

**CENTRO UNIVERSITÁRIO AUTÔNOMO DO BRASIL  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITOS FUNDAMENTAIS E  
DEMOCRACIA - MESTRADO E DOUTORADO**

**GABRIELA GANHO**

**PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE NAS SOCIEDADES ANÔNIMAS BRASILEIRAS:  
UMA ANÁLISE DA PERSPECTIVA DA EFETIVIDADE DOS DIREITOS  
FUNDAMENTAIS DA POPULAÇÃO NEGRA.**

**CURITIBA**

**2023**

GABRIELA GANHO

**PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE NAS SOCIEDADES ANÔNIMAS BRASILEIRAS:  
UMA ANÁLISE DA PERSPECTIVA DA EFETIVIDADE DOS DIREITOS  
FUNDAMENTAIS DA POPULAÇÃO NEGRA.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direitos Fundamentais e Democracia, Centro Universitário Autônomo do Brasil – UniBrasil, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Direitos Fundamentais e Democracia.

Orientador: Prof. Dr. Octavio Campos Fischer

Coorientadora: Profa. Dra. Marina Michel de Macedo Martynychen

**CURITIBA**

**2023**

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Universitário de Bibliotecas (UniBrasil), com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Ganho, Gabriela

Promoção da diversidade nas sociedades anônimas brasileiras: uma análise da perspectiva da efetividade dos direitos fundamentais da população negra. / Gabriela Ganho. -- Curitiba, 2023.  
108 f.

Orientador: Octavio Campos Fischer  
Dissertação (Mestrado) – UniBrasil, 2023.

1. Direitos Fundamentais. 2. Diversidade racial. 3. Direito Civil. 4. Responsabilidade Civil . I. Fischer, Octavio Campos, orient. II. Título.

## **TERMO DE APROVAÇÃO**

GABRIELA GANHO

### **PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE NAS SOCIEDADES ANÔNIMAS BRASILEIRAS: UMA ANÁLISE DA PERSPECTIVA DA EFETIVIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA POPULAÇÃO NEGRA.**

Dissertação aprovada como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Direito pelo Programa de Pós-Graduação stricto sensu – Curso de Mestrado em Direitos Fundamentais e Democracia do Centro Universitário Autônomo do Brasil – UniBrasil, pela seguinte banca examinadora:

Orientador: Prof. Dr. Octavio Campos Fischer  
Centro Universitário Autônomo do Brasil – UniBrasil

Coorientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Marina Michel de Macedo Martynychen  
Centro Universitário Autônomo do Brasil – UniBrasil

Avaliadora externa: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Maria Angélica dos Santos  
Universidade Federal de Viçosa - UFV

Avaliador interno: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Allana Campos Marques Schrappe  
Centro Universitário Autônomo do Brasil - UniBrasil

Curitiba, 29 de março de 2023.

À minha família, aquela que me deu toda a base para ser o que eu sou e a que eu construo todos os dias com meu parceiro e amor, Enzo.

## **AGRADECIMENTOS**

Uma pesquisa, apesar da confecção por vezes solitária, não se faz sozinha, e de fato não se fez, uma das partes mais importantes são as pessoas que caminham ao nosso lado ao longo da jornada.

Essa pesquisa não seria possível sem os professores dessa casa, onde concluí minha graduação e agora o mestrado. A quem homenageio nas pessoas dos meus orientadores, que também foram meus professores na graduação, Marina Michel de Macedo Martynychen e Octavio Campos Fischer.

O professor Octavio com a calma e paciência que lhe são próprios, a disponibilidade em ouvir todas as minhas angústias e dizer “calma, vai dar tudo certo”, abraçou meu tema, minhas ideias e me enviou matérias, cursos e notícias que tinham relação com o tema. A professora Marina, com uma capacidade invejável de não se importar com o julgamento alheio e com uma empatia que lhe é própria, trouxe incontáveis questionamentos e foi fundamental para tornar jurídico um tema que começou sociológico. Essa pesquisa não seria a mesma sem vocês, obrigada pelo acolhimento, debates e, especialmente, por compreender o jeito atrapalhado dessa aluna pesquisar.

Aos amigos de trabalho do Prado&Mariani, a quem agradeço nas pessoas de Thaysa Prado e Felipe Mariani, pela amizade e troca profissional que contribuem, em muito, com a minha carreira.

Ao meus amigos, aqueles que o mestrado me trouxe e cujas conversas foram essenciais tanto para pesquisa como para minha saúde mental, Bruna Simioni, Joyce Pires, Isadora Teixeira Carlos, Clayton Gomes, Lucas Mano, Gabriel Zapparoli, Andressa Passig, Andréa Vaz, Tais Martins, Silmara Lima, Fran Morbini, Luciane Sobral e Derick Cordeiro, não foram os únicos amigos que fiz e pretendo levar para vida.

Aos meus amigos de jornada, que entenderam as minhas ausências, acolheram meus desesperos e acreditaram em mim, cada um a seu modo impulsionou essa pesquisa Georgia Graichen, Marianna Frankiv, Israelly Toledo, Rodrigo Almeida, Williane Andreoli, Gabriela Rigoni, Bruna Hanthorne e Thais Lima.

Aos amigos do TLC – Movimento de Liderança Cristã, com quem compartilho minha fé e esperança numa humanidade solidaria, além de momentos especiais, aos quais homenageio nas pessoas de Katiuscia de Jesus, que deu o suporte necessário para minhas incontáveis ausências e Heder Teixeira, cuja a amizade vem desde o começo da minha jornada no movimento.

Meus pais, exemplo, incentivadores dos meus sonhos e responsáveis pela minha indignação com a desigualdade, Josemar e Sonia Ganho, sempre meu alicerce.

Ao meu irmão Rafael Guilherme Rodrigues Ganho e minha cunhada Ana Paula Cerdeiro pelo incentivo e afeto.

À Maria de Lourdes da Luz, por cuidar de mim até hoje.

As crianças da minha vida, cuja alegria e energia tornam a vida mais leve, Micaela Ganho, Joaquim Guterres, Maria Luiza Guterres, Julia Moretti, Amparo Barboza e Cauã Ulian (que já não é mais tão criança).

Aos Barboza, família que carinhosamente me acolheu.

E por fim, Enzo Barboza, a calma na minha tempestade, obrigada pela paciência, incentivo, acolhimento e amor, por me dar o suporte necessário para seguir em frente nos dias mais difíceis e por comemorar comigo todas as pequenas vitórias, te amo.

*Trabalhadoras e trabalhadores do Brasil, vocês existem e são valiosos para nós.*

*Mulheres do Brasil, vocês existem e são valiosas para nós.*

*Homens e mulheres pretos e pretas do Brasil, vocês existem e são valiosos para nós.*

*Povos indígenas deste país, vocês existem e são valiosos para nós.*

*Pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transsexuais, travestis, intersexo e não binárias, vocês existem e são valiosas para nós.*

*Pessoas em situação de rua, vocês existem e são valiosas para nós.*

*Pessoas com deficiência, pessoas idosas, anistiados e filhos de anistiados, vítimas de violência, vítimas da fome e da falta de moradia, pessoas que sofrem com a falta de acesso à saúde, companheiras empregadas domésticas, todos e todas que sofrem com a falta de transporte, todos e todas que têm seus direitos violados, vocês existem e são valiosos para nós.*

Silvio Almeida - fragmento do discurso de posse como ministro dos Direitos Humanos em 03/01/2023.

## RESUMO

O objetivo da presente pesquisa é investigar se há obrigação das sociedades anônimas em promoverem a diversidade racial por meio da contratação de pessoas pretas, em especial, nos cargos de liderança e gestão. Para isso, analisou-se o racismo estrutural no Brasil, passando pela situação das pessoas pretas no mercado de trabalho. As hipóteses analisadas foram de que a obrigação das sociedades anônimas promoverem a diversidade racial, estaria implícita na função social da empresa e de que a solução poderia estar na governança corporativa. Concluiu-se que a função social da empresa engloba a obrigação da promoção da diversidade racial. Contudo, é necessária a existência de legislação que imponha sanções para os casos de não cumprimento de tais obrigações, em especial porque a lei das sociedades anônimas prevê responsabilização pessoal dos administradores e controladores e que a governança corporativa por si só refletiria numa mudança muito lenta da promoção da diversidade nas sociedades anônimas, aponta-se como solução a implementação de ações afirmativas. A metodologia utilizada foi a qualitativa, a partir de revisão bibliográfica, estudo de caso e análise de dados. Consultou-se, também, a legislação vigente.

**Palavras-chave:** racismo estrutural; função social; governança corporativa; ações afirmativas

## RESUMEN

El objetivo de esta investigación es indagar si existe la obligación de que las empresas promuevan la diversidad racial mediante la contratación de personas negras, especialmente en puestos de liderazgo y gestión. Para ello, se analizó el racismo estructural en Brasil, pasando por la situación de las personas negras en el mercado laboral. Las hipótesis analizadas fueron que la obligación de las empresas de promover la diversidad racial estaría implícita en la función social de la empresa y que la solución podría estar en el gobierno corporativo. Se concluyó que la función social de la empresa comprende la obligación de promover la diversidad racial. Sin embargo, es necesario contar con una legislación que imponga sanciones para los casos de incumplimiento de dichas obligaciones, sobre todo porque la ley de sociedades mercantiles prevé la responsabilidad personal de los administradores y controladores y que el gobierno corporativo por sí solo reflejaría un cambio muy lento en la promoción de la diversidad en las empresas, se apunta como solución la implementación de acciones afirmativas. La metodología utilizada fue cualitativa, basada en una revisión bibliográfica, estudio de caso y análisis de datos. También se consultó la legislación vigente.

**Palabras clave:** racismo estructural; papel social; Gobierno corporativo; acciones afirmativas

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>11</b>
<b>1. DIREITOS FUNDAMENTAIS E A QUESTÃO RACIAL</b> .....	<b>15</b>
1.1 RACISMO ESTRUTURAL NO BRASIL .....	15
1.2 PESSOAS NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO .....	26
1.3 DIREITOS FUNDAMENTAIS, IGUALDADE E A POPULAÇÃO NEGRA .....	35
<b>2. FUNÇÃO SOCIAL DAS SOCIEDADES ANÔNIMAS BRASILEIRAS</b> .....	<b>40</b>
2.1 DA IRRESPONSABILIDADE À FUNÇÃO SOCIAL .....	40
2.2 ARTIGOS 116, § ÚNICO E 154 DA LEI 6.404/76 .....	50
2.3 GOVERNANÇA CORPORATIVA .....	61
<b>3. PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE</b> .....	<b>70</b>
3.1 GESTÃO DA DIVERSIDADE .....	70
3.2 CASO MAGAZINE LUIZA .....	75
3.3 AÇÕES AFIRMATIVAS .....	79
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>96</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>100</b>

## INTRODUÇÃO

Os dados sobre a desigualdade<sup>1</sup> no Brasil são preocupantes e alarmantes, em especial, em relação à questão racial, uma vez que em razão de fatores históricos a população negra tem sido uma das mais afetadas.

A discriminação e o preconceito têm estado presentes na realidade nacional, fruto de uma história colonial-escravagistas que excluiu e segregou os negros das mais diversas formas, inclusive com a invisibilidade de sua cultura.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE),<sup>2</sup> 56,2% da população brasileira se autodeclara preta ou parda. Contudo, essa população vem sendo oprimida e excluída dos espaços de poder ao longo de décadas.

A população negra, apesar de ser maioria no Brasil, experimenta desigualdade e falta de oportunidade, reflexo de uma realidade escravocrata e de que a igualdade, em que pese consagrada como princípio no texto constitucional, não é para todos. Isso porque, embora seja uma população numerosa e que por consequência deveria estar representada nos mais diferentes espaços sociais, não é o que se observa.

Os dados relativos à empregabilidade de pessoas negras e das diferenças salariais, entre pretos e não pretos no Brasil, são marcadores de uma sociedade altamente racista, em especial quando analisados os dados<sup>3</sup> relativos à ocupação dos mais altos cargos (CEO - diretor executivo e CFO - diretor financeiro) das sociedades anônimas de capital aberto.

<sup>1</sup> “No tocante à pobreza monetária, a proporção de pessoas pretas ou pardas com rendimento inferior às linhas de pobreza, propostas pelo Banco Mundial, foi maior que o dobro da proporção verificada entre as brancas”. IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**, 2019. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf). Acesso em 22 fev. 2023. Outros dados que reforçam a afirmação relativa à desigualdade racial no Brasil são apresentados no capítulo 1 dessa pesquisa.

<sup>2</sup> IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2019**. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raca.html>. Acesso em: 21 de ago. de 2022.

<sup>3</sup> Os dados relativos à empregabilidade da população preta no Brasil serão apresentados no item 1.2, já os dados referentes a ocupação dos mais altos cargos nas sociedades anônimas, serão apresentados no item 2.3.

As questões que permeiam o racismo fazem parte da estrutura social que, por meio de suas instituições, perpetua e mantém o racismo de modo tão eficiente que as próprias vítimas, por vezes, não reconhecem sua existência.

Diversamente de outras nações não houve no Brasil, após a abolição da escravatura, uma segregação racial institucionalizada, bem como não houve um reconhecimento institucional da existência do racismo, o que faz com que parte da população defenda que não há racismo no país.<sup>4</sup>

Essa ideia de inexistência de racismo advém da concepção de que o Brasil é um país miscigenado, o que não passa de uma concepção, uma vez que os dados<sup>5</sup> demonstram a exclusão da população negra dos espaços de poder, sejam eles públicos ou privados.

Contudo, apenas constatar a existência de racismo no país, embora necessário, não é suficiente para que se atinja a igualdade material, formalmente consagrada pela Constituição Federal de 1988.

Observa-se um abismo entre a realidade da sociedade brasileira e os princípios e garantias constitucionais. O combate à desigualdade, em especial ao racismo, é dever, não só do Estado, mas de toda a sociedade.

Debates sobre a diversidade vem ganhando espaço no cenário nacional. Os programas de gestão da diversidade nas empresas, em certa medida, evidenciam um grau de preocupação com sua responsabilidade social.

Convém destacar que a formação cultural da sociedade brasileira é plural, o que do ponto de vista da promoção da diversidade nas empresas emerge a necessidade de compreender os elementos que permeiam a diversidade, uma vez que pautada na desigualdade, pode produzir um efeito diverso do pretendido, pois pode torna-se um elemento de exclusão, acarretando situações de preconceito e discriminação, no ambiente de trabalho, em relação aos grupos que se pretende incluir.

<sup>4</sup> A problemática da falta de reconhecimento da existência de racismo no Brasil é trabalhada por Jessé Souza na obra “A ralé brasileira: quem é e como vive”, questão que será abordado no capítulo 1 dessa pesquisa.

<sup>5</sup> IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil, 2019.** Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf). Acesso em 22 fev. 2023.

Desse modo, é possível ter diversidade, do ponto de vista quantitativo numérico e não ter inclusão. Uma vez que, a inclusão vem de incutir no indivíduo a sensação de pertença, que pode não existir ainda que haja diversidade.

A análise da promoção da diversidade, tem especial relevância, ainda mais num país como o Brasil que tem como traço marcante a desigualdade. Com isso, questiona-se se as Sociedades Anônimas possuem a obrigação de promover a diversidade racial e se a eventual não promoção teria alguma implicação?

Analisar, portanto, o papel que as empresas cumprem na promoção da diversidade, guarda forte relação com sua função social.

O problema de pesquisa que se pretende investigar é se a promoção da diversidade nas Sociedades Anônimas é uma obrigação que decorre da função social.

Objetiva-se investigar a segregação racial no Brasil; analisar os artigos 116, § único e 154 da Lei 6.404/76; conceituar função social da empresa; examinar se há obrigação de as Sociedades Anônimas promoverem a diversidade racial.

A atuação das empresas ganha importante espaço no cenário nacional, no que se refere a promoção da diversidade. De modo a situar a relevância do desenvolvimento do tema dentro da pesquisa, conceituaremos função social e responsabilidade social, diferenciando os dois termos, analisando a questão especificamente a partir da Lei das Sociedades Anônimas, com ênfase no disposto nos artigos 116, § único e 154 da Lei 6.404/76.

Questão que gera divergência quando se discute a função social da empresa diz respeito ao equilíbrio com aspectos econômicos liberais, uma vez que uma parte da doutrina defende que a função social da empresa está na geração de lucro.

A presente pesquisa alinha-se à área de concentração “Direitos Fundamentais e Democracia” e enquadra-se na linha 1 do PPDG “Constituição e Condições Materiais da Democracia”.

A metodologia de abordagem utilizada foi a qualitativa. Desenvolvendo-se a pesquisa a partir de revisão bibliográfica, estudo de caso, análise de dados estatísticos. Consultou-se, também, a legislação vigente.

A pesquisa foi desenvolvida em três capítulos. Destinou-se o primeiro a investigação do panorama da realidade da população negra no Brasil, passando pelo

conceito de racismo estrutural, análise dos dados relativos à população negra no mercado de trabalho e a violação de direitos fundamentais sofrida por essa população.

No segundo capítulo apresenta-se o conceito de função social, traçando-se um breve panorama histórico para analisar em que momento a função social passou a integrar o rol de obrigações das sociedades empresárias no Brasil, diferencia-se função social e responsabilidade social, passando pela análise das obrigações impostas pelos artigos 116, § único e 154 da Lei das Sociedades Anônimas, com enfoque na existência da obrigação jurídica das companhias promoverem a diversidade racial, finalizando com a investigação do impacto da governança corporativa para promoção da diversidade.

No terceiro capítulo apresenta-se o conceito de gestão da diversidade e analisa-se o caso do programa de trainee, destinado a contratação de pessoas negras, da empresa Magazine Luiza, sob os aspectos relativos a sua repercussão e o conteúdo da Ação Civil Pública n. 0000790-37.2020.5.10.0015,<sup>6</sup> que tramitou perante a 15<sup>o</sup> Vara do Trabalho de Brasília, Distrito Federal, promovida pela Defensoria Pública da União, em especial em relação aos argumentos empregados para defender a ilegalidade do programa baseado na proibição de discriminação no mercado de trabalho.

Por fim, aborda-se a questão das ações afirmativas, passando pelo conceito e análise de seu impacto, em especial quanto à promoção da diversidade racial no Brasil, estabelecendo-se um paralelo com as políticas de cotas raciais nas universidades Federais, cujo resultado foi efetivo, analisando-se as políticas de cota como um caminho para a promoção da diversidade racial pelas empresas.

<sup>6</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (10<sup>o</sup> Região). Ação Civil Pública n. 0000790-37.2020.5.10.0015. Autor: Defensoria Pública da União, Ré: Magazine Luiza S/A. 15<sup>o</sup> Vara do Trabalho de Brasília-DF.

## 1. DIREITOS FUNDAMENTAIS E A QUESTÃO RACIAL

### 1.1 RACISMO ESTRUTURAL NO BRASIL

A população brasileira é em sua maioria negra, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)<sup>7</sup>, 56,2% das pessoas do país se autodeclararam pretas ou pardas. Esses dados, segundo Djamila Ribeiro indicam que o Brasil possui a maior nação negra fora da África, e destaca que a ausência de representatividade dessas pessoas em espaços de poder deveria causar estranheza.<sup>8</sup>

Os termos “racismo” e “raça” estão intimamente ligados, sendo necessário compreender o que é raça para que se possa entender o que racismo. São inúmeras as pesquisas que trabalham esses termos e plurais os conceitos e as abordagens adotadas em cada definição.

Segundo Francisco Bethencourt,

A instabilidade do termo “raça” prova que a sua classificação reflete o contexto histórico, em vez de defini-lo. O problema é que o termo acabou por se tornar demasiado contaminado pelas práticas políticas de segregação e de extermínio para que possa ser usado de modo neutro pelos pesquisadores. Isso explica o motivo por que antropólogos e historiadores começaram a procurar termos alternativos que designem grupos coletivos fora dos limites ideológicos e anacrônicos da classificação racial.<sup>9</sup>

No decorrer da história o termo “raça” foi usado de diversas formas, ganhando novo significado com o surgimento do movimento negro que passou a utiliza-lo como símbolo de orgulho e resgate da dignidade.<sup>10</sup>

<sup>7</sup> IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2019**. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raca.html>. Acesso em: 21 ago. 2022.

<sup>8</sup> RIBEIRO, Djamila. **Pequeno manual antirracista** (e-book). São Paulo: Companhia das Letras, 2019, s.p.

<sup>9</sup> BETHENCOURT, Francisco. **Racismos: das Cruzadas ao Século XX**. (e-book). Companhia da Letras, 2018, s.p.

<sup>10</sup> GURGEL, Argemiro Eloy. **Origem do racismo em relação ao negro no Brasil**. Série Caminhos de Cidadania. Universidade Federal de São João Del-Rei Disponível em: [https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/fortim/cartilha%20racismo%20web%20\(2\).pdf](https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/fortim/cartilha%20racismo%20web%20(2).pdf). Acesso em: 24 de ago. de 2022. s.p.

Segundo Silvio Almeida “a raça é um elemento essencialmente político, sem qualquer sentido fora do âmbito socioantropológico.”<sup>11</sup>

A diferenciação racial foi criada para justificar exclusão e subjugação no transcurso da história, não guardando nenhuma sustentação no campo biológico<sup>12</sup>. Contudo, o termo raça é utilizado dentro do âmbito socioantropológico, para fins de estudo.

Ainda que hoje seja quase um lugar comum que antropologia surgida no início do século XX e a biologia - especialmente a partir do sequenciamento do genoma - tenha há muito demonstrado que não existem diferenças biológicas ou culturais que justifiquem um tratamento discriminatório entre seres humanos, o fato é que a noção de raça ainda é um fator político importante, utilizado para naturalizar desigualdades e legitimar a segregação e o genocídio de grupos sociologicamente considerados minoritários.<sup>13</sup>

Cícero João da Costa Filho destaca que:

“Raça” humana é um conceito inconsistente porque não se sabe da existência de uma raça pura, da qual as demais se originaram. Com os avanços trazidos pela moderna Biologia, a partir de áreas como a Genética das Populações e novos campos na área da Antropologia, provou-se que são as relações entre os seres em suas respectivas culturas que acabam determinando a permanência ou não de caracteres morfológicos responsáveis pela variação da espécie.<sup>14</sup>

Desse modo, embora não haja no campo da ciência biológica uma distinção entre os seres humanos que valide sua distinção por raça, o termo raça é utilizado no campo socio antropológico para diferenciar indivíduos, de regra baseado em aspectos fenotípicos. Na história da humanidade a ideia de raça em diferentes momentos foi usada como elemento de exclusão.<sup>15</sup>

<sup>11</sup> ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Jandaíra, 2020. p. 31.

<sup>12</sup> Idem.

<sup>13</sup> Idem.

<sup>14</sup> COSTA FILHO, Cícero João da. Ainda se fala de raça: debatendo os desdobramentos em torno do racismo moderno e atual. **Revista Convergência Crítica**, São Paulo, n. 8, p. 106-125, 2017. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/convergenciacritica/article/view/36514>. Acesso em: 21 fev. 2023, p. 110.

<sup>15</sup> Ibidem, p 122-123.

Apresentado o conceito de raça, passa-se a analisar o que é o racismo, para então adentrarmos aos aspectos da estrutura racista da sociedade brasileira.

Segundo Silvio Almeida,

Podemos dizer que racismo é uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagem ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertencem.<sup>16</sup>

O racismo pode ser definido, também, como:

uma ideologia que sustenta a superioridade de determinadas raças em relação a outras, preconizando ou não a segregação racial. Ainda que a sua existência seja negada ou ignorada em diversos contextos, públicos e privados, seus efeitos se materializam para a população preta e parda sob a forma de exclusão e negação de direitos, além da marginalização e aviltamento de sua cultura.<sup>17</sup>

Assim, pode-se definir racismo como um fenômeno que promove distinção baseada em raça<sup>18</sup> que cria vantagens ou desvantagens a depender do grupo racial em que o indivíduo está inserido.

Jessé Souza<sup>19</sup> destaca que questões complexas como o racismo precisam ser debatidas de forma correta, de modo a procurar uma definição cada vez mais precisa. Ainda, destaca que “embora hoje abundem as produções sobre a questão racial em nosso país, resta uma enorme ambiguidade quanto ao que é afinal o racismo brasileiro.”<sup>20</sup>

Em relação a sociedade brasileira, aponta Dennis de Oliveira que “[...]o racismo é uma ideologia que “cimenta” relações sociais particularmente em um país

<sup>16</sup> ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Jandaíra, 2020. p. 32.

<sup>17</sup> RESENDE, Débora Penido; TOSTES, Laura Ferreira Diamantino. A discriminação racial, o caso “magalu” e o dever das empresas de promover os direitos humanos. **Rev. do TRT 10**, Brasília, v. 24, n. 2, p. 213-223, 2020. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/426/338>. Acesso em 30 jan. 2022, p. 217.

<sup>18</sup> Raça no sentido sociológico, uma vez que como abordado, a ideia de raça não encontra fundamento no campo biológico.

<sup>19</sup> SOUZA, Jessé. **A ralé brasileira: quem é e como vive**. Belo Horizonte: UFMG, 2009, p. 364.

<sup>20</sup> SOUZA, Jessé. **A ralé brasileira: quem é e como vive**. Belo Horizonte: UFMG, 2009. p. 364

atravessado historicamente por mais de três séculos de escravização de africanos abolida de forma conservadora tardiamente.”<sup>21</sup>

Ao abordar o tema o professor Silvio Almeida diferencia racismo de preconceito racial, definindo o preconceito racial como “o juízo baseado em estereótipos acerca de indivíduos que pertençam a um determinado grupo racializado, e que pode ou não resultar em práticas discriminatórias”<sup>22</sup>, exemplo disso é “considerar negros violentos e inconfiáveis, judeus avarentos ou orientais ‘naturalmente’ preparados para as ciências exatas.”<sup>23</sup>

Já a discriminação, segundo Silvio Almeida, refere-se ao tratamento desigual destinado a grupos racialmente identificados.<sup>24</sup> “Portanto, a discriminação tem como requisito fundamental o poder, ou seja, a possibilidade efetiva do uso da força, sem o qual não é possível atribuir vantagens por conta da raça.”<sup>25</sup>

Ainda, Silvio Almeida, afirma que a discriminação pode ser direta ou indireta. A discriminação direta se caracteriza pela aversão a grupos ou indivíduos em razão da condição racial, ao passo que a discriminação indireta é caracterizada por circunstância específica em que determinado grupo minoritário é excluído, o que ele denomina de discriminação de fato, pode ser caracterizada, também, por uma suposta neutralidade, sem que se considere as diferenças sociais existentes.<sup>26</sup>

A discriminação, direta ou indireta, apresenta como consequência no transcurso do tempo à estratificação social que impacta toda uma geração de indivíduos que ficam à margem da sociedade, para quem são limitadas ou quase inexistentes as chances de mobilidade social, bem como oportunidades de sustento material, dentre outros óbices que limitam ou inviabilizam as possibilidades de um indivíduo.<sup>27</sup>

<sup>21</sup> OLIVEIRA, Dennis de. **Racismo Estrutural**: uma perspectiva histórico-crítica (e-book). São Paulo: Editora Dandara, 2021.

<sup>22</sup> ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Jandaíra, 2020. p. 32.

<sup>23</sup> Idem.

<sup>24</sup> Idem.

<sup>25</sup> Idem.

<sup>26</sup> Ibidem, p. 32-34.

<sup>27</sup> Ibidem, p. 34.

Ainda, é possível falar de discriminação positiva, quando essa tem por objetivo promover diversidade, questão que será abordada, mais especificamente, na última parte desta pesquisa.

As questões até aqui apresentadas fazem emergir “a necessidade de discutir a evidente existência do racismo no Brasil. O silêncio a seu respeito, inclusive, tem sido a forma mais eficaz de mantê-lo atuante.”<sup>28</sup>

Alguns questionamentos apresentados por Djamila Ribeiro, em sua obra “pequeno manual antirracista”, são necessárias para reflexão sobre os impactos do racismo na sociedade:

Devemos nos perguntar: quantos talentos o Brasil perde todos os dias por causa do racismo? A situação é ainda mais grave para mulheres negras, que são muitas vezes destinadas ao subemprego: quantas físicas, biólogas, juízas, sociólogas etc. estamos perdendo? Políticas que obrigam as empresas a pensar e criar ações antirracistas poderiam reverter esse quadro.<sup>29</sup>

Mesmo frente a esses relevantes questionamentos e tantos outros dados, não é incomum discursos que sustentam a inexistência de racismo e preconceito no Brasil, em especial sob a ótica da miscigenação, discurso esse que não encontra respaldo na realidade, principalmente quando analisados dados referentes a condição da população negra no país, seja em relação ao mercado de trabalho<sup>30</sup>, ao número de

<sup>28</sup> RESENDE, Débora Penido; TOSTES, Laura Ferreira Diamantino. A discriminação racial, o caso “magalu” e o dever das empresas de promover os direitos humanos. **Rev. do TRT 10**, Brasília, v. 24, n. 2, p. 213-223, 2020. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/426/338>. Acesso em 30 jan. 2022, p. 214.

