REDES
Revista Eletrônica Direito e Sociedade
Canoas, v. 13, n. 1, 2025
Artigos
Recebido: 29.04.2022
Aprovado: 29.08.2024
Publicado: 04.2025
DOI http://dx.doi.org/10.18316/REDES.v13i1.9859

# O papel da iniciativa privada no combate à discriminação racial no mercado de trabalho: um estudo de caso do Termo de Ajustamento de Conduta firmado pelo Carrefour como norte de práticas corporativas

*Eneida Maria dos Santos*
Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)
http://orcid.org/0000-0002-0927-8880

**Resumo:** O presente estudo busca uma reflexão sobre a participação da iniciativa privada na criação da consciência racial da sociedade por meio de medidas e uma cultura empresarial amparadas na diversidade, inclusão e igualdade que impactarão em oportunidades para brancos e negros no mercado de trabalho de forma mais equânime e na sua reprodução pelos envolvidos durante as suas interações sociais. No Brasil, de acordo com o resultado de pesquisas estatísticas do IBGE, o trabalho formal, bem remunerado ou de natureza gerencial, é desempenhado predominantemente por brancos, enquanto a população negra realiza as funções precárias e subordinadas. Soma-se a tal dado o fato de que trabalhadores negros, independentemente da hierarquia funcional, sofrem constrangimentos no ambiente ocupacional ao serem discriminados pela correlação de sua identidade com estereótipos criados em torno da negritude, situação que ocorre diante da hostilidade racial existente na sociedade brasileira. Com o intuito de se ponderar soluções para a implementação do projeto constitucional de uma sociedade justa e solidária em que deve ser combatido o preconceito de origem, raça, sexo e cor, e que não somente o poder público é responsável pela efetivação de tal propósito, o estudo, baseado em revisão bibliográfica, examina as diversas modalidades de discriminação e a multiplicidade de opressões praticadas contra o negro no ambiente de trabalho, e, por meio do estudo de caso do Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta pela empresa Carrefour, paradigmático quanto ao combate do racismo, examina alternativas preventivas e repressivas que podem ser aplicadas pelas instituições privadas. A pesquisa, ao se debruçar sobre as desigualdades raciais no mercado de trabalho brasileiro, defende a proatividade de instituições privadas na prática antidiscriminatória por meio da governança corporativa na qual se adotem posturas e uma cultura alinhada com o projeto constitucional de existência digna do trabalho humano, beneficiando a sociedade, como um todo, diante da reprodução de condutas com maior consciência racial após um processo pedagógico, beneficiando-se ainda dos resultados de uma gestão com maior inclusão e diversidade.

**Palavras-chave:** Negro; Mercado de trabalho; Práticas antidiscriminatórias; Instituições Privadas; Governança corporativa.

# The role of private initiative in combating racial discrimination in the labour market: a case study of the Term of Commitment for Conduct Adjustment signed by Carrefour as a guide of corporate practices

**Abstract:** The present study aims to reflect on the participation of the private sector in the creation of racial awareness in society through measures and a business culture supported by diversity, inclusion and equality that will impact opportunities for whites and blacks in the labour market in a more equitable way and in their reproduction by those involved during their social interactions. In Brazil, according to the results of statistical surveys by the IBGE, formal work, well paid or of a managerial nature, is predominantly performed by whites, while the black population performs precarious and subordinate functions. Added to this data is the fact that black workers, regardless of the functional hierarchy, suffer constraints in the occupational environment when they are discriminated by the correlation of their identity with stereotypes created around blackness, a situation that occurs in the face of the racial hostility existing in Brazilian society. In order to consider solutions for the implementation of the constitutional project of a fair and solidary society in which prejudice of origin, race, sex and colour must be fought, and that not only the public power is responsible for the realization of such purpose, the study, based on a literature review, examines the various modalities of discrimination and the multiplicity of oppressions practiced against blacks in the workplace. and, through the case study of the Term of Commitment for Conduct Adjustment by the company Carrefour, paradigmatic in terms of combating racism, examines preventive and repressive alternatives that can be applied by private institutions. The research, by focusing on racial inequalities in the Brazilian labour market, defends the proactivity of private institutions in anti-discrimination practice through corporate governance in which postures and a culture aligned with the constitutional project of a dignified existence of human work are adopted, benefiting society, as a whole, in the face of the reproduction of behaviours with greater racial awareness after a pedagogical process, also benefiting from the results of a management with greater inclusion and diversity.

**Keywords**: Black; Labour market; Anti-discriminatory practices; Private Institutions; Corporate governance.

## Introdução

Recentemente, no Brasil, a mídia tem colocado o negro em destaque nas discussões sobre a ausência de sua representatividade no mercado de trabalho e a sua conexão com o racismo. Tal relação de causalidade é reconhecida e destacada pelo atual governo que, por meio do Ministério da Igualdade Racial - MIR, no ano de 2023, assinou um memorando com a Organização Internacional do Trabalho – OIT, comprometendo-se a promover o trabalho decente e a implementar as normas internacionais relacionadas ao princípio da não discriminação[1]. Cabe esclarecer que a representatividade em questão se refere a postos e locais de trabalho bem remunerados, nos quais se exerçam cargos de liderança e comando, já que os

[1] MIR E OIT...MIR E OIT selam acordo para promover igualdade de oportunidades e combate ao racismo no trabalho. Justiça Social. **Organização Internacional do Trabalho**. 19 dez. 2023. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/mir-e-oit-selam-acordo-para-promover-igualdade-de-oportunidades-e-combate Acesso em 17 ago. 2024.

54% dos pretos e pardos que compõem a população brasileira[2] são consideravelmente bem representados nas estatísticas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, mas em cargos mal remunerados, subutilizados e desocupados[3].

O programa de trainee da empresa Magazine Luiza, pioneiro ao lançar no ano de 2020 um processo seletivo destinado exclusivamente a pretos e pardos, foi alvo de ataque da mídia e de instituições como, por exemplo, a Defensoria Pública da União[4] que ajuizou a ação civil pública nº 0000790-37.2020.5.10.0015 na 15ª Vara do Trabalho de Brasília[5] alegando que o programa tinha caráter discriminatório ao eleger um critério de admissão baseado na cor de pele[6]. A empresa, no final de 2021, lançou novamente o mesmo programa, expandindo-o para diversas áreas como o setor comercial, de recursos humanos, financeiro, marketing e comércio eletrônico.

Em agosto de 2021, as empresas de investimento XP e Ável foram noticiadas na imprensa por terem divulgado uma foto de seus empregados e colaboradores, os quais eram, em sua maioria, jovens homens brancos, com pouquíssima presença feminina e a completa ausência de pessoas negras. As empresas se retrataram do ocorrido, reconhecendo as falhas da divulgação, especialmente no momento de pandemia, informando que "tomaremos o episódio como propulsor para abrir uma agenda de ações efetivas em relação à diversidade e equidade de gênero e racial"[7]. Após o ajuizamento de uma ação civil pública, as empresas apresentaram um plano de diversidade a ser implementado em 2022, tendo enfoque a questão racial, de gênero, LGBTQIA+ e pessoas com deficiência[8].

Em fevereiro de 2022, a TV Globo afastou de seus quadros o diretor artístico de uma de suas telenovelas, após denúncia feita por três atrizes negras que relataram situações de discriminação racial do diretor e sua equipe durante as gravações. As atrizes formalizaram as acusações no setor de *compliance* da empresa, revelando que o comportamento racista trouxe repercussões emocionais e mentais em suas

---

2 PRUDENTE, Eunice. Dados do IBGE mostram que 54% da população brasileira é negra. **Jornal da USP**, 31 jul. 2020. Colunistas. Disponível em: https://jornal.usp.br/radio-usp/dados-do-ibge-mostram-que-54-da-populacao-brasileira-e-negra/. Acesso em: 26 fev. 2022.

3 NITAHARA, Akemi. Negros são maioria entre desocupados e trabalhadores informais no país: levantamento do IBGE reúne dados de diversas pesquisas. **Agência Brasil**, Rio de Janeiro, 13 nov. 2019. Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-11/negros-sao-maioria-entre-desocupados-e-trabalhadores-informais-no-pais. Acesso em: 26 fev. 2022.

4 Após o ajuizamento da ação civil pública, a Defensoria Pública da União emitiu nota à imprensa para defender seu alinhamento à implementação de políticas de ações afirmativas e de que a ação coletiva ajuizada por um de seus defensores, cuja atuação é amparada pelo princípio da independência funcional, não teve consulta prévia de outros colegas da carreira. SANTOS, Rafa. Após defensor pedir multa contra Magazine Luiza, DPU defende política de cotas. **Revista Consultor Jurídico**, São Paulo, 6 out. 2020. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2020-out-06/defensor-pedir-multa-magazine-luiza-dpu-defende-cotas. Acesso em: 26 fev. 2022.

5 No final do ano de 2022, a 15ª Vara do Trabalho de Brasília, no referido processo, proferiu decisão favorável ao programa de trainee exclusivo para negros, destacando a iniciativa como prática de inclusão e promoção de igualdade de oportunidades. A sentença foi mantida pelo TRT da 10ª Região, no ano de 2023, chancelando a prática de ação afirmativa na iniciativa privada. Para maiores informações sobre a ação judicial, ler em: https://www.cartacapital.com.br/sociedade/justica-determina-que-trainee-so-para-negros-como-o-do-magazine-luiza-nao-e-discriminatorio/ Acesso em 17 ago. 2024.

6 BARONE, Isabelle. Trainee para negros: DPU entra com ação contra Magazine Luiza por "marketing de lacração". **Gazeta do Povo**, Brasília, 5 out. 2020. Disponível em: https://www.gazetadopovo.com.br/vida-e-cidadania/trainee-negros-dpu-acao-magazine-luiza/. Acesso em: 26 fev. 2022.

7 MIGALHAS. **XP e Ável são processadas por equipe sem negros e mulheres**. Em foto da equipe, é possível ver que grande maioria dos colaboradores são jovens homens brancos. Ribeirão Preto, SP, 20 ago. 2021. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/quentes/350446/xp-e-avel-sao-processadas-por-equipe-sem-negros-e-mulheres. Acesso em: 26 fev. 2022.

8 ALCÂNTARA, Ana Maria. Processada por foto sem negros, Ável, ligada à XP, faz plano de diversidade. **UOL**, Londrina, 22 jan. 2022. Economia. Disponível em: https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2022/01/22/processada-por-ausencia-de-negros-avel-recua-e-cria-plano-de-diversidade.htm. Acesso em: 26 fev. 2022.

saúdes, atingindo suas vidas profissionais[9].

