

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
NÍVEL MESTRADO**

JANAÍNA MAGALI CORDEIRO DA SILVA

O RACISMO NAS CORPORAÇÕES:

Da (in)aplicabilidade dos instrumentos normativos antidiscriminatórios às possibilidades para alcançar o valor da diversidade racial nas empresas

São Leopoldo

2022

JANAÍNA MAGALI CORDEIRO DA SILVA

O RACISMO NAS CORPORAÇÕES:

Da (in)aplicabilidade dos instrumentos normativos antidiscriminatórios às possibilidades para alcançar o valor da diversidade racial nas empresas

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS

Orientadora: Profa. Dra. Raquel von Hohendorff

São Leopoldo

2022

S586r Silva, Janaína Cordeiro da
O racismo nas corporações: da (in)aplicabilidade dos instrumentos normativos antidiscriminatórios às possibilidades para alcançar o valor da diversidade racial nas empresas. / Janaína Cordeiro da Silva -- 2022.
139 : il. ; color. ; 30cm.

Dissertação (Mestrado em Direito) -- Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2022.

Orientadora: Profa. Dra. Raquel von Hohendorff.

1. Direitos humanos. 2. Racismo. 3. Discriminação racial - Empresa. 4. Desigualdade racial - Empresa. 5. Diversidade. I. Título. II. Hohendorff, Raquel von.

CDU 342.7

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO – PPGD
NÍVEL MESTRADO

A dissertação intitulada: **“O RACISMO NAS CORPORações: Da (in)aplicabilidade dos instrumentos normativos antidiscriminatórios às possibilidades para alcançar o valor da diversidade racial nas empresas”**, elaborada pela mestrande Janaina Magali Cordeiro da Silva, foi julgada adequada e aprovada por todos os membros da Banca Examinadora para a obtenção do título de MESTRE EM DIREITO.

São Leopoldo, 04 de outubro de 2022.


Prof. Dr. **Anderson Vichinkeski Teixeira**,

Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Direito.

Apresentada à Banca integrada pelos seguintes professores:

Presidente: Dra. Raquel von Hohendorff Participação por Webconferência

Membro: Dra. Clarice Beatriz Da Costa Sohngen Participação por Webconferência

Membro: Dr. Lucio Antonio Machado Almeida Participação por Webconferência

Membro: Dr. Wilson Engelmann Participação por Webconferência

À minha família, meus amigos e a todo povo negro...

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, pela vida e pela grande oportunidade desta pesquisa, sem o qual o sonho do Mestrado em Direito na Universidade do Vale do Rio dos Sinos não se tornaria realidade.

À minha primeira referência, minha família, principalmente ao meu filho Arthur, meu esposo Maicon e minha mãe Elisabeth, que me acolheram em todos os momentos, desde os alegres aos de profunda exaustão. Agradeço profundamente a minha família pela paciência e apoio e, sobretudo, por acreditar incondicionalmente em meus sonhos.

À minha orientadora, professora doutora Raquel von Hohendorff, por todos os ensinamentos, pela leveza, serenidade e sabedoria, reconhecidos por todos os seus orientandos. Sua generosidade e humanidade foram fundamentais nesse momento crucial, minha eterna gratidão!

Ao professor doutor Wilson Engelmann, grande mestre, verdadeiro exemplo de ser humano, por todas as ideias fundamentais na construção do meu projeto e do texto da dissertação.

Aos professores do PPGD, por tantos ensinamentos.

Aos colegas do curso de Mestrado em Direito Público da Unisinos, por compartilharem tantas trocas.

A todos os colaboradores da universidade Unisinos, especialmente às meninas da secretaria do PPGD, a Rafaela e a Paloma, por toda a atenção e disponibilidade.

A todos os meus amigos, que prefiro não nomear para não esquecer ninguém, pois são muitos.

Aos companheiros e irmãos negros(as).

RESUMO

Esta dissertação tem como tema a discriminação racial nas corporações e os seus reflexos diante da inaplicabilidade dos instrumentos normativos antidiscriminatórios, especialmente no que se refere às desigualdades sociais. O estudo tem como objetivo apresentar possibilidades para alcançar o valor da diversidade racial nas empresas. Ademais, será abordado o conceito do racismo e seus reflexos sociais, com objetivo de analisar o contexto de racismo estrutural que acomete a sociedade brasileira desde o fim da escravidão, há mais de um século. O estudo examinará a discriminação racial no trabalho a partir da necessidade de transformação social, avaliando os desafios e os impactos das políticas afirmativas. A redução das desigualdades no Brasil é a proposta do tema, diante de uma análise do ODS 10 da Agenda 2030 e dos instrumentos normativos antidiscriminatórios vigentes no país. A partir do fundamento trazido pela Constituição Federal de 1988, será observada a (in)aplicabilidade do direito antidiscriminatório nas empresas brasileiras, a (in)eficácia do decreto de direitos humanos perante sua aplicabilidade nas empresas brasileiras, seus discursos e realidades, assim como será analisada a responsabilidade social corporativa, seus aspectos da teoria à prática. Por fim, serão investigados os desafios para a implementação do conceito de diversidade nas corporações, verificando seus limites e alternativas para a busca de um ambiente corporativo mais plural e inclusivo. Na análise, será examinado o Índice ESG de Equidade Racial Setorial, através das novas perspectivas empresariais e critérios ambientais, sociais diante das avaliações e decisões de negócios. Será avaliado, ainda, o conceito de diversidade para as instituições, verificando o preceito de Direito da Diversidade, aspectos das ações afirmativas e possibilidades de estímulo as boas práticas através do incentivo fiscal. Apresentar-se-á uma proposta educativa antirracista para as empresas, por meio de um guia prático a partir da temática de igualdade racial, a fim de romper com o ciclo de exclusão social que permeia o ambiente de trabalho e, a partir disso, promover o valor da diversidade nas empresas.

Palavras-chave: racismo; discriminação racial; empresas; direitos humanos; desigualdade social; diversidade.

ABSTRACT

Esta tesis tiene como tema la discriminación racial en las empresas, sus reflejos frente a la inaplicabilidad de los instrumentos normativos antidiscriminatorios, especialmente en lo que se refiere a las desigualdades sociales. El estudio tiene como objetivo presentar las posibilidades de conseguir el valor de la diversidad racial en las empresas. Además, se abordará el concepto de racismo y sus reflejos sociales, con el objetivo de analizar el contexto de racismo estructural que aqueja a la sociedad brasileña desde el fin de la esclavitud, hace más de un siglo. El estudio examinará la discriminación racial en el trabajo, a partir de la necesidad de transformación social, evaluando los desafíos y los impactos de las políticas afirmativas. La reducción de las desigualdades en Brasil es la propuesta del tema, ante un análisis del ODS 10 de la Agenda 2030 y de los instrumentos normativos antidiscriminatorios vigentes en el país. A partir del fundamento constitucional aportado por la Constitución Federal de 1988, se observará la (in)aplicabilidad del derecho antidiscriminatorio en las empresas brasileñas, la (in)efectividad del decreto de derechos humanos ante su aplicabilidad en las empresas brasileñas, sus discursos y realidades, así como el análisis de la responsabilidad social empresarial, sus aspectos desde la teoría a la práctica. Por último, se investigarán los retos para la implementación del concepto de diversidad en las empresas, verificando sus límites y alternativas para la búsqueda de un ambiente corporativo más plural e inclusivo. En el análisis, se examinará el Índice de Equidad Racial Sectorial ESG, a través de las nuevas perspectivas corporativas y los criterios ambientales y sociales de cara a las evaluaciones y decisiones empresariales. También se evaluará el concepto de diversidad para las instituciones, verificando el precepto de la Ley de Diversidad, los aspectos de la acción afirmativa y las posibilidades de fomentar las buenas prácticas mediante incentivos fiscales. Se presentará una propuesta de educación antirracista para las empresas, a través de una guía práctica basada en el tema de la igualdad racial, con el fin de romper con el ciclo de exclusión social que impregna el lugar de trabajo y, a partir de ello, promover el valor de la diversidad en las empresas.

Keywords: racismo; discriminación racial; empresas; derechos humanos; desigualdad social; diversidad.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil.....	28
Figura 2 - Distribuição do pessoal por cor ou raça nas empresas	36
Figura 3 - Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 10 (ODS 10)	47

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição do pessoal por cor ou raça nas empresas.....	40
Gráfico 2 - RSE e sustentabilidade.....	83

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição de renda mensal domiciliar por cor ou raça.....	38
Tabela 2 – Índice ESG de Equidade Racial	95

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 O RACISMO ESTRUTURAL NO BRASIL: DESDE OS FUNDAMENTOS HISTÓRICOS ATÉ A DISCRIMINAÇÃO RACIAL ATUAL NAS EMPRESAS	19
2.1 Racismo e a desigualdade social no Brasil: aspectos da exclusão social..	22
2.2 A discriminação racial no trabalho e a necessária transformação social: desafios e impacto nas corporações.....	31
2.3 Redução das desigualdades no Brasil até 2030? Uma análise do ODS 10 da Agenda 2030.....	44
3 DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO: OS INSTRUMENTOS NORMATIVOS ANTIDISCRIMINATÓRIOS E A RESPONSABILIDADE SOCIAL NAS EMPRESAS.....	50
3.1 O Direito Antidiscriminatório à luz da Constituição Federal: fundamentos e perspectivas.....	51
3.2 O decreto de direitos humanos e a aplicabilidade nas empresas: discursos e realidades	62
3.3 A responsabilidade social corporativa: da teoria à prática.....	76
4 OS DESAFIOS DA DIVERSIDADE RACIAL NAS EMPRESAS: LIMITES E ALTERNATIVAS.....	87
4.1 Índice ESG de Equidade Racial Setorial: novas perspectivas empresariais	88
4.2 O direito da diversidade nas corporações: das ações afirmativas ao incentivo fiscal por boas práticas	96
4.3 Uma proposta educativa antirracista nas organizações: um guia prático a partir da temática de igualdade racial	108
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	120
REFERÊNCIAS.....	129
ANEXO A – LEI N. 16.340 DE 30 DE DEZEMBRO DE 2015.....	141
ANEXO B – PROCESSO N. 1213/21 – PLL N. 541/21 – CÂMARA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE.....	143

1 INTRODUÇÃO

O Brasil possui uma extensa legislação sobre antidiscriminação e de proteção dos direitos fundamentais. Contudo, apesar das diversas ferramentas normativas vigentes no país, o direito não coíbe as condutas discriminatórias comuns ao ambiente corporativo. Além disso, os obstáculos sociais tornam os instrumentos antidiscriminatórios ineficientes, pois não dão conta de minimizar a desigualdade presente nas empresas, acarretando efeitos negativos sociais e materiais na vida das pessoas.

O racismo estrutural é um dos principais fatores de desigualdade social no país. O racismo está presente nas relações de trabalho e atua como seu elemento social e estruturante, privilegiando uns em detrimento de outros. Portanto, ao examinar a história da população negra no Brasil, pode-se identificar os aspectos estruturais desse preconceito, perpassando pelos fatores históricos, sociais e econômicos, a fim de identificar fatores determinantes da desigualdade social no país.

Entende-se que para a plena concretização plena de direitos e alcance do bem-estar social, faz-se necessário que se rompa com os ciclos de exclusão que impedem o desenvolvimento social do país, de forma equilibrada e sustentável. O Estado Democrático de Direito se mostra como aquele que garante e preserva os direitos dos cidadãos, com oportunidades iguais para todos.

Contudo, cabe a indagação acerca da efetiva democracia racial no Brasil, pois, em pleno século XXI, os casos de discriminação contra a cor da pele aumentaram consideravelmente, seja no ambiente de trabalho, seja nas relações do cotidiano. Nessa linha, percebe-se que o mito da democracia entre raças reforça o fato de que o racismo se trata de uma violência naturalizada pela sociedade Brasileira, na medida em que autoriza o preconceito racial nas relações humanas.

Verifica-se, portanto, a necessidade de confrontar as injustiças raciais, porque, caso contrário, a sociedade jamais avançará. A cultura, os costumes e as raízes do povo negro não foram levados em consideração pela lente colonizadora da sociedade contemporânea, que, por sua vez, nega e silencia as influências e contribuições dos povos africanos. Tal silenciamento da história protagonizada pelo povo preto revela o quanto esse grupo é inferiorizado e marginalizado nas relações sociais.

Ao Estado cabe o dever de preservação dos direitos fundamentais previstos na Constituição brasileira e, sobretudo, de proteção e garantia de tutela dos direitos

humanos a todos os povos e em todos os tempos. Esse dever constitucional do Estado se estende às relações de trabalho, em que repercute através da preservação dos direitos sociais e trabalhistas, como direito fundamental da pessoa humana.

No entanto, a legislação e as normas de proteção ao trabalho, por si só, não são suficientes para garantir os direitos dos trabalhadores, pois estas não garantem a aplicabilidade das regras e princípios do direito do trabalho, no dia a dia das empresas. Dessa forma, os instrumentos antidiscriminatórios têm como função principal minimizar as disparidades entre grupos sociais, promovendo a maior efetividade na proteção aos direitos humanos através de normas específicas voltadas a proteção dos grupos mais vulneráveis.

Por outro lado, a Constituição Federal brasileira possui como fundamento central o tratamento igualitário entre os cidadãos. Nessa mesma esteira, o direito antidiscriminatório entrelaça-se aos princípios constitucionais, reiterando os valores verdadeiramente democráticos em prol de uma sociedade mais justa e igualitária.

Desse modo, o direito antidiscriminatório compõe-se de um conjunto de normas jurídicas constitucionais, tratados internacionais de direitos humanos e legislação infraconstitucional, que dizem respeito à promoção da igualdade, sendo, portanto, um instrumento indispensável para a promoção da democracia.

Em contrapartida, no que diz respeito à proteção dos direitos humanos nas corporações brasileiras, o estudo apresenta o Decreto nº 9.571/2018, que estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas. A partir das orientações do Decreto, avalia-se de que forma os princípios orientadores tornam as empresas responsáveis, no caso de violações a direitos humanos.

Em relação à responsabilidade social das empresas, o estudo busca confrontar as práticas sociais e os mecanismos legais utilizados pelas instituições, a fim de verificar seus limites e suas possibilidades, dando especial enfoque à prática do dia a dia das corporações.

Além disso, pode-se dizer que as empresas exercem um papel essencial para o enfrentamento ao racismo, pois são fundamentais para a movimentação da economia e para a criação de oportunidades de trabalho e desenvolvimento do país. As corporações têm um papel de destaque no enfrentamento ao racismo e no combate à desigualdade racial, porém, percebe-se que a pauta da inclusão e a da diversidade são temas irrelevantes no cotidiano das empresas brasileiras.

Na sua grande maioria, as empresas praticam uma gestão autônoma, nem sempre voltada aos valores da ética e da responsabilidade social. No entanto, a sociedade brasileira espera que as organizações cumpram com o seu papel e sejam grandes atores da transformação social.

Verifica-se que as enormes carências e desigualdades sociais presentes no Brasil dão conta da falta da efetiva responsabilidade social por parte das empresas. As instituições precisam reconhecer a necessidade do comprometimento com a transformação social, para que possam cumprir um novo papel no processo de desenvolvimento: como agentes de uma nova cultura e protagonistas da mudança social.

O compromisso de uma gestão corporativa responsável vai muito além da perspectiva de gerar emprego e proporcionar fonte de renda aos seus colaboradores, pagar tributos e oferecer condições adequadas de trabalho aos seus funcionários. As empresas, por sua vez, possuem responsabilidade sobre a sua gestão, sobre a sua atuação, que precisa estar atrelada aos valores de proteção dos direitos humanos.

Assim, identifica-se que o grande desafio para se obter uma sociedade mais justa e igualitária vai muito além das iniciativas impostas pelo Estado, pois as corporações também são agentes importantes nessa transformação. As empresas precisam compreender que a efetiva proteção aos direitos humanos, só pode ser cumprida na medida em que a igualdade de direitos e de raças fizer parte dos valores institucionais no seu cotidiano empresarial.

Desta forma, entende-se que a empresa que adere aos programas de diversidade e inclusão na política interna da sua gestão, pode trazer consequências positivas não apenas para a sua equipe, mas para a sociedade como um todo, promovendo a equidade na ordem social.

Contudo, percebe-se que a ideia de transformação não surge a partir da falta de conhecimento, tampouco se trata de uma hipótese lógica que será construída naturalmente, a partir de algo que se entende como negativo. As respostas para o combate ao racismo precisam ser criadas, a cultura empresarial deve ser revista, pois na medida em que se naturaliza o racismo no ambiente corporativo, a pauta da diversidade deve tornar-se tema principal dentro e fora das empresas.

Nesse sentido, pode-se dizer que, para romper com esse ciclo de exclusão, faz-se necessária uma contextualização da história do povo preto, com os aspectos que fundamentam a desigualdade social entre negros e brancos. A partir daí, pode-se

identificar as causas geradoras da vulnerabilidade social e, na mesma medida, constatar o quão distante o Brasil está da transformação social global, o quanto o país retrocede quando se pensa na meta dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030.

A Agenda 2030 da ONU se trata de um plano de ação global para que as pessoas alcancem um futuro melhor e possam desfrutar da prosperidade e da paz universal, erradicando, assim, a fome e a pobreza em todos os seus aspectos. Para a redução das desigualdades, foi desenvolvido o ODS 10, que objetiva minimizar as desigualdades sociais em nível mundial. Porém, a satisfação deste ODS se mostra como um grande desafio para que a Agenda 2030 possa alcançar de fato o desenvolvimento sustentável.

A sexta edição do Relatório Luz da ONU revela o retrocesso do Brasil diante do crescimento das desigualdades no país.¹ O estudo aponta a maior insegurança alimentar entre as famílias e o aumento das dificuldades no ingresso das pessoas ao trabalho formal. O relatório revela que o país continua perdendo respeitabilidade e credibilidade internacional e, portanto, avança em sentido ao retrocesso para que se atinja os objetivos da meta. Nesse sentido, este relatório da ONU examina as ações tomadas pelo Brasil em favor a implementação da Agenda 2030, em especial no que diz respeito à redução de desigualdade.

Para além disso, abordar-se-á o conceito do ESG (sigla para *Environmental, Social and Governance*, em inglês), que ganha cada vez mais força no universo corporativo. Os valores do ESG abrangem a responsabilidade ambiental, social e de governança corporativa, perspectivas que buscam a redução de impactos negativos nas operações da empresa, além de estimular a adoção de boas práticas nas instituições.

Desta forma, pode-se dizer que apresentar mecanismos de prevenção às condutas discriminatórias por parte das empresas, utilizando-se do ESG e dos ODS são alternativas palpáveis de redução de desigualdades e de promoção da sustentabilidade empresarial.

¹ GRUPO DE TRABALHO DA SOCIEDADE CIVIL PARA A AGENDA 2030. **V Relatório Luz da Sociedade Civil**: Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável Brasil. [S. l.]: GTSC A2030, 2021. Disponível em: <https://actionaid.org.br/publicacoes/v-relatorio-luz-da-sociedade-civil-sobre-agenda-2030/>. Acesso em: 16 jul. 2022.

De outro lado, o estudo apresenta as ações afirmativas como medidas eficazes para reprimir as desigualdades sociais no Brasil e garantir a igualdade de oportunidades no ambiente corporativo. Para tanto, propõe-se que as medidas afirmativas se deem através de incentivo fiscal, como forma de estímulo às boas práticas por parte das empresas.

Nessa perspectiva, propõe-se, ainda, uma ação educativa antirracista para as organizações, através de um guia prático, voltado aos temas que envolvem a igualdade racial. O Guia Incluir sugere que as corporações adotem as iniciativas de diversidade na gestão da empresa, porém orienta que tal medida se dê de forma gradual, perpassando todos os setores da empresa. A iniciativa começa a partir do mapeamento acerca das necessidades do negócio, no que tange à diversidade e à inclusão das pessoas negras e dos grupos vulneráveis. Nesse sentido, mostra-se possível apresentar um projeto que esteja de acordo com as realidades da empresa, em que se estabelecem metas e avaliações como forma de aferição dos resultados obtidos com a implantação do projeto de diversidade.

Contudo, no campo prático, verifica-se que a adoção de boas práticas por parte das empresas, ainda é tema muito distante. As corporações precisam tornar o seu ambiente de trabalho mais igualitário e inclusivo. Entende-se, portanto, que as medidas afirmativas precisam sair do papel e se tornar realidade no mundo dos negócios.

Desse modo, percebe-se que a grande maioria das empresas brasileiras permanece se omitindo de promover as boas práticas no seu dia a dia. Será possível, nesse sentido, apresentar uma alternativa viável para amenizar esta desigualdade e promover efetivamente a diversidade no ambiente corporativo?

O problema de pesquisa que rege esta dissertação tem como objetivo geral analisar, sob a perspectiva dos dispositivos de proteção e defesa dos direitos fundamentais estabelecidos pela Constituição Federal, em que medida os atuais instrumentos normativos antidiscriminatórios existentes no Brasil auxiliam (ou não) na ampliação da diversidade racial nas empresas. Ainda, propõe-se, a partir do estudo, apresentar possíveis alternativas para as empresas alcançarem efetivamente o valor da diversidade racial.

Desta forma, diante da existência de diversos instrumentos normativos antidiscriminatórios vigentes no Brasil, verifica-se a necessidade de investigar a

(in)aplicabilidade destes mecanismos no que tange às empresas brasileiras e, ainda, examinar quais as barreiras que justificam a (in)eficiência destes institutos.

Para tanto, a dissertação foi dividida em três partes. Na primeira parte, inicialmente, abordar-se-á questões relativas ao histórico de escravidão da população negra no Brasil e os desafios do racismo estrutural. Ainda, apresentar-se-á a desigualdade social no Brasil e os aspectos da exclusão social, bem como a discriminação racial no mercado de trabalho e a necessária transformação social, seus desafios e o seu impacto nas corporações. Serão apresentadas, também, as recomendações do ODS 10, que versa sobre a redução de desigualdades, suas metas e desafios do Brasil para implementação da Agenda 2030. Busca-se examinar a história da população negra no Brasil, perpassando pelos fatores históricos, sociais e econômicos vivenciados pelo negro desde o período de escravidão, a fim de identificar aspectos da desigualdade social no país.

Na segunda parte, será abordado o Direito Antidiscriminatório à luz da Constituição Federal. Avaliar-se-ão os instrumentos normativos antidiscriminatórios e a responsabilidade social nas empresas, perpassando pelo conceito de Direito Antidiscriminatório, seus fundamentos e perspectivas. Analisar-se-á o Decreto nº 9.571/2018, que estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas, e se buscará avaliar de que forma os princípios orientadores tornam as empresas responsáveis no caso de violações a direitos humanos;

Ao longo desta parte, ainda, serão apresentadas as perspectivas do decreto de direitos humanos e sua aplicabilidade nas empresas brasileiras, seus discursos e suas realidades. Serão abordadas, ainda, a responsabilidade social corporativa, em seus aspectos da teoria à prática, com objetivo de confrontar as práticas sociais e os mecanismos legais, seus limites e suas possibilidades, dando especial enfoque ao dia a dia das corporações.

Na última parte, será introduzida a ideia ESG e seu significado, bem como suas implicações e a sua necessária aplicação, voltada às práticas sociais, ambientais e de governança nas empresas, considerando-se o aspecto da confiança, fator imprescindível nas relações empresariais. Assim, o estudo utilizará os conceitos do ESG e dos ODS como alternativas palpáveis de redução de desigualdades nas organizações. Além disso, será estudado o direito da diversidade nas corporações, a partir das ações afirmativas como iniciativas de boas práticas da diversidade e será apresentada uma proposta educativa antirracista para as organizações, através de

um guia prático regulado da temática da igualdade racial, como uma possibilidade de resposta e enfrentamento falta de adesão a políticas afirmativas nas instituições.

Contudo, entende-se que a sociedade brasileira possui um compromisso com a diminuição das desigualdades raciais, pois é um país multirracial e, em face disso, mostra-se de grande importância o debate acadêmico, econômico e político da luta contra as desigualdades raciais, como um indicador importante para se pensar o acesso às oportunidades dentro das empresas.

2 O RACISMO ESTRUTURAL NO BRASIL: DESDE OS FUNDAMENTOS HISTÓRICOS ATÉ A DISCRIMINAÇÃO RACIAL ATUAL NAS EMPRESAS

Por aí se vê que o barato é domesticar mesmo. E se a gente detém o olhar em determinados aspectos da chamada cultura brasileira a gente saca que em suas manifestações mais ou menos conscientes ela oculta, revelando, as marcas da africanidade que a constituem.²

O racismo faz parte da estrutura social brasileira, apresentando-se como uma doença ou patologia social naturalizada pela sociedade, em que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares.³

Durante o período de escravidão (1538) o racismo atingiu seu ápice em relação a violência contra os corpos pretos. Na chamada “descoberta” do Brasil, a partir do aparecimento da raça negra no país, se inicia a exploração do povo negro “fertilizando o solo brasileiro com suas lágrimas, seu sangue, seu suor e seu martírio na escravidão”.⁴ Nesse sentido, o papel da população negra foi decisivo para o desenvolvimento de um país recém fundado. Pode-se dizer que, sem a mão de obra escrava do povo preto, jamais a estrutura econômica do país haveria existido.⁵

No entanto, diante do cenário de pós-abolição, percebe-se que o Estado desampara totalmente a população negra e não propõe qualquer condição mínima de existência ao povo preto, sequestrado e explorado para ser desumanizado no Brasil. Nesse sentido, Achille Mbembe ensina que:

De fato, a condição de escravo resulta de uma tripla perda: perda de um ‘lar’, perda de direitos sobre seu corpo e perda de status político, essa perda tripla equivale a dominação absoluta, alienação ao nascer e morte social (expulsão da humanidade de modo geral).⁶

² GONZALES, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. **Revista Ciências Sociais Hoje**, Anpocs, p. 223-244, 1984.

³ ALMEIDA, Silvio. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018. (Coleção Feminismos Plurais). p. 29.

⁴ FERNANDES, Florestan. **O genocídio do negro brasileiro: o processo de um racismo mascarado.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978. p. 48-49.

⁵ FERNANDES, Florestan. **O genocídio do negro brasileiro: o processo de um racismo mascarado.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.

⁶ MBEMBE, Achille. Necropolítica: biopoder, soberania, estado de exceção, política da morte. **Arte & Ensaios**, Rio de Janeiro, n. 32, p. 122-151, dez. 2016.

Desse modo, pode-se dizer que o reconhecimento da consciência negra é desencorajado pela negativa da sociedade em conferir ao negro a oportunidade igualitária de desenvolvimento social, político e cultural no Brasil.⁷

Diallo e Siqueira lecionam que:

O negro foi apagado de sua história, cultura, língua e religião, enquanto que ao imigrante europeu lhe foi dado a oportunidade de cultivar e conservar sua história, língua, cultura e religião. A marginalização do negro se amplia a partir do instante que lhe foi negado a posse da terra, a cidadania, a livre circulação nas cidades e o acesso ao trabalho remunerado.⁸

Contudo, apesar do passado escravocrata cruel e triste a que foi submetida a população negra no Brasil, com o passar dos anos, o país avançou na criação de legislações específicas de combate ao racismo.

Desta forma, pode-se afirmar que o Estado brasileiro possui uma legislação extensa no que diz respeito à proteção dos direitos humanos. A Constituição Federal de 1988,⁹ no seu texto, tem como fundamento a proteção aos direitos fundamentais e a própria compreensão de democracia e cidadania. Verifica-se, ainda, que no sistema normativo brasileiro existe legislação específica de promoção aos direitos humanos, direitos fundamentais e a própria compreensão de democracia e cidadania.

Com relação à proteção dos direitos humanos nas empresas, foi publicado o Decreto Federal nº 9.571/2018¹⁰ em atendimento às normas previstas na Constituição Federal, normas infraconstitucionais e convenções.

Porém, apesar da existência de diversas ferramentas normativas de tutela aos direitos humanos vigentes no Brasil, tais dispositivos não são suficientes para superar as barreiras da discriminação no ambiente corporativo. A realidade se reflete de maneira clara no mercado de trabalho no que diz respeito ao racismo estrutural. O estudo *Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil*, produzido pelo Instituto

⁷ FERNANDES, Florestan. **O genocídio do negro brasileiro**: o processo de um racismo mascarado. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978. p. 80.

⁸ DIALLO, Alfa Oumar; SIQUEIRO, Ruy dos Santos. Aspectos jurídicos dos privilégios da branquitude. **Videre**, [s. l.], v. 14, n. 19, p. 12–35, jan./abr. 2022. Disponível em: <https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/videre/article/view/13038>. Acesso em: 21 nov. 2022.

⁹ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 7 jul. 2022.

¹⁰ BRASIL. **Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018**. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm. Acesso em: 7 jul. 2022.

Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), confirma que as desigualdades sociais por cor ou raça são históricas e persistentes.¹¹

Nota-se que a voluntariedade, por parte das empresas, na implementação das diretrizes de proteção aos direitos humanos contraria a justiça, na medida em que abre margem para que as corporações tenham a possibilidade de escolher se acatam, ou não, a proteção aos direitos humanos.

Portanto, observa-se que a violação dos direitos humanos e o racismo estão interligados, uma vez que o racismo estrutural afeta diretamente a população negra, ou seja, discrimina um grupo de pessoas que compõe mais da metade da população brasileira de acordo com o IBGE.¹² Contudo, estes atos de discriminação racial no ambiente corporativo geram inúmeros impactos negativos, repercutindo suas ações por toda a cadeia corporativa e, especialmente, causando danos à sociedade em geral. Para tanto, faz-se necessário que se rompa com os ciclos de exclusão que permeiam as relações empresariais e que compreenda que a inclusão e a diversidade são as respostas para um futuro mais igualitário e plural.

Nesse contexto, importa compreender as origens do racismo estrutural no Brasil, examinar os impactos das desigualdades sociais no país e avaliar os efeitos da discriminação racial nas corporações brasileiras, a fim de identificar possíveis alternativas de redução das desigualdades.

Os desafios são muitos, estruturantes, determinantes e complexos. Os abismos sociais seguem entre os maiores do mundo, de modo que se consolida a exclusão histórica baseada em raças, etnias, identidade de gênero e orientação sexual. Pode-se dizer que, em uma perspectiva de futuro, a preservação do planeta vai exigir uma mudança radical no país, aliada aos objetivos da Agenda 2030 da ONU. Percebe-se que, para que se atinja as metas do ODS 10 de redução das desigualdades, ainda há muito a construir. No entanto, o Estado e as organizações são atores fundamentais para a efetiva transformação social e proteção aos direitos fundamentais.

¹¹ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 17 jul. 2022.

¹² INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 17 jul. 2022.

2.1 Racismo e a desigualdade social no Brasil: aspectos da exclusão social

O Brasil está entre os dez países mais desiguais do mundo, segundo o relatório *World Inequality Lab* (Laboratório das Desigualdades Mundiais).¹³ De acordo com o estudo, os níveis extremos de desigualdade crescem desde os meados dos anos 90.

O resultado do CENSO de 2012¹⁴ mostra um alto nível de desigualdade racial na estrutura ocupacional do Brasil. A disparidade por cor ou raça ocupa espaço central nesse debate, pois envolve aspectos relacionados ao processo de desenvolvimento do país. O estudo revela que há maiores níveis de vulnerabilidade econômica e social nas populações de cor ou raça preta, parda e indígena, como demonstram diferentes indicadores sociais divulgados nos últimos anos.

De acordo com o *ranking* de desigualdade do Gini,¹⁵ o Brasil está enquadrado entre os 10 países mais desiguais do mundo, sendo o único latino-americano na lista onde figuram os africanos. Na pesquisa, a variação numérica é de zero a um, sendo zero quando todos têm a mesma renda e um representando o extremo oposto. Segundo o estudo, o Brasil apresenta 0,539 pelo índice de Gini, com base em dados de 2018, ou seja, é um dos protagonistas em desigualdade a nível mundial.¹⁶

Na pesquisa do IBGE, a desvantagem da população negra em relação à população branca é confirmada quando considerado o recorte por nível de instrução. As estatísticas por cor ou raça indicam o recorte por rendimentos em relação às pessoas que ocupam cargos gerenciais, demonstrando que, quanto mais alto o rendimento, menor é a ocorrência de pessoas ocupadas pretas ou pardas. Em 2018, os índices apontam que somente 11,9% das pessoas ocupadas em cargos gerenciais

¹³ FERNANDES, Daniela. 4 dados que mostram por que Brasil é um dos países mais desiguais do mundo, segundo relatório. **BBC News**, Paris, 7 dez. 2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-59557761#:~:text=%22Entre%20os%20mais%20de%20100,do%20Laborat%C3%B3rio%20das%20Desigualdades%20Mundiais>. Acesso em: 19 jul. 2022.

¹⁴ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 17 jul. 2022.

¹⁵ SASSE, Cinta. Recordista em desigualdade, país estuda alternativas para ajudar os mais pobres. **Agência Senado**, Brasília, DF, 12 mar. 2021. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2021/03/recordista-em-desigualdade-pais-estuda-alternativas-para-ajudar-os-mais-pobres>. Acesso em: 19 jul. 2022.

¹⁶ SASSE, Cinta. Recordista em desigualdade, país estuda alternativas para ajudar os mais pobres. **Agência Senado**, Brasília, DF, 12 mar. 2021. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2021/03/recordista-em-desigualdade-pais-estuda-alternativas-para-ajudar-os-mais-pobres>. Acesso em: 19 jul. 2022.

eram pretas ou pardas, ao passo que entre suas brancas tal proporção atingiu 85,9%.¹⁷

De acordo com a pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil possui importantes desigualdades de renda e na força de trabalho decorrentes da raça:

A população de cor ou raça preta ou parda possui severas desvantagens em relação à branca, no que tange às dimensões contempladas pelos indicadores apresentados - mercado de trabalho, distribuição de rendimento e condições de moradia, educação, violência e representação política.¹⁸

Em uma sociedade desigual, a divisão de recursos não se dá igualmente, na medida em que uns possuem mais do que outros. Nesse contexto, percebe-se que as desigualdades estão ligadas à existência de estratificações sociais, econômicas, políticas, entre outras. Carlos Hasenbalg lembra que “a população negra tem sido explorada economicamente; os exploradores foram, principalmente, classes ou frações de classe economicamente dominantes brancas, indo de rentistas de terra até o capital monopolista”.¹⁹

Grada Kilomba leciona que o racismo pode ser representado por posições hierárquicas, em que o corpo preto significa não somente “inferioridade”, mas também “estar fora do lugar”, enquanto a branquitude representa posição de superioridade, ou seja, corpos que estão sempre “no lugar”, “em casa”, corpos que sempre pertencem. Para ela, “corpos negros são construídos como corpos impróprios, como corpos que estão ‘fora do lugar’ e, por essa razão, corpos que não podem pertencer”, ao contrário dos corpos brancos.²⁰

O sistema patriarcal se mantém presente nos processos de dominação e violência, em que se positiva nas relações humanas da sociedade contemporânea,

¹⁷ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 17 jul. 2022.

¹⁸ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 17 jul. 2022.

¹⁹ HASENBALG, Carlos. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Rio de Janeiro: Graal, 1979. p. 115.

²⁰ KILOMBO, Grada. **Memórias da plantação**. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019. *E-book*. Disponível em: https://www.ufrb.edu.br/ppgcom/images/MEMORIAS_DA_PLANTACAO_-_EPISODIOS_DE_RAC_1_GRADA.pdf. Acesso em: 12 nov. 2022.

muito embora os instrumentos de proteção dos dominados e violentados tenham avançado.

O patriarcado está no inconsciente coletivo da humanidade. Tal dogma da sociedade, funciona mediante um sistema de comunicação silenciosa, mas extremamente eficaz na estruturação e dinâmica dos processos de dominação das mulheres pelos homens e de homossexuais por heterossexuais (e mais ainda em relação a mulher negra). Ainda que sejam erradicadas das democracias ocidentais contemporâneas quaisquer espécies de dispositivos que permitam a legitimação de ações discriminatórias explícitas contra as mulheres; ainda que haja a configuração de um cenário, pelo menos plano normativo, de uma total igualdade de gênero, essas perspectivas, se não aprofundadas, revela, um olhar absolutamente ingênuo, pois as injustiças e desigualdades permanecem presentes em nossas sociedades ocidentais, ditas *democráticas*.²¹

A raça, a etnia, a cor de pele, são critérios que fundamentam a estrutura de classes e o sistema de estratificação social. O racismo estrutural caracteriza as sociedades capitalistas contemporâneas multirraciais, em diferentes formas (através do tempo e do espaço), impondo a divisão racial no trabalho como reflexo conspiratório das classes dominantes. A resistência do racismo não pode ser explicada apenas pelo legado da escravidão, mas sim como uma prática de interesse a um determinado grupo racialmente supraordenado na sociedade.²²

Para a Teoria Crítica da Raça (TCR), a realidade social e econômica da raça precisa ser alterada pelas ações humanas, pois as ciências sociais permanecem sob influência da dominação branca, nas teorias, análises e métodos. Desse modo, a TCR se torna uma articulação moderna, criada a partir do século XX, que se funda na racionalidade ocidental do pensamento branco. O movimento da TCR alia duas forças opostas, a população negra e branca, a fim de rearticular o significado de ser humano.²³

Percebe-se que a branquitude entende a questão da raça como um obstáculo a ser superado. No entanto, a TCR se põe contra o poder e as agressões da supremacia branca. A partir daí, afirma-se que as ações da TCR se tornam

²¹ SCHADECK, Raíssa. Patriarcado, racismo e dominação. *In*: SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS E DEMOCRACIA, 2018. Ijuí: UNIJUÍ, 2019. Disponível em: <https://publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia/article/view/10638>. Acesso em: 12 nov. 2022.

²² HASENBALG, Carlos. Estrutura de Classes, estratificação social e raça. *In*: HASENBALG, Carlos **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. 2. ed. São Paulo: Humanitas, 2005.

²³ ROUSSEAU, Dominique. **Radicalizar a democracia**: proposições para uma refundação. Tradução de Anderson Vichinkeski Teixeira. São Leopoldo: Unisinos, 2019. Parte I.

fundamentais para a redenção racial, na medida em que ela propõe a transformação social e a verdadeira compreensão de sociedade e direito. Para Dominique Rousseau, a “TCR estabeleceu o papel fundamental que o direito tem na manutenção da hierarquia racial e ela oferece a oportunidade de se pensar processos que desafiam estes sistemas de dominação”.²⁴

Assim, constata-se que o uso do termo “raça” nem sempre recebe a interpretação adequada quando se pensa em racismo, pois, para além da complexidade biológica das raças humanas, esse termo evidencia os aspectos de dominação e inferioridade a que é submetido o negro. Nilma Lino Gomes²⁵ explica que “no Brasil, quando discutimos a respeito dos negros, vemos que diversas opiniões e posturas racistas têm como base a aparência física para determiná-los como ‘bons’ ou ‘ruins’, ‘competentes’ ou ‘incompetentes’, ‘racionais’ ou ‘emotivos’”.

Nesse sentido, entende-se que não existem raças humanas, cientificamente. No entanto, o racismo se faz presente na sociedade brasileira de forma cruel e segregacionista, comparada a um “genocídio”.

Portanto o racismo é um crime contra a humanidade. Conquanto, o termo racialização tem aparecido nos debates sobre ações afirmativas no Brasil, sobretudo em relação as cotas raciais. O negro é sempre identificado pela raça, um indivíduo negro é sempre o representante de todos os negros, enquanto que o branco é sempre individualizado. Os negros não podem se desracializar, entretanto, os brancos podem, e isso é um privilégio da branquitude. A elite identifica o negro como a antítese do branco, portanto o contrário, o negro e o depositário de tudo o que o branco rejeita. Isso serve e justifica a manutenção dos privilégios dos brancos. O branco é fonte causal e normativa das desigualdades, sobretudo como detentores do poder.²⁶

Contudo, percebe-se que o legado da escravidão ainda atravessa negativamente a vida do negro no Brasil. O Estado brasileiro se omite diante do racismo e essa suposta neutralidade contribui para o aumento da desigualdade social no país. Somado a estes fatores, pesa o fato de que o Brasil pós-abolição não se

²⁴ ROUSSEAU, Dominique. **Radicalizar a democracia**: proposições para uma refundação. Tradução de Anderson Vichinkeski Teixeira. São Leopoldo: Unisinos, 2019. Parte I. p. 467.

²⁵ GOMES, Nilma Lino. Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil: uma breve discussão. **Geledés**, [s. l.], 13 mar. 2017. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2017/03/Alguns-termos-e-conceitos-presentes-no-debate-sobre-Rela%C3%A7%C3%B5es-Raciais-no-Brasil-uma-breve-discuss%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2022.

²⁶ DIALLO, Alfa Oumar; SIQUEIRO, Ruy dos Santos. Aspectos jurídicos dos privilégios da branquitude. **Videre**, [s. l.], v. 14, n. 19, p. 12–35, jan./abr. 2022. Disponível em: <https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/videre/article/view/13038>. Acesso em: 21 nov. 2022.

posicionou de forma enfática contra o racismo, tampouco adotou políticas de inserção aos negros na sociedade. Muito pelo contrário, preferiu-se desconsiderar a existência da discriminação racial e negar a desigualdade racial entre brancos e negros.²⁷

Nesse sentido, Munanga assevera que:

Se depois da assinatura da Lei Áurea, em 13 de maio de 1888, o Brasil oficial tivesse desde já iniciado o processo de inclusão dos escravizados africanos e seus descendentes no mundo livre e no mercado de trabalho capitalista nascente, a situação do negro no Brasil de 2018 [tal qual de 2022] seria certamente diferente em termos de inclusão social. Nada foi feito, pois o negro liberto foi abandonado à sua própria sorte e **as desigualdades herdadas da escravidão se aprofundaram diante de um racismo sui generis encoberto pela ideologia de democracia racial**. Trata-se de um quadro de desigualdades raciais acumuladas nos últimos mais de trezentos anos [...]. Por isso, a invisibilidade do negro, ou melhor, sua sub-representação em diversos setores da vida nacional que exigem comando e responsabilidade vinculados a uma formação superior, ou universitária e técnica, de boa qualidade é ainda patente. (Grifo nosso).²⁸

Por outro lado, Nancy Fraser²⁹ menciona que muitos movimentos sociais passaram a privilegiar a preservação identitária, relegando a um segundo plano as questões materiais, considerando o momento histórico em que as desigualdades sociais crescem rapidamente em todas as partes do mundo. Dessa forma, percebe-se que o processo de transformação da sociedade moderna silenciou as lutas por reconhecimento alcançadas no país.³⁰

Observa-se, assim, que as desigualdades raciais impactam na estrutura do país e dividem economicamente a sociedade. Entende-se que, “[...] para combater o racismo e para reduzir as desigualdades econômicas, precisamos, antes de tudo, denunciar as distâncias sociais que as naturalizam, justificam e legitimam”.³¹

²⁷ GOMES, Nilma Lino. Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil: uma breve discussão. **Geledés**, [s. l.], 13 mar. 2017. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2017/03/Alguns-termos-e-conceitos-presentes-no-debate-sobre-Rela%C3%A7%C3%B5es-Raciais-no-Brasil-uma-breve-discuss%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2022.

