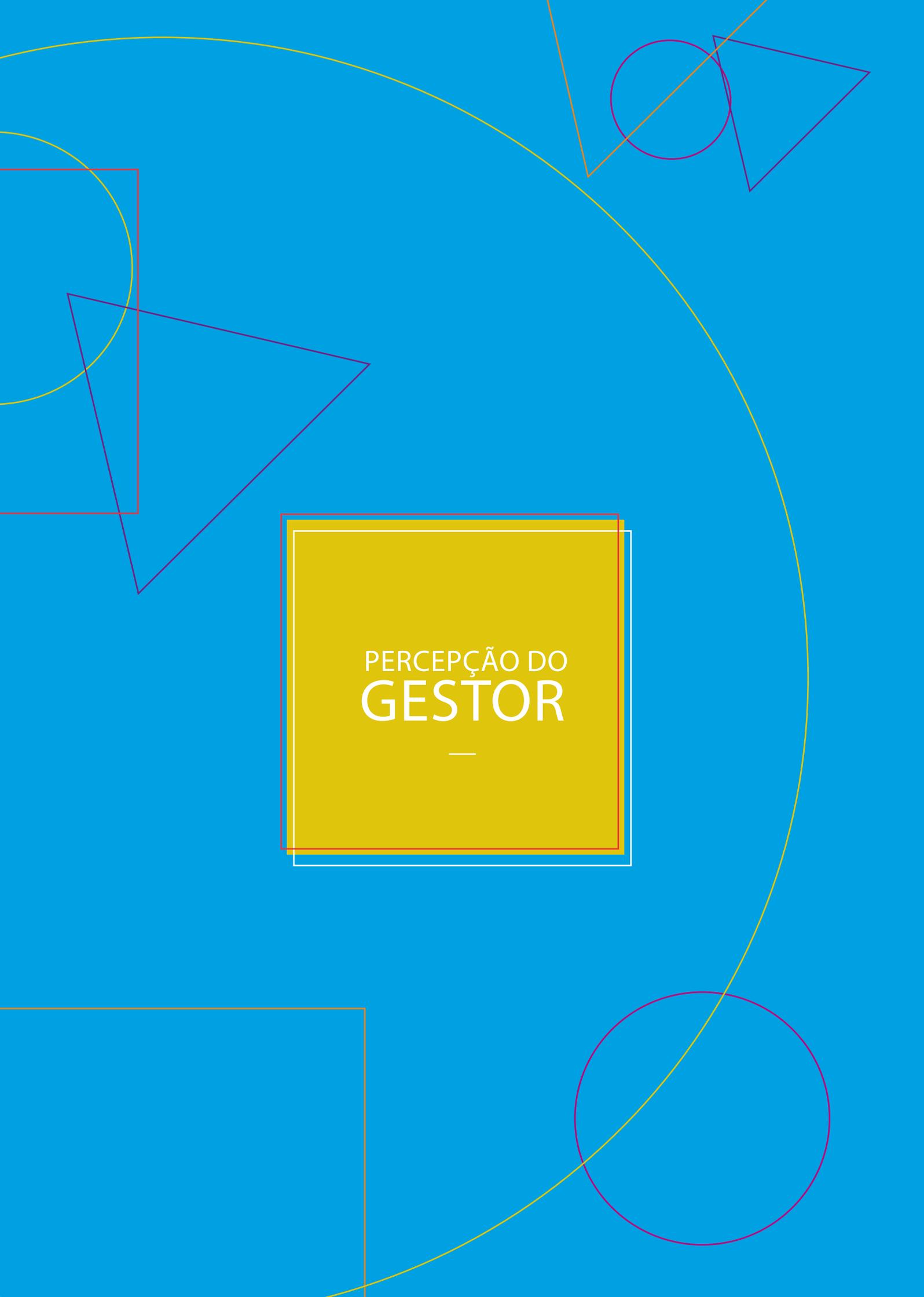


O percentual de empresas que aproveitam o talento do aprendiz com deficiência é inexpressivo: apenas 12%.

SUA EMPRESA TEM DIFICULDADE PARA CUMPRIR A LEI DO APRENDIZ?



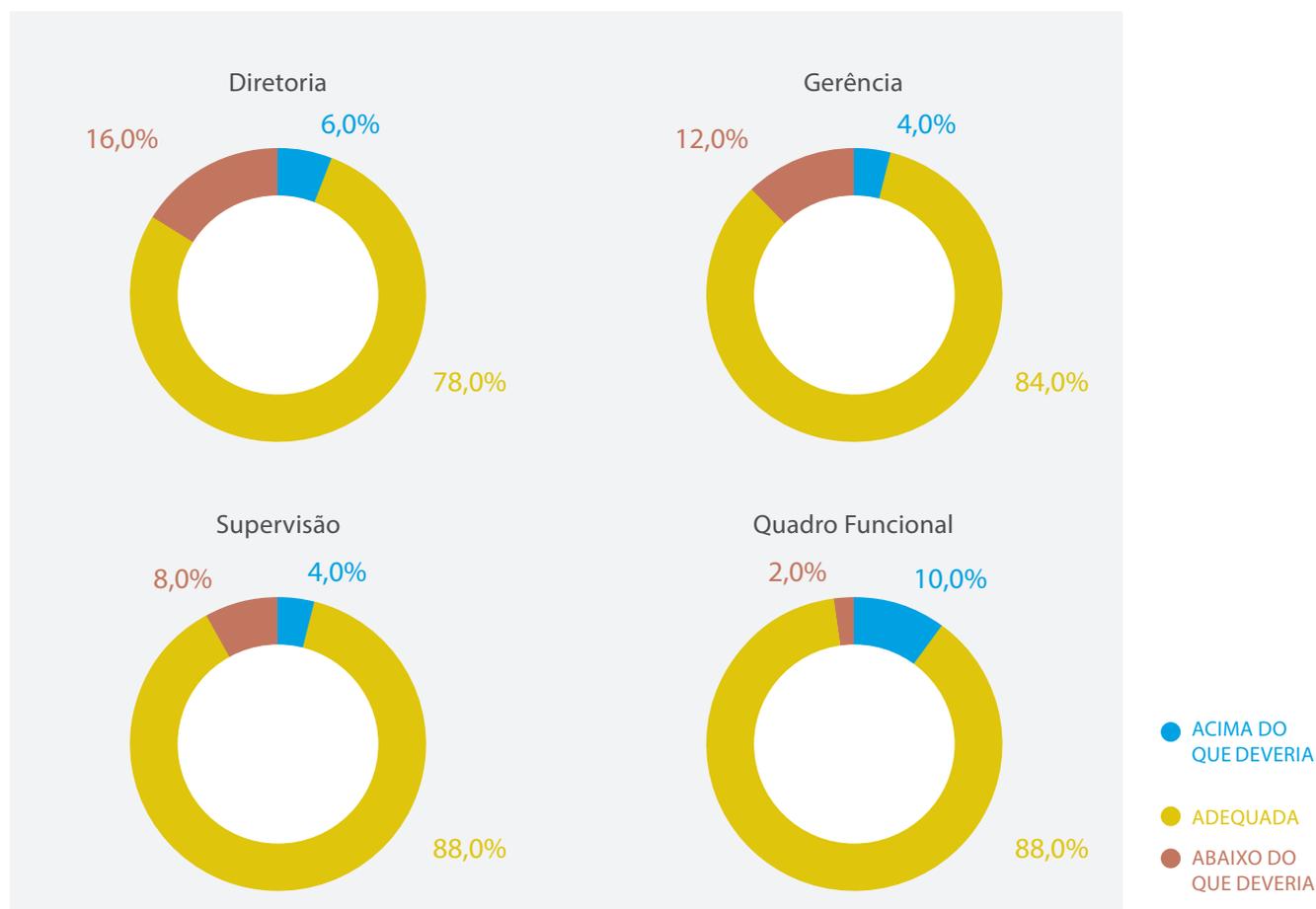
Embora a maioria das empresas alegue não ter dificuldade para cumprir a Lei do Aprendiz, é significativo o percentual das que têm: 22%.



PERCEÇÃO DO
GESTOR

SOBRE A PRESENÇA DE MULHERES NA EMPRESA

DE ACORDO COM SEU CRITÉRIO, A PROPORÇÃO DE MULHERES EM SUA EMPRESA ESTÁ:



Parcela expressiva dos gestores que respondem pela direção das empresas considera “adequada” a participação das mulheres em todos os níveis hierárquicos. No nível de diretoria, 78% dos gestores acreditam que a participação é “adequada”. Um percentual maior (84%) tem a mesma opinião para os cargos de gerência.

Para os níveis de supervisão e quadro funcional, o percentual dos gestores que veem a proporção de mulheres como “adequada” sobe para 88%. Chama a atenção o fato de 10% dos gestores per-

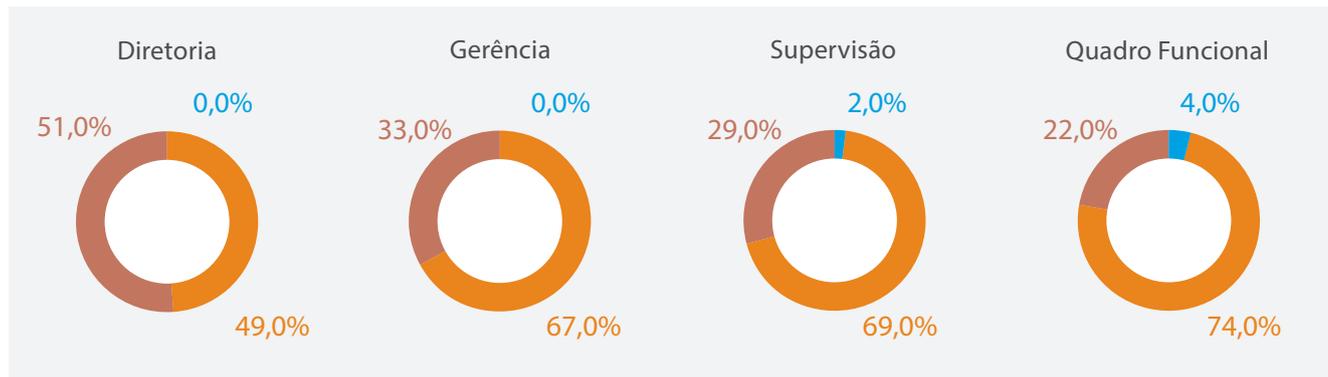
ceberem como “acima do que deveria” a proporção de mulheres que atuam no nível mais baixo, o funcional, quando se sabe que a população feminina é superior à masculina.

Tomando-se em conta as conhecidas dificuldades do segmento feminino no mercado de trabalho, nota-se um comportamento consistente do principal gestor quanto à sua percepção “abaixo do que deveria”: 16%, 12%, 8% e 2% para os quatro níveis hierárquicos. No nível mais elevado, essa percepção é maior, decrescendo à medida que a posição hierárquica diminui.



SOBRE A PRESENÇA DE NEGROS NA EMPRESA

DE ACORDO COM SEU CRITÉRIO, A PROPORÇÃO DE NEGROS EM SUA EMPRESA ESTÁ:



- ACIMA DO QUE DEVERIA
- ADEQUADA
- ABAIXO DO QUE DEVERIA

São poucos os gestores que consideram a participação dos negros, nos quatro níveis hierárquicos, “acima do que deveria”. Nos níveis de diretoria e gerência, nenhum gestor tem essa percepção.

Contudo, chama atenção o percentual bastante expressivo de gestores que percebem a participação de negros como “adequada”. No nível de gerência,

são 67% dos gestores; no de supervisão, o percentual sobe para 69%; e, no quadro funcional, para 74%. Quanto ao nível de diretoria, onde a escassez de negros é reiteradamente identificada em diversos estudos, quase metade dos gestores (49%) percebe sua presença como “adequada”. Noutro sentido, percentual próximo (51%) percebe como “abaixo do que deveria”. Portanto, revelam-se posições meio a meio antagônicas nesse particular.

SE A PROPORÇÃO DE NEGROS ESTÁ ABAIXO DO QUE DEVERIA EM UM DESSES NÍVEIS, A QUE ATRIBUI?

À falta de qualificação profissional de negros para os cargos	59,0%
À falta de interesse de negros por cargos na empresa	41,0%
À falta de conhecimento ou experiência da empresa para lidar com o assunto	0,0%

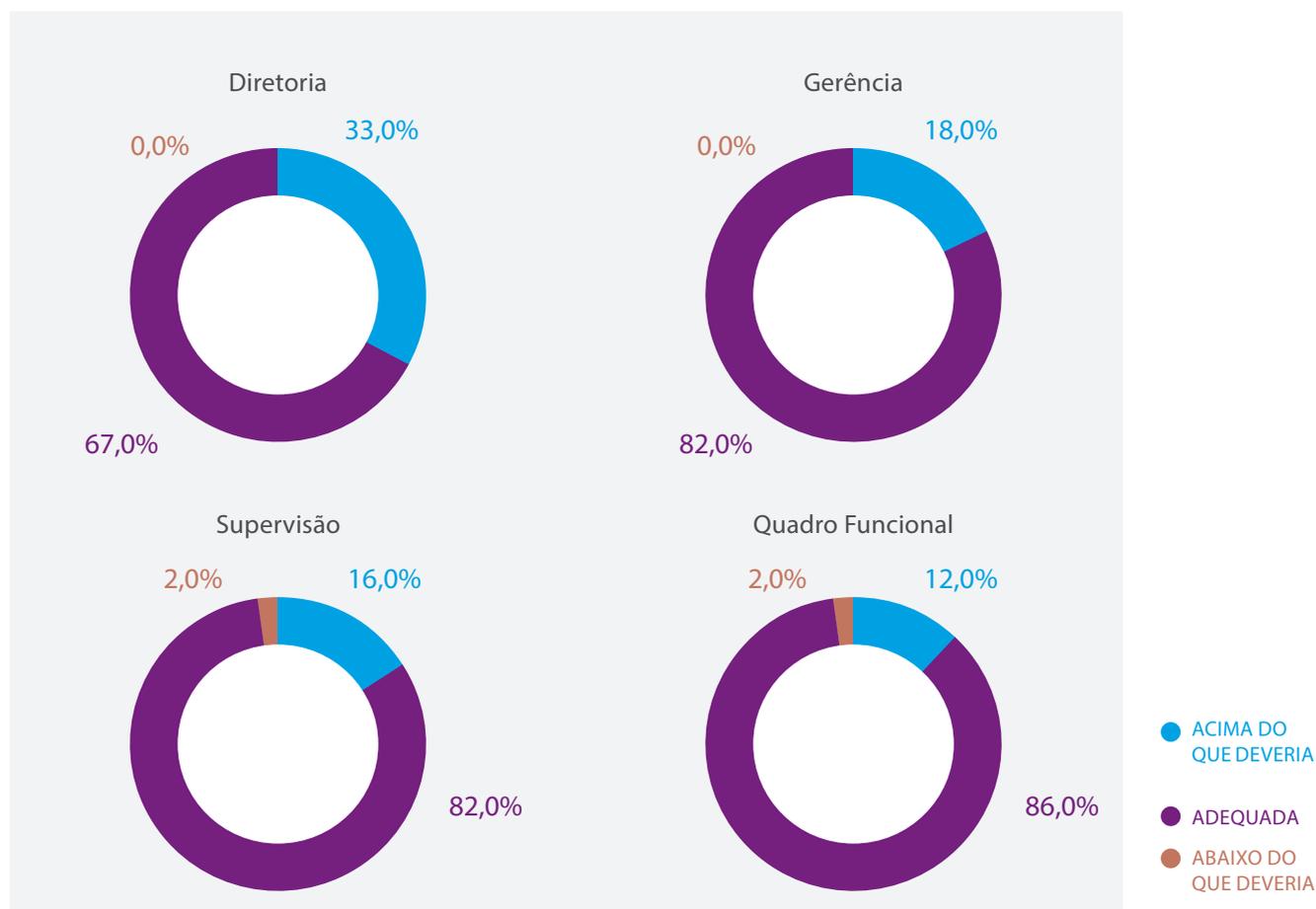
Da amostra de 53 empresas da pesquisa, 17 (32,1%) responderam à questão que cuida de explicar por que, segundo eles, a proporção de negros está “abaixo do que deveria” em pelo menos um dos níveis hierárquicos. A totalidade dos gestores respondentes aponta a “falta de qualificação profissional” (59%) e de “falta de interesse” dos negros (41%) como responsáveis por sua participação negativa no mercado de trabalho. Chama atenção o fato de que entre os 17 gestores “nenhum” reconhece a “falta de conhecimento ou experiência” de sua empresa em trabalhar com o tema.