E, a fim de ilustrar um caso de discriminação racial no ambiente de trabalho a nível internacional, vale a pena mencionar o documentário "Abercrombie & Fitch: Ascensão e Queda", traduzido para o português, disponível na plataforma de entretenimento por *streaming* da Netflix. O filme narra o histórico da empresa americana de venda de roupas que teve deflagrado o seu declínio empresarial por meio de sua postura racista e discriminatória. O marketing da empresa associando o uso de seus produtos a homens e mulheres brancos, jovens e de corpo escultural, somado a denúncias de pessoas que participaram de processo seletivo no qual foram rejeitadas por não representarem o perfil excludente da marca, fez com que a companhia ficasse exposta publicamente levando à sua decaída. O documentário retrata que a empresa, após o ajuizamento de ação judicial por pessoas discriminadas no processo de contratação, tentou inserir mudanças ao criar um setor de diversidade e inclusão, mas não foi suficiente para resgatar o prestígio inicial no mundo fashionista[10].

Os casos acima relatados são uma pequena amostragem entre os inúmeros episódios em que negros são excluídos da contratação e promoção dentro do mercado de trabalho e, quando nele inseridos, não estão alheios a continuarem sendo alvo de situações nas quais são discriminados. O sociólogo Jessé Souza[11] chama a atenção para o fato de que, na atualidade, as políticas antirracistas conduzidas pelo capital financeiro transmitem uma imagem de "um estilo de vida *cool* e descolado que se pretende antenado com as grandes questões sociais da época", mas que são ineficientes porque fazem uma "inclusão seletiva de 1% mais apto" às custas da "invisibilidade dos 99% que continuam sem chance".

O presente artigo se propõe a apresentar as dificuldades de acesso e manutenção do negro no mercado de trabalho no Brasil, defendendo que a iniciativa privada, na qualidade de empregadora e contratante de mão de obra, adote práticas antidiscriminatórias e antirracistas, comprometendo-se como ator social no combate às iniquidades.

Para tal análise, adota-se o estudo de caso do Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta firmado pela empresa Carrefour após o ajuizamento de ações civis públicas e a instauração de inquéritos civis os quais visavam à reparação do estabelecimento pela morte de um cliente negro por dois seguranças os quais asfixiaram a vítima por motivação racial[12]. Sendo o acordo um instrumento cujo tema central é a questão racial no ambiente corporativo, apresentando um plano antirracista que mapeia diversos pontos

---

9 SILVA, Camila. Ainda estamos nos tempos do imperador: sobre o racismo contra os atores e atrizes da novela. Quanto mais o racismo precisa bater e minar nossas forças para que pessoas negras deixem de apanhar dentro dessas empresas? **Carta Capital**, São Paulo, 17 fev. 2022. Disponível em: https://www.cartacapital.com.br/opiniao/ainda-estamos-nos-tempos-do-imperador-sobre-o-racismo-contra-os-atores-e-atrizes-da-novela/. Acesso em: 26 fev. 2022.

10 Para ler a resenha do documentário, ver o artigo publicado no jornal *The Guardian.* HORTON, Adrian. "Discrimination was their brand": how Abercrombie & Fitch fell out fashion. A revealing Netflix documentary looks back on the highs of the fashion brand that dominated a generation before controversies dragged it down. **The Guardian**, Londres, 19 abr. 2022. Film. Disponível em: https://www.theguardian.com/film/2022/apr/19/abercrombie-fitch-netflix-documentary-fashion-discrimination. Acesso em: 24 abr. 2022.

11 SOUZA, Jessé. **Como o racismo criou o Brasil**. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2021. p. 37.

12 A empresa Carrefour tem um histórico de episódios nos quais seus funcionários cometeram práticas discriminatórias contra clientes, ou seja, a escolha do caso pesquisado não foi motivada pela companhia em si, mas pelas alternativas implementadas no ambiente corporativo e no mercado de trabalho por meio da transação firmada no Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta que será analisado a seguir. Ademais, apesar de uma relação de consumo malsucedida ter sido a causadora da referida transação, o enfoque do estudo é como mecanismos de identificação e consciência raciais e práticas de diversidade no mercado de trabalho impactam não somente a relação empregatícia, mas a exteriorização de comportamentos racistas em outras relações, afetando inclusive o resultado econômico das empresas.

relevantes para além do caso concreto, utiliza-se da referida metodologia para se "adquirir conhecimento do fenômeno estudado a partir da exploração intensa de um único caso"[13].

Assim, a primeira parte do artigo versará sobre a inserção do negro no mercado no Brasil. Visando-se esclarecer a realidade da população afrodescendente a qual é super-representada em profissões subordinadas, mal remuneradas, precárias e informais, sofrendo ainda com a discriminação no cotidiano do ambiente de trabalho, será feito um breve histórico sobre a alocação da mão de obra negra no Brasil no período pós escravidão e de como se manteve uma mentalidade escravocrata. Serão abordadas as ideologias e narrativas propagadas em sociedade que naturalizam a desvalorização do negro como profissional. Por fim, serão detalhadas espécies de condutas discriminatórias contra os negros existentes no mercado de trabalho que não se restringem a atos intencionais.

A segunda parte, a partir de uma releitura constitucional das instituições de direito privado, propõe a adoção de práticas de governança corporativa como ferramentas no combate ao racismo e à discriminação, uma vez que as empresas e instituições privadas são tão responsáveis quanto o poder público na construção de uma sociedade justa em que se busca uma igualdade não meramente formal.

Na última parte, realiza-se o estudo de caso do Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta firmado pela empresa Carrefour, destacando-se os avanços do acordo formal que o fazem ser um caso paradigmático, distinguindo diversas áreas de atuação de medidas antirracistas pela iniciativa privada que não se restringem ao combate da discriminação no ambiente de trabalho.

## O negro no mercado de trabalho no Brasil

Em suas reflexões sobre a sociedade brasileira contemporânea, Jessé Souza[14] afirma que o racismo no país construiu a "ralé brasileira", que hoje ele denomina de "ralé de novos escravos" "destinada a ser a 'Geni' da sociedade brasileira, que todos podem oprimir, explorar, humilhar, cuspir e matar sem que ninguém realmente se comova".

A "ralé brasileira" seria aquela "composta por negros recém-libertos e por mulatos e mestiços de toda ordem para quem a nova condição era apenas uma outra forma de degradação"[15]. Já a "ralé de novos escravos" seria aquela que continua a ser explorada, mas, em um mundo neoliberal de discurso emancipador, novas expressões surgem no mundo do trabalho para mascarar a opressão por meio de discursos de trabalhador/colaborador e empreendedor, por exemplo[16].

As expressões utilizadas pelo sociólogo podem gerar desconforto, mas são terminologias que refletem os dados estatísticos oficiais nos quais negros são sub-representados em profissões gerenciais, de comando e bem remuneradas, recebendo inclusive menos que brancos quando desempenham a mesma ocupação.

A exclusão da população negra do mercado de trabalho formal e bem remunerado não se explica pela sua aptidão e capacidade profissional de executar um ofício e profissão, comparativamente ao branco,

[13] GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar**. Rio de Janeiro: Record, 2004. p. 33.
[14] SOUZA, Jessé. **Como o racismo criou o Brasil**. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2021. p. 9.
[15] SOUZA, Jessé. **A elite do atraso**. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2019. p. 82.
[16] SOUZA, Jessé. **Como o racismo criou o Brasil**. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2021. p. 32-33.

mas pelas oportunidades que lhe foram ofertadas ao longo do tempo e com os estigmas e estereótipos contra os quais teve que combater para que fosse aceita como mão de obra humanizada.

A marginalização do negro no Brasil atravessa discursos e narrativas herdadas de geração em geração, absorvidas no processo de "socialização familiar", de modo que as ideias morais disseminadas em sociedade permaneçam inalteradas e inconscientes[17].

Sobre o processo de socialização, o jurista Adilson Moreira[18] faz uma distinção entre a socialização racial de pessoas negras e a socialização racial de pessoas brancas. Assim, pessoas que participam dos grupos dominantes, compostos predominantemente por brancos, não desenvolvem reflexão quanto a seus comportamentos e pensamentos, porque não se identificam racialmente como brancos e entendem suas concepções e manifestação de vida como o padrão normativo a ser seguido. Do lado oposto, os negros, desde cedo, aprendem que "seus traços fenotípicos são alvo de desprezo social, que sua raça desperta reações negativas em pessoas brancas", lidando cotidianamente com experiências que afetam suas vivências sociais e psicológicas por conta das interações cotidianas em uma sociedade com hostilidade racial.

Para Jessé Souza[19], "não existe dominação possível sem um processo de justificação simbólica que a torne legítima seja para quem a exerce, seja para quem a sofre". No Brasil, a desvalorização da mão de obra do negro ocorreu de diferentes formas desde a escravidão, passando pelo pós-abolição até a celebração da mestiçagem como imaginário nacional.

O tráfico de escravos africanos para o Brasil foi justificado inicialmente pela salvação da alma, porque eram considerados seres sem espírito. Assim, a narrativa era a de que o trabalho escravo seria premiado em outra vida, tornando-se espírito[20].

Posteriormente, o argumento religioso cedeu lugar ao científico. Os intelectuais da época, baseados no racismo científico, divulgavam teorias sobre a superioridade da raça ariana e da degeneração dos mestiços, pensamentos que foram adaptados ao longo do tempo com a crença de que, no Brasil, com o fim do tráfico negreiro e com a imigração europeia, haveria uma tendência ao branqueamento da população brasileira[21]. Neste período do racismo científico, o Brasil era compreendido como o "'lixo racial' do planeta, pela presença de um povo mestiço que nem as virtudes ambíguas do 'negro puro' teria"[22].

Na década de 1930, surgiram novas narrativas em que se construiu a imagem do "bom mestiço". Assim, a mestiçagem passou a ser compreendida como a identidade nacional do Brasil, um país em que há positividade nos afetos já que a "interpenetração entre 'raças' e cultura seriam a regra"[23]. O discurso da mestiçagem, todavia, encobria a realidade cotidiana dos afro-brasileiros ao negar o racismo, tornando um tabu qualquer discussão relacionada à temática racial.