²⁸ ALVES, Cintia. O 20 de novembro e o negro no Brasil de hoje, por Kabengele Munanga. **Jornal GGN**, [s. l.], 20 nov. 2018. Disponível em: <https://jornalgggn.com.br/editoria/cidadania/o-20-de-novembro-e-o-negro-no-brasil-de-hoje-por-kabengele-munanga/>. Acesso em: 16 ago. 2022.

²⁹ FRASER, Nancy. **Reenquadrando a justiça em um mundo globalizado**. São Paulo: Lua Nova, 2009. p. 25.

³⁰ HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais**. São Paulo: 34, 2003. p. 57.

³¹ GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. **Preconceito e discriminação**. 2. ed. São Paulo: FUSP: 34, 2004. p. 27.

Nesse contexto, Milton Santos ensina que:

Ser negro no Brasil é, pois, com frequência, ser objeto de um olhar enviesado. A chamada boa sociedade parece considerar que há um lugar predeterminado, lá em baixo, para os negros e assim tranquilamente se comporta. Logo, tanto é incômodo haver permanecido na base da pirâmide social quanto haver 'subido na vida'. Pode-se dizer, como fazem os que se deliciam com jogos de palavras, que aqui não há racismo (à moda sul-africana ou americana) ou preconceito ou discriminação, mas não se pode esconder que há diferenças sociais e econômicas estruturais e seculares, para as quais não se buscam remédios. A naturalidade com que os responsáveis encaram tais situações é indecente, mas raramente é adjetivada dessa maneira. Trata-se, na realidade, de uma forma do apartheid à brasileira, contra a qual é urgente reagir se realmente desejamos integrar a sociedade brasileira de modo que, num futuro próximo, ser negro no Brasil seja, também, ser plenamente brasileiro no Brasil.³²

No entanto, percebe-se que a sociedade brasileira não reconhece que o racismo faça parte das relações humanas e estruturais no país. Tampouco se admite que, no Brasil, há uma profunda desigualdade racial nas relações de gênero, na educação básica e no mercado de trabalho, como atestam as pesquisas, comparados com outros grupos étnico-raciais do país.³³

Desta forma, a partir do gráfico do IBGE,³⁴ pode-se verificar o alto índice de desigualdade social no país, que revela que há maiores níveis de vulnerabilidade econômica e social nas populações de cor ou raça preta, parda e indígena.

³² SANTOS, Milton. Ser negro no Brasil hoje. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 7 maio 2000. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/mais/fs0705200007.htm>. Acesso em: 11 jul. 2022.

³³ GOMES, Nilma Lino. Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil: uma breve discussão. **Geledés**, [s. l.], 13 mar. 2017. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2017/03/Alguns-termos-e-conceitos-presentes-no-debate-sobre-Rela%C3%A7%C3%B5es-Raciais-no-Brasil-uma-breve-discuss%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2022.

³⁴ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 17 jul. 2022.

Figura 1 - Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil



Fonte: IBGE.³⁵

Diante dos dados apresentados na Figura 1, percebe-se a disparidade entre negros e brancos quanto aos índices de distribuição de renda e condições de moradia. Nota-se, ainda, o aumento dos casos de violência para pessoas negras, ampliando consideravelmente a taxa de homicídios entre pessoas da raça negra. A pesquisa aponta que, quanto à representação política, os números triplicam, sendo três vezes superior o número de representantes políticos de raça branca em relação à raça negra.

Verifica-se, ainda, a taxa de analfabetismo (Figura 1).³⁶ Os dados na educação também são alarmantes. Os índices mostram que o número de pessoas negras analfabetas é de 9,1%, sendo que a proporção de pessoas brancas analfabetas é de 3,9%, ou seja, o triplo. Observa-se que o cenário piora quando se analisa o índice de analfabetismo no meio rural. Portanto, constata-se “[...] uma sociedade marcada por profundas desigualdades raciais”.³⁷

Percebe-se que o negro permanece em posição de inferioridade, em razão do histórico de desigualdade. As marcas do processo de escravidão repercutem na

³⁵ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 17 jul. 2022.

³⁶ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. p. 7. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 17 jul. 2022.

³⁷ MOREIRA, Adilson José. **Pensando como um negro**: ensaio de hermenêutica jurídica. São Paulo: Contracorrente, 2019. p. 29.

memória social da população negra, que mesmo diante da suposta “libertação escravocrata” não fora integrado a sociedade, à mercê da ausência de políticas para a sua integração e às margens da exclusão social.

O racismo se manifesta de diversas as formas, em todos os espaços, de maneira sorrateira e mutável, como uma violência intrínseca ao ambiente hostil ao que o negro se submete diariamente, enquanto ser humano. Nesse sentido, Abdias Nascimento ensina que:

Enquanto o negro brasileiro tem de enfrentar uma teia emaranhada de sutilezas domesticadoras que principia no já citado fenômeno da obliteração, de sua memória, depois vem a violação miscigenadora, o estupro aculturativo, a imposição sincrético-religiosa, enfim, todo um elemento de máscaras para ocultar o desprezo das nossas elites que só tratam dia e noite de neutralizar a nossa integridade de ser total.³⁸

De acordo com Florestan Fernandes,³⁹ “em 1888 se repetiria o mesmo ato ‘liberador’ que a história do Brasil registra com o nome de Abolição [...], aquilo que não passou de um assassinato em massa, ou seja, a multiplicação do crime, em menor escala, dos ‘africanos livres’”.

As manifestações ofensivas marginalizam e inferiorizam o negro no Brasil. Para Frantz Fanon: “compreendemos agora porque o negro não pode se satisfazer no seu isolamento. Para ele só existe uma porta de saída, que dá no mundo branco”.⁴⁰

Para Pablo Rodríguez Ruiz:

[...] à discriminação racial não é mais do que a expressão instrumental, material, do racismo. Ou seja, ela ocorre quando grupos que ocupam posições de poder estabelecem limites ao desenvolvimento ou à possibilidade de integração de outros grupos. O aspecto instrumental do racismo se dá, sobretudo, quando ele tem expressões concretas de um ponto de vista estrutural. Constantemente os seres humanos estão discriminando; e até mesmo uma questão gnoseológica, a apreensão de um conceito geral, em seus aspectos essenciais, implica a exclusão de toda uma série de características do indivíduo.⁴¹

³⁸ NASCIMENTO, Abdias. **O quilombismo**. Brasília, DF: Fundação Cultural Palmares, 2002. p. 86.

³⁹ FERNANDES, Florestan. **O genocídio do negro brasileiro: o processo de um racismo mascarado**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978. p. 65.

⁴⁰ FANON, Frantz. **Pele negra, máscaras brancas**. Salvador: EDUFBA, 2008. p. 194.

⁴¹ HERRERA, Yeisa Sarduy. O problema racial se resolverá quando se destruírem a negrura do negro e a brancura do branco: entrevista com o antropólogo Pablo Rodríguez Ruiz. **Sociologia & Antropologia**, Rio de Janeiro, v. 7, n.1 Rio de Janeiro, p. 269-282, jan./abr. 2017.

Desta forma, Adilson José Moreira ensina que “[a]s elites brasileiras formularam a imagem do Brasil como uma democracia racial para impedir a mobilização política em torno da raça”.⁴²

Para Florestan Fernandes, o exercício de uma verdadeira democracia não passa de utopia, que se entrelaça à memória social do país, em que se retrata a profunda desigualdade social e exclusão do povo preto:

Os fatos — e não as hipóteses — confirmam que o mito da democracia racial continua a retardar as mudanças estruturais. As elites, que se apegaram a ele numa fase confusa, incerta e complexa de transição do escravismo para o trabalho livre, continuam a usá-lo como expediente para ‘tapar o sol com a peneira’ e de auto-complacência valorativa. Pois consideremos: o mito — não os fatos — permite ignorar a enormidade da preservação de desigualdades tão extremas e desumanas, como são as desigualdades raciais no Brasil; dissimula que as vantagens relativas ‘sobem’ — nunca ‘descem’ — na pirâmide racial; e confunde as percepções e as explicações — mesmo as que se têm como ‘críticas’, mas não vão ao fundo das coisas - das realidades cotidianas. Onde não existe sequer democracia para o dissidente branco de elite haveria democracia racial, *democracia para baixo*, para os que descendem dos escravos e libertos negros ou mulatos?! Poderia existir democracia racial sem certas equivalências (não digamos *igualdades*) entre todas as raças? (grifo do autor).⁴³

Assim, nota-se que a sociedade, como um corpo social,⁴⁴ deve superar as desigualdades sociais por cor ou raça existentes no país, vez que reiteradamente se apresenta como racista. Diante desse cenário, faz-se necessário promover mudanças em todas as esferas sociais (setores privado e público), para romper o ciclo de exclusão estrutural presente nas relações.

Desse modo, a desigualdade racial se apresenta como fonte de exclusão social, resultado do alto nível de vulnerabilidade econômica e social das populações de cor ou raça preta, sendo necessária a verdadeira transformação social para minimizar o impacto do racismo nas organizações.

Por isso, reconhecer os direitos das pessoas que estão em maior situação de vulnerabilidade e promover a melhora de vida aos excluídos torna-se essencial para

⁴² MOREIRA, Adilson José. **Pensando como um negro**: ensaio de hermenêutica jurídica. São Paulo: Contracorrente, 2019. p. 211.

⁴³ FERNANDES, Florestan. **Significado do protesto negro**. São Paulo: Cortez/Autores Associados, 1989. *E-book* (não paginado). Disponível em: <https://br1lib.org/book/5403973/30ecdf>. Acesso em: 16 ago. 2022.

⁴⁴ O sociólogo Émile Durkheim comparou a sociedade com o funcionamento coeso do corpo humano. CRUZ, Natália. Funcionalismo. *In*: QUEROBOLSA. [S. l.], 6 out. 2021. Disponível em: <https://querobolsa.com.br/enem/sociologia/funcionalismo>. Acesso em: 17 jul. 2022.

a criação de uma sociedade mais justa e inclusiva. Nota-se, portanto, que o desenvolvimento social só será sustentável se resultar em benefícios iguais para todos, com respostas amplas e eficazes de proteção da humanidade.

Percebe-se, ainda, que a influência das desigualdades históricas, sociais e políticas a que estão submetidas as pessoas negras cria a necessidade do reconhecimento dos direitos fundamentais na sua plenitude. Pois, na medida em que o ser humano não é respeitado por sua raça, cor ou etnia, o Estado Democrático de Direito torna-se uma utopia!

Para além dos deveres do Estado de promoção e tutela dos direitos fundamentais, entende-se que cabe às organizações a obrigação de agir sob os princípios da responsabilidade social e de proteção aos direitos humanos. Desse modo, pode-se dizer que a empresa não cumpre a sua função social, não identifica as diferenças que segregam e discriminam seus colaboradores e, portanto, pactua com o racismo no ambiente corporativo. Portanto, para atingir-se a plena transformação social, faz-se necessário que se rompa com os ciclos de exclusão, que permeiam as relações de emprego, para que efetivamente se alcance a diversidade nas organizações.

2.2 A discriminação racial no trabalho e a necessária transformação social: desafios e impacto nas corporações

O mercado de trabalho é uma das áreas sociais com as mais profundas desigualdades entre mulheres e homens, negros e brancos. A realidade racial no país, tanto em seus aspectos concretos como nas traduções dessa hierarquização racial, impacta como mecanismo de exclusão para negros e pardos no mercado de trabalho.

A partir dessas considerações, Djamila Ribeiro ensina que “[a] herança escravista faz com que o mundo do trabalho seja particularmente racista [...]”.⁴⁵ Para Milton Santos:

No Brasil, o fato de que o trabalho do negro tenha sido, desde os inícios da história econômica, essencial à manutenção do bem-estar das classes dominantes, deu-lhe um papel central na gestação e perpetuação de uma ética conservadora e desigualitária. Os interesses cristalizados produziram convicções escravocratas

⁴⁵ RIBEIRO, Djamila. **Pequeno manual antirracista**. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras: Schwarcz, 2020. p. 52.

arraigadas e mantêm estereótipos que ultrapassam os limites do simbólico e têm incidência sobre os demais aspectos das relações sociais.⁴⁶

Por conseguinte, Neusa Souza aponta que “[a] sociedade escravista, ao transformar o africano em escravo, definiu o negro como raça, demarcou o seu lugar, a maneira de tratar e ser tratado, os padrões de interação com o branco e instituiu o paralelismo entre cor negra e posição social inferior”.⁴⁷

O fim da escravidão marca o período de exploração da raça negra, submetida a baixos salários e condições inferiores em relação à população negra. Nesse sentido, Dora Lúcia de Lima Bertulio explica que:

A discussão política se consolidava na instancia jurídica e vice-versa. Todas essas ações se completavam na discussão e percepção dos espaços a serem ocupados na sociedade. A exploração dos trabalhadores recebe uma injeção contundente. Na medida em que o negro empurrava e pressionava as portas das fábricas, construção civil e outras áreas de produção que, efetivamente, necessitavam de mais mão-de-obra e quanto mais barata, melhor (na ótica do sistema econômico implantado), o empregado branco se vê ameaçado, por um exército de trabalhadores negros excedentes. O empresário, por seu turno, ‘resolve’ o seu problema com salários e condições de trabalho menores para os trabalhadores negros.⁴⁸

A Constituição Federal de 1988, em seu inciso XXX do art. 7º, com objetivo de tutelar o direito das minorias, impede “diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”.⁴⁹ O texto constitucional preocupou-se em proteger os direitos das pessoas mais discriminadas, considerando os critérios de admissão e salário, diante de situações discriminatórias.

⁴⁶ SANTOS, Milton. Ser negro no Brasil hoje. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 7 maio 2000. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/mais/fs0705200007.htm>. Acesso em: 11 jul. 2022.

⁴⁷ SOUZA, Neusa Santos. **Tornar-se negro**: ou as vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social. 1. ed. [S. l.]: LeBooks, [2019]. *E-book* (não paginado).

⁴⁸ BERTULIO, Dora Lucia de Lima. **Direito e relações raciais**: uma introdução crítica ao racismo. 1989. 263 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1989. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/106299>. Acesso: 18 jul. 2022.

⁴⁹ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 7 jul. 2022.

Norberto Bobbio leciona que “a discriminação pode ser entendida como uma diferenciação injusta ou ilegítima porque vai contra o Princípio Fundamental da Justiça segundo o qual devem ser tratados de modo igual aqueles que são iguais”.⁵⁰

Nesse sentido, nota-se que a justiça se torna um instrumento flexível de regulação do mercado na medida em que se abstém da atuação social nas empresas, se afasta dos princípios éticos e contribui para o processo de racionalização da vida social comprometida com a modernidade.⁵¹

Na década de 1950, a discriminação racial na contratação de novos funcionários era algo recorrente, mesmo após a publicação da Lei Afonso Arinos, de 1951, que proibia categoricamente a discriminação racial. Apesar da existência de legislação específica na época, as leis antidiscriminatórias não eram cumpridas e muito menos executadas. Após a promulgação da lei vedando a discriminação racial nas contratações, os anúncios de emprego se tornaram mais sofisticados, selecionando apenas “pessoas de boa aparência”, ou seja, evidenciando o eufemismo.⁵²

Observa-se que “[c]om a assinatura da Lei Áurea os negros alcançaram a liberdade, mas não obtiveram direitos. Como resultado, “[d]e dominados, os negros passaram a excluídos. Situação que permanece até os dias de hoje”.⁵³

Octávio Ianni⁵⁴ contextualiza o dilema de existência do povo negro perante a iminência do trabalho livre:

A história do negro, depois da Abolição da Escravatura, ocorrida em 1888, é, em boa parte, a história da sua proletarização. Egresso da escravatura, viu-se numa situação nova e desconhecida. Devido às condições históricas pelas quais se estava verificando a formação do capitalismo no Brasil, o negro não pôde ser absorvido imediata e amplamente. Décadas se passaram, antes que ele pudesse sentir-se seguro de um salário. Foi preciso que atravessasse várias fases, antes que começasse a ser aceito como trabalhador. Portanto, **o dilema que cerca a existência do negro, depois de 1888**, se resume nos

⁵⁰ BOBBIO, Norberto. **Elogio da serenidade e outros escritos morais**. 2. ed. São Paulo: Unesp, 2011. p. 107.

⁵¹ ESTEVÃO, Carlos Vilar. **Direitos humanos, justiça e educação**: uma análise crítica das suas relações complexas em tempos anormais. Ijuí: Unijuí, 2015. p. 20.

⁵² FERNANDES, Florestan. **O genocídio do negro brasileiro**: o processo de um racismo mascarado. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978. p. 82.

⁵³ PAIM, Paulo. **Estatuto da Igualdade Racial**: Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010: institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Brasília, DF: Senado Federal, 2015. p. 6.

⁵⁴ IANNI, Octavio. **Raças e classes sociais no Brasil**. 3. ed. rev. São Paulo: Brasiliense, 1987. p. 306.

seguintes termos: **nem ele estava preparado para vender a sua força de trabalho, nem o empresário estava preparado para comprá-la.** (Grifo nosso).⁵⁵

Percebe-se, assim, que o Estado brasileiro partiu do período escravocrata tardio e passou para o trabalho remunerado sem romper com o racismo estrutural presente na sociedade. Ou seja, apesar das mudanças do mundo contemporâneo, as relações sociais no mercado de trabalho permaneceram estacionadas em um estágio anterior, sem mudanças ante à “modernização”. Desse modo, os até então senhores de escravos valeram-se desse referido processo de modernização para garantir a permanência de seus privilégios, em que criaram táticas de manipulação política a fim de preservar seus interesses, independentemente da vinculação das novas forças econômicas do sistema moderno.⁵⁶

Florestan Fernandes menciona que:

Dessa forma, a luta dos negros por um espaço naquela sociedade era desumana; estavam sozinhos ‘abandonados à própria sorte’. O Estado, por sua vez, não propôs nenhum plano de assistência que visasse à inclusão dos recém escravos na nascente sociedade de classes. Eles precisavam competir com a quantidade de libertos existente, com o ‘inimigo’ imigrante mais bem estruturado, contra o preconceito que decaía sobre seus ombros pela sua recente história de escravidão [...].⁵⁷

Na atualidade, a desigualdade dos negros em relação ao mercado de trabalho pode ser facilmente identificada através de estatísticas. Em 1999, o Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial (INSPIR) divulgou o Mapa da população negra no mercado de trabalho no Brasil, uma pesquisa realizada nas regiões metropolitanas de São Paulo, Belo Horizonte, Salvador, Porto Alegre, Recife e do Distrito Federal.⁵⁸

O Governo do Paraná, no ano de 2016 efetuou uma pesquisa entre funcionários de RH (Recursos Humanos), gravada por vídeo para avaliar as pessoas que

⁵⁵ HERRERA, Yeisa Sarduy. O problema racial se resolverá quando se destruírem a negrura do negro e a branquura do branco: entrevista com o antropólogo Pablo Rodríguez Ruiz. **Sociologia & Antropologia**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 1, Rio de Janeiro, p. 273, jan./abr. 2017.

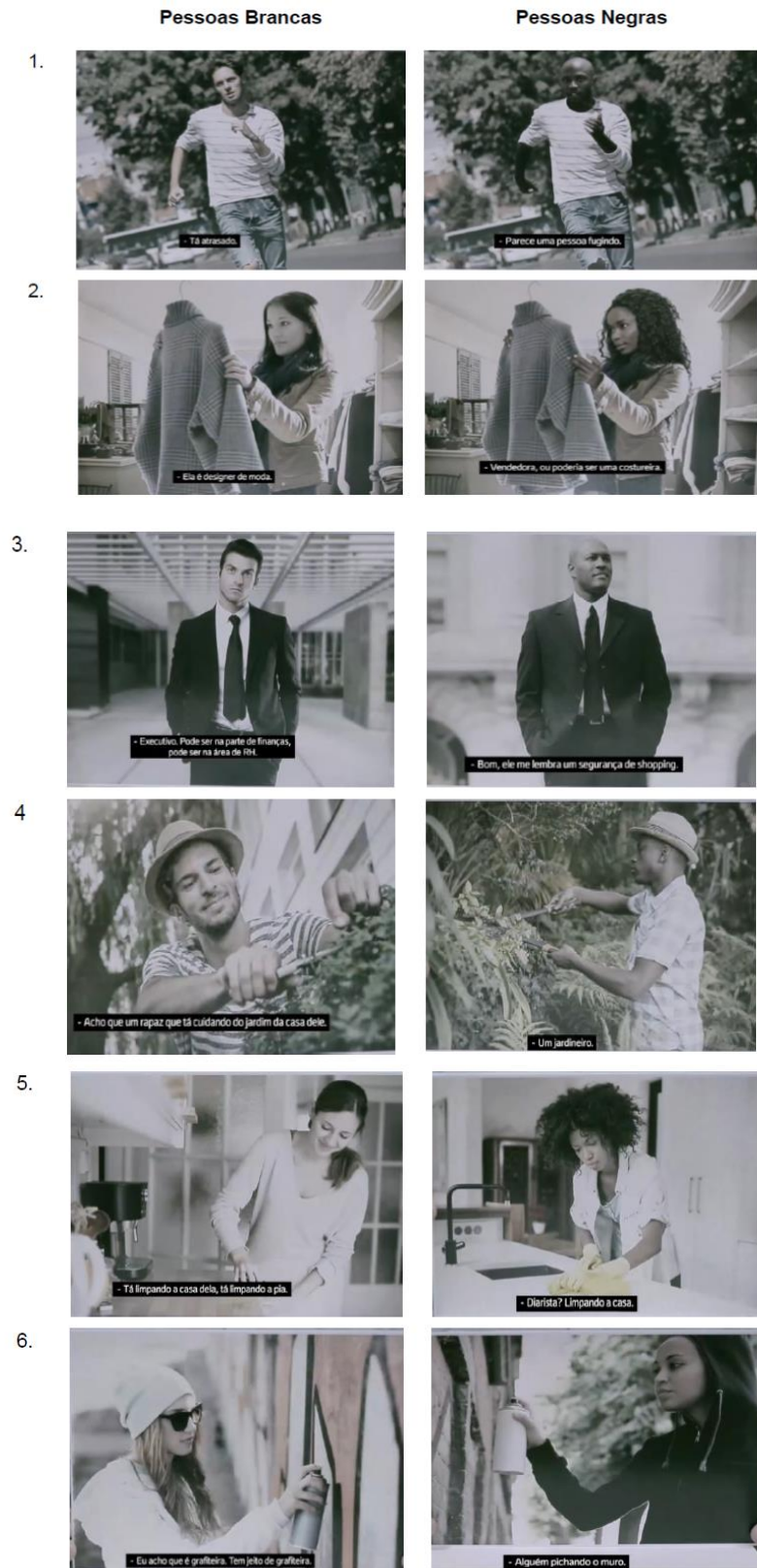
⁵⁶ RÊGO, Hiolanda Silva. **Ação afirmativa no âmbito tributário para a inclusão do negro no mercado de trabalho do estado da Bahia**. 2019. 158 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Direito, Salvador, 2019.

⁵⁷ FERNANDES, Florestan. A integração do negro na sociedade de classe. **Cronos**, Natal, v. 9, n. 1, p. 247-254, jan./jun. 2008.

⁵⁸ INSTITUTO SINDICAL INTERAMERICANO PELA IGUALDADE RACIAL (INSPIR). **Mapa da população negra no mercado de trabalho**: regiões metropolitanas de São Paulo, Salvador, Recife, Belo Horizonte, Porto Alegre e Distrito Federal. São Paulo: DIEESE: INSPIR, 1999.

aparecem nas imagens. No teste de imagem, pessoas negras e brancas apareciam executando tarefas do cotidiano. Contudo, a opinião dos recrutadores modificava-se de acordo com a raça da pessoa trazida na imagem. Percebe-se, portanto, que o teste de imagem reitera a estrutura de racismo nas instituições e reafirma o preconceito ao estereótipo do negro, inferiorizado e marginalizado por sua raça.

Figura 2 - Distribuição do pessoal por cor ou raça nas empresas



Fonte: compilado de imagens elaborado pela autora com base no vídeo Racismo Institucional.⁵⁹

De acordo com o teste de imagem realizado pelo Governo do Paraná, pode-se dizer que a discriminação racial está inserida no mercado de trabalho e, portanto, há diferenças de tratamento em relação às pessoas brancas e negras.

Os dados apontam que a remuneração do negro é inferior quando comparada com a do branco que exerce a mesma função. Na maioria das capitais pesquisadas, o rendimento médio do trabalhador branco é superior ao trabalho do negro, sendo possível dobrar o valor dos rendimentos. Percebe-se que, nas capitais pesquisadas, a desigualdade salarial entre negros e brancos aumenta de acordo com a escolaridade, ou seja, se o acesso à educação é menor para os negros, a desigualdade persistirá.⁶⁰

Nesse contexto de desigualdade, a pesquisa do IBGE, em relação aos rendimentos real domiciliar por cor e raça, reafirma o abismo salarial entre indivíduos brancos e negros. Vê-se que a população branca recebe, em média, 70,6% mais do que a população preta ou parda, porém destaca-se na pesquisa que o número de negros é muito superior ao de brancos, sendo 55,8% de indivíduos negros e 43,10% de indivíduos brancos, ou seja, a disparidade proporcionalmente revela-se descomunal.

⁵⁹ RACISMO institucional. [S. l.: s. n.], 17 nov. 2016. 1 vídeo (2m). Publicado pelo canal Paraná. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=PbCZzEaCMOI>. Acesso em: 20 ago. 2022.

⁶⁰ INSTITUTO SINDICAL INTERAMERICANO PELA IGUALDADE RACIAL (INSPIR). **Mapa da população negra no mercado de trabalho**: regiões metropolitanas de São Paulo, Salvador, Recife, Belo Horizonte, Porto Alegre e Distrito Federal. São Paulo: DIEESE: INSPiR, 1999.

Tabela 1 – Distribuição de renda mensal domiciliar por cor ou raça

Tabela 3.1 - Distribuição percentual da população, por classes de percentual de pessoas em ordem crescente de rendimento mensal real domiciliar *per capita*, e cor ou raça, com indicação do coeficiente de variação, segundo as Grandes Regiões e Unidades da Federação - 2018

Grandes Regiões e Unidades da Federação	Distribuição percentual da população, por classes de percentual de pessoas em ordem crescente de rendimento e cor ou raça (%)											
	Total				Entre os 10% com menores rendimentos				Entre os 10% com maiores rendimentos			
	Branca		Preta ou parda		Branca		Preta ou parda		Branca		Preta ou parda	
	Percentual	CV (%)	Percentual	CV (%)	Percentual	CV (%)	Percentual	CV (%)	Percentual	CV (%)	Percentual	CV (%)
Brasil	43,1	0,5	55,8	0,4	23,7	1,9	75,2	0,6	70,6	0,9	27,7	2,3
Norte	19,3	2,0	78,8	0,5	13,0	6,7	84,6	1,1	36,3	3,6	62,5	2,1
Rorondônia	29,5	3,7	69,1	1,5	24,6	11,0	73,7	3,8	42,7	9,1	52,6	7,2
Acre	21,0	4,0	77,7	1,1	12,9	18,7	85,7	3,2	36,3	6,2	62,8	3,7
Amazonas	16,8	5,2	80,4	1,2	10,4	13,9	83,7	2,6	37,8	10,6	61,4	6,5
Roraima	23,7	6,2	68,5	2,2	14,7	16,9	68,3	7,6	44,7	11,1	54,3	9,0
Pará	17,8	3,6	80,9	0,8	12,5	11,6	86,7	1,7	33,3	6,5	66,2	3,2
Amapá	17,4	7,0	81,2	1,4	12,0	17,4	87,1	2,5	29,6	11,6	69,4	5,0
Tocantins	21,1	4,6	77,5	1,3	13,4	17,8	85,6	2,8	39,7	7,3	58,6	5,1
Nordeste	24,6	1,1	74,5	0,4	18,7	3,2	80,5	0,7	39,9	2,3	59,4	1,6
Maranhão	18,3	2,5	80,5	0,6	13,4	7,8	85,1	1,2	29,8	5,4	69,1	2,3
Flaú	19,8	4,2	80,0	1,0	13,0	12,3	86,7	1,8	37,5	8,5	62,5	5,1
Ceará	28,2	2,4	71,0	1,0	22,5	6,8	76,8	2,0	47,9	4,7	51,2	4,4
Rio Grande do Norte	35,9	3,3	63,9	1,8	30,2	7,3	68,8	3,2	52,5	9,5	47,5	10,4
Paraíba	32,9	2,8	66,6	1,4	27,2	8,8	71,6	3,4	47,7	5,8	51,9	5,3
Pernambuco	31,2	2,7	67,7	1,3	23,4	7,0	75,9	2,2	48,4	4,4	50,3	4,4
Alagoas	25,4	3,3	73,4	1,1	17,0	7,6	82,0	1,6	51,0	5,6	48,1	5,9
Sergipe	19,4	5,0	79,7	1,2	12,5	13,5	86,7	2,0	30,4	8,6	68,6	3,8
Bahia	18,1	3,5	81,1	0,8	17,0	9,0	82,5	1,9	25,8	7,1	73,5	2,5
Sudeste	50,7	0,9	48,2	1,0	33,6	3,2	65,8	1,6	77,2	1,3	20,4	4,8
Minas Gerais	39,8	1,8	60,0	1,2	27,4	5,4	72,2	2,1	65,3	2,6	34,5	4,9
Espírito Santo	37,1	2,8	62,2	1,7	22,1	8,0	77,0	2,4	62,8	3,3	36,8	5,5
Rio de Janeiro	45,2	1,6	54,2	1,3	29,1	4,9	70,3	2,0	74,3	2,0	25,1	6,0
São Paulo	59,1	1,3	39,2	2,0	42,7	4,3	55,9	3,3	82,2	1,7	14,1	9,0
Sul	73,9	0,6	25,4	1,7	55,8	2,5	43,6	3,3	88,1	0,7	10,8	5,6
Paraná	65,5	1,1	33,3	2,2	50,8	3,7	48,7	3,8	83,5	1,4	14,1	8,3
Santa Catarina	79,9	0,7	19,6	2,9	67,5	2,7	31,6	5,8	88,9	1,1	10,7	9,3
Rio Grande do Sul	78,6	1,0	21,0	3,6	57,3	5,0	42,0	6,9	92,6	0,9	7,2	11,3
Centro-Oeste	36,5	1,3	62,2	0,8	25,9	4,0	72,7	1,5	56,6	2,3	42,0	3,1
Mato Grosso do Sul	44,0	2,5	53,7	2,2	33,2	8,3	64,7	4,3	68,5	3,3	27,8	8,2
Mato Grosso	31,0	3,0	67,8	1,4	25,8	8,9	72,7	3,2	46,1	5,1	52,6	4,5
Goiás	35,8	2,2	63,2	1,2	23,7	6,4	75,0	2,1	54,9	4,1	44,8	5,1
Distrito Federal	37,6	3,3	60,9	2,2	26,6	9,9	72,2	3,6	61,1	3,9	37,4	6,6

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2018, consolidado de primeiras entrevistas.

Notas: Excluídas as pessoas cuja condição no arranjo domiciliar era pensionista, empregado doméstico ou parente do empregado doméstico. Rendimentos deflacionados para reais médios do próprio ano.

Fonte: IBGE.⁶¹

Já, o rendimento-hora da população ocupada de cor ou raça branca (R\$ 17,0) era 68,3% superior ao da população preta ou parda (R\$10,10). A diferença maior nessa remuneração por hora estava entre os trabalhadores com nível superior completo: R\$ 32,8 para brancos e R\$ 22,7 para pretos ou pardos.

Nessa perspectiva empresarial, o relatório do Ethos aponta que o retorno de educação é menor para os negros e que estes enfrentam mais barreiras para promoção e ofertas de oportunidades. O estudo mostra que os brancos têm a sua renda elevada em dobro, superior à renda dos negros. Demonstra, ainda, que o negro só atinge uma oportunidade a partir de quinze anos de empresa, diferentemente da

⁶¹ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. [Brasília, DF]: IBGE, 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/25844-desigualdades-sociais-por-cor-ou-raça.html?=&t=resultados>. Acesso em: 20 ago. 2022.

raça branca que apresenta facilidade para preencher os requisitos e atingir cargos elevados.⁶²

Observa-se que a ausência de negros em espaços de poder naturaliza-se a ponto de não causar o desconforto necessário para que se atinja a mudança. Muito pelo contrário, passa a ser considerado como algo normal por todos.⁶³ Nesse contexto, Sueli Carneiro ensina que:

No mercado de trabalho, essa eleição da brancura conforma critérios e procedimentos que garantem a seleção preferencial de pessoas brancas para as ocupações de maior prestígio e melhor remuneração. Isso permite inferir que as decisões empresariais relativas à alocação e à promoção de recursos humanos são informadas pela persistência de preconceitos e estereótipos em relação à mão-de-obra negra, seja por causa do estigma do passado de escrava, seja pelas construções ideológicas posteriores à escravidão que alardearam uma suposta inaptidão do negro para se ajustar às técnicas disciplinares do mundo do trabalho formal e livre, justificando assim sua substituição e preterição pelo trabalhador imigrante, seja ainda simplesmente por atribuírem ao negro uma inadequação aos padrões estéticos ditados pelo marketing das empresas, o que, a depender do lugar que ocupe, depreciaria a imagem da empresa ou de seus produtos.⁶⁴

Desse modo, a disparidade em cargos de gerência ou de visibilidade representa um espaço discriminatório, na medida em que as oportunidades se apresentam de forma desigual e, portanto, caracterizam-se como violências racistas.⁶⁵

Diante do triste cenário de desigualdade nas relações de trabalho, as empresas apresentam como justificativa para a não contratação do negro a pouca qualificação ou a baixa formação acadêmica na disputa de vagas. Desse modo, constata-se que os obstáculos nas contratações de trabalho são raciais e sociais. A agência Wunderman Thompson Brasil lançou um programa interno de Aceleração de

⁶² INSTITUTO SINDICAL INTERAMERICANO PELA IGUALDADE RACIAL (INSPIR). **Mapa da população negra no mercado de trabalho**: regiões metropolitanas de São Paulo, Salvador, Recife, Belo Horizonte, Porto Alegre e Distrito Federal. São Paulo: DIEESE: INSPIR, 1999.

⁶³ MOREIRA, Adilson José. **Pensando como um negro**: ensaio de hermenêutica jurídica. São Paulo: Contracorrente, 2019. p. 104.

⁶⁴ CARNEIRO, Sueli. Desigualdades raciais: fontes de conflito e violência social. *In*: GONÇALVES, Benjamin S. (Coord.). **O compromisso das empresas com a promoção da igualdade racial**. São Paulo: Instituto Ethos, 2006. p. 26. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/09.pdf>. Acesso em: 3 maio 2022.

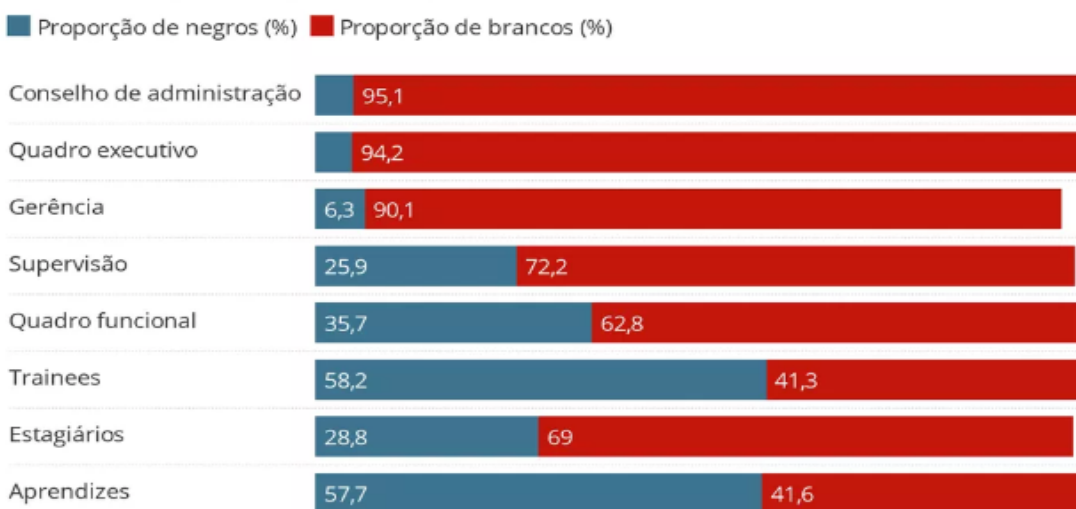
⁶⁵ RIBEIRO, Djamila. **Pequeno manual antirracista**. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras/Schwarcz, 2020. p. 55.

Lideranças Negras, pois identificou que menos de 30% dos cargos de liderança no Brasil são ocupados por pessoas pretas.⁶⁶

O Gráfico 1, a seguir, demonstra a falta de referência de negros em cargos de liderança em grandes empresas, assinalando o racismo estrutural nas corporações brasileiras.⁶⁷

Gráfico 1 - Distribuição do pessoal por cor ou raça nas empresas

Distribuição do pessoal por cor ou raça



Fonte: Instituto Ethos

Distribuição do pessoal por cargo, de acordo com cor ou raça — Foto: Arte G1

Fonte: Trevisan e Bridi.⁶⁸

Observa-se no Gráfico 1 que as diferenças no cenário corporativo são abissais em relação à ocupação de pessoas negras nos cargos de chefia.

⁶⁶ VASSALLO, Cláudia. Viva a Diferença! Porque a diversidade do capital humano pode tornar as empresas mais criativas, competitivas e poderosas. **Revista Exame**, [s. l.], 6 set. 2020, p. 153-164.

⁶⁷ FILIPPE, Marina. Wunderman Thompson e Indique uma Preta aceleram pessoas negras. **Exame**, [s. l.], 2 mar. 2022. Disponível em: <https://exame.com/esg/wunderman-thompson-e-indique-uma-preta-aceleram-pessoas-negras/>. Acesso em: 17 jul. 2022.

⁶⁸ Gráfico elaborado pela equipe do G1 com base nos dados da pesquisa do Perfil, Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas realizada pelo Instituto Ethos. TREVIZAN, Karina; BRIDI, Gabriella. Negros na liderança: debates sobre desigualdade racial crescem, mas falta de referências ainda é barreira para profissionais. **G1**, [s. l.], 10 set. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/09/10/negros-na-lideranca-debates-sobre-desigualdade-racial-crescem-mas-falta-de-referencias-ainda-e-barreira-para-profissionais.ghtml>. Acesso em: 17 jul. 2022.

No ano de 2016, uma pesquisa realizada entre as 500 maiores empresas do Brasil, eleitas pelo Instituto Ethos, aponta a sub-representação no ambiente corporativo da população negra, formada por pretos e pardos.⁶⁹ O quadro piora muito quando se analisa a situação das mulheres negras, que representavam somente 4,9% das vagas do quadro executivo, demonstrando a interseccionalidade de raça e gênero.⁷⁰

Em 2019, o Insper em parceria com a Talenses Group, divulgou a pesquisa Panorama mulher,⁷¹ a fim de examinar o histórico de liderança nos cargos exercidos por mulheres nas corporações. A pesquisa identificou que “[d]entre as 415 empresas que afirmaram possuir presidência, 95% delas tem presidentes homens ou mulheres brancas. No universo das empresas presididas por brancos, 87% são presididas por homens”.⁷²

Para Santos e Lucas, os “estados de dominação impostos pelas comunicações patriarcais heterossexuais é tão significativa que ainda hoje, testemunhamos as mulheres em posição de inferioridade social, econômica e política em praticamente todos os países do mundo”.⁷³

A influência do patriarcado e do racismo violenta o corpo da mulher duplamente, seja pelo exercício do poder do patriarcal, seja pela violência de gênero que perpassa por toda a história. Porém, as agressões de gênero não podem ser compreendidas a partir da manifestação natural da condição feminina, em que fundamenta a busca pela ressignificação das relações de gênero, especialmente nas periferias.⁷⁴

⁶⁹ INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo: Ethos, 2016. p. 22. Disponível em: https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil_social_tacial_genero_500empr. Acesso em: 19 jul. 2022.

⁷⁰ INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo: Ethos, 2016. p. 22. Disponível em: https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil_social_tacial_genero_500empr. Acesso em: 19 jul. 2022.

⁷¹ INSUPER; TALENSES. **Panorama mulher 2019**: a presença de mulheres em cargos de liderança nas organizações do Brasil. [S. l.]: INSUPER:TALENSES, 2019. p. 3. Disponível em: <https://online.fliphtml5.com/gbcem/wbwh/#p=1>. Acesso em: 17 jul. 2022.

⁷² INSUPER; TALENSES. **Panorama mulher 2019**: a presença de mulheres em cargos de liderança nas organizações do Brasil. [S. l.]: INSUPER:TALENSES, 2019. p. 3. Disponível em: <https://online.fliphtml5.com/gbcem/wbwh/#p=1>. Acesso em: 17 jul. 2022.

⁷³ SANTOS, André Leonardo Copetti; LUCAS; Douglas, Cesar. **A (in)diferença no Direito**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. p. 36.

⁷⁴ GIMENEZ, Charlise Paula Colet; DUTRA, Gabrielle Scola. Gênero, violência e periferia: a ressignificação da constituição do sujeito da mulher negra no Brasil como expressão da metateoria

Dessa forma, a interseccionalidade pode servir como elo entre as diversas reflexões sobre as questões de gênero e de raça na pauta dos direitos humanos, pois esta aborda diferenças dentro da diferença. Os discursos precisam reconfigurar as práticas que colaboram para a invisibilidade interseccional. A transformação dos movimentos de integração que promovem o olhar profundo as questões da interseccionalidade exigem que a mulher participe ativamente dos cargos de chefia nas empresas, a fim de cuidar da discriminação racial.⁷⁵

Além disso, percebe-se que a discriminação racial contra a mulher negra extrapola as condições de estrutura social, vez que são inferiorizadas e submetidas aos mais baixos salários e trabalhos de pouca valia. Almeida esclarece que “[e]m geral, as mulheres negras são diariamente vítimas de assédio moral, da violência doméstica e do abandono, recebem o pior tratamento nos sistemas ‘universais’ de saúde e suportam proporcionalmente a mais pesada tributação”.⁷⁶

Para Adilson Moreira, a interseccionalidade possui um caráter estrutural e um caráter político:

As ações conjuntas de sistema de opressão são como o racismo e o sexismo, que impede que mulheres negras possam ter as mesmas chances de trabalho que as mulheres brancas. Mulheres brancas e negras sofrem igualmente com as consequências do sexismo, porém, as mulheres brancas compartilham de privilégios decorrentes de serem brancas. As mulheres negras formam uma minoria, dentro de uma minoria por enfrentarem a exclusão a partir de vetores distintos.⁷⁷

Assim, identifica-se que a mulher negra está no topo da pirâmide quando falamos em desigualdade. Portanto, a desvantagem da mulher negra frente aos seus semelhantes se mostra flagrantemente excessiva, tendo em vista a interseccionalidade de cor e gênero.⁷⁸

do direito fraterno em um mundo de cidadãs. **Revista Jurídica Cesumar**, Maringá, v. 21, n. 2, p. 327-344, maio/ago. 2021. Disponível em: <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/8975>. Acesso em: 21 nov. 2022.

