

**CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA**

**WILLIAN NEGRETI SOUTO**

**A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA NO COMBATE À DESIGUALDADE  
RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO**

Curitiba/PR

2021

**CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA**  
**WILLIAN NEGRETI SOUTO**

**A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA NO COMBATE À DESIGUALDADE  
RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso para obtenção  
do título de Bacharel em Direito apresentado ao  
Centro Universitário Curitiba-UNICURITIBA.

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Erika Paula de Campos

Curitiba/PR

2021

## **AGRADECIMENTOS**

A satisfação em concluir a graduação, que tive a honra de cursar no Centro Universitário Curitiba, o UNICURITIBA, e em realizar o presente estudo, gratifica todos os esforços dispendidos durante minha jornada acadêmica, que se iniciou no ano de 2017.

A materialização deste sonho não seria possível sem o incentivo e colaboração de pessoas que foram cruciais para que eu tivesse forças para superar os mais diversos desafios.

Não há palavras que retratem toda a importância daqueles que me acompanharam durante estes cinco anos. O mínimo que posso fazer, neste momento, é registrar minha sincera gratidão a todas elas.

Primeiramente, agradeço a Deus, por iluminar e abençoar minha vida.

Aos meus pais, Osmar Luiz Souto e Marines Negreti Souto, por me educarem, apoiarem, incentivarem e acreditarem que eu era capaz até quando eu mesmo me questionava. Agradeço por não medirem esforços para proporcionarem condições que permitiram o meu desenvolvimento. A eles dedico todo o meu amor.

Ao meu irmão, Vinicius Negreti Souto, de quem eu me orgulho e amo, por ser o meu maior exemplo de dedicação e disciplina, bem como pelo apoio fundamental nas inúmeras situações de adversidade.

À professora Erika Paula de Campos, minha excepcional orientadora, por quem tenho imenso carinho e apreço, por sua sabedoria jurídica, dedicação, humildade e que, apesar de vivermos, durante toda a pesquisa, por uma situação pandêmica à nível mundial, devido a epidemia do corona vírus, não mediu esforços em me guiar, para que fosse possível a conclusão deste trabalho.

Aos demais professores do curso de Direito do UNICURITIBA, tão importantes nesta caminhada, pelos ensinamentos, questionamentos e gratificante convivência, tanto presencialmente em sala de aula, quanto nas plataformas online.

Às Dras. Sandra Aparecida Lóss Storoz, Edinalva Veiga Teixeira, Fernanda Hercílio Oliveira, Vanessa F. Rocha dos Santos e ao Dr. Vinicius Gabriel Silvério, pelo acolhimento e ensinamentos que a mim foram passados nos dois anos em que tive a honra de trabalhar no Storoz Advogados Associados, onde nasceu o meu fascínio pela área trabalhista.

Aos advogados integrantes do Lara & Advogados Associados, escritório no qual tive o prazer de ingressar no ano de 2020, adquirindo amplo conhecimento e

experiência, conhecendo pessoas incríveis e que são exímios profissionais. Em especial, agradeço à Dra. Mariana Hruschka Zeni, por todo o tempo despendido a me orientar dentro do ambiente de trabalho, bem como por ser um exemplo de profissional, do qual sempre terei como espelho.

Durante estes cinco anos letivos, algumas amizades marcaram de forma especial minha vida, assim, merecem singular agradecimento.

Em especial à Ana Karoline de França e Matheus Carvalho dos Santos, por proporcionarem uma amizade que vai além do comum, baseada na confiança e na lealdade, dentro e fora do ambiente acadêmico, sempre me incentivando e fortalecendo. Sem sombra de dúvidas, marcaram minha história e possuem um lugar reservado em meu coração.

Aos queridos amigos Matheus Marques Balan, Maithê Mion de Mattos, Luiz Henrique Casagrande e Simone Margareth de Carvalho, pela amizade que se iniciou no segundo semestre desta caminhada, sendo de suma importância para o meu desenvolvimento, sempre colaborando e agregando para o meu aprendizado. Posso afirmar que não poderia estar diariamente em melhor companhia.

Aos demais colegas e amigos, os quais tive o prazer de conhecer e trabalhar ao lado durante o período letivo, difícil seria lista-los, mas não foram esquecidos.

Por fim, agradeço aos fiéis amigos que direta ou indiretamente contribuíram para minha formação, me apoiando e incentivando constantemente, em especial ao Rodrigo Miranda de Oliveira, Geovani Mateus da Silva, Leonardo Henrique Lourenço Mariano, Vinicius Dunker Ferreira, entre outros.

## **RESUMO**

A desigualdade racial dentro do mercado de trabalho ainda é uma realidade dentro do cenário nacional, dela surge o questionamento sobre o que pode ser feito para que o índice de discriminação seja reduzido. Neste contexto, as empresas detêm papel importantíssimo no combate a esta estatística, que fica evidente quando olhamos para os processos trabalhistas que tratam do tema. O objetivo central do trabalho é abordar e analisar de que forma a função social da empresa pode colaborar com a diminuição, ou até mesmo a extinção, do impacto social desta herança discriminatória no ambiente laboral. Propõe-se assim, apresentar fatos e fundamentos jurídicos para demonstrar a importância de a empresa cumprir com sua função social, principalmente sobre no que se refere às questões discriminatórias. Sob a ótica do combate ao racismo e pela busca de exemplos práticos, foi realizada entrevista com o gerente jurídico do Magazine Luiza, na qual foi abordada a repercussão do Programa de Trainee exclusivamente para negros, realizada pela empresa.

Palavras-chave: função social da empresa; discriminação racial; ações afirmativas.

## **ABSTRACT**

The racial inequality within the labor market is still a reality within the national scenario, from which arise the question about what can be done to reduce the discrimination rate. In this context, companies play an important role in combating this statistic, which is evident when looking at the labor lawsuits that address the issue. The main objective of the paper is to approach and analyze how the social function of the company can collaborate with the reduction, or even extinction, of the social impact of this discriminatory heritage in the labor environment. Therefore, it is proposed to present the facts and juridical grounds to demonstrate the importance of the company fulfilling its social function, especially regarding discriminatory issues. From the perspective of combating racism and for the search for practical examples, an interview was conducted with the juridical manager of Magazine Luiza, in which was addressed the repercussion of the trainee program, exclusively for black people, conducted by the company.

Keywords: Social function of the company; Racial discrimination; Affirmative action.

## SUMÁRIO

1.	<b>INTRODUÇÃO</b>	8
2.	<b>FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA</b>	11
2.1	Função social da propriedade	11
2.2	Função social da empresa: conceito	13
2.3	A função social da empresa no ordenamento jurídico brasileiro	15
3.	<b>RACISMO NO BRASIL</b>	18
3.1	Racismo estrutural	19
3.2	O combate ao racismo	27
3.3	A descriminalização regionalizada	29
3.4	Ações afirmativas	31
4.	<b>O RACISMO E A JUSTIÇA DO TRABALHO</b>	36
4.1	Jurisprudência	38
5.	<b>A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA NO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO RACIAL</b>	43
5.1	Caso Magazine Luiza	45
5.1.1	Entrevista	48
6.	<b>CONCLUSÃO</b>	50
7.	<b>REFERÊNCIAS</b>	52

## 1. INTRODUÇÃO

No ano de 2019, foi constatado que o salário médio dos trabalhadores negros, no Brasil, foi 45% inferior em relação à população branca. Este dado levantado pela Central dos Trabalhadores (2020)<sup>1</sup> aponta para um problema que ainda persiste em nosso país, o racismo.

A discriminação racial remete à qualquer ato de distinção, exclusão, restrição ou preferencia em razão da cor ou raça daquele que age em sociedade e, apesar de passados mais de 100 anos da abolição da escravidão no Brasil<sup>2</sup>, ainda nos deparamos com atos racistas e discriminatórios.

No ambiente laboral, não é diferente. Muitas são as formas pelas quais o preconceito se mostra no mercado de trabalho, seja de forma interna, entre empregador e empregado, ou externa, perante terceiros.

É de notório conhecimento social a importância do trabalho para o desenvolvimento tanto da sociedade, quanto do indivíduo. Entretanto, quando se vive em um ambiente preconceituoso, algumas pessoas podem ser privadas daqueles direitos que lhes foram concedidos constitucionalmente.

Neste contexto, a empresa, além de gerar renda, empregos e oportunidades para os cidadãos, também carrega a responsabilidade de proporcionar as mesmas condições laborais para todos aqueles que buscam a vida em sociedade.

Assim, quando a empresa compreende a sua importância perante a população, pode tomar algumas medidas para tornar o mercado de trabalho um ambiente mais justo e igualitário.

Algumas dessas medidas, desde a contratação até o desenvolvimento e crescimento do funcionário dentro da empresa, têm o poder de diminuir o distanciamento entre as raças.

Estas ações, possuem o poder de diminuir as desigualdades entre as raças, sejam elas salariais, por cargo, condições, ou oportunidades.

---

<sup>1</sup> Racismo estrutural segrega negros no mercado de trabalho. **Central dos Trabalhadores - CUT**. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/racismo-estrutural-segrega-negros-no-mercado-de-trabalho-548e> Acesso: 01/05/2021.

<sup>2</sup> Escravidão no Brasil. **Toda Materia**. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/escravidao-no-brasil/> Acesso: 01/05/2021

Uma das maneiras em que isso é possível é através de ações afirmativas, nas quais as empresas realizam grandes movimentos, tanto de contratação, quanto de aprimoramento interno, para colocar em iguais condições aqueles que inicialmente não tinham as mesmas possibilidades.

Nesta perspectiva, diante do reconhecimento de que o racismo existe e está diariamente exposto na sociedade brasileira, percebe-se a necessidade de medidas serem tomadas para que se busque a igualdade entre todos.

Portanto, indagasse: de que forma as empresas podem contribuir, através de sua função social, para o combate à desigualdade racial?

Então, o objetivo geral da presente pesquisa é compreender de que maneira as empresas contribuem para o crescimento de uma sociedade, e de que forma podem agregar ao combate ao racismo.

Para tanto, foram delineados os seguintes objetivos específicos: entender o que é a função da empresa; compreender de que forma o racismo está inserido na sociedade; e identificar as formas com que a empresa pode contribuir para o combate da discriminação racial.

Parte-se da hipótese de que o preconceito racial vem impedindo determinados cidadãos de possuírem iguais condições de atuar no mercado de trabalho e que cabe às empresas o incentivo para que este problema social seja minimizado e extinto.

Assim, para realizar o teste da hipótese levantada, realiza-se uma pesquisa de finalidade básica estratégica, objetivo descritivo e exploratório, sob o método hipotético-dedutivo, com abordagem qualitativa e realizada com procedimentos bibliográficos e documentais.

No primeiro capítulo, realiza-se a exposição do conceito da função social da empresa, resgatando sua origem decorrente da função social da propriedade e apresentando sua base legal.

No segundo capítulo, realiza-se um panorama do racismo na atualidade, apresentando notícias e acontecimentos de grande notoriedade no cenário nacional

e mundial, discorrendo também sobre a discriminação regionalizada e as ações afirmativas.

Já no terceiro capítulo, relaciona-se o racismo com o mercado de trabalho, apresentando relatos de discriminação no ambiente laboral, bem como julgados jurisprudenciais sobre o tema.

Por fim, no quarto capítulo, realiza-se um panorama geral da função social da empresa no combate ao racismo, bem como é apresentado o caso base deste artigo, ocorrido no Grupo Magazine Luiza, com a realização de entrevista com o corpo jurídico da empresa, trazendo dados e direcionamentos sobre as ações afirmativas.

## 2. FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA

### 2.1 Função social da propriedade

Antes de adentrarmos a fundo nas disposições sobre a função social da empresa, se faz necessário um *brainstorm* sobre a função social da propriedade, pois estão muito bem relacionados.

Ainda no Código Napoleônico, de 1804, o direito de propriedade privada foi definido como o “direito de gozar e dispor de coisas de maneira mais absoluta, desde que delas não se façam uso proibido pelas leis e regulamentos”. Este entendimento de absoluto direito de gozo foi superado ao longo da evolução legislativa mundial, uma vez que restou entendido que o direito de propriedade é mais do que um direito de agir sobre a coisa, é também uma obrigação de não fazer.

A propriedade tem importante responsabilidade quanto à subsistência do cidadão dentro da coletividade, sendo que o direito à subsistência garante, ao mesmo, condições mínimas para que a família e a comunidade possam levar uma vida digna.

A Constituição Federal, de 1988, em seu artigo 170, através dos incisos III e IV, garantem a incidência dos princípios da propriedade privada e da função social desta, o que cumpre com as disposições fundamentais, do mesmo ordenamento jurídico, que em seu artigo 5º, inciso XXIII, que alude que “a propriedade atenderá a sua função social”.

A propriedade deve ser aproveitada racionalmente e preservando os recursos naturais e sociais disponíveis naquela localidade, o que se observa pela redação do artigo 186 da Carta Magna, que trata da função social da propriedade rural:

“Art. 186. A função social é cumprida quando a propriedade rural atende, simultaneamente, segundo critérios e graus de exigência estabelecidos em lei, aos seguintes requisitos:

I - aproveitamento racional e adequado;

II - utilização adequada dos recursos naturais disponíveis e preservação do meio ambiente;

III - observância das disposições que regulam as relações de trabalho;

IV - exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores”<sup>3</sup>

A previsão constitucional da função social da propriedade exige do proprietário a observância aos interesses sociais no uso de seu bem, seja ele móvel ou imóvel, de forma que haja a devida proteção à saúde do organismo social e do meio ambiente.

“O princípio da função social da propriedade impõe que, para o reconhecimento e proteção constitucional do direito do proprietário, sejam observados os interesses da coletividade e a proteção do meio ambiente, não sendo possível que a propriedade privada, sob o argumento de possuir a dupla natureza de direito fundamental e de elemento da ordem econômica, prepondere, de forma prejudicial, sob os interesses socioambientais.”<sup>4</sup>

No Código Civil, de 2002, o princípio da função social da propriedade é expressamente previsto no parágrafo 1º, do artigo 1.228, que dispõe que “o direito de propriedade deve ser exercido em consonância com as suas finalidades econômicas e sociais e de modo que sejam preservados, de conformidade com o estabelecido em lei especial, a flora, a fauna, as belezas naturais, o equilíbrio ecológico e o patrimônio histórico e artístico, bem como evitada a poluição do ar e das águas.”

Segundo Pietro Perlingieri, nas palavras de Luiz Fernando de Camargo P. do Amaral.

“A propriedade é uma relação jurídica complexa, porque existem diversos fatores, diversos sujeitos de direito envolvidos com a propriedade. Quando se tem, por exemplo, a propriedade de um imóvel, se tem direitos de vizinhança, direitos atinentes aos dutos de saneamento básico oferecido pela administração [...], eu crio um complexo de relações jurídicas que não pode ser ignorado. E é neste sentido que a função social da propriedade, embora decorrente ao exercício do direito de propriedade, se integra ao próprio conceito.”<sup>5</sup>

Assim, temos que a função social da propriedade tem o condão de manter o exercício do direito de uso da propriedade em consonância aos interesses da sociedade da qual está inserida, o que se aproxima demasiadamente da função social da empresa, conforme veremos a seguir

---

<sup>3</sup> Constituição da República Federativa do Brasil, 1988. **Planalto**, Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) Acesso 03/05/2021

<sup>4</sup> **MACHADO**, Hébica Luiza. Função socioambiental: solução para o conflito de interesses entre o direito à propriedade privada e o direito ao meio ambiente ecologicamente preservado. MPMG Jurídico, 2008.”

<sup>5</sup> **PERLINGIERI**, Pietro. Introduzione alla problematica della proprietà. Nápoles: Scuola di Perfezionamento in Diritto Civile, 1982

## 2.2 Função social da empresa: conceito

A função social da empresa pode ser compreendida como um conjunto sistêmico de dispositivos legais que objetivam disciplinar empresas para que não busquem somente almejar os lucros que serão obtidos no exercício de suas atividades, mas também, para que se importem com os impactos de suas ações e decisões perante a coletividade.

Para Eduardo Tomasevicius Filho, a função social da empresa é o “Poder-dever de o empresário e os administradores da empresa harmonizarem as atividades da empresa, segundo o interesse da sociedade, mediante a obediência de determinados deveres positivos e negativos”.<sup>6</sup>

Já Almeida (2003), citando Waldírio Bulgarelli, afirma que “A função social da empresa deve ser entendida como o respeito aos direitos e interesses dos que se situam em torno da empresa”.<sup>7</sup>

A atividade empresarial está sujeita a diversos efeitos, internos e externos, que podem contribuir para sua atividade econômica e o seu crescimento regular. Concomitantemente, possui a capacidade de gerar efeitos internos, por fatores endógenos, e externos, através de fatores exógenos, na sociedade que está inserida.