Observa-se que os principais gestores das empresas, quando reconhecem a sub-representação negra, não percebem suas empresas como parte integrante da questão.

Aqui, atenta-se para a necessidade de as corporações assumirem o compromisso com a equidade racial e com a valorização da diversidade no quadro de seus funcionários.

SOBRE A PRESENÇA DE PESSOAS COM MAIS DE 45 ANOS

DE ACORDO COM SEU CRITÉRIO, A PROPORÇÃO DE PESSOAS COM MAIS DE 45 ANOS EM SUA EMPRESA ESTÁ:



Repete-se em relação às pessoas com mais de 45 anos uma percepção semelhante no que tange à sua participação nos quatro níveis hierárquicos: para a maioria dos gestores das empresas pesquisadas, ela é “adequada”.

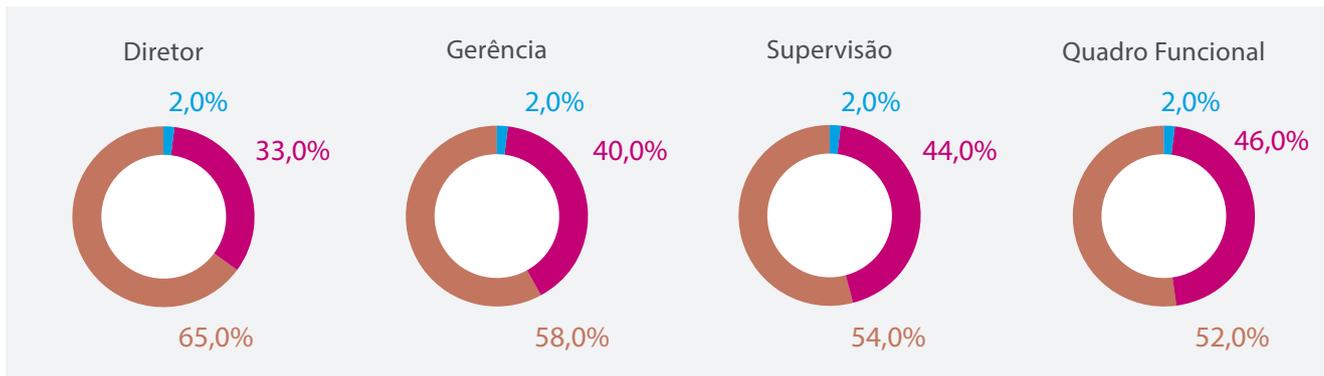
Para o nível de diretoria, cerca de um terço dos gestores (33%) percebe a proporção “acima do que deveria”.

Por outro lado, é praticamente nulo o percentual dos gestores que consideram “abaixo do que deveria” a proporção de pessoas com mais de 45 anos – isso para todos os níveis hierárquicos. Esse fato evidencia que, para o principal gestor de cada empresa, não existe exclusão de pessoas com mais de 45 anos em seu quadro geral de funcionários.



SOBRE A PRESENÇA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

DE ACORDO COM SEU CRITÉRIO, A PROPORÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM SUA EMPRESA ESTÁ:



- ACIMA DO QUE DEVERIA
- ADEQUADA
- ABAIXO DO QUE DEVERIA

A percepção do principal gestor, no que diz respeito à participação das pessoas com deficiência, apresenta consistência: é inexpressiva, para todos os níveis, a posição “acima do que deveria”.

Por outro lado, é significativa a percepção da maioria dos gestores, para todos os níveis, quanto à proporção “abaixo do que deveria”: 65% para a posição de diretoria, seguindo em sentido decrescente ao menor nível hierárquico (o quadro funcional), em que alcança 52%.

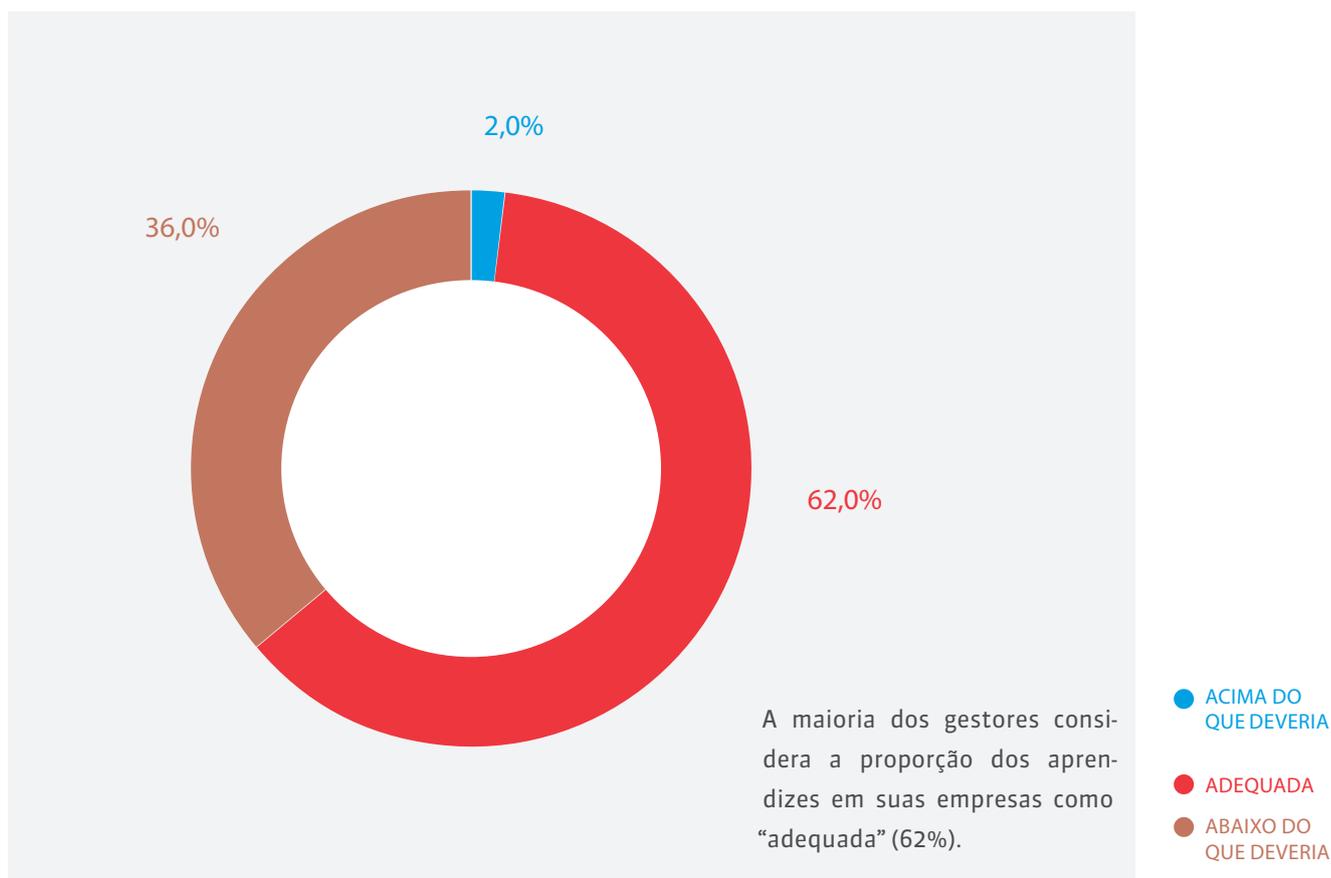
SE A PROPORÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA ESTÁ ABAIXO DO QUE DEVERIA EM UM DESSES NÍVEIS, A QUE ATRIBUI?

À falta de qualificação profissional de pessoas com deficiência para os cargos	30,0%
À falta de interesse de pessoas com deficiência por cargos na empresa	0,0%
À falta de conhecimento ou experiência da empresa para lidar com o assunto	70,0%

Para 30% dos gestores que disseram ser “abaixo do que deveria” a proporção de pessoas com deficiência em algum nível, isso ocorre pela “falta de qualificação profissional”. Nenhum gestor deste conjunto de empresas crê que a causa desse déficit participativo seja “falta de interesse”. A expressiva maioria (70%) reconhece que a “falta de conhecimento ou experiência da empresa” é a responsável pela proporção “abaixo do que deveria”.

SOBRE A PRESENÇA DE APRENDIZES

DE ACORDO COM SEU CRITÉRIO, A PROPORÇÃO DE APRENDIZES EM SUA EMPRESA ESTÁ:



SE A PROPORÇÃO DE APRENDIZES ESTÁ ABAIXO DO QUE DEVERIA, A QUE ATRIBUI?

À falta de qualificação de aprendizes	13,0%
À falta de interesse de aprendizes pela empresa	7,0%
À falta de conhecimento ou experiência da empresa para lidar com o assunto	80,0%

Quando os gestores percebem que a proporção de aprendizes está aquém do que deveria, a maioria deles (80%) reconhece que o responsável pelo déficit participativo é a própria empresa. Para esses dirigentes, a falta de qualificação do aprendiz é a segunda causa da baixa proporção (13%).



O QUE REVELA A
AMOSTRA
DA RAIS

UMA ANÁLISE DA DISTRIBUIÇÃO DOS CARGOS POR GÊNERO E RAÇA DAS EMPRESAS QUE OPERAM NOS SETORES QUE PRESTAM SERVIÇOS À PREFEITURA DE SÃO PAULO

Como foi informado na introdução deste relatório, recorreu-se à Relação Anual de Informações Sociais (Rais) do ano de 2013, sistematizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), para buscar informações sobre as variáveis cor ou raça, gênero e nível hierárquico, aos trabalhadores alocados nas organizações dos principais setores econômicos que prestam serviços à Prefeitura de São Paulo. As categorias de referência para a análise foram as seguintes: a) para a variável raça/cor: brancos, negros² (pretos e pardos), amarelos e indígenas; b) para a variável gênero: mulheres e homens; e c) para o nível hierárquico: diretor (quadro executivo), gerente (gerência), supervisor (supervisão, chefia ou coordenação), funcionário (quadro funcional) e aprendiz.

Da amostra foram excluídas as organizações ligadas à educação, o que poderia causar viés na análise de gênero. Os dados se referem às empresas cujos segmentos são, usualmente, os mais contratados pela prefeitura paulistana: construção civil, serviços³, saúde e locação de mão de obra⁴.

Na análise dos dados aqui feita, é importante lembrar que o município de São Paulo é o principal centro financeiro e econômico do país e, em função disso, recebe trabalhadores de todos os Estados brasileiros, constituindo-se num dos cenários mais diversos do Brasil. A cidade é um dinâmico centro de prestação de serviços – sua atividade econômica principal.

No que diz respeito à questão étnico-racial, de acordo com o Censo do IBGE, 2010, São Paulo é uma cidade de maioria branca (61%). Os amarelos (orientais) são cerca de 2% da população paulis-

tana e os indígenas, 0,12%. Quanto à população negra, embora São Paulo não seja a cidade com o maior percentual relativo de negros, uma vez que estes representam cerca de 37% do conjunto da população, é o município brasileiro que reúne o maior número desse segmento populacional. Cerca de 4 milhões de negros habitam a cidade. Saber como o mercado de trabalho paulistano tem se portado com relação à contratação, promoção e remuneração dos trabalhadores pertencentes aos diferentes grupos étnico-raciais pode ser um importante sinalizador do que está ocorrendo no resto do país, dada a premissa de que, quanto mais diversa e aberta for uma sociedade, mais oportunidades os grupos discriminados nela podem ter.

No que diz respeito a gênero, o Censo (IBGE, 2010) constatou a presença de 52,6% de mulheres e 47,4% de homens. As mulheres são maioria também quando cotejadas com os homens de seus respectivos grupos étnico-raciais: homens brancos, negros, amarelos e indígenas – todos eles – têm um percentual de participação inferior ao das mulheres de seu grupo. Com relação aos dados sobre a juventude, o Censo revelou que, dos jovens paulistanos entre 15 e 19 anos de idade, aproximadamente 55% são brancos, 43% negros e 2% orientais. O conhecimento antecipado desses números se mostrará importante para que possamos inferir sobre a representatividade dos diversos grupos no quadro hierárquico das empresas. Os números revelados na Rais/MTE 2013 para os diversos níveis hierárquicos deveriam, idealmente, guardar relação com o percentual populacional dos diversos segmentos, como mulheres e homens com os respectivos recortes étnico-raciais.

2. O termo negro representa a soma do grupo preto mais o grupo pardo, que são as categorias de cor expressas no IBGE para identificar a população negra.

3. Neste setor estão incluídas as atividades de alojamento e alimentação, atividades recreativas e culturais, serviços pessoais e serviços domésticos, atividades de intermediação financeira, seguros e previdência privada, atividades imobiliárias, aluguel de veículos, máquinas e equipamentos, atividades de informática, pesquisa e desenvolvimento, atividades administrativas e organismos internacionais.

4. Estão incluídas as atividades de seleção, agenciamento e locação de mão de obra.



EQUIDADE DE GÊNERO

TABELA 1. DISTRIBUIÇÃO DE CARGOS NAS EMPRESAS COM VÍNCULOS ATIVOS NA CIDADE DE SÃO PAULO, POR GÊNERO

TOTAL DA AMOSTRA

NÍVEL HIERÁRQUICO	MULHERES		HOMENS		TOTAL
Diretores	10.327	37%	17.411	63%	27.738
Gerentes	87.613	43%	113.938	57%	201.551
Supervisores	62.474	47%	71.624	53%	134.098
Funcionários	2.039.794	46%	2.429.086	54%	4.468.880
Aprendizes	16.141	50%	16.072	50%	32.213
Total	2.216.349	46%	2.648.131	54%	4.864.480

Fonte: Rais /MTE, 2013; município de São Paulo

Na comparação com a série histórica da pesquisa *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil*, produzida pelo Instituto Ethos, nota-se que, no município de São Paulo, de acordo com este levantamento, as mulheres estão mais bem representadas nas posições hierárquicas mais altas. Em todas as edições da pesquisa nacional do Ethos, as mulheres representavam menos de 15% do quadro de diretores das empresas que participaram da pesquisa. Considerando apenas as empresas da cidade de São Paulo, dos setores aqui pesquisados, esse número mais do que dobra, representando as mulheres 37% do quadro executivo das empresas.

No município de São Paulo, elas também ficam com mais de 40% do total dos cargos de gerência e supervisão, situação que não encontra paralelo no cenário nacional, em que elas ocupam menos de 30% desses cargos, como demonstra o histórico da citada pesquisa do Instituto Ethos. A tabela 1 deste capítulo evidencia a atipicidade desses dados. Todavia, apesar de os homens serem 47,4% da população da cidade, ficam com 54% dos postos de trabalho da amostra e, em todos os níveis hierárquicos, se posicionam acima do segmento feminino, exceto no nível dos aprendizes, quando empatam com as mulheres.