⁷⁵ CRENSHAW, Kimberle. A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. **Cruzamento: raça e gênero**, Brasília, DF, p. 7-16, 2004. Disponível em: <https://static.tumblr.com/7symefv/V6vmj45f5/kimberle-crenshaw.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2022.

⁷⁶ ALMEIDA, Silvio. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018. (Coleção Feminismos Plurais). p. 145

⁷⁷ MOREIRA, Adilson José. **O que é discriminação.** Belo Horizonte: Letramento/Casa do Direito/Justificando, 2017. p. 110.

⁷⁸ AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade.** São Paulo: Sueli Carneiro: Jandaíra, 2020. (Coleção Feminismos Plurais). p. 52.

Nesse contexto, Ângela Davis leciona que:

Proporcionalmente, as mulheres negras sempre trabalharam mais fora de casa do que suas irmãs brancas. O enorme espaço que o trabalho ocupa hoje na vida das mulheres negras reproduz um padrão estabelecido durante os primeiros anos da escravidão. Como escravas, essas mulheres tinham todos os outros aspectos de sua existência ofuscados pelo trabalho compulsório. Aparentemente, portanto, o ponto de partida de qualquer exploração da vida das mulheres negras na escravidão seria uma avaliação de seu papel como trabalhadoras.⁷⁹

A situação das mulheres negras no mundo contemporâneo demonstra a inferiorização em relação ao gênero feminino, pois as mulheres recebem os menores salários, são compelidas aos “trabalhos improdutivos”, aqueles que não produzem mais valia, mas que são fundamentais. As mulheres recebem o pior tratamento nos sistemas “universais” de saúde e suportam a carga mais pesada de tributação.⁸⁰

Contudo, percebe-se que a interseccionalidade pode ser utilizada para identificar problemas sociais, não apenas pelo olhar as questões de gênero, mas também pelas respostas interseccionais às injustiças sociais.

Por outro lado, quando se pensa em discriminação no ambiente corporativo, há evidência empírica de que as empresas que promovem a diversidade e atuam comprometidas com a superação da discriminação, são mais rentáveis.⁸¹

Nesse sentido, Adilson Moreira ensina que as “[e]mpresas são instituições e isso significa que práticas discriminatórias podem não ser produtos de atos individuais, mas padrões que refletem a forma como membros responsáveis pela gestão pensam e operam”.⁸²

O racismo pode ser negado e encoberto pelas estruturas invisíveis que criam e mantêm as desigualdades raciais presentes no ramo corporativo.⁸³ No entanto, a compreensão dos fatores estruturantes da discriminação racial é necessária para a

⁷⁹ DAVIS, Angela. **Mulher, raça e classe**. [S. l.]: Plataforma Gueto, 2013. Disponível em: <https://www.dropbox.com/s/lhiqk1u5uoe8d7d/Mulheres%2C%20raca%20e%20classe.pdf?dl=0>. Acesso em: 7 out. 2022. p. 24.

⁸⁰ ALMEIDA, Silvio. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018. (Coleção Feminismos Plurais). p. 145.

⁸¹ BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Núcleos de promoção da igualdade de oportunidade e de combate à discriminação no trabalho**. Brasília, DF: MTE, 2003.

⁸² MOREIRA, Adilson José. **Tratado de direito antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020. *E-book* (não paginado).

⁸³ “AINDA falta muito para alcançar equidade em nosso país”, diz CEO da Empregue Afro. *In*: AGÊNCIA EY. [S. l.], 24 nov. 2021. Disponível em: <https://www.spacemoney.com.br/geral/ainda-faltamuito-para-alcancar-equidade-em-nosso-pais-diz-ceo-da/174526/>. Acesso em: 17 jul. 2022.

sua superação. A diversidade nas corporações se apresenta como caminho para enfrentar efetivamente o racismo, tanto em termos da eficácia organizacional quanto de eficácia social.

Dito isso, entende-se que a globalização diminuiu as disparidades e distâncias entre os povos, porém não amenizou as formas de discriminação e preconceito que ocorrem em nome das diferenças. Cria-se a necessidade de uma reflexão a nível global sobre como reduzir as desigualdades e alcançar um mundo plenamente globalizado.

Desse modo, faz-se relevante apresentar, no primeiro capítulo deste estudo, algumas noções do ODS 10 da Agenda 2030 da ONU, que versa sobre redução de desigualdades no interior dos países e entre eles. Isso porque, de acordo a sexta edição do Relatório Luz da Sociedade Civil, o Brasil retrocede diante dos efeitos pós-pandemia.

Observa-se que a realidade atual do Brasil se mostra preocupante, pois o crescimento das desigualdades, além de impulsionar o retrocesso do país, distancia ainda mais a implementação das metas por mudanças. Percebe-se que tratar dos compromissos da agenda global de sustentabilidade neste estudo, mas especialmente do ODS 10, de redução das desigualdades, é essencial para satisfazer as necessidades da geração atual sem comprometer a capacidade das futuras gerações. Assim, para atingir efetivamente a redução de desigualdades no Brasil, demanda-se um esforço em conjunto para a construção de um futuro inclusivo, igualitário e sustentável para todas as pessoas e todo o planeta.

2.3 Redução das desigualdades no Brasil até 2030? Uma análise do ODS 10 da Agenda 2030

Diante da necessidade de transformação social surgem os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da agenda mundial adotada pelas Nações Unidas sobre o desenvolvimento sustentável. O desenvolvimento sustentável é aquele que consegue atender às necessidades da geração atual sem comprometer a existência das gerações futuras.

No ano de 2015, a Organização das Nações Unidas (ONU) propôs que os seus 193 países membros assinassem a Agenda 2030 ao perceber que os indicadores

econômicos, sociais e ambientais dos últimos anos eram pessimistas quanto ao futuro das próximas gerações.

Os ODS fazem parte de uma campanha global para promover mudanças positivas no mundo do futuro. Esses objetivos representam planos que todos os Estados-Membros da ONU devem seguir para atingir alguns objetivos. Dentre eles, destacam-se: erradicação da pobreza; promoção da prosperidade e bem-estar geral; proteção do meio ambiente e mitigação das mudanças climáticas.⁸⁴

Ao total, são 17 objetivos que compõem os ODS atualmente. Entre eles, têm-se objetivos como educação de qualidade, vida na água e energia limpa e acessível. A partir deles, a ONU pretende promover uma agenda de desenvolvimento que vise garantir um futuro melhor para a humanidade em todos os âmbitos.

Percebe-se que a implementação dos ODS da ONU se refere à criação e fortalecimento de uma cultura de sustentabilidade e responsabilidade na humanidade, nos governos e nas empresas. Nesse sentido, os ODS procuram promover medidas urgentes visando garantir os 17 objetivos propostos nessa agenda sustentável da ONU a partir da conservação de recursos naturais, do combate às mudanças climáticas e da adoção de práticas de produção e consumo mais sustentáveis.⁸⁵

Pode-se afirmar que os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, os ODS, explicitamente invocam todas as organizações a utilizar sua criatividade e inovação para resolver os desafios de desenvolvimento sustentável. Através dos ODS, cria-se uma oportunidade para que as soluções e tecnologias empresariais sejam criadas, aperfeiçoadas e implementadas para tratar dos maiores desafios mundiais de desenvolvimento sustentável. Para atingir a transformação social proposta pela agenda global, faz-se necessário que as organizações líderes demonstrem como os seus negócios ajudam no avanço do desenvolvimento sustentável, tanto minimizando os impactos negativos quanto maximizando os impactos positivos nas pessoas e no planeta.⁸⁶

⁸⁴ GRUPO DE TRABALHO DA SOCIEDADE CIVIL PARA A AGENDA 2030. **V Relatório Luz da Sociedade Civil: Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável Brasil.** [S. l.]: GTSC A2030, 2021. Disponível em: <https://actionaid.org.br/publicacoes/v-relatorio-luz-da-sociedade-civil-sobre-agenda-2030/>. Acesso em: 16 jul. 2022.

⁸⁵ GRUPO DE TRABALHO DA SOCIEDADE CIVIL PARA A AGENDA 2030. **V Relatório Luz da Sociedade Civil: Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável Brasil.** [S. l.]: GTSC A2030, 2021. Disponível em: <https://actionaid.org.br/publicacoes/v-relatorio-luz-da-sociedade-civil-sobre-agenda-2030/>. Acesso em: 16 jul. 2022.

⁸⁶ SDG COMPASS. **Diretrizes para implementação dos ODS na estratégia dos negócios.** [S. l.]: SDG Compass, 2016. Disponível em: https://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/04/SDG_Compass_Portuguese.pdf. Acesso em: 16 jul. 2022.

No Brasil, os retrocessos sociais representam barreiras para que se alcance e se sustente, progressivamente, até 2030, a garantia aos direitos básicos da população à alimentação, à saúde e à educação, entre outros, ao mesmo tempo em que aprofundam as desigualdades de gênero, raça e etnia, e renda, impossibilitando o cumprimento dos ODS da Agenda 2030 da ONU.

De acordo com as orientações dos ODS, o desenvolvimento sustentável é definido pelo comprometimento e satisfação ao atender as necessidades da geração atual, sem comprometer a capacidade das futuras gerações a atingir as suas próprias necessidades. Assim, demanda um esforço conjunto para a construção de um futuro inclusivo, resiliente e sustentável para todas as pessoas e todo o planeta. A viabilidade das recomendações dos ODS terá alcançado seus objetivos na medida em que políticas públicas sejam implementadas com fundamento na equidade e participação, na ética, no respeito aos bens comuns, às pessoas e ao planeta.⁸⁷

As evidências trazidas por este relatório mostram que as desigualdades no Brasil seguem entre as maiores do mundo e os problemas intensificam-se à medida em que as lideranças políticas progressistas não conseguem produzir convergências e o desmonte dos principais mecanismos de proteção social e ambiental, conquistados ao longo de décadas, avança.⁸⁸

⁸⁷ SDG COMPASS. **Diretrizes para implementação dos ODS na estratégia dos negócios.** [S. l.]: SDG Compass, 2016. Disponível em: https://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/04/SDG_Compass_Portuguese.pdf. Acesso em: 16 jul. 2022.

⁸⁸ GRUPO DE TRABALHO DA SOCIEDADE CIVIL PARA A AGENDA 2030. **V Relatório Luz da Sociedade Civil Agenda 2030 do Desenvolvimento Sustentável Brasil.** Brasília: GT Agenda 2030, 2021. Disponível em: <https://actionaid.org.br/publicacoes/v-relatorio-luz-da-sociedade-civil-sobre-agenda-2030/>. Acesso em: 16 jul. 2022.

Figura 3 - Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 10 (ODS 10)



Fonte: Objetivo 10 Redução das Desigualdades.⁸⁹

O ODS 10 tem como nomenclatura reduzir a desigualdade dentro dos países. Possui sete metas e mais três subitens, apresentados a seguir:

10.1 Até 2030, progressivamente alcançar e sustentar o crescimento da renda dos 40% da população mais pobre a uma taxa maior que a média nacional. 10.2 Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra. 10.3 Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive por meio da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito. 10.4 Adotar políticas, especialmente fiscal, salarial e de proteção social, e alcançar progressivamente uma maior igualdade. 10.5 Melhorar a regulamentação e monitoramento dos mercados e instituições financeiras globais e fortalecer a implementação de tais regulamentações. 10.6 Assegurar uma representação e voz mais forte dos países em desenvolvimento em tomadas de decisão nas instituições econômicas e financeiras internacionais globais, a fim de produzir instituições mais eficazes, críveis, responsáveis e legítimas. 10.7 Facilitar a migração e a mobilidade ordenada, segura, regular e responsável das pessoas, inclusive por meio da implementação de políticas de migração planejadas e bem geridas. 10.a Implementar o princípio do tratamento especial e diferenciado para países em desenvolvimento, em particular os países menos desenvolvidos, em conformidade com os acordos da OMC. 10.b Incentivar a assistência oficial ao desenvolvimento e fluxos financeiros, incluindo o investimento externo direto, para os Estados onde a necessidade é maior, em particular os países menos desenvolvidos, os países africanos, os pequenos Estados insulares em desenvolvimento e os

⁸⁹ OBJETIVO de Desenvolvimento Sustentável 10 Redução das desigualdades: reduzir as desigualdades no interior dos países e entre países. *In*: NAÇÕES Unidas Brasil. Brasília, DF, [2022?]. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/10>. Acesso em: 17 jul. 2022.

países em desenvolvimento sem litoral, de acordo com seus planos e programas nacionais. 10.c Até 2030, reduzir para menos de 3% os custos de transação de remessas dos migrantes e eliminar os corredores de remessas com custos superiores a 5%.⁹⁰

Pode-se verificar que o ODS 10 atenta para a redução das desigualdades no país, na medida em que os retrocessos sociais avançam e representam barreiras significativas para que se alcance e se sustente progressivamente, até 2030, a agenda global.

No ano de 2021, o Brasil demonstrou que está entre os países que mais se distanciam da Agenda 2030, de acordo com a quinta edição do Relatório Luz da Sociedade Civil. Os dados mostram que a dificuldade no acesso a estatísticas governamentais atualizadas causou impacto na elaboração do relatório no ano de 2021. O país diminuiu investimentos nas áreas sociais, ao contrário do que fizeram outros países durante a pandemia, situação que resultou em menos recursos para saúde, educação, proteção social, ciência e tecnologia, igualdade de gênero e racial e meio ambiente.⁹¹

O relatório ressalta o drama vivido pelas parcelas mais vulneráveis da sociedade (a maioria da população), duramente golpeada pela crise política que se intensifica sem respostas eficazes das instituições nacionais. Com mais desmatamento e poluição, mais assassinatos de defensores/as de direitos humanos, mais ameaças a jornalistas, mais violência e mortes de mulheres, pessoas LGBTQIA+, povos indígenas, quilombolas e de pessoas negras, com menor participação social, mais militares em cargos civis e maior criminalização das organizações sociais e sindicais, com menos direitos, mais fome, trabalho infantil e igrejas fundamentalistas pressionando as esferas de decisão, o Brasil retrocede e, em meio a uma crise sanitária sem precedentes, nega a ciência e suas responsabilidades.⁹²

⁹⁰ OBJETIVO de Desenvolvimento Sustentável 10 Redução das desigualdades: reduzir as desigualdades no interior dos países e entre países. *In*: NAÇÕES Unidas Brasil. Brasília, DF, [2022?]. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/10>. Acesso em: 17 jul. 2022.

⁹¹ GRUPO DE TRABALHO DA SOCIEDADE CIVIL PARA A AGENDA 2030. **V Relatório Luz da Sociedade Civil**: Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável Brasil. [S. l.]: GTSC A2030, 2021. Disponível em: <https://actionaid.org.br/publicacoes/v-relatorio-luz-da-sociedade-civil-sobre-agenda-2030/>. Acesso em: 16 jul. 2022.

⁹² GRUPO DE TRABALHO DA SOCIEDADE CIVIL PARA A AGENDA 2030. **V Relatório Luz da Sociedade Civil**: Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável Brasil. [S. l.]: GTSC A2030, 2021. Disponível em: <https://actionaid.org.br/publicacoes/v-relatorio-luz-da-sociedade-civil-sobre-agenda-2030/>. Acesso em: 16 jul. 2022.

A recente publicação da sexta edição do Relatório Luz (em 2022) mostra a realidade grave do país frente ao contexto de crise sanitária e climática de ordem global. Os dados revelam o aumento da pobreza, da fome, da perda de biodiversidade e da qualidade de vida no Brasil, apresentados de forma irrefutável, de uma sociedade adoecida não apenas pelos efeitos devastadores da pandemia da Covid-19, mas, também, pelo crescimento das desigualdades.

Este resultado negativo e preocupante advém das opções de governos que pouco fizeram para reversão do quadro de retrocessos sociais. Em especial, aponta a responsabilidade da gestão federal em curso, que desde 2019 é publicamente contrária aos princípios da Agenda 2030 e se nega a cuidar das pessoas e do planeta através de parcerias que levem à paz e à prosperidade.⁹³

A atual emergência de saúde pública resultante da Covid-19 vincula-se ao fato de o Brasil ter se consolidado como a terceira nação em número de mortes, mesmo após o advento das vacinas, o que demonstra a triste realidade no país. Os dados apresentados evidenciam políticas, ações e sistemas de monitoramento interrompidos; orçamentos essenciais reduzidos ou esvaziados; espaços de participação popular eliminados e um menor acesso às informações.⁹⁴

Assim, a agenda global de sustentabilidade se entrelaça ao desafio de superar a realidade gravíssima de retrocesso social em que se encontra o Brasil. Para a efetiva implementação dos ODS contidos na Agenda 2030, exige-se que todos os atores se tornem agentes de mudança. As recomendações dos ODS convocam a transformação radical de rumo do país, com objetivo de que o desenvolvimento sustentável não seja apenas sonhos e metas, mas sim a garantia de uma sociedade plena, próspera e saudável.

Nesse sentido, no segundo capítulo será abordado o Direito Antidiscriminatório, os instrumentos normativos antidiscriminatórios e a responsabilidade social nas empresas.

⁹³ GRUPO DE TRABALHO DA SOCIEDADE CIVIL PARA A AGENDA 2030. **V Relatório Luz da Sociedade Civil**: Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável Brasil. [S. l.]: GTSC A2030, 2021. Disponível em: <https://actionaid.org.br/publicacoes/v-relatorio-luz-da-sociedade-civil-sobre-agenda-2030/>. Acesso em: 16 jul. 2022.

⁹⁴ GRUPO DE TRABALHO DA SOCIEDADE CIVIL PARA A AGENDA 2030. **V Relatório Luz da Sociedade Civil**: Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável Brasil. [S. l.]: GTSC A2030, 2021. Disponível em: <https://actionaid.org.br/publicacoes/v-relatorio-luz-da-sociedade-civil-sobre-agenda-2030/>. Acesso em: 16 jul. 2022.

3 DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO: OS INSTRUMENTOS NORMATIVOS ANTIDISCRIMINATÓRIOS E A RESPONSABILIDADE SOCIAL NAS EMPRESAS

*“As empresas não são apenas obrigadas a eliminar práticas discriminatórias fora do seu âmbito de atuação. De qualquer maneira, devemos pensar as funções das empresas dentro do projeto de transformação presente no texto constitucional. Precisamos refletir sobre a responsabilidade que elas podem ter no processo de emancipação social inscrito no texto constitucional”.*⁹⁵

O Brasil possui diversos instrumentos normativos de proteção aos direitos fundamentais, além de extensa legislação antidiscriminatória vigente no país. No entanto, apesar da existência de vários mecanismos de tutela aos direitos humanos no Brasil, tais dispositivos jurídicos não são suficientes para combater os atos de discriminação racial no país.

Nesse sentido, destaca-se que a primeira lei antidiscriminatória no Brasil surgiu no ano de 1951, com a publicação da Lei Afonso Arinos, de nº 1.390.⁹⁶ Desde então, cria-se um aparato jurídico no país para a construção de um caminho, à luz dos valores da Constituição Federal de 1988, a fim de enfrentar as discriminações raciais no país e minimizar as violações aos direitos humanos.

Percebe-se que o histórico de escravidão se apresenta como a maior fonte de violência no Brasil. Assim, pode-se afirmar que a violência e a exclusão do povo preto são consequências do racismo e do legado escravocrata brasileiro. Fundam-se em base escravocrata, contaminados pela essência escravista compreendida através da superestrutura criada a partir do conceito de Estado e segmentos normativos sociais.⁹⁷

No entanto, as implicações dos quase 400 anos em processo de escravidão não são alheias aos movimentos do capitalismo.⁹⁸ Florestan Fernandes leciona que “as feridas da discriminação racial se exibem ao mais superficial olhar sobre a

⁹⁵ BRASIL. **Lei nº 1.390, de 3 de julho de 1951**. Lei Afonso Arinos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l1390.htm. Acesso: 28 jul. 2022.

⁹⁶ MOREIRA, Adilson José. **Tratado de direito antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020. p. 907.

⁹⁷ ALMEIDA, Lucio Antônio Machado. **Direito da diversidade**: o reconhecimento moral de negras e negros brasileiros. Porto Alegre: Núria Fabris, 2020. p. 24-25.

⁹⁸ BERTULIO, Dora Lucia de Lima. **Direito e relações raciais**: uma introdução crítica ao racismo. 1989. 263 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Santa Catarina, Programa de Pós-Graduação em Direito, Florianópolis, 1989. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/106299>. Acesso: 18 jul. 2022.

realidade social no Brasil. A ideologia oficial ostensivamente a discriminação econômica”.⁹⁹

Nessa linha, percebe-se que o direito antidiscriminatório assume uma função importante no enfrentamento ao racismo, pois tal instrumento jurídico tem como fundamento central o princípio da dignidade humana. Portanto, vê-se que o direito antidiscriminatório se relaciona com a concepção de uma sociedade mais justa, igualitária e inclusiva. Constatam-se, ainda, que as normas antidiscriminatórias visam a expansão da prática democrática e, dessa forma, visam apresentar possibilidades para a construção de um sistema protetivo com meios adequados para a criação de uma sociedade plenamente democrática.¹⁰⁰

A partir daí, pretende-se investigar através os mecanismos antidiscriminatórios apresentados e, a partir disso, apontar possibilidades de efetivação dos instrumentos de proteção dos direitos humanos, através de iniciativas possíveis para alcançar a igualdade, a inclusão, a diversidade nas corporações.

Dessa forma, na primeira parte deste capítulo será abordado o Direito Antidiscriminatório à luz da Constituição Federal. Na segunda parte do capítulo, será tratado o decreto de direitos humanos e a aplicabilidade nas empresas. Por fim, a terceira parte trata da responsabilidade social corporativa para compreensão e possibilidade de ação conjunta com as demais áreas do conhecimento na busca por um ambiente corporativo mais responsável, equitativo e sustentável.

3.1 O Direito Antidiscriminatório à luz da Constituição Federal: fundamentos e perspectivas

A Constituição Federal Brasileira consolidou o Estado Democrático de Direito no ano de 1988. Desde então, diversos instrumentos normativos materializam-se a fim de assegurar os direitos fundamentais da nação brasileira. Entretanto, as Constituições Brasileiras de 1934 e 1936 já contemplavam algumas questões relacionadas a igualdade de raça, cor, sexo e religião entre todos os cidadãos, através das suas “declarações de direitos”.

⁹⁹ FERNANDES, Florestan. **O genocídio do negro brasileiro: o processo de um racismo mascarado**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978. p. 82.

¹⁰⁰ MOREIRA, Adilson José. **Tratado de direito antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020. *E-book* (não paginado).

Contudo, apesar das medidas com caráter protetivo da Constituição Brasileira de 1988 e do surgimento de vários outros atos normativos específicos de proteção aos direitos fundamentais no país. Surge a reflexão acerca do valor da democracia no Brasil, pois tais normas não garantem efetivamente a proteção do corpo negro, que se torna alvo constante de discriminação racial, de violências e da exclusão social. Portanto, a democracia se mostra como utopia, na medida em que aos negros são recusadas a igualdade de direitos e oportunidades, embora exista um aparato na legislação determinando o contrário.

Percebe-se, assim, que o legado de escravidão deixa marcas profundas na memória social do povo negro. Para Florestan Fernandes, o ato “liberador” conferido pela Lei Aurea promoveu o assassinato em massa dos negros. A suposta liberdade segregou a população negra e a excluiu da sociedade, extinguindo-se o humanismo ou qualquer gesto de solidariedade ou justiça social. Com o fim da escravidão, exonerava-se a responsabilidade dos senhores e ao negro competia sobreviver como pudesse, a si e as seus descendentes. O cidadão negro, precariamente livre, tornava-se soldado de combater a guerra entre dirigentes brancos. A inscrição nas guerras dos colonizadores escravocratas era a alternativa para muitos ex-escravos que buscavam o mito da liberdade.¹⁰¹

Dessa forma, a primeira lei antidiscriminatória no Brasil, a Lei Afonso Arinos, de nº 1.390/51,¹⁰² que tipifica o crime de racismo e veda qualquer forma de discriminação por raça ou cor. Contudo, para Bertulio,¹⁰³ o conteúdo da lei Afonso Arinos possui caráter elitista, uma vez que veda os atos discriminatórios ocorridos apenas em locais públicos, como restaurantes, bares e teatros. Identifica-se, portanto, a omissão da Lei nº 1.390¹⁰⁴ no que se refere ao combate efetivo da discriminação

¹⁰¹ FERNANDES, Florestan. A integração do negro na sociedade de classe. **Cronos**, Natal, v. 9, n. 1, p. 247-254, jan./jun. 2008.

¹⁰² BRASIL. **Lei nº. 1.390, de 3 de julho de 1951**. Lei Afonso Arinos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l1390.htm. Acesso: 28 jul. 2022.

¹⁰³ BERTULIO, Dora Lucia de Lima. **Direito e relações raciais**: uma introdução crítica ao racismo. 1989. 263 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1989. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/106299>. Acesso: 18 jul. 2022. p. 31.

¹⁰⁴ BRASIL. Assembleia Nacional Constituinte. 7ª Reunião da subcomissão dos negros, populações indígenas, pessoas deficientes e minorias. **Diário da Assembleia Nacional Constituinte**, Brasília, DF, ano 1, suplemento ao nº 62, 20 maio 1987. p. 57. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/sup62anc20mai1987.pdf#page=1201987>. Acesso em: 18 jul. 2015.

racial, pois não atinge a sua finalidade de proteção aos negros nos espaços em que efetivamente ocupam, ou seja, no mercado de trabalho.

Por outro lado, a Lei Afonso Arinos provocou expectativas por parte da sociedade brasileira, tendo em vista a sua importância para a luta contra o racismo e a discriminação racial. Assim, a primeira lei antidiscriminatória do país surge em um momento de destaque na história do país, em que se esperava a modernização e de autoafirmação do Brasil.

A lei foi elaborada pelo deputado Afonso Arinos, da UDN (União Democrática Nacional), através do projeto de lei criado como resposta a um acontecimento de peso político e de grande repercussão nacional. Em julho de 1950, um determinado hotel da cidade de São Paulo recusou-se a hospedar a famosa dançarina norte-americana Katherine Dunham, sob a justificativa de ela ser da cor preta, situação que causou comoção mundial. Para a mídia e jornais do Brasil e do exterior, o projeto de lei de Afonso Arinos surge como resposta a um ato de discriminação que poderia manchar a reputação do Brasil como uma nação democrática de direito.¹⁰⁵

Walter de Oliveira Campos contextualiza a ambiguidade da sociedade brasileira no século XX em relação às questões raciais e reflete que “uma sociedade que sustenta um discurso de combate ao racismo e à discriminação racial e que, paradoxalmente, aceita de maneira tácita a existência de manifestações de preconceito e discriminação racial em seu território”.¹⁰⁶

As repercussões sobre a Lei nº 1.390 no Brasil apontavam que o racismo não se apresentava de modo ostensivo, como acontecia nos Estados Unidos. Os casos de discriminação racial no país se manifestavam de forma velada e ardilosa. Walter Campos ensina que, “[...] não obstante a Lei Afonso Arinos fosse digna de elogios, o problema do negro não se resolveria por meio de uma lei penal, mas por meio de medidas que elevassem o padrão socioeconômico dos negros”.¹⁰⁷

¹⁰⁵ CAMPOS, Walter de Oliveira. Expectativas em torno da Lei Afonso Arinos (1951): a “nova Abolição” ou “lei para americano ver”? **Revista Latino-Americana de História**, São Leopoldo, v. 4, n. 13, jul./2015. Disponível em: <https://revistas.unisinos.br/rla/index.php/rla/article/view/619>. Acesso em: 21 nov. 2022.

¹⁰⁶ CAMPOS, Walter de Oliveira. Expectativas em torno da Lei Afonso Arinos (1951): a “nova Abolição” ou “lei para americano ver”? **Revista Latino-Americana de História**, São Leopoldo, v. 4, n. 13, jul./2015. Disponível em: <https://revistas.unisinos.br/rla/index.php/rla/article/view/619>. Acesso em: 21 nov. 2022.

¹⁰⁷ CAMPOS, Walter de Oliveira. Expectativas em torno da Lei Afonso Arinos (1951): a “nova Abolição” ou “lei para americano ver”? **Revista Latino-Americana de História**, São Leopoldo, v. 4, n. 13, jul./2015. Disponível em: <https://revistas.unisinos.br/rla/index.php/rla/article/view/619>. Acesso em: 21 nov. 2022.

Dito isso, avalia-se que a Lei Afonso Arinos pode não ter produzido os efeitos jurídicos e sociais esperados, apresentando-se apenas como uma medida paliativa, diante da sua ineficácia jurídica. Porém, constata-se que a lei representou um marco na história do Brasil em termos de reconhecimento do racismo e da discriminação racial, resultando em uma transformação social na mentalidade da sociedade brasileira para um futuro de mudanças em relação a diversidade.

Para além da Lei Afonso Arinos, muitos outros instrumentos normativos internacionais foram criados com objetivo de promover o combate à discriminação racial, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos,¹⁰⁸ adotada pela Organização das Nações Unidas em 1948. Inclusive, no ano de 1966, o sistema normativo internacional reconheceu o direito, de forma específica, a toda e qualquer pessoa, através da Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial das Nações Unidas.¹⁰⁹

No Brasil, a Constituição Federal de 1988¹¹⁰ foi um marco jurídico de combate a todos os tipos de discriminação, tendo em vista os princípios fundamentais de promoção da dignidade da pessoa humana. O texto constitucional reconhece as desigualdades sociais no país e veda outras formas de discriminação, como de raça, sexo e origem (art. 3º, incisos III e IV).

No artigo 5º, tem-se a previsão do direito à igualdade entre todos os cidadãos como norma inviolável e estabelece punição a prática de racismo e discriminação nos incisos XLI e XLII. Percebe-se, portanto, que a Constituição¹¹¹ reconhece a necessidade de punir, de forma mais eficaz, o crime de racismo, que até então era tratado apenas como mera contravenção penal pela Lei Afonso Arinos.

¹⁰⁸ NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. Brasília, DF: UNICEF, [2022?]. Adotada e proclamada em 1948. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 2 ago. 2022.

¹⁰⁹ BRASIL. **Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969**. Convenção internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial. Brasília, DF: Presidência da República, 1969. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D65810.html. Acesso em: 13 jul. 2022.

¹¹⁰ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 1 ago. 2022.

¹¹¹ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 1 ago. 2022.

Em relação às diferenças de salário, a Constituição assegurou o direito a não discriminação e “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”, no Art. 7º- XXX.¹¹²

Portanto, a Carta Magna torna-se um marco na institucionalização dos direitos humanos no Brasil, perpassando por um período de transição democrática em que a igualdade e a dignidade humana são reconhecidas como direitos inerentes a qualquer cidadão. No entanto, percebe-se que a Lei Maior foi explícita ao repudiar o racismo no Brasil, mas, apesar da norma constitucional coibir de forma tácita a discriminação racial, a norma mais importante do ordenamento jurídico não é capaz de extinguir o racismo, muito menos superar o racismo estruturado no país.¹¹³

Com o objetivo de expandir a disposição constitucional no que diz respeito ao enfrentamento do racismo no Brasil, no ano de 1989 foi criada a Lei Caó, nº 7.716,¹¹⁴ que define e especifica os crimes de discriminação racial por raça ou cor, para além das determinações da Constituição. A Lei Caó amplia a tipificação das condutas criminosas e define penas mais severas aos agressores, inclusive acrescentando aos seus dispositivos a punição a outras formas de discriminação, como a intolerância religiosa que proporcione tratamento diferenciado ao negro no mercado de trabalho, no acesso a escolas e espaços públicos.

Trata-se de uma norma que regulamenta o trecho do artigo 5º da Constituição Federal, que torna o racismo crime inafiançável e imprescritível. Além disso, faz com que os atos de discriminação racial sejam considerados crimes passíveis de detenção, sendo que antes eram tidos como contravenções penais sujeitas a prisão simples.

Nota-se que a Lei Caó e a Lei Afonso Arinos foram grandes conquistas para a sonhada igualdade racial no Brasil. Porém, as pesquisas apontavam pessimismo em relação ao funcionamento das leis antidiscriminatórias no país.¹¹⁵

¹¹² BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 1 ago. 2022.

¹¹³ PIOVESAN, Flávia; GUIMARÃES, Luis Carlos Rocha. **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial**. [S. l.]: [s. n., 2022?]. Disponível em: http://www.dhnet.org.br/direitos/militantes/flaviapiovesan/piovesan_convencao_sobre Eliminacao_todas_formas_discriminacao_racial.pdf. Acesso em: 1 ago. 2022.

¹¹⁴ BRASIL. **Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989**. [Lei Caó]. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Brasília, DF: Presidência da República, 1989. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm. Acesso em: 1 ago. 2022.

¹¹⁵ BRASIL. **Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989**. [Lei Caó]. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Brasília, DF: Presidência da República, 1989. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm. Acesso em: 1 ago. 2022.

No ano de 1997, foi promulgada a Lei de Injúria Racial, nº 9.459, que tem como objetivo reforçar o repúdio ao racismo estruturado e naturalizado pela sociedade brasileira. A Lei nº 9.459 amplia o alcance da Lei Caó, ao acrescentar, no artigo 1º, punição aos crimes de discriminação e preconceito de etnia, religião e procedência nacional. Também incluiu, em seu artigo 20, tipo penal mais genérico para o crime de preconceito e discriminação: “Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional”.¹¹⁶

Assim, percebe-se que os Tribunais de Justiça no Brasil fundamentam suas decisões baseadas na Lei de Injúria Racial, sob o argumento de que “a injúria racial consoma os objetivos concretos da circulação de estereótipos e estigmas raciais ao alcançar destinatário específico, o indivíduo racializado, o que não seria possível sem seu pertencimento a um grupo social também demarcado pela raça”.¹¹⁷ Portanto, o ato de reprimir constantemente o racismo torna-se um compromisso civilizatório da sociedade brasileira, diante de uma postura antagônica de um país que se apresenta como desenvolvido.

Em 20 de julho de 2010, foi aprovado o Estatuto da Igualdade Racial - Lei nº 12.288/2010, cujo objetivo é garantir ao povo negro a igualdade de oportunidades e a defesa dos direitos individuais e coletivos, além do combate à discriminação e às demais formas de intolerância.¹¹⁸

O Estatuto da Igualdade Racial torna-se a principal referência no combate ao racismo e para a promoção da igualdade racial, pois trata-se de uma norma que atende às desigualdades de gênero e raça e necessitam ser discutidas e estruturadas no âmbito político e jurídico.¹¹⁹

¹¹⁶ BRASIL. **Lei nº 9.459, de 13 de maio de 1997**. Altera os arts. 1º e 20 da Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, e acrescenta parágrafo ao art. 140 do Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Brasília, DF: Presidência da República, 1997. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9459.htm. Acesso em: 3 ago. 2022.

¹¹⁷ INJÚRIA racial é crime racial imprescritível, decide STF. *In*: SUPREMO Tribunal Federal: notícias. Brasília, DF, 28 out. 2021. Disponível: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=475646&tip=UN>. Acesso em: 1 ago. 2022.

¹¹⁸ BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Brasília, DF: Presidência da República, 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em: 3 ago. 2022.

¹¹⁹ GELEDÉS: INSTITUTO DA MULHER NEGRA. **Guia de enfrentamento ao racismo institucional**. [S. l.], maio 2013. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2013/05/FINAL-WEB-Guia-de-enfrentamento-ao-racismo-institucional.pdf>. Acesso em: 5 ago. 2022.

Em relação ao ensino, em 9 de janeiro de 2003, foi promulgada a Lei nº 10.639,¹²⁰ que estabelece as diretrizes para a educação nacional, a fim de incluir no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira”.¹²¹

Nesse contexto, verifica-se ainda que o Brasil é signatário de todas as declarações, tratados e acordos internacionais elaborados consensualmente pelos países que adotam a proteção e a promoção dos direitos humanos e do desenvolvimento como fundamentos. Isso inclui aqueles que versam sobre o combate às desigualdades, desde os mais gerais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), até os mais específicos, como a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1966).¹²²

A Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial foi adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 21 de dezembro de 1965. O Brasil, em 8 de dezembro de 1969, promulgou o Decreto nº 65.810, de acordo com a Convenção, tornando-se um dos principais tratados internacionais em matéria de direitos humanos.

Nota-se que este tratado promove um sistema especial de proteção dos direitos humanos de forma concreta, ou seja, tem por destinatário um sujeito de direito específico, tendo em vista a sua especificidade e a concreticidade de suas diversas relações. Para tanto, não considera o indivíduo de forma genérica, destituído de cor, sexo, etnia, idade, classe social, mas emerge o sujeito de direito concreto, historicamente situado, com especificidades e particularidades.¹²³

¹²⁰ BRASIL. **Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003**. Altera a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira", e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.639.htm#:~:text=LEI%20No%2010.639%2C%20DE%209%20DE%20JANEIRO%20DE%202003.&text=Altera%20a%20Lei%20no,%22%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias. Acesso em: 8 ago. 2022.

¹²¹ GELEDÉS: INSTITUTO DA MULHER NEGRA. **Guia de enfrentamento ao racismo institucional**. [S. l.], maio 2013. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2013/05/FINAL-WEB-Guia-de-enfrentamento-ao-racismo-institucional.pdf>. Acesso em: 5 ago. 2022.

¹²² BRASIL. **Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969**. Convenção internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial. Brasília, DF: Presidência da República, 1969. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D65810.html. Acesso em: 13 jul. 2022.

¹²³ PIOVESAN, Flávia; GUIMARÃES, Luis Carlos Rocha. **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial**. [S. l.]: [s. n., 2022?]. Disponível em: http://www.dhnet.org.br/direitos/militantes/flaviapiovesan/piovesan_convencao_sobre Eliminacao_todas_formas_discriminacao_racial.pdf. Acesso em: 1 ago. 2022.

Assim, diante de tantos instrumentos normativos antidiscriminatórios disponíveis no Brasil, percebe-se que há necessidade de reconhecimento da verdadeira noção de igualdade entre os indivíduos, a partir de contexto de inclusão e solidariedade como princípios basilares da democracia.

Nesse sentido, Roger Raupp Rios ensina que os aspectos do direito da antidiscriminação repercutem em todos os âmbitos do direito constitucional, na medida em que apresenta mecanismos em favor da força normativa da Constituição e consolida princípios esquecidos para que se atinja a compreensão de igualdade. A discriminação racial presente nos aspectos da vida social se manifesta de forma difusa e objetiva, em que muitas das vezes se requer o cuidado diante de sua reprodução inconsciente.¹²⁴

Observa-se que a discriminação por vezes se manifesta através de “medidas, decisões e práticas aparentemente neutras, desprovidas de maior justificação [...], no entanto, tem impacto diferenciado perante diversos indivíduos ou grupos, gerando, fomentando preconceitos e estereótipos inadmissíveis do ponto de vista constitucional”.¹²⁵

Em relação à noção de sujeito de direito, vê-se que a subjetividade e o individualismo serão essenciais para a percepção de cidadania do mundo moderno, apresentando-se como dois paradigmas metafísicos da modernidade. A noção de sujeito de direito permite o entendimento amplo, comparativo e crítico dos seres humanos, tornando-os universais. Contudo, tal conceito exprime a ideia de dignidade universal, não por descrever sujeitos empíricos, mas sim por expressar a subjetividade como princípio abstrato e genérico decorrente da ideia de pessoa jurídica.¹²⁶

De todo modo, a igualdade é considerada como princípio constitucional do sistema jurídico brasileiro. Nesse contexto, Roger Raupp Rios leciona que:

No direito brasileiro, a condenação da discriminação indireta como consequência do conteúdo jurídico do princípio constitucional da igualdade pode ser constatada de modo ainda mais claro. Basta lembrar que os tratados internacionais de direitos humanos incorporados ao nosso ordenamento, expressa disposição constitucional, consagram tal conceito, como anteriormente aludido.

¹²⁴ RIOS, Roger Raupp. **Direito da antidiscriminação**: discriminação direta, indireta e ações afirmativas. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

¹²⁵ RIOS, Roger Raupp. **Direito da antidiscriminação**: discriminação direta, indireta e ações afirmativas. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

¹²⁶ MOREIRA, Adilson José. **Tratado de direito antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020. *E-book* (não paginado).

Ademais, a **Constituição não faz qualquer entendimento restritivo do princípio de igualdade entre nós**, nem se pode extrair de seu texto razões para a desconsideração da discriminação indireta como violação do princípio da igualdade. **Ao contrário, ela estatui diversas normas igualitárias antidiscriminatórias ao longo do seu texto.** (Grifo nosso).¹²⁷

Contudo, verifica-se que a discriminação racial faz parte de um sistema de dominação racial que reproduz a exclusão das minorias raciais nas diversas dimensões da organização social, com o propósito central de garantir a manutenção de vantagens sociais para os membros do grupo racial dominante. Portanto, o racismo estrutural, surge como um projeto de dominação racial que repercute negativamente em determinada ordem social, na medida em que reproduz e legitima representações e significações oriundas das desigualdades sociais.¹²⁸

A partir de uma perspectiva clássica, ações individuais intencionais conduzem ao resultado de discriminação. Por outro lado, na perspectiva institucional realça a importância do contexto social e organizacional como fundamento do preconceito e de condutas discriminatórias. Apesar da dinâmica social demonstrar naturalidade, diante da discriminação, busca-se o entendimento acerca da constância do ato discriminatório, mesmo entre indivíduos e instituições que negam conscientemente sua prática intencional.¹²⁹

Porém, vê-se que a reflexão que deve prevalecer para a construção da plena democracia deve apresentar algo novo, a partir de um projeto que não implique na divisão de poder, vez que a violência e história estão relacionadas ao poder político. Helena Theodoro contextualiza, em sua fala na Constituinte: “e que povo soberano é este que se divide, soberania para uns, poder para uns e nada para outros. Essa é a grande violência simbólica que o negro vem sofrendo em nosso País”.¹³⁰ Além disso:

Muito se tem falado no nosso País em violência. Mas, gostaria de lembrar que a violência tem várias formas. Queria lembrar uma das

¹²⁷ RIOS, Roger Raupp. **Direito da antidiscriminação**: discriminação direta, indireta e ações afirmativas. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 130.

¹²⁸ MOREIRA, Adilson José. **Tratado de direito antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020. *E-book* (não paginado).

¹²⁹ RIOS, Roger Raupp. **Direito da antidiscriminação**: discriminação direta, indireta e ações afirmativas. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 135.