A interação entre brancos e negros se deu às custas da "popularidade da mulata como 'prova' de

[17] SOUZA, Jessé. **Como o racismo criou o Brasil**. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2021. p. 52-55.
[18] MOREIRA, Adilson José. **Letramento racial: uma proposta de reconstrução da democracia brasileira.** São Paulo: Editora Contracorrente, 2024, p. 215-238.
[19] SOUZA, Jessé. **Como o racismo criou o Brasil**. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2021. p. 137.
[20] SOUZA, Jessé. **Como o racismo criou o Brasil**. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2021. p. 138.
[21] SOUZA, Jessé. **Como o racismo criou o Brasil**. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2021. p. 140.
[22] SOUZA, Jessé. **Como o racismo criou o Brasil**. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2021. p. 145.
[23] SOUZA, Jessé. **Como o racismo criou o Brasil**. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2021. p. 148.

abertura e saúde das relações raciais no Brasil", fruto da prostituição e estupro da mulher afrodescendente. Ao criticar a idealização da mestiçagem, Abdias Nascimento[24] assinala que o "intercasamento" com negros seria uma "ficção social contemporânea", já que estudos empíricos comprovaram que brancos rejeitam pretos e pardos no ambiente íntimo familiar, restando a eles "penetrar de forma sub-reptícia, pela porta dos fundos, como criminoso e como prostituta".

Assim, em uma sociedade na qual não havia segregação racial regulamentada por lei, como aconteceu nos Estados Unidos, somada à crença de que o Brasil seria um país de miscigenados no qual haveria uma harmonia entre as raças, recusou-se a aceitar que haveria desigualdades de acesso no mercado de trabalho entre brancos e negros. Segundo Carlos Hasenbalg[25], "quanto mais longe se está do fim do sistema escravista, menos se pode invocar o escravismo como causa de subordinação social atual dos não-brancos".

O mesmo autor[26] indica algumas causas que esclarecem a desvantagem ocupacional entre brancos e não-brancos. Sob a ótica do não-branco, o sociólogo aponta que os comportamentos discriminatórios atingem a esfera da moral, reduzindo a motivação e o nível de aspirações para se alocar no mercado de trabalho. Os não-brancos interiorizariam um sentimento de menos valia e ajustariam suas "aspirações de acordo com o que é culturalmente imposto e definido como o 'lugar apropriado' para as pessoas de cor".

Sob o ponto de vista das oportunidades, o sociólogo elucida que os não-brancos sofrem uma dupla desvantagem: a de sua baixa origem social embutida de estereótipos que se relacionam com o racismo e a "desvantagem competitiva, sofrida do nascimento até a morte, que resulta da adscrição racial"[27].

Por um longo período, falar sobre raça no Brasil foi oficialmente "proibido". Da incineração de documentos relativos ao tráfico negreiro de africanos escravizados e registros estatísticos da escravidão determinada em 1890 por Rui Barbosa, então Ministro das Finanças, à eliminação da categoria racial dos censos no Brasil[28].

Este comportamento de negar a existência de desigualdades entre brancos e negros, gerando como consequência a não criação de condições para que os afrodescendentes fossem inseridos na sociedade de classes foi evidenciado por Florestan Fernandes[29] ao dizer o que o branco teria "preconceito de ter preconceito".

Apesar dos discursos e narrativas arquitetadas para encobrir a realidade da marginalização do negro na sociedade e no mercado de trabalho, dados estatísticos e estudos empíricos comprovam, como o realizado por Carlos Hasenbalg[30], na década de 1970, que a raça é um critério efetivo de distribuição de

---

[24] NASCIMENTO, Abdias. **O genocídio do negro brasileiro**: processo de um racismo mascarado. São Paulo: Perspectiva, 2017. p. 75-76.

[25] HASENBALG, Carlos. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Belo Horizonte: Editora UFMG; Rio de Janeiro: IUPERJ, 2005. p. 207.

[26] HASENBALG, Carlos. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Belo Horizonte: Editora UFMG; Rio de Janeiro: IUPERJ, 2005. p. 208-209.

[27] HASENBALG, Carlos. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Belo Horizonte: Editora UFMG; Rio de Janeiro: IUPERJ, 2005. p. 209.

[28] NASCIMENTO, Abdias. **O genocídio do negro brasileiro**: processo de um racismo mascarado. São Paulo: Perspectiva, 2017. p. 93.

[29] FERNANDES, Florestan. **O negro no mundo dos brancos**. São Paulo: Global, 2007. p. 41-42.

[30] HASENBALG, Carlos. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Belo Horizonte: Editora UFMG; Rio de Janeiro: IUPERJ, 2005. p. 222.

pessoas nas profissões, na hierarquia e mobilidade ocupacional. O sociólogo[31] constatou, ademais, que "o incremento educacional não é acompanhado por um aumento proporcional na renda".

Na década de 1980, estudos do IBGE constataram que "44,8% dos negros brasileiros ganhavam, em 1980, até um salário mínimo, comparado com 24,6% dos brancos e 9,5% dos amarelos" e 3,4% recebia acima de 5 salários mínimos[32].

Durante a pandemia do COVID-19, pesquisa do IBGE constatou que 39% dos pretos e pardos encontram-se em situação de trabalho informal em comparação com 29,9% dos brancos[33], demonstrando, portanto, os dados que a desigualdade entre brancos e negros no mercado de trabalho não é uma invenção: negar a realidade é perpetuar uma prática social de silenciamento que pretende manter a população negra em situação de subalternidade.

## Espécies de discriminação no ambiente laborativo

A multiplicidade de manifestação de condutas discriminatórias, seja por conta dos seus agentes, seja por quem as sofre, seja onde ocorrem, torna impossível de se elencar de forma exaustiva as modalidades de discriminação racial no ambiente do trabalho, sob pena da classificação ser subinclusiva. Ademais, as formas de discriminação têm se alterado ao longo do tempo, especialmente em uma sociedade que criminaliza o racismo e condena práticas discriminatórias, manifestando-se de forma que aparentemente seriam não condenáveis, representando, contudo, uma conduta que segrega e classifica o negro como subalterno, mas com outra roupagem.

Para o fim do presente estudo, cumpre destacar que os constrangimentos que o negro sofre no mercado de trabalho podem ocorrer em todas as etapas do contrato de trabalho: no acesso à divulgação da vaga, no processo seletivo, na promoção dentro da carreira, na manutenção no posto de trabalho, na desigualdade remuneratória, no ambiente hostil que o intimida pelos seus atributos relacionados à raça, enfim, em diversos momentos durante o exercício da atividade laborativa.

Quanto a quem executa tais ações, pode ser desde o consumidor ou cliente que associa o profissional negro como alguém que desempenha funções subordinadas, como a situação inversa, um funcionário que suspeita de um consumidor negro, encorajado por uma postura corporativa silenciosa não antirracista, seja por associá-lo a estereótipos relacionados à criminalidade ou à baixa renda, não se enquadrando como perfil de usuário do produto ou da prestação de serviços. A discriminação pode ocorrer individualmente entre os colegas de trabalho, como pela instituição que reproduz a cultura de uma sociedade em que vigora o racismo estrutural que é a mera manifestação da "própria estrutura social, ou seja, do modo 'normal' com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional"[34].

---

31 HASENBALG, Carlos. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Belo Horizonte: Editora UFMG; Rio de Janeiro: IUPERJ, 2005. p. 224.

32 CARNEIRO, Sueli. **Escritos de uma vida**. Belo Horizonte: Letramento, 2018. p. 31-32.

33 SOARES, João Pedro. Mulheres e negros são os mais afetados pela covid no Brasil. **Deutsche Welle**, Brasília, DF, 24 jul. 2020. Disponível em: https://www.dw.com/pt-br/mulheres-e-negros-s%C3%A3o-os-mais-afetados-pela-covid-19-no-brasil-aponta-ibge/a-54303900. Acesso em: 27 fev. 2022.

34 ALMEIDA, Silvio. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018. p. 38.

A sub-representatividade de pessoas negras em determinadas empresas, especialmente em postos de comando, e a desigualdade remuneratória entre brancos e negros para a mesma função com os mesmos atributos são manifestações de condutas discriminatórias no ambiente de trabalho, mesmo que não intencionais ao se reproduzir o usual modo de tratamento do negro em sociedade.

Fazer humor com pessoas negras utilizando como motivação características estéticas ou estereótipos construídos socialmente em sociedade, no ambiente de trabalho, humilhando o profissional perante os demais colegas sob o argumento de que "é só brincadeira", também é uma conduta discriminatória a ser combatida. Fruto do imaginário do grupo dominante que os utilizam como uma técnica de perpetuação de privilégios e de papéis sociais, os estereótipos, em algumas situações, são utilizados em tom jocoso, representando na verdade uma forma de manifestação de atitude racista por meio do racismo recreativo. As pessoas brancas, todavia, argumentam que são atitudes inocentes, sem intenção de injuriar e que delas se utilizam para trazer recreação no ambiente de trabalho[35].

Os estereótipos e representações socialmente construídos sobre o perfil do negro irão persegui-lo ao longo da vida, impactando o seu cotidiano e a vida laborativa. O imaginário construído sobre o homem negro em relação à sua masculinidade sexualizada em detrimento de um sujeito que recebe afeto e a sua fantasiosa conexão com a periculosidade fazem com que este padeça do reconhecimento de suas subjetividades, como se tivesse que fazer a todo momento uma contraprova de que o que ele é em carne e osso não corresponde a uma determinada imagem[36]. Da mesma forma, as mulheres negras, pensadas socialmente para serem "mulata, doméstica e mãe preta"[37], lutam diariamente para serem dignificadas, independentemente de suas ocupações, buscando sobreviver e serem reconhecidas pelo que realmente são e não pelo que disseram que elas deveriam ser.

Por conta de tais estigmas, Adilson Moreira[38] alerta para a necessidade da igualdade de *status* entre grupos raciais em que pessoas negras "merecem o mesmo nível de respeitabilidade social destinado a membros dos grupos dominantes". Este deve ser o ponto de partida para se diagnosticar a presença de atitudes discriminatórias entre grupos raciais distintos.

Existindo a igualdade de *status* social entre grupos raciais distintos, um homem branco e outro negro vestindo um terno no mesmo local devem ser classificados com o mesmo *status* ocupacional, e o mesmo deve ocorrer com uma mulher com uma lata de tinta na mão, devendo ser analisada de forma isonômica, independentemente se é branca ou negra. Todavia, Adilson Moreira[39], em seu livro *Pensando com um negro: ensaio de hermenêutica jurídica*, traz estes exemplos que foram objeto de análise de uma pesquisa, a fim de verificar as discrepâncias de julgamento entre brancos e negros e a conclusão foi a de que negros são associados a profissões subalternas e mal remuneradas, enquanto brancos são bem sucedidos e com boa formação. Assim, o homem branco de terno é executivo; o negro, segurança. A mulher branca executa uma obra de arte; a mulher negra seria pichadora.

---

35 MOREIRA, Adilson. **Racismo recreativo**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019b. p. 19-24.

36 MOREIRA, Adilson. **Pensando como um negro**: ensaio de hermenêutica jurídica. São Paulo: Contracorrente, 2019a. p. 46-47.