<sup>29</sup> RIBEIRO, Djamila. **Pequeno manual antirracista** (e-book). São Paulo: Companhia das Letras, 2019. s.p

<sup>30</sup> “Em 2018, o rendimento médio mensal das pessoas ocupadas brancas (R\$ 2 796) foi 73,9% superior ao das pretas ou pardas (R\$ 1 608). Tal diferença relativa corresponde a um padrão que se repete, ano a ano, na série histórica disponível”. <sup>30</sup> IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil, 2019**. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf). Acesso em 22 fev. 2023, p. 3.

peças negras encarceradas<sup>31</sup>, vivendo em situação de extrema pobreza, vítimas de violência, dentre outros igualmente alarmantes.<sup>32</sup>

Além disso, pode-se dizer que, na sociedade brasileira, o racismo adquiriu uma característica particular de negação, o que direcionou a racionalidade sociopolítica da população brasileira à crença de que a suposta existência de uma democracia racial era sinônimo de igualdade de oportunidades e de condições de acesso aos direitos humanos entre pessoas brancas e negras. A subjetividade da pessoa negra foi condicionada a uma imagem socialmente construída e baseada em sua negação da condição de pessoa, evoluindo, posteriormente, para o aspecto da teorização de um estigma sobre suas características fenotípicas, o que corroborou para a invisibilidade e apagamento social do negro.<sup>33</sup>

A narrativa histórica Brasileira, conforme ensinamento de professor Jessé Souza em sua obra, “A ralé brasileira: quem é e como vive”, apresenta o que ele denomina de “mito da brasilidade” essa ideia de brasileiro cordial, caloroso, amistoso e acolhedor que vai sustentar uma identidade nacional criada, que impõe entraves para que se possa debater problemas sociais graves.<sup>34</sup>

O corolário do nosso mito da cordialidade é a aversão a toda forma de explicitação de conflito e de crítica. Isso é verdade mesmo em contexto nos quais o conflito e a crítica são as precondições para qualquer ação produtiva como no universo da política e do debate acadêmico e intelectual (...). Por

<sup>31</sup> “No Brasil, mais de 66% das pessoas encarceradas são negras, segundo dados do Departamento Penitenciário Nacional (Depen) – uma proporção que cresceu 14% em 15 anos. O número pode estar sub-representado, pois não há informações sobre raça e cor de mais de 20% da população carcerária. A população negra também é a que mais sofre violência – 74,4% das vítimas de violência letal são pessoas negras, de acordo com o Fórum Brasileiro de Segurança Pública. Ambas as estatísticas estão acima da proporção de pessoas negras no país (56,1%), segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).” TORRES, Iuri. **CNJ trabalha ações contra desigualdade racial nos sistemas penal e socioeducativo**. CNJ – Conselho Nacional de Justiça. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/cnj-trabalha-acoes-contradesigualdade-racial-nos-sistemas-penal-e-socioeducativo/>. Acesso em: 20 fev. 2023.

<sup>32</sup> “Em relação aos rendimentos de todas as fontes, o quadro distributivo é semelhante ao encontrado no rendimento do trabalho. Apesar de a população preta ou parda ser maioria no Brasil (55,8%), esse grupo, em 2018, representou apenas 27,7% das pessoas quando se consideram os 10% com os maiores rendimentos. Por outro lado, entre os 10% com os menores rendimentos, observa-se uma sobrerrepresentação desse grupo, abrangendo 75,2% dos indivíduos.” IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil, 2019**. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf). Acesso em 22 fev. 2023, p. 3, p.4.

<sup>33</sup> MARTINS, Adhara Salomão; SPINIELI, André Luiz Pereira. Ações afirmativas e população negra: rompendo barreiras e exclusões concretas no mercado de trabalho. **Revista Espaço Crítico – NUSEC**. v. 1, n. 1, dez., p. 134-148, Goiânia, 2020. Disponível em: <http://revistas.ifg.edu.br/rec/article/view/912/644>. Acesso em: 30 jan. 2021. p. 138.

<sup>34</sup> SOUZA, Jessé. **A ralé brasileira: quem é e como vive**. Belo Horizonte: UFMG, 2009. p. 39.

conta disso nosso debate acadêmico e político é tão pobre e tão pouco crítico. A aversão ao conflito é o núcleo de nossa “identidade nacional”, na medida em que penetrou a alma de cada um de nós de modo afetivo e incondicional. O mito da brasilidade assim construído, é extremamente eficaz de norte a sul e constitui-se em base indispensável para qualquer discurso sobre o país.<sup>35</sup>

Essa construção que Jessé Souza denomina de “mito de Brasilidade”, que traz consigo a imagem de um brasileiro cordial e acolhedor, contribuí para sustentar os discursos que defendem a inexistência de racismo no Brasil, como se a miscigenação somada a “natural” cordialidade do povo brasileiro não abrisse espaço para que houvesse exclusão em relação a grupos determinados, ainda que o discurso não encontre respaldo empírico e nem nos dados.

É verdade que o Brasil é diferente, mas nada é mais equivocado do que concluir que por isso não somos um país racista. É preciso identificar os mitos que fundam as peculiaridades do sistema de opressão operado aqui, e certamente o da democracia racial é o mais conhecido e nocivo deles. Concebido e propagado por sociólogos pertencentes à elite econômica na metade do século XX, esse mito afirma que no Brasil houve a transcendência dos conflitos raciais pela harmonia entre negros e brancos, traduzida na miscigenação e na ausência de leis segregadoras [...] estimulados pela naturalização da miscigenação forçada durante o período colonial, perpetuam o mito da democracia racial. Essa visão paralisa a prática antirracista, pois romantiza as violências sofridas pela população negra ao escamotear a hierarquia racial com uma falsa ideia de harmonia.<sup>36</sup>

Contudo, a negação da existência do racismo, dificulta dentre tantas outras questões problemáticas a superação da desigualdade por ele provocada. Para que seja possível abrir caminhos para superação do racismo é imprescindível o seu reconhecimento.

(...) uma vez que o racismo no Brasil tem um caráter extremamente múltiplo que é possível percebê-lo, por exemplo, na ausência de modelos negros e negros nos anúncios publicitários ou no tratamento descortês comum em lugares públicos a famílias negras. Com a maior visibilidade do racismo e da luta contra o racismo ocorrendo em uma sociedade midiaticizada pelas redes sociais, todas essas narrativas aparecem em um mesmo momento, dificultando muitas vezes a construção de uma reflexão sobre o fenômeno do racismo. Mais que isso, essas narrativas reduzem o problema a uma mera

<sup>35</sup> Idem.

<sup>36</sup> RIBEIRO, Djamilia. **Pequeno manual antirracista** (e-book). São Paulo: Companhia das Letras, 2019. s.p

questão comportamental, um desvio de conduta e, assim, aproximam-se justamente de uma concepção funcionalista.<sup>37</sup>

Conforme apontado, aspecto bastante presente no fantasioso discurso de inexistência de racismo no Brasil, está ancorado na ideia de “miscigenação”<sup>38</sup>, que quando aliado ao fato de no país não terem existido leis segregacionistas e ao discurso de que há uma harmonia e gentilidade entre raças, são “fatores que dificultam a discussão sobre o racismo até hoje, fazendo com que a discriminação contra a população negra se perpetue de maneira dissimulada, disfarçada e silenciosa”.<sup>39</sup>

Há tempos diversas áreas do conhecimento estudam os efeitos sociais do racismo e da discriminação<sup>40</sup>, em especial a antropologia e a sociologia apresentam

<sup>37</sup> OLIVEIRA, Dennis de. **Racismo estrutural**: uma perspectiva histórico-crítica (E-book). São Paulo: Editora Dandara, 2021, s.p.

<sup>38</sup> Em primeiro lugar, a miscigenação vem dando suporte ao mito da democracia racial, na medida em que o intercuro sexual entre brancos, indígenas e negros seria o principal indicativo de nossa tolerância racial, argumento que omite o estupro colonial praticado pelo colonizador sobre mulheres negras e indígenas, cuja extensão está sendo revelada pelas novas pesquisas genéticas que nos informam que 61% dos que se supõem brancos em nossa sociedade têm a marca de uma ascendente negra ou índia inscrita no DNA, na proporção de 28% e 33%, respectivamente.

Em segundo lugar, a miscigenação tem constituído um instrumento eficaz de embranquecimento do país por meio da instituição de uma hierarquia cromática e de fenótipos que têm na base o negro retinto e no topo o “branco da terra”, oferecendo aos intermediários o benefício simbólico de estar mais próximos do ideal humano, o branco. Isso tem impactado particularmente os negros brasileiros, em função de tal imaginário social, que indica uma suposta melhor aceitação social dos mais claros em relação aos mais escuros, o que parece ser o fator explicativo da diversidade de expressões que pessoas negras ou seus descendentes miscigenados adotam para se definir racialmente, tais como moreno-escuro, moreno-claro, moreno-jambo, marrom-bombom, mulato, mestiço, caboclo, mameluco, cafuzo, ou seja, confusos, de tal maneira que acabam todos agregados na categoria oficial do IBGE: pardo! Algo que ninguém consegue definir como raça ou cor. Talvez o termo “pardo” se preste apenas a agregar os que, por terem sua identidade étnica e racial destroçada pelo racismo, pela discriminação e pelo ônus simbólico que a negritude contém socialmente, não sabem mais o que são ou, simplesmente, não desejam ser o que são.

Essas diferenciações, portanto, vêm funcionando, com eficácia, como elementos de fragmentação da identidade negra e impedindo que está se transforme em elemento aglutinador no campo político para reivindicações coletivas por equidade racial, pois, ao contrário do que indica o imaginário social, pretos e pardos (conforme a nomenclatura do IBGE) compõem um agrupamento que, do ponto de vista dos indicadores sociais, apresenta condições de vida semelhantes e igualmente inferiores quando comparadas ao grupo branco, razão pela qual se define hoje, política e sociologicamente, a categoria negra como o somatório daqueles que o Censo classifica como pretos e pardos. CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011. p. 66-68.

<sup>39</sup> AZEVEDO, Amilton Magno; SILVA, Adriana Maria de Souza da; CONCEIÇÃO, Elaine Barbosa da. Reflexões sobre o racismo: desigualdade, raça e gênero no mundo do trabalho. In: CAMILO, Juliana; FORTIM, Ivelise; AGUERRE, Pedro (orgs.). **Gestão de Pessoas**: prática de gestão de diversidade nas organizações. São Paulo, Editora Senac, 2019. p. 111-126, p. 113.

<sup>40</sup> Os efeitos do racismo são percebidos nos dados IBGE, como a baixa escolaridade da população negra, baixa representatividade política, menores salários em relação a população branca, entre outros. IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desigualdades Sociais por Cor**

notável contribuição para o enfrentamento do mito da democracia racial explicitando as desigualdades raciais entre brancos e negros no Brasil. A magnitude dessa desigualdade vem sendo qualificada e, também, apontada por economistas, sendo possível, a partir dos dados, afirmar que o Brasil é um país apartado racialmente, dada a radical diferença entre brancos e negros presente nos Índices de Desenvolvimento Humano (IDH).<sup>41</sup>

Temos hoje, portanto, razoável radiografia socioeconômica das desigualdades raciais produzidas pelo racismo e pela discriminação. No entanto, esses diagnósticos se ressentem da ausência de estudos sobre um dos aspectos mais perversos do racismo e da discriminação racial: os danos psíquicos e, sobretudo, o golpe na autoestima que os mecanismos discriminatórios produzem nas vítimas do racismo.<sup>42</sup>

O racismo é uma ideologia<sup>43</sup> que se apresenta de diferentes formas, não existindo um único tipo de racismo<sup>44</sup> no Brasil, cada um desses tipos atinge o sujeito de modo distinto.

Dentre esses tipos, o racismo estrutural, por ser decorrente da estrutura social estabelecida, merece destaque pela sua particularidade e perigo silencioso. Ele está relacionado às situações do cotidiano, às regras de um processo social, histórico e político, aos costumes, e em virtude disso, acaba passando de forma imperceptível.<sup>45</sup>

**ou Raça no Brasil, 2019.** Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf). Acesso em 22 fev. 2023, p. 3.

<sup>41</sup> CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011, p. 79.

<sup>42</sup> Idem.

<sup>43</sup> O termo ideologia, aqui é empregado no seguinte sentido: “Ideologia designa o *genus*, ou a *species* diversamente definida, dos sistemas de crenças políticas: um conjunto de ideias e de valores respeitantes à ordem pública e tendo como função orientar os comportamentos políticos coletivos. BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. **Dicionário de Política**. Tradução de Carmen C. Varriale, v. 1, 11. ed. Brasília: UNB, p. 585.

<sup>44</sup> Silvio Almeida classifica o racismo em três concepções: individualista, institucional e estrutural. O autor ainda esclarece que “ao contrário de grande parte da literatura sobre o tema que utiliza os termos indistintamente, diferenciamos o racismo institucional do racismo estrutural. Não são a mesma coisa e descrevem fenômenos distintos”. ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Jandaíra, 2020, p. 35.

<sup>45</sup> HIRSCH, Fábio Periandro de Almeida; HIRSCH, Carla Conchita Pacheco Bouças; MONTEIRO, Maria Carolina Barroso Bastos. Políticas públicas versus racismo estrutural e necropolítica no Brasil. **Revista de Direito (Vicos)**, v. 13, p. 01-17, 2021. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8080723>. Acesso em 29 jan. 2022, p. 4

O debate sobre racismo estrutural encontra entrave, primeiramente, no reconhecimento de sua existência, inclusive entre aqueles que experienciam suas consequências, o que evidencia a eficiência de sua estrutura, pois a questão passa despercebida, inclusive, pelas vítimas.<sup>46</sup>

Para tratar de racismo estrutural é preciso ir no cerne do problema. No Brasil a questão passa, necessariamente, por uma análise histórico-crítica, compreendendo que o racismo é o produto de uma tipologia de classificação racial solidificada, em especial, no século XVI como fruto de um projeto da ideologia eurocentrista.<sup>47</sup>

A narrativa eurocentrista simplifica o processo civilizatório e estabelece um padrão de hegemonia da “branquitude”<sup>48</sup>.

O eurocentrismo é uma narrativa ideológica que simplifica o processo civilizatório das tradições helênicas até o Renascimento e é com base nisso que se estabelece um padrão normativo racional que sustenta a hegemonia da “branquitude”. Esta branquitude normativa que se posiciona como centro hegemônico de uma tipologia de classificação racial que se expressa, primeiramente, na vertente metafísica/religiosa (brancos cristãos e demais etnias não cristãs); passando pela “racional-científica” (teorias da eugenia, darwinismo social) e depois cristalizada a partir dos sentidos civilizatórios (povos desenvolvidos e não desenvolvidos).<sup>49</sup>

Os reflexos do racismo estrutural estão presentes e podem ser identificados tanto nas instituições públicas como nas privadas, o racismo nas organizações se

<sup>46</sup> RESENDE, Débora Penido; TOSTES, Laura Ferreira Diamantino. A discriminação racial, o caso “magalu” e o dever das empresas de promover os direitos humanos. **Rev. do TRT 10**. v. 24, n. 2, p. 213-223, Brasília, 2020. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/426/338>. Acesso em 30 jan. 2022. p. 217.

<sup>47</sup> OLIVEIRA, Dennis de. **Racismo Estrutural**: uma perspectiva histórico-crítica (e-book). São Paulo: Editora Dandara, 2021.

<sup>48</sup> “a branquitude é entendida como uma posição em que sujeitos que ocupam esta posição foram sistematicamente privilegiados no que diz respeito ao acesso a recursos materiais e simbólicos, gerados inicialmente pelo colonialismo e pelo imperialismo, e que se mantêm e são preservados na contemporaneidade. Portanto, para se entender a branquitude é importante entender de que forma se constroem as estruturas de poder concretas em que as desigualdades raciais se ancoram. Por isso, é necessário entender as formas de poder da branquitude, onde ela realmente produz efeitos e materialidades.” SCHUCMAN, Lia Vainer. **Entre o “encardido”, o “branco” e o “branquíssimo”**: Raça, hierarquia e poder na construção da branquitude paulistana. 2012. Tese de Doutorado - Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Área de Concentração: Psicologia Social – Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, 2012.

<sup>49</sup> OLIVEIRA, Dennis de. **Racismo Estrutural**: uma perspectiva histórico-crítica (e-book). São Paulo: Editora Dandara, 2021.

manifesta de forma velada e silenciosa como parte da política organizacional que vai manter os privilégios dos grupos hegemônicos, como reflexo do sistema social que oprime, cria óbice, impede e dificulta a ascensão de pessoas pertencentes aos grupos vulneráveis.<sup>50</sup>

A branquitude como sistema de poder fundado no contrato racial, da qual todos os brancos são beneficiários, embora nem todos sejam signatários, pode ser descrita no Brasil por formulações complexas ou pelas evidências empíricas, como no fato de que há absoluta prevalência da branquitude em todas as instâncias de poder da sociedade: nos meios de comunicação, nas diretorias, gerências e chefias de empresas, nos poderes Legislativos, Executivo e Judiciário, nas hierarquias eclesiásticas, no corpo docente das universidades públicas ou privadas etc.<sup>51</sup>

Assim, o racismo se perpetua de forma velada e institucionalizada, criando e mantendo o privilégio dos brancos ao mesmo tempo que exclui e cria óbices aos negros. Esses óbices podem ocorrer de maneira explícita, o que fica evidenciado em casos de violência contra pessoas ou grupos ou ainda de forma velada, que ocorre em especial quando se ignora a existência da desigualdade, sem que se crie políticas de superação dessas diferenças. Nas palavras de Silvio Almeida, “as instituições são racistas porque a sociedade é racista.”<sup>52</sup>

O que queremos enfatizar do ponto de vista teórico é que o racismo, como processo histórico e político, cria as condições sociais para que, direta ou indiretamente, grupos racialmente identificados sejam discriminados de forma sistemática. Ainda que indivíduos que cometam atos racistas sejam responsabilizados, o olhar estrutural sobre as relações raciais nos leva a concluir que a responsabilização jurídica não é suficiente para que a sociedade deixe de ser máquina produtora de desigualdade racial.<sup>53</sup>

O racismo estrutural se desdobra em processo político e processo histórico. Político na medida em que o racismo ocorre de forma sistêmica e influencia os

<sup>50</sup> HIRSCH, Fábio Periandro de Almeida; HIRSCH, Carla Conchita Pacheco Bouças; MONTEIRO, Maria Carolina Barroso Bastos. Políticas públicas versus racismo estrutural e necropolítica no Brasil. **Revista de Direito (Vicos)**, v. 13, p. 01-17, 2021. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8080723>. Acesso em 29 jan. 2022, p. 4.

<sup>51</sup> CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011, p. 79.

<sup>52</sup> ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Jandaíra, 2020, p. 47.

<sup>53</sup> ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Jandaíra, 2020. p. 47

arranjos da sociedade, viabilizando a discriminação de grupos sociais inteiros. E histórico, pois, a especificidade da dinâmica racista está relacionada a formação de cada sociedade.<sup>54</sup>

Os diferentes processos de formação nacional dos Estados contemporâneos não foram produzidos apenas pelo acaso, mas por projetos políticos. Assim, as classificações raciais tiveram papel importante para definir as hierarquias sociais, a legitimidade na condução do poder estatal e as estratégias econômicas de desenvolvimento. Demonstra isso a existência de distintos modos de classificação social: no Brasil, além da aparência física de ascendência africana, o pertencimento de classe é explicitado na capacidade de consumo e na circulação social. Assim, a possibilidade de “transitar” em direção a uma estética relacionada à branquitude, e manter hábitos de consumo característico da classe média, pode tornar alguém racialmente “branco”.<sup>55</sup>

Desse modo, a dinâmica social e política que estrutura o racismo se mostra diversa a depender do contexto histórico e da formação de cada sociedade. Considerado que no Brasil, a questão econômica afasta ou aproxima um indivíduo da branquitude, o fator econômico é mais um dos mecanismos que contribui para que haja espaço para disseminação do discurso de que não há racismo no Brasil.

## 1.2 PESSOAS NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO

O preconceito é um importante componente na exclusão das pessoas negras do mercado formal de trabalho, fruto das raízes escravocratas e do racismo presente na estrutura da sociedade brasileira.

Ainda, um importante fator histórico contribuiu para a realidade das pessoas negras no mercado de trabalho, uma vez que após ser abolida a escravidão, não houve uma política de correção da realidade da população escravizada, e com exceção das poucas experiências de comunidades que herdaram terras de seus antigos senhores, a população negra migrou das áreas rurais para os centros urbanos

<sup>54</sup> Ibidem, p. 51.

<sup>55</sup> Ibidem, p. 52-55.

sem nenhuma perspectiva.<sup>56</sup> “Assim sua situação passou do drama da escravidão para o drama da invisibilidade pós-abolição.”<sup>57</sup>

Embora o recorte de gênero não seja especificamente objeto da presente pesquisa, quando considerados os fatores raça e gênero nos estudos sobre desigualdade, chega-se à população mais vulnerável, a mulher negra.

Ressalva-se ainda que, no Brasil, a parcela da população negra mais vulnerável são as mulheres. Invisibilizadas, hiperssexualizadas e estereotipadas, seus papéis sociais e no mercado de trabalho com frequência ficam restritos aos subempregos [...] diversas pesquisas revelam que, historicamente, as mulheres negras formam o grupo mais preteridos a posições de prestígio nas esferas do mundo político, intelectual e empresarial, e mesmo na esfera afetiva [...]. Nas empresas, destaca-se o persistente rebaixamento salarial e sua ausência quase que completa em cargos de prestígio e comando.<sup>58</sup>

Assim, ser mulher negra no Brasil é um duplo desafio, tanto para conseguir um trabalho formal como para se manter nele. São elas as primeiras a serem demitidas em momentos de crise e as que encontram maior dificuldade para voltar ao mercado de trabalho após ela.<sup>59</sup>

Embora, sempre tenha havido substancial diferença entre brancos e negros no mercado de trabalho, com grandes desvantagens de colocação e salário para pessoas negras, a crise sanitária causada pelo Covid-19 deixou essa realidade ainda mais evidente.

A pandemia afetou toda a classe trabalhadora do país, mas atingiu de forma distinta pessoas negras e não negras, isso porque as pessoas negras foram as mais demitidas, ademais encontram mais dificuldade de se recolocar no mercado de trabalho e ainda houveram as que, mesmo com os risco provocamos pela

<sup>56</sup> AZEVEDO, Amilton Magno; SILVA, Adriana Maria de Souza da; CONCEIÇÃO, Elaine Barbosa da. Reflexões sobre o racismo: desigualdade, raça e gênero no mundo do trabalho. In: CAMILO, Juliana; FORTIM, Ivelise; AGUERRE, Pedro (orgs.). **Gestão de Pessoas**: prática de gestão de diversidade nas organizações. São Paulo, Editora Senac, 2019. p. 111-126, p. 114.

<sup>57</sup> Idem.

<sup>58</sup> Ibidem, p. 115.

<sup>59</sup> BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; MACHADO, Monica Sapucaia. Cidadania e participação das mulheres: um direito individual ou social? **Revista de Direitos Fundamentais & Democracia**, Curitiba, v. 23, n. 3, p. 182-199, set./dez., de 2018. Disponível em: <https://revistaeletronicardfd.unibrazil.com.br/index.php/rdfd/article/view/892/560>. Acesso em: 26 set. 2021, p. 190.

disseminação do vírus, precisaram voltar antes em razão da necessidade de obtenção de renda para o sustento familiar.<sup>60</sup>

Consequência disso é que pessoas negras são maioria no mercado informal de trabalho, que por vezes está associado ao trabalho precário que limita ou impossibilita o acesso à proteção social, que engloba em especial direitos básicos como salário mínimo e os benefícios da previdência social.<sup>61</sup>

Durante a crise sanitária, entre o 1º e o 2º trimestre de 2020, 8,8 milhões de pessoas perderam seus postos de trabalho. Dessas 6,3 milhões (71,4%) eram negras, sendo 40,4%, mulheres e 31%, homens.<sup>62</sup>

Em relação aos não negros, os impactos foram menores, dos 2,5 milhões que perderam seus empregos entre o 1º e o 2º trimestre de 2020, mais da metade (59%) conseguiram se recolocar no mercado no ano de 2021.<sup>63</sup>

Quanto a taxa de desemprego, o índice é sempre maior em relação aos negros do que em relação aos não negros.

Considerando os dados do 2º trimestre de 2021, enquanto entre os homens negros a taxa de desemprego ficou em 13,2%, para os não negros a taxa foi de 9,8%, uma diferença de 3,4%. Em relação às mulheres, a cada 100 mulheres negras trabalhadoras, 20 estavam em busca de emprego, ao passo que em relação às trabalhadoras não negras a proporção era de 13 a cada 100, uma diferença de 8 mulheres.<sup>64</sup>

As médias de rendimento acompanham os demais índices apresentados em relação a disparidade entre negros e não negros no país. “Enquanto homens e

<sup>60</sup> DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Desigualdade entre negros e não negros se aprofunda durante a pandemia**, 2021. Boletim Especial 20 de novembro - Dia da Consciência Negra, São Paulo, 19 nov. 2021. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2021/conscienciaNegra.pdf>. Acesso em 27 ago. 2021.

<sup>61</sup> IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**, Informação Demográfica e Socioeconômica, v.41, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101681>. Acesso em: 27 ago. 2022.

<sup>62</sup> DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Desigualdade entre negros e não negros se aprofunda durante a pandemia**, 2021. Boletim Especial 20 de novembro - Dia da Consciência Negra, São Paulo, 19 nov. 2021. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2021/conscienciaNegra.pdf>. Acesso em 27 ago. 2021.

<sup>63</sup> Idem.

<sup>64</sup> Idem.

mulheres não negros receberam em média R\$ 3.471,00 e R\$ 2.674, respectivamente, no 2º trimestre de 2021, trabalhadores negros ganharam R\$ 1.968 e trabalhadoras negras, R\$ 1.617.”<sup>65</sup>

Em que pese os dados apresentados sejam relativos à um cenário excepcional, uma vez que a pandemia provocou abrupta mudança econômica e social no país, dados anteriores a pandemia já evidenciavam a diferença entre negros e não negros no mercado de trabalho brasileiro.

Após um período de queda, a ocupação informal passou a registrar crescimento desde 2016, com a ampliação, em termos relativos, do pessoal ocupado sem carteira de trabalho assinada e por conta própria em ambas as desagregações por cor ou raça. Em 2018, enquanto 34,6% das pessoas ocupadas de cor ou raça branca estavam em ocupações informais, entre as de cor ou raça preta ou parda esse percentual atingiu 47,3%. A maior informalidade entre as pessoas de cor ou raça preta ou parda é o padrão da série, mesmo em 2016, quando a proporção de ocupação informal atingiu seu mínimo. Nesse ano, havia 39,0% de pessoas ocupadas informalmente, sendo que, entre as pretas ou pardas, tal proporção atingiu 45,6%.<sup>66</sup>

O que se pode concluir desses dados é que os entraves encontrados por pessoas negras e pardas para se colocarem no mercado de trabalho formal, as leva, por questão de necessidade, a compor a maioria dos trabalhadores informais no Brasil.

Nas sociedades capitalistas onde o acesso aos bens de consumo e aos insumos básicos para manutenção da vida advém prioritariamente da remuneração do trabalho, o acesso a ele passa a ser “condição primordial para a reprodução da vida, e sua exclusão é também a primeira forma de negação desse direito básico da cidadania.”<sup>67</sup>

<sup>65</sup> DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Desigualdade entre negros e não negros se aprofunda durante a pandemia**, 2021. Boletim Especial 20 de novembro - Dia da Consciência Negra, São Paulo, 19 nov. 2021. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2021/conscienciaNegra.pdf>. Acesso em 27 ago. 2021.

<sup>66</sup> IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**, Informação Demográfica e Socioeconômica, v.41, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101681>. Acesso em: 27 ago. 2022.

<sup>67</sup> CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011, p. 110.

Os entraves encontrados pela população negra, vão muito além de se colocar no mercado de trabalho, eles também se perpetuam entre os empregados, uma vez que as diferenças existem, em especial em relação à ascensão dentro das organizações.