TABELA 2. DISTRIBUIÇÃO DE CARGOS DE EMPRESAS COM VÍNCULOS ATIVOS NA CIDADE DE SÃO PAULO ENTRE AS MULHERES, POR COR OU RAÇA (EM %)

COR OU RAÇA	DIRETORA	GERENTE	SUPERVISORA	FUNCIONÁRIA	APRENDIZ
Branca	43%	78%	64%	50%	52%
Negra	4%	15%	20%	24%	43%
Indígena	0%	0%	0%	0%	0%
Amarela	1%	2%	1%	1%	1%
Não identificada	52%	5%	15%	25%	4%

Fonte: Rais/MTE, 2013; município de São Paulo; setores selecionados para amostra

Para uma visão mais aprofundada a respeito das desigualdades de gênero, é preciso verificar, no entanto, qual perfil de mulher tem alcançado os postos mais altos nas empresas paulistanas, ou seja, a análise de gênero deve abarcar a perspectiva da cor ou raça. Um exame dos dados coletados na Rais revela que são as mulheres brancas que têm mais oportunidades para atuar naquelas posições. No nível de diretoria, do total de 10.327 mulheres da amostra, apenas 450 se autodeclararam negras (4%); 10 se autodeclararam indígenas (0,1%) e 129, amarelas (1,2%). À medida que o nível hierárquico diminui, a representatividade da mulher negra aumenta, enquanto a das mulheres indígena e amarela se mantém fixa para todos os níveis, em aproximadamente 0 e 1%, respectiva-

mente, com uma variação para a segunda no nível da gerência. A tabela 2 deste capítulo evidencia essa atipicidade paulistana.

Não podemos deixar de registrar que é necessário um maior cuidado das empresas no preenchimento da Rais para os dados relativos à variável raça/cor, uma vez que se verificou uma significativa lacuna (“não identificados”) na obtenção deles. Por exemplo, para o nível de diretoria, tem-se informação disponível dessa variável apenas para menos da metade das mulheres nessa posição. Para o público masculino, a desinformação foi maior: 70%. Esses foram os maiores hiatos encontrados, mas há ausência de identificação étnico-racial para os demais níveis hierárquicos também.

EQUIDADE RACIAL

TABELA 3. DISTRIBUIÇÃO DE CARGOS DE EMPRESAS COM VÍNCULOS ATIVOS NA CIDADE DE SÃO PAULO POR COR OU RAÇA (EM NÚMEROS ABSOLUTOS)

COR OU RAÇA	DIRETOR	GERENTE	SUPERVISOR	FUNCIÓNÁRIO	APRENDIZ	TOTAL
Branca	17.462	156.973	85.883	2.332.661	16.613	2.609.592
Negra	1.566	29.969	28.930	1.240.812	13.911	1.315.188
Indígena	34	268	221	7.427	35	7.985
Amarela	502	4.109	1.816	34.105	146	40.678
Não identificada	8.174	10.232	17.248	853.875	1.508	891.037
Total	27.738	201.551	134.098	4.468.880	32.213	4.864.480

Fonte: Rais/MTE, 2013, município de São Paulo, setores selecionados para amostra

**TABELA 4.** DISTRIBUIÇÃO DE CARGOS DE EMPRESAS COM VÍNCULOS ATIVOS NA CIDADE DE SÃO PAULO POR COR OU RAÇA (EM %)

COR OU RAÇA	DIRETOR	GERENTE	SUPERVISOR	FUNCIÓNÁRIO	APRENDIZ
Branca	63%	78%	64%	52%	52%
Negra	6%	15%	22%	28%	43%
Indígena	0%	0%	0%	0%	0%
Amarela	2%	2%	1%	1%	0%
Não identificada	29%	5%	13%	19%	5%

Fonte: Rais/MTE, 2013; município de São Paulo; setores selecionados para amostra

As tabelas 3 e 4 revelam que a população negra está sub-representada em todos os níveis hierárquicos das empresas pesquisadas, com exceção da posição de aprendiz, em que 43% dos postos são preenchidos por negros. Por outro lado, a população branca está sobre-representada nos níveis de diretor, gerente e su-

pervisor. Na posição executiva, o percentual de brancos excede em mais de dez vezes o dos negros. A sobre-representação negra para o nível de aprendiz revela um dado conhecido dos pesquisadores da temática racial brasileira: a maioria dos jovens negros começam a trabalhar em idade escolar.

TABELA 5. DISTRIBUIÇÃO DE CARGOS DE EMPRESAS COM VÍNCULOS ATIVOS NA CIDADE DE SÃO PAULO POR GÊNERO E COR OU RAÇA (EM NÚMEROS ABSOLUTOS)

GÊNERO/COR OU RAÇA	DIRETOR	GERENTE	SUPERVISOR	FUNCIÓNÁRIO	APRENDIZ	TOTAL
Mulher negra	450	13.049	12.356	496.322	6.885	529.062
Mulher branca	4.408	68.256	39.652	1.019.041	8.445	1.139.802
Mulher amarela	129	99	885	15.821	81	17.015
Homem negro	1.116	16.920	16.574	744.490	7.026	786.126
Homem branco	13.054	88.717	46.231	1.313.620	8.168	1.469.790
Homem amarelo	373	169	931	18.293	65	19.831
Não identificados	8.208	14.341	17.469	861.302	1.543	902.863
Total	27.738	201.551	134.098	4.468.889	32.213	4.864.489

Fonte: Rais/MTE, 2013; município de São Paulo; setores selecionados para amostra

Apesar de serem maioria em seus grupos étnico-raciais, a mulher branca, a mulher negra e a mulher amarela, comparadas aos homens de seu segmento, estão significativamente sub-representadas, em todos os níveis. A tabela 5, em

números absolutos, evidencia esse fato. O grau dessa defasagem se reduz à medida que o nível hierárquico decresce. Para o nível de aprendiz, as mulheres brancas e amarelas superam os homens de seu segmento.

TABELA 6. DISTRIBUIÇÃO DE CARGOS DE EMPRESAS COM VÍNCULOS ATIVOS NA CIDADE DE SÃO PAULO POR GÊNERO E COR OU RAÇA (EM %)

GÊNERO/COR OU RAÇA	DIRETOR	GERENTE	SUPERVISOR	FUNCIONÁRIO	APRENDIZ	TOTAL
Mulher negra	1,62%	6,47%	9,21%	11,11%	21,37%	10,88%
Mulher branca	15,89%	33,87%	29,57%	22,80%	26,22%	23,43%
Mulher amarela	0,47%	0,05%	0,66%	0,35%	0,25%	0,35%
Homem negro	4,02%	8,39%	12,36%	16,66%	21,81%	16,16%
Homem branco	47,06%	44,02%	34,48%	29,39%	25,36%	30,21%
Homem amarelo	1,34%	0,08%	0,69%	0,41%	0,20%	0,41%
Outros*	29,59%	7,12%	13,03%	19,27%	4,79%	18,56%

* Inclui os registros não identificados e os dados relativos aos indígenas.

Fonte: Rais/MTE, 2013; município de São Paulo; setores selecionados para amostra

As tabelas 5 e 6 permitem comparar, em números absolutos e relativos, a representatividade dos grupos sociais que têm sido considerados os principais segmentos a serem analisados em estudos sobre desigualdades no mundo do trabalho: mulheres negras, mulheres brancas, homens negros e homens brancos. Justifica esse procedimento a constatação de que, no interior de grupos discriminados, há subgrupos que pagam mais alto a conta da discriminação.

Esse é o caso, por exemplo, das mulheres negras, que passam por processo de dupla discriminação: porque pertencem ao segmento negro e, em adição, porque são mulheres. Por negligenciar essa realidade, programas de gestão da diversidade que têm gênero como foco terminam beneficiando mais as mulheres brancas; e os que

têm foco na população negra, mais os homens negros, ficando as mulheres negras prejudicadas em ambas as possibilidades de equidade. Prestar atenção nesse fenômeno dará maior eficácia à política de promoção da diversidade da empresa.

Como os números demonstram, mulheres e homens negros são grupos sub-representados em todas as posições hierárquicas das empresas pesquisadas, exceto para a posição de aprendiz. Todavia, as mulheres negras pagam mais caro a conta da discriminação, especialmente quando se considera que, como relatam estudos recentes, elas possuem formação profissional superior à dos homens de seu mesmo grupo racial. Essa maior capacitação na formação se dá também em relação às mulheres brancas quando comparada à dos homens do seu segmento.



SETORES ECONÔMICOS PESQUISADOS

Na análise dos dados relativos à composição da mão de obra para as empresas dos setores econômicos incluídos nesta pesquisa, optou-se por utilizar um critério de categorização mais amplo do que aquele que evidencia as diferenças de representatividade entre os quatro maiores grupos sociais do Brasil: mulheres negras, mulheres brancas, homens negros e homens brancos. Como se trata de estudo específico para o município de São Paulo, foram trazidos também os dados refe-

rentes às mulheres amarelas e homens amarelos (orientais e seus descendentes), dada a representatividade desse segmento na população paulistana. A categoria “outros”, utilizada na tabela 6 e em todas as seguintes, inclui os registros não identificados e os dados relativos aos indígenas, uma vez que estes últimos, como ficou evidente na seção anterior, representam um número muito reduzido dos trabalhadores nas organizações de maior porte do município.

Construção civil

TABELA 7. DISTRIBUIÇÃO DE CARGOS DE EMPRESAS COM VÍNCULOS ATIVOS NA CIDADE DE SÃO PAULO POR GÊNERO E COR OU RAÇA, NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL (EM NÚMEROS ABSOLUTOS)

GÊNERO/COR OU RAÇA	DIRETOR	GERENTE	SUPERVISOR	FUNCIONÁRIO	APRENDIZ	TOTAL
Mulher negra	14	240	260	7.728	207	8.449
Mulher branca	95	1.311	1.010	20.391	330	23.137
Mulher amarela	1	30	23	317	2	373
Homem negro	73	801	1.790	131.371	280	134.315
Homem branco	606	3.233	3.281	138.593	447	146.160
Homem amarelo	12	69	42	1.689	7	1.819
Outros*	58	213	65	25.632	72	26.040
Total	859	5.897	6.471	325.721	1.345	340.293

* Inclui os registros não identificados e os dados relativos aos indígenas.

Fonte: Rais/MTE, 2013; município de São Paulo; setores selecionados para amostra

TABELA 8. DISTRIBUIÇÃO DE CARGOS DE EMPRESAS COM VÍNCULOS ATIVOS NA CIDADE DE SÃO PAULO POR GÊNERO E COR OU RAÇA, NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL (EM %)

GÊNERO/COR OU RAÇA	DIRETOR	GERENTE	SUPERVISOR	FUNCIONÁRIO	APRENDIZ	TOTAL
Mulher negra	1,63%	4,07%	4,02%	2,37%	15,39%	2,48%
Mulher branca	11,06%	22,23%	15,61%	6,26%	24,54%	6,80%
Mulher amarela	0,12%	0,51%	0,36%	0,10%	0,15%	0,11%
Homem negro	8,50%	13,58%	27,66%	40,33%	20,82%	39,47%
Homem branco	70,55%	54,82%	50,70%	42,55%	33,23%	42,95%
Homem amarelo	1,40%	1,17%	0,65%	0,52%	0,52%	0,53%
Outros*	6,75%	3,61%	1,00%	7,87%	5,35%	7,65%

* Inclui os registros não identificados e os dados relativos aos indígenas.

Fonte: Rais/MTE, 2013; município de São Paulo; setores selecionados para amostra

Pelas tabelas 7 e 8, é possível verificar que o executivo das empresas do setor de construção civil é branco e masculino, com os negros (homens + mulheres) participando com pouco mais de 10% do total de diretores; o que perfaz um desempenho inferior ao das mulheres brancas (11%). Na posição de gerente, os negros (homens + mulheres) têm pouco menos que 18% dos cargos – desempenho que, de novo, é inferior ao das mulheres brancas, que têm cerca de 22%. Na posição de supervisor, os negros têm um percentual próximo de 32%. Nesse nível, o homem negro isolado,

com cerca de 28%, já supera as mulheres brancas, que têm cerca de 16% dos postos. Trata-se de um setor predominantemente masculino, em que os homens representam mais de 80% dos trabalhadores. Os homens negros, porém, estão sub-representados nos escalões mais altos e sobre-representados na base da pirâmide.

As mulheres têm baixa participação no setor analisado, representando as brancas, negras e amarelas cerca de 7%, 2,5% e 0,1% do total da força de trabalho.

Serviços

TABELA 9. DISTRIBUIÇÃO DE CARGOS DE EMPRESAS COM VÍNCULOS ATIVOS NA CIDADE DE SÃO PAULO POR GÊNERO E COR OU RAÇA, NO SETOR DE SERVIÇOS (EM NÚMEROS ABSOLUTOS)

GÊNERO/COR OU RAÇA	DIRETOR	GERENTE	SUPERVISOR	FUNCIONÁRIO	APRENDIZ	TOTAL
Mulher negra	240	6.517	6.844	239.560	3.066	256.227
Mulher branca	2.534	35.978	19.758	441.790	2.476	502.536
Mulher amarela	81	917	421	7.836	34	9.289
Homem negro	552	7.442	7.323	265.516	2.513	283.346
Homem branco	7.045	41.970	19.653	496.342	2.337	567.347
Homem amarelo	175	1.162	382	7.808	20	9.547
Outros*	523	3.355	2.704	78.339	431	85.352
Total	11.150	97.341	57.085	1.537.191	10.877	1.713.644

* Inclui os registros não identificados e os dados relativos aos indígenas.

Fonte: Rais/MTE, 2013; município de São Paulo; setores selecionados para amostra

TABELA 10. DISTRIBUIÇÃO DE CARGOS DE EMPRESAS COM VÍNCULOS ATIVOS NA CIDADE DE SÃO PAULO POR GÊNERO E COR OU RAÇA, NO SETOR DE SERVIÇOS (EM %)

GÊNERO/COR OU RAÇA	DIRETOR	GERENTE	SUPERVISOR	FUNCIONÁRIO	APRENDIZ	TOTAL
Mulher negra	2,15%	6,70%	11,99%	15,58%	28,19%	14,95%
Mulher branca	22,73%	36,96%	34,61%	28,74%	22,76%	29,33%
Mulher amarela	0,73%	0,94%	0,74%	0,51%	0,31%	0,54%
Homem negro	4,95%	7,65%	12,83%	17,27%	23,10%	16,53%
Homem branco	63,18%	43,12%	34,43%	32,29%	21,49%	33,11%
Homem amarelo	1,57%	1,19%	0,67%	0,51%	0,18%	0,56%
Outros*	4,69%	3,45%	4,74%	5,10%	3,96%	4,98%

* Inclui os registros não identificados e os dados relativos aos indígenas.

Fonte: Rais/MTE, 2013; município de São Paulo; setores selecionados para amostra



As tabelas 9 e 10 revelam que, ao contrário da construção de civil, o setor de serviços é mais equilibrado no que diz respeito à questão de gênero, permanecendo, porém, os homens mais bem posicionados do que as mulheres. As tabelas também revelam que, nesse setor, os negros são menos de um terço dos trabalhadores, o que denota sua sub-representação no setor quando comparada com sua participação no total da população paulistana. Os dados confirmam o que tem sido evidenciado em diversos estudos: as mulheres negras fazem parte do grupo social que tem menos oportunidades no mercado de trabalho, seguido pelo grupo dos homens negros e, depois, pelo das mulheres brancas.

Na tabela 10, chama atenção os percentuais participativos das mulheres brancas. Embora num patamar inferior ao dos homens brancos, elas ocupam aproximadamente 23% dos postos de diretoria. Nos níveis de gerência e de supervisão elas chegam a 37% e 35% (em números arredon-

dados), respectivamente. Deve-se observar que, no nível de supervisão, elas estão além dos homens brancos. Esse desempenho das mulheres brancas na cidade de São Paulo supera o que o Instituto Ethos vem apresentando ao longo do tempo para o conjunto nacional de mulheres de todos os grupos étnicos somados.