Wambier ensina que “Por meio de nova interpretação do princípio da função social da empresa, juntamente com o princípio da solidariedade, as empresas tornam-se tão responsáveis quanto o Estado no que se refere a assegurar os direitos individuais e sociais, colaborando para a melhora no aspecto econômico da

---

<sup>6</sup> **TOMASEVICIUS FILHO**, Eduardo. A Função Social da Empresa. Revista dos Tribunais, São Paulo, n 92, p 33-50, abr 2003.

<sup>7</sup> **ALMEIDA**, Maria Christina de A Função Social da Empresa na Sociedade Contemporânea: Perspectivas e Prospectivas. Volume 3, 2003.

sociedade na qual está inserida. As razões para adotar uma abordagem múltipla do desenvolvimento tornam-se cada vez mais visíveis<sup>8</sup>

Contudo, a ideia de função social da empresa não pode ser entendida como empecilho para que o empresário não lucre. A finalidade da empresa é o lucro! Mas “a função social busca fazer com que esta compreenda que se preocupar com as repercussões de sua atividade perante o contexto social é preservar o mercado consumidor e concorrencial”.

“O desenvolvimento da atividade é, portanto, um dever, mais exatamente, um poder-dever, e isto, não no sentido negativo, de respeito a certos limites estabelecidos em lei para o exercício da atividade, mas na acepção positiva, de algo que deve ser feito ou cumprido”<sup>9</sup>

Ainda nas palavras do Dr. Luiz Fernando de Camargo:

“a função social, ao contrário do que muitos dizem, não é a empresa assumir papéis do Estado, muito pelo contrário, a função social tem uma faceta importantíssima para o empresário, que é a manutenção de sua atividade. Em razão desse complexo de relações jurídicas que se estabelece na realidade empresarial, há de ser preservada a empresa, porque dela dependem inúmeros seres humanos: trabalhadores, terceiros ligados à produção e também a própria comunidade a qual está inserida, pois muitas vezes ela traz inúmeros benefícios àquela comunidade”<sup>10</sup>

Nos tempos atuais onde o trabalho é essencial e de direito igualitário a todos, não há como negar que as empresas têm papel fundamental para a construção e evolução da coletividade.

F. Comparato afirma que

“a sociedade empresária é instituição importante na civilização contemporânea, dada sua influência, dinamismo e poder de transformação, proporcionando, mediante a organização do trabalho assalariado a subsistência de grande parcela da população ativa do país” Ademais, é responsável por prover a maioria dos bens e serviços consumidos pelo povo, como parte significativa das receitas fiscais que o Estado utiliza para gerir sua estrutura”.<sup>11</sup>

<sup>8</sup> **WAMBIER, Luciane.** Função Social da Empresa e o Princípio da Solidariedade: instrumentos de cristalização dos valores sociais na estrutura jurídico-trabalhista. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 42, 2013.

<sup>9</sup> **AMARAL.** Dr Luiz Fernando de Camargo P. do. Função Social da Empresa e Responsabilidade Social: Cidadania Empresarial em Foco. OAB-SP. 2012

<sup>10</sup> **AMARAL.** Dr Luiz Fernando de Camargo P. do. Função Social da Empresa e Responsabilidade Social: Cidadania Empresarial em Foco. OAB-SP. 2012

<sup>11</sup> **COMPARATO,** Fábio Konder. Função Social da propriedade dos bens de produção. In Direito empresarial: estudos e pareceres. São Paulo: Saraiva:1995.

Muito se discute sobre de que forma deve agir a empresa que quer cumprir com sua função social, que deseja proporcionar para a coletividade uma melhoria através de sua econômica.

Zanoti alude que

“uma empresa pode ser considerada socialmente responsável quando, além de cumprir rigorosamente todas as obrigações legais junto aos seus stakeholders, proporcionar um plus, um adicional, e oferecer uma cesta variada de benefícios sociais para esse mesmo público, que ultrapassa as fronteiras do direito positivado”. (LUCCA, 2009, pp. 328-329)

### **2.3 A função social da empresa no ordenamento jurídico brasileiro**

A Constituição Federal de 1988 foi um marco para a mudança de pensamento e direcionamento das empresas modernas brasileiras. Logo em seu artigo 1º, através do inciso IV, prescreveu que o Estado Democrático de Direito teria como fundamento “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”.

Em seu artigo 170, que inaugura a ordem econômica no ordenamento, logo no *caput*, dispõe que a Ordem Econômica é “fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa”, assegurando a todos uma existência digna.

Estes valores podem parecer distantes entre si, entretanto devem ser trabalhados de forma interligada dentro da função social da empresa.

A valorização do trabalho humano, como um direito social, garante ao cidadão o direito ao trabalho digno, em condições favoráveis e direciona o empregador ao entendimento de que cabe a ele proporcionar ao trabalhador um ambiente de trabalho regular, em condições dignas para a realização das atividades laborais

Em primeiro lugar, pela gênese: o trabalho, essencialmente pessoal, leva a marca da pessoa, que é a sociabilidade; em segundo, pelas profundas e decisivas influências que ele exerce sobre o bem-estar coletivo e sobre o progresso da civilização; em terceiro, pelas exigências técnicas da produção, no sentido de que não pode ter produção sem a preestabelecida convergência de muitos esforços, vale dizer, sem divisão do trabalho e cooperação; em quarto, enfim, pelo fim que visa, que não pode ser para exclusiva vantagem do indivíduo e muito menos com dano a coletividade.<sup>12</sup>

Já a livre iniciativa aparece como um direito de liberdade, que permite à aquele que empreende produzir de forma livre e justa, através de sua atividade

<sup>12</sup> **BATAGLIA**, Felice. Filosofia do Trabalho. Trad. Luiz Washinton Vita e Antônio D’Elia. São Paulo: Saraiva, 1958, p.24

empresarial, gerando a circulação de bens e serviços, como preceitua o artigo 966, do Código Civil.

Através das instruções de Miguel Reale, por meio de cláusula geral presente no Código Civil de 2002, em troca desta “obrigação social” imposta às empresas, o legislador possibilitou maior autonomia das mesmas para praticar seus atos e desdobramentos internos, uma vez que garante a livre iniciativa para as empresas investirem, contratarem, organizarem, entre outros.

Os princípios, em geral, carregam o significado de serem meios para um determinado fim. São caminhos necessários para um objetivo final.

Neste sentido, a função social da empresa deve ser vista como um dos caminhos necessários, dentre outros princípios, além dos já mencionados, para a consolidação dos objetivos fundamentais da Constituição Federal, previstos em seu artigo 3º, sendo eles: construir uma sociedade livre, justa e solidária, garantir o desenvolvimento nacional; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

“[...] princípios são normas imediatamente finalísticas, primariamente prospectivas e com pretensão de complementariedade e de parcialidade, para cuja aplicação se demanda uma avaliação da correlação entre o estado de coisa a ser promovido e os efeitos decorrentes da conduta havida como necessária à sua promoção. Os princípios não descrevem um objeto em sentido amplo (sujeitos, condutas, matérias, fontes, efeitos jurídicos, conteúdos), mas, em vez disso, estabelecem um estado ideal de coisas que devem ser promovido.”<sup>13</sup>

Nas palavras de José Afonso da Silva, pelas disposições da Carta Magna:

"não se quer um mero crescimento econômico, sem justiça social – pois, faltando está, o desenvolvimento nada mais é do que simples noção quantitativa, como constante aumento do produto nacional, como se deu regime anterior, que elevou o país à oitava potência econômica do mundo, ao mesmo tempo em que o desenvolvimento social foi mínimo e a miséria se ampliou".<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> **ÁVILA**, Humberto. Teoria dos Princípios. 9ª ed. São Paulo: Editora Malheiros, 2009. p.78.

<sup>14</sup> **SILVA**, José Afonso da. Comentário contextual à constituição. 7.ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

Considerado o pai da sociologia, Emile Durkheim afirmava que a sociedade era um “organismo vivo”, portanto, um organismo social. Afirmava o autor que todos os indivíduos são dotados de moral, que, diferentemente do que se imagina, representa a negação do individual e a entrega do indivíduo para a coletividade. Assim, a sociedade está unida por laços de solidariedade, somando a “consciência coletiva”, suprimindo a individual.

Compreendido o entendimento de sociedade como um único organismo destinado a um fim, cabe ao ordenamento jurídico, através do legislativo, estabelecer objetivos e elementos que conduzam o coletivo ao fim organizacional desejado.

Apesar destas considerações trazidas quanto à sociedade, não se pode deixar de analisar que, dentro da coletividade, há diferenças particulares entre os indivíduos, de forma que um tratamento igualitário pode gerar desigualdade entre os mesmos.

O princípio da isonomia, que advém de ideia aristotélica, acredita que a justiça e a igualdade só serão alcançadas, em sua totalidade, se os iguais forem tratados de forma igual e os desiguais de forma desigual, na medida de sua desigualdade.

Sobre o tema, em sua excepcional obra *Ética a Nicômaco*, Aristóteles afirmou:

“Se as pessoas não são iguais, não receberão coisas iguais; mas isso é origem de disputa e queixas (como quando iguais recebem partes desiguais, ou quando desiguais recebem partes desiguais). Ademais, isso se torna evidente pelo fato de que as distribuições devem ser feitas de acordo com o mérito de cada um, pois todos concordam que o que é justo com relação à distribuição, também o deve ser com o mérito em um certo sentido.”<sup>15</sup>

Em nosso ordenamento, este princípio está instaurado em diversas disposições, como no artigo 3º, inciso IV, artigo 5º, "caput", e incisos I, VIII, XXXVII, da Constituição Federal, artigo 3º "caput" e Parágrafo Único, da CLT, entre outros.

“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:

---

<sup>15</sup> **ARISTÓTELES.** (322 a.C.), *Ética a Nicômaco*, em: Caeiro, A. C. (2009), São Paulo: Atlas Editora.

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.

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.<sup>16</sup>

Josep Aguiló Regla ensina que “um sistema jurídico-político tem uma constituição quando conta com a reforma constitucional como garantia de ditos ideais; e vive em constituição quando esses direitos são praticados”.<sup>17</sup>

“Não se admite, segundo o art. 170, que a liberdade de empresa seja considerada uma função individual do empresário, que só a ele traga benefícios. A existência digna, nos termos da Constituição, está condicionada a uma justiça social. Nessa perspectiva, é inadmissível o exercício da liberdade econômica que permita apenas o crescimento das riquezas, sem permitir a sua distribuição entre os indivíduos que contribuíram com o mesmo, através do trabalho”.<sup>18</sup>]

### 3. RACISMO NO BRASIL

Mundialmente, o Brasil é conhecido pela sua diversidade cultural o que o torna único e especial, de forma que no mesmo território, diferentes comunidades continuam mantendo seus costumes e tradições.

Entretanto, apesar do processo de globalização, que busca incentivar uma sociedade homogênea e unificada, nem sempre (ou quase nunca) estas diferenças são respeitadas de forma ampla.

<sup>16</sup> Constituição da República Federativa do Brasil, 1988. **Planalto**, Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) Acesso 03/05/2021

<sup>17</sup> **REGLA**, Josep Aguiló. Um sistema jurídico-político – tiene una constituição – cuando cuenta con La forma constitucional como garantia de dichos ideales; y – vive em constituicon – quando esses direitos son praticados. Sobre la Constitución de Estado Constitucional, p. 445.

<sup>18</sup> **FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA: INSTRUMENTO DE EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS E DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. TST. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/147128/2014\\_carmo\\_patricia\\_funcao\\_social.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/147128/2014_carmo_patricia_funcao_social.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Acesso 03/12/2020

O histórico da escravidão no Brasil se perdurou por mais de 300 anos, sendo que, dentre os países da América, foi o último a abolir a escravidão negra, que ocorreu somente em 1888.

“Com o termo Racismo se entende, não a descrição da diversidade das raças ou dos grupos étnicos humanos, realizada pela antropologia física ou pela biologia, mas a referência do comportamento do indivíduo à raça a que pertence e principalmente, o uso político de alguns resultados aparentemente científicos, para levar a crença da superioridade de uma raça sobre as demais. Este uso visa a justificar e consentir atitudes de discriminação e perseguição contra as raças que se consideram inferiores”<sup>19</sup>

Não se pode negar que ainda nos dias de hoje, heranças racistas se mantêm enraizadas no cotidiano do brasileiro, seja através de ditados populares, expressões, gírias, entre outros.

A diminuição de uma classe por conta de sua pele mais escura vem causando graves deficiências na sociedade, que inviabilizam a projeção da igualdade em todas as esferas da vida civil, desde o acesso à educação, quanto à atuação na área laboral.

Esta forma de tratar e olhar a população negra se explica pela perspectiva do Racismo Estrutural.

### 3.1 Racismo estrutural

Para Ad Junior, o racismo é a “discriminação baseada no conceito de que existam diferentes raças humanas e de que uma é superior a outra. No Brasil, sempre tendo brancos como padrão referencial” e o racismo estrutural decorre de uma “estrutura para impedir os negros de atingirem os mesmos lugares que muitos brancos ocupam simplesmente por serem brancos”.<sup>20</sup>

Observando a história dos negros no Brasil, percebemos que até a Constituição Federal de 1988, nenhuma medida jurídica de direitos foi realmente em prol do reconhecimento e da busca da igualdade racial, nem mesmo a abolição da escravatura.

---

<sup>19</sup> **BOBBIO**, Norberto. **MATTEUCCI**, Nicola. Pasquino, Gianfranco. UNB, 2020. Dicionário de Política. ((2004, p. 1059)  
<sup>20</sup> Racismo estrutural. **Ad Junior**, 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=cCqLYediyg>. Acesso: 04/05/2021.

O processo de abolição ocorreu sem qualquer suporte para a população negra, que em um primeiro momento se viu livre para poder trabalhar e ser remunerado por isto, sem mais ter que sofrer as imposições e punições que era submetido enquanto eram escravizados.

Mas como estas pessoas conseguiriam emprego? Para quem iriam trabalhar? Diante de uma sociedade extremamente preconceituosa e discriminadora, aqueles que possuíam terras e posses, não iriam pagar aos negros para que trabalhassem pra eles. Não havia, então, mercado de trabalho para aqueles que estavam “livres”.

“A desagregação do regime escravocrata e senhorial se operou, no Brasil, sem que se cercasse a destituição dos antigos agentes de trabalho escravo de assistência e garantias que os protegessem na transição para o sistema de trabalho livre. Os senhores foram eximidos da responsabilidade pela manutenção e segurança dos libertos, sem que o Estado, a Igreja ou qualquer outra instituição assumisse encargos especiais, que tivessem por objeto prepará-los para o novo regime de organização da vida e do trabalho”<sup>21</sup>

Este marco apenas demonstra uma parte da história relacionada à estrutura racial presente em nosso país.

A legislação brasileira não acompanhou a ideia de igualdade que a abolição da escravatura buscou. Para os considerados nobres, a possibilidade de um negro possuir as mesmas condições que ele, era tratado como absurdo.

O abandono legislativo quanto à inclusão dos negros na sociedade livre acarreta ainda nos dias de hoje um preconceito instaurado de que os negros são preguiçosos e não gostam de trabalhar.

Entretanto, em meio ao abandono, houve uma forma ainda mais grave de atuação legislativa, a da exclusão. Aqueles que possuíam o “poder da caneta” queriam evitar ao máximo a proliferação da massa negra na sociedade, então, entendendo que não poderiam mais se utilizar do trabalho escravo, compreenderam que se eles não podiam atacar o negro diretamente, iriam fazer isto de forma indireta.

Assim como ocorria durante o período escravocrata, as manifestações culturais negras eram vistas como ameaças ao resto da sociedade, e foi por este

---

<sup>21</sup> **FERNANDES**, Florestan. 1964. A integração do negro na sociedade de classes: No limiar de uma nova era.

caminho que a opressão teve papel importantíssimo na estruturação e na exclusão deste povo.

O Estado passou a entender que problematizar as músicas, artes, danças, costumes dos negros os isolavam exponencialmente da coletividade com a sua consequente exclusão.

Em 1890, o Decreto 847, conhecido como Código Penal da República dos Estados Unidos do Brasil, em seu Capítulo XIII, denominado “Dos vadios e capoeiras”, proibia a prática da Capoeira em lugares públicos:

“Art. 402 Fazer nas ruas e praças publicas exercicios de agilidade e destreza corporal conhecidos pela denominação capoeiragem; andar em correrias, com armas ou instrumentos capazes de produzir uma

lesão corporal, provocando tumultos ou desordens, ameaçando pessoa certa ou incerta, ou incutindo temor de algum mal:

Pena - de prisão cellualar por dous a seis mezes.