Segundo essa lógica, as pessoas negras teriam dificuldade de alcançar posições de nível hierárquico mais elevado - e, portanto, mais bem remuneradas - em função do modo como a sociedade as enxerga: elas frequentemente são vistas como serviçais no plano social, e como tais não teriam capacidade para alcançar posições de poder no plano interno das organizações.<sup>68</sup>

Outro dado relevante diz respeito ao fato de que ao analisar a sociedade brasileira por camadas de rendimento, observa-se que quanto mais elevados os rendimentos menor a incidência de pessoas negras por faixa. No ano de 2018, na faixa de rendimento mais elevado, 85,9% das pessoas que estavam em cargos de gerência eram brancas, enquanto que apenas 11,9% eram negras.<sup>69</sup> “Por outro lado, nos cargos gerenciais de rendimento mais baixo, situados na primeira classe, havia 45,3% de pessoas pretas ou pardas e 53,2% de brancas.”<sup>70</sup>

O Instituto Ethos analisou o perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e as ações afirmativas por elas implementadas, em relação ao recorte racial, objeto da presente pesquisa, constatou que entre os aprendizes há uma significativa presença de pessoas negras. “Eles têm participação de 57,5% nesse nível. Mas ficam com apenas 28,8% no nível dos estagiários, com uma diferença de 50% entre os dois contingentes.”<sup>71</sup>

<sup>68</sup> AZEVEDO, Amilton Magno; SILVA, Adriana Maria de Souza da; CONCEIÇÃO, Elaine Barbosa da. Reflexões sobre o racismo: desigualdade, raça e gênero no mundo do trabalho. In: CAMILO, Juliana; FORTIM, Ivelise; AGUERRE, Pedro (orgs.). **Gestão de Pessoas: prática de gestão de diversidade nas organizações**. São Paulo, Editora Senac, 2019. p. 111-126, p. 117.

<sup>69</sup> IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**, Informação Demográfica e Socioeconômica, v.41, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101681>. Acesso em: 27 ago. 2022.

<sup>70</sup> Idem.

<sup>71</sup> INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**, São Paulo, 2016. Disponível em: <https://publications.iadb.org/publications/portuguese/document/Perfil-social-racial-e-de-g%C3%AAnero-das-500-maiores-empresas-do-Brasil-e-suas-a%C3%A7%C3%B5es-afirmativas.pdf>. Acesso em: 27 ago. 2022. p. 22.

Em relação à categoria de trainees, o mesmo instituto, apontou que pessoas negras são 58,2%, com a mesma diferença de 50% em relação aos estagiários.<sup>72</sup>

Embora, com base nesses dados, bastante animadores, fosse possível supor que a participação das pessoas negras nos demais níveis, também pudesse ser expressiva, os demais dados contestam essa hipótese.

Em relação a participação de pessoas negras, nas empresas estudadas, em cargos mais altos, os dados indicam que:

Sua participação no quadro funcional é de 35,7% (diferença de 38,7%), decrescendo progressivamente para 25,9% na supervisão (27,5% de diferença), 6,3% na gerência (75,7% de diferença) e 4,7% no quadro executivo (25,4% de diferença), e mantendo-se num mesmo patamar no conselho de administração, com 4,9%.<sup>73</sup>

Ou seja, em relação aos cargos de maior hierarquia há um afunilamento no que se refere à ascensão de pessoas negras. “O processo é tal que resulta em diferença, entre brancos e negros, de 94,2% no quadro executivo e 94,8% no conselho de administração.”<sup>74</sup>

Quando os dados são analisados também da perspectiva de gênero, os resultados são ainda mais desfavoráveis:

No grupo de empresas aqui analisado, entretanto, os negros, de ambos os sexos, têm participação de apenas 34,4% em todo o quadro de pessoal. E as mulheres negras têm condição ainda mais desfavorável, com 10,6%, ocupando 10,3% do nível funcional, 8,2% da supervisão e 1,6% da gerência. No quadro executivo, sua presença se reduz a 0,4%. São duas, entre 548 diretores, negros e não negros, de ambos os sexos.<sup>75</sup>

Outra pesquisa, realizada pelo Professor Carlos Portugal Gouvêa<sup>76</sup>, também aponta dados bastante preocupantes, uma vez que indica que entre os cargos com

<sup>72</sup> Idem.

<sup>73</sup> Idem

<sup>74</sup> Idem

<sup>75</sup> Ibidem, p. 23.

<sup>76</sup> “Entre janeiro e maio de 2021, foi realizada uma pesquisa com todas companhias abertas brasileiras para identificação do perfil racial de diretores executivos, diretores financeiros e membros do conselho administração. No total, foram contactadas 442 companhias, tendo sido recebidas confirmações dos dados raciais por 69 delas, ou 15,61% do total, permitindo uma análise robusta do ponto de vista

maior remuneração no país, apenas 18,4% deles são ocupados por pessoas negras, ao passo que 81,6% são ocupados por pessoas brancas. Em relação ao cargo de diretor executivo (CEO) das companhias abertas brasileiras, esses são exclusivamente ocupados por pessoas brancas.<sup>77</sup>

Assim, a trajetória das pessoas negras encontra diversas barreiras, produto da discriminação, que como visto por vezes é velada e faz parte da estrutura da sociedade e da organização onde essas pessoas estão inseridas.<sup>78</sup>

Por isso, é importante reafirmar a relevância do investimento em políticas de promoção da igualdade racial, por meio das quais organizações governamentais e empresariais podem incorporar em suas rotinas internas de contratação e ascensão profissional mecanismos voltados para a superação desse problema.<sup>79</sup>

Outra marca da exclusão racial no mercado de trabalho está ligada ao cenário econômico desfavorável em que são altas as taxas de desemprego e o desemprego é estrutural, nessas condições o mercado passa a exigir alto grau de qualificação, mesmo para os cargos de baixa exigência técnica, isso porque a população negra também está entre os que experimentam maior desigualdade no campo educacional.<sup>80</sup>

Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Educação 2019), apontam substancial diferença em relação à escolarização de pessoas negras e não negras. Em relação aos jovens fora da escola, 71,7% deles são negros, ao passo que apenas 27,3% destes são brancos.<sup>81</sup>

estatístico. O intervalo de confiança da pesquisa é de 95% e as margens de erro são de, no máximo, 3,8% para a população preta e parda.” GOUVÊA, Carlo Portugal. **A Estrutura da Governança Corporativa**. São Paulo: Quatier Latin, 2022, p. 637.

<sup>77</sup> Ibidem, p. 648.

<sup>78</sup> AZEVEDO, Amilton Magno; SILVA, Adriana Maria de Souza da; CONCEIÇÃO, Elaine Barbosa da. Reflexões sobre o racismo: desigualdade, raça e gênero no mundo do trabalho. In: CAMILO, Juliana; FORTIM, Ivelise; AGUERRE, Pedro (orgs.). **Gestão de Pessoas**: prática de gestão de diversidade nas organizações. São Paulo, Editora Senac, 2019. p. 111-126, p. 118.

<sup>79</sup> Idem.

<sup>80</sup> CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011, p. 113.

<sup>81</sup> IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **PNAD Continua**: Educação 2019. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101736\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101736_informativo.pdf). Acesso em: 28 ago. 2022.

Não se pode ignorar que, mesmo com extensa formação e recheados diplomas a população negra ainda enfrenta a barreira da cor, a cor vem sempre primeiro, fruto do racismo latente na sociedade brasileira.

A relativa desvantagem desse grupo populacional se mantém mesmo quando considerado o recorte por nível de instrução. A taxa composta de subutilização da força de trabalho, por exemplo, é maior entre as pessoas de cor ou raça preta ou parda, qualquer que seja o nível considerado, sendo essa diferença relativamente menor entre aquelas que possuem o ensino superior completo. Padrão semelhante é verificado no que concerne à taxa de desocupação.<sup>82</sup>

Tanto os dados relativos ao nível de instrução como os relativos à hora trabalhada reforçam o panorama de desigualdade entre pessoas negras e não negras. No ano de 2018, pessoas pretas ou pardas ganhavam em média R\$10,00 (dez reais) por hora, ao passo que pessoas brancas ganhavam em média R\$17,00 (dezesete reais) por hora.<sup>83</sup>

Dados do DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, apontam uma significativa diferença salarial entre negros e não negros, sendo que os homens negros tem média salarial de R\$ 1.288,00 menor que os homens não negros e as mulheres negras ganham cerca de R\$ 1.032,00 a menos que as mulheres não negras.<sup>84</sup>

Embora a diferença salarial seja menor entre as mulheres negras e não negras do que entre os homens negros e não negros, convém destacar que a média salarial das mulheres é menor que média salarial dos homens.

Em relação ao nível de instrução, as pessoas ocupadas de cor ou raça preta ou parda receberam rendimentos por hora trabalhada inferiores aos das pessoas brancas, independentemente do nível considerado. Nota-se que quanto maior o nível de instrução, maior o rendimento, sendo significativo o

<sup>82</sup> IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**, Informação Demográfica e Socioeconômica, v.41, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101681>. Acesso em: 27 ago. 2022.

<sup>83</sup> Idem.

<sup>84</sup> DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **População negra e o mercado de trabalho**. 2021. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosPopulacaoNegra2021.html>. Acesso em 31 jan. 2021.

prêmio para quem possui o ensino superior completo. Entretanto, as disparidades de rendimentos do trabalho, quando analisado o aspecto cor ou raça, mantêm-se presentes em todos os níveis de instrução, inclusive no mais elevado: as pessoas brancas ganham cerca de 45% a mais do que as de cor ou raça preta ou parda.<sup>85</sup>

Por outro lado, se em relação ao mercado de trabalho a população negra ainda está longe de atingir a igualdade, no que se refere ao ensino superior o IBGE apresentou dados que revelam que pela primeira vez os estudantes pretos ou pardos são a maioria nas instituições de ensino superior da rede pública, sendo 50,3% dos estudantes. Em relação às instituições privadas, o cenário não é o mesmo, embora os dados indiquem um progresso, nessas instituições os estudantes pretos ou pardos somam 46,6%.<sup>86</sup>

Se os dados indicam quase uma paridade, se considerada a média entre instituições de ensino públicas e privadas, entre negros e não negros, a questão que ascende diz respeito a como viabilizar essa mesma proporção no mercado de trabalho? As empresas poderiam ter um papel efetivo nesse processo?

Em relação aos dados que reforçam a existência de latente desigualdade entre negros e não negros no mercado de trabalho brasileiro, Sueli Carneiro aponta os primeiros passos para superar essa realidade:

Para reverter essa tendência, é preciso, em primeiro lugar, admitir o que a experiência empírica e os estudos sobre as desigualdades raciais reiteram: negros com as mesmas habilitações que os brancos são preteridos em processos de seleção e, quando igualmente empregados, ganham menos pelo exercício das mesmas funções. Disso decorre que numa política e contratação justa deveria levar em conta esse viés racial presente no processo de alocação e remuneração da mão de obra no mercado de trabalho brasileiro.<sup>87</sup>

Resende e Tostes destacam a necessidade de reparação que o Brasil tem com sua população negra e parda:

<sup>85</sup> IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**, Informação Demográfica e Socioeconômica, v.41, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101681>. Acesso em: 27 ago. 2022.

<sup>86</sup> Idem.

<sup>87</sup> CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011, p. 115.

Inconteste, portanto, o débito reparatório que o Estado Brasileiro possui com a população preta e parda. Não é crível aceitar a naturalização de que cargos de poder sejam ocupados e titularizados, em sua maioria, por pessoas brancas, mormente quando se vive em um país em que as pessoas, majoritariamente, se autodeclararam como pretas e pardas (IBGE, 2019). Se há, em determinada corporação, vinte cargos gerenciais, de comando, não se deve aceitar que mais da metade delas sejam ocupadas por pessoas brancas”.<sup>88</sup>

O que salta aos olhos é que igualdade não é para todos, a questão racial impacta diretamente a vida das pessoas. Ainda que em maior número, a população negra experimenta desigualdade e falta de oportunidade, entraves, que como visto não levam em conta a formação ou nível de escolarização, o que se evidencia é que a desigualdade no Brasil tem cor.

Essas constatações fazem emergir a necessidade de se repensar as estruturas que sustentam o racismo no país, em que pese se tenha consciência de que a mudança de mentalidade não é tarefa fácil, é preciso pensar em medidas concretas que, ainda que lentas, levem a mudanças reais e efetivas.

### 1.3 DIREITOS FUNDAMENTAIS, IGUALDADE E A POPULAÇÃO NEGRA

O princípio da igualdade, consagrado na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º dispõe que: “*Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito (...) à igualdade*”. Constata-se a importância dada a esse princípio no ordenamento jurídico brasileiro.

A igualdade de que trata o referido artigo é formal, na medida em que propõe um tratamento indistinto para todos os indivíduos sujeitos às leis. É possível, analisar a igualdade por seu viés redistributivo, nesse sentido, Resende e Tostes destacam que:

<sup>88</sup> RESENDE, Débora Penido; TOSTES, Laura Ferreira Diamantino. A discriminação racial, o caso “magalu” e o dever das empresas de promover os direitos humanos. **Rev. do TRT 10**. v. 24, n. 2, p. 213-223, Brasília, 2020. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/426/338>. Acesso em 30 jan. 2022, p. 217.

a igualdade sob o viés redistributivo, advém dos objetivos da República Federativa Brasileira, com destaque para a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, além da erradicação da pobreza e da marginalização e redução das desigualdades sociais e regionais (artigo 3º, incisos I e III, da CR). Já a igualdade como reconhecimento repousa sobre os objetivos fundamentais de promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (artigo 3º, IV, da CR)<sup>89</sup>

Assim, ao positivizar o princípio da igualdade a Constituição o faz não só da perspectiva formal, mas também em seu aspecto material.

Pensar apenas na igualdade em sua perspectiva formal pode em muitos casos provocar ou amplificar a desigualdade, é o que se observa quando a questão é a teoria da meritocracia, que sustenta que a cada um deve ser dado segundo seu esforço/mérito.

Se em um primeiro momento há quem defenda se tratar de uma teoria justa, ao aplicá-la numa sociedade desigual, como a brasileira, o que se produzirá será mais injustiça, uma vez que, não há como sustentar um sistema meritocrático quando os pontos de partida são díspares. A título de exemplo, não se pode esperar que duas crianças da mesma idade uma que passa fome e outra que é bem alimentada, ainda que estudantes da mesma turma, apresentem desempenho escolar igual. Isso porque, mesmo o ambiente sendo o mesmo, as condições não o são.

Desse modo, partindo do pressuposto que uma vida digna é direito de todos, para além de leis e normas que se proponham a garantir tal dignidade, é necessário que sejam criadas políticas públicas aptas a garantir direitos mínimos para a superação das desigualdades.<sup>90</sup>

As contradições entre os princípios que sustentam, em especial, as garantias constitucionais e a realidade da sociedade brasileira são enormes, em especial quando colocada em pauta a questão racial.

<sup>89</sup> Ibidem, p. 214.

<sup>90</sup> HIRSCH, Fábio Periandro de Almeida; HIRSCH, Carla Conchita Pacheco Bouças; MONTEIRO, Maria Carolina Barroso Bastos. Políticas públicas versus racismo estrutural e necropolítica no Brasil. **Revista de Direito (Vicos)**, v. 13, p. 01-17, 2021. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8080723>. Acesso em 29 jan. 2022, p. 7.

Muito embora a Constituição Federal de 1988 preveja em seu artigo 3º, dentre os objetivos fundamentais da república

a construção de uma sociedade livre, justa e solidária e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou qualquer outra forma de discriminação, somente agora o legislador infraconstitucional desincumbiu-se da tarefa de produzir um Estatuto da Igualdade Racial, na tentativa de fomentar a superação desta forma de preconceito, cuja existência até então era simplesmente negada, sob o argumento de o país vivenciar uma democracia racial, apesar dos fatos não atestarem a veracidade desse discurso.<sup>91</sup>

O que se observa é que embora a Constituição apresente uma série de garantias que levariam a igualdade racial, na prática, são necessárias atitudes concretas ou legislações específicas e impositivas para que se possa superar a segregação racial no país.

O Direito cada vez mais vem sendo demandado para solucionar novas questões que estão emergindo de grupos socialmente minoritários. As demandas são urgentes, uma vez que tratam de liberdades fundamentais, o que demanda respostas rápidas e efetivas do Estado.”<sup>92</sup>

De toda sorte, ainda no âmbito legislativo, num momento prévio à efetiva ação, resta a certeza de que a simples proclamação jurídica de garantias, por si só, não basta para reverter um quadro histórico de discriminação, sendo inconteste que a posição passiva do Estado em nada contribuirá para a reversão dessas desigualdades.<sup>93</sup>

Assim, surge a necessidade de se verificar se no Brasil há uma proteção efetiva dos direitos fundamentais da população negra.

Urge, por via de consequência, examinar e atuar nos mais variados campos com o fito de impedir ou minimizar os efeitos do racismo. Para tanto, como

<sup>91</sup> BERTONCINI, M. E. S. N.; CORRÊA, F. A.-J. Estatuto da Igualdade Racial e suas implicações. para a empresa na sociedade pós-moderna. *Revista Direitos Fundamentais e Democracia*, [S. l.], v. 11, n. 11, p. 173–201, 2012. Disponível em: <https://revistaeletronicardfd.unibrazil.com.br/index.php/rdfd/article/view/169>. Acesso em: 29 ago. 2022, p. 175.

<sup>92</sup> *Ibidem*, p. 176.

<sup>93</sup> *Ibidem*, p. 181.

não se pode enfrentar doença sem a premissa de se admitir doente, não se há de enfrentar essa questão sem admitir que não vivemos em uma “democracia racial” e que há parte significativa de nossa população que não tem seus direitos fundamentais plenamente efetivados por conta de sua raça.<sup>94</sup>

Por força de garantia constitucional, no Brasil as pessoas negras “são titulares dos direitos à vida, à liberdade, à igualdade, ao desenvolvimento, à liberdade de expressão, à honra, à segurança, à educação, à saúde e a outros direitos fundamentais pertinentes ao Estado brasileiro”.<sup>95</sup>

Outras disposições constitucionais, ao serem analisadas da perspectiva histórica podem ser consideradas mais direcionadas a parcela da população negra, uma vez que dizem respeito à liberdade de credo, combate ao racismo e redução da desigualdade.<sup>96</sup>

Pertinente ressaltar que violações aos direitos constitucionais acima relacionados ocorrem não exclusivamente com pessoas negras, qualquer pessoa pode estar sujeita a sofrer violação de seus direitos, o que não é esperado e deve ser combatido. Contudo, as pessoas negras são as que estão mais sujeitas a experienciar o que Jorge Luís Terra da Silva, denominou de “proteção deficiente dos direitos fundamentais”.<sup>97</sup>

O que se observa é que no Brasil, não há uma efetividade na proteção dos direitos fundamentais das pessoas pretas e pardas, o que é sustentado pelos dados apresentados na presente pesquisa. “A razão dessa proteção deficiente ou

<sup>94</sup> SILVA, Jorge Luís Terra da. A população negra brasileira e a proteção deficiente de direitos fundamentais. **Revista da AGU**, [S.l.] v. 18, n. 02, abr./jun, p. 215-246, 2019. Disponível em: [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/59913481/Jorge\\_Luis20190702-116828-syo1et-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1661780857&Signature=P~8wDGjt0rZwLmW4wQxJ8QD1yA8AwueMRkeEN2387znhGgWxyLkTT1p2wyPkWxXYeNwIDWTQfoJTI33xDmuGt5x~L3Nvci69PRMGbkg0FjLjnf-yX1iBrh9juhnpBIJ5zXrjcO-Lxae55n60CWykNg69z9vP7AlwKYUxkr99Tyu5Vwa3P1WAB29myX01J~Uq3Wi6DpFz~fb8t6VeKdD4b6Li53S68JReduTy77YvkTjdS4gVPe-eannKWTJNwxH03qqu-eHi1JSb-l3QcD4G2IBBOOdpYsFBD~p94Hcs87kX7TkocVOtuoFpQ1T4YlrZgwRGL33nLqE91ingK2LSgw\\_\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/59913481/Jorge_Luis20190702-116828-syo1et-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1661780857&Signature=P~8wDGjt0rZwLmW4wQxJ8QD1yA8AwueMRkeEN2387znhGgWxyLkTT1p2wyPkWxXYeNwIDWTQfoJTI33xDmuGt5x~L3Nvci69PRMGbkg0FjLjnf-yX1iBrh9juhnpBIJ5zXrjcO-Lxae55n60CWykNg69z9vP7AlwKYUxkr99Tyu5Vwa3P1WAB29myX01J~Uq3Wi6DpFz~fb8t6VeKdD4b6Li53S68JReduTy77YvkTjdS4gVPe-eannKWTJNwxH03qqu-eHi1JSb-l3QcD4G2IBBOOdpYsFBD~p94Hcs87kX7TkocVOtuoFpQ1T4YlrZgwRGL33nLqE91ingK2LSgw__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA). Acesso em: 29 ago. 2022. p. 218.

<sup>95</sup> Ibidem, p. 222.

<sup>96</sup> Idem.

<sup>97</sup> Idem.

insuficiente deita raiz no longo período de escravização seguido da adoção de políticas públicas de baixa eficiência e de insatisfatória eficácia.”<sup>98</sup>

A questão que se coloca é, como garantir a efetividade dos mais básicos direitos fundamentais das pessoas negras no país?

<sup>98</sup> Idem.

## 2. FUNÇÃO SOCIAL DAS SOCIEDADES ANÔNIMAS BRASILEIRAS

### 2.1 DA IRRESPONSABILIDADE À FUNÇÃO SOCIAL

O século XVIII foi marcado pelo nascimento da sociedade capitalista, da empresa privada, do trabalho enquanto mercadoria, sobre a hegemonia de uma classe burguesa, os proprietários dos meios de produção.

Depois de uma fase absolutamente degradante do ser humano (trabalhador) onde as empresas abrigavam crianças, mulheres e homens em regime de trabalho, por vezes, em condições piores que a escravidão, vemos a ascensão de um regime socialista em 1917, situação está que levou posteriormente ao surgimento do denominado “estado de bem estar social”, elevando o trabalhador a condição de cidadão, com direito a representação democrática, estado de direito e o Estado como instituição hegemônica, intervindo na ordem econômica e regulando suas relações.

John Griffith Chaney, mais conhecido como Jack London, escritor e jornalista estadunidense, percorreu os bairros da Capital Inglesa no início do século XX, narrando as condições de vida da classe trabalhadora naquele país, o resultado deste percurso é uma obra denominada “O povo do Abismo”.<sup>99</sup>

London, não apenas relatou, mas vivenciou a realidade, ele por alguns meses vestido de marinheiro desempregado percorreu as ruas, pernoitou nos casebres, e viveu a situação da classe operária em Londres, mais que uma observação, um olhar aos explorados:

Os rejeitados e os inúteis! Os miseráveis, os humilhados, os esquecidos, todos morrendo no matadouro social. Os frutos da prostituição, prostituição de homens e mulheres e crianças, de carne e osso, de fulgor e espírito, em fim, os frutos da prostituição do trabalho. Se isso é o melhor que a civilização pode fazer pelos humanos, então nos deem a selvageria nua e crua. Bem melhor ser um povo das vastidões e do deserto, das tocas e cavernas, do que ser um povo da máquina e do abismo.<sup>100</sup>

<sup>99</sup> LONDON, Jack. **O povo do abismo**. São Paulo: Perseu Abramo, 2004, p. 4.

<sup>100</sup> Idem.

No ano de 1845, Friedrich Engels dedicou sua obra “A situação da classe trabalhadora na Inglaterra”, aos trabalhadores da seguinte forma:

Trabalhadores! É a vós que dedico uma obra na qual me esforcei por apresentar aos meus compatriotas alemães um quadro fiel de vossa condição de vida, de vosso sofrimento e lutas, de vossas esperanças e perspectivas. Vivi entre vós tempo o bastante para alcançar o conhecimento de vossas condições de existência, às quais consagrei a mais séria atenção [...]<sup>101</sup>

O que de comum possuem estas duas visões é o relato das condições precárias da vida dos trabalhadores nas áreas industriais da Inglaterra. Salários extremamente baixos, precárias condições de trabalho, jornadas de trabalho de até 16 horas por dia, exploração do trabalho da mulher e das crianças, miséria, fome, disseminação de doenças, moradias com muitos habitantes e condições extremamente precárias.

Como resultado a morte precoce de muitos trabalhadores, desordem urbana e a super exploração, situação que também ocorreu em outros países ao redor do mundo, inclusive no Brasil.

Segundo Wilson Ramos Filho, nos países de capitalismo central o combate aos ideários da União Soviética se deu pelo pacto da social democracia, já nos países periféricos como o Brasil, os avanços das pautas sociais se deram pelo chamado compromisso populista, em ambos os casos abrindo espaço para o intervencionismo estatal, característica das democracias ocidentais.<sup>102</sup>

Com a descolonização que caracterizou os anos cinquenta e sessenta decorrentes de movimentos de libertação nacional principalmente na África e na Ásia, alguns dos quais fortemente influenciados pelos ideais socialistas, e com a crítica social e cultural a ele endereçada nos países mais desenvolvidos, o capitalismo se viu forçado a reforçar seus mecanismos de justificação, possibilitando o desenvolvimento acelerado do direito do trabalho no período.<sup>103</sup>

<sup>101</sup> ENGELS, Friedrich. **A situação da Classe trabalhadora na Inglaterra**. tradução B.A. Schumann. São Paulo: Boitempo, 2008, p. 37

<sup>102</sup> RAMOS FILHO, Wilson. Bem-estar das Empresas e mal-estar laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão de recursos humanos. **Revista Direito UNIFACS**. Salvador, n. 108, jun. 209. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/702>. Acesso em: 20 fev. 2023, p. 6.

<sup>103</sup> Idem.

A breve contextualização relativa a situação dos trabalhadores até o pacto da social democracia é relevante para presente pesquisa, uma vez que é a partir da mudança do Estado Liberal para o Estado Social, que surgem as teorias que advogam a favor da intervenção do Estado na economia buscando compensar as desigualdades provocadas pelos equívocos do sistema de mercado, conformando as questões privadas com o interesse social.<sup>104</sup>

Antonio Gramsci conceitua a estrutura social que se organiza sobre as condições objetivas das relações de produção de bloco histórico, como sendo a

Estrutura global na qual se insere, em momentos dialéticos as estruturas econômicas e superestruturas políticas. Ele corresponde à unidade mantida a partir dos conflitos no terreno das estruturas, vistos num plano superestrutural. O estudo do bloco histórico deve levar em conta que a superestrutura é o reflexo do conjunto de relações sociais de produção, não são momentos estanques na construção social, mas eco do outro, condição essencial para a manutenção de uma hegemonia.<sup>105</sup>

Hegemonia<sup>106</sup> para Gramsci é, pois, a capacidade de unificar, através de uma ideologia (concepção de mundo) e de conservar unido um bloco social não homogêneo, mas marcado por profundas contradições de classe, e foi exatamente a condução pelo protagonismo do Estado que conduziu a sociedade, por meio da regulação das atividades econômicas, ao equilíbrio nas relações de trabalho, meio ambiente e social.

A interpretação do bloco hegemônico estruturado para conformação social e manutenção do poder das classes dominantes desenvolvido por Gramsci em conjunto com a análise do racismo estrutural realizada por Silvio Almeida, questão abordada no primeiro capítulo da presente pesquisa, permite que se conclua que no Brasil a sociedade é estruturada a partir de uma hegemonia branca, que cria óbice ao acesso de pessoa pretas aos espaços de poder.

<sup>104</sup> FRAZÃO, Ana. **Função Social da Empresa**: repercussões sobre responsabilidade civil de controladores e administradores de S/As. Rio de Janeiro: Renovar, 2011, p.94.

<sup>105</sup> PORTELLI, Hugues. **Gramsci e o bloco histórico**. Tradução de Angelina Peralva. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1977. p. 67.

<sup>106</sup> Ibidem, p. 68.

Nesse contexto, como abordado no primeiro capítulo, tanto as instituições públicas como as privadas são instrumentos de manutenção do poder hegemônico e, portanto, de exclusão racial no país.

Dentro do arranjo das relações de produção e da estrutura regulatória do Estado, a empresa passa a ter um novo significado, indo além de mera produtora de mercadorias e reprodutora de capital, é alçada ao status de instituição social, nas palavras de Paulo Roberto Colombo Arnoldi e Taís Cristina de Camargo Michelan<sup>107</sup>:

A empresa, tal qual a concebemos hoje, não é mais uma mera produtora ou transformadora de bens que coloca no mercado. É, antes de tudo, um poder. Representa uma força sócio econômico-financeira determinada, com uma enorme potencialidade de emprego e expansão que pode influenciar, de forma decisiva, o local em que se encontra.