¹³⁰ BRASIL. Assembleia Nacional Constituinte. 7ª Reunião da subcomissão dos negros, populações indígenas, pessoas deficientes e minorias. **Diário da Assembleia Nacional Constituinte**, Brasília, DF, ano 1, suplemento ao nº 62, 20 maio 1987. p. 57. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/sup62anc20mai1987.pdf#page=1201987>. Acesso em: 18 jul. 2015.

formas que é muito pouco comentada, que é a chamada violência simbólica. Todo mundo conhece a violência institucionalizada, quando vemos farda, quando vemos tanque, quando vemos arma. Todo mundo conhece a violência interpessoal, quando brigamos com o outro diretamente, abertamente, mas a dita violência como um estado latente, a violência que agride só com o olhar, a dita violência simbólica, a violência que os negros deste País, que vivem em apartheid, não instituído, é a violência da discriminação, a violência do racismo e é uma violência difícil de ser detectada objetivamente.¹³¹

Portanto, identifica-se que, não foram satisfeitos os objetivos de uma nação regida pela democracia, tampouco foram atingidos os objetivos da Carta Magna após sua promulgação em 1888, na medida em que as grandes promessas foram realizadas com a extinção da escravatura, mas o pleno exercício da igualdade de direitos jamais foi conquistado pelo cidadão negro.

Nota-se que a cultura, a classe e raça dominante definem a forma de estrutura da sociedade brasileira. O processo histórico de marginalização do negro no país impõe ao sistema de representação, uma valoração da cultura dominante branca, continental e masculina.¹³²

Assim, as carências da sociedade brasileira se apresentam como um projeto da minoria dominante, ou seja, se aproximadamente 60% da população do Brasil é composta de negros, para constituir uma verdadeira nação deve-se criar um projeto voltado às expectativas de futuro. Lélia Gonzales afirma, na Constituinte, que a história do país é contada pela raça e classe dominante, é uma história oficial, apesar dos grandes esforços que vêm sendo realizados no presente momento.¹³³

A democracia torna-se utopia na medida em que se discrimina o indivíduo por sua raça e cor. O racismo torna-se um instrumento disponível as estruturas de poder. Além disso, o fato de a sociedade brasileira negar a pauta racial se mostra como um

¹³¹ BRASIL. Assembleia Nacional Constituinte. 7ª Reunião da subcomissão dos negros, populações indígenas, pessoas deficientes e minorias. **Diário da Assembleia Nacional Constituinte**, Brasília, DF, ano 1, suplemento ao nº 62, 20 maio 1987. p. 57. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/sup62anc20mai1987.pdf#page=1201987>. Acesso em: 18 jul. 2015.

¹³² BRASIL. Assembleia Nacional Constituinte. 7ª Reunião da subcomissão dos negros, populações indígenas, pessoas deficientes e minorias. **Diário da Assembleia Nacional Constituinte**, Brasília, DF, ano 1, suplemento ao nº 62, 20 maio 1987. p. 120-132. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/sup62anc20mai1987.pdf#page=1201987>. Acesso em: 18 jul. 2015.

¹³³ BRASIL. Assembleia Nacional Constituinte. 7ª Reunião da subcomissão dos negros, populações indígenas, pessoas deficientes e minorias. **Diário da Assembleia Nacional Constituinte**, Brasília, DF, ano 1, suplemento ao nº 62, 20 maio 1987. p. 120-132. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/sup62anc20mai1987.pdf#page=1201987>. Acesso em: 18 jul. 2015.

grande retrocesso social, que compromete a credibilidade à democracia racial no país. Florestan Fernandes aponta que, “[e]mbora na realidade social o negro seja discriminado exatamente por causa da sua raça e da cor, negam a ele, fundamentos na lei [...] a consituição do país não reconhece entidades raciais, todo mundo é simplesmente brasileiro”.¹³⁴

Constata-se que, apesar do número significativo de normas jurídicas vigentes no Brasil, tais mecanismos não são suficientes para atingir o objetivo das leis antidiscriminatórias no país e de fato combater o racismo como uma prática social.

Pode-se dizer que, em uma perspectiva de futuro, a sociedade brasileira ainda está muito distante da não discriminação. Nota-se que as desigualdades históricas, sociais e políticas a que são submetidos os negros permanecem presentes na sociedade contemporânea, como marcas da exclusão social brasileira.

Todavia, além do Estado, as empresas também possuem o dever de respeito aos direitos humanos, e, na mesma medida, estas devem promover instrumentos que permitam o reconhecimento dos direitos do ser humano e de sua dignidade.

Constata-se que assegurar a proteção dos direitos humanos, para além dos instrumentos normativos disponíveis na legislação brasileira, torna-se um grande desafio para a humanidade. Vê-se que o Estado e as empresas possuem uma função de suma importância neste debate, pois enquanto o primeiro tem o dever de cuidar dos direitos humanos, o segundo tem a função de respeito a esses direitos.

Nesse sentido, a legislação brasileira cria as Diretrizes de Direitos Humanos e Empresas, a fim promover um instrumento jurídico que responsabilize as empresas diante de violações aos direitos humanos, também com o objetivo de proteger minimamente as comunidades atingidas pelas organizações.

O Decreto nº 9.571/2018 surge como uma iniciativa que visa reafirmar a importância dos direitos humanos, mas, sobretudo, apontar caminhos para a proteção dos direitos humanos frente às atividades empresariais, mormente em relação às comunidades mais vulneráveis.

¹³⁴ FERNANDES, Florestan. A integração do negro na sociedade de classe. **Cronos**, Natal, v. 9, n. 1, p. 247-254, jan./jun. 2008.

3.2 O decreto de direitos humanos e a aplicabilidade nas empresas: discursos e realidades

O Decreto nº 9.571 cria obrigações ao Estado e às empresas, no sentido de resguardar, promover e respeitar os Direitos Humanos. As diretrizes do Decreto têm como objetivo inserir boas práticas nas corporações, através da implementação de mecanismos educativos no intuito de tutelar os direitos humanos. Porém, a realidade das organizações no seu cotidiano se afasta muito das pretensões e ambições do decreto.¹³⁵

A expectativa de um ambiente de trabalho mais seguro e responsável se torna possível, na medida em que se identifica o ato gerador daquela conduta inadequada e se passa a seguir orientações para superar atos que desrespeitem os princípios das empresas, seja ela pequena, média ou de grande porte. Para tanto, o decreto surge como uma referência importante para a temática empresarial, no sentido de propor, às empresas, a promoção de boas práticas internas e externas e que aplique penalidades às condutas que contrariem os direitos humanos.

No ano de 2011, o Brasil adotou os princípios norteadores para direitos humanos e empresas implementados pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU, a fim de reafirmar a necessidade de tutela aos direitos humanos de forma efetiva, muito além das políticas governamentais e públicas vigentes no país. Assim, o país busca adequar os princípios adotados pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU para alinhar-se ao ordenamento jurídico brasileiro e, através do Decreto 9.571,¹³⁶ de 21 de novembro de 2018, incorporar, ao sistema jurídico nacional, normas que atendam os direitos humanos no âmbito das organizações.

Pode-se, dizer que os princípios norteadores de direitos humanos e empresas, provenientes do Conselho de Direitos Humanos da ONU, têm como objetivo reforçar a eficácia do sistema de direitos humanos para além das políticas governamentais e públicas. Percebe-se, sobretudo, que os princípios visam garantir que as práticas

¹³⁵ BRASIL. **Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018**. Estabelece as diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm. Acesso em: 15 ago. 2022.

¹³⁶ BRASIL. **Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018**. Estabelece as diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm. Acesso em: 15 ago. 2022.

empresariais respeitem o sistema de direitos humanos e promovam condições basilares para que as pessoas tenham uma vida digna.

Antônio Grillo Neto¹³⁷ reafirma o pensamento de Kant em relação à dignidade humana, em que se apresenta como uma função característica do homem, mostrando-se incompleta:

A realidade social e legal tem apontado um reconhecimento de proteção constitucional da dignidade de animais contra a crueldade humana (touradas, vaquejadas), e na proteção do meio ambiente. O Planeta já é tido como sujeito de direitos, posto que, se analisarmos atentamente, há demasiada presunção na assertiva sobre ser missão do Homem proteger o meio ambiente, quando na verdade o que acontece é exatamente o contrário: **é o meio ambiente que nos protege, afinal, é ele quem torna possível a nossa vida na Terra.** (Grifo nosso).¹³⁸

Nessa perspectiva, mostra-se necessário reconhecer a dignidade da vida, para além da humana, no sentido de interação do ser humano com o mundo em que vive, ratificando a ideia de sustentabilidade. Assim, reafirma-se a importância do cuidado entre os indivíduos em todas as dimensões, inclusive em relação às empresas e corporações quando exercem suas atividades negociais e econômicas.

Com relação ao Decreto nº 9.571, verifica-se que ele deixa dúvidas quanto a sua aplicabilidade, na medida em que propõe a proteção aos direitos humanos no seu texto de forma clara e objetiva, porém em alguns pontos do seu texto se mostra inacessível. Para Grillo Neto, as falhas do decreto apontam para a necessária revisão de constitucionalidade:

A pergunta que o legislador deveria fazer quando incorporou tais regras no Decreto 9.571/2018 poderia ser: será que é possível pensar numa economia capaz de gerar lucros com ganhos reais para todos os colaboradores de uma cadeia econômica? Afinal, é disso que se trata a ideia original dos princípios orientadores. Há, pois, uma falha teleológica fundamental no que tange o texto original àquele que consta no Decreto, e isso pede uma necessária revisão de constitucionalidade a fim de que, ao se decodificar o diploma

¹³⁷ GRILLO NETO, Antonio. O regime de direitos humanos e negócios: breves considerações sobre o Decreto 9.571/2018. **Polifonia**: Revista Internacional da Academia Paulista de Direito, [s. l.], n. 8, 2021. Disponível em: <https://apd.org.br/wp-content/uploads/2021/12/TEXT0-08.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2022.

¹³⁸ GRILLO NETO, Antonio. O regime de direitos humanos e negócios: breves considerações sobre o Decreto 9.571/2018. **Polifonia**: Revista Internacional da Academia Paulista de Direito, [s. l.], n. 8, 2021. Disponível em: <https://apd.org.br/wp-content/uploads/2021/12/TEXT0-08.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2022.

legislativo em comento, tal se ajuste em torno da ideia original dos princípios, que é tornar as empresas responsáveis, 'accountable', em caso de violações a direitos humanos.¹³⁹

Assim, vê-se que as pretensões do decreto são bem-intencionadas, porém não dão conta de alcançar a plena eficácia na prática das organizações. Contudo, verifica-se que as disposições do Capítulo I do Decreto nº 9.571 preceituam que as diretrizes serão implementadas de forma voluntária pelas empresas, ou seja, as corporações podem optar por aderir ou não às orientações do decreto. Dessa forma, mostra-se incoerente propor normas que regulamentem o ambiente corporativo e, na mesma medida, facultem às empresas brasileiras o dever de proteger ou não os direitos humanos.

Nessa perspectiva, identifica-se o retrocesso em relação à estrutura democrática de direitos que vive o Brasil, desde a promulgação da Constituição Federal de 1888, vez que o ser humano e sua dignidade são estruturas basilares do Estado Democrático de Direito e, portanto, a proteção aos direitos humanos deve repercutir em todos os âmbitos do sistema jurídico brasileiro.

Antonio Grillo Neto conceitua que:

[...] permitir que empresas observem e implementem os princípios orientadores de forma voluntária configura flagrante retrocesso, já que cria uma imunidade em favor das empresas para que, no desenvolvimento de suas atividades, escolham se e quais direitos humanos querem respeitar, o que contraria todo arcabouço legal em que repousam os direitos humanos.¹⁴⁰

Assim, constata-se que a imposição de obrigações aos negócios – direta ou indiretamente – enfrenta vários desafios. Para o Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH):

Al relacionar a las empresas con los derechos humanos se trata, en su esencia, de sujetar a poderosos actores privados al derecho de los

¹³⁹ GRILLO NETO, Antonio. O regime de direitos humanos e negócios: breves considerações sobre o Decreto 9.571/2018. **Polifonia**: Revista Internacional da Academia Paulista de Direito, [s. l.], n. 8, 2021. Disponível em: <https://apd.org.br/wp-content/uploads/2021/12/TEXT0-08.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2022.

¹⁴⁰ GRILLO NETO, Antonio. O regime de direitos humanos e negócios: breves considerações sobre o Decreto 9.571/2018. **Polifonia**: Revista Internacional da Academia Paulista de Direito, [s. l.], n. 8, 2021. Disponível em: <https://apd.org.br/wp-content/uploads/2021/12/TEXT0-08.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2022.

derechos humanos, que históricamente se ha enfocado en la regulación de actores que ejercen un poder público.¹⁴¹

Nesse contexto, Tatiana Cardoso Squeff e Gabriel Pedro Moreira Damasceno esclarecem que:

Apesar da repercussão positiva da adoção de códigos de conduta, diretrizes e declarações e da celebração de pactos empresariais sobre direitos humanos que tem o Pacto Global como referência, o fato de a adesão ao documento ser realizado apenas por ato espontâneo, conjuntamente com a ausência de mecanismos de controle do cumprimento, tornam o citado documento em uma normativa internacional dotada de meras aspirações e uma ferramenta de marketing, a fim de produzir uma boa imagem da empresa.¹⁴²

Dito isso, verifica-se que as iniciativas de boas práticas por parte das empresas brasileiras tornam-se apenas instrumento de publicidade, quando, na verdade, a adoção de boas condutas e os valores de sustentabilidade deveriam se tornar o fio condutor da administração do negócio.

Assim, no art. 2º, nota-se que são eixos orientadores das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos: “I - a obrigação do Estado com a proteção dos direitos humanos em atividades empresariais; II - a responsabilidade das empresas com o respeito aos direitos humanos; [...]”.¹⁴³ Todavia, apesar de a norma dispor, de forma clara, acerca do dever do Estado e das empresas com a tutela aos direitos humanos, a aplicabilidade destes princípios não alcança a realidade, tendo em vista o caráter amplo e genérico das disposições.

¹⁴¹ INSTITUTO INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS (IIDH). **Derechos humanos y empresas**: reflexiones desde América Latina. San José, Costa Rica: IIDH, 2017.

¹⁴² SQUEFF, Tatiana Cardoso; DAMASCENO, Gabriel Pedro Moreira. O futuro dos direitos humanos: alternativas à superprodução normativa. **Revista Quaestio Iuris**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 2, p. 651-671, 2022. Disponível em: <https://www.bing.com/ck/a?!&p=f753b5e60b876b4bJmltdHM9MTY2MTE4OTIzMSZpZ3VpZD1iOTMxZWUwMS1hMDc4LTQxYWVtYmUzNy1mNDc4ZjRIZDY4MWYmaW5zaWQ9NTEyNg&ptn=3&hsh=3&fclid=a79e1368-223f-11ed-96fa-b34f4b1e6a09&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cuZS1wdWJsaWNhY29lcy51ZXJqLmJyL2luZGV4LnBocC9xdWFic3Rpb2I1cmIzL2FydGlibGUvZG93bmVxYWQvNjM4NzUvNDIwMTk&ntb=1>. Acesso em: 12 jul. 2022.

¹⁴³ “Art. 2º São eixos orientadores das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos: I - a obrigação do Estado com a proteção dos direitos humanos em atividades empresariais; II - a responsabilidade das empresas com o respeito aos direitos humanos; III - o acesso aos mecanismos de reparação e remediação para aqueles que, nesse âmbito, tenham seus direitos afetados; e IV - a implementação, o monitoramento e a avaliação das Diretrizes”. INSTITUTO INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS (IIDH). **Derechos humanos y empresas**: reflexiones desde América Latina. San José, Costa Rica: IIDH, 2017.

No capítulo II,¹⁴⁴ a Lei reitera a obrigação do Estado com a proteção aos direitos humanos no âmbito empresarial, vinculada à responsabilidade da administração pública em capacitar seus servidores para atuar nas capacitações voltadas à temática dos direitos humanos. Contudo, no que diz respeito à implementação de políticas, normas e incentivos à conduta das empresas, nota-se a disfuncionalidade do Decreto nº 9.571, que propõe um conceito vasto a entes que possuem características específicas, peculiares ao seu negócio, inviabilizando, assim, a efetividade da norma.

Por outro lado, no que se refere à condição imposta às empresas, no art. 3, I, para que firmem compromisso público e para que seja publicado relatório anual das empresas, sendo observado o respeito aos direitos humanos, no sentido de promover “[...] estímulo à prestação de contas sobre os riscos de sua operação aos direitos humanos e exigência de adoção de medidas de prevenção, controle e reparação”, nota-se a inviabilidade de efetivação desse dispositivo. Isso porque se constata a grande dificuldade para a implementação desta exigência perante as corporações, haja vista os inúmeros obstáculos de acesso às empresas, seja para propor uma prestação de contas ou sugerir a mudança de mentalidade, compromissada com os direitos humanos e com os valores de sustentabilidade.

Para além dos fins econômicos e comerciais, as organizações as boas práticas se entrelaçam na prática do negócio. Juan Zubizarreta ensina que:

Desde una perspectiva más específica, la ética de la empresa se ha vinculado con la empresa ciudadana. Ésta responde más a los comportamientos y a las buenas prácticas que a la valoración sobre el modelo de sociedad. Parte de unas reglas políticas y económicas consolidadas y no cuestionadas, a partir de las cuales se pretenden modular las prácticas empresariales. Las normas de la globalización neoliberal determinan y limitan las potencialidades de la empresa ciudadana.¹⁴⁵

¹⁴⁴ “Art. 2º, II - a responsabilidade das empresas com o respeito aos direitos humanos; [...]”.

INSTITUTO INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS (IIDH). **Derechos humanos y empresas**: reflexiones desde América Latina. San José, Costa Rica: IIDH, 2017.

¹⁴⁵ ZUBIZARRETA, Juan Hernández. **Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos**: de la responsabilidad social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales. Madrid: Observatorio de las Multinacionales en América Latina Asociación Paz con Dignidad, 2009. Disponível em: https://publicaciones.hegoa.ehu.eus/uploads/pdfs/79/Empresas_transnacionales_frente_a_los_der_echos_humanos.pdf?1488539221. Acesso em: 13 jul. 2022.

A implementação de boas práticas está interligada às necessidades da contemporaneidade e das urgências do mundo globalizado, conforme destacam Tatiana Squeff e Gabriel Damasceno:

[...] pensar no futuro dos direitos humanos demanda buscar alternativas ao sistema mundo atual. Ainda que as visões propostas possam parecer utópicas, elas podem auxiliar na formação de linguagens mais inclusivas de direitos humanos no futuro.¹⁴⁶

Percebe-se que o reconhecimento moral dos negros se mostra como uma saga para os direitos humanos. A primeira dificuldade está na recusa em dar o devido tratamento às questões do povo negro. Essa ação é alimentada por uma ideia de desigualdade natural, em que o negro, diferentemente do branco, possui uma capacidade intelectual deficiente. De outro lado, apresenta-se como um resultado desta desigualdade natural, a própria indiferença em relação à situação do negro. Assim, através das dificuldades de reconhecimento da condição do negro, identifica-se, no âmbito do direito internacional, a existência de instrumentos que possibilitam o enfrentamento da falta de reconhecimento moral dos negros e da discriminação racial e seus efeitos diários.¹⁴⁷

Em relação às possibilidades de estímulo para propor formas de reparações a grupos em situação de vulnerabilidade no ambiente de trabalho, percebe-se que o art. 3, “a” e “b”, sugere medidas eficazes para conter os impactos causados pela cadeia de fornecimento. No entanto, verifica-se que as instruções da norma atentam para as situações de vulnerabilidade ou que atuem através do (*due diligence*), porém, a realidade nas organizações é muito distante do que propõe o decreto.¹⁴⁸

¹⁴⁶ SQUEFF, Tatiana Cardoso; DAMASCENO, Gabriel Pedro Moreira. O futuro dos direitos humanos: alternativas à superprodução normativa. **Revista Quaestio Iuris**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 2, p. 651-671, 2022. Disponível em:

<https://www.bing.com/ck/a?!&&p=f753b5e60b876b4bJmItdHM9MTY2MTE4OTIzM SZpZ3VpZD1iOTMxZWUwMS1hMDc4LTQxYWEtYmUzNy1mNDc4ZjRIZDY4MW YmaW5zaWQ9NTEyNg&ptn=3&hsh=3&fclid=a79e1368-223f-11ed-96fa-b34f4b1e6a09&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cuZS1wdWJsaWNhY29lcy51ZXJqLmJyL2luZGV4LnBocC9xdWFic3Rpb2I1cmIzL2FydGljbGUvZG93bmxvYWQvNjM4NzUvN DIwMTk&ntb=1>. Acesso em: 12 jul. 2022.

¹⁴⁷ ALMEIDA, Lucio Antônio Machado. **Direito da diversidade**: o reconhecimento moral de negras e negros brasileiros. Porto Alegre: Núria Fabris, 2020.

¹⁴⁸ Art. 3º, “a” e “b”: “a) considerar, além dos impactos diretamente gerados pela empresa, os impactos indiretamente gerados pela cadeia de fornecimento; b) estimular a criação de medidas adicionais de proteção e a elaboração de matriz de priorização de reparações e indenizações para grupos em situação de vulnerabilidade; VII - estímulo à adoção, por grandes empresas, de procedimentos

Nessa perspectiva, verifica-se a necessidade do alargamento do conceito de indivíduo, que implica na especificação do sujeito de direito, visto a sua especificidade e particularidade das diversas relações. A partir daí, emerge o sujeito de direito concreto, como indivíduo “especificado”, historicamente situado, incorporado à realidade das corporações, de acordo com suas particularidades.¹⁴⁹

Desse modo, há uma tendência crescente de que os riscos que impactam os direitos humanos se tornem riscos para os negócios. Para os Princípios Orientadores das Nações Unidas, tratar sobre os impactos adversos aos direitos humanos, relacionados à cadeia de valor e às suas operações deve se tornar prioridade para as empresas.¹⁵⁰

Entretanto, nota-se que, independentemente do tamanho da empresa ou do setor que ela opera, deve-se seguir as orientações da legislação específica, a fim de respeitar os direitos humanos e manter o padrão mínimo internacionalmente. Além disso, “[...] é uma expectativa padrão de todas as empresas que [...] tratem quaisquer

adequados de dever de vigilância (*due diligence*) em direitos humanos; VIII - orientação da incorporação dos direitos humanos à gestão de riscos de negócios e de parcerias que venha a estabelecer, de modo a subsidiar processos decisórios; IX - criação de plataformas e fortalecimento de mecanismos de diálogo entre a administração pública, as empresas e a sociedade civil; X - integração dos direitos humanos ao investimento social, aos projetos de desenvolvimento sustentável para as comunidades impactadas e às políticas de patrocínio; XI - garantia de condições de trabalho dignas para seus recursos humanos, por meio de ambiente produtivo, com remuneração adequada e em condições de liberdade, equidade e segurança, com estímulo à observância desse objetivo pelas empresas; XII - combate à discriminação nas relações de trabalho e promoção da valorização da diversidade; XIII - promoção e apoio às medidas de inclusão e de não discriminação, com criação de programas de incentivos para contratação de grupos vulneráveis; XIV - estímulo à negociação permanente sobre as condições de trabalho e a resolução de conflitos, a fim de evitar litígios; XV - aperfeiçoamento dos programas e das políticas públicas de combate ao trabalho infantil e ao trabalho análogo à escravidão; XVI - estímulo à adoção de códigos de condutas em direitos humanos pelas empresas com as quais estabeleça negócios ou atue em parceria, com estímulo do respeito aos direitos humanos nas relações comerciais e de investimentos estatais; XVII - garantia de posição de negociação equilibrada com a empresa para os grupos em situação de vulnerabilidade, com garantia de suporte técnico e, sempre que possível, apoio da Defensoria Pública do Distrito Federal, dos Estados e da União; XVIII - priorização de medidas para grupos em situação de vulnerabilidade e situações severas; XIX - estímulo à criação de comitês permanentes para combate a desastres em contextos empresariais, o qual regulamentará questões sobre: a) protocolo de emergência e sistemas de alerta; b) monitoramento de riscos; c) parâmetros para a resposta e critérios para a reparação de danos, considerado o processo de consulta como condição para a legitimidade da solução; e XX - monitoramento da recuperação do território impactado por desastre a partir de indicadores capazes de aferir a reparação dos danos nos direitos humanos. Parágrafo único. As denúncias de que trata a alínea “d” do inciso IV do caput serão tratadas por meio de fluxo de atendimento e de resposta públicos e no prazo estabelecido”. INSTITUTO INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS (IIDH). **Derechos humanos y empresas: reflexiones desde América Latina**. San José, Costa Rica: IIDH, 2017.

¹⁴⁹ PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. 4. ed. São Paulo: Max Limonad, 2010. p. 241.

¹⁵⁰ SDG COMPASS. **Diretrizes para implementação dos ODS na estratégia dos negócios**. [S. l.]: SDG Compass, 2016. Disponível em: https://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/04/SDG_Compass_Portuguese.pdf. Acesso em: 16 jul. 2022.

prejuízos com os quais estejam envolvidas por meio das suas próprias atividades ou como resultado de suas relações de negócios”.¹⁵¹

No art. 6º, I, a lei trata da responsabilidade das empresas de não violar os direitos de sua força de trabalho, mediante o monitoramento dos riscos e comprometida a enfrentar os impactos adversos em direitos humanos, de forma cautelosa em seus ramos de atuação.¹⁵² Entretanto, os Princípios Orientadores das Nações Unidas reforçam as orientações para o cumprimento efetivo desse controle e deixam claro que “essas devem fazê-lo com base, primeira e principalmente, na gravidade dos impactos adversos potenciais - em outras palavras - no quão graves esses impactos seriam, no quão extensos e no grau de dificuldade da correção desses”.¹⁵³

Ademais, percebe-se a dificuldade de atingir efetivamente o objetivo do art. 6º, II,¹⁵⁴ na medida em que se torna inviável monitorar as práticas empresariais que acarretem ou estejam diretamente relacionadas aos impactos negativos sobre os danos ambientais e sociais. Isso porque no inciso III do art. 6º a norma orienta a “evitar impactos e danos decorrentes das atividades de suas subsidiárias e de entidades sob seu controle ou vinculação direta ou indireta”.¹⁵⁵ No entanto, a fim de solucionar a lacuna da legislação brasileira, a Organização das Nações Unidas apresenta possíveis respostas capazes de fundamentar tal acesso, na medida em que satisfaz,

¹⁵¹ SDG COMPASS. **Diretrizes para implementação dos ODS na estratégia dos negócios**. [S. l.]: SDG Compass, 2016. Disponível em: https://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/04/SDG_Compass_Portuguese.pdf. Acesso em: 16 jul. 2022.

¹⁵² “Art. 6º, I - agir de forma cautelosa e preventiva, nos seus ramos de atuação, inclusive em relação às atividades de suas subsidiárias, de entidades sob seu controle direto ou indireto, a fim de não infringir os direitos humanos de seus funcionários, colaboradores, terceiros, clientes, comunidade onde atuam e população em geral; [...]”. BRASIL. **Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018**. Estabelece as diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm. Acesso em: 15 ago. 2022.

¹⁵³ BRASIL. **Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018**. Estabelece as diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm. Acesso em: 15 ago. 2022.

¹⁵⁴ “Art. 6º, II - evitar que suas atividades causem, contribuam ou estejam diretamente relacionadas aos impactos negativos sobre direitos humanos e aos danos ambientais e sociais, [...]”. BRASIL. **Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018**. Estabelece as diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm. Acesso em: 15 ago. 2022.

¹⁵⁵ BRASIL. **Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018**. Estabelece as diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm. Acesso em: 15 ago. 2022.

através de suas orientações, a voluntariedade e generalidade dos conteúdos fornecidos pelas organizações, de forma voluntária e unilateral.¹⁵⁶

Portanto, de acordo com as diretrizes do Decreto nº 9.571, as corporações devem “orientar os colaboradores, os empregados e as pessoas vinculadas à sociedade empresária a adotarem postura respeitosa, amistosa e em observância aos direitos humanos”, de acordo com o art. 6º, X.¹⁵⁷ Identifica-se, assim, que a legislação possui disposições bem intencionadas no que se refere a regulamentação do ambiente corporativo, porém, no que diz respeito a aplicabilidade dessas orientações, as mesmas afastam-se da realidade vivenciada pela área empresarial.

Dessa forma, entende-se que criar mecanismos de responsabilização das empresas, se trata de uma questão ainda a ser superada pelo mundo. Tatiana Squeff e Gabriel Damasceno mencionam que:

[...] à responsabilização internacional das empresas por violações de direitos humanos é importante reconhecer que as iniciativas como o Pacto Global, Princípios de Ruggie e os ODS, não demonstram ser suficientes para combater as violações de direitos humanos. Isso porque, são três instrumentos articulados sob a lógica europeizada de que não apenas existe um único ser humano a ser tutelado, logo, desconsiderando todas as particularidades e diferenças que recaem sobre os indivíduos subalternos que são os principais “alvos” das empresas (transnacionais), mas também porque este sujeito criado pela lógica do capital internacional - as citadas empresas - que seriam os destinatários das normas que enunciam a necessidade de tutelar-se os direitos humanos [...].¹⁵⁸

¹⁵⁶ ZUBIZARRETA, Juan Hernández. **Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos**: de la responsabilidad social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales. Madrid: Observatorio de las Multinacionales en América Latina Asociación Paz con Dignidad, 2009. Disponível em: https://publicaciones.hegoa.ehu.eus/uploads/pdfs/79/Empresas_transnacionales_frente_a_los_der_echos_humanos.pdf?1488539221. Acesso em: 13 jul. 2022.

¹⁵⁷ “Art. 6º É responsabilidade das empresas não violar os direitos de sua força de trabalho, de seus clientes e das comunidades, mediante o controle de riscos e o dever de enfrentar os impactos adversos em direitos humanos com os quais tenham algum envolvimento e, principalmente: X - orientar os colaboradores, os empregados e as pessoas vinculadas à sociedade empresária a adotarem postura respeitosa, amistosa e em observância aos direitos humanos; [...]”. BRASIL. **Decreto nº 9.571 de 21 de novembro de 2018**. Estabelece as diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm. Acesso em: 15 ago. 2022.

¹⁵⁸ SQUEFF, Tatiana Cardoso; DAMASCENO, Gabriel Pedro Moreira. O futuro dos direitos humanos: alternativas à superprodução normativa. **Revista Quaestio Iuris**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 2, p. 651-671, 2022. Disponível em: <https://www.bing.com/ck/a?!&p=f753b5e60b876b4bJmItdHM9MTY2MTE4OTIzMSZpZ3VpZD1iO TMxZWUwMS1hMDC4LTQxYWEtYmUzNy1mNDc4ZjRIZDY4MwYmaW5zaWQ9NTEyNg&ptn=3&>

Em relação à obrigação, por parte das empresas, de proporcionar uma estrutura adequada para o ambiente de trabalho, o art. 7º do Decreto nº 9.571 preceitua que compete as empresas a garantia de condições decentes de trabalho, em condições de liberdade, equidade, segurança e com remuneração adequada.¹⁵⁹

Além disso, a norma estabelece a criação de medidas para:

I - manter ambientes e locais de trabalho acessíveis às pessoas com deficiência, mesmo em áreas ou atividades onde não há atendimento ao público, a fim de que tais pessoas encontrem, no ambiente de trabalho, as condições de acessibilidade necessárias ao desenvolvimento pleno de suas atividades.¹⁶⁰

Assim, o decreto reforça as recomendações internacionais, ao promover, de modo imperativo, um direito que se conecta com a proteção social e econômica do trabalhador. Ademais, a tutela nacional e o padrão internacional dos instrumentos normativos vigentes disponíveis orientam que de um salário universal ou acesso ao emprego, deve garantir o mínimo vital para que se exerça a liberdade.¹⁶¹

Porém, há necessidade de especificidade e concreticidade nas relações de trabalho, tendo em vista um ente abstrato, genérico, destituído de cor, sexo, idade, classe social, dentre outros critérios dos quais emerge o sujeito de direito concreto, como menciona Piovesan.¹⁶²

hsh=3&fclid=a79e1368-223f-11ed-96fa-b34f4b1e6a09&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cuZS1wdWJsaWNhY29lcy51ZXJqLmJyL2luZGV4LnBocC9xdWFlc3Rpb2l1cmIzL2FydGlibGUvZG93bmXvYWQvNjM4NzUvNDIwMTk&ntb=1. Acesso em: 12 jul. 2022.

¹⁵⁹ “Art. 7º Compete às empresas garantir condições decentes de trabalho, por meio de ambiente produtivo, com remuneração adequada, em condições de liberdade, equidade e segurança, com iniciativas para: I - manter ambientes e locais de trabalho acessíveis às pessoas com deficiência, mesmo em áreas ou atividades onde não há atendimento ao público, a fim de que tais pessoas encontrem, no ambiente de trabalho, as condições de acessibilidade necessárias ao desenvolvimento pleno de suas atividades; [...]”. BRASIL. **Decreto nº 9.571 de 21 de novembro de 2018**. Estabelece as diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm. Acesso em: 15 ago. 2022.

¹⁶⁰ BRASIL. **Decreto nº 9.571 de 21 de novembro de 2018**. Estabelece as diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm. Acesso em: 15 ago. 2022.

¹⁶¹ ZUBIZARRETA, Juan Hernández. **Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos**: de la responsabilidad social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales. Madrid: Observatorio de las Multinacionales en América Latina Asociación Paz con Dignidad, 2009. Disponível em: https://publicaciones.hegoa.ehu.eus/uploads/pdfs/79/Empresas_transnacionales_frente_a_los_derechos_humanos.pdf?1488539221. Acesso em: 13 jul. 2022.

¹⁶² PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. 4. ed. São Paulo: Max Limonad, 2010. p. 241.

Vê-se a necessidade de considerar a complexidade do conceito de direitos humanos, sendo necessário “avaliar a interdependência e indivisibilidade desses direitos, e que não raro possuem conceitos abertos o que demanda olhar para quais desses direitos tutelados foram atingidos, se esses direitos são indispensáveis a uma vida digna [...]”.¹⁶³

Dito isso, pode-se verificar que tanto o sistema nacional como o internacional devem promover, plena e incondicionalmente, a defesa da dignidade humana, em que se baseiam os direitos nela reconhecidos.¹⁶⁴

Nesse sentido, o Instituto Interamericano de Direitos Humanos conceitua que:

[...] el derecho internacional general: frente a individuos que por razones históricas o sistemáticas han sufrido y sufren persecución o riesgos especiales de victimización, como las mujeres, personas integrantes de pueblos indígenas, con discapacidad o pertenecientes a ciertas etnias y credos, entre otras, quienes incluso pueden legítimamente ser beneficiarias de medidas de ‘discriminación positiva’;¹⁴ y en relación con situaciones o conductas graves, como la tortura y la desaparición forzada, cuya disuasión y reproche ameritan un tratamiento especial.¹⁶⁵

Nessa perspectiva, faz-se necessário reconhecer a importância do direito internacional em relação aos direitos humanos e seus avanços normativos. Apesar das normas internacionais apresentarem incoerências e fragilidades em relação a sua linguagem e discurso, mostra-se essencial reconhecer que, independente de possuir uma matriz monolítica universalista, estas são recursos estratégicos de proteção aos direitos humanos.¹⁶⁶

¹⁶³ GRILLO NETO, Antonio. O regime de direitos humanos e negócios: breves considerações sobre o Decreto 9.571/2018. **Polifonia**: Revista Internacional da Academia Paulista de Direito, [s. l.], n. 8, 2021. Disponível em: <https://apd.org.br/wp-content/uploads/2021/12/TEXTO-08.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2022.

¹⁶⁴ INSTITUTO INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS (IIDH). **Derechos humanos y empresas**: reflexiones desde América Latina. San José, Costa Rica: IIDH, 2017.

¹⁶⁵ INSTITUTO INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS (IIDH). **Derechos humanos y empresas**: reflexiones desde América Latina. San José, Costa Rica: IIDH, 2017.

¹⁶⁶ SQUEFF, Tatiana Cardoso; DAMASCENO, Gabriel Pedro Moreira. O futuro dos direitos humanos: alternativas à superprodução normativa. **Revista Quaestio Iuris**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 2, p. 651-671, 2022. Disponível em: <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=f753b5e60b876b4bJmltdHM9MTY2MTE4OTIzM SZpZ3VpZD1iOTMxZWUwMS1hMDc4LTQxYWUwYmUzNy1mNDc4ZjRIZDY4MW YmaW5zaWQ9NTEyNg&ptn=3&hsh=3&fclid=a79e1368-223f-11ed-96fa-b34f4b1e6a09&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cuZS1wdWJsaWNhY29lcy51ZXJqLmJyL2luZGV4LnBocC9xdWFlc3Rpb2I1cmIzL2FydGljbGUvZG93bmxvYWQvNmM4NzUvN DlwMTk&ntb=1>. Acesso em: 12 jul. 2022.

Flávia Piovesan explica que:

O sistema internacional de proteção de direitos humanos apresenta instrumentos de âmbito global e regional, como também de âmbito geral e específico. Adotando o valor da primazia da pessoa humana, esses sistemas se complementam interagindo com o sistema nacional de proteção, a fim de proporcionar a maior efetividade possível na tutela e promoção de direitos fundamentais. A sistemática internacional, como garantia adicional de proteção, institui mecanismos de responsabilização e controle internacional, acionáveis quando o Estado se mostra falho ou omissivo na tarefa de implementar direitos e liberdades fundamentais. Ao acolher o aparato internacional de proteção, bem como as obrigações internacionais dele decorrentes, o Estado passa a aceitar o monitoramento internacional, no que se refere ao modo pelo qual os direitos fundamentais são respeitados em seu território. O Estado passa, assim, a consentir no controle e na fiscalização da comunidade internacional, quando, em casos de violação a direitos fundamentais, a resposta das instituições nacionais se mostra insuficiente e falha, ou, por vezes, inexistente. Enfatize-se, contudo, que a ação internacional é sempre uma ação suplementar, constituindo uma garantia adicional de proteção dos direitos humanos. Estas transformações decorrentes do movimento de internacionalização dos direitos humanos contribuíram ainda para o processo de democratização do próprio cenário internacional, já que, além do Estado, novos atores passam a participar da arena internacional, como os indivíduos e as organizações não-governamentais, compondo a chamada sociedade civil internacional. Os indivíduos convertem-se em sujeitos de direito internacional - tradicionalmente, uma arena em que só os Estados podiam participar. Com efeito, na medida em que guardam relação direta com os instrumentos internacionais de direitos humanos - que lhes atribuem direitos fundamentais imediatamente aplicáveis - os indivíduos passam a ser concebidos como sujeitos de direito internacional. Nessa qualidade, cabe aos indivíduos o acionamento direto de mecanismos internacionais, como é o caso da petição ou comunicação individual, mediante a qual um indivíduo, grupos de indivíduos por vezes, entidades não-governamentais, podem submeter aos órgãos internacionais competentes denúncia de violação de direito enunciado em tratados internacionais.¹⁶⁷

Isto posto, mostra-se natural que os países estejam interligados pelas normas internacionais. Na medida em que se ratifica um tratado internacional em prol dos direitos humanos, impõe-se às nações que os admitem uma série de obrigações que devem ser seguidas por todos daquele país. Porém, identificam-se problemas quando “[...] um desses estados não ratificou algum dos instrumentos de direitos humanos ou [...] quando há conflitos entre as normas internas de um país e o sistema de direitos

¹⁶⁷ PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. 4. ed. São Paulo: Max Limonad, 2010. p. 61-62.

humanos”.¹⁶⁸ Desse modo, cria-se um impasse, caso não exista solução na seara internacional para dirimir tal controvérsia. Contudo, percebe-se que o sistema jurídico necessita do equilíbrio entre os instrumentos normativos nacionais e internacionais para promover um sistema centralizado.

Desse modo, percebe-se que o Decreto nº 9.571 reafirma o respeito às normas internacionais que resguardam os direitos humanos, conforme orientação dos incisos I e II do art. 4º, que “estipula que caberá às empresas o respeito I) aos direitos humanos protegidos nos tratados internacionais dos quais o seu Estado de incorporação ou de controle sejam signatários; e II) aos direitos e às garantias fundamentais previstos na Constituição”.¹⁶⁹

Constata-se, ainda, que o Decreto nº 9.571 está em conformidade com as orientações mundiais no que se refere ao respeito às diferenças, no ambiente corporativo. Porém, a realidade das empresas no Brasil demonstra o quão longe as corporações estão de atingir as finalidades dos normativos nacionais e internacionais.

Portanto, conclui-se que a realidade no Brasil tem sido marcada por contradições e desarranjos. Por um lado, investimentos milionários e altos padrões de consumo, para aqueles que detêm a riqueza. De outra banda, tem-se florestas sendo desmatadas, famílias vivendo em extrema pobreza, falta de acesso à saúde e saneamento básico, em relação a população brasileira em estado de vulnerabilidade.

Diante de tantos percalços, mostra-se inconcebível que o decreto oportunize às empresas que se apresentem sob o status de inimputáveis. Na medida em que lucram e prosperam a custo da impunidade, através da atuação sem apreço às condições de trabalho e aos salários dos seus colaboradores. Vê-se que a atual crise do capitalismo se mostra como resposta diante da pobreza generalizada e os altos índices de desigualdade no país.¹⁷⁰

¹⁶⁸ GRILLO NETO, Antonio. O regime de direitos humanos e negócios: breves considerações sobre o Decreto 9.571/2018. **Polifonia**: Revista Internacional da Academia Paulista de Direito, [s. l.], n. 8, 2021. Disponível em: <https://apd.org.br/wp-content/uploads/2021/12/TEXTO-08.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2022.

¹⁶⁹ BRASIL. **Decreto nº 9.571 de 21 de novembro de 2018**. Estabelece as diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm. Acesso em: 15 ago. 2022.

¹⁷⁰ GRILLO NETO, Antonio. O regime de direitos humanos e negócios: breves considerações sobre o Decreto 9.571/2018. **Polifonia**: Revista Internacional da Academia Paulista de Direito, [s. l.], n. 8, 2021. Disponível em: <https://apd.org.br/wp-content/uploads/2021/12/TEXTO-08.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2022.

Contudo, avalia-se que não está errado planejar o lucro, pois, para as empresas, o capital movimenta o seu negócio. No entanto, verifica-se que este lucro, muitas das vezes, torna-se um dos elementos responsáveis pelas violações aos direitos humanos.

Ainda, por outro lado, observa-se que o Decreto nº 9.571 não dispõe de forma clara acerca das penalidades pelo descumprimento das obrigações, apenas indica possíveis sanções e medidas de prevenção a futuros danos. Além disso, o texto da norma prevê a possibilidade de reparação e remediação aos atingidos pelas infrações aos direitos humanos, estipulando como formas de reparação: pedidos de desculpas públicos; reabilitação; restituição; ou compensações econômicas ou não econômicas.¹⁷¹

No entanto, em que pese as diretrizes demonstrem falta de clareza quanto às penalidades impostas às infrações pelo Decreto nº 9.571, verifica-se que deve prevalecer o objetivo maior do instituto, a fim de orientar as empresas para que priorizem o respeito aos direitos humanos. Sobretudo entende-se que as corporações devem tutelar o sistema de tratados internacionais que gerem o tema, sob pena de serem responsabilizadas por qualquer violação aos direitos humanos em suas atividades empresariais.