37 GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano**: ensaios, intervenções e diálogos. Rio de Janeiro: Zahar, 2020. p. 76.

38 MOREIRA, Adilson. **Tratado de direito antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020. p. 473.

39 MOREIRA, Adilson. **Pensando como um negro**: ensaio de hermenêutica jurídica. São Paulo: Contracorrente, 2019a. p. 100-101.

Ainda, as opressões raciais podem se manifestar por meio de práticas sutis, de forma inconsciente e não intencional, comportamentos naturalizados histórica e socialmente em sociedade, mas que não deixam de ser atos de preconceito que afetam inclusive o psicológico da população afrodescendente. Com base em estudos da saúde mental e psicológica dos negros, desenvolveu-se, na teoria crítica racial, o termo microagressões para conceituar fenômenos cotidianos de interações entre brancos e negros que se manifestam de forma verbal ou não verbal em que pessoas brancas reagem ou exteriorizam suas concepções categorizando negros como inferiores, subalternos, de moral duvidosa e incompetentes, sendo responsáveis pelo seu sucesso ou fracasso porque acreditam no mito da meritocracia[40].

Derald Wing Sue[41] e outros pesquisadores desenvolveram uma taxonomia de microagressões, aplicável às questões raciais, mas que também pode ser adotada nos casos de discriminação de gênero e orientação sexual, que se divide em três categorias: microassaltos, microinsultos e microinvalidações. Os microassaltos seriam condutas conscientes dirigidas a atacar o grupo que consideram sub-humanos e inferiores. A prática visa à intimidação e à ameaça. Já os microinsultos são mais tênues, em que a insensibilidade e a grosseria são uma forma de expressar a ojeriza a pessoas pertencentes a grupos marginalizados por categorizá-las e hierarquizá-las negativamente. E, por fim, as microinvalidações, como a própria expressão indica, são práticas que negam a experiência, os pensamentos e sentimentos daqueles que se sentem hostilizados com base em retóricas da inexistência de racismo e sexismo, meritocracia e a ideologia da cegueira de cor.

A importância da teoria das microagressões é demonstrar que o cometimento de atos preconceituosos e discriminatórios pode se apresentar de diferentes formas, verbal ou não verbal, consciente ou inconsciente, intencional ou não, de forma vil ou aparentemente inofensiva, ou seja, devem ser considerados na luta antirracista qualquer conduta que pretenda enquadrar socialmente o negro em posição de inferioridade e tratá-lo previamente de forma desrespeitosa, atingindo o seu psicológico e autoestima, pela mera associação de sua raça com atributos depreciativos[42].

A prática antidiscriminatória a ser empreendida pelas instituições que são majoritariamente brancas deve ter como alvo todas as dimensões, de modo a se combater localmente práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, como a cultura corporativa que deve ser mais inclusiva e assegurar que brancos e negros tenham o mesmo tratamento e oportunidades no acesso, manutenção, remuneração e promoção no mercado de trabalho.

Ao abordar o tema, Jessé Souza[43] questiona como seria possível combater o racismo e a discriminação racial ante os 99% dos negros que não tiveram oportunidade de acesso a empregos formais

---

40 DAVIS, Peggy Cooper. **Law as microagression.** The Yale Law Journal, v. 98, p. 1559-1577, June 1989.
SUE, Derald Wing. **Microagressions in Everyday Life**: **race, gender, and sexual orientation.** Hoboken: John Wiley & Sons, Inc., 2010.

41 SUE, Derald Wing. **Microagressions in Everyday Life**: **race, gender, and sexual orientation.** Hoboken: John Wiley & Sons, Inc., 2010, p. 28-41.

42 Peggy Davis alerta para as reações psicológicas que as microagressões causam nas pessoas negras, como raiva, frustração e atitudes de constante vigília de modo a evitar a exposição cumulativa e contínua de opressões que destroem lentamente sua autoestima. Assim, a ausência em situações de convívio social ou a abstenção de opinião e comportamento, ou seja, a inação acaba sendo uma prática defensiva que pode inclusive ocorrer no ambiente de trabalho, afetando a permanência de pessoas negras em locais nos quais são hostilizadas. DAVIS, Peggy Cooper. **Law as microagression.** The Yale Law Journal, v. 98, p. 1559-1577, June 1989, p. 1565-1567.

43 SOUZA, Jessé. **Como o racismo criou o Brasil**. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2021. p. 38-40.

em instituições públicas e privadas? Segundo o sociólogo[44], práticas isoladas emancipatórias que propagam diversidade e inclusão racial não dão conta da "opacidade e o silenciamento do sofrimento dos 99% que continuam excluídos".

A população negra foi a mais impactada com a Covid-19 no Brasil porque a sua maioria realiza trabalhos, considerados essenciais, que a expõe a maior risco, como em serviços de transporte, saúde e limpeza, por exemplo[45]. Sem contar que, nos serviços de entrega de mercadorias e transportes[46] que alavancaram durante a pandemia, a sua maioria é realizada por negros, o que foi comprovado por pesquisa realizada pelo IBGE na PNAD Covid-19 cujos resultados constataram que 59,2% dos entregadores são negros, enquanto 40% são brancos e, no serviço de transporte, 60% negros, enquanto 38,5% são brancos[47].

Ademais, a divulgação de que o primeiro caso de morte por Covid-19 no Rio de Janeiro foi de uma mulher negra, empregada doméstica, contaminada no ambiente laborativo[48], somado ao aumento de trabalho escravo doméstico urbano especialmente desempenhado por mulheres negras em serviços domésticos[49], revela que a discriminação racial do trabalho ultrapassa a esfera laborativa e o aspecto psicológico, atingindo a saúde e liberdade daqueles que aceitam trabalhos precários por questão de sobrevivência.

Por conseguinte, propõe-se que a iniciativa privada empreenda um projeto antirracista para além da sua área de atuação, conforme será explorado adiante no estudo de caso, de modo que se atinja a população negra que possui contrato formal de trabalho protegido pela legislação trabalhista, aquela que se encontra sem emprego ou na informalidade e a sociedade como um todo que deve se engajar para uma realidade mais equânime entre pessoas distinguidas sob a ótica racial.

## O papel da iniciativa privada no combate à discriminação

Trabalho é uma palavra polissêmica que pode significar "labor, obra, luta, cuidado, empresa, obrigação, proletariado, ocupação, serviço, função, atividade, estudo", cujo sentido é variável ao longo do tempo e com as transformações sociais[50]. As relações de trabalho não se restringem às relações de emprego nas quais se reconhece vínculo empregatício no qual são assegurados mais direitos trabalhistas que aquelas desprotegidas pelo contrato de trabalho e, portanto, a abordagem ao trabalho que trata o artigo abarca toda

---

44 SOUZA, Jessé. **Como o racismo criou o Brasil**. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2021. p. 38.

45 CHADE, Jamil. ONU: covid-19 escancarou discriminação racial "endêmica" no Brasil e EUA. **UOL**, 2 jun. 2020. Disponível em: https://noticias.uol.com.br/colunas/jamil-chade/2020/06/02/onu-covid-19-revelou-desigualdade-endemica-no-brasil-e-eua.htm. Acesso em: 27 fev. 2022.

46 Segundo Rodrigo de Lacerda Carelli, o trabalho de plataforma realizado por entregadores é um modelo de negócio lucrativo para as empresas porque a contratação ocorre de forma precária, com os custos compartilhados com os profissionais, os quais se dispõem em multidão a serem explorados exaustivamente com baixa remuneração. CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O projeto de regulamentação do trabalho em plataforma: um novo Código Negro? **Jornal GGN**, São Paulo, 7 ago. 2020.

47 LAPA, Raphael Santos. O trabalho em plataformas digitais e a pandemia da COVID-19: análise dos dados da PNAD COVID-19/IBGE. *In*: BRASIL. **Mercado de trabalho**: conjuntura e análise. Brasília, DF: Ipea, 2021. p. 45.

48 MELO, Maria Luisa de. Primeira vítima do RJ era doméstica e pegou coronavírus da patroa no Leblon. **UOL**, Rio de Janeiro, 19 mar. 2020. Disponível em: https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2020/03/19/primeira-vitima-do-rj-era-domestica-e-pegou-coronavirus-da-patroa.htm. Acesso em: 27 fev. 2022.

49 BRANDÃO, Marcelo. Ministério Público resgatou 1,6 mil pessoas em situação de escravidão. **Agência Brasil**, Brasília, DF, 27 jan. 2022. Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2022-01/ministerio-publico-resgatou-16-mil-pessoas-em-situacao-de-escravidao. Acesso em: 27 fev. 2022.

50 CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **As plataformas digitais e o direito do trabalho**: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI. Belo Horizonte: Dialética, 2021. p. 27-28.

espécie de atividade desempenhada com a finalidade de se obter remuneração.

As empresas que desempenham atividade econômica com objetivo de lucro são regidas pelo princípio da livre iniciativa e pela valorização do trabalho humano, conforme previsto constitucionalmente no *caput* do art. 170 da Constituição Federal. O fim da ordem econômica é o de "assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social"[51].

A dicotomia entre o direito público e privado, como categorias estanques, cedeu lugar a um direito privado previsto expressamente no texto constitucional e reinterpretado à luz das normas e valores constitucionais. Segundo Daniel Sarmento[52], as instituições do direito privado "devem ser reconstruídas a partir de novos pilares assentados no solo constitucional, erigidos a partir de uma tábua axiológica pluralista" de modo a se ponderar com "os valores da solidariedade social, da igualdade substantiva e da justiça distributiva".

Ademais, de acordo com Adilson Moreira[53], sendo as empresas atores sociais relevantes nas dinâmicas da vida política, econômica e social, estas devem ter uma função social e comprometer-se com a justiça social, de modo a harmonizar seus interesses com os da coletividade. Moreira[54] ainda argumenta que as discussões sobre a eficácia horizontal dos direitos fundamentais também são um argumento que justifique uma atuação positiva dos atores privados na inclusão de minorias no seio da atividade econômica e na sociedade.

Segundo Jane Reis Gonçalves Pereira[55]:

> Tendo os direitos fundamentais sido concebidos e afirmados para tutelar a dignidade e a autonomia humana em suas diversas dimensões, não há como defender, do ponto de vista lógico, que estes são aplicáveis apenas em relação às violações operadas pelo poder público.

Portanto, considerando que "a atividade empresarial não existe em um vácuo"[56], cabe a esta participar do projeto constitucional de promover a justiça social, assegurando condições de dignidade para aqueles com os quais se relaciona, devendo utilizar o princípio da dignidade da pessoa humana como "um preceito vetor da forma como a livre iniciativa deve operar dentro de uma sociedade"[57].