Parapho unico. E' considerado circumstancia aggravante pertencer o capoeira a alguma banda ou malta.

Aos chefes, ou cabeças, se imporá a pena em dobro.”<sup>22</sup>

Já em 1934, a Constituição Federal trazia, em seu artigo 138, alínea ‘b’, que cabia ao Estado promover e estimular a educação eugênica no Brasil. Esta medida buscava o resgate das ideias escravocratas que buscavam o “branqueamento” da população brasileira.

Assim como em 1870, quando foi alavancada a importação de imigrantes europeus para o país, com a finalidade de aumentar o número de “nobres” entre nós, a medida tomada na Constituição, buscava limitar a educação da classe negra, os forçando a viverem na ignorância e conseqüentemente, nas classes mais pobres e excluídas.

O negro nesta altura era tratado como um ser de inferior capacidade intelectual, como se fosse uma doença. Renato Kehl, renomado autor sobre eugenia no Brasil, afirmava que “quem é bom já nasce feito” e que a educação possui limitações em relação às características hereditárias.

---

<sup>22</sup> **CÓDIGO PENAL.** Artigo 402. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm). Acesso em 30/11/2020

A humanidade se compõe de três espécies de gente: gente inata intrinsecamente humana, gente domesticável ou gente doente ou indomável, esta última intangível a todos os processos e esforços educativos. (...) eis por que, a educação esbarra, impotente, em muitos casos, não conseguindo domesticar um indócil, cuja constituição é resultante de um processo hereditário irremovível<sup>23</sup>

Ainda fortalecendo a cultura da desinformação para os negros, a conhecida “Lei do Boi” (Lei nº 5465/68) que vigorou entre 1968 e 1985, previa que 50% das vagas nos estabelecimentos de ensino agrícola seriam destinados a pessoas que possuíam terras. Esta condição se equipara às cotas raciais instituídas nos dias de hoje, que veremos mais adiante, entretanto, esta favorecia a elite rural, que era a única com propriedades e que teria condições de manter seus filhos em escolas e universidades, diante da distância e das dificuldades encontradas nas áreas rurais.

Somente em 1988, com a Constituição Federal da República, o racismo foi reconhecido e repudiado legalmente. A Carta Magna tem como princípio a igualdade e objetiva conciliar os vários interesses da sociedade, promovendo a união da coletividade em uma sociedade justa, livre e igualitária.

O artigo 3º da CFBR/88 coloca como objetivo fundamental da República “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”, *vide* inciso IV.

Já sobre as relações internacionais, na atuação do Ministério das Relações Internacionais, a Constituição define como princípio que rege o Estado, o repúdio ao terrorismo e ao racismo, que está previsto no inciso VIII, do artigo 4º<sup>24</sup>.

Da mesma forma, com suma importância, o artigo 5º da Constituição, que trata dos direitos fundamentais, em seu próprio *caput* dispõe que “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”. Ademais, em seu inciso XLII definiu, pela primeira vez, como **crime**, através de mandado expresso de criminalização, a prática do racismo: “XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;”.

---

<sup>23</sup> 21. KEHL, Renato. “Educação e Eugenia”, Boletim de Eugenia. 1 (9, set.1929), p. 2.

<sup>24</sup> **CONSTITUIÇÃO FEDERAL 1988**: Art. 4º A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios: VIII - repúdio ao terrorismo e ao racismo; Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.html)

Este dispositivo obriga o legislador a criar e dar efetividade a uma lei que tem a função de criminalizar o racismo, estabelecendo uma pena que não admite fiança e não prescreve. Se assim não o fizer, ocorrerá uma inconstitucionalidade por omissão por parte do legislativo.

Inicialmente, lida grosso modo, este artigo da Constituição indica um tratamento rigoroso quando se trata do crime de racismo, sendo que o acusado não deveria permanecer preso, sem a possibilidade de fiança. Entretanto, na prática criminal, a restrição se mantém perante o delegado, que não pode “liberar” o acusado apenas com o pagamento de fiança, sendo que este deverá ser julgado pelo magistrado, que poderá conceder liberdade provisória ao mesmo, sem o pagamento de fiança.

Já no ano seguinte, em 1989, foi instituída a Lei nº 7.716<sup>25</sup>, popularmente conhecida como Lei de Caó (em homenagem ao autor, então deputado, Carlos Alberto de Oliveira), que definiu os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor.

A lei, em suma, regulamentou as predisposições dadas pela Constituição Federal e criminalizou o ato de praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

Para o direito do trabalho, esta lei tem muita relevância, pois veda a discriminação racial no momento da contratação, promoção ou demissão, conforme artigos 3º e 4º.

“Art. 3º Impedir ou obstar o acesso de alguém, devidamente habilitado, a qualquer cargo da Administração Direta ou Indireta, bem como das concessionárias de serviços públicos. Pena: reclusão de dois a cinco anos. Parágrafo único. Incorre na mesma pena quem, por motivo de discriminação de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, obstar a promoção funcional.

Art. 4º Negar ou obstar emprego em empresa privada. Pena: reclusão de dois a cinco anos.”<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> LEI Nº 7.716, DE 5 DE JANEIRO DE 1989. **Planalto**. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7716.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm). Acesso em 30/11/2020

<sup>26</sup> **CONSTITUIÇÃO FEDERAL**, artigos 3º e 4º. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)

Em 2001, na cidade de Durban, na África do Sul, a ONU realizou a III Conferência Mundial Contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, que tratou de reconhecer a existência das diversas formas de preconceito e realizar estudos e ações em busca de promover a igualdade e suprimir as diferenças.

“Reconhecemos e afirmamos que, no limiar do terceiro milênio, a luta global contra o racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata e todas as suas abomináveis formas e manifestações é uma questão de prioridade para a comunidade internacional e que esta Conferência oferece uma oportunidade ímpar e histórica para a avaliação e identificação de todas as dimensões destes males devastadores da humanidade visando sua total eliminação através, inter alia, da adoção de enfoques inovadores e holísticos, do fortalecimento e da promoção de medidas práticas e efetivas em níveis nacionais, regionais e internacionais.”<sup>27</sup>

Em 2010, o Estatuto da Igualdade Racial definiu a desigualdade racial como “toda situação injustificada de diferenciação de acesso e fruição de bens, serviços e oportunidades, nas esferas pública e privada, em virtude de raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica”.<sup>28</sup>

No ano de 2012, as Cotas Raciais, no Brasil, foram aprovadas por unanimidade pelo STF, entretanto, foi em 2002 que a Universidade Estadual do Rio de Janeiro -UERJ, através de lei estadual, instituiu cota de 50% para estudantes de escolas públicas em seus cursos ofertados de graduação, por meio de processo seletivo. Desta forma, outras universidades vieram a aderir às cotas, sendo que, em 2004, a Universidade de Brasília, de forma pioneira, estabeleceu as cotas raciais para negros no vestibular, disseminando uma cultura adotada pela maioria das universidades no país.

A lei 12.711, de 2012, conhecida como Lei de Cotas, consolidou a institucionalização das cotas raciais, determinando que todas as instituições de ensino superior devem destinar metade de suas vagas, nos processos seletivos, para estudantes egressos de escolas públicas. Da mesma forma, instituiu a realização de cotas quanto aos critérios raciais e sociais.

“Art. 1º As instituições federais de educação superior vinculadas ao Ministério da Educação reservarão, em cada concurso seletivo para ingresso nos cursos de graduação, por curso e turno, no mínimo

---

<sup>27</sup> III Conferência Mundial Contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas. ONU, 2001 África do Sul, (página 10) Disponível em : [http://www.unfpa.org.br/Arquivos/declaracao\\_durban.pdf](http://www.unfpa.org.br/Arquivos/declaracao_durban.pdf)

<sup>28</sup> LEI Nº 12.288, DE 20 DE JULHO DE 2010. Planalto. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm) Acesso: 04/05/2021

50%(cinquenta por cento) de suas vagas para estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas.

Art. 3º Em cada instituição federal de ensino superior, as vagas de que trata o art. 1º desta Lei serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas e por pessoas com deficiência, nos termos da legislação, em proporção ao total de vagas no mínimo igual à proporção respectiva de pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição, segundo o último censo da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (Redação dada pela Lei nº 13.409, de 2016)”<sup>29</sup>

Com a apresentação desta linha temporal podemos, de fato, compreender que o racismo no Brasil é estrutural, de forma de que o negro sempre foi impedido de auferir das mesmas condições que os demais, por conta de uma herança história carregada de preconceito e repressão.

A ONU, em 2013, através de técnicos da organização, realizaram uma pesquisa no território brasileiro para observar questões sociais, sendo que observaram, conforme relatório, que o “mito da democracia racial” no Brasil ainda habita em nossa sociedade, no qual boa parte ainda nega a existência deste fenômeno.

“O Brasil não pode mais ser chamado de uma democracia racial e alguns órgãos do Estado são caracterizados por um racismo institucional, nos quais as hierarquias raciais são culturalmente aceitas como normais”<sup>30</sup>

Ainda, o relatório definiu o racismo no Brasil como “estrutural e institucionalizado”. Racismo institucionalizado, nas palavras de Ad Junior, é “o fracasso das instituições e organizações em promover um serviço profissional e adequado às pessoas em virtude de sua cor, cultura, origem racial ou etnia”, “em qualquer caso, o racismo institucional discrimina, criando situação de desvantagem no acesso a benefícios gerados pelo Estado, por demais instituições e organizações”.<sup>31</sup>

<sup>29</sup> 26. LEI Nº 12.711, DE 29 DE AGOSTO DE 2012. Artigos 1º e 3º. Disponíveis em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm)

<sup>30</sup> 27. **Relatório da ONU diz que Brasil tem racismo institucional**. G1, 2014. Disponível em: <http://g1.globo.com/mundo/noticia/2014/09/relatorio-apresentado-na-onu-diz-que-brasil-tem-racismo-institucional.html>. Acesso em 25/11/2020.

<sup>31</sup> Junior, Ad. **O Que é Racismo Estrutural?**. Youtube - Ad Junior, 2018. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=dH8ZBdq4Mdg>. Acesso em 30/11/2020.

O próprio relatório reconheceu que no Brasil, a população negra é a que mais é assassinada, que tem o menor nível de instrução, os menores salários, o menor acesso à saúde, os que morrem mais cedo e os que menos participam no Produto Interno Bruto, o PIB.

A verdade que paira sobre o nosso país é que a Constituição é perfeita, é um roteiro de novela escrito pelo mais justo e fiel roteirista, entretanto, a prática não acompanha a narrativa.

As ferramentas do Estado não suportam a responsabilidade de promover a igualdade e dirimir as diferenças. Podemos possuir universidades federais de qualidade, mas logo vemos que quem ocupa a maior parte das vagas não são os negros, pois estes estão atrasados nesta corrida pela educação.

“Quando não há boas práticas políticas democráticas, não há Constituição que solucione os problemas de uma democracia. Uma Constituição não pode ser a única e principal causa de uma crise democrática. Nenhuma Constituição possui arranjos institucionais cuja perfeição ou defeito possam ter um nexu exclusivo de causalidade com o sucesso ou a ruína de uma democracia”.<sup>32</sup>

Esta competição é imoral quando observamos de perto as condições que cada classe possui até chegar na universidade. Enquanto uma, além de possuir condições de acesso ao ensino fundamental e médio privado, tem a possibilidade de ampliar seu conhecimento específico para o vestibular em um cursinho, a outra, por muitas vezes, é obrigada a dividir seu tempo entre o estudo, através de escolas públicas e o trabalho.

No Brasil, “A educação ainda é uma das maiores áreas de discriminação e uma das principais fontes de desigualdade”.<sup>33</sup>

Ainda sobre o Relatório da ONU, os relatores afirmam que notaram que no Brasil, “o círculo de pobreza, habitação e educação inadequadas, oportunidades de emprego limitadas e desafios da justiça continuam a afetar as vidas de afro-brasileiros em múltiplos níveis e os deixam marginalizados”.

---

<sup>32</sup> **Não precisamos de uma nova Constituição, mas de melhores práticas constitucionais.** Conjur, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-ago-15/observatorio-constitucional-nao-precisamos-constituicao-melhores-praticas>. Acesso em 30/11/2020.

<sup>33</sup> **Relatório da ONU diz que Brasil tem racismo institucional.** G1, 2014. Disponível em: [g1.globo.com/mundo/noticia/2014/09/relatorio-apresentado-na-onu-diz-que-brasil-tem-racismo-institucional.html#:~:text=Segundo%20o%20documento%2C%20a%20educa%20o%20racismo%20a%20grupos%20marginalizados](http://g1.globo.com/mundo/noticia/2014/09/relatorio-apresentado-na-onu-diz-que-brasil-tem-racismo-institucional.html#:~:text=Segundo%20o%20documento%2C%20a%20educa%20o%20racismo%20a%20grupos%20marginalizados). Acesso em 30/11/2020.

“O racismo acontece em todos os lugares: nos movimentos, em nossos espaços de organização política, que muitas vezes são machistas, sexistas e discriminam homossexuais. O racismo está em todos nós. Os brancos, mesmo que não ocupem o lugar de opressores, se beneficiam dos privilégios que nossa sociedade atribui a quem é branco. Nos negros, o racismo está presente quando incorporam a ideologia dos opressores.”<sup>34</sup>

### 3.2 O combate ao racismo

Diante do cenário de desigualdade racial no Brasil, com o passar do tempo, grandes grupos começaram a ganhar força e notoriedade na luta contra o racismo.

No ano de 2016 o quarterback do San Francisco 49ers, time de futebol americano que disputa a National Football League (NFL), a liga desportiva mais rica e poderosa do mundo, iniciou uma série de protestos durante os jogos. A cada partida, Colin Kaepernick se ajoelhava durante o hino nacional dos EUA em forma de protesto contra atos racistas, sendo que ao decorrer das semanas, cada vez mais jogadores se uniam ao movimento. Entretanto, a liga não recebeu a atitude amigavelmente, passando a multar todos aqueles que praticavam a manifestação e, logo em seguida, Kaepernick sofreu um boicote dos 32 times que, até hoje, se recusam a contratá-lo<sup>35</sup>

“Eu não vou me levantar e mostrar orgulho por uma bandeira de um país que oprime negros. Para mim, isso é maior do que o futebol americano e seria egoísta de minha parte ver isso de outra forma. Há corpos nas ruas e pessoas escapando de um homicídio.”<sup>36</sup>

Em maio de 2020 um caso que ocorreu em Minneapolis, nos Estados Unidos, tomou proporções mundiais na luta contra a discriminação racial. Durante uma abordagem policial, o cidadão americano George Floyd, acusado de estar utilizando cartões de crédito falsos, foi brutalmente estrangulado até a morte por policiais de origem branca, enquanto dezenas de pessoas imploravam por sua vida, tendo como

<sup>34</sup> **(I Oficina de Combate ao Racismo Ambiental no Nordeste.** COMBATE - RACISMO AMBIENTAL, 2020. Disponível em <https://racismoambiental.net.br/quem-somos/gt-racismo-ambiental/relatorio-da-i-oficina-de-combate-ao-racismo-ambiental-no-nordeste/>. Acesso em 23/11/2020)

<sup>35</sup> **(Conheça o jogador da NFL boicotado por liderar protesto contra o racismo.** MAIS ESPORTES, 2020. Disponível em: [https://www.df.superesportes.com.br/app/noticias/mas-esportes/2017/08/29/noticia\\_maisesportes\\_62068/boicote-colin-kaepernick-nfl.shtml](https://www.df.superesportes.com.br/app/noticias/mas-esportes/2017/08/29/noticia_maisesportes_62068/boicote-colin-kaepernick-nfl.shtml). Acesso em 23/11/2020)

<sup>36</sup> **Estrela da NFL protesta em hino dos EUA: 'Não vou me orgulhar de um país que oprime negros.** ESPN Brasil, 2016. Disponível em: [www.espn.com.br/noticia/626033\\_estrela-da-nfl-protesta-em-hino-dos-eua-nao-vou-me-orgulhar-de-um-pais-que-oprime-negros](http://www.espn.com.br/noticia/626033_estrela-da-nfl-protesta-em-hino-dos-eua-nao-vou-me-orgulhar-de-um-pais-que-oprime-negros). Acesso em 26/11/2020.

única defesa a gravação das imagens que mostram um policial ajoelhado no pescoço de George.<sup>37</sup>

O ocorrido desencadeou uma série de protestos em diversos países do mundo, que, munidos da mensagem “#VidasNegrasImportam” (“#BlackLivesMatter”), buscavam a justiça por George Floyd e pela extinção da violência policial contra negros e pobres em todo o globo.