Nesse sentido, entende-se que os direitos humanos assumem uma função de centralidade no ordenamento jurídico. Assim, pode-se afirmar que, no Brasil, os direitos humanos foram positivados através dos direitos fundamentais e, portanto, remetem à compreensão de democracia.

Dessa forma, mostra-se necessário incorporar a prática empresarial a compreensão dos direitos humanos para além dos negócios e humanizar as relações de trabalho, a partir de uma perspectiva de sustentabilidade. Para além das responsabilidades da empresa, vê-se que, na atualidade, revela-se imprescindível que as corporações atuem em conformidade com os valores dos ODS 10 e do ESG, a fim de que prevaleça a importância da responsabilidade socioambiental, da reputação e da credibilidade para as empresas.

¹⁷¹ “Art. 13, VII - incentivar a adoção por parte das empresas e a utilização por parte das vítimas, de medidas de reparação como: a) compensações pecuniárias e não pecuniárias; b) desculpas públicas; c) restituição de direitos; e d) garantias de não repetição; [...]”. BRASIL. **Decreto nº 9.571 de 21 de novembro de 2018**. Estabelece as diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm. Acesso em: 15 ago. 2022.

Conclui-se que as corporações precisam se adaptar às necessidades do mundo contemporâneo, harmonizar-se à diversidade do mundo moderno e cumprir com sua função social. Para além da gestão corporativa, as instituições devem agir com responsabilidade social, priorizar as boas práticas e reprimir efetivamente os atos que contrariem os direitos humanos.

Entende-se que somente através da responsabilidade social corporativa, as empresas podem demonstrar seu compromisso com o comportamento ético e moral, alinhado aos interesses da qualidade de vida em sociedade e em prol ao desenvolvimento econômico do país.

3.3 A responsabilidade social corporativa: da teoria à prática

A Responsabilidade Social Empresarial (RSE) se trata de um tema em pleno desenvolvimento e, desde a década de 1950, apresenta-se como uma pauta de grande importância para a sociedade.

Desse modo, o comprometimento por parte das empresas com o todo social se torna cada vez mais evidente, na medida em que a consciência das empresas extrapola o ambiente econômico e empresarial em torno do racismo, das pessoas com deficiência, da igualdade de gênero, de oportunidades e da participação política da coletividade social.¹⁷²

Em 1953, o tema da responsabilidade social das empresas foi discutido, sendo caracterizado como filantropia, condição adotada pela Suprema Corte Norte-Americana. A partir daí, as discussões acerca da RSE adquiriram consistência e a pauta de debate sobre a necessidade de melhores atitudes ambientais e éticas passa a ser assumida pelas corporações.¹⁷³

¹⁷² LIMA, Cristhiane Martins; BASTOS, Fernando Clemente Cunha. Evolução da responsabilidade social corporativa: proposta para repensar o modelo para aplicação em universidades. *In*: COLOQUIO INTERNACIONAL DE GESTION UNIVERSITÁRIA - CIGU - GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN Y COMPROMISO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD, 16., 23- 25 nov. 2016, Arequipa. **Anais eletrônicos** [...]. Arequipa: CIGU, 2016. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/172089/OK%20-%20101_00414%20-%20OK.pdf?sequence=1. Acesso em: 18 jul. 2022.

¹⁷³ MACÊDO, Nívea Marcela Marques Nascimento de. Considerações acerca da responsabilidade social empresarial: um estudo a partir de sua evolução histórica. *In*: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA: Gestão e Tecnologia para a competitividade (SEGET), 10., 23-25 out. 2013, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos** [...]. Rio de Janeiro: SEGET, 2013. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/55618685.pdf>. Acesso em: 21 jul. 2022.

Em meados dos anos 70, as incertezas levaram o olhar do Brasil para o cenário internacional. A partir da crise econômica nasce um novo sistema mundial, mais competitivo e às margens da globalização econômica, diante da retratação do Estado e da urgência pelos direitos humanos, em face do retrocesso político. Vê-se, portanto, que a crise econômica social passa a ser incorporada pelo Estado, gerando a falta de credibilidade do Brasil em relação a sua operacionalidade. Assim, percebe-se que a crise fiscal gerou a desconfiança pública do Estado e enfraqueceu a sua percepção de operacionalidade, diante da ineficiência com a administração dos problemas.¹⁷⁴

Já na década de 1980, as conversas que envolviam o tema empresarial buscavam definir uma conceituação em prol do sistema social como um todo e já se observavam melhorias importantes no entendimento da RSC. Ou seja, a procura por uma conceituação social começa a ser admitida pelas empresas e alguns empresários fazem uso de princípios de RSE, entendendo que estes podem traduzir-se como requisitos para o bom andamento dos negócios.¹⁷⁵

No entanto, nesse período, verifica-se uma substituição do termo responsabilidade social dos homens de negócios, para uma expressão de responsabilidade social corporativa, na tentativa de formalizar a conceituação anteriormente trabalhada como filantropia das empresas.¹⁷⁶

Para o Brasil, o termo filantropia geralmente está associado à caridade e assistencialismo e, portanto, o país rejeita a noção filantrópica da RSE. Em relação ao Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada (IPEA), o termo “ação social das empresas” possui uma noção mais abrangente, que engloba projetos estruturados de empresas que atendam às necessidades das comunidades. Já para o Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (GIFE) emprega o termo “investimento social

¹⁷⁴ COSTA, Maria Alice Nunes. **Mudanças no mundo empresarial: a responsabilidade social empresarial**. Coimbra: Centro de Estudos Sociais, maio 2005. Disponível em: <http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/230/230.php>. Acesso em: 2 ago. 2022.

¹⁷⁵ LIMA, Cristhiane Martins; BASTOS, Fernando Clemente Cunha. Evolução da responsabilidade social corporativa: proposta para repensar o modelo para aplicação em universidades. *In*: COLOQUIO INTERNACIONAL DE GESTION UNIVERSITÁRIA - CIGU - GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN Y COMPROMISO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD, 16., 23- 25 nov. 2016, Arequipa. **Anais eletrônicos** [...]. Arequipa: CIGU, 2016. p. 4-5. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/172089/OK%20-%20101_00414%20-%20OK.pdf?sequence=1. Acesso em: 18 jul. 2022.

¹⁷⁶ MACÊDO. Nívea Marcela Marques Nascimento de. Considerações acerca da responsabilidade social empresarial: um estudo a partir de sua evolução histórica. *In*: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA: Gestão e Tecnologia para a competitividade (SEGET), 10., 23-25 out. 2013, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos** [...]. Rio de Janeiro: SEGET, 2013. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/55618685.pdf>. Acesso em: 21 jul. 2022.

privado”, com o intuito de fazer referência aos recursos da empresa aplicados na sociedade de forma planejada e monitorada.¹⁷⁷

Identifica-se, assim, o surgimento da noção de individual para o cenário corporativo e, portanto, vê-se uma evolução que traz consequências éticas para as relações entre empresa e sociedade, mas, sobretudo, com a preocupação do bem-estar social, tornando-se parte do comportamento social corporativo, além das exigências econômicas e legais.¹⁷⁸

Neste sentido, Cristhiane Lima e Fernando Bastos referem:

Para a organização, a inoculação social pode credenciá-la a uma melhor colocação diante de seus adversários. Para a sociedade, o tema passa a ser guardião da expectativa de ampliação da participação e fornecimento de demandas sociais, visíveis desde o início do processo de democratização que resultou com a promulgação Constituição Federal de 1988. Para o Estado, o tema pode colocar em prova sua capacidade de promover a articulação em torno de projetos concretos para ultrapassar as desigualdades sociais tão enraizadas quanto combatidas pela sociedade.¹⁷⁹

Desse modo, nota-se que o grande desafio das corporações está na inovação, para que possa resolver seus obstáculos sociais e na mesma medida favorecer o crescimento organizacional, pessoal e profissional a longo prazo, fazendo, assim, com que as empresas se mantenham no mercado e tornem-se cada vez mais competitivas perante seus adversários. Entende-se que as empresas precisam incorporar, através de seus projetos, uma perspectiva de melhora para o futuro das pessoas, e, desde já,

¹⁷⁷ LIMA, Cristhiane Martins; BASTOS, Fernando Clemente Cunha. Evolução da responsabilidade social corporativa: proposta para repensar o modelo para aplicação em universidades. *In*: COLOQUIO INTERNACIONAL DE GESTION UNIVERSITÁRIA - CIGU - GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN Y COMPROMISO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD, 16., 23- 25 nov. 2016, Arequipa. **Anais eletrônicos** [...]. Arequipa: CIGU, 2016. p. 4-5. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/172089/OK%20-%20101_00414%20-%20OK.pdf?sequence=1. Acesso em: 18 jul. 2022.

¹⁷⁸ LIMA, Cristhiane Martins; BASTOS, Fernando Clemente Cunha. Evolução da responsabilidade social corporativa: proposta para repensar o modelo para aplicação em universidades. *In*: COLOQUIO INTERNACIONAL DE GESTION UNIVERSITÁRIA - CIGU - GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN Y COMPROMISO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD, 16., 23- 25 nov. 2016, Arequipa. **Anais eletrônicos** [...]. Arequipa: CIGU, 2016. p. 5-6. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/172089/OK%20-%20101_00414%20-%20OK.pdf?sequence=1. Acesso em: 18 jul. 2022.

¹⁷⁹ LIMA, Cristhiane Martins; BASTOS, Fernando Clemente Cunha. Evolução da responsabilidade social corporativa: proposta para repensar o modelo para aplicação em universidades. *In*: COLOQUIO INTERNACIONAL DE GESTION UNIVERSITÁRIA - CIGU - GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN Y COMPROMISO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD, 16., 23- 25 nov. 2016, Arequipa. **Anais eletrônicos** [...]. Arequipa: CIGU, 2016. p. 2. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/172089/OK%20-%20101_00414%20-%20OK.pdf?sequence=1. Acesso em: 18 jul. 2022.

contribuir para o desenvolvimento de uma sociedade mais justa e socialmente correta, a partir de dos programas de Responsabilidade Social.¹⁸⁰

Nesse contexto, verifica-se que, após o ano de 1980, o foco da RSE se modifica para além da busca de operacionalização, oportunidade em que abrange outros temas relacionados à ética empresarial, gestão pública, desempenho social corporativo, teoria dos *stakeholders*. A partir daí, os estudos acerca da RSE tornaram-se sólidos e interligaram-se à atuação financeira.¹⁸¹

Assim, a partir do cenário do capitalismo industrial, surgiu o Sistema S, consolidado pelo corporativismo estatal que instituía os sindicatos patronais trabalhistas como organizações do direito privado, porém era subordinado a um estado conservador e autoritário. Nos anos 90, criaram-se instituições que passaram a fazer parte do Sistema, como: o SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas); o SENAT (Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte); SENAR (Serviço de Aprendizagem Rural); e o SEST (Serviço Social de Transporte). Desse modo, a partir da criação das organizações que propiciaram o bem-estar de seus trabalhadores e familiares, passa-se ao processo de industrialização do Brasil e, portanto, insere-se o processo de responsabilidade social no país.¹⁸² Inicia-se o debate acerca do RSC, como ética nos negócios, gerenciamento de *stakeholders*, políticas públicas, entre outros.¹⁸³

Assim, parte-se para um debate com o empresariado para identificar os obstáculos para a adoção de políticas de inclusão para mulheres e negros. Várias

¹⁸⁰ QUEIROZ, Sara Gomes de; ESTENDER, Antonio Carlos; GALVÃO, Margareth. Responsabilidade social: uma estratégia para as empresas se destacarem no mercado. XI SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA - SEGET. Gestão do Conhecimento para a Sociedade. 22-24 out. 2014. p. 2. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/1002076.pdf>. Acesso em: 19 jul. 2022.

¹⁸¹ MACÊDO, Nívea Marcela Marques Nascimento de. Considerações acerca da responsabilidade social empresarial: um estudo a partir de sua evolução histórica. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA: Gestão e Tecnologia para a competitividade (SEGET), 10., 23-25 out. 2013, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos** [...]. Rio de Janeiro: SEGET, 2013. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/55618685.pdf>. Acesso em: 21 jul. 2022.

¹⁸² COSTA, Maria Alice Nunes. **Mudanças no mundo empresarial**: a responsabilidade social empresarial. Coimbra: Centro de Estudos Sociais, maio 2005. Disponível em: <http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/230/230.php>. Acesso em: 2 ago. 2022.

¹⁸³ LIMA, Cristhiane Martins; BASTOS, Fernando Clemente Cunha. Evolução da responsabilidade social corporativa: proposta para repensar o modelo para aplicação em universidades. In: COLOQUIO INTERNACIONAL DE GESTION UNIVERSITÁRIA - CIGU - GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN Y COMPROMISO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD, 16., 23- 25 nov. 2016, Arequipa. **Anais eletrônicos** [...]. Arequipa: CIGU, 2016. p. 4-5. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/172089/OK%20-%20101_00414%20-%20OK.pdf?sequence=1. Acesso em: 18 jul. 2022.

empresas e instituições, no Brasil, afirmam realizar processos de avaliação mais democráticos de estímulo às incorporações das políticas de diversidade. Nessa época, a preocupação das empresas era em relação a constitucionalidade de projetos de promoção da igualdade, que alguns profissionais de recursos humanos consideravam uma “discriminação às avessas”. O que chama a atenção, no que se refere a discriminação, é que os dados são taxativos e persistentes: mesmo quando as empresas implementam projetos de promoção da igualdade e combate à discriminação, estas não a reconhecem como parte indissociável do panorama de discriminação racial. “Reconhecem as desigualdades raciais, só que não associam a discriminação, isto é um dos primeiros sintomas da branquitude”.¹⁸⁴

Constata-se, portanto, que a responsabilidade social empresarial se trata da compreensão de comprometimento com todos à sua volta, tornando-se um compromisso da sociedade em transformar os impactos negativos das corporações em benesses sociais para a coletividade, pois as empresas estão inseridas em um capital político, cultural e econômico.

O reconhecimento universal do “social” corporativo tende a progredir com a evolução da sociedade, de acordo com os ensinamentos de Surya Deva e David Bilchitz:

Taking social expectations as the basis of the corporate ‘social’ responsibility to respect would logically imply the acceptance that such expectations about companies’ behaviour are bound to evolve over time as society evolves. The universal recognition that a social norm expecting companies to respect rights exists is an expression of such an evolution - that recognition would not have been possible in other times and circumstances.¹⁸⁵

Dessa forma, pode-se dizer que a Responsabilidade Social Empresarial se trata de um conjunto de ações que podem minimizar as desigualdades sociais e, de maneira positiva, ampliar direitos e garantir o exercício da plena cidadania.

Ainda, segundo Juan Zubizarreta:

¹⁸⁴ BENTO, Maria Aparecida Silva. **Pactos narcísicos no racismo**: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público. 2002. 169 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, Departamento de Psicologia da Aprendizagem do Desenvolvimento e da Personalidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.

¹⁸⁵ DEVA, Surya; BILCHITZ, David. Human rights obligations of business: beyond the corporate responsibility to respect? **Business & Human Rights Resource Centre**, [s. l.], 1 nov. 2013. Disponível em: <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/human-rights-obligations-of-business-beyond-the-corporate-responsibility-to-respect/>. Acesso em: 10 ago. 2022.

A responsabilidade social corporativa pode ser identificada por meio de diferentes correntes teóricas, originárias de outras áreas do conhecimento como a Filosofia, a Sociologia, Política e a própria Administração advinda do desejo das organizações de adquirirem o respeito e admiração da comunidade que são influenciadas por suas atividades. Essa responsabilidade se refere à ética, que direciona ações e relações com todos os públicos com os quais interage, sejam eles: fornecedores, consumidores, governo, sociedade, comunidade, colaboradores ou acionistas, como também o meio ambiente.¹⁸⁶

O Instituto Ethos refere que a “RSE está além do que a empresa deve fazer por obrigação legal. Cumprir a lei não faz uma empresa ser socialmente responsável”.¹⁸⁷ Além disso, mostra-se possível estabelecer características que evidenciam uma instituição socialmente responsável:

a) Transparência: divulgando informações, decisões e intenções de maneira clara e acessível a todos os públicos que se relacionam com a empresa; b) Estabelecimento de compromissos públicos: **assumindo publicamente os compromissos que a empresa tem, sejam relacionados ao seu público interno, ao futuro, à manutenção de recursos naturais, à promoção de diversidade;** c) envolvimento com instituições que representam interesses variados: procurando contato e diálogo com organizações e especialistas que colaborem com a empresa para lidar com seus dilemas; d) Capacidade de atrair e manter talentos: apresentando-se como uma alternativa profissional que possa também atender aos interesses de cidadão profissional; e) alto grau de motivação e comprometimento dos colaboradores: envolvendo todos os colaboradores internos e fornecedores com a gestão do RSE, demonstrando coerência em seus compromissos; f) capacidade de lidar com situações de conflito: demonstrando disposição para a investigação e o diálogo, desenvolvendo processos que previnam situações de risco, aprofundando contato com redes de organizações e formadores de opinião, usando de transparência nessas relações; g) Estabelecimento de metas de curto e longo prazo: introduzindo realmente aspectos de responsabilidade social na gestão da empresa, com todas as características que outros indicadores de performance possuem; h) envolvimento da direção da empresa: comprovando claramente o entendimento estratégico que tem dessas questões. Em geral, a

¹⁸⁶ ZUBIZARRETA, Juan Hernández. **Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos**: de la responsabilidad social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales. Madrid: Observatorio de las Multinacionales en América Latina Asociación Paz con Dignidad, 2009. p. 2. Disponível em: https://publicaciones.hegoa.ehu.eus/uploads/pdfs/79/Empresas_transnacionales_frente_a_los_der_echos_humanos.pdf?1488539221. Acesso em: 13 jul. 2022.

¹⁸⁷ INSTITUTO ETHOS. **Conceitos básicos e indicadores de responsabilidade social empresarial**. 5. ed. São Paulo: ETHOS, 2007. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/conceitos-basicos-e-indicadores-de-responsabilidade-social-empresarial-5a-edicao-2/>. Acesso em: 2 ago. 2022.

empresa tem um ou mais colaboradores que dedicam seu tempo a questões de responsabilidade social. (Grifo nosso).¹⁸⁸

Dessa forma, constata-se que as empresas exercem um importante papel na sociedade e, portanto, podem e devem ser estruturas capazes de promover educação social e/ou mobilidade social sobre diversos temas que estruturam a sociedade.

Nesse contexto, Emerson Kapaz e Miguel Krisgner esclarecem que:

Responsabilidade Social nas empresas significa uma visão empreendedora mais preocupada com o entorno social em que a empresa está inserida, ou seja, sem deixar de se preocupar com a necessidade de geração de lucro, mas colocando-o não como um fim em si mesmo, mas sim como um meio para se atingir um desenvolvimento sustentável e com mais qualidade de vida. A forma de conduzir os negócios baseada no compromisso contínuo com a qualidade de vida atual e das gerações futuras, por meio de um comportamento ético, que contribua para o desenvolvimento econômico, social e ambiental. E, se a gente conseguir incorporar os interesses das diversas partes interessadas nas estratégias de negócio e na implementação das atividades, melhor ainda.¹⁸⁹

Sendo assim, pode-se dizer que, estando inseridas na sociedade e partilhando as riquezas e os desafios, as empresas possuem e devem assumir como algo ativo, em ação, “a responsabilidade social”, que pode ser definida como ações/atividades humanas que visam suprir as necessidades do presente sem comprometer as gerações futuras.

De acordo com Instituto Ethos:

O conceito de desenvolvimento sustentável está hoje totalmente integrado ao conceito de responsabilidade social: não haverá crescimento econômico em longo prazo sem progresso social e também sem cuidado ambiental. Todos os lados devem ser vistos e tratados com pesos iguais. Mesmo porque estes são aspectos inter-relacionados. Da mesma forma que o crescimento econômico não se sustenta sem uma equivalência social e ambiental, programas sociais

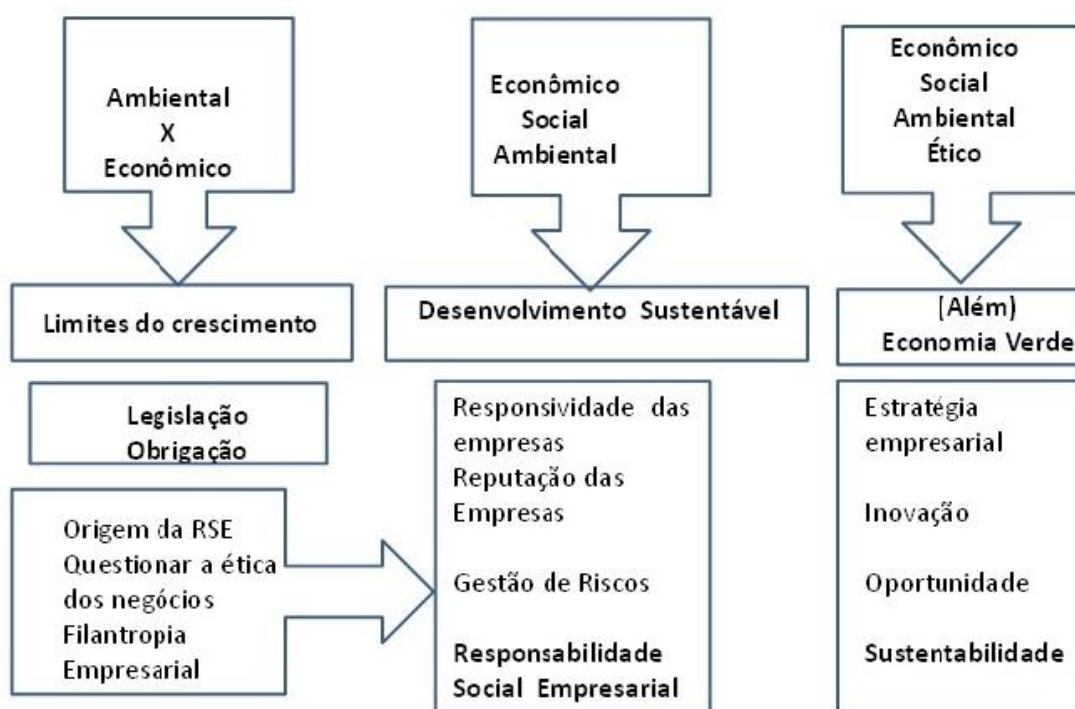
¹⁸⁸ INSTITUTO ETHOS. **Conceitos básicos e indicadores de responsabilidade social empresarial**. 5. ed. São Paulo: ETHOS, 2007. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/conceitos-basicos-e-indicadores-de-responsabilidade-social-empresarial-5a-edicao-2/>. Acesso em: 2 ago. 2022.

¹⁸⁹ KAPAZ, Emerson; KRIGSNER, Miguel. O que é responsabilidade social? **Revista FAE Business**, [s. l.], n. 9, 2004.

ou ambientais corporativos não se sustentarão se não houver o equilíbrio econômico da empresa.¹⁹⁰

A partir do Gráfico 2, do Instituto Ethos, pode-se compreender a evolução de conceitos de RSE e sustentabilidade:

Gráfico 2 - RSE e sustentabilidade



Fonte: Borger.¹⁹¹

Desse modo, o modelo da sustentabilidade torna-se uma nova forma de fazer negócios. A sustentabilidade e responsabilidade social atreladas podem repercutir no modelo de negócios sob a perspectiva de:

[...] a inclusão sistemática da visão e das demandas das partes interessadas, e a transição para um modelo em que os princípios, a

¹⁹⁰ BORGER, Fernanda Gabriela. Responsabilidade social empresarial e sustentabilidade para a gestão empresarial. In: INSTITUTO Ethos, São Paulo, 19 jun. 2013. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/responsabilidade-social-empresarial-e-sustentabilidade-para-a-gestao-empresarial/>. Acesso em: 21 ago. 2022.

¹⁹¹ BORGER, Fernanda Gabriela. Responsabilidade social empresarial e sustentabilidade para a gestão empresarial. In: INSTITUTO Ethos, São Paulo, 19 jun. 2013. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/responsabilidade-social-empresarial-e-sustentabilidade-para-a-gestao-empresarial/>. Acesso em: 21 ago. 2022.

ética e a transparência precedem a implementação de processos, produtos e serviços.¹⁹²

Percebe-se, portanto, que existem várias formas possíveis de implementar, nas corporações, meios que contribuam de forma sustentável para o meio ambiente e, na mesma medida, para que cumpram efetivamente os objetivos da responsabilidade social corporativa. Nesse contexto, Sara Queiroz, Antonio Estender e Margareth Galvão apontam que:

O Balanço Social é um registro que torna público as ações de Responsabilidade Social praticadas pelas organizações, com relação ao meio ambiente, comunidade e funcionários, esse registro quando divulgado faz com que a empresa se torne mais competitiva perante suas correntes, e atrativa aos olhos de seus acionistas, funcionários, fornecedores e investidores [...]. Desenvolver programas que contribuam de maneira sustentável para com a sociedade estimulando a conscientização ambiental em crianças, jovens e adultos; É de extrema importância estimular e conscientizar crianças, jovens e os catadores cooperativos, sobre os impactos ambientais e sociais causados “pelo homem”, por este motivo as organizações devem realizar projetos voltados para o bem estar da sociedade, conscientizando-os da importância de que suas ações irão proporcionar um melhor desenvolvimento da sociedade, e ou amenizar os impactos globais (...). A realização dos projetos de Responsabilidade Social, não devem ser desenvolvidos somente para beneficiar os funcionários, mas que contribuam de maneira sustentável para com toda a sociedade, estimulando e conscientizando desde crianças aos adultos, a terem uma visão global das consequências que um material, e ou uma ação pode impactar no meio ambiente. Pois é através de projetos bem planejados que a organização começa a se tornar o diferencial no mercado [...].¹⁹³

Assim, em relação ao papel que as empresas ocupam na sociedade, percebe-se que vai muito além da geração de riquezas. Isso porque a expectativa que se tem em relação a uma corporação ou a um grupo de empresas é que elas, além de serem capazes de gerar lucro, sejam também sustentavelmente responsáveis por construir um ambiente mais saudável e inclusivo.

¹⁹² BORGER, Fernanda Gabriela. Responsabilidade social empresarial e sustentabilidade para a gestão empresarial. *In*: INSTITUTO Ethos, São Paulo, 19 jun. 2013. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/responsabilidade-social-empresarial-e-sustentabilidade-para-a-gestao-empresarial/>. Acesso em: 21 ago. 2022.

¹⁹³ QUEIROZ, Sara Gomes de; ESTENDER, Antonio Carlos; GALVÃO, Margareth. Responsabilidade social: uma estratégia para as empresas se destacarem no mercado. *In*: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA: Gestão do Conhecimento para a Sociedade (SEGET), 11., 22-24 out. 2014, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos** [...]. Rio de Janeiro: SEGET, 2014. p. 2. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/1002076.pdf>. Acesso em: 19 jul. 2022.

Barbosa ensina que, para a construção de uma cidadania culturalmente inclusiva, faz-se necessária “uma realidade estatutária que define direitos e estipula deveres, é também, e acima de tudo, um projeto ético de respeito igualitário por todos os seres humanos. É um projeto em construção, em definição, que engloba o respeito por aquilo que somos”.¹⁹⁴

O âmbito de responsabilidade social [...] está em permanente reconfiguração, mas hoje, face à onda de choque da multiculturalização, ganha outra dimensão na promoção de uma cidadania culturalmente inclusiva. A auto-regulação, mesmo obedecendo a rigorosos padrões éticos, é manifestamente insuficiente face às lógicas mercantilistas que se impõem nas tarefas de informação e comunicação. Assim, a essa auto-regulação exigente, mas sempre frágil, deve-se acrescentar, como suplemento de alma, o escrutínio das entidades reguladoras e, essencialmente, a vigilância da sociedade civil.¹⁹⁵

No que diz respeito à discriminação racial nas empresas, percebe-se que esta tem lugar privilegiado nas instituições, especialmente devido à subjetividade que permeia as relações de trabalho. Geralmente, as empresas possuem ambientes laborais competitivos, estruturas burocráticas e métodos imprecisos, em que muitas das vezes apresentam processos não tão nítidos e públicos. A conjugação destes fatores alimenta e reitera as condutas discriminatórias.¹⁹⁶

Conclui-se que a principal atividade da empresa é gerar e distribuir riquezas. A segunda é cumprir com as regras do local onde está inserida. Em terceiro lugar, uma empresa deve se preocupar com o que está produzindo, para além da sua atividade

¹⁹⁴ BARBOSA, Manuel. Nós e eles: responsabilidade social dos média na construção de uma cidadania culturalmente inclusiva. **Comunicação e Sociedade**, [s. l.], v. 21, p. 231-240, 2012. Disponível em:

<https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/34122/1/Art.%20Comunica%C3%A7%C3%A3o%20%26%20Sociedade.pdf#:~:text=A%20responsabilidade%20social%20dos%20media%2C%20a%20existir%20e,aberta%2C%20tendencialmente%2C%20ao%20di%C3%A1logo%20e%20ao%20entendimento%20interculturais>. Acesso em: 20 ago. 2022.

¹⁹⁵ BARBOSA, Manuel. Nós e eles: responsabilidade social dos média na construção de uma cidadania culturalmente inclusiva. **Comunicação e Sociedade**, [s. l.], v. 21, p. 231-240, 2012. Disponível em:

<https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/34122/1/Art.%20Comunica%C3%A7%C3%A3o%20%26%20Sociedade.pdf#:~:text=A%20responsabilidade%20social%20dos%20media%2C%20a%20existir%20e,aberta%2C%20tendencialmente%2C%20ao%20di%C3%A1logo%20e%20ao%20entendimento%20interculturais>. Acesso em: 20 ago. 2022.

¹⁹⁶ BENTO, Maria Aparecida Silva. **Pactos narcísicos no racismo**: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público. 2002. 169 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, Departamento de Psicologia da Aprendizagem do Desenvolvimento e da Personalidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.

comercial. A partir disso, nota-se que os modelos de ações afirmativas são um exemplo de responsabilidade social empresarial.

As ações em prol de mudanças para transformar o negócio corporativo em um ambiente sustentável, responsável e a apto as transformações do mundo são urgentes:

Quanto mais cedo a tomada de consciência social, mais perto estaremos de alcançar uma sociedade melhor para todas as pessoas, lembrando que sempre é hora de 'olharmos para fora de nossas bolhas' e percebemos que existem realidades absolutamente diferente das que conhecemos e nas quais fomos ensinados de forma equivocada a acreditar que pode ser a mesma para todas as pessoas. O processo de desconstruir padrões mentais não é simples, mas necessário e urgente. Podemos começar não agindo no 'automático', é preciso parar, pensar e agir. Ainda nem todas as empresas (empresas são pessoas) conseguem entender a potência da diversidade, nem todas conseguem perceber o real valor e, por isso, ainda observamos muitas iniciativas superficiais sem um propósito, ou melhor, sem metas, métricas e resultados de transformação da realidade. Ainda observamos esse tema sendo tratado como um assunto à parte dos demais, como 'plus', como opcional, quando deveria ser intrínseco.¹⁹⁷

Assim, observa-se que são muitos os obstáculos para que as empresas assumam o compromisso efetivo através de uma gestão sustentável. Para tanto, no terceiro capítulo serão abordados os desafios da diversidade racial nas empresas, seus limites e alternativas possíveis. A seguir, será apresentado o índice ESG de Equidade Racial Setorial e novas perspectivas empresariais e, ainda, será analisado o Direito da Diversidade nas Corporações, das ações afirmativas ao incentivo fiscal por boas práticas. Por fim, será apresentada uma Proposta Educativa Antirracista nas Organizações, através de um guia prático a partir da temática de igualdade racial.

¹⁹⁷ ANJOS, Newton dos; CALCINI, Ricardo. **ESG**: a referência da responsabilidade social empresarial. Leme: Mizuno, 2022. p. 375-381.

4 OS DESAFIOS DA DIVERSIDADE RACIAL NAS EMPRESAS: LIMITES E ALTERNATIVAS

*O ganho mais importante dela [da Lei do Racismo] é o pedagógico. Existe o mito da democracia racial, de que nós não somos um país racista, de que o racismo é velado. Para os negros, ele nunca foi velado, porque acontece diuturnamente. A lei mostrou que o Brasil é sim, um país racista e precisa de **ações efetivas** para lidar com isso. (Grifo nosso).¹⁹⁸*

O tema da diversidade remete a questões relacionadas a políticas públicas, no sentido de tentar reverter as desigualdades na sociedade. Inclusive, a questão da diversidade envolve também as instituições privadas enquanto atores fundamentais para o desenvolvimento da economia do país. Trata-se das ações afirmativas.¹⁹⁹

Desse modo, entende-se que as ações afirmativas consistem em um conjunto de políticas compensatórias de combate à discriminação. Estas, têm como objetivo reparar os grupos sociais atingidos pela exclusão social, para que lhes proporcione um tratamento igualitário no acesso às diversas oportunidades.²⁰⁰

Nessa perspectiva, percebe-se que à medida em que as corporações são demandadas através dos impactos, não só o econômico, mas também o social e o ambiental em sua gestão, muitas instituições obrigam-se a adotar um compromisso com o desenvolvimento sustentável, e, portanto, aumentam a sua credibilidade e reputação diante do mercado.

Constata-se que, no Brasil, o investimento em equidade racial se mostra indispensável para superar o racismo estrutural. Nessa linha, verifica-se que uma das ferramentas fundamentais para incorporar a questão racial é o ESG, através de parâmetros sociais, ambientais e de governança. Os critérios ESG – sigla derivada de *Environmental, Social and Governance* – são, hoje, os parâmetros internacionais mais importantes que orientam investidores institucionais, no que se refere a questões ambientais, sociais e de governança.

¹⁹⁸ JORDÃO, Fernando. Lei que torna racismo crime completa 30 anos, mas ainda há muito a se fazer. **Estado de Minas**, Belo Horizonte, 5 jan. 2019. Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/nacional/2019/01/05/interna_nacional,1019014/lei-que-torna-racismo-crime-completa-30-anos-mas-ainda-ha-muito-a-se.shtml. Acesso em: 22 ago. 2022.

¹⁹⁹ GALEÃO-SILVA, Luís Guilherme; ALVES, Mario Aquino. A crítica do conceito de diversidade nas organizações. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 2., 2002, Recife. **Anais [...]**. Recife: Observatório da Realidade Organizacional: PROPAD/UFPE: ANPAD, 2002. 1 CD.

²⁰⁰ GALEÃO-SILVA, Luís Guilherme; ALVES, Mario Aquino. A crítica do conceito de diversidade nas organizações. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 2., 2002, Recife. **Anais [...]**. Recife: Observatório da Realidade Organizacional: PROPAD/UFPE: ANPAD, 2002. 1 CD.

Nesse sentido, o Pacto de Promoção da Equidade Racial publicou o Protocolo ESG Racial para o Brasil, inserindo a questão racial no centro do debate econômico brasileiro. Desse modo, será abordado o Índice ESG de Equidade Racial Setorial: novas perspectivas empresariais a fim de estimular nas empresas as boas práticas para uma gestão corporativa consciente. Na segunda parte, será apresentado o direito da diversidade nas corporações: das ações afirmativas ao incentivo fiscal por boas práticas para a promoção de políticas públicas por parte da iniciativa privada com o objetivo de corrigir desigualdades raciais. E, na terceira parte, será apresentada uma proposta educativa antirracista nas organizações, através de um guia prático a partir da temática de igualdade racial, a fim de propor iniciativas de inclusão e diversidade no campo prático das empresas.

4.1 Índice ESG de Equidade Racial Setorial: novas perspectivas empresariais

O ESG trata-se de uma filosofia que insere critérios ambientais, sociais e de governança corporativa nas avaliações e decisões de negócios. Desse modo, apresenta-se o ESG a partir da ideia de transdisciplinaridade, perpassando pelas novas perspectivas empresariais, de forma mais sustentável e em busca da concretização do ODS 10, para a redução das desigualdades.

Assim, a partir das letras que compõem a nova sigla, pode-se afirmar que o objetivo do ESG remete à concepção ecológica da empresa (desde a produção até o destino final dos produtos e insumos). Na medida em que a letra E representa o meio ambiente (*environmental*), transcorre para a ideia geral de eficiência energética. Já o S vem de *social*, vislumbrado nos aspectos de direitos humanos e o G traduz a governança (*governance*), que engloba ações e compromissos das organizações com questões éticas.²⁰¹

Em relação ao conceito do ESG, a letra E representa ambiente ou eco ambiental, no que diz respeito ao impacto ambiental da empresa, considerando a eficiência energética e as ações em prol da proteção da biodiversidade e da redução de gases contribuintes para o aquecimento global. O S representa o social e refere-se aos colaboradores da empresa, ou seja, funcionários, clientes, fornecedores e a sociedade em geral, inclusive assuntos relacionados à segurança e diversidade no

²⁰¹ PACTO de Promoção da Equidade Racial. *In*: PACTO PELA EQUIDADE RACIAL. [S. l.], 2022. Disponível em: <http://pactopelaequidaderacial.org.br/>. Acesso em: 21 ago. 2022.

trabalho. Já o G, de governança, versa sobre as práticas acerca do modo do controle da empresa, abrangendo temas de diversidade e remuneração, éticas e combate à corrupção, entre outras.²⁰²

No que tange à origem do termo ESG, pode-se dizer que este surgiu a partir de uma publicação do Pacto Global das Nações Unidas, em parceria com o Banco Mundial, intitulada *Who Cares Wins*, ou seja, “Quem se importa (ou cuida), ganha”, no ano de 2004.²⁰³ A iniciativa tinha como objetivo convocar as empresas de todo o mundo para projetarem estratégias e operações a dez princípios universais nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção. Desse modo, a partir do lançamento, no ano de 2000, o Pacto Global passa a orientar e incentivar a comunidade empresarial global para o avanço das metas propostas pela ONU, através de práticas corporativas responsáveis. Contudo, a Rede Brasil do Pacto Global da ONU hoje é a terceira maior do mundo, com cerca de 1.500 membros, desde a sua criação em 2003. A iniciativa conta com mais de 40 projetos, nos 160 países em que atua, sendo a maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo, com atuação sobre os temas: Água e Saneamento; Alimentos e Agricultura; Energia e Clima; Direitos Humanos e Trabalho; Anticorrupção; Engajamento e Comunicação.²⁰⁴

Dessa forma, as diretrizes ESG devem, inicialmente, cooperar à estruturação da sustentabilidade empresarial, a partir da cultura e valores da empresa. Assim, uma maneira interessante de imaginar os componentes práticos do acrônimo ESG mostra-se através de itens abaixo, conforme apresentado:

Ambiental (*Environmental*):

- Proteger os recursos naturais;
- Reduzir a emissão dos gases de efeito estufa;
- Controlar e mitigar o consumo de energia e incrementar a utilização de fontes renováveis;

²⁰² GOMES, Adriana Salles; SILVA, Sandra Regina da. Sustentabilidade e o efeito da bola de neve. *In: HSM Management, Dossiê HSM, [s. l.], ed. 143, 16 dez. 2020. p. 36-43.*

²⁰³ THE GLOBAL COMPACT. *Who cares wins: connecting financial markets to a changing World. In: WORLD BANK, 2004. Disponível em: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/280911488968799581/pdf/113237-WP-WhoCaresWins-2004.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2022.*

²⁰⁴ Para mais informações sobre o Pacto Global e a Rede Brasil acesse @pactoglobalbr nas mídias sociais e o site www.pactoglobal.org.br.

- Controlar a poluição com a diminuição da produção de lixo, incrementando as medidas de reutilização ou reciclagem e a gestão de resíduos;
- Realizar ações em prol da biodiversidade;
- Utilizar as novas tecnologias para a concretização da sustentabilidade.

Social (*Social*):

- Inserir os Direitos Humanos na vida das organizações, trabalhando pelo: respeitar, proteger e remediar os direitos humanos;
- Promover a diversidade entre os funcionários;
- Melhorar as condições de trabalho, qualificando o meio ambiente laboral;
- Implementar medidas efetivas para assegurar a saúde e a segurança dos trabalhadores;
- Relação com a comunidade: *stakeholders*;
- Privacidade e proteção de dados.

Governança corporativa (*Governance*):

- Ética na Administração Pública e nas organizações privadas;
- Sistema de relações e equilíbrio de poder e estrutura, independência dos conselheiros em organizações públicas e privadas. Garantia da execução da política fiscal, com a proteção de direitos e obrigações, transparência, prestação de contas e equidade a luz das melhores práticas de governança das organizações públicas e privadas e da sociedade em geral;
- Transparência administrativa e gestão transparente com divulgação de informações, como relatórios de sustentabilidade, divulgados em periodicidades publicamente anunciadas;
- Auditorias fiscais e programas coerentes de integridade, a fim de evitar o envolvimento em casos de suborno e corrupção;
- Políticas de remuneração;

- Metodologia de contabilidade, controles e alocação de capital.²⁰⁵

Nessa perspectiva, nota-se que a ascensão do conceito de sustentabilidade vem em crescente expansão e vai de encontro aos valores que estão em evidência no século 21, no que se refere à promoção da sustentabilidade ao invés do lucro. Nesse contexto, pode-se dizer que um balizador para o movimento de sustentabilidade foi o lançamento de uma nova declaração sobre o propósito de uma corporação, lançada em agosto de 2019, elaborada por 181 grandes empresas norte-americanas associadas à *Business Roundtable*, organização que reúne os presidentes das maiores companhias norte-americanas. O projeto, que propôs a valorização do propósito em primeiro lugar (antes do lucro), ganhou a capa do *Financial Times*.²⁰⁶

Entretanto, logo após a divulgação do projeto pela mídia mundial, 230 investidores europeus ligados à Ceres (que reúne empresas, ONGs e líderes do mercado de capitais mais influentes para discutir desafios de sustentabilidade) aderiram ao movimento de forma eufórica diante das perspectivas do projeto. Assim, em janeiro de 2020, expandiram-se as bases do debate, quando Larry Fink, CEO e presidente do conselho da *Black Rock*, um dos maiores gestores de recursos do planeta, através de sua carta anual, referiu que “ou a empresa insere ESG em sua estratégia, ou colocará em sério risco a sua perenidade”. Dessa forma, sendo Larry Fink um grande influenciador, sua manifestação causou grandes repercussões e, a partir daí, nenhum gestor voltou a pensar como antes.²⁰⁷

Em maio de 2022, o Fórum Econômico Mundial em Davos,²⁰⁸ propõe o debate sobre o tema "História em um ponto de virada: políticas governamentais e estratégias de negócios", com objetivo de fortalecer a tese da Business Roundtable, debatendo sobre o capitalismo *stakeholder*, e visando apontar uma nova perspectiva de pensar e agir das empresas. Em contrapartida, nota-se que a pandemia, ao invés de travar o movimento de valorização da sustentabilidade nos negócios, trouxe impacto contrário,

²⁰⁵ Adaptado a partir de: TUCCI, A. Em nome do futuro da Terra. **Revista Forbes Brasil**, [s. l.], ano VIII, n. 83, 2020; LIMA, Monique; KASTNER, Tássia. A mão invisível do ESG. **Revista Você S/A**, [s. l.], n. 272, p. 36-45, jan. 2021.