Dentro desta lógica, o Brasil aderiu, em 1997, às Diretrizes para as empresas multinacionais da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) que fazem recomendações de condutas empresariais responsáveis. Em 2011, a Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos cujas diretrizes foram reproduzidas no Decreto nº 9.571/2018[58]. Tais orientações que serão implementadas voluntariamente pelas empresas,

---

[51] BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 28 fev. 2022.

[52] SARMENTO, Daniel. Interesses públicos *vs.* interesses privados na perspectiva da teoria e da filosofia constitucional. *In*: SARMENTO, Daniel (org.). **Interesses públicos *versus* interesses privados**: desconstruindo o Princípio de Supremacia do Interesse Público. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007. p. 45.

[53] MOREIRA, Adilson. **Tratado de direito antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020. p. 673.

[54] MOREIRA, Adilson. **Tratado de direito antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020. p. 667-668.

[55] PEREIRA, Jane Reis Gonçalves. Apontamentos sobre a aplicação das normas de direito fundamental nas relações jurídicas entre particulares. *In*: BARROSO, Luís Roberto (org.). **A nova interpretação constitucional**: ponderação, direitos fundamentais e relações privadas. Rio de Janeiro: Renovar, 2006. p. 149.

[56] MOREIRA, Adilson. **Tratado de direito antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020. p. 668.

[57] MOREIRA, Adilson. **Tratado de direito antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020. p. 671.

[58] BIGNAMI, Renato. Direitos humanos e empresas: elevando o patamar civilizatório. O caso da tortura do adolescente nas

conforme destacado no §2º do art. 1º do Decreto, concentram-se em três eixos: proteção, respeito e reparação[59].

O consenso de que as empresas privadas devem assumir compromissos com os valores constitucionais e internacionais de igualdade, dignidade da pessoa humana, valorização do trabalho e respeito aos direitos humanos manifesta-se no Projeto de Lei nº 572/2022[60] que cria o marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas. No referido projeto, empresas e Estado possuem obrigações comuns de respeitar e não violar Direitos Humanos, sob pena de responsabilização. Assim, os preceitos da Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão, ratificada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto nº 62.150, devem ser observados pelas corporações, tanto no monitoramento de discriminação, quanto na implementação de políticas que estimulem a diversidade.

A governança corporativa pode ser conceituada como um "conjunto de recomendações que devem ser observadas na condução ética das organizações" de modo a reduzir os "conflitos com os *stakeholders*[61] das organizações, culminando assim, com a longevidade das sociedades"[62]. Esta é guiada por princípios como os da transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa de modo que seja compatibilizado o objetivo lucrativo da atividade empresarial, diminuindo-se os riscos que uma atuação mal planejada possa impactar na responsabilidade da empresa com o bem comum, com direitos e valores constitucionalmente reconhecidos[63].

Para Adilson Moreira[64], uma governança corporativa que adote um sistema de *compliance*[65] pode ser eficiente no combate à discriminação. A criação de uma cultura corporativa preventiva, a fim de evitar "desvios de conduta, contar decisões imprudentes que podem gerar custos adicionais significativos para a empresa ou danos para a sociedade como um todo", repressiva no combate a práticas discriminatórias e

instalações do Supermercado Ricoy e outras violações no âmbito empresarial. **Jota**, São Paulo, 21 set. 2019.

59 O Decreto nº 9.571/2018 encontra-se inserido no movimento "ESG" (*Environment, Social and Governance*) em que "a letra 'S' (Social), que representa a forma de tratamento recomendada para as empresas no relacionamento com parceiros, clientes, colaboradores e consumidores sob o ponto de vista da inclusão e diversidade, direitos humanos [...]". FERNANDES, Juliana Hinsching Cezaretto. Decreto 9.571/2018: os pilares de direitos humanos no *compliance* trabalhista. *In*: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo (org.). **LGPD e *compliance* trabalhista**: os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. Leme, SP: Mizuno, 2021. p. 213; BIGNAMI, Renato; GONZAGA, Victoriana Leonora Corte. Caso Carrefour e o déficit jurídico nas cadeias de fornecimento. **Justificando**, [*S. l.*], 14 set. 2020.

60 Para ler o inteiro teor do Projeto de Lei, ver em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node0gnorognhxw981o9ldc09tbc0d64947177.node0?codteor=2148124&filename=PL+572/2022.

61 O conceito de *stakeholders* é esclarecido por Adilson Moreira como "um termo que designa as pessoas afetadas pela gestão empresarial, o que as torna partes interessadas nesse processo. São aqueles indivíduos e órgãos que contribuem de alguma forma para a criação de riqueza e operação da empresa, sendo então pessoas que podem ser beneficiadas ou afetadas por ela". MOREIRA, Adilson. **Tratado de direito antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020. p. 680.

62 LUZ, Ilana Martins. **A responsabilidade penal por omissão e os programas de *compliance***. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Direito Penal, Medicina Forense e Criminologia, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017. p. 264.

63 INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Código das melhores práticas de governança corporativa**. São Paulo: IBGC, 2015. p. 20-21.

64 MOREIRA, Adilson. **Tratado de direito antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020. p. 688.

65 Um programa de *compliance* sustentado pela "Diversidade & Inclusão" só traz benefícios à atividade empresarial. Estudos comprovam que empresas que possuem uma maior diversidade nos postos de gestão, além de disseminarem uma cultura institucional sedimentada em valores éticos em que se respeite uma sociedade plural, obtiveram majoração de receitas por conta do ambiente corporativo em que se gera valor por meio da aquisição de novas ideias e experiências. PIRES, Luanda. *Compliance* e diversidade. *In*: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo (org.). **LGPD e *compliance* trabalhista**: os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. Leme, SP: Mizuno, 2021. p. 226-227.

educativa de forma a consolidar os valores da empresa é uma prática que deve ser estimulada na iniciativa privada de modo a se alinhar aos valores previstos constitucionalmente.

Cumpre reforçar a importância da educação no ambiente de trabalho, recomendação expressa em diversos dispositivos do Decreto nº 9.571/2018 em que se enaltece o papel da capacitação e aprendizagem da temática de direitos humanos de todos envolvidos na atividade empresarial de modo a se impedir a sua violação.

Portanto, o debate sobre o papel da iniciativa privada no combate, na prevenção, no respeito, no monitoramento e demais condutas que contribuam para a luta contra a discriminação tem por objetivo conscientizar que tais instituições podem conduzir seus negócios nesta direção por ato voluntário em respeito à cultura empresarial. Ademais, é possível justificar a sua aplicação pela simples interpretação sistemática do texto constitucional em que os interesses da iniciativa privada devem ser conjugados com os valores humanitários previstos na Constituição.

Entretanto, vale a pena ressalvar que não se estão ovacionando discursos antirracistas a serem apropriados pelo neoliberalismo de modo a se dar aparência de instituições progressistas[66] e muito menos a inclusão pontual e isolada de pessoas negras em instituições constituindo "meros *tokens* para que a anti-negritude possa capitalizar e forjar a narrativa do progresso racial"[67]. O que se discute é a mudança de paradigmas, de uma cultura institucional que se conscientize e que seja ativa no combate a iniquidades.

## Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta firmado pelo Carrefour: um estudo de caso

Em 19 de novembro de 2020, na cidade de Porto Alegre, no Rio Grande do Sul, João Alberto Silveira Freitas, homem negro, foi espancado, asfixiado e morto por dois seguranças prestadores de serviço de empresa de segurança contratada pela rede Carrefour[68]. Houve um desentendimento da vítima com um dos funcionários da loja, desencadeando atos de violência desproporcionais ao acontecimento em virtude de julgamentos racistas que associam a pessoa negra à criminalidade e naturalizam situações de violência cometidas contra afrodescendentes[69].

Diante do ocorrido, foram instaurados inquéritos civis e ajuizadas ações civis públicas por entidades do Ministério Público, pela Defensoria Pública e por organizações civis como a Educação e Cidadania de Afrodescendentes e Carentes – EDUCAFRO e Centro Santos Dias de Direitos Humanos, visando à apuração do funcionamento do sistema de segurança na empresa, políticas de direitos humanos

66 SOUZA, Jessé. **Como o racismo criou o Brasil**. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2021. p. 32-37.

67 CORRAIDE, Marco Túlio; PEREIRA, Flávia Souza Máximo. Trabalho preto, instituições brancas: a pessoalidade racializada na relação de emprego no Brasil. **Teoria Jurídica Contemporânea**, v. 6, 2021. p. 11.

68 Há relatos de outros casos de racismo ocorridos nas instalações dos supermercados da rede Carrefour em momento anterior. Para mais detalhes, ler em: https://www.brasildefato.com.br/2020/11/21/racismo-e-morte-no-carrefour-sao-a-ponta-de-um-iceberg-envolvendo-multinacionais.

69 A presente pesquisa teve início no ano de 2022 e, até a data de publicação do presente artigo, constatou-se que a empresa Carrefour continua envolvida em episódios de racismo em que seus funcionários discriminam e violentam consumidores negros. Ou seja, mesmo após a assinatura do Termo de Ajustamento de Conduta em 2020, a companhia permanece violando os direitos e obrigações descritas no acordo, o que tem levado membros do Ministério Público, Defensoria Pública e organizações sociais a se mobilizarem para o ajuizamento de novas demandas judiciais. O histórico de episódios relatados na mídia pode ser acessado em https://www.geledes.org.br/relembre-outros-casos-em-que-o-grupo-carrefour-foi-cenario-de-acoes-violentas-e-racismo/?gad_source=1&gclid=EAIaIQobChMI_IyV-df-hwMVSQ6tBh00BhxqEAAYASAAEgLAzfD_BwE.

implementadas pela companhia, reparação pelo dano moral coletivo decorrente do fato criminoso, dentre outros pedidos. Como consequência, foi celebrado Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta[70] no qual o grupo Carrefour assumiu diversas obrigações de fazer, não fazer e pagar quantia certa, envolvendo montante pecuniário expressivo destinado a práticas antirracistas.

O caso envolveu funcionários de empresa terceirizada e consumidor, ou seja, prática discriminatória no ambiente laborativo não entre profissionais, mas produzidas por pessoas que reproduzem a cultura corporativa, razão pela qual o episódio se torna mais emblemático para as reflexões do presente estudo, a fim de corroborar que o racismo se expressa de diversas formas, em situações múltiplas, já que é "a regra e não a exceção – é a 'ciência normal', a maneira habitual por meio da qual a sociedade opera, a experiência comum e corrente da maioria das pessoas de minorias raciais neste país"[71].