A empresa, “atividade a que uma pessoa se dedica, estabelecimento comercial, industrial, firma ou sociedade, é o lócus da construção social, com ressonância direta nas relações de produção e na organização geral da sociedade”.<sup>108</sup>

Nesse sentido, Daniel Ferreira e Fernando Paulo da Silva Maciel Filho afirmam que,

Ao contrário do que se propunha de forma veemente no discurso (neo)liberal, a tese do Estado Mínimo não vingou, sobretudo pela necessidade de exercício de poder transparente e controlado diante da complexidade da sociedade global contemporânea e da necessidade de diminuição das desigualdades e exclusões sociais jamais tão evidentes, o que, em tese, competiria ao Estado e aos Poderes Constituídos solucionar.<sup>109</sup>

Assim, no momento em que as forças econômicas impulsionam as atividades de desregulamentação de suas atividades por parte dos Estados, no neoliberalismo,

<sup>107</sup> ARNOLDO, Paulo Roberto Colombo; MICHELAN, Taís Cristina de Camargo. Função Social da Empresa. *Direito-USF*, V.17, p. 87-90, jul./dez, 2000, p.89.

<sup>108</sup> SANTOS, Washington dos. *Dicionário jurídico brasileiro*. Belo Horizonte: Del Rey, 2001.

<sup>109</sup> FERREIRA, Daniel; MACIEL FILHO, Fernando Paulo da Silva. O trabalho dos discriminados estimulado pelas licitações e pelos contratos administrativos. *REVISTA JURÍDICA*, v. 1, p. 312-340, 2013. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/viewFile/565/437>. Acesso em 12 fev. 2023, p. 314.

outro movimento passa a atuar em sentido oposto, o de buscar a responsabilidade social das empresas.

O termo responsabilidade social tornou-se mais amplamente usado no início da década de 1970, embora vários aspectos da responsabilidade social já fossem objeto da ação de organizações e governos desde o final do século XIX e, em alguns casos, até mais cedo<sup>110</sup>, e refletem as expectativas da sociedade em um momento específico, sendo, portanto, mutantes. Conforme as preocupações da sociedade mudam, suas expectativas em relação a organizações também mudam para refletir essas preocupações.<sup>111</sup>

A tendência inicial de responsabilidade social estava direcionada às atividades de filantropia, somente depois que temas como direitos humanos, meio ambiente, defesa do consumidor, fraudes e corrupção foram incorporados ao debate.

Os fatores que levaram a concretização das responsabilidades sociais das empresas são múltiplos, dentre eles a globalização, a maior mobilidade e acessibilidade, assim como a crescente disponibilidade de comunicação instantânea, todos fatores que possibilitaram que indivíduos e organizações em todo o mundo tenham maior facilidade de saber sobre as decisões e atividades das organizações, independente de sua localização, possibilitando a aprendizagem a partir de diferentes formas de solucionar problemas.<sup>112</sup>

Isso significa que as decisões e atividades das organizações estão sujeitas a uma investigação cada vez mais aprofundada por uma série de grupos e indivíduos. Políticas ou práticas adotadas pelas organizações em diferentes lugares podem ser rapidamente comparadas.<sup>113</sup>

<sup>110</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DE PADRONIZAÇÃO. ISO/FDIS 26000:2010(E): **Diretrizes sobre responsabilidade social.** Disponível em: [https://portal.trt3.jus.br/internet/institucional/responsabilidade-socioambiental/download/legislacao/ISO\\_26000.pdf](https://portal.trt3.jus.br/internet/institucional/responsabilidade-socioambiental/download/legislacao/ISO_26000.pdf) Acesso em: 24 de ago. de 2022. p. 5.

<sup>111</sup> Idem.

<sup>112</sup> Idem.

<sup>113</sup> Esse fenômeno Manuel Castells denomina de economia informacional, que segundo ele “caracteriza-se pelo desenvolvimento de uma nova lógica organizacional que está relacionada com o processo atual de transformação tecnológica, mas não depende dele. São a convergência e a interação entre um novo paradigma tecnológico e uma nova lógica organizacional que constituem o fundamento histórico da economia informacional. Contudo, essa lógica organizacional manifesta-se sob diferentes formas em vários contextos culturais e institucionais. CASTELLS, Manuel. **Sociedade em rede.** Tradução Roneide Venancio Majer. v. 1. 2ª ed. São Paulo: Paz e terra, 1999, p. 174.

Temas como a crise climática, fome, escassez, desigualdade social, concentração de renda e riqueza, levaram não somente os governos e sociedade, mas também as empresas

ao desejo da organização de incorporar considerações socioambientais em seus processos decisórios e se responsabilizar pelos impactos de suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente. Isso implica um comportamento transparente e ético que contribua para o desenvolvimento sustentável, esteja em conformidade com as leis aplicáveis e seja consistente com as normas internacionais de comportamento. Também implica que a responsabilidade social esteja integrada em toda a organização, seja praticada em suas relações e leve em conta os interesses das partes interessadas.<sup>114</sup>

Trata-se, portanto da empresa conscientizar-se dos impactos que causa e de assumir compromissos com sociedade.

O conceito de responsabilidade social das empresas não é algo pacificado, segundo Claudio Pinheiro Machado Filho

Ainda não existe um conceito plenamente aceito sobre responsabilidade social. Confunde-se, muitas vezes, responsabilidade social com “ações sociais” reduzindo o seu escopo com atividades de cunho filantrópicas. Esse reducionismo é inadequado, distorcendo a essência do que se espera de uma conduta socialmente responsável das empresas. [...] embora não exista uma definição unanimemente aceita para o termo responsabilidade social corporativa, a expressão se refere, de forma ampla, às decisões de negócios tomadas nos valores éticos que incorporam as dimensões legais, o respeito pelas pessoas, comunidades e meio ambiente.<sup>115</sup>

Impõe-se diferenciar “Responsabilidade Social” de “Função Social”, antes de abordar especificamente o segundo instituto, pois, embora não eventualmente se encontre na doutrina confusão entre os termos, sendo tratados como sinônimos, não o são.

A Responsabilidade Social, segundo Hertha Urquiza Baracho e Maria Aurea Baroni Cecato<sup>116</sup>, é a percepção da empresa em relação ao papel que desempenha

<sup>114</sup> ISO/FDIS 26000:2010(E): Diretrizes sobre responsabilidade social, p.6

<sup>115</sup> MACHADO FILHO, Claudio Pinheiro. **Responsabilidade social e governança**: o debate e as implicações. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006, p. 24.

<sup>116</sup> BARACHO, Hertha Urquiza; CECATO, Maria Aurea Baroni. Da Função Social da Empresa à Responsabilidade Social: reflexos na comunidade e no meio ambiente. **Direito e Desenvolvimento**.

na sociedade, passando, de forma voluntária, a adotar práticas sustentáveis tanto internamente para com seus funcionários e familiares, como para comunidade onde está inserida e, também, para sociedade em geral.

Em que pese seja desejável que as empresas reconheçam suas responsabilidades para com a sociedade onde estão inseridas, bem como que sua atividade pode ter impacto global, nos caso de empresas cuja sua atividade tenha, por exemplo, impacto ambiental relevante como alto consumo de água, a Responsabilidade Social não decorre de imposições legais, mas sim de boas práticas voluntárias adotadas pela própria companhia.

A Função Social é princípio constitucional, como aponta Gustavo Tepedino<sup>117</sup>. Esse princípio impõe obrigações aos indivíduos e organizações de contribuir para o bem-estar da sociedade como um todo.

Desse modo, a Função Social é a imposição de limites ao exercício da propriedade. A pessoa ou instituição para além de seus interesses individuais deve, também, atender às necessidades sociais, não se tratando apenas de ato voluntário, mas de obrigação que decorre do que dispões o artigo 5º, XXIII da Constituição Federal<sup>118</sup>.

O que ocorreu com o direito civil nas últimas décadas, segundo Gustavo Tepedino, foi o “deslocamento de seus princípios fundamentais do Código Civil para a Constituição”<sup>119</sup>, provocando profundas modificações na autonomia privada que

João Pessoa, v. 7, n. 2, p. 114-128. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/2ca7/1152d2d060d9fabe8d8ac5287e7b29e8e9ed.pdf>. Acesso em 19 fev. 2023, p. 121

<sup>117</sup> TEPEDINO, Gustavo. O Princípio da Função Social no Direito Civil Contemporâneo. **Revista do Ministério Público do Rio de Janeiro**: MPRJ, n. 54, out./ dez. 2014. Disponível em: [https://www.mprj.mp.br/documents/20184/2507838/Gustavo\\_Tepedino.pdf](https://www.mprj.mp.br/documents/20184/2507838/Gustavo_Tepedino.pdf). Acesso em 10 fev. 2023, p. 142.

<sup>118</sup> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

XXIII - a propriedade atenderá a sua função social;

<sup>119</sup> TEPEDINO, Gustavo. O Princípio da Função Social no Direito Civil Contemporâneo. **Revista do Ministério Público do Rio de Janeiro**: MPRJ, n. 54, out./ dez. 2014. Disponível em: [https://www.mprj.mp.br/documents/20184/2507838/Gustavo\\_Tepedino.pdf](https://www.mprj.mp.br/documents/20184/2507838/Gustavo_Tepedino.pdf). Acesso em 10 de fev. 2023. p. 141.

passa a incorporar valores não patrimoniais. A Constituição Federal de 1988, desse modo, impôs aos institutos do direito civil a efetivação da dignidade da pessoa humana.<sup>120</sup>

Observa-se, desse modo, uma humanização do direito civil, deixando de regular apenas questões privadas de cunho estritamente patrimonial e passando a se preocupar com as necessidades e interesses dos indivíduos envolvidos ou daqueles que possam, de algum modo, serem afetados por determinada relação privada.

Como bem destaca Gustavo Tepedino<sup>121</sup>, diversamente das constituições que a antecederam, a Constituição Federal de 1988 trata da função social não apenas no título relativo à ordem econômica e financeira, mas também no título relativo aos direitos e garantias fundamentais, o que, segundo o referido autor “alça o aspecto funcional da propriedade a direito fundamental.”<sup>122</sup>

Os debates sobre os aspectos da função social permearam, inicialmente, o âmbito relativo à propriedade, uma vez que a Constituição Federal em seu artigo 5º, XXIII, prevê expressamente que a propriedade atenderá a sua função social e sequencialmente o contrato e o instituto da empresa.

Nesse sentido, destaca Ana Frazão:

Decorrencia necessária do reconhecimento da função social da propriedade e da função social do contrato foi a posterior discussão sobre a função social da empresa, instituição cuja importância só aumentaram no século XIX, não só no âmbito econômico, mas também no político e no social.<sup>123</sup>

Isso porque, se a propriedade e o contrato estão intimamente ligados à atividade da empresa, é indubitável que a mudança de paradigma em relação a esses institutos teria impacto direto no instituto da empresa.<sup>124</sup>

<sup>120</sup> Idem.

<sup>121</sup> Idem.

<sup>122</sup> Idem.

<sup>123</sup> FRAZÃO, Ana. **Função Social da Empresa**: repercussões sobre responsabilidade civil de controladores e administradores de S/As. Rio de Janeiro: Renovar, 2011. p.97

<sup>124</sup> Idem.

Ao discorrer sobre a questão da dimensão funcional da propriedade e dos direitos subjetivos a professora Ana Frazão<sup>125</sup> aborda os aspectos da dimensão funcional ativa e funcional passiva, destacando que em relação a dimensão funcional ativa a busca da doutrina e da jurisprudência foi no sentido de encontrar o equilíbrio para que não ocorresse a completa funcionalização da propriedade, de modo a impor limites à intervenção estatal.

A referida autora destaca a importância da doutrina italiana na

construção do entendimento segundo o qual a função social altera a própria estrutura dos direitos subjetivos, que passam a assumir um papel proporcional do interesse coletivo. Assim, a finalidade da função social não seria apenas de anular as condutas anti-sociais, mas também de direcionar e orientar os exercícios do direito para a realização do interesse público, mas sem comprometer o núcleo de individualidade a eles inerentes.<sup>126</sup>

O que se observa, pois, em relação à dimensão funcional ativa da propriedade é a preocupação em encontrar o equilíbrio entre a realização do interesse público, que passa a compor o núcleo do direito de propriedade, sem que se fira o núcleo individual inerente ao instituto da propriedade.

Contudo, subsistem debates que sustentam a necessidade de regulamentação legal para viabilizar a concretização da dimensão ativa da função social, tais debates sustentam-se no argumento de que a função social seria mera norma programática, a ser observada pelo legislador.<sup>127</sup> Entretanto, nas palavras de Ana Frazão, ao “prevaler esta linha de raciocínio, o princípio não teria nenhuma eficácia prática como cláusula geral a orientar o exercício dos direitos subjetivos.”<sup>128</sup>

Tal debate, torna-se especialmente relevante para presente pesquisa, uma vez que a questão proposta é analisar se a função social da empresa traz como regra implícita a obrigação da companhia promover em seu interior a diversidade racial, uma vez que ao estar situada no Brasil, país que possui uma dívida histórico com a população negra, a superação das desigualdades raciais é componente indissociável

<sup>125</sup> Ibidem, p. 102-105.

<sup>126</sup> Ibidem, p. 102-103.

<sup>127</sup> Ibidem, p.104.

<sup>128</sup> Idem.

do interesse público. A questão será melhor debatida no item 2.2, quando será trabalhada especificamente a função social das Sociedades Anônimas.

Quanto a dimensão funcional passiva, Ana Frazão afirma estar intimamente ligada à teoria do abuso do direito, destacando que:

Diante da complexa questão suscitada pelo abuso de direito, que diz respeito à própria legitimidade dos direitos subjetivos e das liberdades, diversas teorias e soluções foram propostas para o problema. Porém, a vertente que teve maior influência na Europa continental e no Brasil foi a chamada objetiva ou finalística, que compreende o abuso do direito a partir de outros critérios que não os meramente subjetivos, ligados apenas a intenção ou a aspectos psicológicos do agente.

Para a teoria finalística, o abuso de direito é identificado pelo desvio das finalidades sociais e econômicas que justificam a própria tutela dos direitos, abordagem que almeja resgatar a intersubjetividade destes e o seu compromisso não apenas com os interesses do seu titular, mas também com os da sociedade.<sup>129</sup>

A teoria do abuso do direito é utilizada para tratar da responsabilidade civil dos administradores e controladores das sociedades anônimas, a relevância do tema para presente pesquisa será abordada no tópico subsequente.

Ao tratar da ordem econômica e financeira, a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 170 e seguintes prevê a função social do setor produtivo, evidenciando o dever solidário entre empresário e Estado de promover o desenvolvimento nacional em observância aos dispositivos constitucionais.<sup>130</sup>

Pertinente destacar o entendimento de Ferreira e Menezes referente a função social da atividade empresarial:

Não tem a função social por fim tornar a atividade empresarial mero instrumento para a consecução de fins sociais. Tampouco, ela não está autorizando uma demissão do Estado, notadamente, no que tange aos objetivos do art. 3º, da Constituição. Por isso mesmo, a função social não há de ser tida, nesse contexto, meramente como norma programática, pois, em verdade, constitui-se em princípio como fundamento constitucional que recai

<sup>129</sup> Ibidem. p.105-106

<sup>130</sup> BERTONCINI, M. E. S. N.; CORRÊA, F. A.-J. Estatuto da Igualdade Racial e suas implicações para a empresa na sociedade pós-moderna. **Revista Direitos Fundamentais e Democracia**, [S. l.], v. 11, n. 11, p. 173–201, 2012. Disponível em: <https://revistaeletronicardfd.unibrazil.com.br/index.php/rdfd/article/view/169>. Acesso em: 29 ago. 2022, p. 192.

sobre o sujeito empresário e vincula sua conduta (o agir) quando do exercício da empresa, utilizando-se do estabelecimento.<sup>131</sup>

Para Ana Frazão a função social possui uma dimensão ativa, não podendo ser tratada apenas como norma programática, sob pena se esvaziar o princípio.<sup>132</sup>

Partindo do princípio de que a empresa, em seu atual conceito, é detentora de direitos e obrigações que se estendem a suas fronteiras de produção, por meio do uso dos fatores de produção, e principalmente nos termos de Marx<sup>133</sup>, que o processo de produção e reprodução da vida material que determina o conjunto das relações sociais, temos nas ações afirmativas no lócus das unidades de produção a expectativa de ressonância destes valores na dimensão coletiva da organização social.

Os debates relativos à Função Social da Empresa ganharam força com o fenômeno da constitucionalização do direito civil, bem como com a regulação da atividade econômica.

Tanto a Constituição Federal de 1988, como o Código Civil de 2002, têm dispositivos sobre função social. Entretanto, a noção de função social da empresa já encontrava amparo nos artigos 116, parágrafo único, e 154, da Lei nº 6.404/197611 (Lei das Sociedades Anônimas). Ou seja, já no ano de 1976 os controladores e administradores tinham a obrigação de cumprir com a função social da empresa.<sup>134</sup>

## 2.2 ARTIGOS 116, § ÚNICO E 154 DA LEI 6.404/76

<sup>131</sup> FERREIRA, Jussara Suzi Assis Borges Nasser; MENEZES, André Francisco Cantanhede de. Empresa, empresário e estabelecimento: trinca vinculante à função social da atividade empresarial. **Revista Brasileira de Direito Civil – RBDCivil**. Belo Horizonte, v. 22, p. 33-53, out./dez. 2019. Disponível em: <https://rbdcivil.ibdcivil.org.br/rbdc/article/view/501/327> acesso em 10 de fev. 2023, p. 53.

<sup>132</sup> FRAZÃO, Ana. **Função Social da Empresa**: repercussões sobre responsabilidade civil de controladores e administradores de S/As. Rio de Janeiro: Renovar, 2011, p.423.

<sup>133</sup> MARX, Karl. Para a crítica da economia Política. Tradução de José Arthur Giannotti. e Edgar Malagodi. São Paulo: Nova Cultural, 1987. p. 30.

<sup>134</sup> FERREIRA, Jussara Suzi Assis Borges Nasser; MENEZES, André Francisco Cantanhede de. Empresa, empresário e estabelecimento: trinca vinculante à função social da atividade empresarial. **Revista Brasileira de Direito Civil – RBDCivil**. Belo Horizonte, v. 22, p. 33-53, out./dez. 2019. Disponível em: <https://rbdcivil.ibdcivil.org.br/rbdc/article/view/501/327> acesso em 10 de fev. 2023, p. 37.

A função social da empresa, como já abordado no tópico anterior, encontra abrigo no arcabouço constitucional e nas normas infraconstitucionais.

A Constituição de 1967, com a Emenda de 1969, é que se utilizou pela primeira vez, da expressão “função social” da propriedade ainda que tal princípio estivesse previsto na parte relativa à ordem econômica e não dentre as garantias fundamentais do cidadão. Daí a discussão sobre se a função social da propriedade abrangeria apenas os bens de produção ou qualquer tipo de bem.<sup>135</sup>

Mas, somente com a promulgação da Lei 6.404/76 que trata das Sociedades Anônimas, artigo 116, § único<sup>136</sup>, complementado pelo e o artigo 154, § 4º,<sup>137</sup> que a função social da empresa fica evidenciada.

<sup>135</sup> FRAZÃO, Ana. Função Social da Empresa: repercussões sobre responsabilidade civil de controladores e administradores de S/As. Rio de Janeiro: Renovar, 2011, p. 101.

<sup>136</sup> Art. 116. Entende-se por acionista controlador a pessoa, natural ou jurídica, ou o grupo de pessoas vinculadas por acordo de voto, ou sob controle comum, que:

- a) é titular de direitos de sócio que lhe assegurem, de modo permanente, a maioria dos votos nas deliberações da assembléia-geral e o poder de eleger a maioria dos administradores da companhia; e
- b) usa efetivamente seu poder para dirigir as atividades sociais e orientar o funcionamento dos órgãos da companhia.

Parágrafo único. O acionista controlador deve usar o poder com o fim de fazer a companhia realizar o seu objeto e cumprir sua função social, e tem deveres e responsabilidades para com os demais acionistas da empresa, os que nela trabalham e para com a comunidade em que atua, cujos direitos e interesses deve lealmente respeitar e atender.

<sup>137</sup> Art. 154. O administrador deve exercer as atribuições que a lei e o estatuto lhe conferem para lograr os fins e no interesse da companhia, satisfeitas as exigências do bem público e da função social da empresa.

§ 1º O administrador eleito por grupo ou classe de acionistas tem, para com a companhia, os mesmos deveres que os demais, não podendo, ainda que para defesa do interesse dos que o elegeram, faltar a esses deveres.

§ 2º É vedado ao administrador:

- a) praticar ato de liberalidade à custa da companhia;
- b) sem prévia autorização da assembléia-geral ou do conselho de administração, tomar por empréstimo recursos ou bens da companhia, ou usar, em proveito próprio, de sociedade em que tenha interesse, ou de terceiros, os seus bens, serviços ou crédito;
- c) receber de terceiros, sem autorização estatutária ou da assembléia-geral, qualquer modalidade de vantagem pessoal, direta ou indireta, em razão do exercício de seu cargo.

§ 3º As importâncias recebidas com infração ao disposto na alínea c do § 2º pertencerão à companhia.

§ 4º O conselho de administração ou a diretoria podem autorizar a prática de atos gratuitos razoáveis em benefício dos empregados ou da comunidade de que participe a empresa, tendo em vista suas responsabilidades sociais.

Além do conceito de função social da empresa, procura esta lei definir o que é uma empresa não apenas sob o seu aspecto econômico, mas também sob o seu aspecto institucional, segundo Ana Frazão:

A partir de tais dispositivos, foi possível compreender a empresa, no direito brasileiro, cuja importância transcende à esfera econômica, na medida em que abarca interesses sociais dos mais relevantes, como a própria sobrevivência e o bem-estar dos seus empregados e dos demais cidadãos que dela dependem ou com ela dividem o mesmo espaço social.<sup>138</sup>

Em relação às sociedades anônimas, em especial as companhias de capital aberto, o que “acentuou o seu caráter institucional foi a alta proporção da socialização do investimento.”<sup>139</sup>

Desse modo, como essas empresas captam recursos no mercado, suas decisões e comportamentos têm impacto direto na economia, e por consequência na vida das pessoas e sociedades em que estão inseridas.

Questão relevante em relação as sociedades anônimas refere-se a identificação do poder de controle, que na prática é exercido pelos administradores e controladores. Tal constatação gerou a necessidade de pensar soluções que garantissem o exercício dos poderes dos administradores e controladores, principalmente em razão dos interesses sociais envolvidos.<sup>140</sup> Ademais, a lei prevê a responsabilidade pessoal desses indivíduos, inclusive no que diz respeito ao não cumprimento da função social.

Em relação às discussões sobre justiça social, Ana Frazão destaca que,

são complexas e encontram como óbice o argumento comum, tão defendido pelos ultraliberais, de que qualquer tentativa para a sua implementação seria antidemocrática e até mesmo totalitária. Isso porque, se cada um tem os seus próprios valores, a única justiça possível seria a do Estado formal de direito, que se limita a assegurar a igualdade abstrata perante a lei.<sup>141</sup>

<sup>138</sup> FRAZÃO, Ana. Função Social da Empresa: repercussões sobre responsabilidade civil de controladores e administradores de S/As. Rio de Janeiro: Renovar, 2011. p. 102.

<sup>139</sup> Ibidem, p. 75.

<sup>140</sup> Ibidem, p. 87-88.

<sup>141</sup> Ibidem, p. 184.

Ocorre que, da análise dos dados apresentados no primeiro capítulo da presente pesquisa, sobre a população negra, o reconhecimento da igualdade formal se mostra ineficiente ao atendimento dos direitos básicos dessa população, que há décadas experienciam o resultado de escolhas políticas que contribuem para que tenham desvantagens em relação às pessoas brancas.

Nesse sentido, afirma Ana Frazão que:

Uma realidade que ficou clara com a experiência do Estado Liberal é a de que o mero reconhecimento das liberdades formais não é suficiente para assegurar que as pessoas realizem os seus projetos de vida, pois estes dependem de uma certa quantidade de recursos materiais sem os quais a liberdade cai no vazio. Logo, não pode haver autonomia sem que se encontre uma forma de compensar as desigualdades inaceitáveis por meio de um critério de justiça distributiva, tal como a dimensão ativa da função social dos direitos pretende concretizar.<sup>142</sup>

Por essa razão, segundo a referida autora, deve-se compreender melhor o significado da autonomia, pois ela vincula liberdade e igualdade através de critérios de justiça social que permitem harmonizar os diferentes projetos de vida existentes em uma sociedade plural. É nesse contexto que os debates sobre o papel da função social dos direitos e das empresas precisam ser interpretados.<sup>143</sup>

É por meio do princípio da dignidade da pessoa humana que as constituições democráticas evidenciam a relevância da autonomia, tanto em relação ao seu desdobramento público, como em relação ao privado, que passa a ter caráter vinculativo e obrigacional, deixando de ter, apenas, valor moral.<sup>144</sup>

A partir da década de 90 ganhou força um novo discurso, pautado na efetivação do texto constitucional, uma vez que consagra um projeto de transformação social.<sup>145</sup>

<sup>142</sup> Ibidem, p. 185.

<sup>143</sup> Idem.

<sup>144</sup> Ibidem, p. 188.

<sup>145</sup> SARMENTO, Daniel. Ubiquidade Constitucional: Os dois lados da moeda. In: SOUZA NETO, Claudio Pereira de; SARMENTO, Daniel (coords.). **A constitucionalização do direito: fundamento teóricos e aplicação específica**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007. p. 113-148, p. 127.

A Constituição de 1988 ampliou de maneira significativa os direitos da pessoa humana<sup>146</sup>. Contudo, não se pode negar que, em que pese a Constituição fale de justiça social, o Brasil ainda é um dos países mais desiguais do mundo<sup>147</sup>.

Todas as pessoas têm o mesmo valor intrínseco e, portanto, merecem igual respeito e consideração, independente de raça, cor, sexo, religião, origem nacional ou social ou qualquer outra condição. Aqui se inclui o tratamento não-discriminatório na lei e perante a lei (igualdade formal), bem como o respeito à diversidade e à identidade de grupos sociais minoritários, como condição para a dignidade individual (igualdade como reconhecimento).<sup>148</sup>

Tratar da eficácia direta dos direitos fundamentais nas relações privadas e, ao mesmo tempo, estabelecer critérios e limites para que a esfera privada não seja ameaçada é sempre um desafio, uma vez que a principal dificuldade está em encontrar o equilíbrio entre proporcionar a proteção e garantir a autonomia.<sup>149</sup>

O equilíbrio entre liberdade e igualdade baseado no vínculo entre dignidade e a autonomia é o objetivo a ser alcançado, uma vez que é de extrema importância para estabelecer os limites dos espaços públicos e privados. Contudo, em que pese seja necessário garantir a maior liberdade possível, se faz necessária a intervenção do Estado por força do reconhecimento da vulnerabilidade de alguns indivíduos.<sup>150</sup>

A eficácia horizontal dos direitos fundamentais se refere à possibilidade de que esses direitos sejam invocados nas relações entre particulares, ou seja, que eles possam produzir efeitos nas relações privadas. Tradicionalmente, os direitos

<sup>146</sup> MAUÉS, Antonio Moreira; MAGALHÃES, Breno Baía. A Recepção dos Tratados de Direitos Humanos pelos Tribunais Nacionais: Sentenças Paradigmáticas de Colômbia, Argentina e Brasil. In: **Direito, Estado e Sociedade**. n. 48. p. 76 a 112 jan/jun 2016, p. 101

<sup>147</sup> SARMENTO, Daniel. Ubiquidade Constitucional., op. cit., p. 113.

<sup>148</sup> BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo**: natureza jurídica, conteúdos mínimos e critérios de aplicação. Disponível em: [http://www.professoraanafraza.com.br/files/atividades\\_docentes/2018-03-21-Tema\\_V\\_Leitura\\_III.pdf](http://www.professoraanafraza.com.br/files/atividades_docentes/2018-03-21-Tema_V_Leitura_III.pdf). Acesso em: 06 set. 2021, p. 23.

<sup>149</sup> MENDES, Laura Schertel F. Um Debate Acerca da Renúncia aos Direitos Fundamentais: Para um Discurso dos Direitos Fundamentais como um Discurso de Liberdade. In: **Direito Público**. n.13. Jul-Ago-Set/2006, p. 122.

<sup>150</sup> SARLET, Gabrielle Bezerra Sales; WEINGARTNER NETO, Jayme. Um ensaio sobre a tolerância, a interculturalidade e a educação em direitos humanos como meio eficaz para a efetivação da dignidade (da pessoa) humana no atual contexto do estado constitucional. **Direitos Fundamentais e Democracia**. Curitiba, v. 23, n. 1, p. 4-37, jan./abr. 2018. Disponível em: <https://revistaeletronicardfd.unibrazil.com.br/index.php/rdfd/article/view/1187/529>. Acesso em: 7 set. 2021, p. 32.

fundamentais eram vistos como uma limitação apenas ao poder estatal, ou seja, como direitos que protegiam o indivíduo contra o Estado. No entanto, nas últimas décadas, há um reconhecimento crescente de que os direitos fundamentais também devem ter efeitos nas relações privadas, especialmente nas relações entre indivíduos e empresas.