No Brasil, os protestos tiveram motivação ainda maior. cerca de 10 dias antes do assassinato de George Floyd, o menino João Pedro foi assassinado por policiais dentro de seu quarto, em sua casa. De acordo com testemunhas, os policiais realizavam operação dentro do Complexo do Salgueiro, em São Gonçalo, região metropolitana do Rio de Janeiro (RJ), quando disparam diversos tiros na direção da casa em que estava João Pedro e outros jovens que, por sorte, passaram ilesos<sup>38</sup>

Esta ação da polícia reflete uma realidade que assola o Brasil, mas principalmente, o Rio de Janeiro, onde a relação entre a polícia e os moradores de favela, de maioria de pele preta, está constantemente em conflito.

Os fatos narrados acima foram um estopim para a população brasileira que, não raramente, se depara com notícias de casos de racismo ocorrendo por todo o território nacional.

Em meio à pandemia do coronavírus, inúmeros protestos aconteceram nas principais cidades do País, obrigando àqueles que fechavam os olhos para o racismo, abrirem e repensem sobre suas ações e seus reflexos.

“A luta do movimento negro no Brasil vem de séculos atrás. Se nós não tivéssemos nos organizado, jamais teríamos sobrevivido neste país que, desde a escravidão, opera um projeto sistemático de eliminação da população negra”, afirma

---

<sup>37</sup> . **(Caso George Floyd: morte de homem negro filmado com policial branco com joelhos em seu pescoço causa indignação nos EUA.** G1, 2020. Disponível em <https://g1.globo.com/mundo/noticia/2020/05/27/caso-george-floyd-morte-de-homem-negro-filmado-com-policial-branco-com-joelhos-em-seu-pescoco-causa-indignacao-nos-eua.ghtml>. Acesso em: 23/11/2020)

<sup>38</sup> **(Testemunhas contradizem policiais sobre morte de João Pedro, diz jornal.** UOL, 2020. Disponível em <https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2020/06/13/testemunhas-contradizem-policiais-sobre-morte-de-joao-pedro-diz-jornal.html>. Acesso em 23/11/2020).

Mônica Oliveira, membro da Coordenação da Rede de Mulheres Negras de Pernambuco, em protesto ocorrido no dia 31/05/2020.<sup>39</sup>

Ao redor do planeta, grandes nomes mundialmente conhecidos, do esporte, da música, da arte, entre outros, contribuíram para aumentar o impacto de mensagem e enaltecer a luta antirracista. Nomes como LeBron James, Lewis Hamilton, Neymar, Jamie Foxx, entre outros, fizeram importantes ações para enaltecer o movimento.

A importância destes acontecimentos foi além do simples fato de que os negros puderam ter voz e impor que são tão importantes quanto aqueles de pele branca. Estes protestos serviram para, notadamente, abrir os olhos daqueles que negavam que o preconceito existia na sociedade e que precisa ser combatido.

O movimento “Black Lives Matter” foi iniciado nos EUA há seis anos para combater a violência sofrida pela população negra, o racismo sistêmico das forças policiais, a seletividade penal e a discriminação racial, e só após um incidente tão traumático, puderam ser ouvidos.

São realizações ativistas como estas que demonstram a importância das tratativas sobre o tema, com a continuidade na busca pela igualdade e a extinção da discriminação.

### **3.3 A descriminalização regionalizada**

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE mostram que mais de 54% da população brasileira é negra (considerando negros e pardos), sendo que, de acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, as mulheres brancas recebem 70% a mais que mulheres negras.<sup>40</sup>

“Estatisticamente, pela uniformidade de características socioeconômicas dos dois grupos. Teoricamente, pelo fato de as discriminações, potenciais ou efetivas, sofridas por ambos os grupos, serem da mesma natureza. Ou seja, é pela sua parcela preta [ou pela origem indígena – pode-se completar] que os pardos são discriminados. A justificativa teórica é obviamente mais importante, pois ao fornecer uma explicação para a origem

<sup>39</sup> (**Vidas negras importam’ chacoalha brasileiros entorpecidos pela rotina de violência racista.** EL PAÍS, 2020. Disponível em <https://brasil.elpais.com/brasil/2020-06-06/vidas-negras-importam-chacoalha-parcela-de-brasileiros-entorpecida-pela-rotina-de-violencia-racista.html>. Acesso em 23/11/2020)

<sup>40</sup> **Dados do IBGE mostram que 54% da população brasileira é negra.** JORNAL DA USP, 2020. Disponível em: <https://jornal.usp.br/radio-usp/dados-do-ibge-mostram-que-54-da-populacao-brasileira-e-negra/>. Acesso em 23/11/2020).

comum das, coloca os dois grupos como beneficiários legítimos de quaisquer ações que venham ser tomadas no sentido de reverter o quadro histórico e vigente dessas desigualdades”

De acordo com a Pnad - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, realizada pelo IBGE, no ano de 2015 e 2018 a população negra foi a única que cresceu em todas as regiões do país.

“Em pontos percentuais, o maior avanço ocorreu no Centro-Oeste, indo de 6,4% da população em 2015 para 9,2% em 2018 (2,8 pontos percentuais). No Nordeste, que tem a maior proporção de pretos no país, a população deste grupo foi de 9,2% para 11,3% (2,1 pontos percentuais). [...] No Sudeste, os pretos são 9,9% da população (aumento de 1,3 pontos percentuais). O grupo representa 7,1% dos habitantes do Norte (avanço de 0,7 pontos percentuais) e 4,8% dos do Sul (crescimento de 1,2 pontos percentuais)”<sup>41</sup>

Notadamente, o Brasil possui uma grande diversidade racial em seu território, sendo que os Estados do nordeste do país concentram maior incidência da população negra nacional.

Quando se fala em racismo no Brasil, de modo geral, é necessário se atentar a regionalização das formas de preconceito. Questões como a representatividade e a inclusão dentro da região, possuem o condão de educar indiretamente a sociedade.

“Ao longo da minha trajetória, e de boa parte dos negros, a gente nunca se viu de fato representado, nunca teve aquela figura negra. Nos livros de história, monumentos, eu nunca me enxerguei”, afirma Flávio Bandeira, jornalista, negro, nascido e criado em Porto Alegre/RS<sup>42</sup>

Não há como se observar a realidade da população negra em diferentes regiões sem levar em consideração a sua representatividade dentro daquela coletividade. Certamente, quando se tem maior índice de pessoas negras ao seu redor, aqueles de mesma cor se sentem mais incluídos perante seus conterrâneos, desta forma, se sente mais à vontade para realizar suas atividades cotidianas.

O Estado do Rio Grande do Sul é o que registra o maior número de denúncias por injúria racial no país. Em 2018, segundo o Anuário da Segurança

<sup>41</sup> **Número de brasileiros que se declaram pretos cresce no país, diz IBGE.** UOL, 2020. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2019/05/22/ibge-em-todas-as-regioes-mais-brasileiros-se-declaram-pretos.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em 23/11/2020.

<sup>42</sup> **Onde estão os negros do Rio Grande do Sul?.** CORREIO DO POVO, 2020. Disponível em <https://www.correiodopovo.com.br/especial/onde-est%C3%A3o-os-negros-do-rio-grande-do-sul-1.381578>. Acesso em 23/11/2020.

Pública, houve aumento na quantidade de denúncias, se comparado com o ano anterior, de 1.404 casos para 1.507.<sup>43</sup>

Em cada parte do Brasil o racismo vem agregado a outras formas de preconceito que são inseridas na sociedade através do discurso de ódio. No sul, por exemplo, pode-se observar que o discurso parte de uma questão racial para uma questão econômica, de forma que o negro é visto como alguém que tem menos capacidade financeira do que os demais. Já no nordeste, este preconceito costuma ser atrelado ao discurso xenofóbico que, há muitos anos, vem assombrando o nosso país.

“No Brasil, apesar de toda a retórica da democracia racial, o que se observa é um racismo camuflado, velado.”<sup>44</sup>

### 3.4 Ações afirmativas

Apesar de representar mais da metade da população brasileira, os afros brasileiros (considerando negros e pardos, conforme o IBGE) representam, apenas, 17,4% do total da parcela mais rica do país. A taxa de desemprego para estes é 50% superior ao restante da sociedade e a renda de uma família negra é a metade da renda de uma família branca no país.<sup>45</sup>

O artigo 205 da Constituição Federal de 1988<sup>46</sup> reconhece a educação como direito fundamental compartilhado entre Estado, família e sociedade.

Entretanto, De acordo com o estudo “Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil”, do IBGE, em 2018, a taxa de analfabetismo entre a população negra era de 9,1%, cerca de cinco pontos percentuais superior à da população branca, de 3,9%. Conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD),

<sup>43</sup> **Entenda por que o RS é líder em registros de casos de injúria racial.** GZH, 2020. Disponível em <https://veja.abril.com.br/blog/rio-grande-do-sul/denuncia-de-racismo-cresce-250-no-rio-grande-do-sul-em-um-ano/>. Acesso em 23/11/2020.

<sup>44</sup> **I Oficina de Combate ao Racismo Ambiental no Nordeste.** COMBATE - RACISMO AMBIENTAL, 2020. Disponível em <https://racismoambiental.net.br/quem-somos/gt-racismo-ambiental/relatorio-da-i-oficina-de-combate-ao-racismo-ambiental-no-nordeste/>. Acesso em 23/11/2020.

<sup>45</sup> **Mesmo com maior participação, negros ainda são 17,4% no grupo dos mais ricos.** Agência Brasil, 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2015-12/negros-aumentam-participacao-entre-os-1-mais-ricos-no-brasil> Acesso em 26/11/2020.

<sup>46</sup> **CONSTITUIÇÃO FEDERAL 1988:** Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)

também do IBGE, o percentual de jovens negros fora da escola chega a 19%, enquanto a de jovens brancos é de 12,5%”.<sup>47</sup>

Em entrevista ao Instituto UniBanco, o professor da University of Texas, Marcelo Paixão, afirma que “saindo da dimensão teórica mais ampla e vindo para o Brasil, [...] efetivamente, a escola contribuiu muito mais para a reprodução de desigualdades do que para a formação do cidadão crítico e participativo”<sup>48</sup>

“A juventude está dizendo que quer mais. Que quer mais direito. Ter direito à educação, à saúde, à cultura. Ter acesso à uma trajetória escolar sem interrupção. Ter acesso à educação superior. Ter acesso a fazer o que quiser no mundo do trabalho. E não ocupar eternamente aqueles lugares que o modo de produção escravista destinou a população negra e que, ao longo do século XX, o Estado brasileiro, por meio de estratégias racistas, de exclusão da população negra, perpetuou”<sup>49</sup>

Da pesquisa do IBGE supramencionada, se extrai que em novembro de 2020, pela primeira vez, o índice de alunos pardos e negros matriculados em universidades públicas brasileiras superou a taxa de alunos brancos, alcançando 50,3%, sendo que na rede privada representam 46,6%.

Este é um passo muito importante para um país que tem maioria da população negra e busca a igualdade de representatividade racial no mercado de trabalho.

Os avanços nestes números muito se deram por conta das ações afirmativas em universidades que buscam a inclusão do jovem negro e, na busca por igualar o caminho até lá, se fazem valer das cotas raciais.

No ano de 2018, o Ministério Público do Trabalho – Coordigualdade, publicou a Nota Técnica GT de Raça nº 001/2018, na qual trata das ações afirmativas, na qual utiliza como exemplo as cotas raciais.

Afirma a Nota que:

<sup>47</sup> **(Desigualdade racial na educação brasileira: um Guia completo para entender e combater essa realidade.** INSTITUTO UNIBANCO, 2020. Disponível em [https://observatoriodeeducacao.institutounibanco.org.br/em-debate/desigualdade-racial-na-educacao?utm\\_source=google&utm\\_medium=search&utm\\_campaign=professores\\_desigualdade](https://observatoriodeeducacao.institutounibanco.org.br/em-debate/desigualdade-racial-na-educacao?utm_source=google&utm_medium=search&utm_campaign=professores_desigualdade). Acesso: 23/11/2020)

<sup>48</sup> **PAIXÃO, Marcelo. Desigualdade Racial.** INSTITUTO UNIBANCO, 2017. Disponível em [https://observatoriodeeducacao.institutounibanco.org.br/em-debate/desigualdade-racial-na-educacao?utm\\_source=google&utm\\_medium=search&utm\\_campaign=professores\\_desigualdade](https://observatoriodeeducacao.institutounibanco.org.br/em-debate/desigualdade-racial-na-educacao?utm_source=google&utm_medium=search&utm_campaign=professores_desigualdade). Acesso: 23/11/2020)

<sup>49</sup> **Macaé Evariso**, Secretária de Educação de Minas Gerais, em entrevista ao Observatório de Educação, do Instituto UniBanco. INSTITUTO UNIBANCO, 2017. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=tbdiR4AOmVE>. Acesso: 23/11/2020)

“Ações afirmativas são políticas públicas feitas pelo governo ou pela iniciativa privada com o objetivo de corrigir desigualdades dentre as quais as raciais, objeto desta nota técnica, presentes na sociedade, acumuladas ao longo de anos. Com efeito, uma ação afirmativa busca oferecer igualdade material de oportunidade a todos. E, em assim sendo, é um caso clássico de exemplificação de uma discriminação positiva e, portanto, legítima.”<sup>50</sup>

Publicada em 29 de agosto de 2012, a Lei de Cotas (Lei nº 12.711/12) oferece um duplo sistema de cotas, no percentual de 50% das vagas, sendo que são considerados estudantes de escola pública, independentemente da origem étnico-racial, e a outra parcela.

“No atual sistema de ações afirmativas para ingresso em universidades e institutos federais de ensino, 50% das vagas devem ser destinadas a pessoas oriundas de escolas públicas. Dessas vagas, 25% destinam-se a pessoas com renda familiar inferior a 1,5 salário mínimo, e a outra metade está liberada para pessoas com renda familiar superior a 1,5 salário mínimo, desde que tenham cursado os três anos do ensino médio em escolas públicas.”<sup>51</sup>

As ações afirmativas são iniciativas que buscam reparar as desigualdades sociais e raciais, de forma programática e organizada, seja através da educação, ou do mercado de trabalho.

Com o passar do tempo o mercado de trabalho tem se preocupado cada vez mais com a necessidade de contribuir para que se estabeleça a igualdade racial na sociedade, incentivando, através de programas de contratação, o ingresso destes nas empresas empregadoras.

Uma das maiores preocupações das empresas está relacionada aos cargos de chefia. Considerando números de inclusão do negro no mercado de trabalho podemos observar uma melhora no decorrer do século XXI, entretanto, este ingresso ainda se mantém estagnado nos cargos inferiores de trabalho.

Em 2018, o IBGE demonstrou, através da pesquisa “Desigualdade racial na educação brasileira” já mencionada, que, no Brasil, 68,8% dos cargos de chefia são ocupados por pessoas brancas, sendo que os negros ocupam somente 29,9%.<sup>52</sup>

<sup>50</sup> MPT - Nota técnica GT de Raça N. 1-2018. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/document.pdf>. Acesso: 26/04/2021 “As cotas raciais são reservas de vagas em vestibulares, provas e concursos públicos destinados a pessoas de origem negra, parda ou indígena [...], visam acabar com a desigualdade racial e o racismo estrutural” no Brasil

<sup>51</sup> 49. **PORFÍRIO, Francisco.** “Cotas raciais”; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/educacao/sistema-cotas-racial.htm>. Acesso em 26 de novembro de 2020.

<sup>52</sup> **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil.** IBGE, 2018. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf) Acesso em 30/11/2020

Considerando que os negros representam mais de 50% da população brasileira, fica nítida a discrepância na categoria.

Quanto à remuneração, o estudo também revelou que, mesmo com igual formação superior, os negros tendem a receber salário inferior às pessoas brancas, o que não se justifica.

“O racismo tem uma relevância muito grande para a composição das desigualdades, porque a partir do momento que você tem uma sociedade em que se naturalizou as hierarquias sociais em decorrência do pertencimento racial, fica muito mais legítimo o pagamento de baixos salários e a superexploração das pessoas, por conta disso”.<sup>53</sup>

Recentemente, Sundar Pichai, CEO do Google e da Alphabet realizou a divulgação das metas do grupo empresarial para ampliar a diversidade dentro das empresas. Entre os principais objetivos está a meta de aumentar em 30%, até 2025, a representatividade de profissionais negros em cargos de chefia.<sup>54</sup>

De acordo com Pichai, estas medidas serão tomadas nas regiões de Atlanta, Washington DC, Chicago, todas nos EUA, e Londres, locais onde as empresas já possuem escritório. “teremos planos específicos para cada local e cada país, de modo a recrutar e contratar mais ‘Googlers’ de populações sub-representadas, em comunidades onde a infraestrutura social apoia uma sensação de fazer parte e contribui para melhorar a qualidade de vida”, afirmou o CEO.