A partir do estudo de caso, o "recurso ao *método comparativo*, que permite pensar relacionalmente um caso particular constituído em caso particular do possível"[72], serão destacados os pontos positivos do acordo[73] que devem servir de guia mínimo de plano antirracista e as suas insuficiências diante da complexidade e dimensão da temática que envolve a discriminação racial.

## Plano antirracista e suas medidas

Primeiramente, cabe enfatizar que a escolha do referido Termo de Ajustamento de Conduta se deu pela amplitude do plano de ação antirracista que se encontra compilado no acordo judicial, ou seja, por ser um instrumento jurídico que mapeia questões fundamentais nas discussões raciais não só no ambiente de trabalho, como o papel das empresas em cumprir a sua função social no combate a práticas condenáveis. A proposta do presente estudo é que se adotem tais práticas como usuais da cultura corporativa, de modo preventivo[74], evitando-se a judicialização da questão após a ocorrência de mais um evento a ser reprimido.

O termo deixa expresso que Convenções Internacionais da ONU, Declarações de Direitos, Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e normas da Constituição Federal de 1988 prevêem

---

[70] O Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta, instituto previsto no art. 5º, §6º da Lei nº 7.347, é o acordo ou transação realizado entre os órgãos públicos legitimados ativos para o ajuizamento da Ação Civil Pública na defesa de direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos e o causador de dano a interesses transindividuais. É um instrumento realizado a termo, gerando um título executivo extrajudicial que poderá ser executado judicialmente em caso de inadimplemento. No caso em análise, por meio de tal instrumento, a empresa Carrefour se comprometeu a efetivar diversas obrigações visando à reparação do dano coletivo causado à população negra, bem como se engajar como agente responsável pelo desenvolvimento contínuo de uma sociedade em que se respeite a diversidade e se combatam o racismo e a violência.

[71] DELGADO, Richard; STEFANCIC, Jean. **Teoria crítica da raça**: uma introdução. São Paulo: Contracorrente, 2021. p. 33.

[72] GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar**. Rio de Janeiro: Record, 2004. p. 35.

[73] Conforme mencionado na nota de rodapé nº69, a empresa Carrefour, mesmo após a assinatura do termo de ajustamento de conduta, permanece envolvida em casos que levaram à sua assinatura. Todavia, o estudo de caso leva em conta as medidas formais discutidas quanto a métodos e alternativas para se desenvolver uma cultura corporativa inclusiva e antirracista e na proatividade da iniciativa privada na construção de uma sociedade brasileira mais justa e igual. As obrigações descritas nas cláusulas do acordo que serão analisadas a seguir são o mínimo a ser observado por aqueles que pretendem a implementação de um projeto constitucional em que se respeitem os direitos humanos, a dignidade da pessoa humana e o combate à discriminação.

[74] A cultura antirracista que visa evitar atos de discriminação em detrimento do combate e reparação de violações que já ocorreram, está amparada na construção de uma sociedade com consciência racial a qual deve ser adquirida no processo educacional do cidadão. O que se propõe no presente artigo é o caráter pedagógico de práticas antidiscriminatórias previamente a práticas da cultura do cancelamento em que pessoas físicas ou jurídicas buscam se retratar das opressões raciais *a posteriori* por meio do letramento racial.

princípios e regras de direitos humanos, de dignidade da pessoa humana, trabalho justo, eliminação de discriminação racial e racismo que amparam o dever de reparação da empresa pela ocorrência do ato delituoso em suas instalações, como instituição que possui importância na implementação do projeto constitucional de igualdade e justiça.

São expressos como pressupostos das obrigações: a existência do racismo estrutural na sociedade que é comprovado por dados estatísticos que demonstram as desigualdades sociais e econômicas em virtude da cor, raça e etnia; o dever da promoção do combate ao racismo pelo Poder Público e pela iniciativa privada e que este embate não deve se limitar a campanhas publicitárias, cabendo uma postura constante de implementação de diversidade e de enfrentamento ao racismo.

A partir de tais pressupostos, fixou-se um plano antirracista no qual foram estipuladas "medidas mínimas" que compreendem obrigações do grupo empresarial com seus empregados, com funcionários de empresas terceirizadas, com a etapa de fornecimento de produtos e serviços de modo a se incluir a população afrodescendente e medidas que fomentem a educação, inserção dos negros no mercado de trabalho e investimento em afroempreendedores. No documento, é previsto ainda investimento em letramento racial periódico dos funcionários de modo que se conscientizem e se sensibilizem com a temática racial.

O plano antirracista foi dividido em cinco partes: medidas atinentes ao protocolo de segurança, medidas gerais de prevenção e tratamento de denúncias, medidas no âmbito das relações de trabalho, medidas no eixo sociedade e compromissos em relação à cadeia ou rede de fornecimento.

Quanto à primeira medida, denominada "medidas atinentes ao protocolo de segurança", buscou-se atingir o perfil do profissional que se responsabiliza pela segurança dos estabelecimentos, tanto no sentido de se aumentar a representatividade de pessoas negras nos quadros da função, quanto ao fomento de práticas de empatia e acolhimento aos clientes, de modo a se respeitar os direitos humanos e evitar atos de violência. Foi prevista ainda a proibição e eliminação, caso existente, de salas ou ambientes destinados à condução de clientes, transeuntes e quaisquer pessoas consideradas suspeitas, criando-se um protocolo de repartição de atribuição entre as empresas de segurança de natureza privada e as forças policiais do Estado, as quais devem ser acionadas, em caso de situações que demandem a presença de autoridade policial. Foi previsto ainda um treinamento anual de capacitação no combate à discriminação, violência e comportamentos humilhantes e vexatórios.

Nesta cláusula, é possível verificar obrigações de natureza ocupacional quanto ao acesso de pessoas negras no quadro de funcionários, ou seja, assegurar vagas para que essas possam trabalhar em cumprimento a uma política de diversidade e, ao mesmo tempo, para aqueles que já fazem parte da empresa sejam monitorados quanto às suas condutas de modo que respeitem a dignidade da pessoa humana e não sejam violados direitos humanos por meio de condutas discriminatórias ou vexatórias. Portanto, a medida se aplica previamente à relação de trabalho, no sentido de se garantir maior igualdade de oportunidades entre brancos e negros e sem distinção de gênero, reconhecendo que o processo deve avançar no cotidiano do ambiente laborativo entre os empregados e terceirizados e na forma como estes se relacionam com os clientes.

A segunda medida antirracista, denominada "medidas gerais de prevenção e tratamento de denúncias", é autoexplicativa quanto à sua natureza preventiva e fiscalizatória. No aspecto preventivo, estipulam-se treinamentos para empregados, terceirizados e fornecedores de práticas antirracistas. Reforça-se o canal de denúncias, tendo sido criado um protocolo de abertura, acompanhamento e conclusão da denúncia que deve ser supervisionado pela área de *compliance* da empresa. Estipula-se ainda o controle destas atividades por empresas de auditoria contratadas, de modo a se fiscalizar o efetivo combate e suporte a práticas antidiscriminatórias.

É relevante destacar a importância de um canal de denúncias com a preservação da identidade do denunciante e testemunhas como forma de combate efetivo à discriminação, uma vez que se estimula a delação de práticas censuráveis sem o receio de represálias, quando realizadas especialmente por colegas de trabalho. E a garantia de sua efetividade se encontra também prevista na referida cláusula quando se estabelece que a área de *Compliance* da empresa irá acompanhar o caso, possuindo a responsabilidade de realizar o processo investigativo a fim de apurar a existência de eventuais ilegalidades ou irregularidades com a consequente responsabilização. E todo o processo de prevenção e fiscalização é supervisionado por terceiro não interessado, empresa de auditoria que irá anualmente verificar a efetividade do canal de denúncia e se a empresa tem seguido todas as obrigações do Termo de Ajustamento de Conduta e práticas antirracistas, de modo a não se esvaziar o potencial transformador de tal medida.

Já a terceira resolução, designada de "medidas no âmbito das relações de trabalho", expressa o compromisso da empresa de não admitir práticas discriminatórias entre empregados, fornecedores e prestadores de serviço, proibindo "ato ou conduta que possa ser caracterizado como prática discriminatória em razão de raça, cor, cultura ou etnia", proibindo, ainda, atos que "possam humilhar os empregados/trabalhadores, expô-los e/ou ridicularizá-los, garantindo-lhes tratamento digno e livre de discriminação"[75].

O referido item é, formalmente, um dos menores com apenas dois dispositivos, dispondo um sobre as obrigações de fazer e o outro sobre não fazer, no sentido de não se abster de adotar ou tolerar condutas repreensíveis, representando uma disposição mais principiológica, uma vez que providências mais pontuais, mesmo as referentes ao mercado de trabalho, foram fixadas nas outras cláusulas.

A quarta medida, intitulada de "medidas no eixo sociedade", revela-se de extrema importância, uma vez que a empresa assume um compromisso participativo de implementação do projeto constitucional de construção de uma sociedade mais justa em que sejam respeitados os direitos humanos. Nesta parte, a empresa, alinhada a um dos tópicos previstos nos "considerando" do Termo de Ajustamento de Conduta, extravasa a sua atuação para além da sua atividade econômica, reconhecendo o papel da iniciativa privada na prevenção e combate do racismo estrutural, direto e indireto.

São previstos treinamentos periódicos e obrigatórios para todos da cadeia produtiva, incluindo dirigentes, de modo a lhes lecionar o letramento racial[76], esclarecendo conceitos relevantes como raça,

[75] O trecho da transcrição da cláusula em referência pode ser encontrado na página 19 do Termo de Ajustamento de Conduta, disponível em: https://defensoria-admin.rs.gov.br/upload/arquivos/202111/18175354-tac-carrefour-assinado.pdf.

[76] Segundo Adilson Moreira, o letramento racial "consiste em um tipo de educação para a vida, implica o compromisso com a construção de uma democracia inclusiva na qual todas as pessoas possam ter os meios para realizarem suas aspirações, o que requer a identificação e eliminação de falsas representações responsáveis pela reprodução da noção de que elas não são capazes de operar, de forma adequada, no espaço público." MOREIRA, Adilson José. **Letramento racial: uma proposta de**

racismo, preconceito, segregação e discriminação. Foi destinada ainda verba para o letramento racial da população em geral por meio de montante destinado aos órgãos do Ministério Público e Defensoria que, via editais públicos, realizarão campanhas, projetos sociais e culturais de combate ao racismo. Neste ponto, vale acentuar a relevância da compreensão do alcance de termos relacionados às discussões raciais que no jargão popular têm o seu conteúdo e relevância esvaziados por uma sociedade que pretende manter o *status quo* da dinâmica de opressão.