A Constituição Federal de 1988 reconhece expressamente a eficácia horizontal dos direitos fundamentais, estabelecendo que "os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte" (art. 5º, § 2º). Isso significa que os direitos fundamentais podem ser invocados não apenas em face do Estado, mas também entre particulares.

Nesse sentido, relevante o posicionamento da professora Bárbara Brasil:

Ao reconhecer que a ofensa a direitos fundamentais pode provir não apenas do Estado, mas de múltiplos atores, admite-se que os cidadãos e os direitos fundamentais de que são titulares devem ser protegidos não apenas contra as ofensas estatais, mas, sobretudo, das perpetradas pelos poderes sociais. À medida em que o processo de socialização nas sociedades contemporâneas veio demonstrar não se estar presente a sociedade de homens iguais que o liberalismo pretendeu criar, revelou-se a necessidade de estender a proteção dos direitos individuais às relações de direito privado.<sup>151</sup>

A referida autora, ainda destaca que

várias normas de direitos humanos estabelecem obrigações estatais destinadas a impedir ou reparar a intervenção indevida de outros particulares contra o bem consagrado por um direito humano, ou seja, autorizam o Estado a atuar contra a conduta do particular que agride o bem de outro particular, de modo que impõe ao agressor a obrigação de suportar a ação protetiva estatal e, de modo mais amplo, a de não afetar esse bem.<sup>152</sup>

É importante notar que a eficácia horizontal dos direitos fundamentais não significa que esses direitos possam ser invocados de forma ilimitada nas relações

<sup>151</sup> BRASIL, Bárbara Dayana. **Direitos Humanos e Investimento estrangeiro: perspectiva para interação.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 315.

<sup>152</sup> BRASIL, Bárbara Dayana. **Direitos Humanos e Investimento estrangeiro: perspectiva para interação.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 326.

privadas. A aplicação dos direitos fundamentais nessas relações depende do caso concreto e deve ser feita com equilíbrio e proporcionalidade, levando em consideração os direitos e interesses colocados. Além disso, é necessário garantir que a aplicação dos direitos fundamentais não afronte a autonomia privada.<sup>153</sup>

O princípio da dignidade humana ao assegurar a igualdade de direitos, rompe com a dicotomia entre interesse público e interesse privado, ressaltando que os direitos subjetivos estão ligados às relações sociais e intersubjetivas, com isso compromete-se com uma sociedade composta por cidadãos livres e iguais.<sup>154</sup>

Em relação, ao até aqui apresentado, é possível afirmar que os direitos fundamentais possuem, também, eficácia direta (eficácia horizontal) e regulam não somente a atuação do Estado, mas também as relações entre particulares.

A relevância de eficácia horizontal dos direitos fundamentais para a presente pesquisa, reside no problema que a norteia, a de verificar se a função social da empresa, traz a obrigatoriedade de que as Sociedade Anônimas promovam a diversidade racial.

Do até aqui apresentado, parece que seria possível afirmar que há a obrigação das sociedades anônimas de promoverem a diversidade racial, por força do cumprimento de sua função social. Isso porque, considerando que o Brasil apresenta uma significativa desigualdade entre pessoas pretas e brancas, sendo que as pessoas pretas são excluídas de diferentes espaços, inclusive do mercado de trabalho<sup>155</sup>, a função social abarca o compromisso com essa população.

Assim, independente de haver uma determinação expressa para promoção da diversidade, a sociedade anônima no cumprimento de sua função social teria um compromisso com a população racialmente excluída, isso porque os direitos fundamentais possuem a eficácia horizontal que obriga o seu cumprimento.

A Constituição Federal nos artigos 5º, XXII e 170, caput, reconhece expressamente o princípio da função social, que para Ana Frazão “não pode ter outra

<sup>153</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. A Eficácia dos Direitos Fundamentais: Uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 11.ed, Livraria do Advogado: Porto alegre, 2012. Ebook.

<sup>154</sup> FRAZÃO, Ana. Função Social da Empresa: repercussões sobre responsabilidade civil de controladores e administradores de S/As. Rio de Janeiro: Renovar, 2011, p. 189.

<sup>155</sup> Os dados que justificam essa afirmação foram apresentados no primeiro capítulo dessa pesquisa.

finalidade senão a de estabelecer o compromisso da propriedade e da empresa com a dignidade, ressaltando os deveres que resultam para o proprietário e para o empresário.”<sup>156</sup>

Assim, ao se entender que a promoção da diversidade racial por parte das empresas é uma obrigação que decorre do princípio da função social, não estaria a adentrar na autonomia da vontade, mas apenas corrigindo um problema histórico cultural que colaborou para que a população negra, mesmo sendo maioria no Brasil, não seja a maioria entre os que possuem carteira assinada ou os que ocupam cargos de liderança e gestão nas grandes organizações.

Isso porque, se a exclusão racial não fosse resultado de uma escolha política, hoje não estaríamos encarando de frente uma sociedade organizada estruturalmente para privilegiar pessoas brancas em detrimento de pessoas pretas. Desse modo, a promoção da diversidade racial se faz necessária e é possível defender que faça parte das obrigações impostas pelo princípio da função social, a questão que se coloca, pois, é se há essa obrigação, como exigir seu cumprimento?

No que toca especificamente à função social da empresa, o direito tem relevante função de conformar a racionalidade econômica em prol do atendimento dos interesses sociais, não apenas legitimando e estimulando condutas voluntárias no âmbito da responsabilidade social, como também regulando, de forma obrigatória, determinados comportamento, objetivo para o qual a responsabilidade civil de administradores e controladores de companhias é um importante instrumento.<sup>157</sup>

Em que pese o princípio da igualdade traga implícito a proibição de discriminação, a análise dos dados apresentados na presente pesquisa sobre a empregabilidade da população negra no Brasil, demonstram a existência de segregação racial no lócus das companhias.

Logicamente, não é possível afirmar que as companhias brasileira adotam deliberadamente condutas segregacionista na contratação de empregados e colaboradores, o que parece é a reprodução da estrutura segregacionista da

<sup>156</sup> FRAZÃO, Ana. Função Social da Empresa: repercussões sobre responsabilidade civil de controladores e administradores de S/As. Rio de Janeiro: Renovar, 2011, p. 190.

<sup>157</sup> Ibidem, p. 192.

sociedade, o que torna a ausência de pessoas pretas, em especial nos cargos de liderança e direção, algo "natural" ao ponto de não causar estranheza.

Em relação aos princípios da ordem econômica, a função social se relaciona com todos eles, de modo a beneficiar todos os envolvidos na atividade, inclusive a coletividade. Por essa razão percebe-se uma atuação do legislador no sentido de regular os temas apresentados no artigo 170 da Constituição Federal.<sup>158</sup>

O princípio da função social da propriedade e da empresa, segundo Ana Frazão, "pode ser considerado como uma forma que a Constituição encontrou de condicionar o exercício da atividade empresarial à justiça social sem ter que recorrer a nenhum compromisso previamente determinado".<sup>159</sup>

A função social da empresa, em que pese intimamente ligada aos demais princípios da ordem econômica, não está a eles restrita, uma vez que assume compromisso com a justiça social, que é expressa no *caput* do artigo 170 da Constituição Federal.<sup>160</sup>

O objetivo da função social, nas palavras de Ana Frazão, "é, sem desconsiderar a autonomia privada, reinserir a solidariedade social na atividade econômica, tal como já entendeu o Supremo Tribunal Federal"<sup>161</sup>.<sup>162</sup>

No Brasil, dada a realidade da desigualdade social, a função social da empresa traz consigo a obrigação de que haja um padrão mínimo de distribuição de

<sup>158</sup> FRAZÃO, Ana. *Função Social da Empresa: repercussões sobre responsabilidade civil de controladores e administradores de S/As*. Rio de Janeiro: Renovar, 2011; p. 194.

<sup>159</sup> *Ibidem*, p. 199.

<sup>160</sup> *Idem*.

<sup>161</sup> ADI n. 1.003-4, STF, Relator Ministro Celso de Mello, DJ 10.09.99. "(...)Responsabilidade civil objetiva das entidades seguradoras e seguro obrigatório de danos pessoais: O art. 7º da Lei nº 6.194/74, na redação que lhe deu o art. 1º da Lei no 8.441/92, ao ampliar as hipóteses de responsabilidade civil objetiva, em tema de acidentes de trânsito nas vias terrestres, causados por veículo automotor, não parece transgredir os princípios constitucionais que vedam a prática de confisco, protegem o direito de propriedade e asseguram o livre exercício da atividade econômica. A Constituição da República, ao fixar as diretrizes que regem a atividade econômica e que tutelam o direito de propriedade, proclama, como valores fundamentais a serem respeitados, a supremacia do interesse público, os ditames da justiça social, a redução das desigualdades sociais, dando especial ênfase, dentro dessa perspectiva, ao princípio da solidariedade, cuja realização parece haver sido implementada pelo Congresso Nacional ao editar o art. 1º da Lei nº 8.441/92

<sup>162</sup> *Ibidem*, p. 200.

riqueza, o que vem sendo reconhecido tanto pela doutrina como pela jurisprudência.

163

Assim, por mais que não se possa definir ou conceituar o interesse social a partir de uma fórmula fechada, algumas noções passaram a ser aceitas por influência do institucionalismo e da função social da empresa, tais como:

(i) a de que o interesse social abrange interesses outros que não apenas os dos acionistas, ainda que subsistam muitas dúvidas quanto aos caminhos adequados para compatibilização de tais interesses, e

(ii) a de que a racionalidade empresarial precisa direcionar-se igualmente para o atendimento de padrões mínimos de justiça.<sup>164</sup>

É possível concluir que decorre implicitamente da função social da empresa a obrigação de a atividade empresarial ser instrumento de concretização de interesses constitucionalmente protegidos, o que obsta o abuso no exercício da livre iniciativa, inclusive em relação à atuação dos controladores e administradores.<sup>165</sup>

A Lei das Sociedades Anônimas, ao tratar do cumprimento da função social, responsabiliza pessoalmente controladores e administradores. “É certo que, em razão da complexidade da gestão empresarial, é impossível tratar o regime de responsabilidade dos gestores apenas por meio de regras específicas. Daí a necessária utilização de cláusulas gerais”<sup>166</sup>

Contudo, ao se tratar de cláusulas gerais a análise do comportamento exigível ocorre após o fato, o que amplia a margem apreciativa do intérprete se comparado a aplicação das regras jurídicas. Por outro lado, o aspecto amplamente flexível das cláusulas gerais pode ser um óbice para sua efetivação, em especial no que toca aos princípios constitucionais, como no caso da função social da empresa, que são muito abrangentes e controversos.<sup>167</sup>

<sup>163</sup> FRAZÃO, Ana. Função Social da Empresa: repercussões sobre responsabilidade civil de controladores e administradores de S/As. Rio de Janeiro: Renovar, 2011, p. 201

<sup>164</sup> Ibidem, p. 206.

<sup>165</sup> Ibidem, p. 225.

<sup>166</sup> Ibidem, p. 242.

<sup>167</sup> Ibidem, p. 243.

Sendo assim, “é previsível que existam grandes dificuldades para extrair deveres concretos apenas das cláusulas gerais previstas nos arts. 116, § único e 154 da Lei das S/A.”<sup>168</sup>

O que, para Ana Frazão

talvez seja o maior problema da regulamentação sobre o tema no Brasil, já que as cláusulas gerais que orientam a conduta de controladores e administradores ao cumprimento da função social da empresa não vêm acompanhadas dos deveres e das consequências do descumprimento destes últimos.<sup>169</sup>

Evidentemente, que apesar da amplitude interpretativa imposta pelas cláusulas gerais, em especial em matéria de responsabilidade civil, se faz necessário empregar esforços interpretativos alinhados a sistemática constitucional, para depreender das cláusulas gerais deveres e consequências palpáveis ou minimamente parâmetros que orientem o cumprimento dos deveres existentes, de modo a evitar que tais normas não passem de mera retórica ineficaz.<sup>170</sup>

Até aqui já se demonstrou a vinculação entre atividade empresarial e a efetivação da justiça social que se dá pelo princípio da função social da empresa, o que ainda está em aberto é em que medida os controladores e administradores, sujeitam-se “à responsabilidade pessoal sempre que não utilizarem seus poderes e competências para tais objetivos.”<sup>171</sup>

Segundo Ana Frazão,

“conclui-se que a interpretação dos arts, 116, § único e 154, da lei das S/A, mesmo sob o enforque da ordem econômica constitucional , não pode ter como consequência a ampliação dos deveres dos gestores a ponto de deles exigir, sob pena de responsabilização pessoal, a distribuição ativa dos benefícios da atividade empresarial, sem parâmetros legais que orientem tal propósito. Não há que se cogitar, pois, de abuso ou má-utilização do poder de controle ou das competências administrativas em razão da mera existência de distribuição direta dos resultados empresariais.”<sup>172</sup>

<sup>168</sup> Ibidem, p. 243-244.

<sup>169</sup> Ibidem, p. 244.

<sup>170</sup> Ibidem, p. 244-245.

<sup>171</sup> Ibidem, p. 262.

<sup>172</sup> Ibidem, p. 269

Desse modo, a promoção da diversidade pelas companhias embora encontre refúgio na função social, não encontra na lei das S/A, tampouco no ordenamento jurídico existente força impositiva apta a responsabilizar os gestores e controladores pelo seu não cumprimento.

Passa-se a investigar, então, se por meio da lógica da governança corporativa seria possível criar a cultura da promoção da diversidade racial nas empresas de modo a impactar a sociedade de tal forma que contribua com a superação da segregação racial no Brasil.

### 2.3 GOVERNANÇA CORPORATIVA

Da análise do até aqui exposto, concluímos que embora seja possível extrair do princípio da função social a necessidade de promoção da diversidade racial no locus da organização, tal alternativa não dispõe da imperatividade necessária para imposição de uma sanção caso verificado o seu não cumprimento. Ademais, a função social na Lei das S/A vem atrelada a responsabilização pessoal dos controladores e administradores.

Uma alternativa, ao que parece, para as sociedades anônimas promoverem a diversidade racial, passa pela mudança da cultura da organização, que talvez no estudo da governança corporativa possa encontrar um caminho para concretização dessas mudanças. Pois, sem uma alteração de paradigma na gestão das organizações, não se vislumbra um impacto social efetivo.

Na obra, A Estrutura da Governança Corporativa, Carlos Portugal Gouvêa analisa a epistemologia das palavras "governança" e "corporativa", abordando a origem dos termos, destacando ser uma tradução da língua inglesa, sequencialmente estuda se seria correto a utilização do vocábulo no cenário empresarial/jurídico

brasileiro, concluindo pela viabilidade de sua utilização, que no Brasil possui o seguinte sentido<sup>173</sup>:

Conclui-se, então, que o uso da expressão "governança corporativa" é adequado na língua portuguesa, tanto do ponto de vista etimológico, como sob a perspectiva do seu uso contemporâneo em nossa língua. Mais do que isso, porém, o uso de tal termo é rico no sentido de incorporar a carga histórica que fez com que, em poucas décadas, um termo antes inexistente se tornasse central para descrever um processo que, em verdade, já se desenvolvia ao longo de muitos séculos.<sup>174</sup>.

Em que pese a referida análise seja absolutamente relevante e necessária, para os fins da presente pesquisa o que interessa é o conceito de Governança Corporativa.

O Instituto Brasileiro de Governança Corporativa – IBGC<sup>175</sup>, define governança corporativa como:

o sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas. As boas práticas de governança corporativa convertem princípios básicos em recomendações objetivas, alinhando interesses com a finalidade de preservar e otimizar o valor econômico de longo prazo da organização, facilitando seu acesso a recursos e contribuindo para a qualidade da gestão da organização, sua longevidade e o bem comum.

A Comissão de Valores Imobiliários - CVM<sup>176</sup>, por sua vez, apresenta a seguinte definição para o termo:

Governança corporativa é o conjunto de práticas que tem por finalidade otimizar o desempenho de uma companhia ao proteger todas as partes

<sup>173</sup> GOUVÊA, Carlo Portugal. **A Estrutura da Governança Corporativa**. São Paulo: Quatier Latin, 2022, p. 27-54.

<sup>174</sup> Ibidem, p. 54.

<sup>175</sup> IBGC - Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. **Código das melhores práticas de governança corporativa**. 5.ed. São Paulo: IBGC, 2015. Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/conhecimento/governanca-corporativa>. Acesso em 20 fev. 2023.

<sup>176</sup> CVM - Comissão de Valores imobiliários. **Recomendações da CVM sobre governança corporativa**. Jun. 2002. atual, 2010. Disponível em: <https://conteudo.cvm.gov.br/export/sites/cvm/deciso/es/anexos/0001/3935.pdf>. Acesso em 20 fev. 2023.

interessadas, tais como investidores, empregados e credores, facilitando o acesso ao capital. A análise das práticas de governança corporativa aplicada ao mercado de capitais envolve, principalmente: transparência, equidade de tratamento dos acionistas e prestação de contas.

Para Carlos Portugal Gouvêa, “a governança corporativa, em âmbito analítico, deve ser entendida como o campo de estudo do exercício do poder de controle das organizações estruturadas sob a forma de pessoas jurídicas”<sup>177</sup>.

Da análise das definições acima selecionadas, é possível formar um padrão conceitual que identifica um sistema que orienta as relações entre os integrantes das organizações, podendo ser visto mais como um gerenciador de conflitos de interesses dos diversos atores que envolvem a organização.

Assim, é possível definir Governança corporativa como o conjunto de práticas, normas e diretrizes que regem a administração e gestão de empresas. O objetivo principal da governança corporativa é garantir que as empresas operem de forma eficiente, ética e responsável, protegendo os interesses de todos os *stakeholders*<sup>178</sup>, como acionistas, colaboradores, fornecedores, clientes, comunidade e meio ambiente.

A governança corporativa busca garantir transparência, prestação de contas, equidade, responsabilidade corporativa e obediência às leis e regulamentações aplicáveis. Ela engloba desde a definição da estratégia empresarial e da cultura organizacional até a gestão de riscos, a composição do conselho de administração, a estruturação de comitês e a remuneração de executivos.

O movimento da governança corporativa, com a sua ampliação, incorporou ao debate temas como ética e responsabilidade social.<sup>179</sup> Desse modo, segundo Bertucci

<sup>177</sup> GOUVÊA, Carlo Portugal. **A Estrutura da Governança Corporativa**. São Paulo: Quatier Latin, 2022, p. 25.

<sup>178</sup> Qualquer pessoa, entidade ou sistema que afeta ou é afetado pelas atividades de uma organização. Partes interessadas. CVM - Comissão de Valores imobiliários. Recomendações da CVM sobre governança corporativa. Jun. 2002. atual, 2010. Disponível em: <https://conteudo.cvm.gov.br/export/sites/cvm/deciso/es/anexos/0001/3935.pdf>. Acesso em 20 fev. 2023, p. 13.

<sup>179</sup> BERTUCCI, Janete Lara de Oliveira; BERNARDES, Patrícia; BRANDÃO, Mônica Mansur. Políticas e práticas de governança corporativa em empresas brasileiras de capital aberto. **Revista de Administração - RAUSP**, São Paulo, v.41, n.2, p.183-196, abr./maio/jun. 2006. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/2234/223417482006.pdf>. Acesso em 20 fev. 2023, p. 185.

A governança corporativa é um construto e, portanto, não pode ser explicada por um único conceito, mas por intermédio de construções teóricas que envolvem vários campos do conhecimento. A literatura acadêmica identifica quatro modelos de governança corporativa: modelo financeiro, focado no retorno financeiro dos investidores; modelo dos públicos relevantes (stakeholders), que preconiza a responsabilidade social; modelo político, cuja ênfase é a questão institucional; modelo de procuradoria, que valoriza o poder de os gerentes gerarem valores tangíveis e intangíveis. Cada um desses modelos enfatiza com maior rigor algumas características da governança corporativa, sem, contudo, deixar de lado variáveis destacadas nos outros.”<sup>180</sup>

O termo “governança corporativa”, segundo Carlos Portugal Gouvêa <sup>181</sup>, começou a ser utilizado nos anos 70, como referência às companhias integrantes do mercado de capitais, mas foi em 2008 com a crise econômica global que o termo se popularizou, sendo apontado como causa e também como solução para os problemas econômicos. Se antes o termo se restringia ao âmbito dos administradores e questões jurídico societárias específicas, hoje está presente no debate público.<sup>182</sup>

João Pedro Schmidt aponta para a relevância que as organizações ganharam na sociedade moderna, destacando que muitos aspectos da vida dos indivíduos ocorrem no interior das organizações, a exemplo do nascimento e do trabalho, uma vez que parte significativa das pessoas nascem em organizações e trabalham em ou para organizações.<sup>183</sup>

O debate sobre governança corporativa guarda estreita relação com o estudo da ética corporativa. Sobre a temática, Carlos Portugal Gouvêa destaca quatro razões para que o estudo da ética corporativa esteja se tornando mais relevante com o passar do tempo: (1) o poder que as grandes companhias possuem em relação a sociedade atual; (2) o potencial que essas companhias têm de contribuir com a sociedade, que ultrapassa a contribuição por meio do pagamento de impostos; (3) o potencial de danos que a adoção de práticas nocivas têm de causar impactos desproporcionais nas pessoas, na sociedade e no meio ambiente, em especial em quanto ao uso de

<sup>180</sup> Idem, p. 185.

<sup>181</sup> GOUVÊA, Carlo Portugal. **A Estrutura da Governança Corporativa**. São Paulo: Quatier Latin, 2022, p. 25.

<sup>182</sup> Idem.

<sup>183</sup> SCHMIDT, João Pedro. Amitai Etzioni e o paradigma comunitarista: da sociologia das organizações ao comunitarismo responsivo. **Lua Nova: Revista de Cultura e Política**, São Paulo, n. 93, dez. 2014, p.93-138, .Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-64452014000300005>. Acesso em 12 fev. 2023, p. 97.

tecnologias em relação às quais, ainda, não se tem dimensão do alcance, uma vez que é certo que hoje em dias as organizações possuem dados dos indivíduos numa proporção que antes só era possível para os Estados; (4) aumento significativo das demandas para que as companhias adotem comportamentos que não estão necessariamente ligados a suas atividades econômicas, como atendimento de demandas sociais, proteção de direitos fundamentais, do meio ambiente, dentre outros. <sup>184</sup>

Porém, em relação a Governança Corporativa nas organizações, em especial no que tange às sociedades anônimas abertas, segundo Carlos Portugal Gouvêa, a “governança corporativa das companhias abertas brasileiras reforça determinadas características de sua estrutura social, profundamente marcada por traços patriarcais e racistas”.<sup>185</sup>

Desta forma, as relações estruturais de uma sociedade se refletem no comportamento das organizações produtivas, e conseqüentemente, em sua governança. Isso porque, como veremos adiante, as organizações espelham as estruturas hierárquicas existentes nas sociedades em que estão inseridas.

Ainda há um caminho tortuoso a ser percorrido, assim como o poder das organizações econômicas aumentam, o lócus de suas ações tornam-se mais complexos, onde uma cultura histórica impregnada na sociedade prevalece, em contradição com a ascensão de novas demandas sociais de inclusão.

Neste sentido, observa Carlos Portugal Gouvêa que “tais traços estão impregnados no tecido social como resultado do processo de transição de uma sociedade escravocrata novecentista para uma economia moderna”<sup>186</sup>.

Pesquisas relativas à diversidade racial nas organizações empresariais apontam para os desafios que a sociedade e as organizações precisam enfrentar.

O Instituto Ethos, conforme já mencionado no primeiro capítulo desta pesquisa, realizou em 2014 um estudo abrangendo as 500 maiores empresas do país,

<sup>184</sup> GOUVÊA, Carlo Portugal. A Estrutura da Governança Corporativa. São Paulo: Quatier Latin, 2022, p. 390-391

<sup>185</sup> GOUVÊA, Carlos Portugal. **Governança Corporativa e Diversidade Racial no Brasil: um Retrato das Companhias Abertas**. April 6, 2022. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=4077326>. Acesso em 20 nov. 2022, p. 01.

<sup>186</sup> Idem.

selecionando-as de acordo com ranking elaborado produzido pela revista Exame, da Editora Abril. Das empresas convidadas a participar da pesquisa, 117 responderam as questões de forma parcial e 27 de forma completa.<sup>187</sup>

Os dados apresentados pela pesquisa demonstram a presença de 57,5% negros entre os aprendizes. Mas, são apenas 28,8% dos estagiários e 58,2% no nível dos trainees. Conforme se escalam os níveis hierárquicos, sua participação no quadro funcional é de 35,7%, decrescendo progressivamente para 25,9% na supervisão, 6,3% na gerência e 4,7% no quadro executivo, mantendo-se num mesmo patamar no conselho de administração.<sup>188</sup>

Carlos Portugal Gouvêa, também realizou uma pesquisa sobre diversidade, mas com foco nas companhias abertas.

Destaca-se as razões que o levam a realizar a pesquisa:

parece-nos adequado identificar o perfil dos principais cargos das companhias abertas brasileiras, quais sejam, os cargos de membro do conselho de administração, diretor executivo (chief executive officer – CEO) e diretor financeiro (chief financial officer-CFO). Surpreendentemente, não identificamos qualquer pesquisa sobre o tema, por iniciativa de organização pública e privada, tanto no Brasil quanto internacionalmente. Basta esse fato para revelar a profundidade do problema. Nas múltiplas décadas nas quais a governança corporativa foi objeto de estudo de acadêmicos, associações, consultorias especializadas, órgãos reguladores, organismos internacionais e outros agentes, não nos foi possível identificar até o presente momento, um levantamento do perfil racial da administração de companhias abertas.<sup>189</sup>

A pesquisa foi realizada entre os meses de janeiro e maio de 2021, contatadas 442 empresas, sendo apresentados dados raciais por 69 delas, o equivalente a 15,61% do total, o que permitiu uma análise estatísticas com nível de confiança de 95%, com margem de erro em relação a população preta e parda de 3,8%.<sup>190</sup>

<sup>187</sup> IINSINSTITUTO ETHOS. Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas, São Paulo, 2016. Disponível em: <https://publications.iadb.org/publications/portuguese/document/Perfil-social-racial-e-de-g%C3%AAnero-das-500-maiores-empresas-do-Brasil-e-suas-a%C3%A7%C3%B5es-afirmativas.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2022.p, 8.

<sup>188</sup> Ibidem, p. 22.

<sup>189</sup> GOUVÊA, Carlo Portugal. **A Estrutura da Governança Corporativa**. São Paulo: Quatier Latin, 2022, p. 636-637.

<sup>190</sup> Ibidem, p. 637.

Os dados extraídos do perfil racial da administração das companhias abertas foram então comparados com dados da Pesquisa Nacional Amostra de Domicílios (PNAD) de 2019, de forma a identificar a diferença entre o perfil da administração das companhias e a realidade social brasileira. Considerando-se que a PNAD é uma pesquisa que busca identificar tendências demográficas de forma estatística em períodos inferiores aos dos censos nacionais, parece-nos adequada a escolha de dados demográficos brasileiros mais recentes para tal comparação.<sup>191</sup>

Em relação aos diretores executivos, a pesquisa indicou um percentual de favorecimento de pessoas brancas de 57,3%. Em relação aos cargos mais bem remunerados do país, apenas 18,4% das pessoas que os ocupam são negras. Em relação aos cargos de executivos (CEO), esses são exclusivamente ocupados por pessoas brancas.<sup>192</sup>

Da análise de ambas as pesquisas o que se constata, de forma bastante clara é que as pessoas brancas possuem vantagem em relação às pessoas negras, em especial em relação a ascensão em cargos dentro das organizações.

Em relação a contratação de pessoas negras nas corporações, partindo-se do pressuposto de que há uma obrigação advinda da função social, o que se está a propor é uma escalada em que a consequência lógica seria o crescimento dentro das empresas até que se chegue aos mais altos postos de gestão CEO e CFO.

Contudo, tal perspectiva, ao que parece além de idealista proporciona uma escalada de modificação social bastante morosa, isso porque dependeria de uma mudança gradual na cultura empresarial, de modo que o racismo estrutural não viesse a se manifestar, por exemplo em aspectos como, formação, experiências, etc... e a pessoa negra deixa-se de perder a disputa, sempre, para uma pessoa branca.

Ao pensar a mudança por meio da governança corporativa aplica-se a lógica inversa, nesse caso os altos cargos seriam ocupados por pessoas negras, por força na mudança de cultura e regras internas na organização, o que além de trazer um olhar diversificado, ainda apresenta o fator da representatividade.