Em paralelo, em janeiro de 2019, no Brasil, a google realizou uma seleção de estágio que priorizou o ingresso de estudantes negros na empresa, chamado Next Step, no qual foram contratados 20 estagiários para um programa de duração de dois anos.<sup>55</sup>

Outra empresa que se destaca na busca pela igualdade racial no mercado de trabalho brasileiro é a Coca-Cola que desde 2015, através de seu Comitê Lideranças para o Futuro, passou a dar maior atenção às questões raciais,

---

<sup>53</sup> **BORGES, Pedro citando Silvio Almeida.** ALMA PRETA, 2018. Entenda as razões históricas do porquê negros ganham menos do que brancos. Disponível em: <https://almapreta.com/editorias/realidade/entenda-as-razoes-historicas-do-porque-negros-ganham-menos-do-que-brancos> Acesso em 26/11/2021.

<sup>54</sup> **Google ampliará em 30% o número de cargos de liderança entre negros na empresa.** Canal Tech, 2020. Disponível em: <https://canaltech.com.br/gestao/google-ampliará-em-30-o-numero-de-cargos-de-lideranca-entre-negros-na-empresa-166785/>. Acesso em 26/11/2020

<sup>55</sup> **Next Step | Google lança programa de estágio inclusivo para jovens negros.** Canal Tech, 2019. Disponível em: <https://canaltech.com.br/cursos/next-step-google-lanca-programa-de-estagio-inclusivo-para-jovens-negros-131553/>. Acesso em 26/11/2020

realizando o pacto “Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial”, que, segundo a gerente de Talento e Desenvolvimento da Coca-Cola Brasil, Vanessa Stocco, é “menos sobre tipo físico e mais sobre como cada indivíduo pode contribuir para a empresa”.<sup>56</sup>

Com esta iniciativa, a Coca-Cola convida seus funcionários, de todas as categorias, a dialogar sobre equidade racial e, com a criação de um Comitê especializado e focado para a questão racial, tende-se a ter maior participação dos trabalhadores negros nos cargos executivos da empresa, bem como nas tratativas de política interna.<sup>57</sup>

A importância das ações afirmativas é a materialização da preocupação do Estado e das instituições privadas no combate à desigualdade social e das segregações. “Elas permitem que pessoas de origens distintas alcancem espaços de influência no âmbito educacional, político, econômico e cultural. Não se trata de concessão de benefícios ou privilégios, mas da efetivação de direitos assegurados pela Constituição.”<sup>58</sup>

Através do julgado que reconheceu a validade da obrigatoriedade de reserva de 20% das vagas dos concursos públicos federais para negros, previstos na Lei 12.990/2014, na Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41, do Distrito Federal, o então ministro do Supremo Tribunal Federal, Celso de Mello, declarou que:

“O tratamento diferenciado a ser conferido à pessoa negra, longe de vulnerar o princípio da isonomia, tem por precípua finalidade recompor o próprio sentido de igualdade que anima as instituições republicanas, motivo pelo qual o intérprete há de observar, no processo de indagação do texto normativo que beneficia as pessoas negras, os vetores que buscam dar concreção ao postulado segundo o qual todos são iguais perante a lei”<sup>59</sup>

<sup>56</sup> **Diversidade: fórum 'Sim à Igualdade Racial' debate ações de empresas como a Coca-Cola Brasil.** Coca-Cola Journey, 2016. Disponível em: <https://www.cocacolabrasil.com.br/historias/diversidade-forum-sim-a-igualdade-racial-debate-acoes-de-empresas-como-a-coca-cola-brasil#:~:text=Na%20Coca-Cola%20Brasil%2C%20explica,como%20barreira%20no%20processo%20seletivo..> Acesso em 26/11/2020.

<sup>57</sup> **Ações afirmativas: como elas combatem o racismo no mercado de trabalho.** Vagas, 2020. Disponível em <https://www.vagas.com.br/profissoes/acoes-afirmativas/>. Acesso em 26/11/2020.

<sup>58</sup> **AÇÕES AFIRMATIVAS.** Mundo Educação. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/sociologia/acoes-afirmativas.htm#:~:text=Importância%20das%20ações%20afirmativas,%2C%20econômico%2C%20socioprofissional%20e%20cultural.> Acesso em 26/11/2020

<sup>59</sup> **VOTO, Ministro Celso de Mello.** STF, 2017. Conjur. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/voto-celso-cotas-raciais.pdf> Acesso em 26/11/2020.

Em complemento, o ministro decano alegou que “cabe ao Estado adotar medidas para compensar ‘profundas desvantagens sociais’ que impedem a concretização do princípio de igualdade”, sendo que a falta destas ações afirmativas “significa negar a um grupo de pessoas a dignidade da pessoa humana, outra garantia constitucional”.<sup>60</sup>

#### 4. O RACISMO E A JUSTIÇA DO TRABALHO

“Quando essa prática se dá nos ambientes de trabalho, a Justiça do Trabalho atua aplicando a lei. Quando comprovado o racismo, podem ser estabelecidas multas e sanções para o empregador que admite esse tipo de conduta e definidas indenizações” afirma a Presidente do Tribunal Superior do trabalho (TST) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), ministra Maria Cristina Peduzzi.<sup>61</sup>

Quanto ao racismo dentro do mercado de trabalho podem-se observar diversas situações onde pode ocorrer, seja entre empregador e empregado, empregado e terceiros, subordinado e supervisor, entre outros.

Todos os anos a Justiça do Trabalho realiza um relatório dos assuntos mais recorrentes na Justiça do Trabalho, que é divulgado no site do TST.<sup>62</sup>

De acordo com a pesquisa mais recente, realizada no ano de 2019, os temas que tratam de atos discriminatórios apareceram em três oportunidades no ranking, que abrange 1.117 posições.

De acordo com a tabela, o tema que trata de indenização por danos morais a partir de atos discriminatórios, foi o 88º mais recorrente, tendo mais de 34mil processos novos iniciados naquele ano (34.248 processos). Já na 137ª posição estão os processos que tratam de rescisão de contrato de trabalho (Reintegração / Readmissão ou Indenização) que versam sobre a dispensa discriminatória (14.977 processos). Mais adiante, na 609ª posição se encontram os processos cujo tema alude à constituição, quanto à violação da garantia de não discriminação (389 processos).

---

<sup>60</sup> **Ações afirmativas concretizam princípio da igualdade**, diz Celso de Mello. Conjur, 2017. Disponível em: <https://cutt.ly/wv6Er7d>. Acesso em 26/11/2020.

<sup>61</sup> Especial: discriminação racial no ambiente de trabalho. TST, 2020. Disponível em: [www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/26854804](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/26854804) Acesso em 27/11/2020.

<sup>62</sup> **Assuntos mais recorrentes na Justiça do Trabalho**. TST, 2019. Disponível em: [www.tst.jus.br/documents/18640430/81161de4-d870-0b65-1021-c0c251e5986b](http://www.tst.jus.br/documents/18640430/81161de4-d870-0b65-1021-c0c251e5986b) Acesso em 27/11/2020.

Somente em 2019, foram mais de 49mil processos iniciados tratando dos temas acima citados tratando de racismo dentro do mercado de trabalho. Em 2020, de acordo com o site do TST, até novembro já foram somados mais de 31 mil ações sobre o tema.<sup>63</sup>

A Justiça do trabalho atua em prol da defesa da Constituição Federal. Casos envolvendo racismo ferem o princípio da dignidade garantido a todos os cidadãos brasileiros.

“A discriminação racial é uma ofensa à dignidade e um dos caminhos que temos é a imposição de indenização por dano moral”, afirma Carlos Alberto Reis de Paula.<sup>64</sup>

Em entrevista realizada no Tribunal Superior do Trabalho, através do Podcast “Trabalho em Pauta”, foi entrevistado o já citado ministro aposentado do TST, Carlos Alberto Reis de Paula, que, na oportunidade, afirmou que ““Há necessidade de se estabelecer uma qualificação, fazer com que as pessoas que não têm condições se qualifiquem para o trabalho. A educação parece o único caminho que se estabelece de forma definitiva”<sup>65</sup>

No ano de 2016, o governo do Estado do Paraná realizou uma experiência envolvendo profissionais da área de Recursos Humanos, promovendo um teste rápido a partir de imagens, e o resultado foi surpreendente.

Os participantes foram divididos em dois grupos, sendo que para o primeiro foram apresentadas imagens com pessoas de pele branca realizando atividades como, lavar a louça, cuidar do jardim, correr, ou simplesmente uma imagem de um rapaz de terno sorrindo. Para o segundo grupo foram apresentadas imagens com exatamente as mesmas figurações, entretanto, somente com pessoas negras,<sup>66</sup>

---

<sup>63</sup> **Especial:** discriminação racial no ambiente de trabalho. TST, 2020. Disponível em: [www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/26854804](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/26854804) Acesso em 27/11/2020

<sup>64</sup> Alberto, Carlos. Ministro Aposentado. **Especial: discriminação racial no ambiente de trabalho.** TST, 2020. Disponível em: [www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/26854804](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/26854804) Acesso em 27/11/2020.

<sup>65</sup> **Racismo no mercado de trabalho é tema do podcast "Trabalho em Pauta".** TST, 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/racismo-no-mercado-de-trabalho-é-tema-do-podcast-trabalho-em-pauta-> Acesso em 02/12/2020.

<sup>66</sup> **Racismo Institucional - Teste de Imagem - Campanha Governo do Paraná.** 2016. Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=JtLal\\_jcoDQ](https://www.youtube.com/watch?v=JtLal_jcoDQ). Acesso em 30/11/2020

Em primeiro momento, o primeiro grupo alegou que as imagens mostradas (onde os personagens eram brancos) mostravam a representação de uma mulher lavando a louça de sua casa, um rapaz cuidando de seu jardim, que o rapaz correndo estava com pressa, e quanto ao rapaz de terno, se tratava de um executivo.

Já o segundo grupo, analisando pessoas negras nas mesmas atividades, declararam que a moça lavando a louça era empregada doméstica, o rapaz cuidando do jardim era jardineiro, o rapaz de terno deveria ser segurança de shopping, ou motorista, e que o rapaz que estava correndo, era um ladrão.

Ao final do vídeo destaca-se o alerta sobre o racismo institucional introduzido dentro da coletividade afirmando:

“O nome disso é racismo institucional e as consequências são graves. 82,6% dos negros afirmam que a cor da pele influencia na vida profissional. Negros ganham 37% menos que os brancos. Ocupam apenas 18% dos cargos de liderança. São a maioria entre os desempregados: 60,6%”.<sup>67</sup>

A pesquisa confirma a existência do estigma por traz da pele negra que representa a maioria de nosso país, o que traz incontáveis dificuldades no caminho para o progresso da igualdade.

O mito da democracia racial, que se escora no argumento de sermos um país miscigenado, ignora que essa miscigenação não é integradora. É patente que embora sejamos uma sociedade de maioria negra (pretos e pardos), essa parcela considerável da população tem representação inexpressiva nas camadas mais favorecidas ou nos espaços de poder, encontrando-se sua esmagadora maioria cativeira na pobreza, a conviver com a ausência de direitos sociais mínimos, numa engrenagem social que tem se mostrado efetiva para manutenção do “status quo”.<sup>68</sup>

#### 4.1 Jurisprudência

Em recente julgado no TST, foi reconhecida a rescisão indireta (extinção do contrato por falta grave cometida pelo empregador), bem como o pagamento das parcelas rescisórias, a funcionário que era constantemente constrangido no ambiente de trabalho, por conta da cor de sua pele. Em seu voto, o Ministro Cláudio Brandão, Relator dos autos, afirmou:

No caso, ficou evidenciada a habitualidade do tratamento desrespeitoso por parte do preposto da ré, que chamava o empregado, por termos

<sup>67</sup> **Racismo Institucional - Teste de Imagem - Campanha Governo do Paraná.** 2016. Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=JtLal\\_jcoDQ](https://www.youtube.com/watch?v=JtLal_jcoDQ). Acesso em 30/11/2020

<sup>68</sup> LEITE, Denize Souza. **Igualdade Racial: a abolição que ainda não veio. Justificando,** 2016. Disponível em: [www.justificando.com/2016/11/18/igualdade-racial-abolicao-que-ainda-nao-veio/](http://www.justificando.com/2016/11/18/igualdade-racial-abolicao-que-ainda-nao-veio/) Acesso em 30/11/2020.

pejorativos, relacionados à cor da pele, quais sejam, “pretinho de carro”, “pau de fumo” e “crioulo”. Pois bem. Não se pode admitir que o ambiente de trabalho seja palco de manifestações de preconceito e que não se observe o mínimo exigido para que as pessoas – empregadas ou não – seja tratadas com respeito próprio de sua dignidade.”<sup>69</sup>

Dos autos, extrai-se a ementa da decisão:

RECURSO DE REVISTA DO AUTPR. CPC/1973. RESCISÃO INDIRETA. CONFIGURAÇÃO. PRECONCEITO RACIAL. FALTA GRAVE DO EMPREGADOR. ATO LESIVO DA HONRA E BOA FAMA DO EMPREGADO. A rescisão indireta caracteriza-se pela faculdade de o empregador considerar extinto o contrato de trabalho, em face da ocorrência de conduta ilícita e reprovável do empregador, caracterizada pelo desrespeito a direito individual subjetivo ou injustificado descumprimento de obrigações legal ou contratual. O Tribunal Regional, soberano na análise das provas, registrou que o superior hierárquico do autor o chamava por apelidos pejorativos, de cunho racial. A utilização de expressões racistas, no meio ambiente de trabalho, é uma prática que deve ser veemente combatida. Ela humilha, constrange e segrega o trabalhador, atingindo diretamente sua honra subjetiva. Nesse contexto, diante da gravidade e reiteração da conduta delineada, é inequívoca a ocorrência de falta grave, ensejando, pois, a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos moldes do artigo 483, 'e', da CLT. Recurso de Revista conhecido e provido. [...] (TST – RR: 458-21.2013.5.12.0028, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 23/06/2020, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/06/2020)

Importante se faz demonstrar a diferença entre o racismo e a injúria racial que, apesar de muitas vezes abordados de forma similar, são distintas em sua prática. O crime de injúria racial está previsto no §3º do artigo 140 do Código Penal (incluído pela Lei 10.741, de 2003) e em recente julgamento na 2ª Vara do Trabalho de Poços de Caldas, o juiz Renato de Sousa Resende trouxe concisa a definição do tipo penal:

"A injúria racial trata-se, a rigor, de crime introduzido no artigo 140, § 3º do Código Penal pela lei 9.459/1997 no sentido de caracterizar como tipo penal próprio à ofensa, à dignidade e ao decoro com base na utilização de elementos referentes a raça, cor, etnia, religião e origem. É usado, assim, o elemento referente à raça para atingir a honra subjetiva da vítima, com manifesta vontade de discriminar. Frequentemente, está associado ao uso de palavras depreciativas como meio de afrontar a honra subjetiva, mas pode também se expressar por meio de gestos ou outras condutas cujo contexto não deixe dúvida sobre a intenção da ofensa"<sup>70</sup>

Já o racismo, tratado através de lei especial, a Lei nº 7.716/89, visa “proteger a dignidade da pessoa humana. Racismo e injúria racial no mercado de trabalho:

<sup>69</sup> TST – RR: 458-21.2013.5.12.0028, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/868961125/recurso-de-revista-rr-4582120135120028/inteiro-teor-868961145?ref=juris-tabs> Acesso em 02/12/2020

<sup>70</sup> NJ Especial - Racismo e injúria racial no mercado de trabalho: profissionais lutam contra a discriminação. TRT-3ª Região, 2018. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/importadas-2017/nj-especial-racismo-e-injuria-racial-no-mercado-de-trabalho-profissionais-lutam-contra-a-discriminacao-17-03-2017-06-04-acs>. Acesso em 30/11/2020.

profissionais lutam contra a discriminação. Na modalidade, a ofensa é dirigida à raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. Entretanto, o número de vítimas é indeterminado, uma vez que há verdadeira exclusão de indivíduos”<sup>71</sup>

Assim, por exemplo, no caso supramencionado, julgado pela 7ª Turma do TST, foi praticado o crime de injúria racial contra o funcionário. O crime de racismo poderia ocorrer em situações onde fosse negada a contratação do funcionário por ele ser negro, por exemplo, ou até mesmo uma promoção dentro da própria empresa.

Casos envolvendo os dois tipos, apesar de serem totalmente reprováveis, infelizmente, são recorrentes na esfera jurídica nacional. Basta uma rápida pesquisa para encontrarmos inúmeras notícias relatando casos de racismo no ambiente laboral que são trazidos ao judiciário.