Os percentuais participativos do segmento negro (mulheres + homens) têm o seguinte desempenho em números arredondados: 7% na diretoria, 14% na gerência, 25% na supervisão, 33% no quadro funcional; e 51% no nível de aprendiz. Apenas para a última categoria os negros têm uma participação superior a 37%, que é o percentual referente à sua população na cidade de São Paulo.

As mulheres e os homens do segmento amarelo têm perfis de participação parecidos, tendo os homens prevalência no nível executivo e as mulheres na supervisão.

Seleção, agenciamento e locação de mão de obra

TABELA 11. DISTRIBUIÇÃO DE CARGOS DE EMPRESAS COM VÍNCULOS ATIVOS NA CIDADE DE SÃO PAULO POR GÊNERO E COR OU RAÇA, NO SETOR DE SELEÇÃO, AGENCIAMENTO E LOCAÇÃO DE MÃO DE OBRA (EM NÚMEROS ABSOLUTOS)

GÊNERO/COR OU RAÇA	DIRETOR	GERENTE	SUPERVISOR	FUNCIONÁRIO	APRENDIZ	TOTAL
Mulher negra	6	79	152	10.690	27	10.954
Mulher branca	39	495	686	27.746	79	29.045
Mulher amarela	0	5	3	137	1	146
Homem negro	13	70	230	12.934	20	13.267
Homem branco	47	379	670	26.106	39	27.241
Homem amarelo	3	6	10	150	0	169
Outros*	2	61	99	5.669	19	5.850
Total	110	1.095	1.850	83.432	185	86.672

* Inclui os registros não identificados e os dados relativos aos indígenas.

Fonte: Rais/MTE, 2013; município de São Paulo; setores selecionados para amostra

TABELA 12. DISTRIBUIÇÃO DE CARGOS DE EMPRESAS COM VÍNCULOS ATIVOS NA CIDADE DE SÃO PAULO POR GÊNERO E COR OU RAÇA, NO SETOR DE SELEÇÃO, AGENCIAMENTO E LOCAÇÃO DE MÃO DE OBRA (EM %)

GÊNERO/COR OU RAÇA	DIRETOR	GERENTE	SUPERVISOR	FUNCIONÁRIO	APRENDIZ	TOTAL
Mulher negra	5,45%	7,21%	8,22%	12,81%	14,59%	12,64%
Mulher branca	35,45%	45,21%	37,08%	33,26%	42,70%	33,51%
Mulher amarela	0,00%	0,46%	0,16%	0,16%	0,54%	0,17%
Homem negro	11,82%	6,39%	12,43%	15,50%	10,81%	15,31%
Homem branco	42,73%	34,61%	36,22%	31,29%	21,08%	31,43%
Homem amarelo	2,73%	0,55%	0,54%	0,18%	0,00%	0,19%
Outros*	1,82%	5,57%	5,35%	6,79%	10,27%	6,75%

* Inclui os registros não identificados e os dados relativos aos indígenas.

Fonte: Rais/MTE, 2013; município de São Paulo; setores selecionados para amostra

O setor de seleção, agenciamento e locação de mão de obra apresenta aspectos novos no cenário da ocupação e do emprego da cidade de São Paulo, como se pode ver nas tabelas 11 e 12. Os negros representam menos de um terço dos trabalhadores, o que denota de novo sua sub-representação no mercado de trabalho, quando se compara com a participação no conjunto da população paulistana. Os dados reforçam o que tem sido evidenciado em diversos estudos: as mulheres negras fazem parte do grupo social que tem menos oportunidades no mercado de trabalho, abaixo do grupo dos homens negros.

A análise do setor revela uma novidade: as mulheres brancas superam os homens brancos em

todos os níveis hierárquicos, exceto no de diretoria, em que elas têm o expressivo percentual de 35% para 43% (números arredondados). Elas são a maioria nesse dinâmico setor da economia paulistana (29.045, em números absolutos) e detêm mais de um terço dos postos de trabalho (33,5%).

Outra novidade foi o grupo das mulheres negras superar a participação dos homens negros nos níveis de gerente e aprendiz, em que elas ocupam 7,2% e 14,6% dos cargos, respectivamente. Os homens e as mulheres orientais têm uma participação equilibrada no conjunto dos números, mas os homens detêm a maioria dos postos nos níveis hierárquicos mais altos.



Saúde e serviços sociais

TABELA 13. DISTRIBUIÇÃO DE CARGOS DE EMPRESAS COM VÍNCULOS ATIVOS NA CIDADE DE SÃO PAULO POR GÊNERO E COR OU RAÇA, NO SETOR DE SAÚDE E SERVIÇOS SOCIAIS (EM NÚMEROS ABSOLUTOS)

GÊNERO/COR OU RAÇA	DIRETOR	GERENTE	SUPERVISOR	FUNCIÓNÁRIO	APRENDIZ	TOTAL
Mulher negra	30	432	618	58.100	2.311	61.491
Mulher branca	292	2.256	2.793	142.509	2.717	150.567
Mulher amarela	8	56	63	1.963	29	2.119
Homem negro	38	230	365	19.992	1.866	22.491
Homem branco	372	1.080	1.270	47.063	1.921	51.706
Homem amarelo	12	27	15	832	9	895
Outros*	382	217	1.352	26.586	513	29.050
Total	1.134	4.298	6.476	297.045	9.366	318.319

* Inclui os registros não identificados e os dados relativos aos indígenas.

Fonte: Rais/MTE, 2013; município de São Paulo; setores selecionados para amostra

TABELA 14. DISTRIBUIÇÃO DE CARGOS DE EMPRESAS COM VÍNCULOS ATIVOS NA CIDADE DE SÃO PAULO POR GÊNERO E COR OU RAÇA, NO SETOR DE SAÚDE E SERVIÇOS SOCIAIS (EM %)

GÊNERO/COR OU RAÇA	DIRETOR	GERENTE	SUPERVISOR	FUNCIÓNÁRIO	APRENDIZ	TOTAL
Mulher negra	2,65%	10,05%	9,54%	19,56%	24,67%	19,32%
Mulher branca	25,75%	52,49%	43,13%	47,98%	29,01%	47,30%
Mulher amarela	0,71%	1,30%	0,97%	0,66%	0,31%	0,67%
Homem negro	3,35%	5,35%	5,64%	6,73%	19,92%	7,07%
Homem branco	32,80%	25,13%	19,61%	15,84%	20,51%	16,24%
Homem amarelo	1,06%	0,63	0,23%	0,28%	0,10%	0,28%
Outros*	33,69%	5,05%	20,88%	8,95%	5,48%	9,13%

* Inclui os registros não identificados e os dados relativos aos indígenas.

Fonte: Rais/MTE, 2013; município de São Paulo; setores selecionados para amostra

Bem diferente do setor da construção civil, predominantemente masculino, o setor de saúde e serviços sociais tem cerca de 67% dos postos ocupados por mulheres, em especial pelas brancas.

A categoria “mulher branca” lidera em todos os níveis, exceto no de diretoria, no qual, em números arredondados, os homens brancos têm 33%, para 26% das mulheres brancas. No nível de gerência, as mulheres brancas têm o dobro da ocupação dos homens brancos e cinco vezes o percentual das mulheres negras.

O mesmo fato ocorre ao se comparar as categorias “mulher negra” e “homem negro” no nível de diretoria, os homens têm uma participação levemente superior à das mulheres. Em todos os demais níveis as mulheres negras suplantam os homens do seu segmento. No setor de saúde e serviços sociais, elas respondem por mais de 19% dos postos ocupados. O fenômeno se repete quando se analisa o segmento amarelo. Reafirmando que o serviço de saúde é um setor em que as mulheres predominam, as amarelas su-

plantam os homens de seu segmento em todos os níveis hierárquicos, exceto no de diretoria.

Finalmente, pode-se depreender da análise da Rais/MTE 2013, da cidade de São Paulo, um aspecto instigante revelado pelas tabelas 13 e 14. Apesar da modesta participação dos homens brancos no total dos postos (16%) – percentual inferior ao das mulheres negras –, eles lideram nos cargos executivos, com 33%, e ocupam expressivos espaços nos níveis de gerência e supervisão. Por outro lado, a baixa representação dos homens negros (7%) não os impediu de superar as mulheres negras no mais alto nível hierárquico, quando eles têm 38 posições para 30 delas. Seguindo a mesma vertente, com modesta participação perante as mulheres, os homens amarelos têm 12 posições no nível executivo para 8 das mulheres do segmento. A renitente supremacia masculina revelada nos postos de comando constitui uma marca estruturante do mercado de trabalho do município de São Paulo, apesar do expressivo desempenho das mulheres na cidade.



CONTEXTO DAS DESIGUALDADES
**RACIAIS E
DE GÊNERO**
NA CIDADE DE SÃO PAULO

Este capítulo analisa alguns indicadores sociais referentes às mulheres e aos negros na cidade de São Paulo, ao mesmo tempo em que apresenta as principais políticas públicas de promoção da igualdade de oportunidades para esses segmentos implementadas no município. Tem caráter complementar à pesquisa *Perfil Social, Racial e de Gênero dos 200 Principais Fornecedores da Prefeitura de São Paulo* e ao exame dos resultados da Relação Anual de Indicadores Sociais (Rais), do Ministério do Trabalho e Emprego, de 2013, com recorte nos setores econômicos que mais prestam serviços à administração pública local (ver “O que revela a amostra da Rais”, na pág. 37).

A contextualização feita aqui busca demonstrar algumas causas e efeitos das desigualdades identificadas nos capítulos anteriores. Para tanto, serão utilizados como referência indicadores de renda e de acesso à educação e ao trabalho. São Paulo possui 11.253.503 habitantes, com proporção de 52,65% de mulheres e 37,05% de negros, de acordo com o Censo do IBGE, de 2010. Em termos absolutos, a cidade tem as maiores populações feminina e negra do Brasil. Esse singular aspecto faz com que o tema aqui tratado tenha, portanto, uma relevância única: a promoção do desenvolvimento justo, com igualdade de oportunidades para dois segmentos populacionais expressivos da maior cidade do país.



DESIGUALDADES DE GÊNERO

É sabido que, apesar do avanço das mulheres no mundo do trabalho, tanto na esfera pública quanto na privada, um dos grandes desafios enfrentados por elas tem sido as diferenças salariais e a sub-representação em cargos de maior hierarquia, como já foi explicitado na análise da Rais.

São Paulo possui, em números absolutos, 5.924.871 mulheres (52,65%) e 5.328.632 homens (47,35%). Entre as mulheres, a maioria é branca (61,6%), enquanto as negras somam 36% (IBGE, 2010).

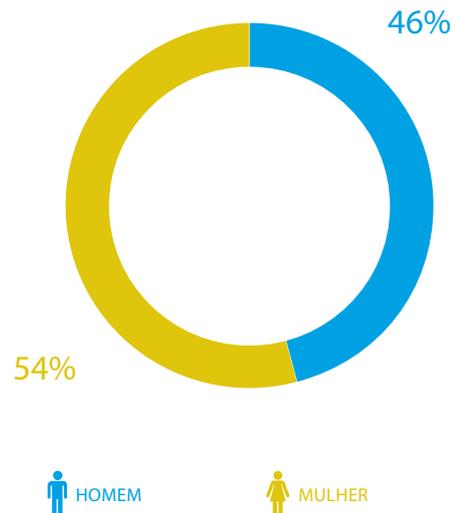
Acesso ao ensino

Chama atenção o fato de as mulheres, em todos os níveis de ensino, estarem um pouco acima da posição alcançada pelos homens. No ensino fundamental completo, representam 52%; no ensino médio completo, 53%; e, no ensino superior completo, 54%.

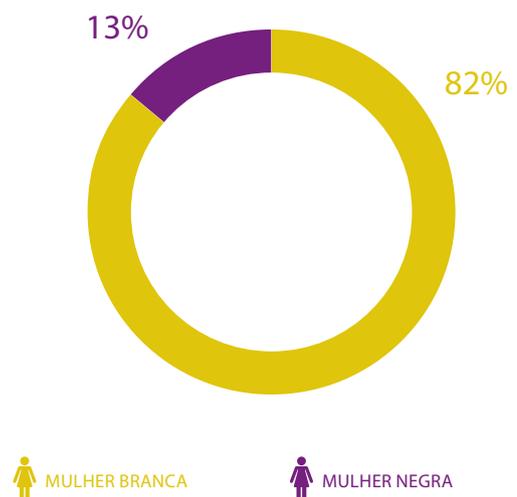
As mulheres negras, por sua vez, estão mais presentes nos níveis inferiores de escolarização do grupo feminino. No ensino fundamental completo, há, entre as mulheres, 43% de negras; no médio completo, 34%; e, no ensino superior, apenas 13%.

Percebe-se uma queda significativa entre os níveis de ensino, sendo mais acentuada a defasagem do nível médio para o superior. Espera-se que essa ampla diferença tenda a ser reduzida em virtude da implementação das políticas de ação afirmativa (cotas raciais) no ensino superior, que se ampliaram após 2010.

POPULAÇÃO COM ENSINO SUPERIOR COMPLETO POR GÊNERO

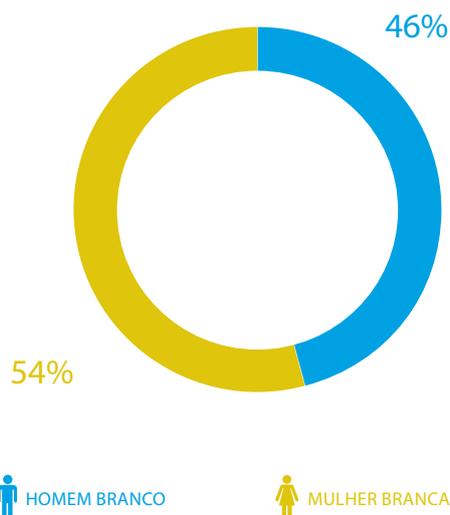


POPULAÇÃO COM ENSINO SUPERIOR COMPLETO POR COR OU RAÇA, NO GRUPO DE MULHERES

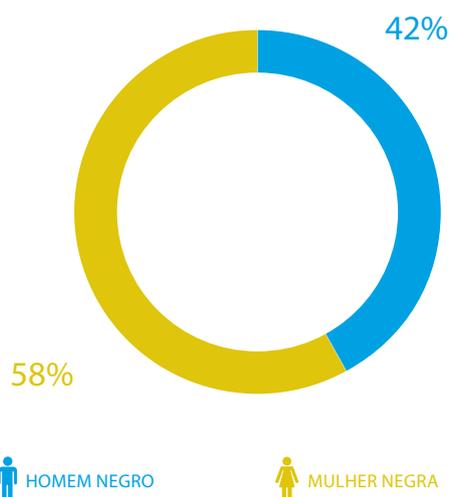


Fonte: Censo 2010, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)

POPULAÇÃO COM ENSINO SUPERIOR COMPLETO POR GÊNERO, NO GRUPO DE BRANCOS



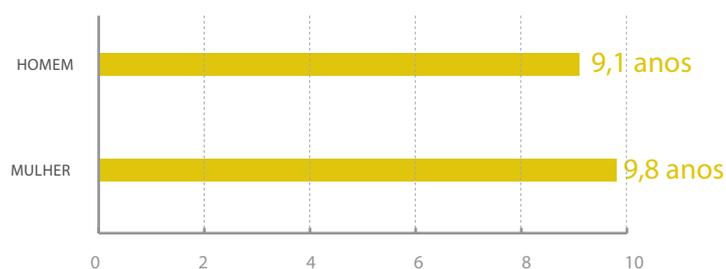
POPULAÇÃO COM ENSINO SUPERIOR COMPLETO POR GÊNERO, NO GRUPO DE NEGROS



Havia na cidade de São Paulo, sempre de acordo com o Censo de 2010, 1.572.070 pessoas com ensino superior completo. Destas, 46% são homens e 54%, mulheres. Entre as mulheres, 82% são brancas e 13%, negras. As mulheres brancas são maioria ante os homens de seu segmento étnico-racial: 54%. Tendência que também se verifica entre as mulheres negras, que representam 58%, ante os homens que possuem ensino superior em seu grupo étnico-racial.