<sup>191</sup> Idem.

<sup>192</sup> Ibidem, p. 641-648.

Aqui, se está diante da voluntariedade das organizações, uma vez que não havendo uma imposição para adoção de tais práticas, as medidas seriam adotadas pela empresa por meio do controle dos órgãos que as regulam e do constrangimento advindo do dano de imagem, nos casos em que não adotarem determinadas condutas.

Contudo, ainda que o cumprimento da função social seja condição para o exercício da propriedade, uma vez que expressa não só na Constituição mas, também na lei que regulamenta as sociedades anônimas brasileiras, não regulamentar a obrigação da contratação de pessoas negras nos mais diversos cargos das companhias, significa, observando-se o transcurso da história, perpetuar o racismo que é latente, excludente e perverso.

Isso porque, não se pode negar que a estrutura social brasileira é construída sobre pilares que contribuem para manutenção do *status quo*, em especial, dos homens brancos.

A CVM tem realizado esforços nos últimos anos para melhorar os padrões de publicidade nos mercados de capitais. Um símbolo de tal processo foi a adoção da Instrução no 480/2009, a qual atualizou o sistema de prestação de informações periódicas pelas companhias abertas por meio, principalmente, do formulário de referência. A adoção do Formulário de Referência anual em 2009 aproximou os padrões brasileiros àqueles recomendados internacionalmente pela própria IOSCO, com o objetivo de tornar os relatórios mais próximos do padrão internacional de detalhamento de informações relacionadas às suas estruturas organizacionais internas, políticas e práticas adotadas no processo decisório das companhias e declarações de fatores de risco. O Formulário de Referência foi atualizado em 2014 pela Instrução CVM no 552/2014, passando a incluir questões socioambientais como fatores de risco que influenciam as decisões dos investidores, em mais um passo importante no sentido da aproximação do sistema brasileiro com o internacional.<sup>193</sup>

Evidencia-se que a adoção de práticas de governança corporativa podem trazer diversos benefícios para as empresas, como o aumento da credibilidade e da confiança dos investidores, a redução de custos financeiros, o fortalecimento da imagem da empresa e a atração e retenção de talentos, mas esperar que apenas por força da governança corporativa as empresas promovam a diversidade racial, seria

<sup>193</sup> Ibidem, p. 472.

amargar um espera de anos, que impacta diretamente na efetivação dos direitos fundamentais da população negra do país.

### 3. PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE

A demanda para que as empresas assumam compromissos com as sociedades onde estão inseridas é cada vez mais frequente, como visto já não se aceita que a empresa seja mera geradora de lucros, ela precisa ter ciência de seu impacto e estar envolvida com as novas demandas sociais.

Frente aos movimentos que demandam a promoção da diversidade, as companhias são impulsionadas a assumir o papel de “agentes de transformação social”, por meio da inclusão dos grupos socialmente vulneráveis, o que, segundo Carlos Portugal Gouvea,<sup>194</sup> apresenta grandes desafios a serem enfrentados no decorrer do processo.

O aumento da heterogeneidade nas companhias alia-se a múltiplos potenciais benefícios, sendo que atualmente já é possível identificar um conjunto de dados que pode tanto explicar quanto comprovar se existe uma relação de causa e efeito entre tais fatores. A correlação entre a rentabilidade e a diversidade na liderança das companhias é estudada há anos, e existe uma crescente literatura indicando evidências de que o aumento da diversidade gera um aumento no desempenho econômico das companhias. No entanto, alguns autores ressaltam que essa relação não necessariamente tem uma implicação de causalidade.<sup>195</sup>

Incontestemente, pois, que há benefícios provocados pela diversidade, ao passo que a sua ausência provoca resultados sociais bastante nefastos.

#### 3.1 GESTÃO DA DIVERSIDADE

Tem sido cada vez mais frequente, em diferentes áreas, o uso do termo diversidade, tanto no cenário nacional como no internacional. Em certa medida, isso ocorre pela atuação de grupos sociais engajados em causas de inclusão, cuja demanda é urgente e necessária, principalmente no contexto de um país tão desigual como o Brasil.

<sup>194</sup> Ibidem, p. 516.

<sup>195</sup> Ibidem, p. 517.

A diversidade é intrínseca a natureza humana, a questão que se coloca tem relação com o foco que se dá ao abordar o tema, uma vez que, em muitos casos, no lugar de dar enfoque para os mecanismos de criação das diferenças, se enfatiza a tolerância em relação a cultura/pluralidade, criando um afastamento da perspectiva do preconceito e da discriminação. Tratar da diversidade como questão de tolerância, colocando as pessoas de grupos excluídos na condição de invisibilidade, viola sua dignidade e impossibilita sua participação em igualdade de oportunidades na sociedade.<sup>196</sup>

Em especial nos Estados Unidos e no Canadá, as questões referentes às minorias e à diversidade cultural têm ganhado relevância desde a década de 1960, quando movimentos políticos em prol da integração racial contribuíram para a promulgação de leis dirigidas à igualdade de oportunidades tanto para o acesso à educação como para o emprego.<sup>197</sup>

Esse movimento influenciou, não só a atuação do Estado, mas também, o comportamento das empresas, que naquele cenário precisaram se adequar a legislação vigente.

As práticas de diversidade nas empresas têm origem nos Estado Unidos e remontam a esse momento histórico da luta pela integração racial, em que movimentos políticos e sociais provocaram profundas mudanças na sociedade norte-americana, o que teve reflexo no restante do mundo.<sup>198</sup>

Na segunda metade do século XX, e com força no século XXI, ganham destaque os projetos que trabalham com a ótica da diversidade. A diversidade, torna-se um valor a ser universalizado. Há um discurso da importância das políticas de diversidade que têm como objetivo juntar

<sup>196</sup> MOURA, Ricardo Damasceno; CONRADO, Mônica Prates. Diálogos interculturais: variações do conceito de diversidade à inclusão da pessoa com deficiência através de dispositivos digitais. **Direitos Fundamentais e Democracia**. Curitiba, v. 22, n. 3, p. 253-271, set./dez. 2017. Disponível em: <https://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/984/526> Acesso em: 13 fev. 2021, p. 258.

<sup>197</sup> FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas Brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18-25, Jul./Set. 2000. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S003475902000000300003&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S003475902000000300003&script=sci_arttext&tlng=pt). Acesso em: 12 fev. 2021, p. 19.

<sup>198</sup> SILVA, Dhyonatan Júnior. Gestão da diversidade: origem, conceitos e desafios. In: CAMILO, Juliana; FORTIM, Ivelise; AGUERRE, Pedro (orgs.). **Gestão de Pessoas: pratica de gestão de diversidade nas organizações**. São Paulo: Editora Senac, 2019, p. 31.

segmentos vulnerabilizados num mesmo caldeirão (mulheres, negros/as, indígenas, pessoa com deficiência). Essas refletiram diretamente nos projetos implementados no Brasil e nas políticas públicas.<sup>199</sup>

A questão da desigualdade racial e sexual no Brasil, pautada por grupos que atuam em defesa de mulheres, negros e homossexuais, vem sendo objeto de intensa discussão, e tem atingido em especial a mídia e gerado repercussão nas esferas governamentais, mas ainda com pouco reflexo em adoção de medidas concretas.<sup>200</sup>

Relevante destacar que “o Brasil tem 54 milhões de habitantes vivendo abaixo da linha da pobreza e 15 milhões abaixo da linha da miséria. Tragicamente, somos campeões no quesito de desigualdade social.”<sup>201</sup>

Em uma sociedade heterogênea como a brasileira, cujo cenário apresenta importante desigualdade social, tratar de diversidade racial tem especial relevância, sendo necessário desmistificar a ideia de que se trata de uma sociedade livre de preconceitos e com igualdade de oportunidades de acesso à educação e ao mercado de trabalho.<sup>202</sup>

Nesse ponto, o processo norte-americano e o brasileiro apresentam especial diferença no que se refere ao reconhecimento do preconceito racial. Lá houve um reconhecimento da exclusão e do preconceito ocorrido em determinado momento histórico com reflexos até hoje, aqui nunca houve, ao menos, não de forma institucionalizada.

<sup>199</sup> MOURA, Ricardo Damasceno; CONRADO, Mônica Prates. Diálogos interculturais: variações do conceito de diversidade à inclusão da pessoa com deficiência através de dispositivos digitais. **Direitos Fundamentais e Democracia**. Curitiba, v. 22, n. 3, p. 253-271, set./dez. 2017. Disponível em: <https://revistaeletronicardfd.unibrazil.com.br/index.php/rdfd/article/view/984/526> Acesso em: 13 fev. 2021, p. 256.

<sup>200</sup> FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas Brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*. São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18-25, Jul./Set. 2000. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S003475902000000300003&script=sci\\_arttext&lng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S003475902000000300003&script=sci_arttext&lng=pt). Acesso em: 12 fev. 2021, p. 21.

<sup>201</sup> SARMENTO, Daniel. *Direitos fundamentais e relações privadas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris. 2004, p. 281.

<sup>202</sup> FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas Brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*. São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18-25, Jul./Set. 2000. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S003475902000000300003&script=sci\\_arttext&lng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S003475902000000300003&script=sci_arttext&lng=pt). Acesso em: 12 fev. 2021, p. 21.

A gestão da diversidade nas organizações, chega no Brasil, por meio de empresas multinacionais que importam o modelo praticado em suas matrizes para sedes nacionais.<sup>203</sup>

O termo “gestão da diversidade” tem a conotação de que para as empresas há a necessidade de administrar as diferenças, por meio de técnicas apropriadas para garantir que a diversidade da equipe de trabalho produza frutos na organização, em suas mais diversas esferas.

A gestão da diversidade visa a inclusão, nas organizações, de grupos tradicionalmente discriminados no mercado de trabalho, como, por exemplo, mulheres, negros, idosos, jovens, pessoas com deficiência, homossexuais, entre outros. Seu objetivo é reconhecer e promover a diferença entre pessoas como um valor positivo, como instrumento de integração social, em benefício da produtividade das empresas e da democratização das oportunidades de acesso e tratamento no mercado de trabalho.<sup>204</sup>

Não há como falar de gestão da diversidade sem abordar a questão da efetividade, tanto na esfera pública quanto na esfera privada, para que ocorram ações reais dirigidas a superar a discriminação estrutural, o que implica, necessariamente, em agendas de políticas públicas voltadas a promover a igualdade de oportunidade para todos os indivíduos.<sup>205</sup>

A inclusão racial por meio da gestão da diversidade é reforçada pelo Estatuto da Igualdade Racial, que apresenta direitos e obrigações estatais, além de objetivos e metas que visam a inclusão social de pessoas negras, inclusive com estímulo para empresas adotarem práticas de inclusão racial.

O Estatuto apresenta três características, bastante relevantes, que dizem respeito à descentralização da política de promoção da igualdade racial,

<sup>203</sup> ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA. Acrítica da gestão da diversidade nas organizações. In: **Revista de Administração de Empresas**. v. 44, n. 03, p. 20-29, jul./set. 2004. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=155117750002>. Acesso em: 05 set. 2021, p.21.

<sup>204</sup> REITH, Stefanie Landin; RACHID, Alessandra. Gestão da Diversidade – um estudo sobre gênero e raça em empresas no brasil. **Divers@ revista eletrônica interdisciplinar**, Matinhos, v. 14, n.1, p. 25-43, jan./jun.2021. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/diver/article/view/73706/44059>. Acesso em: 05 set. 2021, p. 27.

<sup>205</sup> SILVA, Dhyonatan Júnior. Gestão da diversidade: origem, conceitos e desafios. In: CAMILO, Juliana; FORTIM, Ivelise; AGUERRE, Pedro (orgs.). **Gestão de Pessoas: pratica de gestão de diversidade nas organizações**. São Paulo: Editora Senac, 2019, p. 36.

comprometendo a União, Estados, Distrito Federal e municípios, há previsão de que os orçamentos da União, Estados, Distrito Federal e municípios criem rubricas específicas para programas e ações de promoção da igualdade racial e o reconhecimento de que a responsabilidade do Estado na execução destas políticas somente terá êxito se contar com a contribuição da sociedade civil, das empresas e dos indivíduos.

O Estatuto da Igualdade Racial, insere a empresa como agente de transformação da sociedade. Já em seu artigo 1º apresenta a finalidade da lei, “garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica”.

Em relação à iniciativa privada, a referida lei conclama às empresas uma atuação responsável, para que elas incentivem e promovam programas que propiciem a inclusão de pessoas negras, de modo que ocorra a isonomia material.<sup>206</sup>

De toda sorte, não mais se nega que o próprio Estado, ao verificar que sozinho não pode arcar com todas as responsabilidades no combate à discriminação, claramente apoia-se na sociedade civil para a realização dessa missão, inclusive nas empresas privadas. Esse apoio não parece mera transferência de atribuições estatais, mas o reconhecimento da importância do papel da empresa na assunção da função social que a Constituição de 1988 lhe atribuiu, por intermédio dos princípios da ordem econômica previstos em seu texto (função social da propriedade, defesa do consumidor, defesa do meio ambiente, redução das desigualdades regionais e sociais).<sup>207</sup>

Assim, o que o Estatuto faz é reconhecer o papel da empresa no cumprimento de sua Função Social, uma vez que o ente privado não pode estar alheio a sociedade em que está inserido e, inegavelmente, tem obrigações para com ela.

O que se percebe, é que a empresa aparece como “força econômica motriz da sociedade contemporânea, que em contrapartida, lhe cobra o respeito aos

<sup>206</sup> BERTONCINI, M. E. S. N.; CORRÊA, F. A.-J. Estatuto da Igualdade Racial e suas implicações para a empresa na sociedade pós-moderna. **Revista Direitos Fundamentais e Democracia**, [S. l.], v. 11, n. 11, p. 173–201, 2012. Disponível em: <https://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/169>. Acesso em: 29 ago. 2022, p. 190.

<sup>207</sup> Ibidem, p. 191.

princípios e projetos constitucionais, não sendo mais admitido o lucro a qualquer preço, natural nos primórdios do capitalismo.”<sup>208</sup>

### 3.2 CASO MAGAZINE LUIZA

A empresa do segmento E-commerce, Marketeplace e Varejo Magazine Luiza, no mês de setembro de 2020, anunciou a abertura do seu programa de Trainee, o processo seletivo foi destinado, apenas, para a contratação de pessoa negras, o que gerou grande debate, não só na internet, mas também no mundo jurídico.

No site, que não está mais no ar, constava a apresentação do programa além das informações próprias do cargo e da remuneração. Ainda, a empresa forneceu dados sobre o seu quadro de funcionários, indicando que 53% de seus empregados são pardos ou pretos, mas desses, apenas 16% estavam ocupando cargos de liderança, razão pela qual optou por um processo seletivo direcionado, apenas, para pessoas negras.<sup>209</sup>

Um ponto relevante em relação ao processo seletivo em questão é que as vagas ofertadas eram destinadas ao preenchimento de “cargos de liderança e confiança dentro da organização, o que derruba outro paradigma de que negros teriam sempre de estar em cargos inferiores e de subalternidade”.<sup>210</sup>

A iniciativa da referida empresa associada as questões apresentadas nos capítulos antecedentes dessa pesquisa, fariam com que se chegasse à conclusão de que se está diante de uma discriminação positiva, uma vez que os dados do quadro de funcionários da empresa - que é reflexo do que os dados sobre a inserção das

<sup>208</sup> Idem.

<sup>209</sup> JESUS, Kaline Faria de; ÁVILA Maria Cristina Alves Delgado de. A função social do direito do trabalho através de ações afirmativas: uma análise sobre a repercussão do programa de trainee para negros da empresa Magazine Luiza. In: AMORIM, Úrsula Adriane Fraga; CAVALIERE, Daniele do Amaral Souza; SILVA, Claudia Maria Gil; et al (org.). **Direitos humanos e fundamentais em debate**. [E-book]. Volta Redonda: FOA, 2020. p. 85-90. Disponível em: <http://editora.unifoa.edu.br/index.php/direitos-humanos-e-fundamentais-em-debate-e-book/>. Acesso em: 27 jan. 2022, p. 88.

<sup>210</sup> HIRSCH, Fábio Periandro de Almeida; HIRSCH, Carla Conchita Pacheco Bouças; MONTEIRO, Maria Carolina Barroso Bastos. Políticas públicas versus racismo estrutural e necropolítica no Brasil. **Revista de Direito (Vicosa)**, v. 13, p. 01-17, 2021. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8080723>. Acesso em 29 jan. 2022, p. 14.

peças negras no mercado de trabalho em especial, nas sociedades anônimas brasileiras já apontam - um desequilíbrio na ocupação de cargos de liderança entre pessoas pretas e pessoas brancas.

Contudo, o Ministério Público do Trabalho recebeu 11 denúncias acusando a empresa de racismo “reverso”, uma vez que estaria selecionando seus empregados pela cor da pele o que caracterizaria ato ilícito.<sup>211</sup>

O debate se assemelha ao caso da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental - ADPF nº 186<sup>212</sup> que considerou as ações afirmativas constitucionais. Naquela ocasião, o que motivou a ação foi a reserva de cotas raciais em processo seletivo de ingresso em universidade pública.

Ambos os casos apontam para a necessidade de um debate sobre a desigualdade e o racismo no Brasil. Preocupante que aqueles que usufruem e se deleitam dos privilégios se levantem contra iniciativas que visam promover a igualdade constitucionalmente positivada no ordenamento jurídico.

As manifestações contrárias ao programa de trainee evidenciam a existência de racismo estrutural no Brasil, país que apresenta números preocupantes em relação a condição socioeconômica e de vulnerabilidade das pessoas negras, mas que parcela significativa da população se manifesta contra quando ações que visam a superação da desigualdade são implementadas.

Medidas destinadas a reparar distorções e práticas discriminatórias às pessoas pretas e pardas, nos âmbitos público e privado, durante o processo de formação social do Brasil não podem ser encarados como prática racista em relação à população branca, conhecido como “racismo reverso”. Como se observou, o racismo trata-se de um sistema de hierarquização entre raças.

<sup>211</sup> Ibidem, p. 12.

<sup>212</sup> ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. ATOS QUE INSTITUÍRAM SISTEMA DE RESERVA DE VAGAS COM BASE EM CRITÉRIO ÉTNICO-RACIAL (COTAS) NO PROCESSO DE SELEÇÃO PARA INGRESSO EM INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR. ALEGADA OFENSA AOS ARTS. 1º, CAPUT, III, 3º, IV, 4º, VIII, 5º, I, II XXXIII, XLI, LIV, 37, CAPUT, 205, 206, CAPUT, I, 207, CAPUT, E 208, V, TODOS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. AÇÃO JULGADA IMPROCEDENTE. (...)V - Metodologia de seleção diferenciada pode perfeitamente levar em consideração critérios étnico-raciais ou socioeconômicos, de modo a assegurar que a comunidade acadêmica e a própria sociedade sejam beneficiadas pelo pluralismo de ideias, de resto, um dos fundamentos do Estado brasileiro, conforme dispõe o art. 1º, V, da Constituição. (ADPF 186, Relator(a): Min. RICARDO LEWANDOWSKI, Tribunal Pleno, julgado em 26/04/2012, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-205 DIVULG 17-10-2014 PUBLIC 20-10-2014).

Racismo pressupõe privilégios e poder — posições que os pretos e pardos foram e, ainda são alijados.<sup>213</sup>

Evidencia-se a legitimidade de ações afirmativas no âmbito público ou privado, que embora promovam discriminação, o fazem de modo positivo, com o objetivo de reparação histórica e superação das injustiças sociais. Desse modo, tais iniciativas estão de acordo com os preceitos constitucionais.

Não se pode ignorar que as repercussões negativas, tem um custo

principalmente porque as ações afirmativas nas esferas pública e privada de promoção de igualdade racial e de gênero, têm o potencial de produzir narrativas desfavoráveis e até mesmo violentas em torno de representações que remetem ao protagonismo negro e da mulher nas políticas de contratação e nas relações de trabalho.<sup>214</sup>

Desse modo é necessário dar especial atenção ao discurso, de forma que a ação que visa a promoção da igualdade não seja mais um fator de discriminação, o que não significa que se deva abandonar as ações afirmativas, pelo contrário uma vez que cada vez mais se fazem necessárias para que haja mudanças sociais importantes, mas se deve dar o protagonismo as pessoas a quem as ações se destinam, de modo que sejam verdadeiramente efetivas.

A Ação Civil Pública n. 0000790-37.2020.5.10.0015,<sup>215</sup> que tramitou perante a 15ª Vara do Trabalho do Distrito Federal, promovida pela Defensoria Pública da União, merece especial atenção, uma vez que os argumentos utilizados na ação servem para fins de análise do pensamento de alguns grupos, que em certa medida, explicam os desafios encontrados na promoção da diversidade racial e por consequência na superação do racismo.

<sup>213</sup> RESENDE, Débora Penido; TOSTES, Laura Ferreira Diamantino. A discriminação racial, o caso “magalu” e o dever das empresas de promover os direitos humanos. **Rev. do TRT 10**. v. 24, n. 2, p. 213-223, Brasília, 2020. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/426/338>. Acesso em 30 jan. 2022, p. 221.

<sup>214</sup> ARAUJO, Marcelo Brandão. Racismo reverso e o Programa Trainee Magazine. Luiza 2021. **ODEERE**, v. 6, n. 2, jul./dez., p. 438-457, 2021. Disponível em: <https://periodicos2.uesb.br/index.php/odeere/article/view/9165>. Acesso em: 30 jan. 2022. p. 450.

<sup>215</sup> Processo Judicial Eletrônico. Ação Civil Pública Cível n. 0000790-37.2020.5.10.0015. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. 15ª Vara do Trabalho de Brasília.

O defensor público da união embasou a demanda no art. 7º, XXX, da Constituição da Federal, que obsta na admissão a discriminação por cor, e apresenta uma série de argumentos no sentido de que não é possível discriminação na contratação, que a conduta da empresa traria prejuízo a outras etnias.

Aborda, ainda, a questão do “racismo reverso”, na tentativa de afastar-se desse termo, defendendo que racismo pode ser praticado por qualquer indivíduo em relação a outro.

O Grupo de Trabalho de Políticas étnico-raciais da própria Defensoria Pública da União (DPU) emitiu uma nota técnica repudiando a ação civil movida pelo defensor.<sup>216</sup> O próprio órgão discordou da posição de um de seus integrantes.

O que é possível observar da análise da inicial, é que há uma clara dissonância entre os argumentos utilizados e a realidade brasileira, produto da reprodução do racismo estrutural, questão debatida no primeiro capítulo da pesquisa.

A ação foi julgada improcedente em 03 de novembro de 2022. Na decisão a juíza destacou:

Portanto, é incontroverso que o Brasil prevê a possibilidade de adoção das ações afirmativas, tanto pelo poder público, quanto pela iniciativa privada, com o propósito de promover condições equitativas para a igualdade de oportunidades, inclusão e progresso para pessoas ou grupos sujeitos ao racismo, à discriminação racial e formas correlatas de intolerância. Sendo certo, também, que tais medidas ou políticas não serão consideradas discriminatórias.”

“Dessa premissa, resulta que o processo seletivo impugnado pela presente ação civil pública não configura qualquer tipo de discriminação na seleção de empregados. Ao contrário, demonstra iniciativa de inclusão social e promoção da igualdade de oportunidades decorrentes da responsabilidade social do empregador, nos termos do art. 5º, XXIII, e art. 170, III, da Constituição Federal, e está devidamente autorizado pelo art. 39 da Lei 12.288/2010.

A decisão é mais um passo no sentido de reconhecer a existência de racismo no Brasil e de reafirmar a necessidade de adoção de medidas para superá-los. O que causa preocupação é o fato de o programa de iniciativa de uma empresa de contratar

<sup>216</sup> DPU - Defensoria Pública-Geral da União. NOTA TÉCNICA Nº 3 - DPGU/SGAI DPGU/GTPE DPGU. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2020/10/Nota-Te%CC%81cnica-Repudio-ACP-Magalu.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2023.

peças negras com o objetivo de preencher cargos de liderança, tenha gerado tantas denúncias.

Esse é o reflexo dos desafios na busca da efetivação dos direitos fundamentais da população negra no país.

### 3.3 AÇÕES AFIRMATIVAS

A intervenção do Estado para enfrentar a segregação observada na sociedade brasileira, é medida que se impõe. Embora se tenha compreendido o potencial de transformação das organizações empresariais na sociedade, esperar que elas, por si só, adotem medidas aptas a combater a desigualdade pode não apresentar o resultado esperado, ao menos no curto e médio prazo.

A alternativa que se vislumbra, passa pela implantação de políticas de ações afirmativas nas empresas, que teria como consequência a ampliação da inclusão nas mais diversas esferas da sociedade.

Há entre os gestores, segundo o que aponta a pesquisa realizada pelo instituto Ethos<sup>217</sup>, a percepção da baixa presença de pessoas negras no quadro executivo das empresas, o que eles atribuem a falta de conhecimento ou experiência.

Esse dado é especialmente relevante quando lido a partir das constatações de Carlos Portugal Gouvêa<sup>218</sup> no sentido de que “estudos contemporâneos demonstram que existe um forte componente hereditário na formação do que costumamos chamar de meritocracia, pois os mais ricos investem desproporcionalmente na educação dos filhos.”

O autor, ainda, destaca que os problemas educacionais do país estão intimamente ligados ao fato das companhias não contratarem pessoas negras para os cargos de alta administração, o que perpetua um sistema educacional

<sup>217</sup> INSINSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**, São Paulo, 2016. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-aco-es-afirmativas/>. Acesso em: 25 ago. 2022, p. 23.

<sup>218</sup> GOUVÊA, Carlo Portugal. *A Estrutura da Governança Corporativa*. São Paulo: Quatier Latin, 2022, p. 439.

discriminatório e desincentiva o investimento em educação por parte das famílias negras. Isso, pois, as pessoas negras não vislumbram a possibilidade de ocuparem cargos bem remunerados nas empresas.<sup>219</sup>

Verifica-se, portanto, o impacto da representatividade e de como comportamentos adotados pelas empresas geram consequências inclusive no sistema educacional, as empresas não contratam, pois, as pessoas negras não possuem o conhecimento ou a experiência necessária, o sistema educacional perpetua as desigualdades porque as empresas não contratam, assim forma-se um círculo vicioso que se retroalimenta.

Dados apresentados pelo instituto Ethos<sup>220</sup> apontam um avanço na escolarização da população negra, mas permanece a disparidade em relação à população branca.

A pesquisa realizado pelo Instituto Ethos, como já referido anteriormente, analisou, dentre outros índices, o perfil racial de 500 empresas, a maior parcela do grupo participante da pesquisa, composto por 117 empresas, é do setor da indústria, com 52,1%, seguido pelos setores de serviços e comércio, ambos com 17,1%, localizadas 57,3% na região Sudeste.<sup>221</sup>

Destas empresas pesquisadas 57,3% faturaram em 2015 mais de 500 milhões de reais, 14,5% delas faturaram acima de 3 bilhões de reais. 35,3% destas empresas pesquisadas possuíam mais de 5.000 funcionários em 2015.<sup>222</sup>

Entretanto, a maioria delas não possuíam ações afirmativas para incentivar a participação de mulheres e negros em seus quadros. Quando presente alguma ação nesse sentido, caracterizava-se por ser pontual.<sup>223</sup>

<sup>219</sup> Ibidem, p. 653.

<sup>220</sup> Quanto ao nível de instrução da população negra, sabe-se que, em 2003, a média era de 5,1 anos de estudo, enquanto a da branca era de 6,9 anos. Dez anos depois, em 2013, os negros alcançaram a média de 6,5 anos de estudo e a população branca, 8,1 anos, com aumento, respectivamente, de 27,5% e 17,4%. INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**, São Paulo, 2016. Disponível em: <https://publications.iadb.org/publications/portuguese/document/Perfil-social-racial-e-de-g%C3%AAnero-das-500-maiores-empresas-do-Brasil-e-suas-a%C3%A7%C3%B5es-afirmativas.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2022, p. 23.

<sup>221</sup> Ibidem, p. 10.

<sup>222</sup> Ibidem, p. 11.

<sup>223</sup> Ibidem, p. 26.

O caso Magazine Luiza tratado no tópico anterior é exemplo disso, em que pese a empresa tenha diagnosticado a ausência de pessoas pretas em cargo de gestão e tenha promovido um programa de trainee com a finalidade de superar essa realidade, tal programa abrange apenas esses aspectos, não havendo dados, ainda, quanto a ascensão profissional dessas pessoas na empresa.