Em setembro de 2020, um trabalhador imigrante haitiano, que laborava em uma rede de supermercados na função de auxiliar de limpeza, foi indenizado em R\$15mil a título de danos morais após ter sido chamado “preto” e “macaco” por seu ex-chefe, em Porto Alegre, sendo que, em decisão, o desembargador Marcos Fagundes Salomão, com base nos argumentos trazidos pelas testemunhas ouvidas, alegou estar evidente o “menosprezo ao ser humano”, visto que, além de o gestor em questão utilizar de termos pejorativos para se dirigir ao empregado, eram, “inclusive, alteradas as condições de trabalho, evidenciando o abalo moral”.<sup>72</sup>

Recentemente, em novembro de 2020, houve outro caso de repercussão nacional em torno do assassinato de João Alberto Freitas, conhecido como “Beto”, homem negro, morto por um vigilante contratado por empresa especializada em segurança, em uma unidade da rede de supermercados Carrefour, em Porto Alegre.

Este caso, ocorrido na capital gaúcha, demonstra a situação de racismo entre empregado e consumidor (cliente) e gerou uma revolta nacional nos maiores meios de comunicação, causando protestos na localidade onde ocorreu o assassinato, bem como em filiais da rede Carrefour.

---

<sup>71</sup> **NJ Especial - Racismo e injúria racial no mercado de trabalho: profissionais lutam contra a discriminação.** TRT-3ª Região, 2018. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/importadas-2017/nj-especial-racismo-e-injuria-racial-no-mercado-de-trabalho-profissionais-lutam-contra-a-discriminacao-17-03-2017-06-04-acs>. Acesso em 30/11/2020.

<sup>72</sup> **Trabalhador haitiano que sofreu ofensas racistas do chefe deve ser indenizado.** TRT4, 2020. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/329981> Acesso em 30/11/2020.

Em contrapartida, um dia após a morte de Beto, no Dia Nacional da Consciência Negra, o Vice-Presidente da República, Hamilton Mourão, ao ser questionado por jornalistas, declarou que o episódio foi provocado por uma equipe de segurança "totalmente despreparada", declarando ainda que "no Brasil, não existe racismo".

"Não, para mim no Brasil não existe racismo. Isso é uma coisa que querem importar, isso não existe aqui. Eu digo pra você com toda tranquilidade, não tem racismo" afirmou Mourão.

Ainda, declarou:

"Morei dois anos nos Estados Unidos, racismo tem lá. Na minha escola, o pessoal de cor andava separado. Isso eu nunca tinha visto no Brasil. Saí do Brasil, fui morar lá, era adolescente e fiquei impressionado com isso aí." [...] "Aqui não existe. Aqui, o que você pode pegar e dizer é o seguinte: existe desigualdade. Isso é uma coisa que existe no nosso país. Nós temos uma brutal desigualdade aqui, fruto de uma série de problemas, e grande parte das pessoas de nível mais pobre, que tem menos acesso aos bens e as necessidade da sociedade moderna, são gente de cor".<sup>73</sup>

Frente ao ocorrido Ministério Público do Paraná instaurou procedimento para combater racismo, discriminação e violência no setor de vigilância patrimonial no Estado, sendo motivado também pela repercussão internacional do ocorrido.

O caso gerou repercussão internacional, levando a um pedido da Organização das Nações Unidas (ONU) para que o Brasil reconheça o racismo praticado contra a população negra e adote medidas para superá-lo.

O MPT/PR "afirma que vem desenvolvendo trabalhos com o objetivo de superar o racismo estrutural existente nas empresas", trabalhando na realização de "materiais informativos como cartilhas, campanhas audiovisuais, spots, modelos de documentos, questionários, censos e roteiros para o nível gerencial das empresas engajadas provocarem uma mudança substancial na cultura excludente".<sup>74</sup>

---

<sup>73</sup> **Não existe racismo no Brasil', diz Mourão após negro ser espancado e morto** Disponível em <https://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2020/11/20/nao-existe-racismo-no-brasil-diz-mourao-apos-morte-de-homem-no-carrefour.htm?cmpid=copiaecola> Acesso em 02/11/2020

<sup>74</sup> **MPT/Paraná instaura procedimento para combater racismo, discriminação e violência no setor de vigilância patrimonial.** Disponível em: [www.prt9.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-pr/45-noticias-prt-curitiba/1533-mpt-parana-instaura-procedimento-para-combater-racismo-discriminacao-e-violencia-no-setor-de-vigilancia-patrimonial](http://www.prt9.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-pr/45-noticias-prt-curitiba/1533-mpt-parana-instaura-procedimento-para-combater-racismo-discriminacao-e-violencia-no-setor-de-vigilancia-patrimonial) Acesso em 02/12/2020.

Aos poucos se pode ver que o entendimento dos Tribunais Regionais do Trabalho, bem como o Ministério Público de cada Estado, vem compreendendo e agregando a busca pela igualdade racial na sociedade. Conforme os julgados abaixo:

**DANO MORAL. OFENSA VERBAL. RACISMO.** Comprovado o fato de o empregado ter sido alvo de manifestações depreciativas de conteúdo racista, quando os demais trabalhadores referiam-se a espaço por ele utilizado sob a denominação de "senzala", mostra-se evidente a intenção dos demais de depreciar pessoas por motivo racial, de modo a violar os artigos 3º, IV, e 5º, caput, ambos da Constituição da República. A manifestação pejorativa ofende a dignidade e a honra subjetiva dos trabalhadores a quem foi dirigida, circunstância bastante para configurar o dano moral. (TRT3 – RO: 02467201404803001, Relator: Cristina M. Valardares Fenelon, Sétima Turma, Data de Publicação: 08/09/2017)

**RECURSO ODRINÁRIO DA RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REMUNERAÇÃO DO PERÍODO DE AFASTAMENTO EM DOBRO. LEI 9.029/95. RACISMO ESTRUTURAL.** Espécie em que o acervo probatório comprova a existência de atos discriminatórios de conotação racial. Os depoimentos das testemunhas trazidas pela reclamada não possuem valor probante, seja porque a primeira testemunha exercia carga de gerência, seja porque ambas as testemunhas da reclamada estavam envolvidas nos atos de discriminação racial narrados pela trabalhadora. De outro lado, o depoimento da testemunha convidada pela autora mostrou-se coerente com os fatos referidos pela autora, em virtude da riqueza de detalhes e da precisão nos fatos e diálogos. Tentativa de construção de uma narrativa defensiva absolutamente inverossímil, diante do racismo estrutural que permeia o contexto histórico, social, econômico e político da sociedade brasileira. Indenização por danos morais devida. Preenchido o suporte fático do artigo 4º da Lei 9.029/95, também são devidos os salários do período de afastamento até o ajuizamento da ação, em dobro, haja vista a ausência de intenção da trabalhadora em retornar ao emprego. Recurso provido. (TRT-4 – ROT: 00207339720195040029, 2ª Turma, Data de Publicação: 14/10/2020)

Outro fator que vem contribuindo para o aumento no número de denúncias é o fato de que aqueles que sofrem qualquer tipo de racismo estão buscando reivindicar seus direitos, acreditando que é possível reverter a situação.

No Brasil, apesar do consentimento de que se pode denunciar, há a cultura de acreditar que esta denúncia restaria infrutífera, ou seja, não teria efeitos positivos. Desta forma, grande parte daqueles que sofrem racismo não realizam a denúncia, ou, dentro do mercado de trabalho, nem mesmo declaram a seus superiores o ocorrido.

"Os números da intolerância no Estado de São Paulo não nos surpreendem. Acredito mesmo que estejam mal representados. Deveríamos ter mais casos de discriminação racial notificados", afirma a socióloga Milena Santos, do Núcleo de Consciência Negra da Unicamp (Universidade Estadual de Campinas) e integrante

do Pacto Universitário pela Promoção do Respeito à Diversidade, da Cultura da Paz e dos Direitos Humanos<sup>75</sup>

Em 2017, o presidente da multinacional Bayer no Brasil, Theo van der Loo, relatou em seu perfil no LinkedIn uma situação ocorrida com um rapaz que foi refutado em entrevista frente a um processo seletivo do qual participaria. Alegal o empresário:

"Um conhecido meu, afrodescendente, com uma excelente formação e currículo, foi fazer uma entrevista. Quando o entrevistador viu sua origem étnica, disse à pessoa de RH que ele não sabia deste detalhe e que não entrevistava negros!".<sup>76</sup>

Entretanto, apesar da discordância com o fato narrado, o que mais o espantou foi que ao sugerir que o rapaz realizasse uma denúncia, recebeu a seguinte resposta: "Pensei, mas achei melhor não fazer, pois posso queimar minha imagem. Sou de família simples e humilde, custou muito para chegar onde cheguei".<sup>77</sup>

"O respeito à dignidade do ser humano ultrapassa os limites da relação de emprego para aderir a todo cidadão, independente de casta, origem, raça, nacionalidade ou credo religioso" afirma o Desembargador Manoel Barbosa da Silva, da 3ª Turma do TRT3, fazendo alusão à Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, cujo Artigo XII prevê que "ninguém será sujeito à interferência na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação. Todo homem tem direito à proteção da lei contra tais interferências e ataques"<sup>78</sup>

## 5. A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA NO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO RACIAL

Como já demonstrado, a empresa possui função importantíssima na construção e desenvolvimento de uma sociedade, direta e indiretamente.

<sup>75</sup> **Não há cultura de denúncia do racismo no Brasil, dizem especialistas.** UOL, 2017. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2017/10/20/nao-ha-cultura-de-denuncia-do-racismo-no-brasil-dizem-especialistas.htm?cmpid=copiaecola> Acesso em 02/12/2020.

<sup>76</sup> **"Não entrevistado negros". Theo van der Loo.** LinkedIn, 2016. Disponível em: <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6252683829606182912/> Acesso em 02/12/2020

<sup>77</sup> **'Não entrevistado negros': a vítima anônima por trás da denúncia viral que expôs preconceito em busca de emprego.** Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/nao-entrevisto-negros-a-vitima-anonima-por-tras-da-denuncia-viral-que-expos-preconceito-em-busca-de-emprego.ghtml> Acesso 02/12/2020

<sup>78</sup> NJ Especial - Racismo e injúria racial no mercado de trabalho: profissionais lutam contra a discriminação. **Justiça do Trabalho.** Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/importadas-2017/nj-especial-racismo-e-injuria-racial-no-mercado-de-trabalho-profissionais-lutam-contr-a-discriminacao-17-03-2017-06-04-acs>. Acesso: 18/04/2021

A busca pela igualdade racial é uma batalha diária e constante, na qual se busca a desconstrução de preconceitos instalados na coletividade para um real progresso na evolução nacional.

“Convivemos com a desigualdade entre negros e brancos e muitos pensam que é fruto somente de um problema social, não do preconceito. Isso legitima que o preconceito se mostre em nosso cotidiano. A teoria da igualdade racial em nosso país é desmentida por casos de racismo que ocorrem todos os dias. O nosso racismo é institucional, alimentado diariamente por estereótipos, gracejos e piadas preconceituosas, é uma herança escravocrata que determina qual é o lugar do preto.”<sup>79</sup>

Embora existam significativos exemplos de ações afirmativas versando sobre o tema, a realidade atual das empresas brasileiras não condiz fielmente ao discurso adotado sobre o combate ao racismo.

Em tempos em que a mídia social é o maior veículo comunicador entre empresa e público, muitas são as vezes em que o chamado “Marketing de Lacração” é priorizado pelas marcas, sem realmente se aprofundar naquilo que está sendo defendido.

Nesta modalidade publicitária, as empresas buscam uma aproximação ao público de forma a demonstrar sua preocupação com causas que estão “em alta” naquele momento.

Defender causas através de redes sociais como o Instagram, Facebook, Twitter, entre outras, vem se tornando um divisor de águas entre a aceitação e a reprovação publicitária.

Ante a facilidade de acesso e a ampla notoriedade, que por muitas vezes é vantajosa à empresa, quando há algum assunto em destaque no cenário jornalístico, estas organizações tendem a buscar um posicionamento favorável ao seu público alvo. Da mesma forma, com o passar do tempo, se tornou habitual a coletividade esperar que as empresas se posicionem através de suas redes.

Contudo, este simples posicionamento frente às notícias que se mostram relevantes, num contexto geral, não traduzem o verdadeiro significado da função social da empresa ao combate à causas sociais.

Como vimos, uma ação afirmativa de iniciativa empresarial pode gerar impactos de extrema relevância para o coletivo, principalmente quando permitem

---

<sup>79</sup> “Artigo: O racismo na vida, no trabalho e a luta diária para combatê-lohttps” Disponível em: <https://contrafcut.com.br/noticias/artigo-o-racismo-na-vida-no-trabalho-e-a-luta-diaria-para-combate-lo-ab10/>. Acesso: 18/04/2021

que aqueles que se encontram em minoria, possam ter maior espaço no mercado de trabalho.

A Lei nº 12.288, de julho de 2010, em seu artigo 2º, dispõe:

“É dever do Estado e da sociedade garantir a igualdade de oportunidades, reconhecendo a todo cidadão brasileiro, independentemente da etnia ou da cor da pele, o direito à participação na comunidade, especialmente nas atividades políticas, econômicas, empresariais, educacionais, culturais e esportivas, defendendo sua dignidade e seus valores religiosos e culturais.”<sup>80</sup>

Certamente, a redação legal trazida pelo artigo supracitado não obriga as empresas ao posicionamento de contribuir com ações afirmativas para o combate às desigualdades. Porém, muitas empresas adotam como dever moral a realização de ações que permitam uma mudança no contexto social da qual estão inseridas.

Recentemente, visando maior equilíbrio nos cargos superiores em sua estrutura, o grupo Magazine Luiza realizou um processo de trainee que ilustra perfeitamente os impactos que a função social da empresa tem sobre a sociedade, bem como dentro de sua própria empresa. Mas este fato merece um tópico em especial, como será exposto a seguir.

### **5.1 Caso Magazine Luiza**

No ano de 2020, após um levantamento interno realizado pelo grupo Magazine Luiza, foi constatado que 53% dos seus funcionários são negros (pretos e pardos), porém quando se tratava de cargos superiores, como coordenação, gerência e diretoria, esta porcentagem para negros era de apenas 16%.

Com o intuito de diminuir esta diferença, o grupo optou por realizar um programa de trainees exclusivamente para profissionais negros. Após publicado e aberto prazo para inscrições, o programa teve repercussão nacional pelas mídias sociais.

---

<sup>80</sup> **Lei 12.288. Planalto.** Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm). Acesso em: 18/04/2021.

“Internet critica Magazine Luiza por ‘trainee só para negros’ Usuários de redes sociais levantaram a #MagazineLuizaRacista após empresa anunciar que programa só aceitará candidatos negros”.<sup>81</sup>

“Magazine Luiza: dar vagas só para negros é ‘racismo reverso’?”<sup>82</sup>

“O programa de trainee do Magazine Luiza é discriminatório?”<sup>83</sup>

“Programa de trainee para negros do Magazine Luiza cumpre papel constitucional, dizem advogados.”<sup>84</sup>

Estas foram algumas das manchetes publicadas em reflexo ao programa lançado pelo Magazine Luiza que, apesar das críticas e negativas, prosseguiu com o trabalho.

É de amplo conhecimento que a lei brasileira condena a contratação e favorecimento de profissionais em desigualdade de tratamento, seja por raça, etnia, entre outros. Entretanto, a iniciativa tomada pelo Magalu (como o grupo também é conhecido) partiu exclusivamente da necessidade de reparação do seu quadro de empregados, para estreitar a linha de diversidade racial em seus cargos de maior relevância.

Desta forma, o que se mostra para a sociedade, não é um programa que prive aqueles que não são negros do ingresso ao mercado de trabalho, e sim, uma tentativa de equiparação racial dentro do ambiente laboral, onde o acesso à vagas e programas de contratação é historicamente dificultado para pretos e pardos.

Inicialmente, no ato da realização do programa, o Magazine Luiza buscava a contratação de 10 profissionais, sendo que os selecionados passariam por todos os setores da empresa, para se profissionalizarem e se qualificarem para ocuparem cargos de chefia.

Surpreendentemente, ou não, foram realizadas mais de 22 mil inscrições no programa, o que trouxe ainda mais notoriedade para a importância da ação.

<sup>81</sup> **Pleno News.** Disponível em: <https://pleno.news/economia/empregos-e-estagios/internet-critica-magazine-luiza-por-trainee-so-para-negros.html>. Acesso: 18/04/2021

<sup>82</sup> **BBC News.** Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-54252093>. Acesso: 18/04/2021.

<sup>83</sup> **Época Negócios.** Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/colunas/Diversifique-se/noticia/2020/09/o-programa-de-trainee-do-magazine-luiza-e-discriminatorio.html>. Acesso: 18/04/2021.