Percebe-se o melhor desempenho das mulheres em comparação com o dos homens no que diz respeito à formação educacional – tanto no conjunto, como na comparação segmentada pelo grupo étnico-racial. Fica evidente, também, a baixa oportunidade das mulheres negras no ensino superior, em que elas são apenas 13% das graduadas, apesar de representarem mais de um terço (36%) das mulheres que vivem no município de São Paulo.

MÉDIA DE ANOS DE ESTUDOS DAS PESSOAS DE 16 ANOS OU MAIS DE IDADE, OCUPADAS

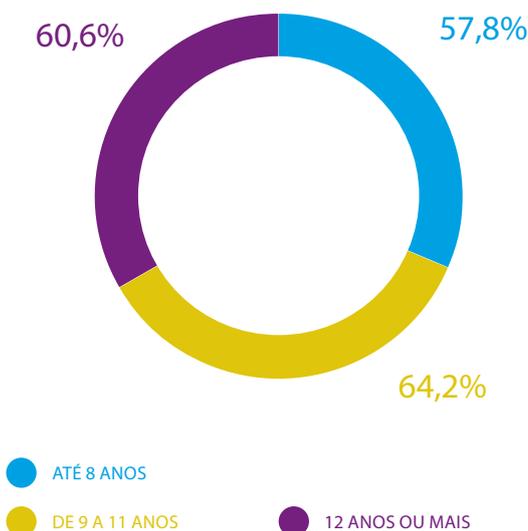


Fonte: Censo de 2010, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)

Os dados apresentados anteriormente são convalidados pelo gráfico acima: as mulheres ocupadas têm, em média, mais tempo de estudo do que os homens na cidade de São Paulo.

Renda por gênero e raça

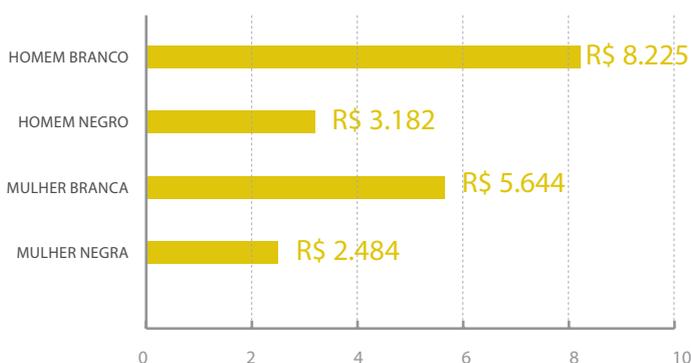
PERCENTUAL DE RENDIMENTO MÉDIO DAS MULHERES DE 16 ANOS OU MAIS DE IDADE OCUPADAS EM RELAÇÃO AOS HOMENS, POR GRUPO DE ANOS DE ESTUDO (EM %)



Fonte: Censo de 2010, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)

Observa-se que as mulheres têm rendimento médio inferior ao dos homens nos diferentes grupos de anos de estudo: “até 8 anos”, “de 9 a 11 anos” e “12 anos ou mais”. Chama atenção o fato de as mulheres com maior formação (12 anos ou mais de estudo) receberem apenas 60,6% do rendimento médio dos homens desse grupo.

RENDIMENTO MÉDIO DOMICILIAR, CONFORME GÊNERO E COR OU RAÇA DO RESPONSÁVEL*



* Valores deflacionados para julho de 2014

Fonte: Censo de 2010, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)

Nota-se, mais uma vez, a hierarquia observada nos indicadores do país: primeiro vem o homem branco, seguido pela mulher branca, vindo a seguir o homem negro, que está sempre secundado pela mulher negra.

A família liderada por um homem branco tem um rendimento médio 2,6 vezes maior do que o da família liderada por um homem negro. Quando se compara com a família liderada pela mulher negra, a renda domiciliar da família chefiada pelo homem branco é 3,3 vezes maior. Se compararmos os domicílios liderados por mulheres, o rendimento da família liderada pelas brancas será mais do que o dobro (2,3 vezes maior) do rendimento da família chefiada pelas negras.

RENDA MÉDIA DE PESSOAS COM ENSINO MÉDIO NO SETOR DE SERVIÇOS POR GÊNERO E COR OU RAÇA



Fonte: Relação Anual de Indicadores Sociais (Rais), do Ministério do Trabalho e Emprego, 2013, com base nas informações de cor ou raça válidas

O rendimento médio de pessoas com formação intermediária no setor de serviços revela de novo a hierarquização de renda, algo já consolidado na sociedade brasileira e que se repete na cidade de São Paulo: os homens brancos se posicionam com o maior ganho médio (R\$ 1.757) e as mulheres brancas recebem apenas 87% desse valor; em seguida vêm os homens negros, que recebem 83% do salário dos homens brancos e, finalmente, as mulheres negras, que recebem o menor valor (R\$ 1.243), cerca de 71% apenas do ganho médio dos homens brancos.

A resistência dessa tendência é instigante, pois se mantém mesmo entre pessoas com formação média. O retorno à escolaridade se dá de maneira injusta para com as mulheres brancas e para os negros (homens e mulheres).

DESIGUALDADES RACIAIS

POPULAÇÃO RESIDENTE POR GÊNERO, COR OU RAÇA NO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, EM 2010



*A população negra reúne pretos e pardos

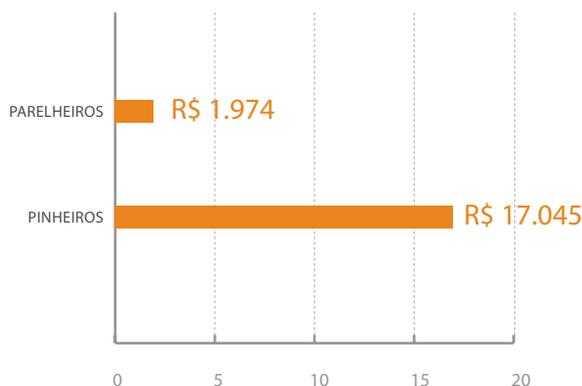
Fonte: Censo 2010, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)

Como já foi dito, de acordo com o Censo 2010 a população negra totaliza 4.169.301 pessoas, que perfazem 37,05% da população da cidade de São Paulo (6,54% de pretos e 30,51% de pardos). Em números absolutos, a cidade detém o maior contingente de negros do país, os quais estão distribuídos por todas as regiões da cidade, sendo maioria nos bairros mais periféricos e minoria nos bairros mais valorizados. Como exemplo, tem-se as subprefeituras⁵ onde a população negra é maioria: Parelheiros (57%), M'boi Mirim (56%), Cidade Tiradentes (56%), Guaianases (55%), Itaim Paulista (54%), Cidade Ademar (52%), Capela do Socorro (51%) e São Miguel Paulista (51%). Por outro lado, nas regiões das subprefeituras de Vila Mariana e Pinheiros, que agregam bairros mais valorizados, os negros têm mínima participação: 8% e 7%, respectivamente.

Alguns dados que demonstram as desigualdades raciais já foram explicitados no tópico que aborda as desigualdades de gênero. A seguir serão apresentados alguns indicadores que dão cor às desigualdades na cidade de São Paulo, independentemente das características de gênero.

RENDIMENTO MÉDIO DOMICILIAR NAS SUB-PREFEITURAS DE PARELHEIROS E PINHEIROS*

5. Subprefeituras são regiões administrativas municipais que agregam diversos bairros.



*Valores deflacionados para julho de 2014

Fonte: Censo de 2010, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)

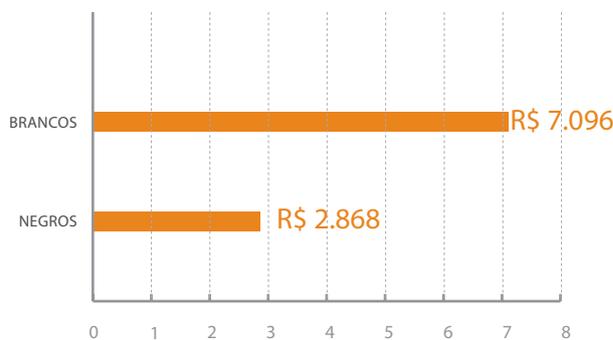


Quanto menor a renda média, maior é a população negra local. Quanto maior a população negra local, menor é a renda média.

Na Subprefeitura de Parelheiros, que agrega bairros populares do extremo sul da cidade e que possui o maior percentual de negros do município de São Paulo (57%), a renda média domiciliar é de R\$ 1.974. Na Subprefeitura de Pinheiros, que agrega bairros centrais habitados pela classe média e alta e tem o menor percentual de negros da cidade (7%), a renda média domiciliar é de R\$ 17.045. (IBGE, 2010)

O que se revela é que o volume da participação dos negros na população dos distritos regionais e o nível do rendimento médio domiciliar nesses redutos são vetores inversamente proporcionais na cidade de São Paulo.

RENDIMENTO MÉDIO DOMICILIAR DO RESPONSÁVEL CONFORME COR OU RAÇA*



*Valores deflacionados para julho de 2014

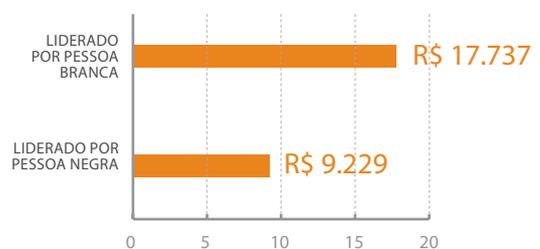
Fonte: Censo de 2010, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)

Observa-se que o rendimento médio por domicílio na cidade de São Paulo, quando liderado por uma pessoa branca, é 2,5 vezes maior.

Rendimento médio domiciliar das subprefeituras

Os domicílios das subprefeituras de Pinheiros e Parelheiros – onde o percentual de negros é, respectivamente, mínimo e máximo – têm rendimento médio bem diferente. Por isso é importante conhecer como estão os raros negros que vivem na Subprefeitura de Pinheiros e qual o desempenho dos brancos que são minoria em Parelheiros.

RENDIMENTO MÉDIO DOMICILIAR DA SUBPREFEITURA DE PINHEIROS, CONFORME COR OU RAÇA DO RESPONSÁVEL*

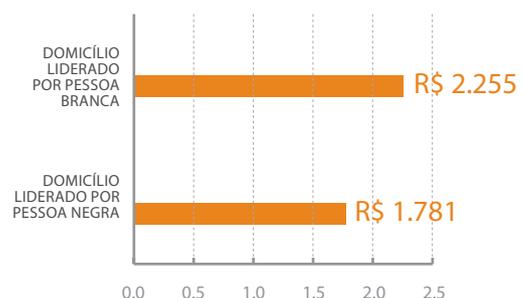


*Valores deflacionados para julho de 2014

Fonte: Censo de 2010, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)

O fato de residirem numa região mais valorizada, em que são minoria, não impede as famílias lideradas por pessoa negra de ganharem apenas 52% do que as famílias chefiadas por pessoa branca ganham. Mais precisamente: estas últimas têm um rendimento médio próximo do dobro do ganho das famílias lideradas por uma pessoa negra.

RENDIMENTO MÉDIO DOMICILIAR DA SUBPREFEITURA DE PARELHEIROS, CONFORME COR OU RAÇA DO RESPONSÁVEL*



*Valores deflacionados para julho de 2014

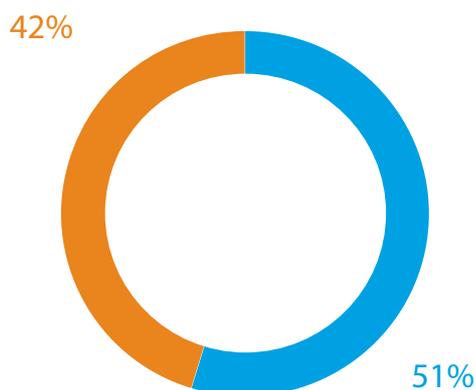
Fonte: Censo de 2010, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)

Observa-se o mesmo fenômeno numa região onde o negro é maioria (57%). Todavia, em Parelheiros o diferencial é menor: as famílias lideradas por negros recebem 79% do que ganham as famílias chefiadas por brancos.

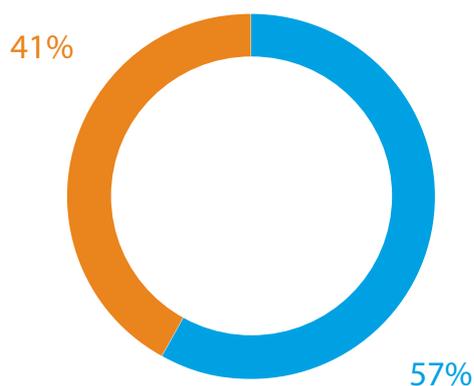
O que se evidenciou nas duas subprefeituras é que a categoria “negro”, independentemente do contexto regional – mais rico ou mais empobrecido -, se constitui num fator que reduz a performance do rendimento domiciliar na cidade de São Paulo.

Acesso à educação

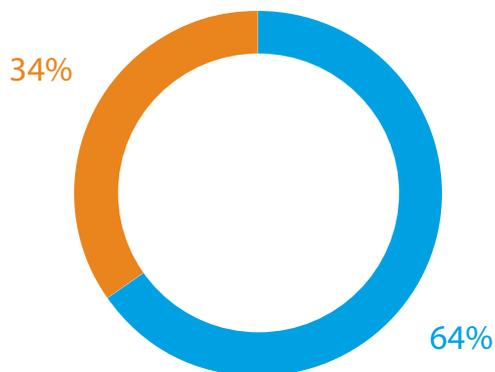
POPULAÇÃO SEM INSTRUÇÃO E ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO POR COR OU RAÇA NO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, 2010



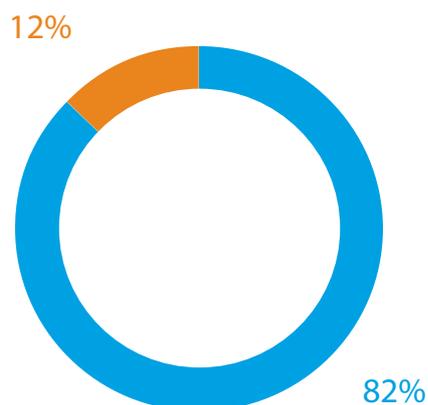
POPULAÇÃO COM ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO E ENSINO MÉDIO INCOMPLETO POR COR OU RAÇA NO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, 2010



POPULAÇÃO COM ENSINO MÉDIO COMPLETO E ENSINO SUPERIOR INCOMPLETO POR COR OU RAÇA NO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, 2010



POPULAÇÃO COM ENSINO SUPERIOR COMPLETO POR COR OU RAÇA NO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, 2010



● BRANCOS ● NEGROS

Fonte: Censo de 2010, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)

O acesso à educação, historicamente, tem sido um desafio para a população negra. No passado escravista, o segmento era proibido de estudar e, desde os anos 1930 os ativistas da questão racial pautam o tema, reivindicando acesso à educação de qualidade.

Os negros constituem uma parcela de 42% das pessoas “sem instrução ou com ensino fundamental incompleto” e estão sobrerrepresentados, pois somam 37% da população paulistana.



Note-se que, também entre as pessoas com ensino fundamental completo, os negros estão sobrerrepresentados.

É importante observar que, entre as pessoas com ensino médio completo, os negros, mesmo sendo um grupo que apresenta desvantagens educacionais, estão muito próximos de sua representação proporcional de 37%.