Ao analisar a distribuição dos cargos nas empresas por cor ou raça, os dados indicam que no Conselho de Administração 95,1% são de cor branca e apenas 4,9% são negros, algo que se repete no quadro de executivos onde 94,2% são de cor branca e 4,7% de cor negra, somente nas funções de trainees e aprendizes é que existe um equilíbrio, sendo o primeiro com 41,3% de ocupação de brancos e 58,2% de negros.<sup>224</sup>

Ainda, a pesquisa apresenta os seguintes dados:

A porcentagem de 58,2% no nível dos trainees, com a mesma diferença de 50% em relação aos estagiários, abre, numa primeira observação, a perspectiva de um considerável aproveitamento de negros nos níveis seguintes – o que não se confirma. Sua participação no quadro funcional é de 35,7% (diferença de 38,7%), decrescendo progressivamente para 25,9% na supervisão (27,5% de diferença), 6,3% na gerência (75,7% de diferença) e 4,7% no quadro executivo (25,4% de diferença), e mantendo-se num mesmo patamar no conselho de administração, com 4,9%.<sup>225</sup>

A baixa representação de pessoas negras é latente, em especial se a análise desse fato for realizada a partir dos dados raciais da população brasileira, corroborando para as teses, até aqui apresentadas, de que há discriminação e segregação no país.

É eloquente também a sub-representação dos negros no grupo aqui estudado. A população negra, formada por pretos e pardos, de acordo com a nomenclatura adotada pelo IBGE, é hoje maioria no total da população do país. Não era assim entre 1980 e 2000, considerados os três Censos do período. Em 2000, os negros formavam um grupo de 76 milhões de pessoas, ou 44,7% do total da população. Já no Censo de 2010 constatou-se uma inversão: 97 milhões de pessoas, ou 50,7% do total, declararam-se negras, com um provável aumento das que antes se declaravam brancas e passaram a se declarar pardas. Em 2013, a participação dos negros no total da população atingiu 52,9%<sup>8</sup>, o que representa 107 milhões de pessoas num

<sup>224</sup> Ibidem, p. 22.

<sup>225</sup> Idem.

total de cerca de 201 milhões, com um crescimento de 2,2 pontos percentuais e mais 10 milhões de negros em relação a 2010. Eles participam também de 52,8% da população economicamente ativa e de 51,9% da população ocupada, porcentagens que indicam não haver praticamente sub-representação.<sup>226</sup>

Para este universo pesquisado apenas 34,4% dos negros possuíam participação em seu quadro social. Destaca-se ainda a situação de empregabilidade geral, assim descrita:

Profissionais que atuam no campo das políticas de diversidade em empresas têm destacado que a dimensão racial da diversidade é aquela que traz mais desafios para ser abordada e implementada. Exemplo típico é o caso das mulheres negras, que em todos os indicadores de mercado de trabalho brasileiro se encontram em pior situação: taxas de participação mais baixas, alta taxa de desemprego (chega a ser 100% superior em relação ao homem branco desempregado) e informalidade (66,7% mais elevada), bem como rendimentos inferiores (74,5% quando comparadas aos dos homens brancos).<sup>227</sup>

É fundamental no desenvolvimento de ações afirmativas a ampliação da representação social que procure a inclusão de raça, assim como de gênero e de pessoas com deficiência, sendo a empresa o espaço privilegiado para que esta ação possa ressoar na construção coletiva da sociedade.

A questão não é a empresa substituir o papel do Estado, mas sim de cumprir de forma eficiente sua função social,

na implementação dos direitos fundamentais relacionados diretamente ao desenvolvimento da atividade empresária. Ela pode fazer mais, a título de responsabilidade social. Menos, no entanto, lhe é defeso. A toda evidência, seria um absurdo permiti-la discriminar, a qualquer título.<sup>228</sup>

Pertinente questionamento é levantado por Betoncine e Correa:

<sup>226</sup> Ibidem, p. 24.

<sup>227</sup> Idem.

<sup>228</sup> BERTONCINI, M. E. S. N.; CORRÊA, F. A.-J. Estatuto da Igualdade Racial e suas implicações para a empresa na sociedade pós-moderna. **Revista Direitos Fundamentais e Democracia**, [S. l.], v. 11, n. 11, p. 173–201, 2012. Disponível em: <https://revistaeletronicardfd.unibrazil.com.br/index.php/rdfd/article/view/169>. Acesso em: 29 ago. 2022, p. 192.

E por que tal ônus deve recair sobre as empresas? [...] porque são obrigações decorrentes das relações jurídicas celebradas pela empresa com o trabalhador do setor privado, com a empresa em face do Estado, e pela empresa diante de seu consumidor, gerando externalidades decorrentes dessas relações, que devem ser assumidas por aqueles que delas mais se beneficiaram.<sup>229</sup>

Assim, reforça-se a obrigação que a empresa tem com a sociedade em que está inserida.

Em 20 de julho de 2010<sup>230</sup>, mediante a promulgação da Lei n° 12.288 que institui o Estatuto da Igualdade Racial no Brasil, que dispõe em o seu art. 1° que é “destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica”.

As ações afirmativas são o eixo focal desta efetivação da igualdade e dos direitos fundamentais da população negra, definidos no inciso VI do parágrafo primeiro do art. 1°, como: “os programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades”.

Segundo Gomes<sup>231</sup>

As ações Afirmativas se definiam como um mero "encorajamento" por parte do Estado a que as pessoas com poder decisório nas áreas pública e privada levassem em consideração, nas suas decisões relativas a temas sensíveis como o acesso à educação e ao mercado de trabalho, fatores até então tidos como formalmente irrelevantes pela grande maioria dos responsáveis políticos e empresariais, quais sejam, a raça, a cor, o sexo e a origem nacional das pessoas. Tal encorajamento tinha por meta, tanto quanto possível, ver concretizado o ideal de que tanto as escolas quanto as empresas refletissem em sua composição a representação de cada grupo na sociedade ou no respectivo mercado de trabalho.

<sup>229</sup> Idem.

<sup>230</sup> BRASIL. Estatuto da igualdade racial (2010).

<sup>231</sup> GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade**: o Direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar 2001, p. 39.

Ainda, o autor mencionado, ao analisar a evolução histórica de reflexão desses temas, que:

por volta do final da década de 60 e início dos anos 70, talvez em decorrência da constatação de ineficácia dos procedimentos clássicos de combate à discriminação, deu-se início a um processo de alteração conceitual do instituto, que passou a ser associado à ideia, mais ousada, de realização da igualdade de oportunidades através da imposição de cotas rígidas de acesso de representantes das minorias determinados setores do mercado de trabalho e a instituições educacionais.<sup>232</sup>

Sequencialmente, Gomes apresenta uma definição de ações afirmativas:

Atualmente, as ações afirmativas podem ser definidas como um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego.<sup>233</sup>

Ainda, destaca um elemento qualitativo na evolução do conceito de ações afirmativas, do qual,

diferentemente das políticas governamentais antidiscriminatórias baseadas em leis de conteúdo meramente proibitivo [...] trata-se de políticas e de mecanismos de inclusão concebidas por entidades públicas, privadas e por órgãos dotados de competência jurisdicional, com vistas à concretização de um objetivo constitucional universalmente reconhecido, o da efetiva igualdade de oportunidades a que todos os seres humanos têm direito.<sup>234</sup>

Em seu artigo “O conceito de ação afirmativa”, Feres Júnior<sup>235</sup> considera ações afirmativas todos os programas de natureza pública ou privada que tenham por

<sup>232</sup> Ibidem, p. 40.

<sup>233</sup> Idem.

<sup>234</sup> Idem.

<sup>235</sup> FERES JÚNIOR, J; CAMPOS, L.A; DAFLON, V.T; VENTURINI, A.C. O conceito de ação afirmativa. In: **Ação afirmativa**: conceito, história e debates [online]. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018, pp. 13-25. Disponível em: <https://books.scielo.org/id/2mvbb/pdf/feres-9786599036477-03.pdf>, acesso em 15 fev. 2023, p. 13.

finalidade garantir direitos ou recursos para aqueles que pertençam a grupos excluídos.

E ainda tece uma consideração relevante sobre a distinção entre ações afirmativas e políticas antidiscriminatórias:

A ação afirmativa se diferencia das políticas antidiscriminatórias punitivas por atuar em favor de coletividades e indivíduos discriminados, podendo ser justificada tanto como instrumento para prevenir a discriminação presente quanto como reparação dos efeitos de discriminação passada. A diferença fundamental aqui é que políticas antidiscriminatórias punitivas só se preocupam em coibir comportamentos e práticas que promovem discriminação, sem, contudo, cuidarem de promover os grupos e indivíduos discriminados, como faz a ação afirmativa.<sup>236</sup>

Nesse sentido, diversamente das políticas antidiscriminatórias, as ações afirmativas possuem dupla função, a de coibir comportamentos discriminatórios e de promover os grupos discriminados. Trabalha assim, num viés de solucionar ou apontar caminhos para a solução.

De acordo com o Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa do Instituto de Estudos Sociais e Políticos (IESP) da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ)<sup>237</sup>:

Ações afirmativas são políticas focais que alocam recursos em benefício de pessoas pertencentes a grupos discriminados e vitimados pela exclusão socioeconômica no passado ou no presente. Trata-se de medidas que têm como objetivo combater discriminações étnicas, raciais, religiosas, de gênero ou de casta, aumentando a participação de minorias no processo político, no acesso à educação, saúde, emprego, bens materiais, redes de proteção social e/ou no reconhecimento cultural.

Segundo a definição apresentada no Relatório de Pesquisa do IPEA: Reserva de vagas para negros na administração pública,<sup>238</sup> ações afirmativas, podem ser conceituadas como discriminação positiva, assim descrita:

<sup>236</sup> Idem.

<sup>237</sup> Idem.

<sup>238</sup> IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Relatório de Pesquisa: Reserva de vagas para negros na administração pública. IPEA: Brasília, 2016. Disponível em: [https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7461/1/RP\\_Reserva\\_2016.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7461/1/RP_Reserva_2016.pdf). Acesso em: 12 fev. 2023. p, 8.

Consiste em dar tratamento preferencial a um grupo historicamente discriminado, de modo a inseri-lo no “*mainstream*”, impedindo assim que o princípio da igualdade formal, expresso em leis neutras que não levam em consideração os fatores de natureza cultural e histórica, funcione na prática como mecanismo perpetuador da desigualdade. Em suma, cuida-se de dar tratamento preferencial, favorável, àqueles que historicamente foram marginalizados, de sorte a colocá-los em um nível de competição similar ao daqueles que historicamente se beneficiaram da sua exclusão. Essa modalidade de discriminação, de caráter redistributivo e restaurador, destinada a corrigir uma situação de desigualdade historicamente comprovada, em geral se justifica pela sua natureza temporária e pelos objetivos sociais que se visa com ela a atingir.

Em síntese, ações afirmativas são medidas amparadas em lei para implementação de uma discriminação positiva, pra fins de reconhecer as diferenças históricas existentes entre os grupos sociais, por meio de ações que visam diminuir as desigualdades entre esses grupos, a exemplo da população negra.

As primeiras experiências de ações afirmativas, segundo Silva<sup>239</sup>, têm como pioneirismo a Índia:

Na Índia, fortemente marcada por suas castas sociais que se apropriam de forma extremamente diversa e desigual dos recursos nacionais, há previsão constitucional, desde 1949, para a adoção de medidas especiais em favor das classes desfavorecidas, sendo obrigatórias no serviço público, na educação e em todos os órgãos estatais.

Nos EUA, as políticas de ações afirmativas tiveram seu início na década de 1960, resultado da intensa luta por direitos civis e pela promoção da igualdade racial, marcada pela segregação nos espaços educacionais, políticos e econômicos. Silva<sup>240</sup>, destaca que nos Estados Unidos a expressão ação afirmativa apareceu pela primeira vez em um decreto presidencial em 1961, com a *Executive Order* 10.925, aplicada especialmente ao mercado de trabalho, que possuía a seguinte redação:

O contratante não discriminará nenhum funcionário ou candidato a emprego devido à raça, credo, cor ou nacionalidade. O contratante adotará uma ação

<sup>239</sup> SILVA, Carlos Benedito Rodrigues da. Ações Afirmativas: uma proposta de superação do racismo e das desigualdades. **Revista Pol. Públ.** São Luís, v.14, n.1, p. 67-76, jan./jun. 2010. Disponível em: <http://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/354/773>. Acesso em 16 fev. 2023, p. 72.

<sup>240</sup> Idem.

afirmativa para assegurar que os candidatos sejam empregados, como também tratados durante o emprego, sem consideração à sua raça, credo, cor ou nacionalidade. Essa ação incluirá, sem limitação, o seguinte: emprego; promoção; rebaixamento ou transferência; recrutamento ou anúncio de recrutamento, dispensa ou término; índice de pagamento ou outras formas de remuneração; e seleção para treinamento, inclusive aprendizado. <sup>241</sup>

O autor afirma que, “efetivamente, a *Executive Order* 10.925 foi o primeiro de uma série de decretos de diversos governos norte-americanos, visando normatizar a inclusão das minorias étnicas no sistema produtivo do país”.<sup>242</sup>

segundo João Feres Júnior, a raiz do debate sobre ações afirmativas no Brasil, ainda que não cunhado com este nome, nasceu na década de 30, por meio das elites políticas e intelectuais na construção de um imaginário nacionalista e no elogio a miscigenação. <sup>243</sup>

Para João Feres Junior<sup>244</sup>, não é simples estabelecer quando ocorreu a primeira experiência com ações afirmativas no Brasil, uma vez que a doutrina diverge a esse respeito, o que segundo ele decorre do fato de diversas práticas poderem ser classificadas como ações afirmativas.

Incontestemente que a Constituição Federal de 1988, ainda que não explicitamente traga a expressão ações afirmativas, evoluiu muito na consagração dos direitos sociais, afirmando o Estado como instrumento fundamental na promoção da igualdade e oportunidades. Porém, apenas no início dos anos 2001, durante a Conferência de Durban, que o Brasil reconheceu internacionalmente que é um país racista, dando impulso a implementação de ações afirmativas, pois segundo João Feres Júnior<sup>245</sup>

A Conferência de Durban foi fundamental para colocar o racismo na agenda da mídia, de uma maneira como não havia estado antes. Até meados de 2001, o tratamento conferido pelos jornais aos projetos difusos de ação afirmativa racial refletia as ambiguidades dos discursos do governo federal sobre a questão. Mas, no contexto pré-Durban, os jornais brasileiros despertaram para o fato da brutal desigualdade racial que marca a sociedade

<sup>241</sup> Idem.

<sup>242</sup> Idem.

<sup>243</sup> FERES JÚNIOR, J; CAMPOS, L.A; DAFLON, V.T; VENTURINI, A.C. O conceito de ação afirmativa. In: **Ação afirmativa**: conceito, história e debates [online]. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018, pp. 13-25. Disponível em: <https://books.scielo.org/id/2mvbb/pdf/feres-9786599036477-03.pdf>, acesso em 15 fev. 2023, p. 66.

<sup>244</sup> Ibidem, p. 68.

<sup>245</sup> Ibidem, p. 73

brasileira, publicando matérias que, entre outras coisas, divulgavam os números alarmantes desse problema social.

Consequência dessa conferência, foi uma sequência de ações legais buscando normativas de políticas efetivas, como a Lei nº 10.639 de 2003, que estabelece o ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana na de Educação Básica.<sup>246</sup>

Em 20 de julho de 2010, mediante a promulgação da Lei nº 12.288 institui o Estatuto da Igualdade Racial no Brasil, e em 2012, foi aprovada a Lei nº 12.711 que institui cotas em universidades para pretos, pardos e pobres, como forma de mitigar as lacunas existentes e persistentes na formação de pessoas negras ao longo da história do país.<sup>247</sup>

A política de ação afirmativa deve ser vista como consequência de causas que muitas vezes não estão explicitadas na sociedade, como o caso do racismo estrutural. Portanto, não existe uma fórmula pronta para a implantação da justa reparação histórica dos negros em nosso país, porém pode-se ver e acompanhar alguns caminhos que possam e devem ser percorridos.

As políticas afirmativas “positivas” de combate à discriminação, ou ações afirmativas, possuem três iniciativas, sendo a do poder executivo/legislativo federal, poder Judiciário e iniciativas de natureza privada.

Gomes<sup>248</sup>, apresenta uma característica interessante em relação à proporção que tomaram as ações afirmativas iniciadas pelo Poder Executivo Federal:

Nascidas de iniciativas do Poder Executivo federal, as ações afirmativas se disseminaram por todo o aparato estatal nas três esferas de Governo, migraram para o setor privado e, como não poderia deixar de ser, foram adotadas pelo Poder Judiciário como instrumento de solução de litígios em que esteja em Jogo a problemática constitucional da igualdade.

<sup>246</sup> Idem.

<sup>247</sup> Idem

<sup>248</sup> GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade**: o Direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar 2001, p. 52;

E ainda, destaca que ações afirmativas decorrem de decisões políticas do poder Executivo, que encontram apoio no poder Legislativo e Judiciário, que legitimam as iniciativas, o que corrobora para que ultrapassem a esfera estatal e atinjam a iniciativa privada.<sup>249</sup>

Para o auto “o combate eficaz às mais diversas formas de discriminação (em especial a racial) seria inviável sem o empenho, a determinação, o engajamento e a vontade política dos órgãos que encarnam o poder político de uma Nação, especialmente o Poder Executivo”.<sup>250</sup>

Não menos importante é a contribuição do poder judiciário, que não raro é chamado para a manifestação e assume “um caráter manifestamente redistributivo, ora se revestem de natureza ‘reparadora’ ou ‘restauradora’ “. <sup>251</sup>

como ocorre nos casos em que os programas são concebidos e implementados em decorrência de decisão judicial. Note-se, contudo, que não raro o fundamento jurídico desse tipo de atuação do Poder Judiciário é obscurecido pela avalanche de debates que esse tema polêmico engendra”. E segue, [...] o ato do Poder Judiciário configura, em si próprio, uma medida “positiva” visando restaurar, a nivelar situações jurídicas individuais ou coletivas que se apartaram em decorrência de um comportamento discriminatório.<sup>252</sup>

A terceira parte das ações afirmativas possuem sua origem na iniciativa privada, citando o caso americano,

quase toda a teoria constitucional americana sobre o tema da discriminação foi concebida tendo em vista a necessidade imperiosa de se combater a discriminação praticada pelo Estado, por seus agentes ou por pessoas que ajam em nome ou com o apoio do Estado. Dessa exigência de "estatalidade" do ato discriminatório como requisito indeclinável de legitimação da ação inibidora do próprio Estado nasceu a doutrina da "state action", que em princípio circunscreve o âmbito de atuação das políticas de combate à discriminação às esferas pública e de interesse público. Mas, como se sabe, a discriminação não decorre apenas de políticas públicas ou de atos praticados por agentes governamentais. Daí a indagação: deve o Estado permitir que os particulares tomem a si a iniciativa de corrigir as injustiças e discriminações do passado mediante medidas de "integração" e "promoção"

<sup>249</sup> Ibidem, p. 53;

<sup>250</sup> Idem.

<sup>251</sup> Ibidem, p. 56

<sup>252</sup> Idem.

de pessoas pertencentes a grupos sociais historicamente marginalizados? Em caso positivo, devem essas medidas ter caráter meramente "proibitivo" ou, ao contrário, podem ser elas de natureza "corretiva", "promocional" ou "redistributiva"? Da resposta afirmativa dada pela Corte Suprema dos EUA a essas duas questões nasceu a modalidade de ação afirmativa denominada "Voluntary Affirmative Action Plans", isto é, planos de ação afirmativa de iniciativa de pessoas e entidades privadas, cujos paradigmas jurisprudenciais são os casos *United Steelworkers of America, AFL-CIO v. Weber*, relativo a discriminação em razão de raça ou cor, e *Johnson v. Transportation Agency S. Clara County* (480 US 61 6-1987), que diz respeito à discriminação em razão de sexo.<sup>253</sup>

Além das iniciativas nacionais, existem ações globais como o do Pacto Global, Lançado em 2000 pelo então secretário-geral das Nações Unidas, Kofi Annan. O Pacto Global é uma chamada para as empresas alinharem suas estratégias e operações aos dez princípios universais nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção e desenvolverem ações que contribuam para o enfrentamento dos desafios da sociedade.

O termo ESG<sup>254</sup> - *environmental, social and governance* tem ganho grande visibilidade, graças a uma preocupação crescente do mercado financeiro sobre a sustentabilidade. As questões ambientais, sociais e de governança passaram a ser consideradas essenciais nas análises de riscos e nas decisões de investimentos, colocando forte pressão sobre o setor empresarial.

Um dos itens destes dez princípios de sustentabilidade é a Implementação de um Protocolo ESG Racial para o Brasil, no sentido de promover a adoção, por parte das empresas e investidores institucionais, de ações que estimulem uma maior equidade racial, para o estímulo da melhoria da qualidade da educação pública e na formação de profissionais negros.<sup>255</sup>

<sup>253</sup> Ibidem, p. 59.

<sup>254</sup> PACTO GLOBAL - Rede Brasil. **ESG**. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/pg/esg>. Acesso em 15 fev. 2023.

<sup>255</sup> PACTO GLOBAL - Rede Brasil. **ESG**. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/10-principios>. Acesso em 15 fev. 2023.

O Pacto ainda possui o objetivo de promover a Equidade Racial trazendo a questão racial para o centro do debate econômico brasileiro, atraindo a atenção da iniciativa privada, sociedade civil e do Governo para o tema.<sup>256</sup>

O Protocolo ESG Racial será regido através de uma regulamentação específica, concebida por diversos especialistas do Brasil. Ao promover a adoção do Protocolo por investidores institucionais, o Pacto impulsionará a adesão voluntária de Empresas interessadas em atender as demandas sociais por maior equidade racial, consciência social e transparência, tendo como referência os seguintes pontos:

Identificação e a revogação de práticas administrativas incompatíveis com a valorização da diversidade, bem como a eliminação de fontes de discriminação direta ou indireta;

Implantação de orientações e normas escritas voltadas para a valorização da diversidade, tendo como objetivo último a inscrição de tal política como um valor central da cultura organizacional;

Estabelecimento de objetivos e indicadores que possibilitem o monitoramento do impacto e da eficácia da política de valorização da diversidade;

Aplicação da política nas relações com a cadeia produtiva, com a comunidade, com o terceiro setor etc.

Criação de canais de denúncias de situações de assédio moral e de discriminação de caráter racial, de gênero, de pessoas com deficiência e de orientação afetivo-sexual.<sup>257</sup>

As políticas de promoção da equidade e valorização da diversidade devem estar apoiadas em valores éticos fundados na busca da igualdade e da justiça, fortemente conectadas à responsabilidade social, ao interesse corporativo e à sustentabilidade da organização.

Em uma matéria publicada pelo Jornal o Globo<sup>258</sup> em 17 de agosto de 2022, verificam-se algumas iniciativas do setor privado, segundo a reportagem a Bolsa de valores brasileira, sediada em São Paulo (B3), propôs às empresas listadas na Bolsa

<sup>256</sup>PACTO GLOBAL - Rede Brasil. **Iniciativa**. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/a-iniciativa>. Acesso em 15 fev. 2023.

<sup>257</sup> Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial. Ações afirmativas. Disponível em: <http://www.pactopelaequidaderacial.org.br/acoesafirmativas.html>. Acesso em: 15 fev. 2023.

<sup>258</sup> CARDOSO, Letycia. **B3 propõe que empresas listadas na Bolsa incluam negros e mulheres em conselhos e diretorias até 2026**. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/financas/noticia/2022/08/empresas-listadas-em-bolsa-terao-que-incluir-negros-e-mulheres-em-conselho-ou-diretoria-ate-2026.ghtml>. Acesso em 12 fev. 2023.

que incluíssem negros e mulheres em conselhos e diretorias até 2026, do qual o não cumprimento de metas deveria ser devidamente justificado.

Segundo a reportagem,

Para aumentar a diversidade nas empresas com capital aberto, a Bolsa de Valores de São Paulo (B3) quer exigir que as companhias cumpram uma meta de inclusão de mulheres e integrantes de grupos como negros, trabalhadores LGBTQIA+ e pessoas com deficiência, em cargos de alta liderança. O descumprimento pode ter consequências, incluindo até mesmo a abertura de um processo para a deslistagem.<sup>259</sup>

A proposta apresentada pela B3 é bem clara, as empresas listadas devem ter em seus conselhos de administração ou diretoria estatutária, a primeira pessoa diversa até o fim de 2025 e incluam a segunda até o fim do ano seguinte, em todos os casos, deve ser empregado o critério de autodeclaração.

As ações afirmativas promovidas pela iniciativa privada não são apenas desejáveis, mas necessárias, sendo fundamental a observação da suficiência formal que sustente estas iniciativas, para este fim salutar mapear a legislação formal que assegure o direito racial e legitime essas ações.

A Constituição Federal de 1988, é o ponto inicial da afirmação dos direitos, uma vez que dispõe no artigo. 3º, incisos III e IV como objetivos fundamentais da República a erradicação da pobreza, a redução das desigualdades sociais e regionais e a promoção do bem-estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

E no artigo 4º, inciso VIII dispõe que nas relações internacionais é regido pelo princípio do repúdio ao racismo.

O art. 5º, incisos I, VIII e XLI, da Constituição, garante a igualdade perante a lei e estabelece de forma explícita que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, que a crença religiosa ou convicção filosófica não podem ser motivos para privar alguém de direitos, e que a lei irá punir a discriminação que viole direitos e liberdades fundamentais, além de prever que o racismo constitui crime inafiançável e imprescritível.

<sup>259</sup> Idem.

Mas, foi com o advento da Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor que foram criadas as condições formais de criminalização das práticas raciais discriminatórias.

As Leis nº 10.639 de 9 de janeiro de 2003 e nº 11.645 de 10 de março de 2008, tornando obrigatório o ensino sobre História e Cultura Afro-Brasileira, a Lei 12.711 de 29 de agosto de 2012, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio, conhecida como lei das cotas. A Portaria Normativa nº 18, de 11 de outubro de 2012, dispõe sobre a implementação das reservas de vagas em instituições federais de ensino de que tratam a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, e o Decreto nº 7.824, de 11 de outubro de 2012. Decreto nº 7.824 de 11 de outubro de 2012 que regulamenta a lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio.

E, finalmente, a Lei nº 12.288 de 20 de julho de 2010, que instituiu o Estatuto da Igualdade Racial, destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.

O Supremo Tribunal Federal, guardião da Constituição, teve papel fundamental na discussão sobre a implantação de cotas raciais nas universidades federais. A posição sobre o tema se deu em sede de Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 186, no ano de 2009, ajuizada pelo Partido Democrata (DEM), sob o argumento de que as políticas de cotas implantadas pela Universidade de Brasília (UnB) era contrária a determinados preceitos fundamentais estabelecidos pela Constituição Federal de 1988, quais sejam, repúdio ao racismo, dignidade da pessoa humana, e o da isonomia, art. 1º, caput e inciso III e o art. 3º, IV. Isso porque para o referido partido, o mérito da questão era algo social e não racial.

A ação foi julgada improcedente, como se observa da ementa <sup>260</sup>:

#### ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENT

<sup>260</sup> STF. ADPF n. 186. Ministro Relator Ricardo Lewandowski.