²⁰⁶ VOLTOLINI, Ricardo. **Vamos falar de ESG?**: Provocações de um pioneiro em sustentabilidade empresarial. Belo Horizonte: Voo, 2021.p. 18.

²⁰⁷ VOLTOLINI, Ricardo. **Vamos falar de ESG?**: Provocações de um pioneiro em sustentabilidade empresarial. Belo Horizonte: Voo, 2021. p. 19.

²⁰⁸ FÓRUM DAVOS 2022: Políticas governamentais e estratégias de negócios. In: IBERDROLA, [s. l.], maio 2022. Disponível em: <https://www.iberdrola.com/quem-somos/iberdrola-forum-economico-mundial-davos>. Acesso em: 23 ago. 2022.

vez que colocou em situação de vulnerabilidade todos os atores (cidadãos, empresas e governos), propiciando incertezas quanto ao futuro.

Dessa forma, constata-se que o tema da sustentabilidade tem ganhado força em escala mundial, tornando-se um eixo orientador para a gestão de negócios. No cenário atual, os negócios estão atrelados à sustentabilidade, ou seja, não há como pensar em estratégias de negócio sem pensar em modelos sustentáveis nas corporações. Assim, conclui-se que a inserção do tema ESG no cotidiano das organizações poderá se tornar uma alternativa para contribuir com ações que permitam minimizar os impactos dos riscos.

Para Wilson Engelmann e Hérica Cristina Paes Nascimento:

[...] as práticas ESG estão relacionadas com a facilitação do crescimento da receita, com a redução dos custos, com a minimização de intervenções regulatórias e legais, com o aumento da produtividade dos funcionários e com a otimização dos investimentos e gastos de capital. Do ponto de vista dos trabalhadores, quando há uma maior inclusão, diversificação e melhores retornos sociais por parte da empresa, cria-se o senso não apenas de satisfação entre eles, mas também o de conexão e pertencimento a algo maior e mais importante, uma vez que a percepção do empregado sobre o impacto que o seu trabalho tem para os beneficiários aumenta, ao passo que há o aumento também da sua motivação para atuar a favor de questões sociais de igual valor e igual relevância no seu núcleo de convivência e influência.²⁰⁹

As empresas que visam se preparar para as novas perspectivas de recomendações da Agenda ESG podem colher benefícios:

gerenciando melhor os riscos relacionados às questões ESG emergentes, antecipando mudanças regulatórias ou tendências de consumo, acessando novos mercados ou reduzindo custos. Como consequência desse movimento podem aumentar o retorno aos acionistas, e obter maior reputação para suas marcas.²¹⁰

Por outro lado, em relação ao ESG sob a perspectiva de gênero, pode se afirmar que:

²⁰⁹ ENGELMANN, Wilson; NASCIMENTO, Hérica Cristina Paes. O desenvolvimento dos direitos humanos nas empresas por meio do ESG como forma de qualificar as relações de trabalho. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, Porto Alegre, v. 3, n. 6, p. 122, jul./dez. 2021. Disponível em: <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/157/124>. Acesso em: 21 nov. 2022.

²¹⁰ ESG na Prática sustentabilidade nas organizações. In: ESCOLA Superior de Propaganda e Marketing - ESPM. [Curso online, 2022?]. Disponível em: <https://www.espm.br/cursos/dynamic/atualizacao/update/esg-na-pratica-sustentabilidade-nas-organizacoes-set/>. Acesso em: 21 ago. 2022.

É na diversidade que se encontram soluções inovadoras, perspectivas diferentes de olhar para o mesmo tema e formas diferentes de soluções. Para uma empresa continuar competitiva, e longeva é primordial investir em pensamentos diversos, propondo soluções disruptivas. Quando pensamos em gestão de pessoas aprendemos a lição de que um gestor não deve formar um time com características semelhantes às suas, ao contrário, deve contratar pessoas com perfis e características diferentes, justamente para atingir resultados inovadores. Todavia, até há pouco tempo essa forma de pensamento era somente usada pensando nos perfis comportamental e analítico das pessoas, mas não era usual pensar em diversidade considerando gênero, raça, crença, cultura, na formação dos times e, principalmente, na formação da liderança de uma empresa. Com o tem ESG ganhando as proporções que estando vendo no mundo dos negócios, as empresas têm a oportunidade de repensar essas práticas e unir políticas de inclusão e diversidade aos resultados financeiros.²¹¹

Nesse contexto, a exigência de boas práticas ESG por parte de *stakeholders*, dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e os Princípios para o Investimento Responsável propostos pela Organização das Nações Unidas, o ativismo e engajamento dos investidores, o movimento internacional Vidas Negras Importam e a pandemia gerada pelo Covid-19 exacerbaram as discussões sobre responsabilidade social, preconceito, diversidade e inclusão étnico racial nas organizações.²¹²

Doutra banda, destaca-se a necessidade de consciência das empresas, de forma urgente, quando se pensa nas pautas de diversidade e inclusão:

Os temas da diversidade e inclusão devem ser tratados com coragem, responsabilidade e urgência dentro dos critérios social e de governança nas empresas. Há muito trabalho a ser feito para solidificar esses pontos tão cardeais dentro dos critérios ESG. Existem dois caminhos: pelo amor, quando a alta liderança acredita na mudança, tem uma visão diferenciada e entende tratar-se de um movimento necessário, e é para lá que as empresas devem caminhar, ou pela dor, quando houver perda financeira, de valor de mercado, reputação ou imagem por não ter iniciado esse processo de antemão.²¹³

Outro ponto de destaque com relação ao combate à discriminação racial foi que, em julho de 2022, foi divulgado o relatório que trata sobre o Índice ESG de

²¹¹ ANJOS, Newton dos; CALCINI, Ricardo. **ESG**: a referência da responsabilidade social empresarial. Leme: Mizuno, 2022. p. 404.

²¹² GROSSI, Janaína Cássia; VICENTE, Raphael. Divulgação voluntária de políticas corporativas para a promoção da equidade étnico racial nas empresas brasileiras. **Journal of Racial and Ethnic Social Equality**, v. 2, n. 1, p. 24-34, 2022. Disponível em: <https://jrese.org/index.php/jrese/article/view/17>. Acesso em: 21 ago. 2022.

²¹³ ANJOS, Newton dos; CALCINI, Ricardo. **ESG**: a referência da responsabilidade social empresarial. Leme: Mizuno, 2022. p. 371.

Equidade Racial (IEER), proposto pelo Pacto de Promoção da Equidade Racial. O relatório tem como objetivo avaliar, de forma empírica e metodológica, as empresas aderentes ao pacto, através de um cálculo métrico, o IEER, para auxiliar as empresas na atuação voltada à diversidade e inclusão.²¹⁴ Ademais, nota-se que o pacto estimulará a adesão voluntária de instituições interessadas em atender as demandas sociais, pertinentes ao tema da equidade racial, com maior transparência e consciência social.²¹⁵

Nessa linha, pode-se dizer que o Índice ESG de Equidade Racial se apresenta através de uma regulamentação específica, idealizada por diversos especialistas do Brasil. A iniciativa foi desenvolvida considerando 25 setores da economia, de acordo com o IBGE, a fim de estabelecer um parâmetro para cada segmento da economia nacional e, a partir deste parâmetro, utilizar seu resultado como referência no combate à desigualdade racial.

A ferramenta apresenta três subcomponentes: o índice para ocupações de não liderança, gerência e diretoria pelos candidatos negros. Entre os setores abordados na pesquisa, todos apresentaram um pequeno aumento de pessoas negras no setor ao longo dos anos. O maior resultado foi no setor de Transporte e Comunicações, que apresentava um ponderado -0,60 em 2010 e -0,48 em 2020. O segundo melhor resultado ficou com o setor de Comércio e Administração de imóveis, com ponderado de -0,53 e -0,45 em 2010 e 2020, respectivamente. Em terceiro lugar ficou o setor Varejista (-0,57 e -0,50) e o de Serviços de alojamento (-0,56 e -0,49).²¹⁶

Na Tabela 2, abaixo, verifica-se que a maior parte dos subsetores da economia são representados por negros. O gráfico descreve o resultado do IEERI para cada subsetor, ou seja, o IER representa uma métrica que permite estimar o grau de divergência da distribuição das ocupações por raça e em relação a distribuição racial.

²¹⁴ PROTOCOLO ESG Racial. *In*: PACTO de Promoção a Equidade Racial. [S. l.], c2022. Disponível em: <http://pactopelaequidaderacial.org.br/esg.html>. Acesso em: 21 ago. 2022.

²¹⁵ PROTOCOLO ESG Racial. *In*: PACTO de Promoção a Equidade Racial. [S. l.], c2022. Disponível em: <http://pactopelaequidaderacial.org.br/esg.html>. Acesso em: 21 ago. 2022.

²¹⁶ FILIPPE, Marina. Índice inédito mostra situação racial nas empresas brasileiras. **Exame**, [s. l.], 6 jul. 2022. Disponível em: https://exame.com/esg/indice-inedito-mostra-situacao-racial-nas-empresas-brasileiras/?utm_source=crm&utm_medium=email&utm_campaign=N/A_newsletter-esg_N/A_consideracao_materia_conteudo-news_N/A_editorial_N/A_indice-inedito-mostra-situacao-racial-nas-empresas-brasileiras/&utm_term=cadastrados_N/A_N/A_44753&utm_content=N/A_N/A_N/A. Acesso em: 21 ago. 2022.

Tabela 2 – Índice ESG de Equidade Racial

Tabela 3: Índice ESG de Equidade Racial - 25 subsetores - Brasil - 2020

Sub-Sector IBGE	Não-Liderança	Gerência	Diretoria	Ponderado	Trabalhadores
Comércio varejista	-0.35	-0.41	-0.59	-0.45	9,170,718
Com. e administração de imóveis, valores mobiliários, serv. Técnico	-0.37	-0.51	-0.6	-0.5	7,764,745
Serv. de alojamento, alimentação, reparação, manutenção, redação	-0.36	-0.44	-0.68	-0.49	5,250,064
Transportes e comunicações	-0.34	-0.51	-0.58	-0.48	3,160,438
Construção civil	-0.2	-0.43	-0.52	-0.38	2,987,343
Indústria de produtos alimentícios, bebidas e álcool etílico	-0.39	-0.45	-0.69	-0.51	2,828,138
Serviços médicos, odontológicos e veterinários	-0.43	-0.42	-0.54	-0.46	2,641,732
Agricultura, silvicultura, criação de animais, extrativismo vegetal	-0.34	-0.35	-0.43	-0.37	2,074,241
Comércio atacadista	-0.45	-0.54	-0.71	-0.57	1,996,199
Ensino	-0.48	-0.46	-0.56	-0.5	1,796,329
Instituições de crédito, seguros e capitalização	-0.51	-0.59	-0.69	-0.6	1,378,833
Ind. química de produtos farmacêuticos, veterinários, perfumaria	-0.49	-0.64	-0.79	-0.64	1,151,194
Administração pública direta e autárquica	-0.49	-0.4	-0.46	-0.45	1,002,717
Indústria têxtil do vestuário e artefatos de tecidos	-0.49	-0.56	-0.72	-0.59	969,383
Indústria metalúrgica	-0.44	-0.57	-0.69	-0.57	782,709
Indústria mecânica	-0.53	-0.74	-0.8	-0.69	656,492
Indústria do material de transporte	-0.59	-0.65	-0.89	-0.71	532,427
Indústria da madeira e do mobiliário	-0.52	-0.57	-0.81	-0.63	485,348
Serviços industriais de utilidade pública	-0.47	-0.51	-0.77	-0.59	477,193
Indústria de produtos minerais não metálicos	-0.44	-0.63	-0.69	-0.59	428,137
Ind. da borracha, fumo, couros, peles, similares, ind. diversas	-0.51	-0.67	-0.78	-0.65	417,338
Indústria do papel, papelão, editorial e gráfica	-0.51	-0.56	-0.7	-0.59	366,372
Indústria de calçados	-0.6	-0.66	-0.9	-0.72	337,618
Indústria do material elétrico e de comunicações	-0.48	-0.63	-0.7	-0.6	325,044
Extrativa mineral	-0.36	-0.5	-0.78	-0.54	242,496

Fonte: Protocolo ESG Racial.²¹⁷

De acordo com a Tabela 2, acima, os negros pertencem à grande minoria no que se refere às oportunidades de trabalho. Percebe-se que a tendência da desigualdade racial aumenta na medida em que sobe a hierarquia ocupacional.

Nesse sentido, vê-se que o índice fornece orientações para que as empresas possam estabelecer suas metas de desenvolvimento e alcançar seus objetivos. Para tanto, o Protocolo ESG Racial se apresenta como uma oportunidade de que as empresas construam um posicionamento sólido diante das novas perspectivas de sustentabilidade no ambiente corporativo, apoiados em uma busca por maior justiça social.

Assim, a implementação de ações afirmativas por parte das empresas e seus *stakeholders*, por meio de investimentos sociais em igualdade racial, para a formação de seus colaboradores torna-se uma alternativa palpável para estimular a diversidade nas corporações.²¹⁸

Por outro lado, a exigência de boas práticas nas corporações estimulou as discussões sobre ESG, responsabilidade social, preconceito, diversidade e inclusão

²¹⁷ PROTOCOLO ESG Racial. In: PACTO de Promoção a Equidade Racial. [S. l.], c2022. Disponível em: <http://pactopelaequidaderacial.org.br/esg.html>. Acesso em: 21 ago. 2022.

²¹⁸ PROTOCOLO ESG Racial. In: PACTO de Promoção a Equidade Racial. [S. l.], c2022. Disponível em: <http://pactopelaequidaderacial.org.br/esg.html>. Acesso em: 21 ago. 2022.

étnico racial nas organizações.²¹⁹ Desse modo, nota-se que as organizações são demandadas a adesão de boas práticas, não apenas pela questão de cunho econômico, mas também social e ambiental de suas atividades, a fim de que se comprometam a adotar uma agenda efetivamente sustentável.

Portanto, “em mercados emergentes, como o Brasil, a precariedade do sistema corporativo induz a menor eficiência de mercado, com efeitos negativos para as empresas, como a elevação do custo de capital e a perda de reputação”.²²⁰

Contudo, percebe-se que implementar o Protocolo ESG Racial no Brasil e promover sua adoção através de empresas mostra-se como uma medida afirmativa viável e altamente eficaz no que tange à aplicabilidade das métricas referências que observam os níveis de equidade. Entende-se que o Pacto de Promoção a Equidade Racial contempla as ações que proporcionam uma maior equidade racial e a melhoria da qualidade na formação de profissionais negros, através de ações afirmativas.²²¹

Não obstante, o Pacto desempenha um importante papel como iniciativa de enfrentamento ao racismo e permite que os negros alcancem espaços no âmbito empresarial, cultural, político e econômico na sociedade.

Assim, na próxima parte deste capítulo será abordado o direito de diversidade nas corporações, perpassando pelas ações afirmativas aos incentivos fiscais para estímulo das boas práticas empresariais.

4.2 O direito da diversidade nas corporações: das ações afirmativas ao incentivo fiscal por boas práticas

As ações afirmativas são políticas que têm como objetivo reduzir as desigualdades históricas e combater as discriminações étnicas, raciais, religiosas, de gênero, dentre outras. As ações afirmativas exercem função de grande importância na sociedade, pois, por meio destas medidas de inclusão, torna-se possível o acesso

²¹⁹ GROSSI, Janaína Cássia; VICENTE, Raphael. Divulgação voluntária de políticas corporativas para a promoção da equidade étnico racial nas empresas brasileiras. **Journal of Racial and Ethnic Social Equality**, v. 2, n. 1, p. 24-34, 2022. Disponível em: <https://jrese.org/index.php/jrese/article/view/17>. Acesso em: 21 ago. 2022.

²²⁰ GROSSI, Janaína Cássia; VICENTE, Raphael. Divulgação voluntária de políticas corporativas para a promoção da equidade étnico racial nas empresas brasileiras. **Journal of Racial and Ethnic Social Equality**, v. 2, n. 1, p. 24-34, 2022. Disponível em: <https://jrese.org/index.php/jrese/article/view/17>. Acesso em: 21 ago. 2022.

²²¹ PROTOCOLO ESG Racial. In: PACTO de Promoção a Equidade Racial. [S. l.], c2022. Disponível em: <http://pactopelaequidaderacial.org.br/esg.html>. Acesso em: 21 ago. 2022.

de pessoas que pertencem aos grupos minoritários, seja negro, indígena, pessoas com deficiência, LGBTQIA+, a alcançarem espaços de privilégios na sociedade.

Dessa forma, as políticas afirmativas têm como estrutura o conceito de equidade positivado na Constituição Federal de 1988, e, portanto, visam incentivar a igualdade como forma de combate à discriminação racial.²²²

Em relação ao termo ação afirmativa, pode-se dizer que possui uma diversidade de sentidos, na medida em que reproduz uma série de debates e experiências históricas dos países em que teve origem. A expressão ação afirmativa nasceu nos Estados Unidos, que atualmente é referência no tema, nos anos 60, período em que os norte-americanos reivindicavam democracia e igualdade de oportunidades, ocasião em que iniciou o combate às leis segregacionistas vigentes no país.²²³

A partir daí, o movimento negro ganhou força e se uniram a lideranças de projeção nacional para atuação em defesa dos direitos das pessoas negras, com objetivo de assumir uma postura mais ativa em prol de melhores condições para a população negra. Assim, partindo daquele momento, a ação afirmativa não ficou limitada aos Estados Unidos. Outras experiências idênticas aconteceram em diversos países, como Austrália, Canadá, Malásia, Argentina, dentre outros.²²⁴

Nessa linha, pode-se dizer que a ação afirmativa assumiu formas como: ações voluntárias; ações de caráter obrigatório ou misto; ações governamentais ou privadas; legislações e orientações a partir de decisões jurídicas ou agências de regulação. Quanto às áreas de atuação das ações afirmativas, as principais eram o mercado de trabalho, o sistema educacional e a representação política, as quais abrangiam grupos como minorias étnicas, raciais e mulheres.²²⁵

Além desses aspectos, as ações afirmativas propuseram outras demandas, como o sistema de cotas, um dos projetos mais conhecidos desta política de inclusão,

²²² RÊGO, Hiolanda Silva. **Ação afirmativa no âmbito tributário para a inclusão do negro no mercado de trabalho do estado da Bahia**. 2019. 158 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Direito, Salvador, 2019.

²²³ MOEHLECKE, Sabrina. Ação afirmativa: história e debates no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, [s. l.], n. 117, p. 127-197, nov. 2002.

²²⁴ MOEHLECKE, Sabrina. Ação afirmativa: história e debates no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, [s. l.], n. 117, p. 127-197, nov. 2002.

²²⁵ MOEHLECKE, Sabrina. Ação afirmativa: história e debates no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, [s. l.], n. 117, p. 127-197, nov. 2002.

que proporciona acesso à educação, através da oferta de vagas a determinados grupos, de forma proporcional e de acordo com as exigências da lei.²²⁶

De outra banda, percebe-se que, no Brasil, apenas os indivíduos que possuíam condição econômica privilegiada tinham acesso a bons cursos em faculdades de renome, salvo raríssimos excessos. Segundo Lúcio Almeida, “[...] antes da implementação das cotas raciais, as universidades eram verdadeiras representantes desse projeto de inferioridade naturalizada no negro brasileiro e promotora incontestada dos privilégios da classe e da raça branca dominante”.²²⁷

Assim, convive-se com a quase absoluta indiferença do conjunto da sociedade em relação a essas desigualdades. E, no entanto, as poucas e tímidas iniciativas voltadas para o enfrentamento dessas desigualdades encontram rapidamente uma oposição aguerrida. Segundo Sueli Carneiro, é o que acontece quando a pauta se trata da implementação de ações afirmativas ou políticas de cotas para negros, para ela:

Um dos argumentos mais recorrentes contra a sua adoção é o de que elas reproduziriam as injustiças que pretendem corrigir, por abdicar do mérito como critério de acesso aos níveis superiores de educação. O princípio que orienta a adoção de políticas de ação afirmativa — e um de seus instrumentos, as cotas para negros — baseia-se num imperativo ético e moral de reconhecimento das desvantagens historicamente acumuladas pelos grupos raciais discriminados numa dada sociedade, que sustentam os privilégios de que desfrutam os grupos dominantes e explicam as desigualdades de que padecem os dominados.²²⁸

Contudo, entende-se que as políticas antidiscriminatórias são instrumentos de caráter educativo, na medida em que estas impactam de forma positiva no cotidiano das pessoas. Quando o assunto é discriminação, seja em médio ou longo prazo, as políticas afirmativas podem provocar mudanças na mentalidade e no comportamento da sociedade.²²⁹

²²⁶ MOEHLECKE, Sabrina. Ação afirmativa: história e debates no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, [s. l.], n. 117, p. 127-197, nov. 2002.

²²⁷ ALMEIDA, Lucio Antônio Machado. **Direito da diversidade**: o reconhecimento moral de negras e negros brasileiros. Porto Alegre: Núria Fabris, 2020. p. 27.

²²⁸ CARNEIRO, Sueli. Expectativas de ação das empresas para superar a discriminação racial. **Reflexão - Instituto Ethos**, São Paulo, ano 3, n. 8, 1 set. 2002. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/02/Reflex%C3%A3o081.pdf>. Acesso em: 24 ago. 2022.

²²⁹ RÊGO, Hiolanda Silva. **Ação afirmativa no âmbito tributário para a inclusão do negro no mercado de trabalho do estado da Bahia**. 2019. 158 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Direito, Salvador, 2019.

Nesse sentido, nota-se que as ações afirmativas têm como fundamento central a valorização das diferenças:

As ações afirmativas são aquelas que estabelecem metas objetivas de inclusão de minorias, por exemplo, o aumento do percentual de mulheres e negros nos cargos de liderança. Elas são, em geral, temporárias pois têm como objetivo eliminar diferenças geradas ao longo da história. A valorização das diferenças pode ser alcançada por programas em que o objetivo seja fomentar a consciência e aceitação de diferenças, ajudar os participantes a desenvolverem empatia pelas pessoas representantes das minorias.²³⁰

Dito isso, verifica-se que a perspectiva inclusiva usufrui atualmente de um reconhecimento internacional e nacional crescente. A abordagem inclusiva tem como objetivo a construção coletiva, em que todos os indivíduos da sociedade participam e contribuem com suas diferenças, considerando suas experiências de vida a partir do grupo a que pertencem, sejam imigrantes ou pessoas vulneráveis.²³¹

Assim, a educação inclusiva se define como um processo contínuo e transformativo das escolas e dos veículos de aprendizagem, para tratar sobre a ausência de diversidade e, assim, reprimir a exclusão na educação. A educação inclusiva marca um cenário de mudança de paradigma em relação à igualdade de oportunidades, pois tem como finalidade a igualdade de resultados nos processos educativos. Portanto, o êxito desse conceito se dá a partir do olhar para o “desempenho” do aluno, para a escola, para os seus atores e para os meios de equidade postos em exercício, a partir das necessidades de cada aluno.²³²

Dessa forma, percebe-se que, antes de assumir uma posição contrária ou favorável a essas políticas, seria importante conhecer os seus conceitos e sua estrutura, pois algumas polêmicas que suscitam a efetividade da reserva de vagas através da política de cotas necessitam uma melhor compreensão da história do país.²³³

Além disso, destaca-se o fundamento jurídico e normativo das ações afirmativas, a partir da concepção da Filosofia do Direito, em se que tratam as pessoas

²³⁰ ANJOS, Newton dos; CALCINI, Ricardo. **ESG**: a referência da responsabilidade social empresarial. Leme: Mizuno, 2022. p. 401.

²³¹ PROTOCOLO ESG Racial. *In*: PACTO de Promoção a Equidade Racial. [S. l.], c2022. Disponível em: <http://pactopelaequidaderacial.org.br/esg.html>. Acesso em: 21 ago. 2022.

²³² PROTOCOLO ESG Racial. *In*: PACTO de Promoção a Equidade Racial. [S. l.], c2022. Disponível em: <http://pactopelaequidaderacial.org.br/esg.html>. Acesso em: 21 ago. 2022.

²³³ MOEHLECKE, Sabrina. Ação afirmativa: história e debates no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, [s. l.], n. 117, p. 127-197, nov. 2002.

como iguais ou desiguais, ampliando a desigualdade inicial entre elas, para uma crítica ao formalismo legal. Esse entendimento tem fundamentado políticas de ação afirmativa, no sentido de estimular privilégios para acesso a meios fundamentais como educação e emprego, especialmente no que se refere às minorias étnicas, raciais ou sexuais que, de outro modo, seriam excluídos, total ou parcialmente.²³⁴

Por outro lado, observa-se que a ação afirmativa está relacionada às sociedades democráticas, no que tange ao mérito individual e também quanto aos principais valores de igualdade. Diante disso, ela nasce como aprimoramento jurídico de uma sociedade mais justa e que visa a igualdade de oportunidades entre indivíduos livres, justificando, assim, a desigualdade de tratamento de acesso aos bens e aos meios, como forma de restabelecer a igualdade.²³⁵

A base de fundamentação das ações afirmativas está caracterizada pelo tratamento particularizado e comprometido com o propósito de expandir liberdades e de promover a igualdade entre os indivíduos. Segundo Barbara Reskin:

à ação afirmativa refere-se às políticas e procedimentos, obrigatórios e voluntários, destinados a combater a discriminação no local de trabalho e a retificar os efeitos das práticas discriminatórias passadas dos empregadores. Como as leis de antidiscriminação, o objetivo da ação afirmativa é tornar a igualdade de oportunidades uma realidade nivelando o campo de ação. Ao contrário das leis antidiscriminatórias, que fornecem recursos aos quais os trabalhadores podem recorrer após terem sofrido discriminação, as políticas de ação afirmativa visam evitar que a discriminação ocorra. A ação afirmativa pode prevenir a discriminação ao substituir as práticas de emprego que são discriminatórias - por intenção ou inadimplência - por práticas de emprego que protegem contra a discriminação.²³⁶

²³⁴ GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. A desigualdade que anula a desigualdade: notas sobre a ação afirmativa no Brasil. *In*: SOUZA, J. (Org.). **Multiculturalismo e racismo**: uma comparação Brasil-Estados Unidos. Brasília, DF: Paralelo 15, 1997. p. 233-242.

²³⁵ GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. A desigualdade que anula a desigualdade: notas sobre a ação afirmativa no Brasil. *In*: SOUZA, J. (Org.). **Multiculturalismo e racismo**: uma comparação Brasil-Estados Unidos. Brasília, DF: Paralelo 15, 1997. p. 233-242.

²³⁶ Original: "Affirmative action refers to mandatory and voluntary policies and procedures designed to combat discrimination in the workplace and to rectify the effects of employers' past discriminatory practices. Like anti-discrimination laws, the object of affirmative action is to make equal opportunity a reality by leveling the playing field. Unlike anti-discrimination laws, which provide remedies to which workers can appeal after they have suffered discrimination, affirmative action policies aim to prevent discrimination from occurring. Affirmative action can prevent discrimination by replacing employment practices that are discriminatory — either by intent or default — with employment practices that safeguard against discrimination". RESKIN, Barbara. **Affirmative action in employment**. Washington: American Sociological Association, 1997.

Verifica-se, assim, que as políticas que respondem a questões relacionadas à igualdade de direitos apresentam implicações que demandam da sociedade uma compreensão sobre os seus antecedentes históricos e sociais e, também, acerca das conjunturas políticas e das ações coletivas que as tornaram praticáveis.²³⁷

A ideia da diversidade nas organizações tem como objetivo o enfrentamento ao racismo, porém, isso não parece ser possível na medida em que o preconceito está estruturado no campo das ideias. O discurso da diversidade apresenta “categorias percebidas como desviantes da norma deveriam ser consideradas como produtos de aspectos individuais [...]. Os estereótipos justificam a injustiça social ao atribuírem as desvantagens materiais de um grupo à sua pretensa inferioridade”.²³⁸

Nesse sentido, Sabrina Moehlecke comenta que:

A adoção de políticas de ação afirmativa no Brasil caracterizaria a garantia de um direito ou o estabelecimento de um privilégio? Aqueles que as percebem como um privilégio, atribuem-lhes um caráter inconstitucional. Significariam uma discriminação ao avesso, pois favoreceriam um grupo em detrimento de outro e estariam em oposição à ideia de mérito individual, o que também contribuiria para a inferiorização do grupo supostamente beneficiado, pois este seria visto como incapaz de vencer por si mesmo. Para os que as entendem como um direito, elas estariam de acordo com os preceitos constitucionais, à medida que procuram corrigir uma situação real de discriminação. Não constituiriam uma discriminação porque seu objetivo é justamente atingir uma igualdade de fato e não fictícia. Elas não seriam contrárias à ideia de mérito individual, pois teriam como meta fazer com que este possa efetivamente existir. Seria, nesse caso, a sociedade brasileira a incapaz, e não o indivíduo; seria incapaz de garantir que as pessoas vençam por suas qualidades e esforços ao invés de vencer mediante favores, redes de amizade, cor, etnia, sexo.²³⁹

Percebe-se que, a partir da experiência empírica das empresas, que de maneira concreta promovem e gerenciam a diversidade, apresenta-se, como resultado, o aumento considerável no faturamento das corporações, diante da superação da discriminação racial e incentivo à diversidade.

²³⁷ GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. A desigualdade que anula a desigualdade: notas sobre a ação afirmativa no Brasil. In: SOUZA, J. (Org.). **Multiculturalismo e racismo**: uma comparação Brasil-Estados Unidos. Brasília, DF: Paralelo 15, 1997. p. 233-242.

²³⁸ GALEÃO-SILVA, Luís Guilherme; ALVES, Mario Aquino. A crítica do conceito de diversidade nas organizações. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 2., 2002, Recife. **Anais** [...]. Recife: Observatório da Realidade Organizacional: PROPAD/UFPE: ANPAD, 2002. 1 CD.

²³⁹ MOEHLECKE, Sabrina. Ação afirmativa: história e debates no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, [s. l.], n. 117, p. 127-197, nov. 2002.

Por outro lado, faz-se necessário que a solução para a questão racial não se trate apenas de dever do Estado, mas sim de toda a sociedade. É sabido que a função de impulsão por parte do Estado é de suma importância. Todavia, este não deve ser o único ator nessa matéria. Portanto, cabe ao Estado traçar as diretrizes gerais, à luz do quadro jurídico pelo qual os atores sociais poderão agir. Dessa forma, incumbe a esses atores a função de reprimir os fatores de discriminação impostos pela estrutura social. No entanto, as políticas afirmativas não se limitam à esfera pública. Muito pelo contrário, estas devem envolver as empresas, as universidades públicas e privadas, os governos estaduais, as municipalidades, o Poder Judiciário, as organizações governamentais etc.²⁴⁰

Nessa linha, Marciano Buffon destaca que “a nova organização social do Estado brasileiro tem o dever de manter a igualdade material, ou seja, o Estado passa a ter sua condição de existência vinculada à busca de meios para reduzir as desigualdades”,²⁴¹ e, portanto, propor políticas que promovam a inclusão social não é uma utopia, mas sim um direito constitucional.

Portanto, nota-se que a adoção de boas práticas também pode iniciar através de incentivos fiscais por parte do Estado, vez que tal política visa reparar uma situação de exclusão dos indivíduos considerados em estado de vulnerabilidade. Em contrapartida, verifica-se que o incentivo fiscal como forma de estímulo às boas práticas empresariais fomenta a adoção de ações que prestigiem as minorias, bem como gera bons resultados às corporações, pois proporciona a melhora da credibilidade e o aumento da reputação por parte de seus clientes.

Assim, percebe-se que são muitos os benefícios para as instituições que aderem à prática da diversidade no cotidiano empresarial. De acordo com o artigo publicado no Congresso Nacional de Excelência em Gestão, no ano de 2015, as instituições que investem em diversidade alcançaram um resultado superior em 53%. Por outro lado, a pesquisa informa que 56% das empresas entrevistadas tem consciência de que o seu negócio não investe em uma política de diversidade e inclusão. No estudo, 18% das empresas entrevistadas alegam que o motivo da não

²⁴⁰ SALES, Augusto dos Santos (Org.). **Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas**. Brasília, DF: SECAD: UNESCO, 2007. Disponível em: https://etnicoracial.mec.gov.br/images/pdf/publicacoes/acoes_afirm_combate_racismo_americas.pdf. Acesso em: 21 nov. 2022.

²⁴¹ BUFFON, Marciano. **Tributação e dignidade humana**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009. p. 113.

adesão a diversidade se dá pela falta de apoio da liderança, revelando que o conceito ainda tem muito a ser difundido. Nesse sentido, mostra-se que a pesquisa apresenta um dado preocupante, vez que a falta de adesão por parte das corporações faz com que elas percam em lucratividade. Ou seja, as instituições que deixam de lado o tema da diversidade, perdem diante da concorrência, já há algum tempo.²⁴²

Dito isso, considera-se que são muitas as possibilidades de iniciativas que tenham como objetivo a inclusão e a diversidade. No que tange às medidas afirmativas de cunho fiscal, pode-se dizer que estas aumentam o engajamento dos empregadores em relação às particularidades dos grupos vulneráveis, bem como no que se refere à promoção da igualdade de direitos, vez que o seu objetivo central é minimizar as disparidades e equilibrar forças opostas, que não estão em pé de igualdade.

Verifica-se, ainda, que as ações afirmativas promovidas através de incentivos fiscais, que objetivam a inclusão social de grupos vulneráveis, não pode ser considerada como privilégio, vez que prestigia os valores reconhecidos pela Constituição Federal. Em relação às ações afirmativas, Lucio Almeida refere que “[...] poderemos definir como um grito imponente por mais igualdade social, ou seja, que haja justa distribuição e reconhecimento moral de negros e negras na nossa sociedade”.²⁴³

Nessa linha, entende-se que a igualdade de oportunidades e as melhores condições no tratamento do emprego poderiam reprimir as condutas discriminatórias, sob a perspectiva do princípio da igualdade, não apenas para combatê-la, mas para estimular as ações que visem à equidade racial. Assim, a discriminação que se almeja superar e que se espera ver abolida é aquela que, embora não seja suscitada através do trabalho subordinado, se reproduz no ambiente de trabalho.²⁴⁴

Desse modo, ressalta-se um exemplo positivo no cenário corporativo. Trata-se da proposta do Grupo Carrefour Brasil S.A., que, em agosto de 2022, publicou edital de chamamento público para ações afirmativas de concessão de bolsas de estudo e

²⁴² LEITE, Cesar Eduardo *et al.* Diversidade nas organizações: uma análise de resultados. *In*: CONGRESSO DE ADMINISTRAÇÃO, SOCIEDADE E INOVAÇÃO, 13-14 ago. 2015, Volta Redonda. **Anais eletrônicos** [...]. Volta Redonda: CASI, 2015. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/290146546_Diversidade_Nas_Organizacoes_uma_analis_e_de_resultados. Acesso em: 20 nov. 2022.

²⁴³ ALMEIDA, Lucio Antônio Machado. **Direito da diversidade**: o reconhecimento moral de negras e negros brasileiros. Porto Alegre: Núria Fabris, 2020. p. 131.

²⁴⁴ COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no trabalho**: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades. Brasília, DF: OIT, 2005. Disponível em: https://crianca.mppr.mp.br/arquivos/File/publi/oit/oit_igualdade_racial_05.pdf. Acesso em: 25 ago. 2022.

permanência para cursos de graduação e programas de pós-graduação em instituições de ensino públicas e privadas. A medida tem como objetivo selecionar cursos de graduação e programas de pós-graduação de instituições de ensino superior públicas e/ou privadas, que preencham as exigências do edital, para promoção e disponibilização de Bolsas de Estudo e Permanência (“Bolsas”) para pessoas negras em nível de graduação e de pós-graduação *stricto e lato sensu*. Esta ação tem como fundamento o Termo de Ajustamento de Conduta, celebrado no dia 11 de junho de 2021, entre o Grupo Carrefour em conjunto com Instituições Públicas, visando à ampliação e ao ingresso de pessoas negras em programas de graduação e pós-graduação no Brasil.²⁴⁵

A medida proposta pelo Grupo Carrefour fornece tanto o custeio de mensalidades de universidades particulares, como bolsa de permanência aos estudantes selecionados. Esta ação afirmativa visa o estímulo em áreas do conhecimento historicamente com baixa representatividade pela população negra e, portanto, tem grande repercussão no combate às desigualdades sociais no Brasil. Por outro lado, representa uma medida de grande impacto positivo para o universo corporativo.

Ademais, salienta-se que uma das razões que motivaram o Grupo Carrefour a propor o edital que oferece bolsas de estudos para pessoas negras foi o episódio ocorrido em 2020, quando um homem negro foi espancado até a morte por seguranças de uma unidade do Carrefour em Porto Alegre (RS). A partir desta tragédia, a empresa Carrefour divulgou o programa “Não Vamos Esquecer”,²⁴⁶ em alusão ao acontecimento que proporcionou o cenário de mudanças em todos os âmbitos da empresa, transformando a gestão do negócio em uma perspectiva voltada à diversidade e ao enfrentamento do racismo.

Além disso, considera-se o Plano de Ação do Carrefour para o combate ao racismo e à discriminação, que assume compromissos através de um plano de ação de curto, médio e longo prazo, reforçando o compromisso histórico com a valorização da diversidade com maior ênfase na inclusão de negros e negras e no combate à

²⁴⁵ TAC CARREFOUR: publicado edital de bolsas de graduação e pós-graduação para pessoas negras. *In*: MINISTÉRIO Público Federal, Brasília, DF, 4 ago. 2022. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/rs/sala-de-imprensa/noticias-rs/tac-carrefour-publicado-edital-de-bolsas-de-graduacao-e-pos-graduacao-para-pessoas-negras>. Acesso em: 27 ago. 2022.

²⁴⁶ NÃO VAMOS esquecer. *In*: GRUPO Carrefour Brasil, [s. l., 2020]. Disponível em: <https://naovamosesquecer.com.br/pt/>. Acesso em: 27 ago. 2022.

discriminação como forma de contribuir para o enfrentamento do racismo institucional no país. Os exemplos de ações afirmativas implementadas pela empresa Carrefour reforçam a importância do tema para as empresas, não apenas no sentido de instituir políticas públicas de ampliação da diversidade, mas também como o propósito de a realidade seja transformada, a partir de um ambiente voltado valorização das diferenças.

Nesse contexto, destaca-se, ainda, outra iniciativa de inclusão ocorrida no estado do Rio Grande do Sul. No mês de julho de 2022, a Câmara Municipal de Porto Alegre aprovou o projeto de lei que institui o Selo Igualdade Racial no município. Este projeto visa fomentar oportunidades de empregos às pessoas negras, junto à iniciativa privada, para fortalecimento do processo de igualdade e garantia de oportunidade de trabalho para a população negra.²⁴⁷

O Selo Igualdade Racial será atribuído a empresas que cumprirem os seguintes requisitos: apresentação de carta de compromisso, que conste o planejamento de ações, projetos e programas que visem à promoção da igualdade étnica; celebração de parcerias com órgãos ou instituições que tenham vistas à igualdade racial; apoio irrestrito às políticas antirracistas e de liberdade e à igualdade material de oportunidades; incentivo à oferta de cursos de capacitação acerca de políticas antirracistas; comprovação de equidade salarial; e desenvolvimento de ações, projetos, palestras ou programas de prevenção e combate ao racismo.²⁴⁸

Desta forma, constata-se que o Selo de Igualdade Racial instituído pela Câmara Municipal de Porto Alegre, através do Processo nº 01213/21 - PLL 541/21 221.00183/2021-47,²⁴⁹ apresenta uma proposta bem fundamentada acerca de garantias de oportunidades de trabalho para pessoas negras, no entanto, exhibe de forma genérica seus requisitos. Ou seja, a proposta apresenta os objetivos do Selo Igualdade Racial, mas não estipula o percentual de ações necessárias para que se atinja tal benefício. Dessa forma, subentende-se que se a empresa apresente apenas

²⁴⁷ MAROCCO, Marco Aurélio. Aprovada a criação do selo igualdade racial para empresas. **Câmara Municipal de Porto Alegre**, Porto Alegre, 8 ago. 2022. Disponível em: <https://camarapoa.rs.gov.br/noticias/aprovada-a-criacao-do-selo-igualdade-racial-para-empresas>. Acesso em: 27 ago. 2022.

²⁴⁸ PORTO ALEGRE. Câmara Municipal de Porto Alegre. **Processo nº 01213/21**: PLL 541/21. 221.00183/2021-47. Institui o selo igualdade racial. Disponível em: <https://www.camarapoa.rs.gov.br/processos/137330>. Acesso em: 23 ago. 2022.

²⁴⁹ MAROCCO, Marco Aurélio. Aprovada a criação do selo igualdade racial para empresas. **Câmara Municipal de Porto Alegre**, Porto Alegre, 8 ago. 2022. Disponível em: <https://camarapoa.rs.gov.br/noticias/aprovada-a-criacao-do-selo-igualdade-racial-para-empresas>. Acesso em: 27 ago. 2022.

um dos requisitos dispostos no artigo 3º e incisos do projeto de lei²⁵⁰ já pode fazer uso da vantagem, independentemente do seu porte empresarial.

Em contrapartida, o Governo da cidade de São Paulo, no ano de 2015, instituiu o Selo da Diversidade, criado através da Lei nº 16.340/2015,²⁵¹ que tem como objetivo estimular as organizações públicas, privadas e da sociedade civil a inserir as ações afirmativas nos recursos humanos e gestões empresariais.

Nessa perspectiva, verifica-se que, desde o ano de 2015, o Selo Paulista promove as ações afirmativas específicas para a iniciativa privada, ou seja, sete anos antes do Selo Gaúcho. Percebe-se, ainda, que o Selo Paulista propõe que as empresas estabeleçam uma porcentagem mínima de cotas a afrodescendentes, conforme Lei de Cotas Raciais para o Ingresso de Negros e Negras no Serviço Público Municipal em Cargos Efetivos e Commissionados, nº 15.939, de 2013.²⁵²

De acordo com as disposições dos artigos 1º e 2º:

§ 1º Somente será concedido o Selo de que trata o 'caput' se atendida a porcentagem mínima de cotas a afrodescendentes, negras e negros, de 20% (vinte por cento) das vagas; § 2º A porcentagem mínima poderá ser referente somente ao pessoal empenhado na execução dos contratos, convênios e concessões com o Poder Público municipal.²⁵³

²⁵⁰ MAROCCO, Marco Aurélio. Aprovada a criação do selo igualdade racial para empresas. **Câmara Municipal de Porto Alegre**, Porto Alegre, 8 ago. 2022. Disponível em: <https://camarapoa.rs.gov.br/noticias/aprovada-a-criacao-do-selo-igualdade-racial-para-empresas>. Acesso em: 27 ago. 2022.