Já a grande maioria com formação superior (graduados) na cidade de São Paulo é composta por pessoas brancas: 82%. O percentual participativo de 12% dos negros é baixo, considerando-se que eles são 37% do conjunto da população e vivem numa cidade com ampla oferta de cursos universitários. Sabe-se que no Brasil a formação superior é um fator importante para a elevação do nível de renda.

Ao comparar os dados anteriores, observa-se que há um “estoque” de negros na cidade de São Paulo com formação no ensino médio. Os dados comprovam que o grande obstáculo educacional da população negra tem sido, principalmente, o acesso ao ensino superior, uma vez que o percentual no nível médio de 34% cai no ensino superior para 12%. Por outro lado, os brancos, com 64% no ensino médio, sobem para 82% no ensino superior.

Acesso ao trabalho

A dificuldade inicial dos negros que vivem na cidade de São Paulo quanto ao trabalho é de cunho territorial. A grande maioria deles vive nas regiões mais periféricas, onde a oferta de emprego é baixa. Cerca de 42% dos empregos da cidade estão concentrados, de acordo com a Rais de 2013, em três subprefeituras situadas na parte mais central: Sé, Vila Mariana e Pinheiros, onde a presença negra é pequena.

DISTRIBUIÇÃO DE CLASSES DE RENDIMENTOS POR COR OU RAÇA, NO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO

	BRANCA	NEGRA
Até 1 salário mínimo	1,8%	3,4%
Mais de 1 salário mínimo a 3 salários mínimos	59,0%	75,6%
Mais de 3 salários mínimos a 5 salários mínimos	16,5%	12,8%
Mais de 5 salários mínimos a 10 salários mínimos	13,2%	6,1%
Mais de 10 salários mínimos a 20 salários mínimos	6,7%	1,6%
Mais de 20 salários mínimos	2,9%	0,4%

Fonte: Relação Anual de Indicadores Sociais (Rais), do Ministério do Trabalho e Emprego, 2013, com base nas informações válidas

Segundo a Rais de 2013, cerca de 32,5% dos empregos da cidade estão ocupados por negros, o que revela um percentual razoável, considerando a participação do segmento na população paulistana: 37%. Dentre estes, 79% recebem até 3 salários mínimos e apenas 2% deles têm rendimento acima de 10 salários mínimos. No patamar de ganho acima de 10 salários mínimos, os brancos são 9,6%, o que significa quase cinco vezes mais do que os negros.

Magnitude estratégica

Os dados analisados neste capítulo reafirmam as desigualdades de gênero e de cunho étnico-racial na cidade de São Paulo. As mulheres, apesar de possuírem melhor formação educacional do que os homens, têm um retorno menor. Ou seja, em termos de renda e de oportunidades de ascensão profissional, as mulheres conquistam menos do que os homens nos mais diferentes contextos. Esse quadro exige, além de políticas afirmativas eficazes, um trabalho de cunho educativo por parte da sociedade: setor público em geral, sindicatos, academia, organizações da sociedade civil e mundo corporativo.

As desigualdades na cidade de São Paulo têm também cor e, quando os dados que mostram isso têm recorte de gênero, revelam uma posição aguda por parte das mulheres negras. Trata-se do segmento mais vulnerável no mercado de trabalho, como os dados aqui apresentados demonstraram exaustivamente.

O setor público vem fazendo uma parte do que precisa ser feito para impactar direta ou indiretamente o mercado de trabalho. Duas importantes iniciativas se destacam:

1. A Lei 12.711/2012, que reserva 50% das matrículas nas universidades federais e institutos federais de Educação, Ciência e Tecnologia para alunos que cursaram o ensino médio em escolas públicas, com reservas para pretos, pardos e indígenas;

2. A Lei 12.990/2014, que reserva 20% das vagas em concursos públicos federais para negros. Diversos Estados e municípios, dentre os quais a cidade de São Paulo, adotam políticas de ação afirmativa (cotas raciais) nos concursos de acesso ao seu quadro de servidores.

Finalmente, fica evidente a necessidade de o mundo empresarial se posicionar e compreender que os negros têm uma magnitude socioeconômica estratégica. Eles formam uma parcela de 52,9% da população nacional (Pnad 2013) e 37% da população paulistana (IBGE, 2010). Portanto, a palavra está com as lideranças corporativas, que necessitam gerir melhor o seu projeto de diversidade e estabelecer metas para aproveitar os talentos em suas empresas – todos os talentos.



POLÍTICAS AFIRMATIVAS LOCALIZADAS (PAL)

Para a equidade étnico-racial, torna-se necessário a implementação de um novo tipo de política afirmativa, além das existentes, com foco nas regiões que tenham população negra expressiva. São políticas voltadas para alguns setores: **1. Cultural**, em toda sua vasta gama de possibilidades; **2. Educacional** (com ênfase na habilitação profissional para as pessoas com idade escolar defasada); **3. Desenvolvimento**, com ênfase no empreendedorismo e habilitação gerencial, fortalecendo a economia dos bairros não centrais e possibilitando geração de emprego e renda de maneira mais descentralizada, e **4. Esportivo**, em toda a sua vasta extensão, no sentido de captar talentos esportivos que são desviados pela ausência de uma ação proativa dos setores público e privado.

Os quatro vetores citados se complementam e fazem parte das Políticas Afirmitivas Localizadas (PAL), cuja ideia norteadora é que algumas regiões necessitam ter ações diferenciadas, mediante uma gestão com equidade, o que reduzirá o déficit de oportunidades dos habitantes dos redutos periféricos das cidades. É importante sublinhar que as PAL necessitam considerar os recortes étnico-racial e de gênero em toda a sua extensão. A característica principal destas regiões é possuir uma população negra significativa.

Políticas Afirmitivas Localizadas (PAL): São ações sociais estratégicas de caráter público ou privado desenvolvidas em regiões de maioria negra com déficit de infraestrutura socioeconômica, tendo como vetores: cultura, educação, desenvolvimento e esporte.

Finalizando, é importante reconhecer que um dos principais desafios da gestão pública é transversalizar as suas ações. As PAL requerem ações transversalizadas dos diversos atores que operam funções que beneficiam as regiões que carecem de uma política mais focada.

Trata-se de uma política pública integrada com uma interface importante com o mundo corporativo.

SAIBA MAIS

PAIXÃO, Marcelo; ROSSETO, Irene; MONTOVA-NELE, Fabiana; CARVANO, Luiz M. *Relatório Anual das Desigualdades Raciais no Brasil 2009-2010 – Constituição Cidadã, seguridade social e seus efeitos sobre as assimetrias de cor ou raça*. Rio de Janeiro: Editora Garamond Ltda., 2010.

SANTOS, Helio; SOUZA, Marcilene Garcia; SASAKI, Karen. “O subproduto social advindo das cotas raciais na educação superior do Brasil”. *Revista Brasileira. Estudos Pedagógicos*. Brasília. Vol. 94. p.542 - 563, maio/agosto, 2013.

THEODORO, Mário (org). *As Políticas Públicas e a Desigualdade Racial no Brasil: 120 Anos após a Abolição*. Brasília: Ipea, 2008.

POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO NO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO

Em 1989, foi criada, no Município de São Paulo, a Coordenadoria Especial da Mulher e, em 2013, a Secretaria Municipal de Políticas para as Mulheres (SMPM), que incorporou as demandas da Coordenadoria.

Algumas ações têm-se destacado na Prefeitura de São Paulo, via SMPM, na promoção da igualdade de gênero no mundo do trabalho.

Ações em execução:

Projeto de Formação de Grupos Produtivos – Tem incentivo do governo federal, por meio de edital da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, e está sendo desenvolvido nos cinco Centros de Cidadania da Mulher (CCM). O objetivo é formar dois grupos produtivos em cada um desses equipamentos.

Programa de Orientação ao Emprego Doméstico – Visa fornecer orientação jurídica para empregadores(as) e trabalhadores(as) domésticos(as) acerca dos direitos desses trabalhadores, bem como promover a ampla divulgação desses direitos e desenvolver estratégias de valorização do trabalho doméstico.

Prêmio Mulheres Tech em Sampa – Faz parte de uma articulação intersecretarial que visa promover maior inserção de mulheres na área de tecnologia.

Comitê Gestor da Agenda Municipal do Trabalho Decente – É tripartite e acompanha as ações municipais referentes ao tema do trabalho, considerando que o recorte de gênero é fundamental para a implementação dessa agenda pelo município. O comitê é fundamentado nos termos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que o acompanha.

Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça – Desenvolvido pelo governo federal, quem faz sua gestão é a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República. Atualmente, o município faz sua divulgação visando promover a inserção de novas empresas na edição do Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça, certificação para as empresas que atingiram as metas do programa.

Programa ViraVida – Realizado pelo Conselho Nacional do Sesi, em parceria com a Prefeitura de São Paulo, visa criar uma alternativa para o enfrentamento da exploração sexual de adolescentes e jovens de 14 a 24 anos, por meio de qualificação profissional e inserção no mercado de trabalho.

Fonte: Secretaria de Políticas para Mulheres da Prefeitura de São Paulo, 2015.



POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL NO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO

São Paulo é pioneira na criação de órgãos governamentais de promoção da igualdade racial e de gênero. Entre as políticas governamentais, destaca-se a criação da Coordenadoria dos Assuntos da População Negra (Cone), em 1992. Em 2013, foi criada a Secretaria Municipal da Promoção da Igualdade Racial (SMPIR), que incorporou muitas das políticas construídas pela Cone e implementou outras.

Duas ações têm-se destacado na Prefeitura de São Paulo, via SMPIR, na promoção da igualdade racial na área do trabalho:

1. Lei de Cotas Raciais nos Serviços Públicos do Município de São Paulo

A Lei Municipal nº 15.939/2013 dispõe sobre o estabelecimento de cotas raciais para o ingresso de negros e negras no serviço público municipal em cargos efetivos e comissionados. Todos os órgãos da administração pública direta e indireta do município de São Paulo ficam obrigados a disponibilizar, em seus quadros de cargos em comissão e efetivos, o limite mínimo de 20% das vagas ou cargos públicos para negros, negras ou afrodescendentes.

De acordo com a Comissão de Acompanhamento da Lei, que é coordenada pela SMPIR, pelo menos 1.034 pessoas já haviam sido beneficiadas nos concursos até outubro de 2015.

2. São Paulo Diverso

O São Paulo Diverso – Fórum de Desenvolvimento Econômico Inclusivo é uma iniciativa da SMPIR em parceria com o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), que tem como objetivo contribuir para um desenvolvimento socioeconômico mais igualitário na cidade de São Paulo, por meio da criação de mais oportunidades para a população negra.

A iniciativa busca fomentar políticas inclusivas e estimular empresas a criar ações afirmativas para negros em sua gestão interna e em suas relações com *stakeholders* externos. O fórum também articula, entre empresas, empreendedores negros e representantes do poder público, a ampliação da oferta de empregos e a criação de novos negócios.

A SMPIR é responsável pela coordenação das atividades do Comitê São Paulo Diverso, que envolve 13 instituições, incluindo o BID, a Secretaria Municipal do Desenvolvimento, Trabalho e Empreendedorismo e a Secretaria Municipal de Relações Internacionais e Federativas.

Metas da Prefeitura Municipal de São Paulo (gestão 2013-2016) focadas na população negra que interferem no mundo do trabalho: implementar as ações do Plano Juventude Viva como estratégia de prevenção à violência, ao racismo e à exclusão da juventude negra e de periferia; implementar as Leis 10.639/03 e 11.645/2008, que obrigam o ensino de história da África, cultura africana e cultura indígena nas escolas.

Fonte: Secretaria Municipal de Promoção da Igualdade Racial da Prefeitura de São Paulo, 2015

OUTRAS METAS DA PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PAULO COM FOCO NO MUNDO DO TRABALHO

1ª) Implementação e efetivação da Agência de Desenvolvimento de São Paulo.

Criada em 2013, a Agência de Desenvolvimento de São Paulo (ADESampa) é organizada em quatro eixos de atuação: 1. Marco legal da micro e pequena empresa; 2. Microfinanças e finanças solidárias; 3. Cadeias produtivas e arranjos produtivos locais, voltados para economia criativa e 4. VAI TEC, em fase de análise dos 600 projetos submetidos para financiamento.

Responsável: Secretaria Municipal de Desenvolvimento, Trabalho e Empreendedorismo.

2ª) Criação de uma agência de promoção de investimentos para a cidade de São Paulo a partir da expansão da atuação da Companhia São Paulo de Parcerias – SPP. Foi então criada a SP Negócios como agência de fomento e promoção de negócios para a cidade.

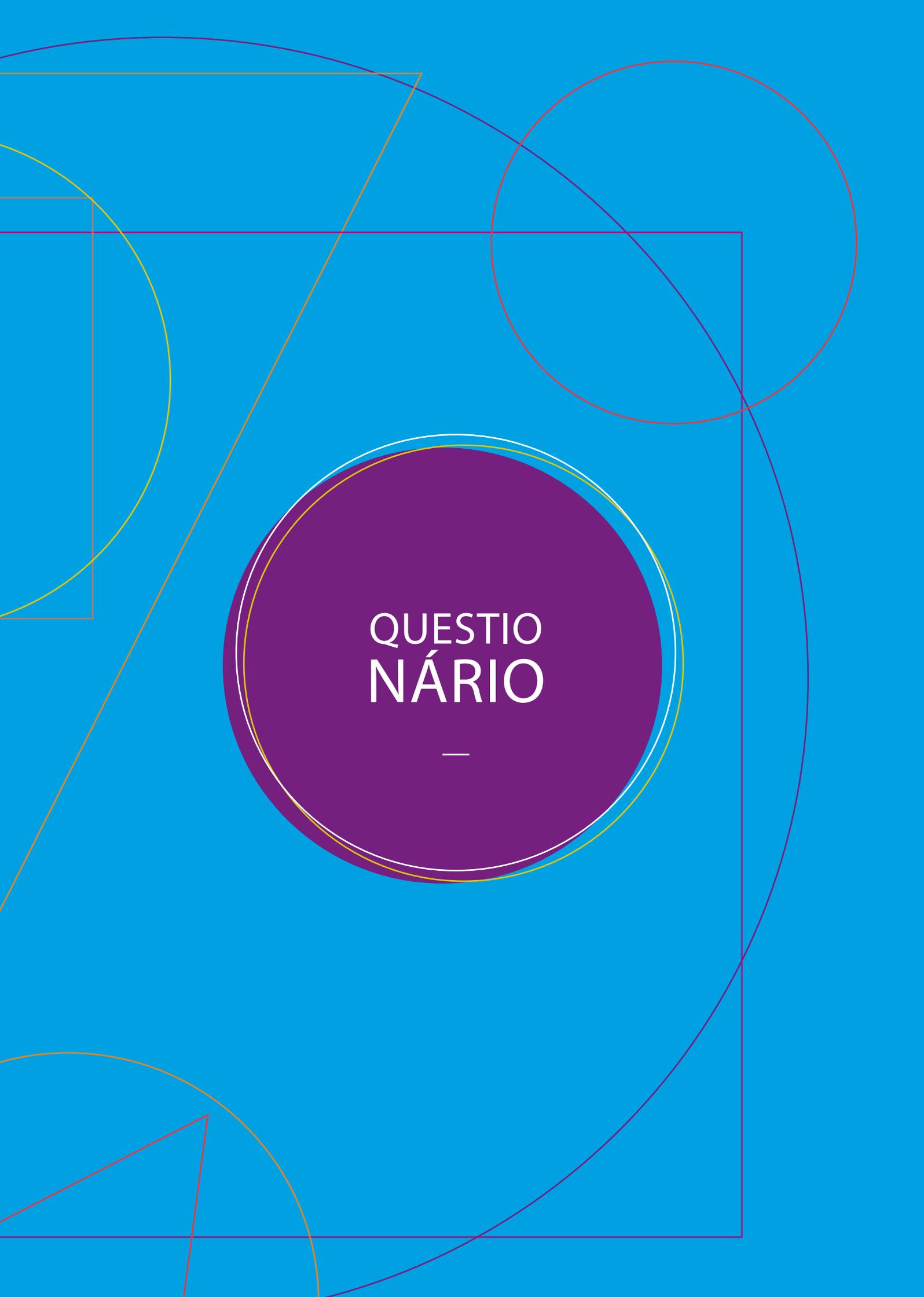
A SP Negócios atua nas áreas de suporte ao investidor, estruturação de projetos de parceria público-privadas e concessões, e melhoria de ambiente de negócios.