AL. ATOS QUE INSTITUÍRAM SISTEMA DE RESERVA DE VAGAS COM BASE EM CRITÉRIO ÉTNICO-RACIAL (COTAS) NO PROCESSO DE SELEÇÃO PARA INGRESSO EM INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR. ALEGADA OFENSA AOS ARTS. 1º, CAPUT, III, 3º, IV, 4º, VIII, 5º, I, II XXXIII, XLI, LIV, 37, CAPUT, 205, 206, CAPUT, I, 207, CAPUT, E 208, V, TODOS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. AÇÃO JULGADA IMPROCEDENTE. I – Não contraria - ao contrário, prestigia – o princípio da igualdade material, previsto no caput do art. 5º da Carta da República, a possibilidade de o Estado lançar mão seja de políticas de cunho universalista, que abrangem um número indeterminados de indivíduos, mediante ações de natureza estrutural, seja de ações afirmativas, que atingem grupos sociais determinados, de maneira pontual, atribuindo a estes certas vantagens, por um tempo limitado, de modo a permitir-lhes a superação de desigualdades decorrentes de situações históricas particulares. II – O modelo constitucional brasileiro incorporou diversos mecanismos institucionais para corrigir as distorções resultantes de uma aplicação puramente formal do princípio da igualdade. III – Esta Corte, em diversos precedentes, assentou a constitucionalidade das políticas de ação afirmativa. IV – Medidas que buscam reverter, no âmbito universitário, o quadro histórico de desigualdade que caracteriza as relações étnico- raciais e sociais em nosso País, não podem ser examinadas apenas sob a ótica de sua compatibilidade com determinados preceitos constitucionais, isoladamente considerados, ou a partir da eventual vantagem de certos critérios sobre outros, devendo, ao revés, ser analisadas à luz do arcabouço principiológico sobre o qual se assenta o próprio Estado brasileiro. V - Metodologia de seleção diferenciada pode perfeitamente levar em consideração critérios étnico-raciais ou socioeconômicos, de modo a assegurar que a comunidade acadêmica e a própria sociedade sejam beneficiadas pelo pluralismo de ideias, de resto, um dos fundamentos do Estado brasileiro, conforme dispõe o art. 1º, V, da Constituição. VI - Justiça social, hoje, mais do que simplesmente redistribuir riquezas criadas pelo esforço coletivo, significa distinguir, reconhecer e incorporar à sociedade mais ampla valores culturais diversificados, muitas vezes considerados inferiores àqueles reputados dominantes. VII – No entanto, as políticas de ação afirmativa fundadas na discriminação reparam apenas são legítimas se a sua manutenção estiver condicionada à persistência, no tempo, do quadro de exclusão social que lhes deu origem. Caso contrário, tais políticas poderiam converter-se benesses permanentes, instituídas em prol de determinado grupo social, mas em detrimento da coletividade como um todo, situação – é escusado dizer – incompatível com o espírito de qualquer Constituição que se pretenda democrática, devendo, outrossim, respeitar a proporcionalidade entre os meios empregados e os fins perseguidos. VIII – Arguição de descumprimento de preceito fundamental julgada improcedente. A C Ó R D Ã O; Vistos, relatados e discutidos estes autos, acordam os Ministros do Supremo Tribunal Federal, em Sessão Plenária, sob a Presidência do Senhor Ministro Ayres Britto, na conformidade da ata de julgamentos e das notas taquigráficas, por unanimidade e nos termos do voto do Relator, julgar totalmente improcedente a arguição. Votou o Presidente, Ministro Ayres Britto. Ausente, justificadamente, o Senhor Ministro Dias Toffoli. Brasília, 26 de abril de 2012. RICARDO LEWANDOWSKI – RELATOR.

O sucesso da política de cotas é corroborado pelos dados apresentados pelo IBGE<sup>261</sup>, que verificou que em 2018 a proporção de pessoas pretas ou pardas

<sup>261</sup> IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**, 2019. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf). Acesso em 22 fev. 2023.

cursando o ensino superior em instituições públicas brasileiras chegou a 50,3%. Apesar de essa representatividade ainda não guardar paridade com o percentual da população negra no país, demonstra a efetividade das ações afirmativas.

O que podemos analisar do tema ações afirmativas é a existências de um hiato entre a norma e as iniciativas, que encontram-se no campo descritivo e menos afirmativo, o que nos remete ao fato de que as questões raciais mais explícitas possuem um caminho afirmativo, a Lei, mas as questões implícitas gravadas na cultura do brasileiro, sustentadas pelo racismo estrutural, não encontram guarida inibidora, sendo deixado à sorte da boa vontade das iniciativas individuais e não institucionais.

Tal fato, aliado ao sucesso da ação afirmativa de cotas nas universidades federais, evidencia a necessidade de regulamentação das ações afirmativas mediante uma legislação impositiva, capaz de obrigar as empresas a promoverem a diversidade racial e impor sanções caso isso não ocorra.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O produto do racismo estrutural no Brasil é escandalosamente eficiente, o que se afirmar diante da falta de percepção de parte da população em relação a sua existência, fazendo com que, até mesmo as pessoas que sofrem o produto dessa estrutura, caracterizado pela exclusão e falta de oportunidade, não o reconheçam.

E é, justamente, no reconhecimento da existência de racismo que está a chave para a solução do problema, uma vez que é desafiador, para não dizer impossível, superar ou combater algo que supostamente não existe.

Desse modo, o primeiro passo para avançar em relação a pauta racial, passa pela conscientização e revisitação da história, é de suma importância que seja criada uma consciência de que muito do que se naturaliza é produto de escolhas políticas e sociais de uma época e que isso impacta as demais gerações.

Embora a Constituição Federal de 1988 reconheça que todos são iguais perante a lei, apenas o reconhecimento formal dessa igualdade não é suficiente para enfrentar os desafios de uma sociedade plural e desigual como a brasileira.

O engajamento no combate à desigualdade, em especial a racial, precisa contar com o envolvimento de toda a sociedade, não sendo, apenas, papel do Estado. Assim, as empresas também precisam fazer frente a essas questões. Os reflexos do racismo estrutural estão presentes tanto nas instituições públicas como nas privadas.

O professor Silvio Almeida afirma que “as instituições são racistas porque a sociedade é racista”<sup>262</sup> e o professor Carlos Portugal Gouvêa constata que a educação da população negra é deficitária porque não há a perspectiva de ocupação de cargos bem remunerados nas empresas, pois elas não contratam pessoas negras para ocuparem esses cargos.<sup>263</sup>

Essas duas afirmações evidenciam a perpetuação do racismo na sociedade. Uma sociedade que se desenvolve em bases racistas, reproduz o racismo em todos

<sup>262</sup> ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Jandaíra, 2020, p.

<sup>263</sup> GOUVÊA, Carlo Portugal. **A Estrutura da Governança Corporativa**. São Paulo: Quatier Latin, 2022.

os âmbitos das mais diversas maneiras, o que ocorre de modo tão orgânico que parece natural. Assim, as instituições reproduzem a exclusão que alimenta a própria exclusão.

Com isso, é possível constatar a força da representatividade, uma vez que se o indivíduo não se vê representado em determinados espaços, ele compreende que aquele espaço não é para ele, ao mesmo tempo que quem se vê representado entende aquele lugar como naturalmente seu.

Por isso, a importância de estar atento aos discursos, o da meritocracia ganhou força exponencial com a ascensão do capitalismo, em especial em relação a casos de superação, deixando de considerar as estáticas e a baixa mobilidade social da população negra.

No enfrentamento da desigualdade racial as empresas passaram a ter grande relevância, principalmente se considerado o tamanho das corporações e poder que elas vêm adquirindo com o passar do tempo. A tecnologia foi uma grande aliada das empresas nesse processo, hoje, segundo João Pedro Schmidt<sup>264</sup>, algumas organizações detêm dados e informações que antes só eram acessíveis aos Estados.

As organizações ganharam status e relevância, possuem um poder econômico que lhes confere a capacidade de influenciar, inclusive o cenário político. Ademais, em razão das novas tecnologias são detentoras de arcabouço de dados cujo acesso, antes, só era possível aos Estados.

Para compreender a extensão da obrigação das empresas para com as sociedades que estão inseridas, analisou-se primeiramente a função social da empresa que comporta uma série de obrigações que elas possuem, não só internamente com seus funcionários e acionistas, mas também com a sociedade onde estão inseridas, isso engloba, inclusive as obrigações ambientais.

A constitucionalização do direito civil e a cobrança de que as empresas assumissem papéis que vão além da sua finalidade econômica, exigiu que elas

<sup>264</sup> SCHMIDT, João Pedro. Amitai Etzioni e o paradigma comunitarista: da sociologia das organizações ao comunitarismo responsivo. **Lua Nova: Revista de Cultura e Política**, São Paulo, n. 93, dez. 2014, p.93-138, .Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-64452014000300005>. Acesso em 12 fev. 2023, p. 97.

assumissem sua responsabilidade social, bem como cumprissem com a função social, tornando-as assim agentes eficazes de modificação da sociedade.

Numa sociedade desigual e segregada como a brasileira, as empresas precisam se engajar no combate ao racismo.

A existência do princípio constitucional da igualdade, que em tese deveria ter força frente a discriminação, demonstra que apenas o reconhecimento formal igualdade, embora de grande valia, é insuficiente para o combater as desigualdades, em especial a racial.

O Estado, sozinho, apesar de detentor de força coercitiva, não é capaz de enfrentar todos os desafios de uma sociedade plural e complexa como a brasileira, mesmo com todas as evoluções presentes na sociedade atual, em especial a Constituição Federal de 1988, a população negra ainda amarga as decisões políticas da época da abolição da escravatura.

A diversidade racial está em voga, várias são as legislações que surgiram na tentativa de enfrentar a segregação racial existente no país. As empresas, não só podem, como devem contribuir com a promoção da diversidade, isso porque os dados relativos ao mercado de trabalho são preocupantes. A maior parte da sociedade brasileira é preta ou parda, contudo, são minoria entre os trabalhadores com carteira assinada e são exceção nos cargos de diretoria das grandes corporações, cargos esses que estão entre os mais bem remunerados do país.

A dificuldade não está no campo de compreender que a promoção da diversidade racial está implícita na função social da empresa, a dificuldade está na efetivação dessa diversidade. Isso porque, apenas por meio da legislação existente, embora seja desejável, não tem sido efetivas a imposição para que as empresas promovam a diversidade racial.

Considerando a eficácia horizontal dos direitos fundamentais, frente a um debate no poder judiciário, é possível obrigar que determinada empresa promova a diversidade racial, invocando o cumprimento da função social. Porém, estaríamos sempre, frente a necessidade de intervenção do poder judiciário, o que se busca na presente pesquisa é um meio que obrigue as empresas de forma geral e crie consequências para a não promoção da diversidade racial.

Evidentemente, boas práticas de gestão e iniciativas pontuais de empresa tem colaborado para o avanço do combate ao racismo no Brasil, entretanto, esperar que condutas voluntárias solucionem a questão, embora não se ignore que seja possível, seria indubitavelmente moroso.

É o que se extrai dos dados, a experiência da política de cotas raciais na universidade é evidência de que a intervenção Estatal impositiva provoca mudanças mais céleres.

Tais mudanças, indiscutivelmente, devem estar alinhadas a políticas de formação, o que se almeja não é uma mera imposição Estatal, mas uma colaboração mútua entre Estado, sociedade e empresas.

Até porque, como visto, a obrigação de promoção da diversidade racial para sociedades anônimas com atividade no Brasil decorrem da persecução da função social, mas se faz necessário uma legislação própria para tornar isso uma obrigação que gere consequências se verificado o seu não cumprimento.

Por fim, se a experiência de cotas raciais deu certo e colocou no mercado pessoas negras com a formação necessária, criar políticas de inserção dessas pessoas no mercado de trabalho é medida que se impõe.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Jandaíra, 2020.

ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA. Acrítica da gestão da diversidade nas organizações. In: **Revista de Administração de Empresas**. v. 44, n. 03, p. 20-29, jul./set. 2004. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=155117750002>. Acesso em: 05 set. 2021.

ARAUJO, Marcelo Brandão. Racismo reverso e o Programa Trainee Magazine. Luiza 2021. **ODEERE**, v. 6, n. 2, jul./dez., p. 438-457, 2021. Disponível em: <https://periodicos2.uesb.br/index.php/odeere/article/view/9165>. Acesso em: 30 jan. 2022.

ARNOLDO, Paulo Roberto Colombo; MICHELAN, Taís Cristina de Camargo. Função Social da Empresa. **Direito-USF**, V.17, p. 87-90, jul./dez, 2000.

Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial. **Ações afirmativas**. Disponível em: <http://www.pactopelaequidaderacial.org.br/acoesafirmativas.html>. Acesso em: 15 fev. 2023.

AZEVEDO, Amilton Magno; SILVA, Adriana Maria de Souza da; CONCEIÇÃO, Elaine Barbosa da. Reflexões sobre o racismo: desigualdade, raça e gênero no mundo do trabalho. In: CAMILO, Juliana; FORTIM, Ivelise; AGUERRE, Pedro (orgs.). **Gestão de Pessoas: prática de gestão de diversidade nas organizações**. São Paulo, Editora Senac, 2019.

BARACHO, Hertha Urquiza; CECATO, Maria Aurea Baroni. Da Função Social da Empresa à Responsabilidade Social: reflexos na comunidade e no meio ambiente. **Direito e Desenvolvimento**. João Pessoa, v. 7, n. 2, p. 114-128. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/2ca7/1152d2d060d9fabe8d8ac5287e7b29e8e9ed.pdf>. Acesso em 19 fev. 2023.

BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: natureza jurídica, conteúdos mínimos e critérios de aplicação**. Disponível em: [http://www.professoraanafrazao.com.br/files/atividades\\_docentes/2018-03-21-Tema\\_V\\_Leitura\\_III.pdf](http://www.professoraanafrazao.com.br/files/atividades_docentes/2018-03-21-Tema_V_Leitura_III.pdf). Acesso em: 06 set. 2021.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; MACHADO, Monica Sapucaia. Cidadania e participação das mulheres: um direito individual ou social? **Revista de Direitos Fundamentais & Democracia**, Curitiba, v. 23, n. 3, p. 182-199, set./dez., de 2018. Disponível em: <https://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/892/560>. Acesso em: 26 set. 2021.

BERTUCCI, Janete Lara de Oliveira; BERNARDES, Patrícia; BRANDÃO, Mônica Mansur. Políticas e práticas de governança corporativa em empresas brasileiras de capital aberto. **Revista de Administração - RAUSP**, São Paulo, v.41, n.2, p.183-196, abr./maio/jun. 2006. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/2234/223417482006.pdf>. Acesso em 20 fev. 2023, p. 185.

BETHENCOURT, Francisco. **Racismos**: das Cruzadas ao Século XX. (e-book). Companhia da Letras, 2018.

BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. **Dicionário de Política**. Tradução de Carmen C. Varriale, v. 1, 11. ed. Brasília: UNB.

BRASIL, Bárbara Dayana. **Direitos Humanos e Investimento estrangeiro**: perspectiva para interação. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

CARDOSO, Letycia. **B3 propõe que empresas listadas na Bolsa incluam negros e mulheres em conselhos e diretorias até 2026**. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/financas/noticia/2022/08/empresas-listadas-em-bolsa-terao-que-incluir-negros-e-mulheres-em-conselho-ou-diretoria-ate-2026.ghtml>. Acesso em 12 fev. 2023.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011.

CASTELLS, Manuel. **Sociedade em rede**. Tradução Roneide Venancio Majer. v. 1. 2º. ed. São Paulo: Paz e terra, 1999.

COSTA FILHO, Cícero João da. Ainda se fala de raça: debatendo os desdobramentos em torno do racismo moderno e atual. **Revista Convergência Crítica**, São Paulo, n. 8, p. 106-125, 2017. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/convergenciacritica/article/view/36514>. Acesso em: 21 fev. 2023.

CVM - Comissão de Valores imobiliários. **Recomendações da CVM sobre governança corporativa**. Jun. 2002. atual, 2010. Disponível em: <https://conteudo.cvm.gov.br/export/sites/cvm/decisoes/anexos/0001/3935.pdf>. Acesso em 20 fev. 2023.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Desigualdade entre negros e não negros se aprofunda durante a pandemia**, 2021. Boletim Especial 20 de novembro - Dia da Consciência Negra, São Paulo, 19 nov. 2021. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2021/conscienciaNegra.pdf>. Acesso em 27 ago. 2021.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **População negra e o mercado de trabalho**. 2021. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosPopulacaoNegra2021.html>. Acesso em 31 jan. 2021.

DPU - Defensoria Pública-Geral da União. NOTA TÉCNICA Nº 3 - DPGU/SGAI DPGU/GTPE DPGU. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2020/10/Nota-Te%CC%81cnica-Repudio-ACP-Magalu.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2023.

ENGELS, Friedrich. **A situação da Classe trabalhadora na Inglaterra**. tradução B.A. Schumann. São Paulo: Boitempo, 2008.

FERES JÚNIOR, J; CAMPOS, L.A; DAFLON, V.T; VENTURINI, A.C. O conceito de ação afirmativa. In: **Ação afirmativa: conceito, história e debates** [online]. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018, pp. 13-25. Disponível em: <https://books.scielo.org/id/2mvbb/pdf/feres-9786599036477-03.pdf>, acesso em 15 fev. 2023.

FERREIRA, Daniel; MACIEL FILHO, Fernando Paulo da Silva. O trabalho dos discriminados estimulado pelas licitações e pelos contratos administrativos. **REVISTA JURÍDICA**, v. 1, p. 312-340, 2013. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/viewFile/565/437>. Acesso em 12 fev. 2023.

FERREIRA, Jussara Suzi Assis Borges Nasser; MENEZES, André Francisco Cantanhede de. Empresa, empresário e estabelecimento: trinca vinculante à função

social da atividade empresarial. **Revista Brasileira de Direito Civil – RBDCivil**. Belo Horizonte, v. 22, p. 33-53, out./dez. 2019. Disponível em: <https://rbdcivil.ibdcivil.org.br/rbdc/article/view/501/327> acesso em 10 de fev. 2023.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas Brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18-25, Jul./Set. 2000. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S003475902000000300003&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S003475902000000300003&script=sci_arttext&tlng=pt). Acesso em: 12 fev. 2021.

FRAZÃO, Ana. **Função Social da Empresa**: repercussões sobre responsabilidade civil de controladores e administradores de S/As. Rio de Janeiro: Renovar, 2011.

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

GOUVÊA, Carlo Portugal. **A Estrutura da Governança Corporativa**. São Paulo: Quatier Latin, 2022.

GOUVÊA, Carlos Portugal. **Governança Corporativa e Diversidade Racial no Brasil**: um Retrato das Companhias Abertas. April 6, 2022. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=4077326>. Acesso em 20 nov. 2022.

GURGEL, Argemiro Eloy. **Origem do racismo em relação ao negro no Brasil**. Série Caminhos de Cidadania. Universidade Federal de São João Del-Rei Disponível em: [https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/fortim/cartilha%20racismo%20web%20\(2\).pdf](https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/fortim/cartilha%20racismo%20web%20(2).pdf). Acesso em: 24 de ago. de 2022.

HIRSCH, Fábio Periandro de Almeida; HIRSCH, Carla Conchita Pacheco Bouças; MONTEIRO, Maria Carolina Barroso Bastos. Políticas públicas versus racismo estrutural e necropolítica no brasil. **Revista de Direito (Vicos)**, v. 13, p. 01-17, 2021. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8080723>. Acesso em 29 jan. 2022.

IBGC - Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. **Código das melhores práticas de governança corporativa**. 5.ed. São Paulo: IBGC, 2015. Disponível em:

<https://www.ibgc.org.br/conhecimento/governanca-corporativa>. Acesso em 20 fev. 2023.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**, 2019. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf). Acesso em 22 fev. 2023. Outros dados que reforçam a afirmação relativa à desigualdade racial no Brasil são apresentados no capítulo 1 dessa pesquisa.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2019**. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raca.html>. Acesso em: 21 de ago. de 2022.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2019**. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raca.html>. Acesso em: 21 ago. 2022.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **PNAD Contínua: Educação 2029**. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101736\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101736_informativo.pdf). Acesso em: 28 ago. 2022.

IINSINSTITUTO ETHOS. Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas, São Paulo, 2016. Disponível em: <https://publications.iadb.org/publications/portuguese/document/Perfil-social-racial-e-de-g%C3%AAnero-das-500-maiores-empresas-do-Brasil-e-suas-a%C3%A7%C3%B5es-afirmativas.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2022.p, 8.

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Relatório de Pesquisa: Reserva de vagas para negros na administração pública. IPEA: Brasília, 2016. Disponível em: [https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7461/1/RP\\_Reserva\\_2016.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7461/1/RP_Reserva_2016.pdf). Acesso em: 12 fev. 2023. p, 8.

ISO/FDIS 26000:2010(E): Diretrizes sobre responsabilidade social, p.6

JESUS, Kaline Faria de; ÁVILA Maria Cristina Alves Delgado de. A função social do direito do trabalho através de ações afirmativas: uma análise sobre a repercussão do programa de trainee para negros da empresa Magazine Luiza. In: AMORIM, Úrsula Adriane Fraga; CAVALIERE, Daniele do Amaral Souza; SILVA, Claudia Maria Gil; et al (org.). **Direitos humanos e fundamentais em debate**. [E-book]. Volta Redonda: FOA, 2020. p. 85-90. Disponível em: <http://editora.unifoa.edu.br/index.php/direitos-humanos-e-fundamentais-em-debate-e-book/>. Acesso em: 27 jan. 2022.

LONDON, Jack. **O povo do abismo**. São Paulo: Perseu Abramo, 2004.

MACHADO FILHO, Claudio Pinheiro. **Responsabilidade social e governança**: o debate e as implicações. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006..

MARTINS, Adhara Salomão; SPINIELI, André Luiz Pereira. Ações afirmativas e população negra: rompendo barreiras e exclusões concretas no mercado de trabalho. **Revista Espaço Crítico – NUSEC**. v. 1, n. 1, dez., p. 134-148, Goiânia, 2020. Disponível em: <http://revistas.ifg.edu.br/rec/article/view/912/644>. Acesso em: 30 jan. 2021.

MARX, Karl. Para a crítica da economia Política. Tradução de José Arthur Giannotti. e Edgar Malagodi. São Paulo: Nova Cultural, 1987.

MAUÉS, Antonio Moreira; MAGALHÃES, Breno Baía. A Recepção dos Tratados de Direitos Humanos pelos Tribunais Nacionais: Sentenças Paradigmáticas de Colômbia, Argentina e Brasil. In: **Direito, Estado e Sociedade**. n. 48. p. 76 a 112 jan/jun 2016.

MENDES, Laura Schertel F. Um Debate Acerca da Renúncia aos Direitos Fundamentais: Para um Discurso dos Direitos Fundamentais como um Discurso de Liberdade. In: **Direito Público**. n.13. Jul-Ago-Set/2006.

MOURA, Ricardo Damasceno; CONRADO, Mônica Prates. Diálogos interculturais: variações do conceito de diversidade à inclusão da pessoa com deficiência através de dispositivos digitais. **Direitos Fundamentais e Democracia**. Curitiba, v. 22, n. 3, p. 253-271, set./dez. 2017. Disponível em: <https://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/984/526> Acesso em: 13 fev. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DE PADRONIZAÇÃO. ISO/FDIS 26000:2010(E): **Diretrizes sobre responsabilidade social**. Disponível em: [https://portal.trt3.jus.br/internet/institucional/responsabilidade-socioambiental/download/legislacao/ISO\\_26000.pdf](https://portal.trt3.jus.br/internet/institucional/responsabilidade-socioambiental/download/legislacao/ISO_26000.pdf) Acesso em: 24 de ago. de 2022. p. 5.

PACTO GLOBAL - Rede Brasil. **ESG**. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/pg/esg>. Acesso em 15 fev. 2023.

PACTO GLOBAL - Rede Brasil. **Iniciativa**. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/a-iniciativa>. Acesso em 15 fev. 2023.

PORTELLI, Hugues. **Gramsci e o bloco histórico**. Tradução de Angelina Peralva. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1977.

RAMOS FILHO, Wilson. Bem-estar das Empresas e mal-estar laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão de recursos humanos. **Revista Direito UNIFACS**. Salvador, n. 108, jun. 209. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/702>. Acesso em: 20 fev. 2023.

REITH, Stefanie Landin; RACHID, Alessandra. Gestão da Diversidade – um estudo sobre gênero e raça em empresas no brasil. **Divers@ revista eletrônica interdisciplinar**, Matinhos, v. 14, n.1, p. 25-43, jan./jun.2021. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/diver/article/view/73706/44059>. Acesso em: 05 set. 2021.

RESENDE, Débora Penido; TOSTES, Laura Ferreira Diamantino. A discriminação racial, o caso “magalu” e o dever das empresas de promover os direitos humanos. **Rev. do TRT 10**, Brasília, v. 24, n. 2, p. 213-223, 2020. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/426/338>. Acesso em 30 jan. 2022.

RIBEIRO, Djamila. **Pequeno manual antirracista** (e-book). São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

SANTOS, Washington dos. **Dicionário jurídico brasileiro**. Belo Horizonte: Del Rey, 2001.

SARLET, Gabrielle Bezerra Sales; WEINGARTNER NETO, Jayme. Um ensaio sobre a tolerância, a interculturalidade e a educação em direitos humanos como meio eficaz para a efetivação da dignidade (da pessoa) humana no atual

contexto do estado constitucional. **Direitos Fundamentais e Democracia**. Curitiba, v. 23, n. 1, p. 4-37, jan./abr. 2018. Disponível em: <https://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/1187/529>. Acesso em: 7 set. 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. A Eficácia dos Direitos Fundamentais: Uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 11.ed, Livraria do Advogado: Porto alegre, 2012.

SARMENTO, Daniel. Ubiquidade Constitucional: Os dois lados da moeda. In: SOUZA NETO, Claudio Pereira de; SARMENTO, Daniel (coords.). **A constitucionalização do direito**: fundamento teóricos e aplicação específica. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007. p. 113-148.

SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. Rio de Janeiro: Lumen Juris. 2004..

SCHMIDT, João Pedro. Amitai Etzioni e o paradigma comunitarista: da sociologia das organizações ao comunitarismo responsivo. **Lua Nova: Revista de Cultura e Política**, São Paulo, n. 93, dez. 2014, p.93-138, .Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-64452014000300005>. Acesso em 12 fev. 2023.

SCHUCMAN, Lia Vainer. **Entre o “encardido”, o “branco” e o “branquíssimo”**: Raça, hierarquia e poder na construção da branquitude paulistana. 2012. Tese de Doutorado - Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Área de Concentração: Psicologia Social – Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, 2012.

SILVA, Carlos Benedito Rodrigues da. Ações Afirmativas: uma proposta de superação do racismo e das desigualdades. **Revista Pol. Públ.** São Luís, v.14, n.1, p. 67-76, jan./jun. 2010. Disponível em: <http://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/354/773>. Acesso em 16 fev. 2023.

SILVA, Dhyonatan Júnior. Gestão da diversidade: origem, conceitos e desafios. In: CAMILO, Juliana; FORTIM, Ivelise; AGUERRE, Pedro (orgs.). **Gestão de Pessoas**: pratica de gestão de diversidade nas organizações. São Paulo: Editora Senac, 2019.

SILVA, Jorge Luís Terra da. A população negra brasileira e a proteção deficiente de direitos fundamentais. **Revista da AGU**, [S.l.] v. 18, n. 02, abr./jun, p. 215-246, 2019. Disponível em: [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/59913481/Jorge\\_Luis20190702-116828-syo1et-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1661780857&Signature=P~8wDGjt0rZwLmW4wQxJ8QD1yA8AwueMRkeEN2387znhGgWxyLkTT1p2wyPkWxXYeNwIDWTQfoJTI33xDmuGt5x~L3Nvci69PRMGbkg0FjLjnf-yX1iBrh9juhnpBIJ5zXrjcO-Lxae55n60CWykNg69z9vP7AlwKYUxkr99Tyu5Vwa3P1WAB29myX01J~Uq3Wi6DpFz~fb8t6VeKdD4b6Li53S68JReduTy77YvkTjdS4gVPe-eannKWTJNwxH03qqu-eHi1JSb-l3QcD4G2IBBOOpYsFBD~p94Hcs87kX7TkocVOtuoFpQ1T4YlrZgwRGL33nLqE91i ngK2LSgw\\_\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/59913481/Jorge_Luis20190702-116828-syo1et-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1661780857&Signature=P~8wDGjt0rZwLmW4wQxJ8QD1yA8AwueMRkeEN2387znhGgWxyLkTT1p2wyPkWxXYeNwIDWTQfoJTI33xDmuGt5x~L3Nvci69PRMGbkg0FjLjnf-yX1iBrh9juhnpBIJ5zXrjcO-Lxae55n60CWykNg69z9vP7AlwKYUxkr99Tyu5Vwa3P1WAB29myX01J~Uq3Wi6DpFz~fb8t6VeKdD4b6Li53S68JReduTy77YvkTjdS4gVPe-eannKWTJNwxH03qqu-eHi1JSb-l3QcD4G2IBBOOpYsFBD~p94Hcs87kX7TkocVOtuoFpQ1T4YlrZgwRGL33nLqE91i ngK2LSgw__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA). Acesso em: 29 ago. 2022. p. 218.

SOUZA, Jessé. **A ralé brasileira**: quem é e como vive. Belo Horizonte: UFMG, 2009.

TEPEDINO, Gustavo. O Princípio da Função Social no Direito Civil Contemporâneo. **Revista do Ministério Público do Rio de Janeiro**: MPRJ, n. 54, out./ dez. 2014. Disponível em: [https://www.mprj.mp.br/documents/20184/2507838/Gustavo\\_Tepedino.pdf](https://www.mprj.mp.br/documents/20184/2507838/Gustavo_Tepedino.pdf). Acesso em 10 fev. 2023.

TORRES, Iuri. **CNJ trabalha ações contra desigualdade racial nos sistemas penal e socioeducativo**. CNJ – Conselho Nacional de Justiça. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/cnj-trabalha-acoes-contra-desigualdade-racial-nos-sistemas-penal-e-socioeducativo/>. Acesso em: 20 fev. 2023.