A necessidade de se enfatizar o estudo da temática e conceitos das relações raciais não é a de tornar todo aquele que aprende um intelectual que venha se interessar pelas Ciências Sociais ou Antropologia. A linguagem é um signo ideológico e "a ideologia é um reflexo das estruturas sociais; assim, toda modificação da ideologia encadeia a modificação da língua"[77]. Promover, portanto, um letramento racial crítico é uma ferramenta de trazer ao consciente questões raciais socialmente introjetadas e sua relação com a política, economia, educação e outras áreas da sociedade. É compreender o poder das palavras "relacionadas à identidade racial negra e identidade racial branca e, também ascendência, são utilizadas nas narrativas autobiográficas [...]"[78] de modo a "desconstruir os estereótipos e o racismo que foram sendo construídos ao longo da vida [...]"[79].

Logo, é imprescindível no processo de criação de uma sociedade e de uma instituição na luta antirracista aceitar conversar sobre questões raciais e entender a relevância dos conceitos cujo significado não serve para elucubrações teóricas, mas para compreender a realidade de pessoas oprimidas cuja vulnerabilidade fica silenciada por comportamentos racistas naturalizados socialmente.

Na quarta medida, que tem como destinatário toda a sociedade, foram previstas ações de impacto social nas áreas de educação, empregabilidade e empreendedorismo, para as quais foram destinadas verbas para concessão de bolsas de estudo de graduação, pós-graduação, idiomas, inovação e tecnologia para pessoas negras, designando também quantia para projetos de empreendedores negros.

Assumiu-se o compromisso de se realizar um censo a fim de mapear a composição étnico-racial e de gênero dos trabalhadores e quais funções desempenham, estipulando metas de contratações anuais de profissionais negros, inclusive em cargos de chefia, supervisão e direção, mais colaboradores negros e um programa de estágio e trainee exclusivo para a população afrodescendente[80].

Nesta cláusula, previu-se, ainda, contribuição pecuniária visando ao fomento da história e cultura negra por meio de "projetos de iniciativa museológica ou de centro de interpretação destinados à reflexão sobre o processo de escravização e do tráfico transatlântico de pessoas africanas escravizadas na região do

**reconstrução da democracia brasileira.** São Paulo: Editora Contracorrente, 2024, p. 38.

77 BAKHTIN, Mikhail Mikhailovitch. **Marxismo e filosofia da linguagem**: problemas fundamentais do método sociológico da linguagem. São Paulo: Hucitec Editora, 2014. p. 15.

78 FERREIRA, Aparecida de Jesus. **Letramento racial crítico através de narrativas autobiográficas**: com atividades reflexivas. Ponta Grossa: Estúdio Texto, 2015. p. 23.

79 FERREIRA, Aparecida de Jesus. **Letramento racial crítico através de narrativas autobiográficas**: com atividades reflexivas. Ponta Grossa: Estúdio Texto, 2015. p. 16.

80 Esta prática é efetiva para se alcançar um mercado de trabalho com maior diversidade, especialmente, em espaços de poder nos quais negros conquistem mobilidade social ascendente por meio do trabalho. Todavia, cumpre destacar que esta medida deve ser executada conjuntamente com a terceira medida descrita anteriormente, isto é, monitoramento e combate de práticas discriminatórias que, na maioria das vezes, exteriorizam-se por microagressões e situações de humor, sob pena de não se alcançar uma permanência ao longo do tempo destas pessoas em posições de destaque diante dos constrangimentos que afetam o psicológico e a autoestima do profissional

Cais do Valongo"[81].

Outrossim, o grupo empresarial assumiu o compromisso de promover a discussão das questões raciais em suas campanhas publicitárias e em rede sociais, reforçando que o racismo é crime, o qual deve ser denunciado pelo Disque 100 ou às autoridades policiais e Ministério Público.

Portanto, as medidas a serem aplicadas no eixo da sociedade compreendem a publicidade, educação e capacitação de pessoas negras para acesso e ascensão no mercado de trabalho, suporte material a empreendedores negros, iniciativas educativas que estimulem o estudo da história do afrodescendente e campanhas no combate ao racismo. Em resumo, a quarta medida busca alcançar diversos setores de modo que de fato haja uma mudança estrutural no processo de conscientização racial na sociedade. Vale mencionar que é neste tópico que são previstas a maior parte das obrigações de pagar quantia certa previstas no acordo por meio da destinação de verbas para bolsas de estudo, projetos de inclusão e campanhas educativas, ou seja, reconhece-se que a educação é essencial para a mudança do cenário de desigualdade e discriminação.

Na quinta e última medida do plano antirracista, denominada "dos compromissos em relação à cadeia ou rede de fornecimento", firmou-se o compromisso de inserção da produção agrícola e artesanal das comunidades quilombolas à atividade produtiva, desenvolvendo-se parcerias com as cooperativas relacionadas a estas comunidades, fomentando um fornecimento sustentável e ampliando a diversidade daqueles que participam das operações da empresa.

Cumpre destacar que, no tocante ao trabalho, a cláusula reconhece a precarização do trabalho existente na cadeia produtiva, comprometendo-se a reduzi-la e não tolerar práticas de exploração econômica, medidas que pretendem proteger os direitos dos trabalhadores previstos constitucionalmente e combater qualquer prática de trabalho análogo à escravidão.

Logo, verifica-se diante a multiplicidade de medidas a serem adotadas pela corporação em áreas que extrapolam os limites de seus estabelecimentos, havendo investimento em educação e capacitação da população afrodescendente, obrigando-se a possuir um quadro de empregados e funcionários em que se respeite a diversidade em todas as funções, o plano antirracista visa atingir as diferentes dimensões pelas quais se sustenta o racismo estrutural.

Os compromissos se alinham às normas programáticas previstas na Lei nº 12.288/2020 que institui o Estatuto da Igualdade Racial, em que, em alguns de seus dispositivos, estipula-se a participação das entidades privadas na construção de uma sociedade na qual se fomente a igualdade racial. No estatuto, há previsão de que o poder público promoverá ações que estimulem as organizações privadas a implementar programas em que se garanta igualdade de oportunidade no mercado de trabalho, medida esta contemplada no acordo objeto de estudo. O Ministério da Igualdade Racial tem se empenhado na produção de políticas públicas que incentivem a geração de empregos e a promoção para cargos de liderança para pessoas negras, incluindo os jovens negros, alguns deles beneficiados pelo sistema de cotas nas universidades públicas, que, sem a ação conjugada ao setor privado no acesso ao trabalho, podem ver esvaziadas as conquistas alcançadas pela educação[82].

---

[81] Trecho transcrito da cláusula 2.6.31 do Termo de Ajustamento de Conduta que se encontra nas páginas 22 e 23, disponível em: https://defensoria-admin.rs.gov.br/upload/arquivos/202111/18175354-tac-carrefour-assinado.pdf.

[82] MINISTÉRIO...**Ministério da Igualdade Racial articula ações de empregabilidade para a população negra.** Ministra

O estatuto prevê, a fim de se assegurar igualdade de oportunidades para a população negra, a implantação de programas de inclusão e garantia de direitos em diversas áreas como na saúde, educação, cultura, esporte, lazer, religião, acesso à terra, moradia adequada e trabalho, valorizando-se ainda a história e cultura negra. É importante destacar que o instrumento legal prevê regras específicas para a mulher negra, estimulando acesso ao crédito nos meios rural e urbano para a pequena produção e campanhas de sensibilização contra a sua marginalização nos trabalhos artístico e cultural.

Portanto, apesar do Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta conter um plano antirracista que norteia a atuação da iniciativa privada no combate à discriminação racial, no cotejo com as normas do Estatuto da Igualdade Racial, verifica-se que, no acordo, poderiam ter sido acrescentadas outras medidas, como aquelas que contemplariam a inclusão da mulher negra no mercado de trabalho em funções bem remuneradas, além de outras áreas, como investimento no acesso à terra e moradia adequada cujos beneficiários poderiam se comprometer a serem fornecedores e colaboradores das empresas conveniadas.

O ponto do acordo que se demonstrou insatisfatório foi a fixação de prazo de três anos para o cumprimento da maioria das medidas que envolviam valor pecuniário, ficando uma lacuna quanto ao compromisso da empresa na luta antirracista após o adimplemento das disposições estipuladas durante este prazo.

## Considerações finais

Na sua obra *Pequeno Manual Antirracista,* Djamila Ribeiro[83] orienta que o combate à discriminação advém de comportamentos conjuntos e simultâneos de diversos atores sociais e por meio de diversas práticas. Assim, cabe ao povo negro autorreconhecer sua negritude, identificando as situações pelas quais são marginalizados, assim como, cabe às pessoas brancas reconhecer seus privilégios de modo que se responsabilizem pela contínua geração de uma sociedade que relega a segundo plano oportunidades a pessoas negras.

A construção social de uma sociedade racista, hierarquizada em que convém a existência de grupos vulneráveis para quem explorar cuja dinâmica existe antes do período colonial é, como o próprio termo já diz, uma "construção". Para se desconstruírem imaginários e discursos, passa-se por um processo de análise crítica em que a realidade retratada por dados e relatos de abusos por quem os sofrem devem ser compartilhados.

Práticas discriminatórias contra pessoas negras no mercado de trabalho não atingem somente a esfera econômica e profissional do indivíduo. Estas constituem uma espécie de violência ao recusar que uma identidade racializada pela negritude ocupe posições privilegiadas. É inquestionável a responsabilidade do poder público na busca de uma sociedade justa e efetivamente igual dentro de sua pluralidade, encargos estes expressamente previstos em Convenções Internacionais, Constituição e leis.

Anielle Franco conversou com Geraldo Alckmin e Esther Dweck sobre ações afirmativas em empresas e contribuições para concurso unificado. Igualdade Racial. Agência Gov. 02 out. 2023. Disponível em https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202310/ministerio-da-igualdade-racial-articula-acoes-de-empregabilidade-para-a-populacao-negra-com-outros-ministerios Acesso em 18 ago. 2024.

83 RIBEIRO, Djamila. **Pequeno manual antirracista**. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

Porém, é ingênuo acreditar que a lei, por si só, assegurará um mundo sem injustiças e em que todos tenham acesso às mesmas oportunidades e que somente o poder público tem o dever de assegurar que a população negra não enfrente obstáculos para se alcançar a tão sonhada igualdade material.

A partir de um estudo de caso, o presente artigo demonstrou que a iniciativa privada, integrante da ordem econômica, tem o dever de participar da construção da sociedade justa e equânime na qual se prestigie o trabalho digno para todos os cidadãos, independentemente de sua raça, cor e etnia. Por meio do plano antirracista estudado, propõe-se que as medidas ali previstas criem um ambiente laborativo com maior diversidade racial e reais oportunidades de ascensão no mercado de trabalho à população afrodescendente, devendo ser estimulada a sua adoção por outras empresas de modo a se prevenir e combater a discriminação racial e mudar a cultura corporativa que representa uma sociedade racista.