Responsável: Secretaria Municipal de Finanças e Desenvolvimento Econômico.

3ª) Criação e efetivação do Programa de Incentivos Fiscais nas regiões Leste e extremo Sul.

Responsável: Secretaria Municipal de Finanças e Desenvolvimento Econômico.

Fonte: planejasampa.prefeitura.sp.gov.br/metast



QUESTIO NÁRIO

Publicamos a seguir a íntegra do questionário utilizado para o levantamento dos dados que apresentamos neste relatório. Nosso objetivo 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 do Instituto Ethos *Diversidade e Equidade: Metodologia para Censo nas Empresas*, disponível em www3.ethos.org.br/cedoc/diversidade-e-equidade-metodologia-para-censo-nas-empresas-junho-2008/#.Vhf1duxViko

DIVERSIDADE E EQUIDADE: FERRAMENTA DE AUTOAVALIAÇÃO

Instruções Gerais de

Preenchimento do Questionário

O questionário está dividido em quatro partes. A **Parte 1** e a **Parte 2** contêm 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.

A **Parte 3** contém perguntas sobre a percepção do(a) executivo(a) responsável pela organização sobre o quadro de funcionários, devendo ser preenchida por ele(a).

A **Parte 4** contém quadros cujo objetivo é levantar o perfil dos funcionários e dirigentes da empresa, em oito categorias: 1) **Quadro Executivo**; 2) **Gerência**; 3) **Supervisão, Chefia ou Coordenação**; 4) **Quadro Funcional** (funcionários sem cargo de chefia); 5) **Aprendizes**, 6) **Trainees**, 7) **Estagiários** e 8) **Conselho de Administração**. 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)

- | | |
|---|---|
| 01. () Até R\$ 500 milhões | 03. () De R\$ 1 bilhão a R\$ 3 bilhões |
| 02. () De R\$ 500 milhões a R\$ 1 bilhão | 04. () Acima de R\$ 3 bilhões |

LOCALIZAÇÃO DA MATRIZ DA EMPRESA NO BRASIL

- | | |
|-----------------------------|------------------------|
| 01. () Região Norte | 04. () Região Sudeste |
| 02. () Região Nordeste | 05. () Região Sul |
| 03. () Região Centro-Oeste | |

CASO SUA EMPRESA SE LOCALIZE NA REGIÃO SUDESTE, SUA MATRIZ ESTÁ NA CIDADE DE SÃO PAULO?

- () Sim () Não

NÚMERO TOTAL DE FUNCIONÁRIOS

_____ Funcionários (número exato)

- | | |
|-------------------------------------|---------------------------------------|
| 01. () Até 300 funcionários | 03. () De 1.001 a 3.000 funcionários |
| 02. () De 301 a 1.000 funcionários | 04. () De 3.001 a 5.000 funcionários |
| | 05. () Mais de 5.000 funcionários |

PARTE 2

POLÍTICAS E AÇÕES AFIRMATIVAS DAS EMPRESAS

VOLTADAS PARA GRUPOS VULNERÁVEIS À DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO (MULHERES, NEGROS, PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, PESSOAS COM MAIS DE 45 ANOS DE IDADE E PÚBLICO LGBT)

P01. EQUIDADE DE GÊNERO

P01 A. Com relação a medidas para incentivar e/ou ampliar a presença de **mulheres** nos seguintes níveis hierárquicos, a sua empresa possui:

Diretoria:

01. () Políticas com metas e ações planejadas
02. () Ações pontuais ou específicas
03. () Não possui medidas para incentivar e/ou ampliar a presença de mulheres

Gerência:

01. () Políticas com metas e ações planejadas
02. () Ações pontuais ou específicas
03. () Não possui medidas para incentivar e/ou ampliar a presença de mulheres

Supervisão, Chefia ou Coordenação:

01. () Políticas com metas e ações planejadas
02. () Ações pontuais ou específicas
03. () Não possui medidas para incentivar e/ou ampliar a presença de mulheres

Quadro Funcional:

01. () Políticas com metas e ações planejadas
02. () Ações pontuais ou específicas
03. () Não possui medidas para incentivar e/ou ampliar a presença de mulheres

Trainees:

01. () Políticas com metas e ações planejadas
02. () Ações pontuais ou específicas
03. () Não possui medidas para incentivar e/ou ampliar a presença de mulheres

Estagiários:

01. () Políticas com metas e ações planejadas
02. () Ações pontuais ou específicas
03. () Não possui medidas para incentivar e/ou ampliar a presença de mulheres



P01 B. Sua empresa desenvolve atualmente alguma política visando à promoção da igualdade de oportunidades entre **mulheres e homens no quadro de funcionários**?

- 01. () Sim
- 02. () Não > Pule para a questão P02

P01 C. Sua empresa mantém ou promove políticas e/ou ações afirmativas voltadas para as mulheres?

- 01. () Estabelece programas especiais para contratação de mulheres
- 02. () Estabelece programas de capacitação profissional que visem melhorar a qualificação de mulheres para assumir postos não tradicionalmente ocupados por mulheres e/ou postos de maior nível hierárquico
- 03. () Estabelece metas e programas para a redução das desigualdades salariais entre mulheres e homens na empresa
- 04. () Estabelece metas para ampliar a presença das mulheres em cargos de direção e gerência
- 05. () Adota medidas de conciliação entre trabalho, família e vida pessoal⁶

P02. EQUIDADE RACIAL

P02 A. Com relação a medidas para incentivar e/ou ampliar a presença de **negros** nos seguintes níveis hierárquicos, a sua empresa possui:

Diretoria:

- 01. () Políticas com metas e ações planejadas
- 02. () Ações pontuais ou específicas
- 03. () Não possui medidas para incentivar e/ou ampliar a presença de negros

Gerência:

- 01. () Políticas com metas e ações planejadas
- 02. () Ações pontuais ou específicas
- 03. () Não possui medidas para incentivar e/ou ampliar a presença de negros

Supervisão, Chefia ou Coordenação:

- 01. () Políticas com metas e ações planejadas
- 02. () Ações pontuais ou específicas
- 03. () Não possui medidas para incentivar e/ou ampliar a presença de negros

6. 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; licença parental; auxílio-creche para trabalhadores e trabalhadoras; licença para acompanhar filhos(as) e outros familiares dependentes; e flexibilidade de horário.

Quadro Funcional:

01. () Políticas com metas e ações planejadas
02. () Ações pontuais ou específicas
03. () Não possui medidas para incentivar e/ou ampliar a presença de negros

Trainees:

01. () Políticas com metas e ações planejadas
02. () Ações pontuais ou específicas
03. () Não possui medidas para incentivar e/ou ampliar a presença de negros

Estagiários:

01. () Políticas com metas e ações planejadas
02. () Ações pontuais ou específicas
03. () Não possui medidas para incentivar e/ou ampliar a presença de negros

P02 B. Sua empresa desenvolve atualmente alguma política visando à promoção da igualdade de oportunidades entre **negros e não negros no quadro de funcionários e funcionárias?**

01. () Sim
02. () Não

P02 C. Caso alguma das respostas anteriores seja positiva, sua empresa mantém ou promove políticas e/ou ações afirmativas voltadas para os funcionários negros?

01. () Estabelece programas especiais para contratação de negros
02. () Estabelece programas de capacitação profissional que visem melhorar a qualificação dos negros e ampliar sua inserção em postos de maior nível hierárquico
03. () Estabelece metas para a redução das desigualdades salariais entre negros e não negros na empresa
04. () Estabelece metas para ampliar a presença de negros em cargos de direção e gerência

P03. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES PARA PESSOAS COM MAIS DE 45 ANOS

P03 A. Com relação a medidas para incentivar a presença de **pessoas com mais de 45 anos de idade** nos seguintes níveis hierárquicos, a sua empresa possui:

Diretoria:

01. () Políticas com metas e ações planejadas
02. () Ações pontuais ou específicas
03. () Não possui medidas para incentivar e/ou ampliar a presença de pessoas com mais de 45 anos de idade



Gerência:

- 01. () Políticas com metas e ações planejadas
- 02. () Ações pontuais ou específicas
- 03. () Não possui medidas para incentivar e/ou ampliar a presença de pessoas com mais de 45 anos de idade

Supervisão, Chefia ou Coordenação:

- 01. () Políticas com metas e ações planejadas
- 02. () Ações pontuais ou específicas
- 03. () Não possui medidas para incentivar e/ou ampliar a presença de pessoas com mais de 45 anos de idade

Quadro Funcional:

- 01. () Políticas com metas e ações planejadas
- 02. () Ações pontuais ou específicas
- 03. () Não possui medidas para incentivar e/ou ampliar a presença de pessoas com mais de 45 anos de idade

P03 B. Sua empresa desenvolve atualmente alguma política visando à promoção da igualdade de oportunidades para **pessoas com mais de 45 anos de idade no quadro de funcionários e funcionárias?**

- 01. () Sim
- 02. () Não

P03 C. Caso a resposta anterior (P03 B) seja positiva, sua empresa mantém ou promove políticas e/ou ações afirmativas voltadas para as pessoas com mais de 45 anos de idade?

- 01. () Estabelece programas especiais para contratação de pessoas com mais de 45 anos de idade
- 02. () Estabelece programas de capacitação profissional que visem melhorar a qualificação de pessoas com mais de 45 anos

P04. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

P04 A. Com relação a medidas para incentivar e/ou ampliar a presença de **pessoas com deficiência** nos seguintes níveis hierárquicos, a sua empresa possui:

Diretoria:

- 01. () Políticas com metas e ações planejadas
- 02. () Ações pontuais ou específicas
- 03. () Não possui medidas para incentivar a presença de pessoas com deficiência

Gerência:

01. () Políticas com metas e ações planejadas
02. () Ações pontuais ou específicas
03. () Não possui medidas para incentivar a presença de pessoas com deficiência

Supervisão, Chefia ou Coordenação:

01. () Políticas com metas e ações planejadas
02. () Ações pontuais ou específicas
03. () Não possui medidas para incentivar a presença de pessoas com deficiência

Quadro Funcional:

01. () Políticas com metas e ações planejadas
02. () Ações pontuais ou específicas
03. () Não possui medidas para incentivar a presença de pessoas com deficiência

Trainees:

01. () Políticas com metas e ações planejadas
02. () Ações pontuais ou específicas
03. () Não possui medidas para incentivar a presença de pessoas com deficiência

Estagiários:

01. () Políticas com metas e ações planejadas
02. () Ações pontuais ou específicas
03. () Não possui medidas para incentivar a presença de pessoas com deficiência

P04 B. Sua empresa desenvolve atualmente alguma política visando à promoção da igualdade de oportunidades para **pessoas com deficiência** no quadro de funcionários e funcionárias?

01. () Sim
02. () Não

P04 C. Caso a resposta anterior (P04 B) seja positiva, sua empresa mantém ou promove políticas e/ou ações afirmativas voltadas para as pessoas com deficiência?

01. () Estabelece programas especiais para contratação de pessoas com deficiência
02. () Estabelece programas de capacitação profissional que visem melhorar a qualificação de pessoas com deficiência
03. () Estabelece metas para a redução das desigualdades salariais na empresa entre pessoas com deficiência e pessoas sem deficiência



P05 A. POLÍTICAS E AÇÕES AFIRMATIVAS GERAIS

Sua empresa mantém ou promove as seguintes políticas ou ações afirmativas direcionadas para a igualdade no mercado de trabalho:

01. () Estabelece metas para reduzir a diferença entre o maior e o menor salário pago pela empresa
02. () Estabelece missão, código de conduta, compromissos e valores da empresa que incorporem o tema da diversidade e princípios de igualdade de oportunidades
03. () Oferece bolsas de qualificação e parcerias com escolas de línguas, colégios técnicos e faculdades/universidades para qualificação, formação e aprimoramento dos funcionários
04. () Capacita gestores(as) e equipes no tema da diversidade e princípios de igualdade de oportunidades e suas implicações no âmbito do trabalho
05. () Identifica e divulga boas práticas internas de gestão e relacionamento que promovam direitos humanos e respeitem grupos vulneráveis à discriminação no mercado de trabalho, dando visibilidade ao tema, aos compromissos da empresa e aos gestores(as) e empregados(as) que praticam inclusão e respeito
06. () Desenvolve atualmente alguma política visando à promoção da igualdade de oportunidades para o **público LGBT**⁷ entre seus funcionários?
07. () Tem política de concessão de benefícios iguais para casais do mesmo sexo
08. () Tem canais de reclamação (como ouvidoria e escritório de *ombudsman*) para receber e solucionar queixas em relação a problemas como assédio moral e casos de preconceito por conta de raça, gênero, deficiência, idade, orientação sexual e identidade de gênero?

P05 B. DIAGNÓSTICO E MONITORAMENTO

01. () Realiza um censo para levantamento de dados a respeito do público interno que considere tempo de casa, escolaridade, gênero, cor ou raça, faixa etária e deficiência, possibilitando análises e formulação de propostas para promover equidade na distribuição de oportunidades
02. () Realiza censos internos continuamente
03. () Estimula e apoia grupo(s) de trabalho(s) que elabore(m) medidas de combate à discriminação na empresa e/ou no local de trabalho

7. LGBT é a sigla mais disseminada no Brasil e internacionalmente para designar o público composto por lésbicas, gays, travestis, transexuais e transgêneros; ou seja, identifica uma minoria da população no que diz respeito à sua orientação sexual e identidade de gênero.

P05 C. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

01. () Diversifica as formas de anunciar as vagas para atingir públicos que são usualmente discriminados no mercado de trabalho
02. () Ao publicar as vagas, demonstra o interesse efetivo de ter diversidade nos candidatos que procuram a empresa e na contratação, apontando que a empresa valoriza a diversidade e os princípios de igualdade de oportunidades e encoraja grupos vulneráveis à discriminação no mercado de trabalho a se candidatarem
03. () Apoiar projetos na comunidade que visem melhorar a oferta de profissionais qualificados provenientes de grupos vulneráveis à discriminação no mercado de trabalho
04. () Capacita profissionais que trabalham com recrutamento e seleção para que melhorem o entendimento do tema da diversidade e os princípios de igualdade de oportunidades na aplicação prática do compromisso da empresa com a não discriminação
05. () Oferece oportunidades de trabalho para ex-detentos
06. () Estabelece metas para ampliar a participação de mulheres nos programas de *trainee*
07. () Estabelece metas para ampliar a participação de negros nos programas de *trainee*
08. () Desenvolve alguma política visando à eliminação de barreiras e preconceitos para o público LGBT no processo de contratação

P05 D. PROMOÇÃO

01. () Observa o público interno como o maior interessado em mobilidade e mudanças de carreira ou função
02. () Realiza ações afirmativas que favorecem o crescimento na carreira, voltadas sobretudo para grupos vulneráveis à discriminação no mercado de trabalho
03. () Estabelece ferramentas e procedimentos de avaliação e identificação de potenciais para desenvolvimento na carreira, alinhando-os com a postura de não discriminação da empresa e, ao mesmo tempo, identificando possíveis posturas discriminatórias
04. () Inclui quesitos de diversidade e princípios de igualdade de oportunidades nas ferramentas de avaliação de desempenho da empresa, que permitam identificar a necessidade de ações específicas para determinado segmento ou possíveis ações afirmativas em favor de grupos vulneráveis à discriminação no mercado de trabalho

P05 E. QUALIFICAÇÃO E FORMAÇÃO

01. () Incentiva e estimula funcionários pertencentes a grupos vulneráveis à discriminação no mercado de trabalho a desfrutarem das ofertas de bolsas de qualificação (em escolas, colégios e faculdades) oferecidas pela empresa

**P05 F. COMUNICAÇÃO/MARKETING INTERNO E EXTERNO**

01. () Divulga seus compromissos com a diversidade e os princípios de igualdade de oportunidades nos canais de comunicação internos
02. () Zela para que a comunicação e o marketing da empresa não produzam nem utilizem campanhas com conteúdo discriminatório a grupos vulneráveis à discriminação no mercado de trabalho

P05 G. AÇÕES NA CADEIA DE VALOR/FORNECEDORES

01. () Incentiva e apoia programas que favoreçam o empreendedorismo de pessoas de grupos vulneráveis à discriminação no mercado de trabalho

P05 H. SERVIÇOS E ATENDIMENTO

01. () Zela pela qualidade do atendimento a grupos vulneráveis à discriminação no mercado de trabalho primando por relacionamentos respeitosos, inclusivos e que considerem suas especificidades em ferramentas, protocolos, processos e procedimentos

P06. LEI DO APRENDIZ

P06 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?