²⁵¹ SÃO PAULO. Prefeitura Municipal de São Paulo. **Lei nº 16.340, de 30 de dezembro de 2015**. Cria o Programa Selo Igualdade Racial, para promover ações afirmativas de promoção da igualdade racial no âmbito da iniciativa privada no Município de São Paulo, e dá outras providências. São Paulo: Câmara Municipal de São Paulo, 2015. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/sp/s/sao-paulo/lei-ordinaria/2015/1634/16340/lei-ordinaria-n-16340-2015-cria-o-programa-selo-igualdade-racial-para-promover-aco-es-afirmativas-de-promocao-da-igualdade-racial-no-ambito-da-iniciativa-privada-no-municipio-de-sao-paulo-e-da-outras-providencias>. Acesso em: 23 ago. 2022.

²⁵² SÃO PAULO. Prefeitura Municipal de São Paulo. **Lei nº 16.340, de 30 de dezembro de 2015**. Cria o Programa Selo Igualdade Racial, para promover ações afirmativas de promoção da igualdade racial no âmbito da iniciativa privada no Município de São Paulo, e dá outras providências. São Paulo: Câmara Municipal de São Paulo, 2015. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/sp/s/sao-paulo/lei-ordinaria/2015/1634/16340/lei-ordinaria-n-16340-2015-cria-o-programa-selo-igualdade-racial-para-promover-aco-es-afirmativas-de-promocao-da-igualdade-racial-no-ambito-da-iniciativa-privada-no-municipio-de-sao-paulo-e-da-outras-providencias>. Acesso em: 23 ago. 2022.

²⁵³ SÃO PAULO. Prefeitura Municipal de São Paulo. **Lei nº 16.340, de 30 de dezembro de 2015**. Cria o Programa Selo Igualdade Racial, para promover ações afirmativas de promoção da igualdade racial no âmbito da iniciativa privada no Município de São Paulo, e dá outras providências. São Paulo: Câmara Municipal de São Paulo, 2015. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/sp/s/sao-paulo/lei-ordinaria/2015/1634/16340/lei-ordinaria-n-16340-2015-cria-o-programa-selo-igualdade-racial-para-promover-aco-es-afirmativas-de-promocao-da-igualdade-racial-no-ambito-da-iniciativa-privada-no-municipio-de-sao-paulo-e-da-outras-providencias>.

Nesse sentido, vê-se que a normativa paulista impõe um percentual como requisito para que se satisfaça a obrigação, isto é, na medida em que se determina uma porcentagem, esta vai variar de acordo com o tamanho da empresa e, portanto, a medida alcança o objetivo da diversidade de forma proporcional nas corporações.

Contudo, o Selo Paulista, ao estabelecer cotas para negros nas empresas, torna efetiva a garantia de acesso da população negra às oportunidades, na medida em que obriga os particulares a promover o acesso de negros e negras ao trabalho, e assegura a reserva de vagas de emprego, estabelecendo percentual mínimo para cumprimento da obrigação.

Além disso, o Governo do Estado de São Paulo propõe uma outra iniciativa em prol da diversidade nas corporações, através de uma certificação a fim de ampliar as medidas de inclusão, chamada Selo Paulista da Diversidade. Trata-se de uma ação pública que difunde a noção de que a força de trabalho diversificada não deve ser vista como responsabilidade social, mas sim como uma estratégia empresarial bem-sucedida em um mercado globalizado e em constante mudança.²⁵⁴

O modelo de certificação proposta pelo Selo Paulista de Diversidade objetiva destacar boas práticas empresariais, como ações estratégicas pela igualdade de direitos e da cidadania. Essas boas práticas propostas pela certificação:

são relacionadas à inclusão na política de recursos humanos das empresas na discussão, preocupação e inclusão das temáticas das pessoas com deficiência, e às questões étnicas, raciais, de gênero, idade, orientação sexual e identidade de gênero, assim como para difundir a cultura de respeito, valorização e promoção da igualdade nos ambientes de trabalho.²⁵⁵

No que se refere aos critérios para concessão, o selo apresenta duas categorias: “Selo Adesão - Para organizações privadas e da sociedade civis que possuam, em fase de estudo, desenvolvimento, implementação e avaliação, um plano de trabalho que expresse sua política de diversidade”; “Selo Pleno - Para

2015-cria-o-programa-selo-igualdade-racial-para-promover-aco-es-afirmativas-de-promocao-da-igualdade-racial-no-ambito-da-iniciativa-privada-no-municipio-de-sao-paulo-e-da-outras-providencias. Acesso em: 23 ago. 2022.

²⁵⁴ SELO Paulista da Diversidade. *In*: GOVERNO do Estado de São Paulo, São Paulo, 2 jul. 2022. Disponível em: <https://www.desenvolvimentoeconomico.sp.gov.br/programas/selo-paulista-da-diversidade/>. Acesso em: 23 ago. 2022.

²⁵⁵ SELO Paulista da Diversidade. *In*: GOVERNO do Estado de São Paulo, São Paulo, 2 jul. 2022. Disponível em: <https://www.desenvolvimentoeconomico.sp.gov.br/programas/selo-paulista-da-diversidade/>. Acesso em: 23 ago. 2022.

organizações privadas e da sociedade civis que estejam em níveis avançados nos planos de trabalho decorrentes de sua política da diversidade, podendo ou não possuir previamente o Selo na categoria Adesão”.²⁵⁶

Assim, percebe-se que, além de inserir uma iniciativa de inclusão para o município de São Paulo por meio do Selo de Igualdade Racial, o estado paulista também estimula a diversidade através do processo de certificação do Selo da Diversidade e, portanto, tanto o município, quanto o estado promovem, de forma efetiva, as ações de inclusão que objetivam romper com as desigualdades raciais que permeiam o mercado de trabalho.

Conclui-se, desse modo, que a mudança precisa partir tanto do Estado quanto das corporações para que incorporem de forma efetiva as boas práticas. As medidas de inclusão não podem se dar apenas de forma meramente ilustrativa, mas sim de forma legítima, a fim de promover de fato a igualdade racial e ampliar a diversidade efetivamente, em especial no que se refere aos grupos vulneráveis.

Nesse sentido, no próximo tópico será apresentada uma proposta antirracista para as organizações, através de um guia prático sobre a temática racial, a fim de estimular a diversidade nas corporações e propor um ambiente corporativo mais saudável e inclusivo. Este guia será criado a partir das reflexões trazidas neste estudo, com objetivo de tornar as medidas de diversidade eficazes e acessíveis no cotidiano das empresas.

4.3 Uma proposta educativa antirracista nas organizações: um guia prático a partir da temática de igualdade racial

Os dados sobre discriminação e desigualdades nas diferentes áreas têm sido sistematicamente divulgados nos últimos anos, nacional e internacionalmente, e a questão não é mais novidade. Entretanto, no campo prático, são várias as controvérsias acerca de quais seriam as melhores alternativas para reprimir as desigualdades sociais, já que essa situação tem se mostrado inalterada por décadas.²⁵⁷

²⁵⁶ SELO Paulista da Diversidade. *In*: GOVERNO do Estado de São Paulo, São Paulo, 2 jul. 2022. Disponível em: <https://www.desenvolvimoeconomico.sp.gov.br/programas/selo-paulista-da-diversidade/>. Acesso em: 23 ago. 2022.

²⁵⁷ MOEHLECKE, Sabrina. Ação afirmativa: história e debates no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, [s. l.], n. 117, p. 127-197, nov. 2002.

Desta forma, percebe-se que as corporações precisam acompanhar a evolução do mundo e apresentar novos resultados a partir das diretrizes da diversidade, para que essa “roda gire” e as empresas possam conhecer o potencial das pessoas, e não apenas estereótipos.

Nesse sentido, Newton dos Anjos e Ricardo Calcini ensinam que:

A transformação começa a acontecer quando esforços são dedicados a desconstruir o conhecido, o usual, o considerado ‘normal’ e o mais cômodo, para alguns. Ampliar o nível de consciência é essencial para evoluirmos como seres humanos, e seres humanos mais conscientes são a base para a construção de profissionais mais preparados.²⁵⁸

O objetivo de apresentar uma proposta educativa antirracista nas corporações se justifica por conta da resistência por parte das empresas brasileiras em aderir a projetos de inclusão, pois ainda atualmente as corporações se mostram distantes de atingir a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

Nesse contexto, os resultados da terceira edição da pesquisa “Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas”, realizada a cada dois anos, desde 2001, pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, revela que houve avanços tímidos, mas significativos em ações empresariais que contribuam para superar as desigualdades, no entanto, os resultados ainda estão muito distantes do cenário esperado.²⁵⁹

A pesquisa comprova o comprometimento cada vez maior do setor empresarial brasileiro com relação às práticas de responsabilidade social. Verifica-se que mais da metade das empresas que responderam ao estudo afirmam desenvolver alguma política ou ação afirmativa voltada ao atendimento dos grupos sociais discriminados no mercado de trabalho. O maior destaque foi dado para os programas de contratação de pessoas com deficiência, mantidos por 41% das empresas. Outra ênfase foi para os projetos ligados a comunidade para qualificar profissionais oriundos dos grupos

²⁵⁸ ANJOS, Newton dos; CALCINI, Ricardo. **ESG**: a referência da responsabilidade social empresarial. Leme: Mizuno, 2022. p. 375.

²⁵⁹ EMPRESAS estão longe da igualdade de oportunidades. *In*: INSTITUTO de Pesquisas Econômicas Aplicadas - IPEA. Brasília, DF, 2006. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/acaosocial/article3302.html?id_article=218. Acesso em: 27 ago. 2022.

usualmente discriminados, citado por 33% das empresas. No entanto, apenas 4% das respondentes afirmaram ter programas para a qualificação de mulheres e de negros.²⁶⁰

Nesse sentido, a fim de desenvolver uma alternativa acessível e eficaz para a implementação da diversidade no ambiente corporativo, o presente estudo apresenta o guia antirracista que se atenta ao dia a dia da empresa, a partir de um plano de ação estratégico e pontual no que se refere à promoção da diversidade.

Assim, o Guia Incluir tem como fundamento os dados apresentados nesse estudo no que se refere aos índices de desigualdade social apresentados pelo IBGE,²⁶¹ relacionados a cor e raça no Brasil, bem como a pesquisa do Instituto Ethos²⁶² em relação ao perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas, dentre outras.

A partir daí, o guia propõe a criação de três etapas para o processo de diversidade nas empresas, em que considera, em sua análise, a realidade de cada instituição, de acordo com a sua evolução na construção das medidas afirmativas.

Para cada etapa do projeto, será estabelecida uma cor, que determinará o grau de comprometimento da empresa e estabelecerá os caminhos que esta deve seguir:

- a) **Selo Bronze:** para as corporações que já iniciaram os debates internos para a implementação das políticas afirmativas;
- b) **Selo Prata:** para as empresas que estão em fase inicial com os projetos de ações afirmativas em sua gestão;
- c) **Selo Ouro:** para as organizações que possuem diversas ações afirmativas em sua gestão e ampliam sua atuação inclusiva, a partir de vínculos com projetos externos que promovem o estudo e a valorização do negro na sociedade;

²⁶⁰ EMPRESAS estão longe da igualdade de oportunidades. *In*: INSTITUTO de Pesquisas Econômicas Aplicadas - IPEA. Brasília, DF, 2006. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/acaosocial/article3302.html?id_article=218. Acesso em: 27 ago. 2022.

²⁶¹ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 17 jul. 2022.

²⁶² INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo: Ethos, 2016. Disponível em: https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil_social_tacial_genero_500empr. Acesso em: 19 jul. 2022.

- d) Selo Diamante:** para as instituições que, além dos projetos de inclusão, investem no estudo da população negra e estão ligadas a ações de valorização do povo negro, que tenham um ambiente corporativo proporcionalmente distribuído de forma igualitária em todos os níveis, seja operacional ou em cargos de diretoria. As empresas que possuem o Selo Diamante apresentam, no seu quadro de funcionários, a estrutura de equipe em conformidade com relação aos critérios de raça no Brasil, em todos os níveis e cargos da empresa, em que reflete a pluralidade da nação Brasileira de acordo com suas estatísticas.

Tal requisito se torna indispensável na medida em que a situação dos negros nas corporações mostra-se urgente, pois compõem apenas 26,4% do total de funcionários, 13,5% do quadro de supervisores, 9% da gerência e 3,4% do quadro executivo. Contudo, se os negros representam 46% da população economicamente ativa e representam 48% da população brasileira, identifica-se a disparidade evidente em termos de oportunidades. Assim, revela-se um retrato muito distante do ideal, em que se busca um ambiente inclusivo e plural, “indicando que a igualdade de oportunidades ainda é um ideal longínquo e, para tornar-se realidade, irá demandar um imenso esforço por parte das empresas e de toda a sociedade”.²⁶³

Desse modo, todos os níveis do selo estão aptos a inserir a gestão proposta pelo Guia Incluir, devendo-se analisar em qual etapa a empresa se encaixa, considerando a realidade e o perfil de cada instituição.

Quanto à metodologia do Guia, esta busca propor a construção de um plano de ação de acordo com as necessidades da empresa e, a partir daí, construir diagnósticos que permitam enfrentar o racismo estrutural.

No que se refere a estrutura do Guia Incluir, sugere-se:

- e) Passo 1** - elaborar o mapeamento da empresa, considerando o porte da corporação, número de funcionários e faturamento mensal;
- f) Passo 2** - a partir do levantamento acerca dos dados da empresa, descrito no passo 1, apresentar possibilidades para implementação de ações

²⁶³ EMPRESAS estão longe da igualdade de oportunidades. *In*: INSTITUTO de Pesquisas Econômicas Aplicadas - IPEA. Brasília, DF, 2006. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/acaosocial/article3302.html?id_article=218. Acesso em: 27 ago. 2022.

afirmativas viáveis, de acordo com o contexto prático dessa empresa e o seu ramo de atuação;

- g) **Passo 3** - construção de diagnósticos e pareceres para a empresa, com fundamento nos resultados obtidos pelo levantamento do estudo;
- h) **Passo 4** - criação de indicadores para o monitoramento do plano de ação;
- i) **Passo 5** - avaliação semestral das medidas afirmativas impostas, a fim de mensurar sua eficácia e os resultados alcançados através das políticas implementadas.

Assim, o guia, além de orientar a empresa, pode proporcionar às instituições ações que permitam buscar o valor da diversidade e, sobretudo, a valorização das diferenças, sejam elas de gênero, idade, orientação sexual, etnia, dentre outros. Pode-se afirmar que um dos maiores benefícios para o ambiente corporativo é o exercício da pluralidade, pois oportuniza novas perspectivas para uma gestão comprometida com um ambiente mais sustentável.

A partir da estrutura definida, indica-se a criação de uma instância de governança que responda por esse compromisso em nome da instituição, gerando uma nova cultura institucional a partir da formulação e implementação de ações afirmativas e outras políticas de enfrentamento do racismo estrutural.

O Guia Incluir sugere, como iniciativa fundamental, a criação de um comitê de diversidade ou grupos de afinidades na empresa, pois esta medida se mostra como uma excelente estratégia para promoção da inclusão e a da diversidade. Esses grupos de afinidade podem se restringir aos temas de gênero, raça e etnia, deficiência, comunidade LGBTI, dentre outras características comuns aos integrantes.

Em relação aos grupos de afinidade, pode-se dizer que estes profissionais possuem maior engajamento pessoal, com atuação em diversas frentes de trabalho na empresa. “Eles se unem para trazer maior relevância para o tema dentro das empresas. Em muitos casos é esperado que esses grupos promovam as mudanças necessárias, o que, não é possível sem o envolvimento de todos”.²⁶⁴

O objetivo central é intensificar o senso de pertencimento e de identificação entre os participantes, pois conectar pessoas proporciona um ambiente de muitas

²⁶⁴ ANJOS, Newton dos; CALCINI, Ricardo. **ESG**: a referência da responsabilidade social empresarial. Leme: Mizuno, 2022. p. 379.

trocas. Nas reuniões dos integrantes do grupo de afinidade ocorrem o compartilhamento de informações e de conhecimento, para definir quais as ações que serão realizadas, promovendo o engajamento orgânico dos colaboradores nessa iniciativa.

Orienta-se, ainda, a criação de um questionário para os colaboradores, através de perguntas sobre a atuação da empresa no que tange às relações de trabalho. A enquete apresentará informações acerca do desempenho da corporação no campo prático, a fim de compreender quais as suas necessidades. As perguntas norteadoras vão permitir o detalhamento da análise e do plano de ação. Cada resposta fará parte do quadro geral da situação da empresa e proporcionará a construção de ações para o enfrentamento do racismo estrutural diagnosticado. Portanto, percebe-se que o questionário dará um retorno, caracterizando os elementos a serem considerados no plano de ação e trazendo informações relevantes para essa construção.

Os temas relacionados ao combate ao racismo serão incorporados em todas as etapas do processo de formulação, implementação e avaliação das políticas e dos serviços sugeridos neste Guia.

Assim, respondido o questionário e confeccionado o diagnóstico e o plano de ação, caberá à empresa assegurar e monitorar sua implementação, garantindo as condições necessárias para tanto. Entende-se, ademais, que a prestação de contas periódica sobre a implementação do plano e dos resultados atingidos mostra-se fundamental para a transparência do processo.

Contudo, percebe-se que a empresa que insere, em sua gestão, políticas de ações afirmativas apresenta melhores resultados, seja no mercado em que atua, seja perante seus clientes. Na medida em que a empresa amplia as iniciativas de promoção à diversidade, através de projetos estruturados, terá como resultado ações cada vez mais assertivas, tornando-se uma prática cada vez mais constante.

Por outro lado, o reconhecimento do problema é um grande passo para superar a inércia quanto a adoção de boas práticas. Em que pese as questões históricas que envolvem o problema sejam assuntos antigos, as ações que propõe a solução para a questão da diversidade nas corporações ainda são vagas.

A construção de caminhos que alcancem e transformem a realidade da população negra frente ao mercado de trabalho ainda se mostra muito distante. Para se atingir um novo cenário e apontar instrumentos que facilitem e estimulem a

diversidade, mostra-se essencial estabelecer mais igualdade nas relações empresariais.

Nesse contexto, Newton dos Anjos e Ricardo Calcini lecionam que:

É na diversidade que se encontram soluções inovadoras, perspectivas diferentes de olhar para o mesmo tema e formas diferentes de soluções. Para uma empresa continuar competitiva, e longa é primordial investir em pensamentos diversos, propondo soluções disruptivas. Quando pensamos em gestão de pessoas aprendemos a lição de que um gestor não deve formar um time com características semelhantes às suas, ao contrário, deve contratar pessoas com perfis e características diferentes, justamente para atingir resultados inovadores. Todavia, até há pouco tempo essa forma de pensamento era somente usada pensando nos perfis comportamental e analítico das pessoas, mas não era usual pensar em diversidade considerando gênero, raça, crença, cultura, na formação dos times e, principalmente, na formação da liderança de uma empresa. Com o tem ESG ganhando as proporções que estando vendo no mundo dos negócios, as empresas têm a oportunidade de repensar essas práticas e unir políticas de inclusão e diversidade aos resultados financeiros.²⁶⁵

Por isso, podemos dizer que, para obter sucesso, a empresa precisa incorporar em sua gestão os conceitos de diversidade e inclusão, visando alcançar as consequências positivas que essas práticas trazem a sua gestão.

Nota-se que a promoção da diversidade está intimamente ligada à integridade e à reputação da empresa, pois a instituição que investir em diversidade, além de ganhar em competitividade, lucrará também em produtividade e com o aumento da sua credibilidade corporativa.

Desta forma, entende-se que as ações em prol da diversidade são essenciais para uma sociedade mais justa e inclusiva:

Gerar oportunidade de forma consciente para que essa corrida da vida tenha maior equilíbrio é a função de toda a sociedade, e as empresas exercem um poder importante na geração de oportunidades para as pessoas e suas famílias. Quando uma empresa toma consciência de sua responsabilidade social, assume esse papel e segue adiante, ela se torna referência, e segui-la torna-se o caminho. Muitas empresas no mundo iniciaram essa trajetória faz algum tempo, o Brasil está dando os seus primeiros passos, já ouvimos muito sobre inclusão e diversidade, ainda mais nesse momento das 'lives'. Agora, é hora de ouvirmos as ações e resultados. Falar sobre o tema é sempre importante, a conscientização é o primeiro passo para a transformação, mas agir é essencial. A partir do momento em que

²⁶⁵ ANJOS, Newton dos; CALCINI, Ricardo. **ESG**: a referência da responsabilidade social empresarial. Leme: Mizuno, 2022. p. 375.

aprendemos, não podemos ignorar, temos a responsabilidade de agir.²⁶⁶

Contudo, no campo prático o presente estudo propõe que as empresas saiam da inércia e promovam ações eficazes de diversidade no ambiente corporativo. Percebe-se, assim, que: “nem todas as empresas (empresas são pessoas) conseguem entender a potência da diversidade [...], observamos esse tema sendo tratado como um assunto à parte dos demais, como um ‘plus’, como opcional, quando deveria ser intrínseco”.²⁶⁷

Desse modo, pode-se afirmar que a proposta deste guia visa promover políticas voltadas à diversidade e à inclusão, buscando que o tema seja amplamente debatido na empresa, como parte do estímulo à ética corporativa.






Dentre as metas do quadro indicativo deste guia destacamos as seguintes práticas:

Quadro 1 - Guia Incluir



²⁶⁶ ANJOS, Newton dos; CALCINI, Ricardo. **ESG**: a referência da responsabilidade social empresarial. Leme: Mizuno, 2022. p. 382.

²⁶⁷ ANJOS, Newton dos; CALCINI, Ricardo. **ESG**: a referência da responsabilidade social empresarial. Leme: Mizuno, 2022. p. 375.

	<ul style="list-style-type: none">➤ Criar e avaliar políticas internas e do código de conduta corporativo;
	<ul style="list-style-type: none">➤ Efetuar tarefas que tenham o objetivo de trazer transparência
	<ul style="list-style-type: none">➤ Controlar os procedimentos desenvolvidos no programa de diversidade;
	<ul style="list-style-type: none">➤ Implementar e gerir o canal de denúncias
	<ul style="list-style-type: none">➤ Avaliar e monitorar periodicamente os riscos de más condutas;

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Priorizar a cultura organizacional da empresa;
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Garantir que os padrões morais e éticos estejam sendo seguidos;
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cuidar da reputação da empresa perante o mercado (público, parceiros, investidores etc.);
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Atualizar o trabalho da empresa em relação a novas leis e tendências de diversidade e proteção aos direitos humanos.

Fonte: elaborado pela autora.

Contudo, conclui-se que essa atuação preventiva é de extrema importância, abrangendo todos os colaboradores, inclusive dos recursos humanos, pois o setor de contratações é um dos mais importantes para implementar uma gestão de diversidade, estimulando, assim, a contratação de pessoas que pertencem aos grupos vulneráveis.

1) **Recomendações para a prevenção**

Outra medida de grande importância são os mecanismos de prevenção, como:

- a) **A criação de um canal de denúncias** – esta ferramenta tem como objetivo receber e encaminhar notificações de denúncias sobre qualquer tipo de má conduta (discriminação racial, assédio moral e sexual, entre outras). Através do canal de denúncias, a empresa tem a oportunidade de

agir diante de uma determinada situação negativa e antecipar a solução do caso;

- b) A criação de um código de conduta ética** – a criação do código de conduta ética instituiria dispositivos de regulamentação das normas de trabalho com objetivo de combater a discriminação gerada por mau comportamento, seja do colaborador, seja de terceiro.

A partir da criação destas normas e princípios relacionados aos valores da empresa, os colaboradores podem incorporar no seu dia a dia as instruções que estimulam boas práticas e o bom convívio social. Assim, diante de cada infração, a empresa poderia agir de forma educativa e, além disso, prevenir através da educação e prevenção de situações negativas. Identifica-se que prevenir as condutas preconceituosas e discriminatórias na empresa como um todo é o caminho para se alcançar efetivamente a diversidade.

As possibilidades são muitas para que as empresas possam “virar a chave” e aderir a projetos e políticas voltadas para a valorização da diversidade:

Para que essa ‘roda gire’ é importante que as empresas se dediquem a conhecer o potencial real das pessoas, e não estereótipos. A transformação começa a acontecer quando esforços são dedicados a desconstruir o conhecido, o usual, o considerado “normal” e o mais cômodo para alguns. Ampliar o nível de consciência é essencial para evoluirmos como seres humanos e seres humanos mais conscientes são a base para a construção de profissionais melhor preparados. Quando uma empresa não olha de forma intencional para suas pessoas, com o objetivo de proporcionar um ambiente respeitoso, de igualdade de oportunidades e direitos, além de não seguir a conduta correta perde a oportunidade de ter um ambiente promissor no campo dos valores, das ideias, da inovação e, conseqüentemente, dos resultados.²⁶⁸

Outra medida importante para o monitoramento dos atos de discriminação racial no ambiente corporativo é a criação de um canal de denúncias, pois esta ferramenta pode receber as notificações de acusações sobre qualquer tipo de má conduta (racismo, assédio moral, sexual, entre outras), e encaminhar à gestão responsável para que avalie e tome as devidas providências.

²⁶⁸ ANJOS, Newton dos; CALCINI, Ricardo. **ESG**: a referência da responsabilidade social empresarial. Leme: Mizuno, 2022. p. 375-381.

Nesse sentido, verifica-se que o conceito de diversidade está aliado à ética e aos valores da organização. Estes são conceitos distintos, que visam os mesmos objetivos e que andam juntos. Na medida em que as empresas precisam investir em políticas corporativas voltadas para a valorização da diversidade, emerge também a necessidade de que os gestores e suas equipes compreendam o funcionamento das ações afirmativas para engajar-se nas demandas.

Percebe-se que, mesmo diante de tantos instrumentos antidiscriminatórios vigentes no Brasil, as normas que proíbem as condutas discriminatórias não dão conta de coibir o racismo existente nas empresas. Além disso, os obstáculos sociais tornam os instrumentos antidiscriminatórios ineficientes, vez que não são capazes de minimizar a desigualdade racial existente no âmbito das corporações. Nessa linha, reafirma-se o propósito de inserção da diversidade, como sugere o guia de boas práticas empresariais “Incluir”.

Conclui-se, portanto, que as instituições precisam mapear o risco, entender suas dores. Para tanto, a empresa precisa tratar o risco de acordo com o seu verdadeiro contexto. Assim, vê-se que não adianta copiar o projeto do vizinho, pois a demanda de cada corporação é personalizada, pois cada instituição tem a suas peculiaridades e necessidades

A empresa precisa se preocupar com a sua gestão de pessoas. Esse é o futuro. Essa é a luta que precisa avançar no universo corporativo em prol da diversidade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As transformações do mundo contemporâneo provocaram mudanças sobre como pensamos e agirmos diante de uma sociedade e um mercado cada vez mais diverso. No entanto, as desigualdades sociais permanecem impactando negativamente as diversas relações humanas no Brasil, especialmente no que se refere ao mercado de trabalho.

As reivindicações por uma sociedade mais justa e igualitária colocam em pauta a urgência de debater sobre as questões de discriminação e de promoção da diversidade racial, estimulando o diálogo nacional em torno destas.

Diante deste cenário de disparidades apresentado pela sociedade brasileira, identificou-se que o histórico da escravidão representa um dos principais atores da desigualdade social no Brasil. De acordo com os estudos apresentados neste estudo, há maiores níveis de vulnerabilidade econômica e social entre as populações de cor ou raça preta, parda e indígena.

Consoante os dados trazidos por meio de tabelas e gráficos, no que concerne ao desemprego, aos baixos salários e oportunidades no mercado de trabalho em relação a cor e raça, os resultados apontam a desvantagem da população negra em relação a população branca.

Portanto, verificou-se que as desigualdades raciais impactam na estrutura do país e dividem economicamente a sociedade. Para tanto, o combate ao racismo torna-se fundamental para reduzir as desigualdades econômicas e sociais, pois o negro permanece em posição de inferioridade, em razão do histórico de disparidade social.

Por isso, o reconhecimento dos direitos das pessoas que estão em maior situação de vulnerabilidade torna-se essencial para a criação de uma sociedade mais justa e inclusiva. Na medida em que o ser humano é desrespeitado por sua raça, cor ou etnia, o Estado Democrático de Direito se mostra como utopia.

Contudo, a proteção aos direitos humanos se sobrepõe a qualquer interesse. São prerrogativas e garantias inerentes ao homem, cujo princípio basilar é o respeito à dignidade e ao acesso as condições mínimas de vida.

Desta forma, observa-se que a violação dos direitos humanos e o racismo estão interligados, vez que o racismo estrutural afeta de forma negativa nas relações empresariais, sendo necessário, portanto, que se rompa com o ciclo de exclusão que permeia o ambiente corporativo.

Para tanto, avaliou-se que o mercado de trabalho é uma das áreas sociais com as mais profundas desigualdades entre mulheres e homens, negros e brancos. A realidade racial no país, tanto em seus aspectos concretos como nas traduções dessa hierarquização racial, gera reiterados processos de exclusão social que impactam negativamente na vida dos negros e pardos no país.

Apesar da existência de legislação específica no Brasil desde o ano de 1951, as leis antidiscriminatórias não eram cumpridas e muito menos executadas. Identificou-se que o Estado brasileiro partiu de um período escravocrata tardio e passou para o trabalho remunerado sem romper com os ciclos de exclusão presentes na sociedade.

Além disso, a discriminação racial aponta o cenário cruel de inferiorização da mulher no ambiente corporativo. Verificou-se que as desigualdades de gênero e raça são duas formas de discriminação que não se sobrepõem, mas se inter cruzam e se potencializam e, portanto, a mulher negra sofre duplamente com os impactos deste preconceito, tanto de gênero como de raça.

Nessa perspectiva, as reflexões sobre a discriminação interseccional mostram que o preconceito de gênero e raça operam juntos, e que configuram as razões para desproteção social das mulheres negras.

A partir daí, criou-se a necessidade de uma reflexão a nível global sobre como reduzir as desigualdades e alcançar um mundo plenamente globalizado. Identificou-se, portanto, que a globalização diminuiu as disparidades e distâncias entre os povos, porém não reprimiu as formas de discriminação e preconceito que ocorrem em nome das diferenças.

Assim, através do ODS 10 da Agenda 2030 da ONU, o estudo propôs uma análise acerca das metas e recomendações da agenda. No Brasil, os retrocessos sociais representam barreiras para que se alcance e se sustente, progressivamente, até 2030, as metas da agenda. Nesse sentido, há uma deficiência na garantia aos direitos básicos da população à alimentação, à saúde e à educação, entre outros, e aprofundam-se as desigualdades de gênero, raça e etnia, e renda, razões que impossibilitam o cumprimento dos ODS até o ano de 2030.

No entanto, as recomendações do ODS 10 no que diz respeito à redução das desigualdades, se mostra essencial o esforço conjunto de toda a humanidade. Desse modo, avaliou-se que os desafios para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária são muitos, estruturantes, determinantes e complexos.

No Brasil, os abismos sociais seguem entre os maiores do mundo, em que se consolida a exclusão histórica baseada em raças, gênero e orientação sexual. Assim, pode-se dizer que, em uma perspectiva de futuro, a preservação do planeta vai exigir uma mudança radical no país, aliada aos objetivos da Agenda 2030 da ONU. Percebe-se, ainda, que, para que se atinja as metas do ODS 10 de redução das desigualdades, há muito a construir.

Contudo, pode-se constatar que o Brasil está entre os países que mais se distanciam das recomendações da Agenda 2030. Entre os pontos negativos, estão relacionados com a diminuição de investimentos nas áreas sociais por parte do Estado, situação contrária ao que fizeram outros países durante a pandemia.

O estudo aponta o drama vivido pelas parcelas mais vulneráveis da sociedade (a maioria da população), duramente golpeada pela crise política que se intensifica sem respostas eficazes das instituições nacionais. O Brasil retrocede e se omite de suas responsabilidades. Os dados revelam o aumento da pobreza, da fome e a piora da qualidade de vida no Brasil, diante dos efeitos devastadores da pandemia da Covid-19, bem como pelo crescimento das desigualdades.

Desse modo, a agenda global da ONU se entrelaça ao desafio de superar a grave realidade de retrocesso social do Brasil. As recomendações dos ODS convocam a transformação radical do país, no intuito de que a meta de sustentabilidade não seja apenas um sonho, mas sim a garantia de uma sociedade plena, prospera e saudável.

Outro ponto negativo no ambiente corporativo se manifesta através da desigualdade racial nas relações de trabalho, motivadas de diferentes formas pelo racismo estrutural no Brasil. Portanto, identificar aspectos da discriminação racial nas empresas e investigar de que modo esse racismo impacta as corporações mostra-se essencial para avaliar os efeitos nefastos dessa violência.

Identificou-se que o Brasil possui uma extensa legislação acerca da antidiscriminação e de proteção aos direitos fundamentais. Contudo, apesar das várias ferramentas normativas vigentes, o direito não coíbe as condutas discriminatórias presentes no ambiente corporativo. Além disso, os obstáculos sociais tornam os instrumentos antidiscriminatórios ineficientes, pois não dão conta de minimizar a desigualdade existente nas corporações, impactando negativamente na vida das pessoas. Nessa perspectiva, buscou-se apresentar uma alternativa viável para amenizar esta desigualdade social e promover efetivamente a diversidade no ambiente corporativo.

Doutra banda, buscou-se, nesta dissertação (a qual se entende que não acaba aqui, mas que dá ensejo para novos desdobramentos e pesquisas acerca da temática), analisar os instrumentos normativos antidiscriminatórios e a responsabilidade social nas empresas. Para tanto, verificou-se que, no Brasil, são muitas as normas que tutelam os direitos humanos, iniciando pela a Constituição Federal de 1988, que tem como fundamentos a democracia, a proteção aos direitos fundamentais e a cidadania.

Ademais, em observância à proteção dos direitos humanos, foi publicado o Decreto Federal nº 9.571/2018, com diretrizes para as empresas em atendimento às normas previstas na Constituição Federal, normas infraconstitucionais e convenções. Avaliou-se, portanto, que as orientações do decreto têm como objetivo a inserção de boas práticas nas corporações, através da implementação de mecanismos educativos de tutela aos direitos humanos. Porém, a realidade das organizações no dia a dia se afasta muito das pretensões e ambições do decreto.

Entretanto, as diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos possui aplicabilidade facultativa, ou seja, as orientações podem ou não ser implementadas pelas empresas, sendo voluntária a sua adesão. Nesse sentido, constatou-se que a condição de implementação voluntária por parte das empresas contraria a justiça, na medida em que dá margem para as corporações escolherem se acatam, ou não, a proteção aos direitos humanos.

Observou-se que a violação dos direitos humanos e o racismo são interligados, pois na medida em que se discrimina pessoas pela sua raça, se nega oportunidades, inferioriza e condiciona pessoas a condição permanente de exclusão.

Assim, a compreensão acerca do racismo estrutural no Brasil possibilita avaliar os impactos das desigualdades sociais no país e examinar os impactos da discriminação no ambiente corporativo, como se propôs neste estudo.

Percebeu-se que algumas instituições públicas e as privadas passaram a assumir o compromisso de minimizar o racismo e ao mesmo tempo buscar meios de promoção da diversidade racial no Brasil. Nesse contexto, surgiram as ações afirmativas, na forma de cotas raciais em algumas universidades públicas, estimulando ainda mais o debate.

A partir daí, inicia-se o amadurecimento da consciência por parte das empresas em relação ao combate ao racismo. Entes estes que não podiam ficar fora da discussão, para disseminar no ambiente corporativo políticas e práticas de

diversidade, bem como apontar respostas à sociedade ainda racista, machista e segregadora.

Porém, pode-se afirmar que os fundamentos de promoção a diversidade por parte das empresas possuem objetivos distintos. Um é proveniente do interesse econômico das instituições e busca a adequação a um mercado mais exigente em termos de imagem, desempenho, eficiência e compromisso social. O outro objetiva a superação das práticas discriminatórias e de exclusão, sob o ponto de vista da sociedade.

Concluiu-se, portanto, que o mercado de trabalho brasileiro está permeado de desigualdades de gênero e raça e esse é um aspecto que deve ser levado em consideração nos processos de formulação, implementação e avaliação das políticas públicas em geral.

Assim, as diversas formas de racismo são aspectos da exclusão social que originam e reproduzem a pobreza. Nesse sentido, identifica-se que a discriminação no ambiente de trabalho é mais sentida por mulheres negras, que elas ocupam os espaços de menor visibilidade, menos oportunidades e com os menores salários.

Contudo, a pesquisa buscou verificar, através da legislação brasileira, meios eficazes de proteção aos direitos humanos no Brasil, pois os instrumentos normativos antidiscriminatórios, não dão conta de combater o racismo estrutural do país, na medida em que a violência contra o corpo negro se mostra recorrente e contínuo na sociedade.

Diante disso, constatou-se que o racismo está entre os maiores fatores de desigualdade social no Brasil. A população negra sente na pele as marcas do histórico de quase 400 anos de escravidão. A violência, a exclusão e a segregação são estruturas do racismo e, portanto, repercutem no modo de vida das pessoas, no meio em que se vive, nas oportunidades de trabalho e de vida em sociedade.

Nessa linha, a Carta Magna apresenta-se como um marco na institucionalização dos direitos humanos no Brasil, na medida em que reconhece a igualdade e a dignidade humana como direitos inerentes a qualquer cidadão. No entanto, conclui-se que não foram satisfeitos os objetivos de uma nação regida pela democracia, na medida em que se discrimina o indivíduo por sua raça e cor e, portanto, não há democracia!

Além disso, a negação sobre os aspectos da pauta racial se mostra como um grande retrocesso da sociedade brasileira, pois negar a igualdade de direitos se

mostra como um ato de afronta à democracia, em que se compromete a credibilidade da soberania popular no país.

Nessa perspectiva, conclui-se que as empresas também são atores fundamentais ao exercício da cidadania, pois as corporações devem exercer a prática empresarial com a devida compreensão de direitos humanos para além dos negócios. A partir daí, entende-se que as instituições precisam humanizar as relações de trabalho, sob a perspectiva da inclusão e da sustentabilidade.

Com relação às orientações de responsabilidade social, as empresas devem observar os ODS 10 e o ESG como diretrizes norteadoras das boas práticas empresariais. Entende-se, portanto, que as corporações precisam se adaptar às necessidades do mundo contemporâneo, harmonizar-se à diversidade do mundo moderno e cumprir com sua função social.

Desse modo, nota-se que, através da responsabilidade social corporativa, as empresas demonstram seu compromisso com o comportamento ético e moral, em que se deve alinhar aos interesses da qualidade de vida em sociedade e em prol do desenvolvimento econômico do país.

Avaliou-se que a responsabilidade social da empresa precisa se incorporar aos seus projetos sob uma perspectiva de melhora em relação à ideia de futuro e, desde já, contribuir para o desenvolvimento de uma sociedade mais justa e socialmente correta. Assim, a partir dos programas de responsabilidade social, o modelo de sustentabilidade se torna uma nova forma de fazer negócios e, portanto, a sustentabilidade aliada à responsabilidade social pode repercutir no modelo de negócios de forma positiva, agregando na empresa valores mais humanizados.

Por síntese, este trabalho buscou trazer para o campo da dialética científica as celeumas em torno do racismo nas empresas, desde a sua concepção através do histórico de escravidão. Por outro lado, o estudo apresenta as ações afirmativas como uma forma de reparação social, pois tal medida visa a promoção dos grupos sociais atingidos pela exclusão social, como alternativa possível para que se alcance a igualdade de oportunidades.

Nessa perspectiva, percebeu-se a demanda por reconhecimento de um desenvolvimento sustentável por parte das empresas tem crescido nos últimos anos. Nessa linha, apresentou-se, neste estudo, o ESG como medida positiva na estruturação da sustentabilidade empresarial, renovando a cultura e valores empresariais. Assim, constata-se que o ESG se mostra como uma das ferramentas

fundamentais para incorporar a questão racial, através de parâmetros sociais, ambientais e de governança. Além disso, a inserção do tema ESG no cotidiano das organizações pode se tornar uma alternativa para contribuir com ações que permitam minimizar os impactos dos riscos.

Desta forma, o Protocolo ESG Racial se revela como uma grande oportunidade de que as empresas desenvolvam uma narrativa consistente na promoção da diversidade e, nesta linha, contribuir para a busca por maior justiça social.

Contudo, contemplar as ações que estimulem uma maior equidade racial e a melhoria da qualidade da educação pública e na formação de profissionais negros, através de ações afirmativas, é o futuro que se espera da humanidade que busca um futuro melhor.

Nesse sentido, as ações afirmativas exercem função de grande importância na sociedade, pois por meio destas medidas de inclusão torna-se possível o acesso de pessoas que pertencem aos grupos minoritários, como a população negra, indígena, pessoas com deficiência e LGBTQIA+ a alcançarem espaços de privilégio na sociedade.

Por outro lado, considerou-se que as ações afirmativas promovidas através de incentivos fiscais não podem ser consideradas como privilégios, vez que objetivam a inclusão social de grupos em condição de vulnerabilidade e prestigiam os valores reconhecidos pela Constituição Federal. Na mesma medida, estas impactam de forma positiva o cotidiano das pessoas, seja em médio ou longo prazo, e provocam mudanças na mentalidade e no comportamento da sociedade.

Na pesquisa, apresentou-se, ainda, o projeto de lei que institui o Selo Igualdade Racial no município de Porto Alegre, aprovado pela Câmara Municipal. O selo tem como objetivo fomentar as oportunidades de empregos às pessoas negras, junto à iniciativa privada, para fortalecimento do processo de igualdade e garantia de oportunidade de trabalho para a população negra. Constatou-se que o Selo de Igualdade Racial gaúcho, apresenta uma proposta bem fundamentada acerca de garantias de oportunidades de trabalho as pessoas negras. Entretanto, expõe de forma genérica seus requisitos, na medida em que não determina o percentual de ações necessárias para que se atinja tal o benefício.

Em contrapartida, o estudo trouxe outro exemplo de iniciativa fiscal, do município de São Paulo, que instituiu o Selo da Diversidade com o intuito de estimular as organizações públicas, privadas e da sociedade civil a inserirem ações afirmativas

nos recursos humanos e gestões empresariais. Nessa perspectiva, chama a atenção a data da publicação da iniciativa, que se antecipa em sete anos da medida gaúcha, pois o município paulista promove as ações afirmativas específicas para a iniciativa privada desde o ano de 2015. Avaliou-se também outro ponto positivo, de que o selo paulista propõe às empresas que estabeleçam uma porcentagem mínima de cotas a afrodescendentes, conforme Lei de Cotas Raciais para o Ingresso de Negros e Negras no Serviço Público Municipal de São Paulo.

Outro destaque se dá em relação às medidas afirmativas, que foi a concessão de bolsas de estudo e permanência para cursos de graduação e programas de pós-graduação das IES públicas e privadas em 2022, fornecidas pelo Grupo Carrefour. A ação foi resultante do Termo de Ajustamento de Conduta celebrado entre instituições públicas e o Grupo Carrefour. Tal medida gera impacto e estímulo em áreas do conhecimento com baixa representatividade da população negra.