## Referências

ALCÂNTARA, Ana Maria. Processada por foto sem negros, Ável, ligada à XP, faz plano de diversidade. **UOL**, Londrina, 22 jan. 2022. Economia. Disponível em: https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2022/01/22/processada-por-ausencia-de-negros-avel-recua-e-cria-plano-de-diversidade.htm. Acesso em: 26 fev. 2022.

ALMEIDA, Silvio. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018.

BAKHTIN, Mikhail Mikhailovitch. **Marxismo e filosofia da linguagem**: problemas fundamentais do método sociológico da linguagem. São Paulo: Hucitec Editora, 2014.

BARONE, Isabelle. Trainee para negros: DPU entra com ação contra Magazine Luiza por "marketing de lacração". **Gazeta do Povo**, Brasília, 5 out. 2020. Disponível em: https://www.gazetadopovo.com.br/vida-e-cidadania/trainee-negros-dpu-acao-magazine-luiza/. Acesso em: 26 fev. 2022.

BIGNAMI, Renato. Direitos humanos e empresas: elevando o patamar civilizatório. O caso da tortura do adolescente nas instalações do Supermercado Ricoy e outras violações no âmbito empresarial. **Jota**, São Paulo, 21 set. 2019.

BIGNAMI, Renato; GONZAGA, Victoriana Leonora Corte. Caso Carrefour e o déficit jurídico nas cadeias de fornecimento. **Justificando**, [*S. l.*], 14 set. 2020.

BRANDÃO, Marcelo. Ministério Público resgatou 1,6 mil pessoas em situação de escravidão. **Agência Brasil**, Brasília, DF, 27 jan. 2022. Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2022-01/ministerio-publico-resgatou-16-mil-pessoas-em-situacao-de-escravidao. Acesso em: 27 fev. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 28 fev. 2022.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O projeto de regulamentação do trabalho em plataforma: um novo Código Negro? **Jornal GGN**, São Paulo, 7 ago. 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **As plataformas digitais e o direito do trabalho**: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI. Belo Horizonte: Dialética, 2021.

CARNEIRO, Sueli. **Escritos de uma vida**. Belo Horizonte: Letramento, 2018.

CHADE, Jamil. ONU: covid-19 escancarou discriminação racial "endêmica" no Brasil e EUA. **UOL**, 2 jun. 2020. Disponível em: https://noticias.uol.com.br/colunas/jamil-chade/2020/06/02/onu-covid-19-revelou-desigualdade-endemica-no-brasil-e-eua.htm. Acesso em: 27 fev. 2022.

CORRAIDE, Marco Túlio; PEREIRA, Flávia Souza Máximo. Trabalho preto, instituições brancas: a pessoalidade racializada na relação de emprego no Brasil. **Teoria Jurídica Contemporânea**, v. 6, 2021.

DA SILVA, Camila. **Justiça determina que trainee só para negros, como o da Magazine Luiza, não é discriminatório.** Diversidade. **Carta Capital.** 04 nov. 2022. Disponível em https://www.cartacapital.com.br/sociedade/justica-determina-que-trainee-so-para-negros-como-o-do-magazine-luiza-nao-e-discriminatorio/ Acesso em 17 ago. 2024.

DAVIS, Peggy Cooper. **Law as microagression.** The Yale Law Journal, v. 98, p. 1559-1577, June 1989.

DELGADO, Richard; STEFANCIC, Jean. **Teoria crítica da raça**: uma introdução. São Paulo: Contracorrente, 2021.

FERNANDES, Florestan. **O negro no mundo dos brancos**. São Paulo: Global, 2007.

FERNANDES, Juliana Hinsching Cezaretto. Decreto 9.571/2018: os pilares de direitos humanos no *compliance* trabalhista. *In*: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo (org.). **LGPD e *compliance* trabalhista**: os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. Leme, SP: Mizuno, 2021.

FERREIRA, Aparecida de Jesus. **Letramento racial crítico através de narrativas autobiográficas**: com atividades reflexivas. Ponta Grossa: Estúdio Texto, 2015.

GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar**. Rio de Janeiro: Record, 2004.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano**: ensaios, intervenções e diálogos. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

HASENBALG, Carlos. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Belo Horizonte: Editora UFMG; Rio de Janeiro: IUPERJ, 2005.

HORTON, Adrian. "Discrimination was their brand": how Abercrombie & Fitch fell out fashion. A revealing Netflix documentary looks back on the highs of the fashion brand that dominated a generation before controversies dragged it down. **The Guardian**, Londres, 19 abr. 2022. Film. Disponível em: https://www.theguardian.com/film/2022/apr/19/abercrombie-fitch-netflix-documentary-fashion-discrimination. Acesso em: 24 abr. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Código das melhores práticas de governança corporativa**. São Paulo: IBGC, 2015.

LAPA, Raphael Santos. O trabalho em plataformas digitais e a pandemia da COVID-19: análise dos dados da PNAD COVID-19/IBGE. *In*: BRASIL. **Mercado de trabalho**: conjuntura e análise. Brasília, DF: Ipea, 2021.

LUZ, Ilana Martins. **A responsabilidade penal por omissão e os programas de *compliance***. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Direito Penal, Medicina Forense e Criminologia, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

MELO, Maria Luisa de. Primeira vítima do RJ era doméstica e pegou coronavírus da patroa no Leblon. **UOL**, Rio de Janeiro, 19 mar. 2020. Disponível em: https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2020/03/19/primeira-vitima-do-rj-era-domestica-e-pegou-coronavirus-da-patroa.htm. Acesso em: 27 fev. 2022.

MIGALHAS. **XP e Ável são processadas por equipe sem negros e mulheres**. Em foto da equipe, é possível ver que grande maioria dos colaboradores são jovens homens brancos. Ribeirão Preto, SP, 20 ago. 2021. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/quentes/350446/xp-e-avel-sao-processadas-por-equipe-sem-negros-e-mulheres. Acesso em: 26 fev. 2022.

MINISTÉRIO...**Ministério da Igualdade Racial articula ações de empregabilidade para a população negra.** Ministra Anielle Franco conversou com Geraldo Alckmin e Esther Dweck sobre ações afirmativas em empresas e contribuições para concurso unificado. Igualdade Racial. Agência Gov. 02 out. 2023. Disponível em https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202310/ministerio-da-igualdade-racial-articula-acoes-de-empregabilidade-para-a-populacao-negra-com-outros-ministerios Acesso em 18 ago. 2024

MIR E OIT...**MIR E OIT selam acordo para promover igualdade de oportunidades e combate ao racismo no trabalho.** Justiça Social. **Organização Internacional do Trabalho.** 19 dez. 2023. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/mir-e-oit-selam-acordo-para-promover-igualdade-de-oportunidades-e-combate Acesso em 17 ago. 2024.

MOREIRA, Adilson. **Pensando como um negro**: ensaio de hermenêutica jurídica. São Paulo: Contracorrente, 2019a.

MOREIRA, Adilson. **Racismo recreativo**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019b.

MOREIRA, Adilson. **Tratado de direito antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020.

MOREIRA, Adilson José. **Letramento racial: uma proposta de reconstrução da democracia brasileira.** São Paulo: Editora Contracorrente, 2024.

NASCIMENTO, Abdias. **O genocídio do negro brasileiro**: processo de um racismo mascarado. São Paulo: Perspectiva, 2017.

NITAHARA, Akemi. Negros são maioria entre desocupados e trabalhadores informais no país: levantamento do IBGE reúne dados de diversas pesquisas. **Agência Brasil**, Rio de Janeiro, 13 nov. 2019. Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-11/negros-sao-maioria-entre-desocupados-e-trabalhadores-informais-no-pais. Acesso em: 26 fev. 2022.

PEREIRA, Jane Reis Gonçalves. Apontamentos sobre a aplicação das normas de direito fundamental nas relações jurídicas entre particulares. *In*: BARROSO, Luís Roberto (org.). **A nova interpretação constitucional**: ponderação, direitos fundamentais e relações privadas. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

PIRES, Luanda. *Compliance* e diversidade. *In*: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo (org.). **LGPD e *compliance* trabalhista**: os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. Leme, SP: Mizuno, 2021.

PRUDENTE, Eunice. Dados do IBGE mostram que 54% da população brasileira é negra. **Jornal da USP**, 31 jul. 2020. Colunistas. Disponível em: https://jornal.usp.br/radio-usp/dados-do-ibge-mostram-que-54-da-populacao-brasileira-e-negra/. Acesso em: 26 fev. 2022.

RIBEIRO, Djamila. **Pequeno manual antirracista**. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

SANTOS, Rafa. Após defensor pedir multa contra Magazine Luiza, DPU defende política de cotas. **Revista Consultor Jurídico**, São Paulo, 6 out. 2020. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2020-out-06/defensor-pedir-multa-magazine-luiza-dpu-defende-cotas. Acesso em: 26 fev. 2022.

SARMENTO, Daniel. Interesses públicos *vs.* interesses privados na perspectiva da teoria e da filosofia constitucional. *In*: SARMENTO, Daniel (org.). **Interesses públicos *versus* interesses privados**: desconstruindo o Princípio de Supremacia do Interesse Público. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007.

SILVA, Camila. Ainda estamos nos tempos do imperador: sobre o racismo contra os atores e atrizes da novela. Quanto mais o racismo precisa bater e minar nossas forças para que pessoas negras deixem de apanhar dentro dessas empresas? **Carta Capital**, São Paulo, 17 fev. 2022. Disponível em: https://www.cartacapital.com.br/opiniao/ainda-estamos-nos-tempos-do-imperador-sobre-o-racismo-contra-os-atores-e-atrizes-da-novela/. Acesso em: 26 fev. 2022.

SOARES, João Pedro. Mulheres e negros são os mais afetados pela covid no Brasil. **Deutsche Welle**, Brasília, DF, 24 jul. 2020. Disponível em: https://www.dw.com/pt-br/mulheres-e-negros-s%C3%A3o-os-mais-afetados-pela-covid-19-no-brasil-aponta-ibge/a-54303900. Acesso em: 27 fev. 2022.

SOUZA, Jessé. **A elite do atraso**. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2019.

SOUZA, Jessé. **Como o racismo criou o Brasil**. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2021.

SUE, Derald Wing. **Microagressions in Everyday Life**: **race, gender, and sexual orientation.**Hoboken : John Wiley & Sons, Inc., 2010.