01. () Sim
02. () Não

Em caso positivo:

P06 B. Qual é o percentual de aprendizes em relação ao total de trabalhadores cujas funções demandam formação profissional específica?

- | | | | |
|------------|------------|-------------|---------------------|
| 01. () 1% | 05. () 5% | 09. () 9% | 13. () 13% |
| 02. () 2% | 06. () 6% | 10. () 10% | 14. () 14% |
| 03. () 3% | 07. () 7% | 11. () 11% | 15. () 15% |
| 04. () 4% | 08. () 8% | 12. () 12% | 16. () Mais de 15% |

P06 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? _____ |

P06 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 | [] |

P06 E. Que departamento da empresa faz a gestão dos aprendizes?

- 01. () Recursos Humanos
- 02. () Outro

P06 F. Sua empresa mantém uma política de absorção dos aprendizes que concluem o contrato de aprendizagem?

- 01. () Sim
- 02. () Não

P06 G. Em caso positivo, quantos aprendizes foram efetivados como funcionários em 2013 e em 2014?

- | | Total de Aprendizes | Total de Efetivados |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|
| 01. () Em 2013 | [] | [] |
| 02. () Em 2014 | [] | [] |

P06 H. Entre os aprendizes mantidos por sua empresa há pessoas com deficiência?

- 01. () Sim
- 02. () Não

P06 I. Sua empresa tem dificuldade para cumprir a Lei do Aprendiz?

- 01. () Sim
- 02. () Não

P06 J. Em caso positivo, informe quais são as principais dificuldades.



PARTE 3

PERCEPÇÃO DO PRINCIPAL GESTOR DA EMPRESA

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

Diretoria:

- 01. () Acima do que deveria
- 02. () Abaixo do que deveria
- 03. () Adequada

Gerência:

- 01. () Acima do que deveria
- 02. () Abaixo do que deveria
- 03. () Adequada

Supervisão, Chefia ou Coordenação:

- 01. () Acima do que deveria
- 02. () Abaixo do que deveria
- 03. () Adequada

Quadro Funcional:

- 01. () Acima do que deveria
- 02. () Abaixo do que deveria
- 03. () Adequada

P07 B. Se a proporção de mulheres está abaixo do que deveria em um desses níveis, a que atribui?

- 01. () À falta de qualificação profissional de mulheres para os cargos
- 02. () À falta de interesse de mulheres por cargos na empresa
- 03. () À falta de conhecimento ou experiência da empresa para lidar com o assunto

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

Diretoria:

- 01. () Acima do que deveria
- 02. () Abaixo do que deveria
- 03. () Adequada

Gerência:

- 01. () Acima do que deveria
- 02. () Abaixo do que deveria
- 03. () Adequada

Supervisão, Chefia ou Coordenação:

- 01. () Acima do que deveria
- 02. () Abaixo do que deveria
- 03. () Adequada

Quadro Funcional:

- 01. () Acima do que deveria
- 02. () Abaixo do que deveria
- 03. () Adequada

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

- 01. () À falta de qualificação profissional de negros para os cargos
- 02. () À falta de interesse de negros por cargos na empresa
- 03. () À falta de conhecimento ou experiência na empresa para lidar com o assunto

P09 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:**

- 01. () Acima do que deveria
- 02. () Abaixo do que deveria
- 03. () Adequada

Gerência:

- 01. () Acima do que deveria
- 02. () Abaixo do que deveria
- 03. () Adequada

Supervisão, Chefia ou Coordenação:

- 01. () Acima do que deveria
- 02. () Abaixo do que deveria
- 03. () Adequada

Quadro Funcional:

- 01. () Acima do que deveria
- 02. () Abaixo do que deveria
- 03. () Adequada



P09 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?

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

P10 A. De acordo com seu critério, a proporção de **pessoas com deficiência** em sua empresa, em cada um dos seguintes níveis hierárquicos, está:

Diretoria:

01. () Acima do que deveria
02. () Abaixo do que deveria
03. () Adequada

Gerência:

01. () Acima do que deveria
02. () Abaixo do que deveria
03. () Adequada

Supervisão, Chefia ou Coordenação:

01. () Acima do que deveria
02. () Abaixo do que deveria
03. () Adequada

Quadro Funcional:

01. () Acima do que deveria
02. () Abaixo do que deveria
03. () Adequada

P10 B. Se a proporção de pessoas com deficiência está abaixo do que deveria em um desses níveis, a que atribui?

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

P11 A. De acordo com seu critério, a proporção de **aprendizes** em sua empresa está:

01. () Acima do que deveria
02. () Abaixo do que deveria
03. () Adequada

P11 B. Se a proporção de aprendizes está abaixo do que deveria em um desses níveis, a que atribui?

01. () À falta de qualificação de aprendizes
02. () À falta de interesse de aprendizes pela empresa
03. () À falta de conhecimento ou experiência da empresa para lidar com o assunto

PARTE 4
(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	[]	[]	[]
Indígena	[]	[]	[]
TOTAL	[]	[]	[]

DEFICIÊNCIAS

	Total Diretores	Total Homens	Total Mulheres
Física	[]	[]	[]
Visual	[]	[]	[]
Auditiva	[]	[]	[]
Múltipla	[]	[]	[]
Intelectual	[]	[]	[]
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	[]	[]	[]
Indígena	[]	[]	[]
TOTAL	[]	[]	[]

DEFICIÊNCIAS

	Total Gerentes	Total Homens	Total Mulheres
Física	[]	[]	[]
Visual	[]	[]	[]
Auditiva	[]	[]	[]
Múltipla	[]	[]	[]
Intelectual	[]	[]	[]
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 N.º. 3 – PERFIL DO QUADRO DE SUPERVISÃO, CHEFIA OU COORDENAÇÃO

PERFIL GERAL

TOTAL DE SUPERVISORES/CHEFES

TOTAL DE HOMENS

TOTAL DE MULHERES

GRUPOS ETÁRIOS

	Total Supervisores/ Chefes	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 Supervisores/ Chefes	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 Supervisores/ Chefes	Total Homens	Total Mulheres
Branca	[]	[]	[]
Preta	[]	[]	[]
Parda	[]	[]	[]
Amarela	[]	[]	[]
Indígena	[]	[]	[]
TOTAL	[]	[]	[]

DEFICIÊNCIAS

	Total Supervisores/ Chefes	Total Homens	Total Mulheres
Física	[]	[]	[]
Visual	[]	[]	[]
Auditiva	[]	[]	[]
Múltipla	[]	[]	[]
Intelectual	[]	[]	[]
TOTAL	[]	[]	[]

TEMPO DE EMPRESA

	Total Supervisores/ Chefes	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. 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	[]	[]	[]
Indígena	[]	[]	[]
TOTAL	[]	[]	[]

DEFICIÊNCIAS

	Total Funcionários	Total Homens	Total Mulheres
Física	[]	[]	[]
Visual	[]	[]	[]
Auditiva	[]	[]	[]
Múltipla	[]	[]	[]
Intelectual	[]	[]	[]
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	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 Aprendizes	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 Aprendizes	Total Homens	Total Mulheres
Branca	[]	[]	[]
Preta	[]	[]	[]
Parda	[]	[]	[]
Amarela	[]	[]	[]
Indígena	[]	[]	[]
TOTAL	[]	[]	[]

DEFICIÊNCIAS

	Total Aprendizes	Total Homens	Total Mulheres
Física	[]	[]	[]
Visual	[]	[]	[]
Auditiva	[]	[]	[]
Múltipla	[]	[]	[]
Intelectual	[]	[]	[]
TOTAL	[]	[]	[]



QUADRO Nº. 6 – PERFIL DO QUADRO DE TRAINEES

PERFIL GERAL

TOTAL DE TRAINEES

TOTAL DE TRAINEES HOMENS

TOTAL DE TRAINEES MULHERES

GRUPOS ETÁRIOS

	Total Trainees	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 Trainees	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 Trainees	Total Homens	Total Mulheres
Branca	[]	[]	[]
Preta	[]	[]	[]
Parda	[]	[]	[]
Amarela	[]	[]	[]
Indígena	[]	[]	[]
TOTAL	[]	[]	[]

DEFICIÊNCIAS

	Total Trainees	Total Homens	Total Mulheres
Física	[]	[]	[]
Visual	[]	[]	[]
Auditiva	[]	[]	[]
Múltipla	[]	[]	[]
Intelectual	[]	[]	[]
TOTAL	[]	[]	[]

QUADRO Nº. 7 – PERFIL DO QUADRO DE ESTAGIÁRIOS

PERFIL GERAL

TOTAL DE ESTAGIÁRIOS

TOTAL DE ESTAGIÁRIOS HOMENS

TOTAL DE ESTAGIÁRIOS MULHERES

GRUPOS ETÁRIOS

	Total Estagiários	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 Estagiários	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 Estagiários	Total Homens	Total Mulheres
Branca	[]	[]	[]
Preta	[]	[]	[]
Parda	[]	[]	[]
Amarela	[]	[]	[]
Indígena	[]	[]	[]
TOTAL	[]	[]	[]

DEFICIÊNCIAS

	Total Estagiários	Total Homens	Total Mulheres
Física	[]	[]	[]
Visual	[]	[]	[]
Auditiva	[]	[]	[]
Múltipla	[]	[]	[]
Intelectual	[]	[]	[]
TOTAL	[]	[]	[]



QUADRO Nº. 8 – PERFIL DO QUADRO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

PERFIL GERAL

TOTAL DE MEMBROS DO(S) CONSELHO(S) DA EMPRESA _____

TOTAL DE HOMENS _____

TOTAL DE MULHERES _____

GRUPOS ETÁRIOS

	Total Conselheiros	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

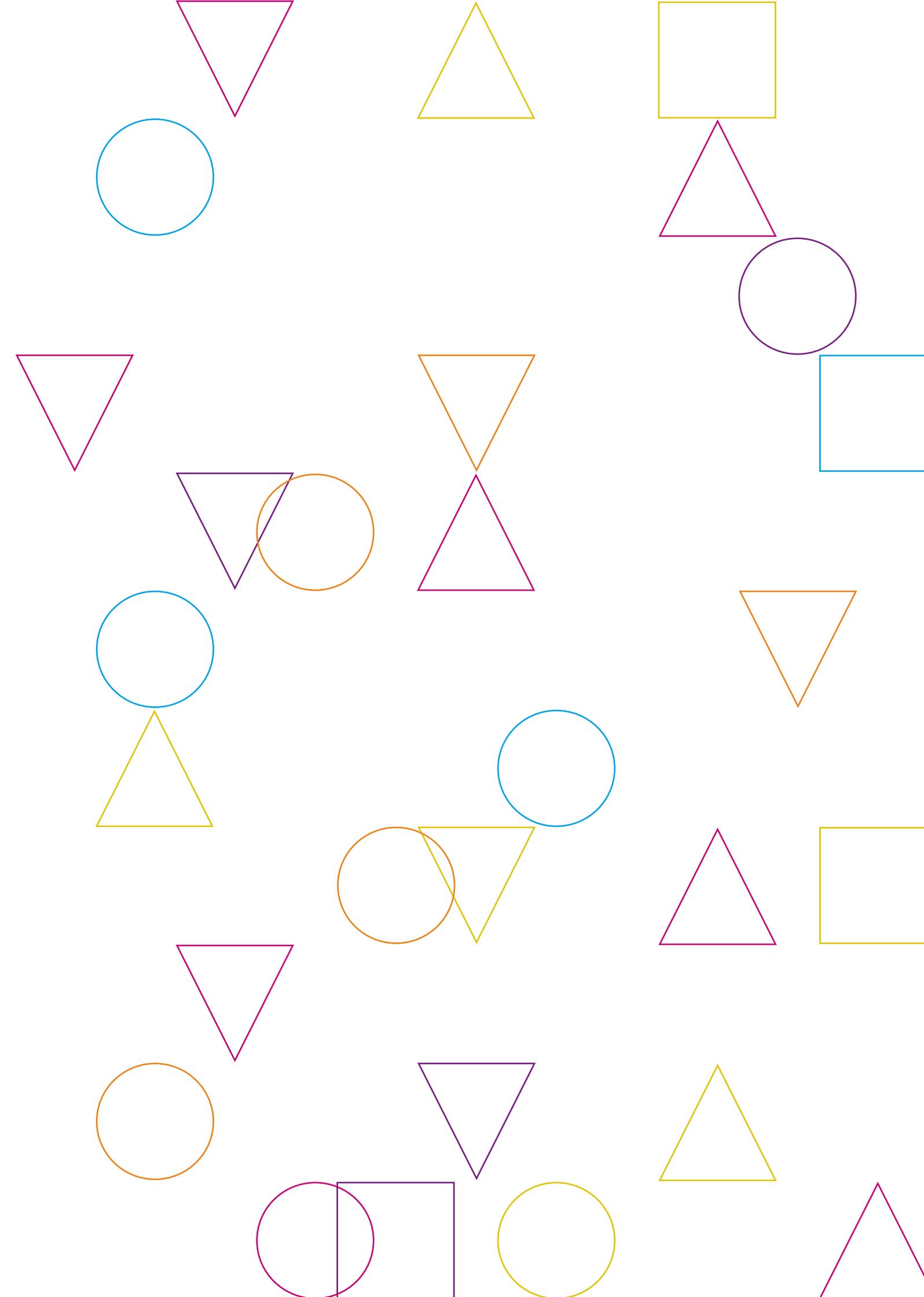
	Total Conselheiros	Total Homens	Total Mulheres
Até a 4ª. série	[]	[]	[]
Da 5ª. à 8ª. série	[]	[]	[]
Ensino Médio	[]	[]	[]
Ensino Superior	[]	[]	[]
Pós/Mestrado	[]	[]	[]
Doutorado/Pós	[]	[]	[]
TOTAL	[]	[]	[]

RAÇA OU COR

	Total Conselheiros	Total Homens	Total Mulheres
Branca	[]	[]	[]
Preta	[]	[]	[]
Parda	[]	[]	[]
Amarela	[]	[]	[]
Indígena	[]	[]	[]
TOTAL	[]	[]	[]

DEFICIÊNCIAS

	Total Conselheiros	Total Homens	Total Mulheres
Física	[]	[]	[]
Visual	[]	[]	[]
Auditiva	[]	[]	[]
Múltipla	[]	[]	[]
Intelectual	[]	[]	[]
TOTAL	[]	[]	[]



REALIZAÇÃO

INSTITUTO
ETHOS



**PREFEITURA DE
SÃO PAULO**
PROMOÇÃO DA
IGUALDADE RACIAL

COOPERAÇÃO