<sup>84</sup> **G1.** Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/09/21/programa-de-trainee-para-negros-do-magazine-luiza-cumpre-papel-constitucional-dizem-advogados.ghtml>. Acesso: 18/04/2021

Assim como o programa não agradou parte da população, alguns atuantes na área do direito também não aprovaram a iniciativa. Ainda que em minoria, teve quem se mostrou interessado no combate à realização do programa.

Em 28 de setembro de 2020, o Dr. Jovino Bento Júnior, Defensor Público Federal, propôs Ação Civil Pública, com pedido de tutela de urgência, na qual, em suma, pugnava liminarmente pela imediata suspensão da seleção de candidatos, seguido da alteração no programa, permitindo a inscrição de qualquer candidato, “sem restrições fundadas em raça, cor, etnia ou origem nacional”, bem como a condenação do Magazine Luiza ao pagamento do valor de R\$ 10.000.000,00 (dez milhões de reais), à título de danos morais coletivos.

“O anúncio para o Programa de Trainee exclusivo para candidatos autodeclarados negros é certamente uma estratégia de marketing empresarial. Trata-se de fenômeno amplamente difundido hodiernamente, sendo que os profissionais que trabalham com publicidade, propaganda e marketing já possuem até mesmo um nome técnico para ele: **MARKETING DE LACRAÇÃO**.”<sup>85</sup>

Sustenta o autor que o programa parte de um ato de racismo contra os trabalhadores não declarados negros, trazendo à tese definições sobre o questionável “racismo reverso”.

Poucos dias após, a própria DPU publicou Nota de Repúdio contra a ação proposta pelo Dr. Jovino, na qual informou que atuaria naqueles autos, ao lado dos movimentos sociais protetivos dos direitos da população negra, visando o indeferimento da petição inicial, bem como o indeferimento dos pedidos formulados.

“... certamente entre os grupos que merecem proteção especial do Estado está a população negra, na medida em que o próprio Estado, visando reduzir as desigualdades sociais e combater o racismo estrutural que assola a sociedade brasileira, lhes reconhece o direito de concorrer aos cargos e empregos públicos também através de vagas reservadas a estes grupos, no ensino superior e no serviço público.[...] A polêmica gerada em torno dessa ação afirmativa reside apenas no fato de poucas empresas hoje adotarem postura semelhante a louvável ação afirmativa acima referida, valendo lembrar que polêmicas igualmente foram geradas pelas primeiras ações coletivas sobre o tema de cotas étnicas e ações afirmativas que hoje são legal e constitucionalmente consolidadas no Brasil”<sup>86</sup>

Notadamente, a propositura da ação se mostrou um ato equivocado e precipitado por parte do defensor, que utilizou a própria defensoria pública para proibir uma ação afirmativa que busca uma reparação histórica.

<sup>85</sup> **ACPCiv 0000790-37.2020.5.10.0015. Conjur.** <https://www.conjur.com.br/dl/acao-dpu-magalu.pdf>. Acesso: 19/04/2021

<sup>86</sup> Nota Técnica n. 3 – DPU. Disponível em: <https://www.jota.info/wp-content/uploads/2020/10/dpu-nota-repudio-magazine.pdf>. Acesso: 26/04/2021.

### 5.1.1 Entrevista

Analisando o relatado caso envolvendo o Magazine Luiza e considerando a grande repercussão, a atualidade e a similaridade dos fatos ao tema desta monografia, surgem algumas indagações: Qual foi o posicionamento da empresa frente às negativas e as críticas? Qual a repercussão dentro da empresa? Foi realizado o programa? Se sim, foi efetivo? A empresa cumpriu sua função social?

Diante disto, em contato com o grupo Magazine Luiza, que, de forma muito solícita, se prontificou à solicitação e, através do Dr. Luiz Alexandre Liporoni Martins, gerente jurídico corporativo da empresa, há 27 anos, responsável pelas áreas trabalhista, regulatória, institucional, ambiental e criminal, concedeu entrevista para agregar ao artigo, onde foram esclarecidos pontos especiais para a tese.

Ao longo de toda a entrevista, foi enfatizada pelo Dr. Luiz a grande satisfação que o mesmo teve em atuar em uma ação afirmativa de tamanha importância para a busca de equiparação racial dentro da empresa que trabalha.

Inicialmente, questionado pelas motivações que levaram à criação do programa, respondeu:

“Uma coisa que é interessante do Magazine Luiza, é que 60% dos nossos funcionários são negros (pretos e pardos) e 40% são brancos, então nós já temos um equilíbrio que é muito próximo da população brasileira, só que isso não refletia nos cargos de liderança. Nos cargos de liderança, em torno a 16 a 18% apenas eram negros. E em um dia de discussão: Mas isso está errado. Por que tem 60% na base e lá em cima só 18%? É verdade, é uma coisa que a gente não percebeu. Não, mas o programa de trainee é um programa de acesso à lideranças, porque no trainee você busca os melhores do mercado e eles passam por todas as áreas da empresa e, após passar pelas áreas da empresa, eles tem uma visão global e assumem cargos de liderança, gerência, coordenação e até diretoria. E a ideia foi de “por que a gente não pega o processo de trainee e a gente faz exclusivamente para negro? Por que aí em uma martelada só eu vou colocar negros em cargos de liderança na companhia e vou diminuir esse déficit, ou melhor, eu vou aproximar com o mesmo percentual que nós temos com a nossa base. E essa foi a ideia.”

Sobre as críticas e as repercussões negativas que surgiram nas mídias e redes sociais, afirmou:

“Este programa de trainee exclusivamente, e é legal de falar, EXCLUSIVAMENTE, para negros foi uma coisa que existiu... eu dei todo o respaldo jurídico para ela (Luiza Helena Trajano) e fui acompanhando os demais questionamentos, processos, ações e propositura [...] Tem um ponto só que vou te corrigir, que foi negativo, porém não foi extremamente negativo. O que mais foi desconfortante é de quando você vai fazer um projeto que você acredita na igualdade e receber críticas, isso é o mais desconfortante. [...] todas as críticas Willian, todas, passaram por um viés racista, discriminatório.”

Quanto à ação proposta pelo defensor público, Dr. Jovino Bento Júnior, disse:

“Nós tivemos questionamento no Ministério Público do Trabalho, Ação da Defensoria Pública da União, nós tivemos um defensor público, Dr. Jovino Bento Júnior, que entrou com uma Ação Civil Pública, com pedido de liminar, para impedir imediatamente esse programa de trainee. Ele é um defensor público, entrou com ACP e depois disso é uma avalanche de críticas. Críticas do desavisado, das pessoas que não estudaram o tema, que hoje a gente é muito vulnerável aos especialistas ou experts de internet, de instagram, de rede social, de facebook. [...] ele foi, infelizmente, precipitado, infeliz na colocação. Acho que no mínimo ele teria que ter estudado bastante o tema, até para argumentos, pois o argumento que ele utilizou foi o marketing de lacração [...] que é quando a empresa utiliza de alguma estratégia de marketing para atingir um público específico, principalmente de formadores opinião, rede social e etc [...] Recebemos um ofício do Eros Grau, ex-Ministro, fez até uma matéria no Estadão, positiva, ressaltando o lado positivo. Eu fiquei muito feliz de ter acompanhado. Tivemos muitos amicus curiae se cadastrando no processo da Defensoria da União, a favor do Magazine Luiza, então foi algo muito gratificante.”

Sobre o fato de que houve mais de 22 mil inscrições para o programa, afirmou:

“Só ai já valeu a pena, só de ter despertado o sonho e a esperança em 22 mil pessoas. Talvez se fosse um programa de trainee sem nenhum tipo de vínculo ao equilíbrio racial eu não teria 4 mil negros inscritos. Só de ter disponibilizado esse acesso pra tanta gente, eu já acho que foi um trabalho fantástico. Isso eu não falo pela empresa, na verdade o que a empresa quis, ela conseguiu, ela colocou 19 pessoas dentro dos cargos de liderança, na verdade, fazendo esse procedimento de trainee, e esses profissionais vão se tornar líderes também, então ótimo, se teve gente que achou ruim [...] são racistas, são discriminatórios, deveriam se preocupar com o todo e não só com a pele.”

Sobre a efetividade do programa de trainee, relatou:

“Foi um recorde de inscrição, tivemos mais de 22mil inscritos no programa, foi gratificante, o programa inicialmente era pra contratar 10 trainees e acabamos contratando 19, praticamente dobramos nosso número inicial, foi um case também na história [...] Foi muito positivo, a chance de fazermos novamente, é enorme”

Em trecho que ressalta a importância da função social da empresa partir do ambiente laboral, junto aos seus funcionários já estabelecidos, para depois ser exteriorizado, declarou que sobre o reflexo interno na empresa:

“Foi extremamente positivo [...] foi importante para realçarmos a discriminação que existe em todo lugar, inclusive nas lojas, inclusive entre funcionários, entre vendedores e clientes, entre clientes e vendedores. Quando falamos disso, orientamos todos os gerentes, falamos o que era a discriminação positiva, para entender. Eu te garanto que dentro das lojas tinham colegas de trabalho, um negro que fazia piadas com o negro, ou o negro com o branco, enfim, ou o cliente chegava e fazia piada com o vendedor negro, ou o vendedor branco fazia piada com o cliente negro”.

É possível notar que a ação afirmativa promovida pelo Magazine Luiza movimentou a discussão sobre a população negra no mercado de trabalho, tanto para os empregadores, quanto para os empregados.

O acesso ao mercado de trabalho é algo necessário para o desenvolvimento do homem inserido na sociedade. Quando esta corrida é limitada para uma classe em específico, medidas alternativas precisam ser tomadas.

As iniciativas de empresas que buscam um aumento no índice de trabalhadores negros dentro do seu corporativo, além de promoverem a igualdade entre seus funcionários, estão incentivando e cativando aqueles que possuem as mesmas condições, mas estão do lado de fora.

Atualmente, muito se fala em representatividade, entretanto, pouco é visto de incentivo para tanto. Talvez uma ação afirmativa como a do Magazine Luiza não pareça grandiosa para alguns, talvez um comercial na televisão composto somente por pessoas negras também não gere reflexão.

Porém, o olhar daquele que enseja a mudança deve estar no futuro. A escravidão se encerrou para que anos após, o negro pudesse equilibrar o jogo, retirar o peso das correntes que os impediam de correr na mesma velocidade dos demais.

A criança que hoje vê o sua mãe com um trabalho digno, sem sofrer humilhações, crescerá e se tornará um empregado, ou empregador, que não precisou escutar dos seus pais as frases: “não responda”, “não questione”, “seja humilde”, “eles são assim mesmo, deixa pra lá”, entre outras.

A cultura do medo vai se perdendo aos poucos. A liberdade para trabalhar, estudar, evoluir, está no caminho para o equilíbrio. Quando se trabalha sem pressão social por uma herança genética, há maior chance de sucesso.

“A educação é o nosso passaporte para o futuro, pois, o amanhã pertence às pessoas que se preparam hoje.” – Malcom X.

## **6. CONCLUSÃO**

Neste capítulo, expõe-se as interpretações que finalizam esta pesquisa científica, a qual abordou a temática da função social da empresa pela busca da igualdade racial no mercado de trabalho.

Foram realizados levantamentos referentes ao cenário do racismo na atualidade, relatando casos reais no cenário nacional, bem como mundial.

Ainda, foram destrinchadas as disposições sobre a função social da empresa, desde sua origem, até sua aplicação prática perante a sociedade, apresentando julgados e jurisprudência dos tribunais.

Dessa forma, dentre os diversos casos expostos durante a pesquisa, foi enfatizado o caso ocorrido perante o grupo Magazine Luiza, do qual foi detalhadamente exposto, realizando, ao final, entrevista com o gerente jurídico da empresa, que atuou no caso em específico.

Isto posto, ao longo da peça, tratou-se da forma da qual a empresa deve se fazer cumprir sua função social, com foco ao combate à desigualdade racial no mercado de trabalho.

Por meio de pesquisas bibliográficas, foi levantado que apesar de o Brasil ser constituído por um número maior de negros do que brancos, o racismo ainda persiste no território nacional, e que há possibilidades para que as empresas busquem uma exclusão deste preconceito no âmbito laboral.

Diante disto, a pesquisa demonstrou sua importância, pois o projeto se constituiu numa atividade de aprendizagem, partindo da constatação de um problema social que assola nosso país historicamente e busca ao final demonstrar de que maneira as empresas podem contribuir no combate do mesmo.

Com base nas considerações levantadas, algumas recomendações podem ser expostas ao final desta pesquisa. Aos empregadores, restou comprovado que a conscientização dentro da empresa é a chave para uma exteriorização da igualdade por seus funcionários. A realização de ações afirmativas são um exponencial meio para atingir o fim do racismo, entretanto, deve partir de dentro para fora, sendo todos da empresa cientes e conscientizados.

Além disso, demonstrou-se que, assim como a Magazine Luiza, diversas empresas de renome no mercado buscam realizar ações com a finalidade da igualdade racial, proporcionando a diminuição na bagagem histórica de preconceito que é visualizada no Brasil

Ressalta-se que estas recomendações de efetividade da empresa perante a desigualdade é um processo adaptativo e educacional, que demandam tempo e demonstram uma preocupação que vai além dos interesses financeiros de uma empresa.

Do exposto, diante da utilização da metodologia de pesquisa e apresentação de casos reais de grande relevância, conclui-se que os conceitos aplicados foram eficientes para a geração dos resultados pretendidos.

## 7. REFERÊNCIAS

**‘Vidas negras importam’ chacoalha brasileiros entorpecidos pela rotina de violência racista.** EL PAÍS, 2020. Disponível em <https://brasil.elpais.com/brasil/2020-06-06/vidas-negras-importam-chacoalha-parcela-de-brasileiros-entorpecida-pela-rotina-de-violencia-racista.html>. Acesso em 23/11/2020)

**“Não entrevisto negros”. Theo van der Loo.** LinkedIn, 2016. Disponível em: <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6252683829606182912/> Acesso em 02/12/2020

**Ações afirmativas concretizam princípio da igualdade,** diz Celso de Mello. Conjur, 2017. Disponível em: <https://cutt.ly/wv6Er7d>. Acesso em 26/11/2020.

**AÇÕES AFIRMATIVAS.** Mundo Educação. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/sociologia/acoes-afirmativas.htm#:~:text=Importância%20das%20ações%20afirmativas,%2C%20econômico%2C%20socioprofissional%20e%20cultural>. Acesso em 26/11/2020

**Ações afirmativas: como elas combatem o racismo no mercado de trabalho.** Vagas, 2020. Disponível em <https://www.vagas.com.br/profissoes/acoes-afirmativas/>. Acesso em 26/11/2020.

**ACPCiv 0000790-37.2020.5.10.0015. Conjur.** <https://www.conjur.com.br/dl/acao-dpu-magalu.pdf>. Acesso: 19/04/2021

Alberto, Carlos. Ministro Aposentado. **Especial: discriminação racial no ambiente de trabalho.** TST, 2020. Disponível em: [www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/26854804](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/26854804) Acesso em 27/11/2020.

**ALMEIDA,** Maria Christina de A Função Social da Empresa na Sociedade Contemporânea: Perspectivas e Prospectivas. Volume 3, 2003.

**AMARAL.** Dr Luiz Fernando de Camargo P. do. Função Social da Empresa e Responsabilidade Social: Cidadania Empresarial em Foco. OAB-SP. 2012

**ARISTÓTELES.** (322 a.C.), Ética a Nicômaco, em: Caeiro, A. C. (2009), São Paulo: Atlas Editora.

**Artigo: O racismo na vida, no trabalho e a luta diária para combatê-lo** <https://contrafcut.com.br/noticias/artigo-o-racismo-na-vida-no-trabalho-e-a-luta-diaria-para-combate-lo-ab10/>. Acesso: 18/04/2021

Assuntos mais recorrentes na Justiça do Trabalho. TST, 2019. Disponível em: [www.tst.jus.br/documents/18640430/81161de4-d870-0b65-1021-c0c251e5986b](http://www.tst.jus.br/documents/18640430/81161de4-d870-0b65-1021-c0c251e5986b)  
Acesso em 27/11/2020.

**ÁVILA**, Humberto. Teoria dos Princípios. 9ª ed. São Paulo: Editora Malheiros, 2009. p.78.

**BATAGLIA**, Felice. Filosofia do Trabalho. Trad. Luiz Washinton Vita e Antônio D'Elia. São Paulo: Saraiva, 1958, p.24

**BBC News**. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-54252093>. Acesso: 18/04/2021.

**BOBBIO**, Norberto. MATTEUCCI, Nicola. Pasquino, Gianfranco. UNB, 2020. Dicionário de Política. ((2004, p. 1059)

**BORGES, Pedro citando Silvio Almeida**. ALMA PRETA, 2018. Entenda as razões históricas do porquê negros ganham menos do que brancos. Disponível em: <https://almapreta.com/editorias/realidade/entenda-as-razoes-historicas-do-porque-negros-ganham-menos-do-que-brancos> Acesso em 26/11/2021.