Concluiu-se, desse modo, que a mudança precisa partir tanto do Estado, quanto das corporações para que incorporem de forma efetiva as boas práticas. As medidas de inclusão não podem se dar apenas de forma meramente ilustrativa, mas sim de forma legítima, a fim de promover de fato a igualdade racial no ambiente corporativo e ampliar a diversidade de forma efetiva, especialmente no que se refere aos grupos vulneráveis.

Ainda, no final da pesquisa, foi apresentada uma proposta antirracista para as organizações, através de um guia prático sobre a temática racial, a fim de estimular a diversidade nas corporações e propondo um ambiente corporativo mais saudável e inclusivo. Este guia foi criado a partir das reflexões trazidas neste estudo, com objetivo de tornar as medidas de diversidade eficazes e acessíveis no cotidiano das empresas.

O objetivo de apresentar uma proposta educativa antirracista nas corporações se dá por conta da resistência por parte das empresas brasileiras em aderir a projetos de inclusão, pois ainda atualmente corporações se mostram distantes de atingir a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

O modelo de ação afirmativa proposto pelo guia consiste em uma alternativa acessível e eficaz para as empresas implementarem a diversidade no ambiente corporativo. O guia antirracista se atenta ao dia a dia da empresa, a partir de um plano de ação estratégico e pontual no que se refere à promoção da diversidade.

Verificou-se que o reconhecimento do problema é um grande passo para superar a inércia quanto à adoção de boas práticas empresariais. Em que pese as

questões históricas que envolvem o problema de diversidade sejam antigos, as ações que propõem a solução para a igualdade de oportunidades nas corporações ainda são vagas.

Assim, a promoção da diversidade está intimamente ligada à integridade e reputação da empresa, pois a companhia que investe em diversidade, além de ganhar em competitividade, lucra ainda mais com a produtividade e o aumento da reputação corporativa.

Por isso, pode-se dizer que, para obter sucesso, a empresa precisa incorporar em sua gestão os conceitos de diversidade e inclusão e, assim, poderá alcançar as consequências positivas que essas práticas trazem a sua gestão. Nessa perspectiva, percebeu-se que a ascensão do conceito de sustentabilidade vem em crescente expansão e vai de encontro aos valores que estão em evidência no século 21, no que se refere a promoção da sustentabilidade ao invés do lucro.

Outro ponto de destaque são os obstáculos sociais que tornam os instrumentos antidiscriminatórios ineficientes, na medida em que não dão conta de minimizar a desigualdade existente nas corporações. Contudo, mostrou-se possível aderir a uma alternativa viável para amenizar a desigualdade no ambiente corporativo, no sentido de adequar-se à realidade e às necessidades da empresa, tendo como objetivo principal a promoção da diversidade, como sugere o guia de boas práticas empresariais “Incluir”.

Essa pesquisa faz uma pausa, nesse momento, com os resultados já obtidos. Ressalta-se que esse é um trabalho introdutório e que não se pretende exaurir essa matéria, mas sim, propor novas possibilidades a partir do Direitos e das normativas de proteção aos direitos humanos vigentes no mundo. Assim, essa dissertação é mais um passo rumo à discussão de alternativas e desafios que a promoção da diversidade pode gerar. Há ainda muitas direções e possibilidades a ser percorridas nessa matéria. Espera-se que esse estudo contribua positivamente para a construção dos debates.

REFERÊNCIAS

- “AINDA falta muito para alcançar equidade em nosso país”, diz CEO da Empregue Afro. *In: AGÊNCIA EY*. [S. l.], 24 nov. 2021. Disponível em: <https://www.spacemoney.com.br/geral/ainda-faltamuito-para-alcancar-equidade-em-nosso-pais-diz-ceo-da/174526/>. Acesso em: 17 jul. 2022.
- AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Sueli Carneiro/Jandaíra, 2020. (Coleção Feminismos Plurais).
- ALMEIDA, Lucio Antônio Machado. **Direito da diversidade**: o reconhecimento moral de negras e negros brasileiros. Porto Alegre: Núria Fabris, 2020.
- ALMEIDA, Silvio. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018. (Coleção Feminismos Plurais).
- ALVES, Cintia. O 20 de novembro e o negro no Brasil de hoje, por Kabengele Munanga. **Jornal GGN**, [s. l.], 20 nov. 2018. Disponível em: <https://jornalggn.com.br/editoria/cidadania/o-20-de-novembro-e-o-negro-no-brasil-de-hoje-por-kabengele-munanga/>. Acesso em: 16 ago. 2022.
- ANJOS, Newton dos; CALCINI, Ricardo. **ESG**: a referência da responsabilidade social empresarial. Leme: Mizuno, 2022.
- BARBOSA, Manuel. Nós e eles: responsabilidade social dos média na construção de uma cidadania culturalmente inclusiva. **Comunicação e Sociedade**, [s. l.], v. 21, p. 231-240, 2012. Disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/34122/1/Art.%20Comunica%C3%A7%C3%A3o%20%26%20Sociedade.pdf#:~:text=A%20responsabilidade%20social%20dos%20media%2C%20a%20existir%20e,aberta%2C%20tendencialmente%2C%20ao%20di%C3%A1logo%20e%20ao%20entendimento%20interculturais.> Acesso em: 20 ago. 2022.
- BENTO, Maria Aparecida Silva. **Pactos narcísicos no racismo**: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público. 2002. 169 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, Departamento de Psicologia da Aprendizagem do Desenvolvimento e da Personalidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.
- BERTULIO, Dora Lucia de Lima. **Direito e relações raciais**: uma introdução crítica ao racismo. 1989. 263 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1989. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/106299>. Acesso: 18 jul. 2022.
- BÔAS FILHO, Orlando Villas. **Teoria dos sistemas e o direito brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2009.
- BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BOBBIO, Norberto. **Elogio da serenidade e outros escritos morais**. 2. ed. São Paulo: Unesp, 2011.

BORGER, Fernanda Gabriela. Responsabilidade social empresarial e sustentabilidade para a gestão empresarial. *In*: INSTITUTO Ethos, São Paulo, 19 jun. 2013. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/responsabilidade-social-empresarial-e-sustentabilidade-para-a-gestao-empresarial/>. Acesso em: 21 ago. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 1 ago. 2022.

BRASIL. Assembleia Nacional Constituinte. 7ª Reunião da subcomissão dos negros, populações indígenas, pessoas deficientes e minorias. **Diário da Assembleia Nacional Constituinte**, Brasília, DF, ano 1, suplemento ao nº 62, 20 maio 1987. p. 120-132. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/sup62anc20mai1987.pdf#page=1201987>. Acesso em: 18 jul. 2015.

BRASIL. **Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969**. Convenção internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial. Brasília, DF: Presidência da República, 1969. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D65810.html. Acesso em: 13 jul. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018**. Estabelece as diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm. Acesso em: 15 ago. 2022.

BRASIL. **Lei nº 1.390, de 3 de julho de 1951**. [Lei Afonso Arinos]. Inclui entre as contravenções penais a prática de atos resultantes de preconceitos de raça ou de côr. Brasília, DF: Presidência da República, 1951. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l1390.htm. Acesso: 28 jul. 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003**. Altera a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira", e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.639.htm#:~:text=LEI%20No%2010.639%2C%20DE%209%20DE%20JANEIRO%20DE%202003.&text=Altera%20a%20Lei%20no,%22%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs. Acesso em: 8 ago. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Brasília, DF: Presidência da República, 2010. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em: 3 ago. 2022.

BRASIL. **Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989**. [Lei Caó]. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Brasília, DF: Presidência da República, 1989. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm. Acesso em: 1 ago. 2022.

BRASIL. **Lei nº 9.459, de 13 de maio de 1997**. Altera os arts. 1º e 20 da Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, e acrescenta parágrafo ao art. 140 do Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Brasília, DF: Presidência da República, 1997. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9459.htm. Acesso em: 3 ago. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Núcleos de promoção da igualdade de oportunidade e de combate à discriminação no trabalho**. Brasília, DF: MTE, 2003.

BUFFON, Marciano. **Tributação e dignidade humana**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

BULGARELLI, Reinaldo. A valorização da diversidade nas empresas. *In*: GONÇALVES, Benjamin S. (Coord.). **O compromisso das empresas com a promoção da igualdade racial**. São Paulo: Instituto Ethos, 2006. p. 7-16. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/09.pdf>. Acesso em: 3 maio 2022.

CAMPOS, Walter de Oliveira. Expectativas em torno da Lei Afonso Arinos (1951): a “nova Abolição” ou “lei para americano ver”? **Revista Latino-Americana de História**, São Leopoldo, v. 4, n. 13, jul./2015. Disponível em: <https://revistas.unisinos.br/rla/index.php/rla/article/view/619>. Acesso em: 21 nov. 2022.

CARNEIRO, Sueli. Desigualdades raciais: fontes de conflito e violência social. *In*: GONÇALVES, Benjamin S. (Coord.). **O compromisso das empresas com a promoção da igualdade racial**. São Paulo: Instituto Ethos, 2006. p. 23-32. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/09.pdf>. Acesso em: 3 maio 2022.

CARNEIRO, Sueli. Expectativas de ação das empresas para superar a discriminação racial. **Reflexão - Instituto Ethos**, São Paulo, ano 3, n. 8, 1 set. 2002. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/02/Reflex%C3%A3o081.pdf>. Acesso em: 24 ago. 2022.

COSTA, Maria Alice Nunes. **Mudanças no mundo empresarial**: a responsabilidade social empresarial. Coimbra: Centro de Estudos Sociais, maio 2005. Disponível em: <http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/230/230.php>. Acesso em: 2 ago. 2022.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no trabalho**: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades. Brasília, DF: OIT, 2005. Disponível em:

https://crianca.mppr.mp.br/arquivos/File/publi/oit/oit_igualdade_racial_05.pdf. Acesso em: 25 ago. 2022.

CRENSHAW, Kimberle. A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero.

Cruzamento: raça e gênero, Brasília, DF, p. 7-16, 2004. Disponível em:

<https://static.tumblr.com/7symefv/V6vmj45f5/kimberle-crenshaw.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2022.

CRUZ, Natália. Funcionalismo. *In*: QUEROBOLSA. [S. l.], 6 out. 2021. Disponível em: <https://querobolsa.com.br/enem/sociologia/funcionalismo>. Acesso em: 17 jul. 2022.

DAVIS, Angela. **Mulher, raça e classe**. [S. l.]: Plataforma Gueto, 2013. Disponível em:

<https://www.dropbox.com/s/lhiqk1u5uoe8d7d/Mulheres%2C%20raca%20e%20class e.pdf?dl=0>. Acesso em: 7 out. 2022.

DEVA, Surya; BILCHITZ, David. Human rights obligations of business: beyond the corporate responsibility to respect? **Business & Human Rights Resource Centre**, [s. l.], 1 nov. 2013. Disponível em: <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/human-rights-obligations-of-business-beyond-the-corporate-responsibility-to-respect/>. Acesso em: 10 ago. 2022.

DIALLO, Alfa Oumar; SIQUEIRO, Ruy dos Santos. Aspectos jurídicos dos privilégios da branquitude. **Videre**, [s. l.], v. 14, n. 19, p. 12–35, jan./abr. 2022. Disponível em: <https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/videre/article/view/13038>. Acesso em: 21 nov. 2022.

EMPRESAS estão longe da igualdade de oportunidades. *In*: INSTITUTO de Pesquisas Econômicas Aplicadas - IPEA. Brasília, DF, 2006. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/acaosocial/article3302.html?id_article=218. Acesso em: 27 ago. 2022.

ENGELMANN, Wilson; NASCIMENTO, Hérica Cristina Paes. O desenvolvimento dos direitos humanos nas empresas por meio do ESG como forma de qualificar as relações de trabalho. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, Porto Alegre, v. 3, n. 6, p. 113-135, jul./dez. 2021. Disponível em:

<https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/157/124>. Acesso em: 21 nov. 2022.

ESG na Prática sustentabilidade nas organizações. *In*: ESCOLA Superior de Propaganda e Marketing - ESPM. [Curso online, 2022?]. Disponível em: <https://www.espm.br/cursos/dynamic/atualizacao/update/esg-na-pratica-sustentabilidade-nas-organizacoes-set/>. Acesso em: 21 ago. 2022.

ESTEVÃO, Carlos Vilar. **Direitos humanos, justiça e educação:** uma análise crítica das suas relações complexas em tempos anormais. Ijuí: Unijuí, 2015.

FANON, Frantz. **Pele negra, máscaras brancas**. Salvador: EDUFBA, 2008.

FARIA JUNIOR, Luiz Carlos Silva. **A batalha de Davi contra Golias:** uma análise negramsciana da Agenda das Nações Unidas de Direitos Humanos e Empresas.

2015. 147 p. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2015.

FERNANDES, Daniela. 4 dados que mostram por que Brasil é um dos países mais desiguais do mundo, segundo relatório. **BBC News**, Paris, 7 dez. 2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-59557761#:~:text=%22Entre%20os%20mais%20de%20100,do%20Laborat%C3%B3rio%20das%20Desigualdades%20Mundiais>. Acesso em: 19 jul. 2022.

FERNANDES, Florestan. A integração do negro na sociedade de classe. **Cronos**, Natal, v. 9, n. 1, p. 247-254, jan./jun. 2008.

FERNANDES, Florestan. **O genocídio do negro brasileiro**: o processo de um racismo mascarado. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.

FERNANDES, Florestan. **Significado do protesto negro**. São Paulo: Cortez/Autores Associados, 1989. *E-book* (não paginado). Disponível em: <https://br1lib.org/book/5403973/30ecdf>. Acesso em: 16 ago. 2022.

FILIPPE, Marina. Índice inédito mostra situação racial nas empresas brasileiras. **Exame**, [s. l.], 6 jul. 2022. Disponível em: https://exame.com/esg/indice-inedito-mostra-situacao-racial-nas-empresas-brasileiras/?utm_source=crm&utm_medium=email&utm_campaign=N/A_newsletter-esg_N/A_consideracao_materia_conteudo-news_N/A_editorial_N/A_indice-inedito-mostra-situacao-racial-nas-empresas-brasileiras/&utm_term=cadastrados_N/A_N/A_44753&utm_content=N/A_N/A_N/A. Acesso em: 21 ago. 2022.

FILIPPE, Marina. Wunderman Thompson e Indique uma Preta aceleram pessoas negras. **Exame**, [s. l.], 2 mar. 2022. Disponível em: <https://exame.com/esg/wunderman-thompson-e-indique-uma-preta-aceleram-pessoas-negras/>. Acesso em: 17 jul. 2022.

FÓRUM DAVOS 2022: Políticas governamentais e estratégias de negócios. *In*: IBERDROLA, [s. l.], maio 2022. Disponível em: <https://www.iberdrola.com/quem-somos/iberdrola-forum-economico-mundial-davos>. Acesso em: 23 ago. 2022.

FRASER, Nancy. **Reenquadrando a justiça em um mundo globalizado**. São Paulo: Lua Nova, 2009.

GALEÃO-SILVA, Luís Guilherme; ALVES, Mario Aquino. A crítica do conceito de diversidade nas organizações. *In*: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 2., 2002, Recife. **Anais** [...]. Recife: Observatório da Realidade Organizacional: PROPAD/UFPE: ANPAD, 2002. 1 CD.

GAMA, Luiz. **Democracia**. São Paulo: Hedra, 2021.

GELEDÉS: INSTITUTO DA MULHER NEGRA. **Guia de enfrentamento ao racismo institucional**. [S. l.], maio 2013. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2013/05/FINAL-WEB-Guia-de-enfrentamento-ao-racismo-institucional.pdf>. Acesso em: 5 ago. 2022.

GIMENEZ, Charlise Paula Colet; DUTRA, Gabrielle Scola. Gênero, violência e periferia: a resignificação da constituição do sujeito da mulher negra no Brasil como expressão da metateoria do direito fraterno em um mundo de cidadãs. **Revista Jurídica Cesumar**, Maringá, v. 21, n. 2, p. 327-344, maio/ago. 2021. Disponível em: <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/8975>. Acesso em: 21 nov. 2022.

GOMES, Adriana Salles; SILVA, Sandra Regina da. Sustentabilidade e o efeito da bola de neve. *In*: HSM Management, Dossiê HSM, [s. l.], ed. 143, 16 dez. 2020.

GOMES, Nilma Lino. Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no brasil: uma breve discussão. **Geledés**, [s. l.], 13 mar. 2017. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2017/03/Alguns-terminos-e-conceitos-presentes-no-debate-sobre-Rela%C3%A7%C3%B5es-Raciais-no-Brasil-uma-breve-discuss%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2022.

GONZALES, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. **Revista Ciências Sociais Hoje**, Anpocs, p. 223-244, 1984.

GONZALEZ, Lélia; HASENBALG, Carlos. **Lugar de negro**. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1982.

GRILLO NETO, Antonio. O regime de direitos humanos e negócios: breves considerações sobre o Decreto 9.571/2018. **Polifonia**: Revista Internacional da Academia Paulista de Direito, [s. l.], n. 8, 2021. Disponível em: <https://apd.org.br/wp-content/uploads/2021/12/TEXTO-08.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2022.

GROSSI, Janaína Cássia; VICENTE, Raphael. Divulgação voluntária de políticas corporativas para a promoção da equidade étnico racial nas empresas brasileiras. **Journal of Racial and Ethnic Social Equality**, v. 2, n. 1, p. 24-34, 2022. Disponível em: <https://jrese.org/index.php/jrese/article/view/17>. Acesso em: 21 ago. 2022.

GRUPO DE TRABALHO DA SOCIEDADE CIVIL PARA A AGENDA 2030. **V Relatório Luz da Sociedade Civil**: Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável Brasil. [S. l.]: GTSC A2030, 2021. Disponível em: <https://actionaid.org.br/publicacoes/v-relatorio-luz-da-sociedade-civil-sobre-agenda-2030/>. Acesso em: 16 jul. 2022.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. A desigualdade que anula a desigualdade: notas sobre a ação afirmativa no Brasil. *In*: SOUZA, J. (Org.). **Multiculturalismo e racismo**: uma comparação Brasil-Estados Unidos. Brasília, DF: Paralelo 15, 1997. p. 233-242.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. **Preconceito e discriminação**. 2. ed. São Paulo: FUSP: 34, 2004.

HASENBALG, Carlos. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

HASENBALG, Carlos. Estrutura de Classes, estratificação social e raça. *In*: HASENBALG, Carlos **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. 2. ed. São Paulo: Humanitas, 2005.

HERRERA, Yeisa Sarduy. O problema racial se resolverá quando se destruírem a negrura do negro e a brançura do branco: entrevista com o antropólogo Pablo Rodríguez Ruiz. **Sociologia & Antropologia**, Rio de Janeiro, v. 7, n.1, p. 269-282, jan./abr. 2017.

HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento**: a gramática moral dos conflitos sociais. São Paulo: 34, 2003.

IANNI, Octavio. **Raças e classes sociais no Brasil**. 3. ed. rev. São Paulo: Brasiliense, 1987.

INJÚRIA racial é crime racial imprescritível, decide STF. *In*: SUPREMO Tribunal Federal: notícias. Brasília, DF, 28 out. 2021. Disponível: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=475646&tip=UN>. Acesso em: 1 ago. 2022.

INSPER; TALENSES. **Panorama mulher 2019**: a presença de mulheres em cargos de liderança nas organizações do Brasil. [S. l.]: INSPER:TALENSES, 2019. Disponível em: <https://online.fliphtml5.com/gbcm/wbwh/#p=1>. Acesso em: 17 jul. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 17 jul. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. [Brasília, DF]: IBGE, 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/25844-desigualdades-sociais-por-cor-ou-raca.html?=&t=resultados>. Acesso em: 20 ago. 2022.

INSTITUTO ETHOS. **Conceitos básicos e indicadores de responsabilidade social empresarial**. 5. ed. São Paulo: ETHOS, 2007. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/conceitos-basicos-e-indicadores-de-responsabilidade-social-empresarial-5a-edicao-2/>. Acesso em: 2 ago. 2022.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo: Ethos, 2016. Disponível em: https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil_social_tacial_genero_500empr. Acesso em: 19 jul. 2022.

INSTITUTO INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS (IIDH). **Derechos humanos y empresas**: reflexiones desde América Latina. San José, Costa Rica: IIDH, 2017.

INSTITUTO SINDICAL INTERAMERICANO PELA IGUALDADE RACIAL (INSPIR). **Mapa da população negra no mercado de trabalho**: regiões metropolitanas de São Paulo, Salvador, Recife, Belo Horizonte, Porto Alegre e Distrito Federal. São Paulo: DIEESE: INSPIR, 1999.

JORDÃO, Fernando. Lei que torna racismo crime completa 30 anos, mas ainda há muito a se fazer. **Estado de Minas**, Belo Horizonte, 5 jan. 2019. Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/nacional/2019/01/05/interna_nacional,1019014/lei-que-torna-racismo-crime-completa-30-anos-mas-ainda-ha-muito-a-se.shtml. Acesso em: 22 ago. 2022.

KAPAZ, Emerson; KRIGSNER, Miguel. O que é responsabilidade social? **Revista FAE Business**, [s. l.], n. 9, 2004.

KILOMBO, Grada. **Memórias da plantação**. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019. *E-book*. Disponível em: https://www.ufrb.edu.br/ppgcom/images/MEMORIAS_DA_PLANTACAO_-_EPISODIOS_DE_RAC_1_GRADA.pdf. Acesso em: 12 nov. 2022.

LEITE, Cesar Eduardo *et al.* Diversidade nas organizações: uma análise de resultados. *In*: CONGRESSO DE ADMINISTRAÇÃO, SOCIEDADE E INOVAÇÃO, 13-14 ago. 2015, Volta Redonda. **Anais eletrônicos** [...]. Volta Redonda: CASI, 2015. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/290146546_Diversidade_Nas_Organizacoes_uma_analise_de_resultados. Acesso em: 20 nov. 2022.

LIMA, Cristhiane Martins; BASTOS, Fernando Clemente Cunha. Evolução da responsabilidade social corporativa: proposta para repensar o modelo para aplicação em universidades. *In*: COLOQUIO INTERNACIONAL DE GESTION UNIVERSITÁRIA - CIGU - GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN Y COMPROMISO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD, 16., 23- 25 nov. 2016, Arequipa. **Anais eletrônicos** [...]. Arequipa: CIGU, 2016. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/172089/OK%20-%20101_00414%20-%20OK.pdf?sequence=1. Acesso em: 18 jul. 2022.

LIMA, Monique; KASTNER, Tássia. A mão invisível do ESG. **Revista Você S/A**, [s. l.], n. 272, p. 36-45, jan. 2021.

MACÊDO. Nívea Marcela Marques Nascimento de. Considerações acerca da responsabilidade social empresarial: um estudo a partir de sua evolução histórica. *In*: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA: Gestão e Tecnologia para a competitividade (SEGET), 10., 23-25 out. 2013, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos** [...]. Rio de Janeiro: SEGET, 2013. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/55618685.pdf>. Acesso em: 21 jul. 2022.

MACHADO, Marta Rodriguez de Assis; LIMA, Márcia; NERIS, Natália. Racismo e insulto racial na sociedade brasileira: dinâmicas de reconhecimento e invisibilização a partir do direito. **Novos Estudos CEBRAP**, São Paulo, v. 35, n. 3, p. 11-28, nov. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/nec/a/SgkXhW6XxfsjYr3XjmwQgYB/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 19 jul. 2022.

MAROCCO, Marco Aurélio. Aprovada a criação do selo igualdade racial para empresas. **Câmara Municipal de Porto Alegre**, Porto Alegre, 8 ago. 2022.

Disponível em: <https://camarapoa.rs.gov.br/noticias/aprovada-a-criacao-do-selo-igualdade-racial-para-empresas>. Acesso em: 27 ago. 2022.

MBEMBE, Achille. Necropolítica: biopoder, soberania, estado de exceção, política da morte. **Arte & Ensaios**, Rio de Janeiro, n. 32, p. 122-151, dez. 2016.

MOEHLECKE, Sabrina. Ação afirmativa: história e debates no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, [s. l.], n. 117, p. 127-197, nov. 2002.

MOREIRA, Adilson José. **O que é discriminação**. Belo Horizonte: Letramento: Casa do Direito: Justificando, 2017.

MOREIRA, Adilson José. **Pensando como um negro**: ensaio de hermenêutica jurídica. São Paulo: Contracorrente, 2019.

MOREIRA, Adilson José. **Tratado de direito antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020. *E-book* (não paginado).

NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. Brasília, DF: UNICEF, [2022?]. Adotada e proclamada em 1948. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 2 ago. 2022.

NÃO VAMOS esquecer. *In*: GRUPO Carrefour Brasil, [s. l., 2020]. Disponível em: <https://naovamosesquecer.com.br/pt/>. Acesso em: 27 ago. 2022.

NASCIMENTO, Abdias. **O quilombismo**. Brasília, DF: Fundação Cultural Palmares, 2002.

OBJETIVO de desenvolvimento sustentável 10: redução das desigualdades: reduzir as desigualdades no interior dos países e entre países. *In*: NAÇÕES Unidas Brasil. Brasília, DF, [2022?]. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/10>. Acesso em: 17 jul. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Manual de capacitação e informação sobre gênero, raça, pobreza e emprego**: guia para o leitor. 1. ed. Brasília, DF: OIT, 2005. Módulo 7: investir nas pessoas: educação básica e profissional. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229465.pdf. Acesso em: 17 jul. 2022.

PACTO de Promoção da Equidade Racial. *In*: PACTO PELA EQUIDADE RACIAL. [S. l.], 2022. Disponível em: <http://pactopelaequidaderacial.org.br/>. Acesso em: 21 ago. 2022.

PACTO GLOBAL. [Site institucional]. Disponível em: <http://www.pactoglobal.org.br>. Acesso em: 21 ago. 2022.

PAIM, Paulo. **Estatuto da igualdade racial**: Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010: institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de

1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Brasília, DF: Senado Federal, 2015.

PIOVESAN, Flávia; GUIMARÃES, Luis Carlos Rocha. **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial**. [S. l.]: [s. n., 2022?].

Disponível em:

http://www.dhnet.org.br/direitos/militantes/flaviapiovesan/piovesan_convencao_sobre_elimizacao_todas_formas_discriminacao_racial.pdf. Acesso em: 1 ago. 2022.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. 4. ed. São Paulo: Max Limonad, 2010.

PORTO ALEGRE. Câmara Municipal de Porto Alegre. **Processo nº 01213/21**: PLL 541/21. 221.00183/2021-47. Institui o selo igualdade racial. Disponível em: <https://www.camarapoa.rs.gov.br/processos/137330>. Acesso em: 23 ago. 2022.

PRECISAMOS falar sobre homem negro e o mercado formal de trabalho. *In*: BAOBÁ: fundo para equidade racial. [S. l.], 30 jun. 2021. Disponível em: <https://baoba.org.br/precisamos-falar-sobre-homem-negro-e-mercado-formal-de-trabalho/>. Acesso em: 17 jul. 2022.

PROTOCOLO ESG Racial. *In*: PACTO de Promoção a Equidade Racial. [S. l.], c2022. Disponível em: <http://pactopelaequidaderacial.org.br/esg.html>. Acesso em: 21 ago. 2022.

QUEIROZ, Sara Gomes de; ESTENDER, Antonio Carlos; GALVÃO, Margareth. Responsabilidade social: uma estratégia para as empresas se destacarem no mercado. *In*: SIMPÓSIO DE EXCELENCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA: Gestão do Conhecimento para a Sociedade (SEGET), 11., 22-24 out. 2014, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos** [...]. Rio de Janeiro: SEGET, 2014. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/1002076.pdf>. Acesso em: 19 jul. 2022.

RACISMO institucional. [S. l.: s. n.], 17 nov. 2016. 1 vídeo (2m). Publicado pelo canal Paraná. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=PbCZzEaCMOI>. Acesso em: 20 ago. 2022.

RÊGO, Hiolanda Silva. **Ação afirmativa no âmbito tributário para a inclusão do negro no mercado de trabalho do estado da Bahia**. 2019. 158 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Direito, Salvador, 2019.

REIS, Isabela. Revistas excluem adolescentes negras: “Estou no Brasil, mas me sinto na Rússia”. **BBC News Brasil**, [s. l.], 12 set. 2014. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2014/09/140912_isabela_artigo_cq. Acesso em: 17 jul. 2022.

RESKIN, Barbara. **Affirmative action in employment**. Washington: American Sociological Association, 1997.

RIBEIRO, Djamila. **Pequeno manual antirracista**. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras: Schwarcz, 2020.

RIOS, Roger Raupp. **Direito da antidiscriminação**: discriminação direta, indireta e ações afirmativas. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

ROUSSEAU, Dominique. **Radicalizar a democracia**: proposições para uma refundação. Tradução de Anderson Vichinkeski Teixeira. São Leopoldo: Unisinos, 2019. Parte I.

SALES, Augusto dos Santos (Org.). **Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas**. Brasília, DF: SECAD: UNESCO, 2007. Disponível em: https://etnicoracial.mec.gov.br/images/pdf/publicacoes/acoes_afirm_combate_racismo_americas.pdf. Acesso em: 21 nov. 2022.

SANTOS, André Leonardo Copetti; LUCAS; Doglas, Cesar. **A (in)diferença no Direito**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SANTOS, Milton. Ser negro no Brasil hoje. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 7 maio 2000. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/mais/fs0705200007.htm>. Acesso em: 11 jul. 2022.

SÃO PAULO. Prefeitura Municipal de São Paulo. **Lei nº 16.340, de 30 de dezembro de 2015**. Cria o Programa Selo Igualdade Racial, para promover ações afirmativas de promoção da igualdade racial no âmbito da iniciativa privada no Município de São Paulo, e dá outras providências. São Paulo: Câmara Municipal de São Paulo, 2015. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/sp/s/sao-paulo/lei-ordinaria/2015/1634/16340/lei-ordinaria-n-16340-2015-cria-o-programa-selo-igualdade-racial-para-promover-acoes-afirmativas-de-promocao-da-igualdade-racial-no-ambito-da-iniciativa-privada-no-municipio-de-sao-paulo-e-da-outras-providencias>. Acesso em: 23 ago. 2022.

SASSE, Cinta. Recordista em desigualdade, país estuda alternativas para ajudar os mais pobres. **Agência Senado**, Brasília, DF, 12 mar. 2021. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2021/03/recordista-em-desigualdade-pais-estuda-alternativas-para-ajudar-os-mais-pobres>. Acesso em: 19 jul. 2022.

SCHADECK, Raíssa. Patriarcado, racismo e dominação. *In*: SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS E DEMOCRACIA, 2018. Ijuí: UNIJUÍ, 2019. Disponível em: <https://publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia/artic le/view/10638>. Acesso em: 12 nov. 2022.

SDG COMPASS. **Diretrizes para implementação dos ODS na estratégia dos negócios**. [S. l.]: SDG Compass, 2016. Disponível em: https://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/04/SDG_Compass_Portuguese.pdf. Acesso em: 16 jul. 2022.

SELO Paulista da Diversidade. *In*: GOVERNO do Estado de São Paulo, São Paulo, 2 jul. 2022. Disponível em: <https://www.desenvolvimentoeconomico.sp.gov.br/programas/selo-paulista-da-diversidade/>. Acesso em: 23 ago. 2022.

SOUZA, Neusa Santos. **Tornar-se negro**: ou as vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social. 1. ed. [S. l.]: LeBooks, [2019]. *E-book* (não paginado).

SQUEFF, Tatiana Cardoso; DAMASCENO, Gabriel Pedro Moreira. O futuro dos direitos humanos: alternativas à superprodução normativa. **Revista Quaestio Iuris**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 2, p. 651-671, 2022. Disponível em: <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=f753b5e60b876b4bJmItdHM9MTY2MTE4OTIzMSZpZ3VpZD1iOTMxZWUwMS1hMDc4LTQxYWVtYmUzNy1mNDc4ZjRIZDY4MwYmaW5zaWQ9NTEyNg&pfn=3&hsh=3&fclid=a79e1368-223f-11ed-96fa-b34f4b1e6a09&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cuZS1wdWJsaWNhY29lcy51ZXJqLmJyL2luZGV4LnBocC9xdWFlc3Rpb2I1cmIzL2FydGljbGUvZG93bmxvYWQvNjM4NzUvNDIwMTk&ntb=1>. Acesso em: 12 jul. 2022.

TAC CARREFOUR: publicado edital de bolsas de graduação e pós-graduação para pessoas negras. *In*: MINISTÉRIO Público Federal, Brasília, DF, 4 ago. 2022. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/rs/sala-de-imprensa/noticias-rs/tac-carrefour-publicado-edital-de-bolsas-de-graduacao-e-pos-graduacao-para-pessoas-negras>. Acesso em: 27 ago. 2022.

THE GLOBAL COMPACT. Who cares wins: connecting financial markets to a changing World. *In*: WORLD BANK, 2004. Disponível em: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/280911488968799581/pdf/113237-WP-WhoCaresWins-2004.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2022.

TREVIZAN, Karina; BRIDI, Gabriella. Negros na liderança: debates sobre desigualdade racial crescem, mas falta de referências ainda é barreira para profissionais. **G1**, [s. l.], 10 set. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/09/10/negros-na-lideranca-debates-sobre-desigualdade-racial-crescem-mas-falta-de-referencias-ainda-e-barreira-para-profissionais.ghtml>. Acesso em: 17 jul. 2022.

TUCCI, A. Em nome do futuro da Terra. **Revista Forbes Brasil**, [s. l.], ano VIII, n. 83, 2020.

VASSALLO, Cláudia. Viva a Diferença! Porque a diversidade do capital humano pode tornar as empresas mais criativas, competitivas e poderosas. **Revista Exame**, [s. l.], 6 set. 2020, p. 153-164.

VOLTOLINI, Ricardo. **Vamos falar de ESG?**: Provocações de um pioneiro em sustentabilidade empresarial. Belo Horizonte: Voo, 2021.

ZUBIZARRETA, Juan Hernández. **Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos**: de la responsabilidad social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales. Madrid: Observatorio de las Multinacionales en América Latina Asociación Paz con Dignidad, 2009. Disponível em: https://publicaciones.hegoa.ehu.es/uploads/pdfs/79/Empresas_transnacionales_frente_a_los_derechos_humanos.pdf?1488539221. Acesso em: 13 jul. 2022.

ANEXO A – LEI N. 16.340 DE 30 DE DEZEMBRO DE 2015

www.LeisMunicipais.com.br

Versão consolidada, com alterações até o dia 23/11/2017

LEI Nº 16.340, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2015

(Regulamentada pelo Decreto nº [57.987/2017](#))

cria o Programa Selo Igualdade Racial, para promover ações afirmativas de promoção da igualdade racial no âmbito da iniciativa privada no Município de São Paulo, e dá outras providências.

PROJETO DE LEI Nº 218/14, DO VEREADOR REIS - PT

FERNANDO HADDAD, Prefeito do Município de São Paulo, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei, faz saber que a Câmara Municipal, em sessão de 25 de novembro de 2015, decretou e eu promulgo a seguinte lei:

Art. 1º Fica instituído o Programa Selo Igualdade Racial, para promover as ações afirmativas específicas da iniciativa privada, inclusive da rede conveniada, concessionária ou contratada do Poder Público municipal, que estabeleça em suas empresas a porcentagem mínima de cotas a afrodescendentes, disposta na Lei nº [15.939](#), de 2013.

§ 1º Somente será concedido o Selo de que trata o "caput" se atendida a porcentagem mínima de cotas a afrodescendentes, negras e negros, de 20% (vinte por cento) das vagas.

§ 2º A porcentagem mínima poderá ser referente somente ao pessoal empenhado na execução dos contratos, convênios e concessões com o Poder Público municipal.

Art. 2º Os objetivos do Programa são:

I - incentivar iniciativas de empresas que busquem aplicar política de cotas raciais a seus funcionários e empregados;

II - contribuir com a paz social, a liberdade e a igualdade material de oportunidades;

III - promover a igualdade racial e a reparação histórica aos afrodescendentes;

IV - mitigar e paulatinamente eliminar o preconceito e a discriminação racial da sociedade paulistana e brasileira.

Art. 3º O Selo Igualdade Racial deverá ser emitido pela Secretaria Municipal de Promoção da Igualdade Racial, podendo envolver análise de documentos, auditorias e/ou inspeções na empresa, análise de serviços e verificação de discriminações no ambiente de trabalho, com o objetivo de avaliar a

conformidade da política de igualdade racial e sua manutenção.

§ 1º O Selo deverá ter validade anual e sofrer reavaliação periódica, observados os mesmos critérios.

§ 2º As informações do Selo estarão sujeitas a auditoria pública, e este poderá perder a validade se sofrer advertência, multa ou outra penalidade, durante todo o período de regularização.

§ 3º Emitido o Selo, a Secretaria Municipal de Promoção da Igualdade Racial disponibilizará em seu sítio eletrônico relação completa das empresas certificadas e dará ampla publicidade nos meios disponíveis.

Art. 4º (VETADO)

Parágrafo único. (VETADO)

Art. 5º É vedada a concessão do Selo às empresas que não estejam:

I - regularmente instaladas no Município de São Paulo;

II - em regularidade com a Receita Federal;

III - em conformidade com as legislações municipal, estadual, federal e internacional, vigentes para o exercício de suas atividades econômicas; e

IV - condenadas em última instância pela Justiça brasileira por trabalho escravo e/ou infantil.

Art. 6º O Executivo regulamentará a presente lei no prazo de 90 (noventa) dias após sua publicação.

Art. 7º As despesas decorrentes da execução da presente lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário, devendo as revisões futuras destinar recursos específicos para o seu fiel cumprimento.

Art. 8º Ficam revogadas todas as disposições em contrário.

Art. 9º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, aos 30 de dezembro de 2015, 462º da fundação de São Paulo.

FERNANDO HADDAD, PREFEITO

FRANCISCO MACENA DA SILVA, Secretário do Governo Municipal

Publicada na Secretaria do Governo Municipal, em 30 de dezembro de 2015.

Nota: Este texto não substitui o original publicado no Diário Oficial.

Data de Inserção no Sistema LeisMunicipais: 24/11/2017

ANEXO B – PROCESSO N. 1213/21 – PLL N. 541/21 – CÂMARA MUNICIPAL DE
PORTO ALEGRE



PARECER CEDECONDH

PARECER CONJUNTO DE COMISSÕES

PROC. Nº 1213/21

PLL Nº 541/21

SEI nº 221.00183/2021-47

Vem a esta relatora, para relatório geral da reunião conjunta das comissões permanentes da Comissão de Constituição e Justiça - CCJ, Comissão de Economia, Finanças, Orçamento e do MERCOSUL – CEFOR, e Comissão de Defesa do Consumidor, Direitos Humanos e Segurança Urbana - CEDECONDH o projeto de Lei do Legislativo nº 541/21, processo SEI nº 221.00183/2021-47, de autoria da Vereadora Bruna Rodrigues, que **institui o Selo Igualdade Racial no município de Porto Alegre - RS.**

Trata-se, conforme descrito pela autora do projeto, de uma iniciativa que visa promover as ações afirmativas específicas de empresas da iniciativa privada instaladas regularmente em Porto Alegre, inclusive da rede conveniada, concessionária ou contratada do Poder Público Municipal.

A Autora afirma que a “O Brasil é o país com a maior população negra fora da África, em números absolutos. No entanto, essa população, que é majoritária na composição da sociedade brasileira, está sub-representada em todos os âmbitos da vida social. Isso acontece porque, embora haja igualdade jurídica, não há igualdade de fato. Essa situação é reflexo do período escravocrata e se reflete nos dias atuais como o racismo estrutural, que influencia todos os atos sociais de nosso país, seja na área da política, da educação, da cultura, do dia a dia da sociedade.”

Junta uma série de dados oficiais que demonstram objetivamente uma sociedade etnicamente desigual. Seja na oportunidade do mercado de trabalho, salário e renda, acesso à educação e dados de violência. Cita o professor Silvio de Almeida, ao citar “a forma como a sociedade é constituída reproduz parâmetros de discriminação racial, no campo da política e da economia, sendo o racismo estrutural naturalizado como parte integrante do meio social. O racismo é constituído por ações conscientes e inconscientes, e que nós, enquanto sociedade, acabamos naturalizando a violência contra pessoas negras. É dever do Estado se apropriar dessas informações e criar mecanismos de combate ao racismo.”.

Em análise pela Procuradoria desta Casa Legislativa, foi considerado que indica que “Nesse passo, sob o aspecto material, não vislumbro óbice a tramitação da proposta haja vista o princípio constitucional da igualdade material e à neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional e de compleição física”. Aponta, ainda que **A proposição não cria, estrutura ou dá atribuições a qualquer órgão da Administração Pública local e conclui pela constitucionalidade da proposição.**

Portanto, com base nos argumentos acima esposados, indico a **inexistência de óbice de natureza jurídica e, no mérito, me manifesto pela aprovação** do presente projeto de lei.

Sala de sessões, 11 de julho de 2022

Vereadora Laura Sito



Documento assinado eletronicamente por **Laura Soares Sito Silveira, Vereador(a)**, em 11/07/2022, às 11:20, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no Art. 10, § 2º da Medida Provisória nº 2200-2/2001 e nas Resoluções de Mesa nºs 491/15, 495/15 e 504/15 da Câmara Municipal de Porto Alegre.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.camarapoa.rs.gov.br>, informando o código verificador **0411116** e o código CRC **B9564199**.



Av. Loureiro da Silva, 255 - Bairro Centro Histórico, Porto Alegre/RS, CEP 90013-901

CNPJ: 89.522.437/0001-07

Telefone: (51) 3220-4344 - <http://www.camarapoa.rs.gov.br/>

CERTIDÃO

CERTIFICO que o **Parecer Conjunto nº 052/22 – CCJ/CEFOR/CEDECONDH** contido no doc 0411116 (SEI nº 221.00183/2021-47 – Proc. nº 1213/21 - PLL nº 541), de autoria da vereadora Laura Sito, foi **APROVADO** em **votação simbólica** durante Reunião Conjunta Extraordinária da Comissão de Constituição e Justiça, da Comissão de Economia, Finanças, Orçamento e do Mercosul e da Comissão de Defesa do Consumidor, Direitos Humanos e Segurança Urbana, realizada pelo Sistema de Deliberação Remota no dia 11 de julho de 2022.

CONCLUSÃO DO PARECER: Pela **inexistência de óbice** de natureza jurídica para tramitação do Projeto e, quanto ao mérito, pela **aprovação** do Projeto.



Documento assinado eletronicamente por **André Luís Tovo Rodrigues, Assistente Legislativo**, em 11/07/2022, às 22:52, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no Art. 10, § 2º da Medida Provisória nº 2200-2/2001 e nas Resoluções de Mesa nºs 491/15, 495/15 e 504/15 da Câmara Municipal de Porto Alegre.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.camarapoa.rs.gov.br>, informando o código verificador **0411636** e o código CRC **43247AD0**.