**Caso George Floyd: morte de homem negro filmado com policial branco com joelhos em seu pescoço causa indignação nos EUA**. G1, 2020. Disponível em <https://g1.globo.com/mundo/noticia/2020/05/27/caso-george-floyd-morte-de-homem-negro-filmado-com-policial-branco-com-jelhos-em-seu-pescoco-causa-indignacao-nos-eua.ghtml>. Acesso em: 23/11/2020)

**CÓDIGO PENAL**. Artigo 402. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm). Acesso em 30/11/2020

**COMPARATO**, Fábio Konder. Função Social da propriedade dos bens de produção. In Direito empresarial: estudos e pareceres. São Paulo: Saraiva:1995.

**Conheça o jogador da NFL boicotado por liderar protesto contra o racismo**. MAIS ESPORTES, 2020. Disponível em: [https://www.df.superesportes.com.br/app/noticias/mais-esportes/2017/08/29/noticia\\_maisesportes,62068/boicote-colin-kaepernick-nfl.shtml](https://www.df.superesportes.com.br/app/noticias/mais-esportes/2017/08/29/noticia_maisesportes,62068/boicote-colin-kaepernick-nfl.shtml). Acesso em 23/11/2020)

Constituição da República Federativa do Brasil , 1988. **Planalto**, Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) Acesso 03/05/2021

Constituição da República Federativa do Brasil , 1988. **Planalto**, Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) Acesso 03/05/2021

**CONSTITUIÇÃO FEDERAL 1988:** Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)

**CONSTITUIÇÃO FEDERAL 1988:** Art. 4º A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios: VIII - repúdio ao terrorismo e ao racismo; Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.html)

**CONSTITUIÇÃO FEDERALEAL,** artigos 3º e 4º. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)

**Dados do IBGE mostram que 54% da população brasileira é negra.** JORNAL DA USP, 2020. Disponível em: <https://jornal.usp.br/radio-usp/dados-do-ibge-mostram-que-54-da-populacao-brasileira-e-negra/>. Acesso em 23/11/2020).

**Desigualdade racial na educação brasileira: um Guia completo para entender e combater essa realidade.** INSTITUTO UNIBANCO, 2020. Disponível em [https://observatoriodeeducacao.institutounibanco.org.br/em-debate/desigualdade-racial-na-educacao?utm\\_source=google&utm\\_medium=search&utm\\_campaign=professores\\_desigualdade](https://observatoriodeeducacao.institutounibanco.org.br/em-debate/desigualdade-racial-na-educacao?utm_source=google&utm_medium=search&utm_campaign=professores_desigualdade). Acesso: 23/11/2020)

**Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil.** IBGE, 2018. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf) Acesso em 30/11/2020

**Diversidade: fórum 'Sim à Igualdade Racial' debate ações de empresas como a Coca-Cola Brasil.** Coca-Cola Journey, 2016. Disponível em: <https://www.cocacolabrasil.com.br/historias/diversidade-forum-sim-a-igualdade-racial-debate-acoes-de-empresas-como-a-coca-cola-brasil#:~:text=Na%20Coca-Cola%20Brasil%2C%20explica,como%20barreira%20no%20processo%20seletivo..> Acesso em 26/11/2020.

**Entenda por que o RS é líder em registros de casos de injúria racial.** GZH, 2020. Disponível em <https://veja.abril.com.br/blog/rio-grande-do-sul/denuncia-de-racismo-cresce-250-no-rio-grande-do-sul-em-um-ano/>. Acesso em 23/11/2020.

**Época Negócios.** Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/colunas/Diversifique-se/noticia/2020/09/o-programa-de-trainee-do-magazine-luiza-e-discriminatorio.html>. Acesso: 18/04/2021.

**Escavidão no Brasil. Toda Materia.** Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/escavidao-no-brasil/> Acesso: 01/05/2021

Especial: discriminação racial no ambiente de trabalho. TST, 2020. Disponível em: [www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/26854804](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/26854804) Acesso em 27/11/2020.

Especial: discriminação racial no ambiente de trabalho. TST, 2020. Disponível em: [www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/26854804](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/26854804) Acesso em 27/11/2020

**Estrela da NFL protesta em hino dos EUA: 'Não vou me orgulhar de um país que oprime negros.** ESPN Brasil, 2016. Disponível em: [www.espn.com.br/noticia/626033\\_estrela-da-nfl-protesta-em-hino-dos-eua-nao-vou-me-orgulhar-de-um-pais-que-oprime-negros](http://www.espn.com.br/noticia/626033_estrela-da-nfl-protesta-em-hino-dos-eua-nao-vou-me-orgulhar-de-um-pais-que-oprime-negros). Acesso em 26/11/2020.

**FERNANDES**, Florestan. 1964. A integração do negro na sociedade de classes: No limiar de uma nova era.

**FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA: INSTRUMENTO DE EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS E DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO.** Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. TST. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/147128/2014\\_carmo\\_patricia\\_funcao\\_social.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/147128/2014_carmo_patricia_funcao_social.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Acesso 03/12/2020

**G1.** Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/09/21/programa-de-trainee-para-negros-do-magazine-luiza-cumpre-papel-constitucional-dizem-advogados.ghtml>. Acesso: 18/04/2021

**Google ampliará em 30% o número de cargos de liderança entre negros na empresa.** Canal Tech, 2020. Disponível em: <https://canaltech.com.br/gestao/google-ampliara-em-30-o-numero-de-cargos-de-lideranca-entre-negros-na-empresa-166785/>. Acesso em 26/11/2020

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm)

<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/importadas-2017/nj-especial-racismo-e-injuria-racial-no-mercado-de-trabalho-profissionais-lutam-contra-a-discriminacao-17-03-2017-06-04-acs>. Acesso em 30/11/2020.

**I Oficina de Combate ao Racismo Ambiental no Nordeste.** COMBATE - RACISMO AMBIENTAL, 2020. Disponível em <https://racismoambiental.net.br/quem-somos/gt-racismo-ambiental/relatorio-da-i-oficina-de-combate-ao-racismo-ambiental-no-nordeste/>. Acesso em 23/11/2020.

III Conferência Mundial Contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas. ONU, 2001 África do Sul, (página 10) Disponível em : [http://www.unfpa.org.br/Arquivos/declaracao\\_durban.pdf](http://www.unfpa.org.br/Arquivos/declaracao_durban.pdf)

Junior, Ad. **O Que é Racismo Estrutural?**. Youtube - Ad Junior, 2018. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=dH8ZBdq4Mdg>. Acesso em 30/11/2020.

**KEHL**, Renato. “Educação e Eugenia”, Boletim de Eugenia. 1 (9, set.1929), p. 2.

**Lei 12.288. Planalto.** Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm). Acesso em: 18/04/2021.

LEI Nº 12.288, DE 20 DE JULHO DE 2010. Planalto. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm) Acesso: 04/05/2021

LEI Nº 12.711, DE 29 DE AGOSTO DE 2012. Artigos 1º e 3º. Disponíveis em:

LEI Nº 7.716, DE 5 DE JANEIRO DE 1989. **Planalto.** Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7716.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm). Acesso em 30/11/2020

LEITE, Denize Souza. **Igualdade Racial: a abolição que ainda não veio. Justificando**, 2016. Disponível em: [www.justificando.com/2016/11/18/igualdade-racial-abolicao-que-ainda-nao-veio/](http://www.justificando.com/2016/11/18/igualdade-racial-abolicao-que-ainda-nao-veio/) Acesso em 30/11/2020. **TST – RR: 458-21.2013.5.12.0028, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão.** Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/868961125/recurso-de-revista-rr-4582120135120028/inteiro-teor-868961145?ref=juris-tabs> Acesso em 02/12/2020

**Macaé Evariso**, Secretária de Educação de Minas Gerais, em entrevista ao Observatório de Educação, do Instituto UniBanco. INSTITUTO UNIBANCO, 2017. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=tbdIR4AOmVE>. Acesso: 23/11/2020)

**MACHADO**, Hébia Luiza. Função socioambiental: solução para o conflito de interesses entre o direito à propriedade privada e o direito ao meio ambiente ecologicamente preservado. MPMG Jurídico, 2008).”

**Mesmo com maior participação, negros ainda são 17,4% no grupo dos mais ricos.** Agência Brasil, 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2015-12/negros-aumentam-participacao-entre-os-1-mais-ricos-no-brasil> Acesso em 26/11/2020.

MPT - Nota técnica GT de Raça N. 1-2018. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/document.pdf>. Acesso: 26/04/2021 “As cotas raciais são reservas de vagas em vestibulares, provas e concursos públicos destinados a

pessoas de origem negra, parda ou indígena [...], visam acabar com a desigualdade racial e o racismo estrutural” no Brasil

**MPT/Paraná instaura procedimento para combater racismo, discriminação e violência no setor de vigilância patrimonial.** Disponível em: [www.prt9.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-pr/45-noticias-prt-curitiba/1533-mpt-parana-instaura-procedimento-para-combater-racismo-discriminacao-e-violencia-no-setor-de-vigilancia-patrimonial](http://www.prt9.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-pr/45-noticias-prt-curitiba/1533-mpt-parana-instaura-procedimento-para-combater-racismo-discriminacao-e-violencia-no-setor-de-vigilancia-patrimonial) Acesso em 02/12/2020.

**'Não entrevistado negros': a vítima anônima por trás da denúncia viral que expôs preconceito em busca de emprego.** Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/nao-entrevisto-negros-a-vitima-anonima-por-tras-da-denuncia-viral-que-expos-preconceito-em-busca-de-emprego.ghtml> Acesso 02/12/2020

**Não existe racismo no Brasil', diz Mourão após negro ser espancado e morto** Disponível em <https://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2020/11/20/nao-existe-racismo-no-brasil-diz-mourao-apos-morte-de-homem-no-carrefour.htm?cmpid=copiaecola> Acesso em 02/11/2020

**Não há cultura de denúncia do racismo no Brasil, dizem especialistas.** UOL, 2017. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2017/10/20/nao-ha-cultura-de-denuncia-do-racismo-no-brasil-dizem-especialistas.htm?cmpid=copiaecola> Acesso em 02/12/2020.

**Não precisamos de uma nova Constituição, mas de melhores práticas constitucionais.** Conjur, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-ago-15/observatorio-constitucional-nao-precisamos-constituicao-melhores-praticas>. Acesso em 30/11/2020.

**Next Step | Google lança programa de estágio inclusivo para jovens negros.** Canal Tech, 2019. Disponível em: <https://canaltech.com.br/cursos/next-step-google-lanca-programa-de-estagio-inclusivo-para-jovens-negros-131553/>. Acesso em 26/11/2020

**NJ Especial - Racismo e injúria racial no mercado de trabalho: profissionais lutam contra a discriminação.** TRT-3ª Região, 2018. Disponível em:

NJ Especial - Racismo e injúria racial no mercado de trabalho: profissionais lutam contra a discriminação. **Justiça do Trabalho.** Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/importadas-2017/nj-especial-racismo-e-injuria-racial-no-mercado-de-trabalho-profissionais-lutam-contra-a-discriminacao-17-03-2017-06-04-acs>. Acesso: 18/04/2021

Nota Técnica n. 3 – DPU. Disponível em: <https://www.jota.info/wp-content/uploads/2020/10/dpu-nota-repudio-magazine.pdf>. Acesso: 26/04/2021.

**Número de brasileiros que se declaram pretos cresce no país, diz IBGE.** UOL, 2020. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2019/05/22/ibge-em-todas-as-regioes-mais-brasileiros-se-declaram-pretos.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em 23/11/2020.

**Oficina de Combate ao Racismo Ambiental no Nordeste.** COMBATE - RACISMO AMBIENTAL, 2020. Disponível em <https://racismoambiental.net.br/quem-somos/gt-racismo-ambiental/relatorio-da-i-oficina-de-combate-ao-racismo-ambiental-no-nordeste/>. Acesso em 23/11/2020)

**Onde estão os negros do Rio Grande do Sul?.** CORREIO DO POVO, 2020. Disponível em <https://www.correiodopovo.com.br/especial/onde-est%C3%A3o-os-negros-do-rio-grande-do-sul-1.381578>. Acesso em 23/11/2020.

**PAIXÃO, Marcelo. Desigualdade Racial. INSTITUTO UNIBANCO, 2017.** Disponível em [https://observatoriodeeducacao.institutounibanco.org.br/em-debate/desigualdade-racial-na-educacao?utm\\_source=google&utm\\_medium=search&utm\\_campaign=professores\\_desigualdade](https://observatoriodeeducacao.institutounibanco.org.br/em-debate/desigualdade-racial-na-educacao?utm_source=google&utm_medium=search&utm_campaign=professores_desigualdade). Acesso: 23/11/2020)

**PERLINGIERI, Pietro.** Introduzione alla problematica della proprietà. Nápoles: Scuola di Perfezionamento in Diritto Civile, 1982

**Pleno News.** Disponível em: <https://pleno.news/economia/empregos-e-estagios/internet-critica-magazine-luiza-por-trainee-so-para-negros.html>. Acesso: 18/04/2021

**PORFÍRIO, Francisco.** "Cotas raciais"; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/educacao/sistema-cotas-racial.htm>. Acesso em 26 de novembro de 2020.

Racismo estrutural segrega negros no mercado de trabalho. **Central dos Trabalhadores - CUT.** Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/racismo-estrutural-segrega-negros-no-mercado-de-trabalho-548e> Acesso: 01/05/2021.

Racismo estrutural. **Ad Juniiior,** 2020. Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=\\_cCqIYediyg](https://www.youtube.com/watch?v=_cCqIYediyg). Acesso: 04/05/2021.

**Racismo Institucional - Teste de Imagem - Campanha Governo do Paraná.** 2016. Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=JtLal\\_jcoDQ](https://www.youtube.com/watch?v=JtLal_jcoDQ). Acesso em 30/11/2020

**Racismo Institucional - Teste de Imagem - Campanha Governo do Paraná.** 2016. Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=JtLal\\_jcoDQ](https://www.youtube.com/watch?v=JtLal_jcoDQ). Acesso em 30/11/2020

**Racismo no mercado de trabalho é tema do podcast "Trabalho em Pauta".** TST, 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/racismo-no-mercado-de-trabalho-é-tema-do-podcast-trabalho-em-pauta-> Acesso em 02/12/2020.

**REGLA, Josep Aguiló.** Um sistema jurídico-político – tiene uma constituição – cuando cuenta com La forma constitucional como garantia de dichos ideales; y – vive em constituicon – quando esses direitos son praticados. Sobre la Constitución de Estado Constitucional, p. 445.

**Relatório da ONU diz que Brasil tem racismo institucional.** G1, 2014. Disponível em: <http://g1.globo.com/mundo/noticia/2014/09/relatorio-apresentado-na-onu-diz-que-brasil-tem-racismo-institucional.html>. Acesso em 25/11/2020.

**Relatório da ONU diz que Brasil tem racismo institucional.** G1, 2014. Disponível em: [g1.globo.com/mundo/noticia/2014/09/relatorio-apresentado-na-onu-diz-que-brasil-tem-racismo-institucional.html#:~:text=Segundo%20o%20documento%2C%20a%20educa%20o,%20racismo%20a%20grupos%20marginalizados](http://g1.globo.com/mundo/noticia/2014/09/relatorio-apresentado-na-onu-diz-que-brasil-tem-racismo-institucional.html#:~:text=Segundo%20o%20documento%2C%20a%20educa%20o,%20racismo%20a%20grupos%20marginalizados). Acesso em 30/11/2020.

**SILVA, José Afonso da.** Comentário contextual à constituição. 7.ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

**Testemunhas contradizem policiais sobre morte de João Pedro, diz jornal.** UOL, 2020. Disponível em <https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2020/06/13/testemunhas-contradizem-policiais-sobre-morte-de-joao-pedro-diz-jornal.html>. Acesso em 23/11/2020).

**TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo.** A Função Social da Empresa. Revista dos Tribunais, São Paulo, n 92, p 33-50, abr 2003.

**Trabalhador haitiano que sofreu ofensas racistas do chefe deve ser indenizado.** TRT4, 2020. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/329981> Acesso em 30/11/2020.

**VOTO, Ministro Celso de Mello.** STF, 2017. Conjur. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/voto-celso-cotas-raciais.pdf> Acesso em 26/11/2020.

**WAMBIER, Luciana.** Função Social da Empresa e o Princípio da Solidariedade: instrumentos de cristalização dos valores sociais na estrutura jurídico-trabalhista. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 42, 2013.